

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO DE PLANOS DE VIDA PARA A  
APOSENTADORIA: AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES, PROCESSO E EFEITOS**

**Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes**

**São Carlos  
2015**

**DOUTORADO EM REGIME DE COTUTELA INTERNACIONAL ENTRE A  
UNIVERSIDADE DO PORTO E A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**

**Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria: Avaliação de  
Necessidades, Processo e Efeitos**

**CRISTIANE OLIVEIRA ALVES TELLES NUNES**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos e ao Programa Doutoral em Psicologia da Universidade do Porto, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Orientadoras: Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham e Profa. Dra. Anne Marie Germaine Victorine Fontaine.

**São Carlos**

**2015**

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da  
Biblioteca Comunitária/UFSCar**

N972pp

Nunes, Cristiane Oliveira Alves Telles.

Programa de preparação de planos de vida para a aposentadoria : avaliação de necessidades, processo e efeitos / Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes. -- São Carlos : UFSCar, 2015.  
278 f.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2015.

1. Psicologia. 2. Aposentadoria. 3. Planejamento. 4. Habilidades sociais. 5. Avaliação de programas. I. Título.

CDD: 150 (20<sup>a</sup>)



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

COMISSÃO JULGADORA DA TESE DE DOUTORADO

Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes

São Carlos, 30/03/2015

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elizabeth Joan Barham (Orientadora e Presidente)  
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Anne Marie Germaine Victorine Fontaine (Orientadora)  
Universidade do Porto/UP

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Susana Maria Gonçalves Coimbra  
Universidade do Porto/UP

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Sheila Giardini Murta  
Universidade de Brasília /UnB

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Paula Costa Castro  
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Zilda Aparecida Pereira Del Prette  
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Submetida à defesa em sessão pública  
realizada às 08:30h no dia 30/03/2015.

Comissão Julgadora:

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elizabeth Joan Barham  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Anne Marie Germaine Victorine Fontaine  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Sheila Giardini Murta  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Susana Maria Gonçalves Coimbra  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Paula Costa Castro  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Zilda Aparecida Pereira Del Prette

Homologada pela CPG-PPGPs na

\_\_\_\_\_ª Reunião no dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Camila Domeniconi  
Coordenadora do PPGPs

**Apoio Financeiro:**

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES  
FAPESP, Universidade Federal de São Carlos, Brasil (Processo nº 2011/11903-6)  
FAPESP-BEPE, Universidade do Porto, Portugal (Processo nº 2013/00109-2)

Dedico este trabalho aos meus pais, Francisco e Luciene. Que eles possam vivenciar uma aposentadoria prazerosa, após tantos anos de trabalho e dedicação.

Ao meu esposo, Luiz, presente em todos os meus planos de vida para o futuro.

## AGRADECIMENTOS

A **Deus**, por sempre iluminar e abençoar os meus passos e as minhas escolhas.

À querida **Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham**, minha orientadora no Brasil. Lisa, agradeço por todo o carinho dedicado a mim e ao meu trabalho ao longo destes quatro anos de doutorado. Obrigada pela sua sensibilidade, apoio, ensinamentos, comprometimento, profissionalismo e dedicação. Sou muito grata por tudo!

À querida **Profa. Dra. Anne Marie Fontaine**, minha orientadora em Portugal. Agradeço pelo acolhimento, carinho e oportunidade de grandes aprendizagens. A sua orientação proporcionou novos e importantes direcionamentos a esta pesquisa de doutoramento, além da identificação de muitas possibilidades de estudos futuros.

Aos membros da banca de qualificação e de defesa, **Professoras Doutoradas Susana Coimbra, Lúcia França, Sheila Murta, Zilda Del Prette, Paula Castro e Marisa Matias**, por todas as reflexões, conhecimentos partilhados e contribuições para a melhoria deste trabalho.

Aos meus pais, **Francisco e Luciene**, por todo o carinho, confiança, ricos ensinamentos e por serem exemplos de pessoas que lutam diariamente com muita garra e honestidade para terem direito a uma aposentadoria saudável e prazerosa no futuro. Aos meus irmãos, **Rodrigo, Ana Clara e Francisco Jr.**, por sempre me apoiarem e torcerem pelas minhas conquistas. Aos meus avós, **Sebastião e Clara** (*in memoriam*), por terem sido modelos de envelhecimento ativo e saudável.

Ao meu grande amor, **Luiz**, pelo carinho, paciência, respeito, companheirismo e compreensão. Você é meu grande companheiro, meu grande incentivador, a pessoa que está sempre pronta para me ouvir, me ajudar, me aconselhar e me apoiar. Obrigada por estar presente em meus planos de vida atuais e futuros.

A todos os “**Telles Nunes**”, que me acolheram tão bem e fizeram com que eu constituísse uma família em Bauru/SP, em especial ao meu sogro **Luiz Carlos**, minha sogra **Lydia**, minha enteada **Natália**, meus cunhados **Fernanda** (*in memoriam*), **Gino, Luís Augusto, Livia e Andrea**, e minha sobrinha **Maria Paula**.

À querida **D. Sérgia**, avó-mãe do meu esposo, que me recebeu de braços abertos e sempre se fez presente em minha vida. Obrigada por todos os cuidados e carinho direcionados a mim e ao Luiz.

Às amigas de longa data, **Ana Paula, Bia, Cláudia, Danielle, Denise, Gislaine, Helen, Janaína, Marta, Paola, Patrícia, Priscila e Rejane**, por estarem sempre presentes nos momentos mais importantes da minha vida. Também não poderia deixar de agradecer imensamente às amigas brasileiras que eu conheci em Portugal, **Adriana, Ana Clotilde, Clara, Edna, Joyce, Juliana, Jullyane, Lucienia e Rita**, pelo companheirismo, leveza das relações e apoio mútuo. Vocês são pessoas muito especiais em minha vida!

Aos colegas **Daniela, Egídio, Jorge, Maria, Marisa, Susana Marques e Susana Coimbra**, que tive o prazer de conhecer na Universidade do Porto. Agradeço pela recepção, acolhida, conversas, passeios, enfim, por terem sido o meu apoio social em terras portuguesas.

Aos **Professores Doutores José Carlos Zanelli, Dulce Helena Penna Soares, Lúcia Helena de Freitas Pinho França, Sheila Giardini Murta e António Manuel Fonseca**, pelas contribuições, disponibilização de materiais para o planejamento da intervenção e indicações de literatura especializada sobre preparação para a aposentadoria.

Às Professoras Doutoras **Ana Carolina Braz e Zilda Del Prette**, por terem autorizado o uso do IHSI-Del-Prette nesta pesquisa e colaborado, prontamente, na tabulação dos dados coletados nas três etapas de avaliação.

Ao **Prof. Dr. Pedro Teixeira**, da Universidade do Porto, pela orientação e contribuições nas análises dos dados.

Às colegas do doutorado em Psicologia da UFSCar, em especial **Francine, Heloísa, Mônica, Andréia, Carol, Jussara, Marília e Fabiane**, por todas as parcerias, convivência, empatia e participações conjuntas em congressos.

À **equipe de psicólogos e assistentes sociais do Fórum de Londrina/PR**, que me acolheu tão bem em uma nova realidade de atuação profissional, iniciada nos meses finais de escrita da tese.

Aos **funcionários da UFSCar e da Universidade do Porto**, que não mediram esforços para que o doutoramento em regime de cotutela internacional fosse efetivado com êxito.

À **Marinéia**, sempre presente, solícita e empenhada em resolver as demandas encaminhadas à secretaria do PPGPsi-UFSCar.

Ao **Senac de Bauru/SP**, em especial **Andreia Sangaletti e José Bottaro**, por terem cedido o espaço e disponibilizado os recursos audiovisuais necessários à realização do programa de intervenção.

Às queridas **Maria Eugênia, Paula e Tamara**, auxiliares de pesquisa, pela dedicação e colaboração em várias etapas deste estudo. O engajamento de vocês foi muito importante para a implementação adequada das atividades planejadas.

À **Fapesp** e à **Capes**, pelos investimentos em minha formação acadêmica. O financiamento desta pesquisa, no Brasil e no exterior, foi essencial para o adequado desenvolvimento do estudo.

Em especial, aos **participantes desta pesquisa**, que disponibilizaram parte do seu tempo livre para colaborar com todas as etapas de coleta de dados. Que os seus planos de vida para o futuro se transformem em ações e proporcionem a vivência de uma aposentadoria prazerosa e bem-sucedida.

“Não podemos acrescentar dias à nossa vida, mas  
podemos acrescentar vida aos nossos dias.”

Cora Coralina

Nunes, C.O.A.T. (2014). *Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria: Avaliação de Necessidades, Processo e Efeitos* (Tese de doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos-SP, Brasil. 278p.

## RESUMO

Com o aumento da expectativa de vida, a aposentadoria perdura por um período de tempo mais longo, o que torna necessário compreender melhor este fenômeno e descobrir como lidar com as questões de adaptação psicológica, relacionadas a esta etapa da vida. Uma contribuição que se faz necessária é o desenvolvimento de intervenções fundamentadas em conceitos teóricos e que ajudem pré-aposentados a elaborarem planos de vida que favorecerão a satisfação de suas necessidades. Realizou-se uma revisão sistemática da literatura nacional para entender as tendências nas reflexões sobre programas de preparação para a aposentadoria (PPAs) e examinar as evidências existentes quanto aos efeitos de PPAs oferecidos no Brasil. Observou-se que, em muitos PPAs, os coordenadores convidaram palestrantes para discutirem sobre questões que afetam o bem-estar das pessoas após a aposentadoria, mas parece que os pesquisadores não aprimoraram programas desenvolvidos por outros e raramente relataram avaliar os efeitos dos programas sobre as habilidades dos participantes. Sendo assim, o presente estudo teve como objetivos: (a) identificar as necessidades de pré-aposentados em relação ao pós-carreira, (b) avaliar indicadores da validade e aceitação social do processo de intervenção e (c) avaliar os efeitos do PPA sobre a qualidade dos planos de vida e o repertório de habilidades sociais dos participantes. Usando um delineamento de pesquisa quase-experimental, 23 pré-aposentados (idade média de 53 anos), foram divididos entre o Grupo de Intervenção (GI; n = 10) e o Grupo de Comparação (GC; n = 13). Os membros do GI foram entrevistados para avaliar suas necessidades em relação à aposentadoria. Todos os participantes foram avaliados antes e depois da intervenção e no *follow-up*, utilizando um registro de Planos de Vida para a Aposentadoria e o Inventário de Habilidades Sociais para Idosos, acrescidos de instrumentos para avaliar o programa em si: Avaliação do Encontro, Avaliação do Programa de Intervenção e um diário de campo. A intervenção foi realizada com os membros do GI; os participantes do GC tiveram a oportunidade de participar de um encontro sobre preparação para a aposentadoria, após o pós-teste. Os dados qualitativos foram analisados por meio da análise de conteúdo e os quantitativos a partir de análises descritivas e inferenciais (testes não paramétricos). A avaliação de necessidades apontou para as seguintes demandas: significados da aposentadoria, planejamento financeiro, relacionamentos, habilidades sociais (HS), habilidades de enfrentamento de estresse, uso do tempo livre, qualidade de vida e habilidades de planejamento. O programa foi oferecido na modalidade grupal, envolvendo oito encontros semanais (duas horas cada), usando estratégias, tais como: apresentações informativas, discussões, vivências e tarefas de casa. A avaliação de processo apontou excelente aceitação social do programa (alta assiduidade, cumprimento das tarefas de casa, engajamento nas atividades propostas e satisfação com os encontros) e integridade na implementação do programa. A avaliação de efeitos revelou que o programa promoveu melhorias na qualidade dos planos de vida e no repertório de HS dos participantes do GI, em relação ao GC, nas avaliações de pós-teste e de seguimento. Em conclusão, o estudo modela uma abordagem fundamentada na teoria, informada por programas anteriores, baseada em necessidades, de duração intermediária, e capaz de melhorar a qualidade de planos para o pós-carreira e HS de pré-aposentados, embora não seja um programa que aborde todas as questões importantes destacadas pela literatura. Em estudos futuros, será importante reavaliar o programa com um número maior de pessoas e com participantes de outras regiões do país.

**Palavras-chave:** Preparação para aposentadoria; planos de vida; habilidades sociais; avaliação de programas.

Nunes, C. O. A. T. (2014). *A Retirement Life-Plans Preparation Program: Needs Assessment, Process Evaluation and Effects* (PhD Thesis). Doctoral Program in Psychology, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brazil. 278p.

### ABSTRACT

As life expectancy increases, retirement is lasting for a much longer period of time, making it necessary to better understand and to discover how to manage the psychological issues associated with this phenomenon. One contribution that is needed is the development of theoretically-grounded interventions that enable pre-retirees prepare life plans that will help them satisfy their post-career needs. A systematic literature review of Brazilian studies was conducted, to understand prevailing thoughts about retirement preparation programs (RPPs) and examine existing evidence about the effects of RPPs, offered in Brazil. The results indicate that many RPP coordinators invite speakers to talk about issues that affect people's wellbeing in the post-retirement period, but researchers do not seem to build on programs developed by others or report assessing the effects of these programs. As such, the objectives of this study were to: (a) assess pre-retirees' needs, (b) evaluate indicators of the validity and social acceptance of the intervention program, and (c) evaluate the effects of the RPP on the quality of the participants' plans and their social skills repertoire. Using a quasi-experimental research design, 23 pre-retirees (average age of 53 years) were divided between the Intervention Group (IG; n = 10), and the Comparison Group (CG; n = 13). Interviews were conducted with the IG members, to assess their retirement planning needs. The participants were assessed before and after the intervention program and in a follow-up evaluation, using the Retirement Life-Plans Register and the Social Skills Inventory for the Elderly, along with complementary instruments to evaluate the intervention program, including: a Session Assessment, an Intervention-Program Assessment, and a field diary. The intervention was conducted with the IG participants; the CG participants had the opportunity to attend a session on preparing for retirement, after the posttest. The qualitative data were analyzed using content analysis techniques and the quantitative data were analyzed using descriptive and inferential methods (nonparametric tests). The needs assessment led to the identification of the following demands: the significance of retirement, financial planning, relationships, social skills, coping skills, use of free time, quality of life, and planning skills. The program, conducted in group format, involved eight weekly, two-hour sessions, using strategies such as informative presentations, discussions, group dynamics, and homework assignments. The results of the process-evaluation indicated strong social acceptance of the program (high attendance, completion of homework assignments, engagement in the proposed activities, and satisfaction with the sessions) and program implementation integrity. The effects-assessment indicated that the RPP improved the quality of the IG participants' retirement life plans and their social skills repertoire, when compared with the CG, on both the posttest and follow-up assessments. In conclusion, this study models an approach that is theoretically-grounded, informed by previous interventions, needs-based, of moderate length, and able to improve the quality of the participants' retirement plans and social skills, although the program does not address all the needs of pre-retirees, reported in the research literature. In future studies, the program should be evaluated with a larger number of participants and with people from other regions of the country.

**Key-words:** retirement preparation; life plans; social skills; program assessment.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Modelo teórico proposto por Barham & Vanalli (2012) e apresentado esquematicamente por Vanalli (2012).....	43
<b>Figura 2.</b> Principais fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria, segundo Leandro-França & Murta (2014).....	47
<b>Figura 3.</b> Assiduidade dos participantes do GI em cada encontro do programa de intervenção, conforme registro na Planilha de Acompanhamento de Frequência.....	140
<b>Figura 4.</b> Assiduidade de cada participante do GI ao longo do programa de intervenção, conforme registro na Planilha de Acompanhamento de Frequência.....	141
<b>Figura 5.</b> Frequência absoluta de participantes do GI (n=10) que realizaram as tarefas de casa disponibilizadas ao final de cada encontro e que entregaram com atraso, conforme registro na Planilha de Acompanhamento das Tarefas de Casa.....	143
<b>Figura 6.</b> Tarefa de Casa realizada por cada participante do GI ao longo do programa de intervenção, conforme registro na Planilha de Acompanhamento das Tarefas de Casa.....	144
<b>Figura 7.</b> Frequência absoluta de participantes do GI (n=10) no indicador Engajamento nas atividades propostas, conforme registro na Planilha de Acompanhamento do Engajamento dos Participantes nas Atividades e Discussões.....	145
<b>Figura 8.</b> Frequência de planos de vida para a aposentadoria apresentados pelo GI e GC nas três avaliações realizadas.....	153
<b>Figura 9.</b> Número de planos de vida para a aposentadoria apresentados, em média, pelo GI e GC nas três avaliações sucessivas realizadas.....	154
<b>Figura 10.</b> Frequência de planos de vida para a aposentadoria apresentados pelo GI e GC, de maneira detalhada, nas três avaliações realizadas.....	155
<b>Figura 11.</b> Frequência de planos de vida para a aposentadoria relacionados à área avaliada, apresentados pelo GI e GC, nas três avaliações realizadas.....	156
<b>Figura 12.</b> Frequência de tipos de planos de vida para a aposentadoria apresentados pelo GI e GC, nas três avaliações realizadas.....	157

<b>Figura 13.</b> Média do Escore Total (ET) de habilidades sociais do GI e do GC, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas.....	170
<b>Figura 14.</b> Média dos escores do GI e do GC no Fator 1 (F1) Expressividade emocional, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas.....	171
<b>Figura 15.</b> Média dos escores do GI e do GC no Fator 2 (F2) Assertividade de enfrentamento, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas.....	172
<b>Figura 16.</b> Média dos escores do GI e do GC no Fator 3 (F3) Conversação e desenvoltura social, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas.....	173
<b>Figura 17.</b> Média dos escores do GI e do GC no Fator 4 (F4) Autoexposição afetivo-sexual, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas.....	174
<b>Figura 18.</b> Frequência de resposta dos participantes do GI em relação aos indicadores de avaliação geral do programa de intervenção, obtida pelo Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção.....	187

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1.</b> Resultado das Buscas Realizadas nas Bases de Dados SciELO, PePSIC, LILACS e IndexPsi Periódicos.....	60
<b>Tabela 2.</b> Resumo dos Procedimentos de Seleção de Artigos.....	60
<b>Tabela 3.</b> Síntese dos Artigos que Descrevem Modelos de Intervenção Relacionados à Preparação ou Orientação para a Aposentadoria.....	63
<b>Tabela 4.</b> Síntese dos Artigos que Tecem Considerações Acerca da Importância dos Programas de Preparo/Orientação para a Aposentadoria.....	72
<b>Tabela 5.</b> Atividades Realizadas com o Grupo de Intervenção (GI) e Grupo de Comparação (GC).....	88
<b>Tabela 6.</b> Valores Médios de Algumas Características Sociodemográficas dos Participantes do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC).....	89
<b>Tabela 7.</b> Frequência de Algumas Características Sociodemográficas dos Participantes do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC).....	91
<b>Tabela 8.</b> Procedimentos Realizados na Fase Preliminar às Etapas de Pré-Teste, Intervenção e Pós-Teste.....	102
<b>Tabela 9.</b> Alterações Realizadas no Roteiro de Entrevista, Após a Aplicação-teste do Instrumento.....	108
<b>Tabela 10.</b> Temas dos Encontros do Programa de Preparação para a Aposentadoria.....	111
<b>Tabela 11.</b> Indicadores de Avaliação de Processo Utilizados no Estudo.....	116
<b>Tabela 12.</b> Tipos de Projetos de Futuro Para a Aposentadoria (Adaptado de Costa, 2009; Soares & Costa, 2011).....	118
<b>Tabela 13.</b> Indicadores de Necessidades de Intervenção por parte dos Participantes .....	122
<b>Tabela 14.</b> Índice de Concordância entre Juízes em Relação à Frequência dos Relatos dos Participantes, em cada Categoria Indicadora de Necessidades de Intervenção.....	123
<b>Tabela 15.</b> Exemplos de Relatos dos Participantes em Cada Categoria e Explicação dos Indicadores de Necessidades de Intervenção.....	125

<b>Tabela 16.</b> Descrição do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.....	136
<b>Tabela 17.</b> Integridade da Intervenção em Relação ao Cumprimento dos Objetivos Planejados, Conforme Diário de Campo.....	147
<b>Tabela 18.</b> Integridade da Intervenção em Relação às Etapas Estruturadas de cada Encontro, Conforme Diário de Campo.....	148
<b>Tabela 19.</b> Aspectos que Foram Avaliados pelos Participantes, ao Final de cada Encontro.....	150
<b>Tabela 20.</b> Comparação entre os Resultados do Grupo Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”, na Avaliação de Pós-teste.....	160
<b>Tabela 21.</b> Comparação entre os Resultados do Grupo Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”, na Avaliação de <i>Follow-up</i> .....	162
<b>Tabela 22.</b> Comparação Intragrupo dos Resultados obtidos pelo Grupo Intervenção (GI) entre as Avaliações de Pré e Pós-testes, no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”.....	165
<b>Tabela 23.</b> Comparação Intragrupo dos Resultados obtidos pelo Grupo Intervenção (GI) entre as Avaliações de Pós-teste e <i>Follow-up</i> , no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”.....	166
<b>Tabela 24.</b> Comparação Intragrupo dos Resultados obtidos pelo Grupo Intervenção (GI) entre as Avaliações de Pré-teste e <i>Follow-up</i> , no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”.....	167
<b>Tabela 25.</b> Comparação Intragrupo dos Resultados obtidos pelo Grupo de Comparação (GC) entre as Avaliações de Pré e Pós-testes, no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”.....	168
<b>Tabela 26.</b> Comparação do Escore Médio dos Participantes dos Grupos de Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no IHSI-Del-Prette, na Avaliação 1 (Pré-teste).....	175

<b>Tabela 27.</b> Comparação do Escore Médio dos Participantes dos Grupos de Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no IHSI-Del-Prette, na Avaliação 2 (Pós-teste).....	176
<b>Tabela 28.</b> Comparação do Escore Médio dos Participantes dos Grupos de Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no IHSI-Del-Prette, na Avaliação 3 ( <i>Follow-up</i> ).....	177
<b>Tabela 29.</b> Comparação Entre as Diferenças de Escores (Delta) do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC), do Pré-teste para o Pós-teste, no IHSI-Del-Prette.....	179
<b>Tabela 30.</b> Comparação Entre as Diferenças de Escores (Delta) do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC), do Pós-teste para o <i>Follow-up</i> , no IHSI-Del-Prette.....	180
<b>Tabela 31.</b> Comparação Entre as Diferenças de Escores (Delta) do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC), do Pré-teste para o <i>Follow-up</i> , no IHSI-Del-Prette.....	181
<b>Tabela 32.</b> Comparação Intragrupo (Grupo de Intervenção-GI) nas Avaliações de Pré-teste, Pós-teste e <i>Follow-up</i> , no IHSI-Del-Prette.....	182
<b>Tabela 33.</b> Comparação Intragrupo (Grupo de Comparação-GC) nas Avaliações de Pré-teste, Pós-teste e <i>Follow-up</i> , no IHSI-Del-Prette.....	183
<b>Tabela 34.</b> Medidas de Tendência Central e Dispersão do Conjunto de Aspectos que Foram Avaliados pelos Participantes do GI, em Média, ao Final do Programa de Intervenção.....	185
<b>Tabela 35.</b> Frequência de Sugestões dos Participantes do GI para Novas Realizações do Programa de Intervenção.....	188
<b>Tabela 36.</b> Depoimento dos Participantes do GI, extraídos da Tarefa de Casa do Último Encontro, em Relação ao Programa de Intervenção.....	191

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BEPE – Bolsa Estágio em Pesquisa no Exterior  
 BES - Bem-Estar Subjetivo  
 CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
 CARNET - *The Canadian Aging Research Network*  
 CNS - Conselho Nacional de Saúde  
 DP - desvio padrão  
 EMCPA - Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria  
 Enc – Encontro  
 ET – Escore Total (IHSI-Del-Prette)  
 FA – Frequência Absoluta  
 FRAMES - *Feedback, Responsibility, Advice, Menu de options, Empathy e Self-efficacy*  
 FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo  
 FR – Frequência Relativa  
 GC – Grupo de Comparação  
 GI – Grupo de Intervenção  
 GOPA - Grupos de Orientação para Aposentadoria  
 HS – Habilidades Sociais  
 IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
 IC - Índice de Concordância entre os juízes  
 IHS-Del-Prette – Inventário de Habilidades Sociais  
 IHSI-Del-Prette - Inventário de Habilidades Sociais para Idosos  
 KFRP - *Key Factors on Retirement Planning*  
 LILACS - Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde  
 LIOP - Laboratório de Informação e Orientação Profissional  
 OP - Orientação Profissional  
 PePSIC – Periódicos Eletrônicos em Psicologia  
 PRPA - Programa de Reflexão e Preparação para a Aposentadoria  
 PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria  
 SciELO – *Scientific Electronic Library Online*  
 S.M. – Salário Mínimo  
 SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*  
 TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
 THS - Treinamento de Habilidades Sociais  
 UFPR – Universidade Federal do Paraná  
 UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina  
 UFSCar – Universidade Federal de São Carlos  
 UnB – Universidade de Brasília  
 UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”  
 UNIVERSO – Universidade Salgado de Oliveira  
 UP – Universidade do Porto  
 WHO - *World Health Organization*

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO I – CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>26</b>
1. Envelhecimento populacional.....	26
2. Preparação psicológica para a aposentadoria: contextualização e enquadramento teórico.....	29
3. Estresse e estratégias de enfrentamento na transição para a aposentadoria.....	37
4. Adaptação à aposentadoria: identificando fatores de risco e de proteção.....	46
5. Habilidades sociais, aposentadoria e envelhecimento: tecendo relações.....	48
6. A importância do planejamento para a aposentadoria.....	53
7. Programas de preparação para a aposentadoria no Brasil: uma revisão da literatura nacional.....	57
7.1 Estudos com foco na descrição ou avaliação de Programas de Preparação para a Aposentadoria.....	61
7.2 Estudos contendo reflexões sobre PPAs.....	71
7.3 Considerações gerais sobre a revisão da literatura nacional.....	77
8. Avaliação de Programas: necessidade, processo e efeitos.....	79
9. Problema de Pesquisa e Objetivos .....	84
<b>CAPÍTULO II – MÉTODO.....</b>	<b>87</b>
1. Delineamento.....	87
2. Participantes.....	88
2.1 Critérios de Seleção dos Participantes.....	93
3. Aspectos Éticos.....	93
4. Local.....	94
5. Instrumentos e Materiais.....	95
5.1 Fase de avaliação.....	95
5.1.1 Ficha de Inscrição.....	95
5.1.2 Planos de Vida para a Aposentadoria.....	95
5.1.3 Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prete).....	96
5.1.4 Roteiro de Entrevista.....	98
5.1.5 Questionário de Avaliação do Encontro.....	99
5.1.6 Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção.....	100
5.1.7 Outros materiais.....	101
5.2 Fase de Intervenção.....	101
5.2.1 Material impresso.....	101
5.2.2 Roteiros (planejamento), resumos dos encontros e tarefas de casa.....	101
5.2.3 Outros materiais utilizados na intervenção.....	102
6. Procedimento.....	102
6.1 Qualificação (capacitação) da pesquisadora.....	102
6.2 Recrutamento e qualificação das auxiliares de pesquisa.....	104
6.3 Definição dos instrumentos.....	105
6.4 Aplicação-teste dos instrumentos.....	106
6.5 Divulgação do programa de intervenção e formação dos grupos.....	109
6.6 Etapa de Pré-teste - Aplicação dos instrumentos.....	110
6.7 Intervenção (GI).....	111

6.8 Etapas de Pós-teste e <i>Follow-up</i> - Reaplicação dos instrumentos.....	111
6.9 Encontro realizado com o GC.....	112
7. Tratamento dos dados.....	112
7.1 Caracterização da amostra.....	113
7.2 Avaliação de Necessidades.....	113
7.3 Avaliação de Processo.....	114
7.4 Avaliação de Resultados.....	117
7.4.1 Planos de Vida para a Aposentadoria (elaboração e reelaboração).....	117
7.4.2 Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette).....	119
7.4.3 Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção.....	120
<b>CAPÍTULO III – RESULTADOS.....</b>	<b>121</b>
1. Avaliação de Necessidades.....	121
2. O Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.....	132
3. Avaliação de Processo.....	140
3.1 Exposição ao Programa (Assiduidade).....	140
3.2 Dose Recebida.....	142
3.3 Metas intermediárias.....	145
3.4 Integridade/Fidelidade da intervenção.....	147
3.5 Satisfação com os Encontros.....	149
4. Avaliação de Resultados.....	152
4.1 Planos de Vida para a Aposentadoria.....	152
4.1.1 Análise descritiva dos resultados do GI e GC.....	153
4.1.2 Análises inferenciais dos resultados do GI e GC.....	158
4.1.2.1 Comparação entre os grupos no pré-teste.....	159
4.1.2.2 Comparação entre os grupos no pós-teste.....	159
4.1.2.3 Comparação entre os grupos no <i>follow-up</i> .....	162
4.1.2.4 Comparações intragrupos.....	164
- Grupo de Intervenção.....	164
- Grupo de Comparação.....	167
4.2 Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette).....	169
4.2.1 Análise descritiva dos resultados do GI e GC no IHSI-Del-Prette.....	169
4.2.2 Análises inferenciais dos resultados do GI e GC no IHSI-Del-Prette.....	174
4.2.2.1 Comparação entre os grupos no pré-teste.....	175
4.2.2.2 Comparação entre os grupos no pós-teste.....	176
4.2.2.3 Comparação entre os grupos no <i>follow-up</i> .....	177
4.2.2.4 Comparação das diferenças na pontuação dos grupos (delta) entre as avaliações de pós e pré-teste.....	178
4.2.2.5 Comparação das diferenças na pontuação dos grupos (delta) entre as avaliações de <i>follow-up</i> e pós-teste.....	179
4.2.2.6 Comparação das diferenças na pontuação dos grupos (delta) entre as avaliações de <i>follow-up</i> e pré-teste.....	180
4.2.2.7 Comparações intragrupos.....	181
- Grupo de Intervenção.....	181
- Grupo de Comparação.....	183
4.3 Avaliação Geral do Programa de Intervenção.....	184
4.4 Depoimentos Finais dos Pré-aposentados do GI sobre a Intervenção.....	190
<b>CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO.....</b>	<b>195</b>
1. Avaliação das necessidades de intervenção em planejamento para a aposentadoria.....	195

2. Planejamento do programa de intervenção.....	199
3. Avaliação de processo do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.....	202
4. Efeitos do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.....	210
<b>CAPÍTULO V – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>221</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>228</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>246</b>
Anexo A. Parecer do Comitê de Ética.....	247
Anexo B1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Versão “Aplicação-teste dos instrumentos”.....	250
Anexo B2. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Versão “Coleta de dados com os Grupos Intervenção e Comparação”.....	251
Anexo C. Ficha de Inscrição.....	253
Anexo D. Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”.....	254
Anexo E. Roteiro de Entrevista e Escalas (Pré-teste).....	256
Anexo F. Roteiro de Entrevista e Escalas (Pós-teste).....	259
Anexo G. Questionário de Avaliação do Encontro.....	262
Anexo H. Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção.....	263
Anexo I. Divulgação do Programa de Intervenção.....	264
Anexo J. Planejamento do Encontro realizado com o GC após a avaliação de pós-teste.....	265
Anexo K. Planilha de Acompanhamento de Frequência nos Encontros.....	267
Anexo L. Planilha de Acompanhamento das Tarefas de Casa.....	268
Anexo M. Planilha de Acompanhamento do Engajamento dos Participantes nas Atividades e Discussões.....	269
Anexo N. Planos de Vida para a Aposentadoria (Itens para a organização dos dados e roteiro de análise inicial).....	270
Anexo O. Planos de Vida para a Aposentadoria (itens norteadores da análise – comparações entre os resultados nas diferentes avaliações).....	274
Anexo P. Certificado dos Participantes do GI.....	278

## APRESENTAÇÃO

O interesse da pesquisadora pelo estudo da transição dos trabalhadores para a aposentadoria e as relações entre esta experiência e o campo teórico-prático da Psicologia deu-se desde a época da sua graduação na UNESP de Bauru/SP, quando teve a oportunidade de estudar um pouco da literatura sobre Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs).

A partir de 2005, realizou um estágio extracurricular por três meses na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho em uma empresa prestadora de serviços terceirizados, acrescido de mais um ano letivo na categoria de estágio curricular. Ao longo deste período, foram muitas as demandas de atuação, de forma que uma maior ênfase foi dada às atividades mais clássicas da área de Psicologia Organizacional, dentre elas: descrição e análise de cargos, recrutamento, seleção e treinamento de pessoal. Ao final do período de estágio, a pesquisadora foi contratada pela organização e, quando iniciou o seu mestrado, optou por estudar a temática “Estresse e Qualidade de Vida em Porteiros”, outro assunto que carecia de estudos com a população escolhida.

Entretanto, o interesse em investigar e a possibilidade de contribuir para a preparação psicológica das pessoas na fase de pré-aposentadoria permaneceu e, finalmente, se intensificou com o início da atuação da pesquisadora como docente do ensino superior. A inclusão do tema “Preparação para a Aposentadoria” nas disciplinas ministradas pela pesquisadora demandou mais estudos para o planejamento e execução das aulas e, ao mesmo tempo, evidenciou a carência de estudos nacionais focados nas questões psicológicas relacionadas ao processo da aposentadoria, conforme mencionado por Costa e Soares (2009), L. França e Stepansky (2012), Zanelli, Silva e Soares (2010).

Em meados de 2009, com o objetivo de fazer um doutorado em Psicologia na Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, a pesquisadora conheceu a Profa. Dra.

Elizabeth Joan Barham e, a partir de então, a parceria foi sendo gradualmente estabelecida com o objetivo de entrelaçar os interesses de estudo de ambas e possibilitar a realização de uma tese de doutorado que versasse sobre preparação ou orientação para a aposentadoria, amparada por conceitos das áreas de Psicologia do Desenvolvimento Adulto e do Envelhecimento Bem Sucedido. Ao longo do ano de 2010, o projeto de pesquisa foi elaborado e, em 2011, a pesquisadora foi aprovada no processo seletivo do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, dando início aos seus estudos sobre esta temática emergente, desafiadora e necessária, principalmente no contexto brasileiro, onde cada vez mais pessoas se tornam e permanecem na condição de aposentadas.

Diante deste contexto, a pesquisadora decidiu desenvolver, implementar e avaliar um Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria, que objetivou promover as habilidades de reflexão e discussão de trabalhadores pré-aposentados, no que tange a aspectos relacionados à aposentadoria, possibilitando a construção ou redefinição de planos de vida para o pós-carreira. Ressalta-se que a adoção do planejamento de vida em Programas de Preparação/Orientação para a Aposentadoria atende ao estabelecido na Política de Envelhecimento Ativo, proposta pela *World Health Organization* (2002), assim como na Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994) e no Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003). Ademais, como os planos de vida dos pré-aposentados, em geral, envolvem outras pessoas e requerem interações sociais adequadas para que sejam executados com êxito, optou-se por incluir demandas sociais ao longo do programa de intervenção, para além das atividades individuais, visando uma possível melhora no repertório de Habilidades Sociais dos participantes da pesquisa.

Ressalta-se que, inicialmente, a pesquisadora foi contemplada com uma bolsa da CAPES e, logo em seguida, recebeu a aprovação da FAPESP (Processo nº 2011/11903-6), o que foi de fundamental importância porque a pesquisadora teve condições de realizar este

programa de pesquisa, em regime de dedicação exclusiva. Em 2013, a pesquisadora foi contemplada com a modalidade de bolsa BEPE (Bolsa Estágio em Pesquisa no Exterior) da FAPESP (Processo nº 2013/00109-2), o que proporcionou a rica experiência de dez meses de convivência e trabalho na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (UP), sob a orientação da Profa. Dra. Anne Marie Germaine Victorine Fontaine. Esta parceria, além de gratificante, resultou no estabelecimento do doutorado em regime de cotutela internacional entre a UFSCar e a UP.

Em relação à estrutura da tese, optou-se pela sua apresentação em formato tradicional, em detrimento à compilação de manuscritos apresentada na ocasião do Exame Geral de Qualificação. A versão da tese apresentada a seguir, organizada em capítulos, facilita a compreensão do leitor em relação ao programa de pesquisa como um todo e atende às normas exigidas pelas duas universidades às quais esta pesquisa está vinculada, ou seja, Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e Universidade do Porto (UP).

O texto é iniciado com uma breve introdução, seguido do primeiro capítulo, que versa sobre a fundamentação teórica. No segundo capítulo, o método é descrito detalhadamente em todas as suas etapas e no terceiro, os resultados são apresentados em quatro subtópicos: avaliação de necessidades, descrição do programa de intervenção, avaliação de processo e avaliação de resultados. As discussões gerais sobre os achados deste estudo são apresentadas no quarto capítulo e, por fim, as considerações finais da pesquisa, incluindo as suas limitações e indicações para estudos futuros, podem ser visualizadas no quinto capítulo.

O envelhecimento populacional trouxe uma série de consequências e desafios à sociedade brasileira. Vários desses desafios estão relacionados ao alto custo das aposentadorias, tendo em vista a importância de garantir uma renda de aposentadoria digna para o futuro aposentado, à manutenção do plano de assistência médica e, concomitantemente, à liberdade para os trabalhadores decidirem se devem continuar trabalhando ou se aposentar (L. França & Soares, 2009).

Segundo Zanelli e Silva (1996), na proximidade da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes, tornam-se contraditórios, pois a possibilidade concreta de interromper as atividades do trabalho formal remunerado e inserir mais tempo na rotina para o lazer e relações familiares, por exemplo, conflita-se com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças. Em decorrência desses aspectos, algumas pessoas podem enfrentar essa ruptura com o trabalho formal de uma maneira saudável; porém, muitas outras podem adoecer, por não saberem lidar com as mudanças dessa nova etapa da vida.

Torna-se necessário, portanto, pensar em ações direcionadas ao trabalhador em fase de pré-aposentadoria que contribuam para minimizar ou eliminar sentimentos de ansiedade e inutilidade, evitando, assim, que a aposentadoria seja vivida sob o enfoque da ociosidade ou do adoecimento (M. Rodrigues, Ayabe, Lunardelli, & Canêo, 2005). A ansiedade decorrente da exposição à aposentadoria, por exemplo, pode ser reduzida se o pré-aposentado decidir pelo planejamento prévio da sua aposentadoria (Wong & Earl, 2009). Portanto, a participação em Programas de Preparação ou Orientação para a Aposentadoria pode ser uma decisão importante, porque estas intervenções visam à construção de expectativas realistas e positivas, bem como ao planejamento desta nova fase da vida (Noone, Sthepens, & Alpass, 2010). Estes programas podem ser realizados em diferentes contextos e com pessoas em fase de pré ou pós-aposentadoria.

A realização de programas de reflexão, orientação ou preparação para a aposentadoria é relevante para o contexto organizacional e, principalmente, para os pré-aposentados, pois se caracteriza pelo investimento na qualidade de vida de pessoas que, muitas vezes, dedicaram-se integralmente ao trabalho, preterindo outros âmbitos da vida, como o pessoal, o familiar, de atividades de lazer, entre outros (M. Rodrigues et al., 2005). Destarte, um programa de intervenção dessa natureza na fase da pré-aposentadoria pode ter um alcance superior ao esperado, pois poderá trazer consequências positivas não apenas para a pessoa alvo, mas também para seus colegas de trabalho, para a gestão de seus planos de sucessão, bem como para seus familiares e amigos. É possível, por exemplo, programar um período de transição mais suave e gradual entre o trabalho em tempo integral e a eventual saída dos trabalhadores deste contexto, possivelmente incluindo um período de atuação em tempo parcial no mesmo local de trabalho, como, também, a inserção em novas atividades (profissionais, familiares, culturais, de lazer, etc).

Apesar da importância deste tipo de intervenção, um estudo de L. França (2008), realizado com 320 organizações brasileiras, mostrou que apenas 18% adotavam algum procedimento de preparação ou orientação para a aposentadoria, embora muitos dos seus principais executivos (75%) tenham admitido que esses programas, se efetivados, seriam importantes para os trabalhadores. Mesmo nas organizações que adotam ou já adotaram estes programas, poucos são os profissionais que realizaram algum curso sobre envelhecimento, ou mesmo que tiveram a oportunidade de realizar um diagnóstico sobre as percepções dos trabalhadores diante da aposentadoria e de seu respectivo planejamento.

A adoção do planejamento de vida em Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs) atende ao estabelecido na Política de Envelhecimento Ativo, proposta pela *World Health Organization* - WHO (2002). Ademais, a implantação de PPAs, legitimado no contexto brasileiro pela Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994) e pelo Estatuto do Idoso

(Lei 10.741/2003), pode possibilitar uma aposentadoria mais saudável, ativa e prazerosa a esta população.

Destaca-se que a Política Nacional do Idoso tem por finalidade garantir os direitos sociais de pessoas com idade superior a 60 anos, estabelecendo condições que promovam a sua integração, autonomia e plena participação na sociedade. Dentre as ações governamentais propostas para a área de trabalho e previdência social, destaca-se o apoio à criação e estimulação de programas de preparação para a aposentadoria, que devem ser oferecidos, no mínimo, dois anos antes do efetivo afastamento do trabalho, seja nas esferas públicas ou privadas (Lei 8.842/1994).

O Estatuto do Idoso, por sua vez, destina-se a regular os direitos assegurados a todas as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. O estatuto, em seu Capítulo VI (Da Profissionalização e do Trabalho), Art. 28, prevê que o Poder Público criará e estimulará PPA's, que devem ser oferecidos, no mínimo, um ano antes da data prevista para a aposentadoria de cada funcionário, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania (Lei 10.741/2003). Considera-se, portanto, que o desenvolvimento de um Programa de Preparação para a Aposentadoria deve possibilitar uma análise crítica sobre como vivenciar uma aposentadoria de maneira ativa, a partir da construção de planos de vida em que os pré-aposentados são estimulados a refletirem sobre o estilo de vida que desejam e os esforços necessários para a sua concretização.

No primeiro capítulo desta pesquisa, a seguir, apresenta-se uma contextualização da temática de estudo, assim como os seus fundamentos teóricos e metodológicos. Discute-se sobre: (a) envelhecimento populacional, (b) preparação psicológica para a aposentadoria, (c) estresse e estratégias de enfrentamento na transição para a aposentadoria, (d) fatores de risco e de proteção nesta etapa de transição, (e) importância do estabelecimento de um bom

repertório de habilidades sociais nos períodos de transição e adaptação à aposentadoria, (f) planejamento para a aposentadoria, (g) estudo de revisão de artigos da literatura nacional sobre Programas de Preparação para a Aposentadoria, e (h) importância da avaliação de programas de intervenção no âmbito da avaliação de necessidades, de processo e de efeitos. Ao final do capítulo apresenta-se o problema de pesquisa, seguido dos objetivos geral e específicos do presente estudo.

# CAPÍTULO I

## CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 1. Envelhecimento populacional

Atualmente, a população mundial apresenta um cenário de rápido envelhecimento. Entre os anos 2000 e 2050, há a previsão de que a porcentagem da população mundial com mais de 60 anos vai dobrar, passando de 11% para 22%. Neste sentido, o número absoluto de pessoas com 60 anos ou mais deverá aumentar de 605 milhões para, aproximadamente, dois bilhões neste período. Mas, enquanto a população francesa com 65 anos ou mais levou acima de 100 anos para dobrar de 7% para 14%, as populações brasileira e chinesa, por exemplo, precisarão de menos de 25 anos para atingir o mesmo crescimento (*World Health Organization - WHO, 2012a*).

O envelhecimento da população está intimamente ligado ao desenvolvimento econômico. Enquanto as regiões mais desenvolvidas como a Europa, Japão e América do Norte foram os primeiros a experimentar esta transição demográfica, atualmente são os países menos desenvolvidos ou em fase de desenvolvimento que estão experimentando uma mudança demográfica, de forma mais dramática. Em 2050, por exemplo, a expectativa é de que países como a China e o Brasil tenham um contingente de pessoas mais velhas em maior proporção que os EUA. Assim, o envelhecimento da população nos países de baixa ou média renda está ocorrendo em um ritmo muito rápido, o que significa que terão um período de tempo muito mais breve para se prepararem para os desafios que decorrem do envelhecimento da população (*World Health Organization - WHO, 2012b*).

Neste sentido, um desafio mundial que atinge tanto os países desenvolvidos quanto aqueles em desenvolvimento é o rápido e intenso ritmo do envelhecimento populacional (Braz, Cabral, Coimbra, Fontaine, & Del Prette, 2013). Diante do aumento da expectativa de

vida, associado a outras mudanças sociais e macroeconômicas que também afetam pessoas de todas as gerações, pesquisadores estão se interessando cada vez mais nas etapas do ciclo da vida que extrapolam a infância e a adolescência, desde a transição para a vida adulta até a passagem para a terceira e quarta idades de vida (Coimbra, 2008).

Uma primeira preocupação, para países como o Brasil, está em assegurar recursos suficientes para pagar pensões dignas e, principalmente, garantir os serviços de saúde e qualidade de vida a uma população de idosos que aumenta de maneira acelerada (L. França & Soares, 2009). Com relação aos dados do Brasil, os censos demográficos de 1991 e 2000 indicaram a redução dos nascimentos e da mortalidade, prevendo o predomínio da população adulta e idosa para a próxima metade do século XXI (Costa, 2009). Em 2010, a expectativa de vida do brasileiro ao nascer era de 73,48 anos (73 anos, 5 meses e 24 dias), representando um aumento de 3,03 anos sobre o indicador apresentado no ano 2000 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2011).

A última pesquisa divulgada pelo IBGE (2014) destacou um aumento na expectativa de vida do brasileiro ao nascer, atingindo 74,9 anos em 2013. A população masculina apresentou uma expectativa de vida de 71,3 anos e a feminina, de 78,6 anos. Se comparado ao ano de 1980, a expectativa de vida ao nascer no Brasil, para a população total, aumentou 12,4 anos. Ainda em comparação aos dados sociodemográficos de 1980, houve um declínio considerável nos índices de mortalidade entre pessoas com menos de 60 anos. Enquanto em 1980, para cada mil pessoas que atingiam os 25 anos, aproximadamente 236 não alcançariam os 60 anos, em 2013, a proporção diminuiu para 137 por mil, o que representou um declínio de mortalidade de 42,2% entre adultos não idosos.

Os dados indicam que a população brasileira vem envelhecendo rapidamente, pelo declínio das taxas de mortalidade e de fecundidade. Em relação à diminuição da mortalidade, considera-se que seja uma variável que influencia diretamente no aumento da longevidade dos

brasileiros. A expectativa de vida aos 60 anos, de 16,4 anos em 1980, por exemplo, aumentou para 21,8 anos em 2013, representando um acréscimo de 33%. Desta forma, um idoso com 60 anos, em 2013, poderia viver até os 81,8 anos, em média, considerando-se a média de 83,5 anos para o gênero feminino e 79,9 para o masculino (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2014).

Estima-se que, em 2050, a expectativa de vida ao nascer alcançará, em média, 81 anos. O Brasil, nesta época, terá o mesmo número de idosos e de jovens, que representarão aproximadamente um quinto (18%) da população total, ou 47 milhões de pessoas em cada uma dessas faixas etárias, além disso, terá apenas três trabalhadores para sustentar um aposentado (L. França & Soares, 2009). Portanto, as demandas advindas do envelhecimento da população (C. França, 2012), conjugado ao grande aumento de aposentados torna-se um desafio da atualidade brasileira (L. França & Stepansky, 2012).

Embora muitas pessoas na faixa etária acima de 60 anos tenham pelo menos um problema de saúde crônico (Lima-Costa & Veras, 2003; Minas Gerais, 2006), a maioria dos idosos vive de forma independente na comunidade. Com base nestes dados e na literatura especializada (Lee & Law, 2004), percebe-se que as pessoas tenderão a permanecer na condição de aposentadas por um período de tempo significativo, ou seja, ao menos um quarto da vida, o que afeta fundamentalmente o planejamento e a experiência desta fase de vida. No entanto, poucas pessoas têm clareza sobre o que farão nesta fase de vida (Noone et al., 2010), e mesmo antes da aposentadoria, a indefinição e ansiedade sobre os anos futuros podem ter um impacto negativo sobre a saúde dos indivíduos (Santos, 2007; Zanelli et al., 2010).

No Brasil, para pessoas que estão se aposentando no momento atual, a aquisição do direito de se aposentar depende, principalmente, do número de anos de trabalho registrado na sua carteira de trabalho, mas uma parte das pessoas continua trabalhando após cumprir o tempo mínimo de contribuição. Assim, nem todo aposentado é idoso e nem todo idoso é ou

está aposentado. Algumas pessoas se aposentam por volta dos 50 anos, outras se aposentam compulsoriamente aos 70 anos, outras ainda mais cedo, em função de algum problema de saúde, e algumas continuam trabalhando até o fim de suas vidas. Entretanto, em geral, as pessoas experienciam este acontecimento de vida e suas implicações (positivas e negativas) entre o final da fase de meia-idade e o início da velhice, o que, segundo Fonseca (2011), torna inevitável que a condição de aposentado seja associada à condição de idoso ou, pelo menos, à condição de “indivíduo a envelhecer” (p. 13). Entretanto, é importante considerar que, com o rápido envelhecimento da população e aumento da expectativa de vida, muitos trabalhadores vivenciarão um período longo de aposentadoria e precisarão se preparar (fisicamente, psicologicamente, financeiramente, etc) para esta fase de suas vidas. Ou seja, espera-se que esta preparação poderá promover, a médio e longo prazo, um processo de envelhecimento mais saudável e prazeroso a estas pessoas.

## **2. Preparação psicológica para a aposentadoria: contextualização e enquadramento teórico**

A Psicologia do Ciclo de Vida, a partir dos princípios apresentados por Paul Baltes na década de 1970, tem contribuído para a visualização do envelhecimento enquanto uma etapa integrada no ciclo de vida das pessoas. Neste campo teórico, busca-se descrever e explicar “os processos de desenvolvimento humano que se verificam ao longo da existência, onde constantemente ocorrem mudanças e acontecimentos que implicam sucessivas transições e adaptações” (Fonseca, 2011, p. 10).

Segundo esta perspectiva, pode-se considerar a aposentadoria como envolvendo uma sequência de demandas de transição-adaptação, tanto antes quanto depois do evento em si. Além disso, enquanto um acontecimento de vida que marca uma mudança qualitativa na vida da pessoa que se aposenta, este processo pode gerar alterações em diversos âmbitos da vida de

uma pessoa e de seus familiares e amigos. Com base nestas considerações, entende-se que esta teoria do desenvolvimento psicológico possa contribuir para uma melhor compreensão deste fenômeno. Neste sentido, Fonseca (2011) destacou quatro elementos importantes para a identificação de um estilo de vida que pode proporcionar um envelhecimento bem sucedido ao pré e recém-aposentado: (a) organização dos objetivos pessoais (comprometimento com os objetivos considerados mais importantes); (b) valorização dos aspectos que geram satisfação e bem-estar à pessoa; (c) avaliação emocional do que a pessoa considera significativo em sua vida, em diferentes âmbitos, e (d) direcionamento dos recursos às suas necessidades, assim como aos objetivos que considera de maior importância.

As alterações que, mais cedo ou mais tarde, acompanham o processo de envelhecimento nos planos físico, mental e social remetem à necessidade de se reconhecer e refletir sobre as variáveis que favorecem os melhores resultados possíveis para o bem-estar da população idosa, contando com, mas ultrapassando o foco apenas na saúde física (Sposito et al., 2010). Neste contexto, cabe apresentar o conceito de bem-estar subjetivo (BES), que pode ser percebido e avaliado por meio de experiências individuais e consiste: (a) na autoavaliação manifestada por afetos positivos que se sobressaem aos negativos, (b) pela satisfação global com a vida, (c) pela satisfação relacionada a aspectos ou domínios específicos, como saúde, trabalho, independência, entre outros (Diener & Suh, 1997).

As expectativas quanto à fase da vida posterior à aposentadoria reproduz, de certa forma, as condições de qualidade de vida coletiva da população idosa. Mas, para além disso, o bem-estar na aposentadoria depende das atitudes dos futuros aposentados diante deste evento, que favoreçam, ou não, o engajamento em atividades que considerem importantes e agradáveis. Zanelli et al. (2010) evidenciam que as atitudes positivas ou negativas dos pré-aposentados com relação à aposentadoria são fortemente influenciadas pelo seu relacionamento com a família e com o mundo social, além da diversidade nos interesses e

atividades com os quais preenchem o seu tempo livre. L. França e Soares (2009, p. 742-743) também apontam que, pensando na interação entre significados e valores estabelecidos em contextos sociais, que depois afetam o bem-estar psicológico de cada aposentado, “é fundamental que sejam analisadas as atitudes dos trabalhadores diante das perdas e dos ganhos que acompanham essa transição, de forma que os ganhos possam ser reforçados e o impacto das perdas seja contornado através do planejamento”. Assim, além de entender que a aposentadoria diz respeito a um processo de desenvolvimento com fortes impactos sobre o bem-estar das pessoas, é preciso considerar os significados dos períodos anteriores e posteriores à aposentadoria.

O tópico “aposentadoria” está intimamente relacionado ao tema “trabalho”, sendo que o lugar deste último na vida humana é privilegiado, de tal maneira que as pessoas, muitas vezes, são reconhecidas perante a sociedade e identificam-se por meio das atividades que exercem, especialmente quando estas atividades são remuneradas e estruturadas de acordo com uma determinada profissão. O trabalho constitui-se como determinante para a organização e inserção social, está articulado às relações humanas, intrínseco à constituição e às mudanças da própria identidade (Costa, 2009). Segundo Fonseca (2011), a transição para a aposentadoria é considerada uma tarefa desenvolvimental capaz de alterar as suas expectativas, suas percepções e seus objetivos de vida, refletindo, assim, na sua identidade.

A aposentadoria formal, envolvendo o desligamento de um emprego remunerado, implica em um rompimento com essa identidade que poderia ser nomeada, neste caso, de identidade profissional. Ser aposentado é, portanto, deixar de ser João, o professor; Maria, a costureira; José, o médico. Todos passam a ser “simplesmente” João, Maria e José, os “aposentados” ou, de forma depreciativa, os “inativos” (Soares & Bogoni, 2008), a menos que consigam construir outra identidade com base em uma nova inserção social. Com o aumento na expectativa de vida, surge não apenas a possibilidade de construção de uma nova

identidade pessoal e social após a aposentadoria, mas a necessidade psicológica de ser bem sucedido nesta tarefa, para manter a integridade socioemocional durante esta fase de transição e ao longo do período da vida que se segue.

Nos registros formais, a categoria dos aposentados é denominada de “inativa”, o que significa não estar em atividade, não manifestar qualquer tipo de ação, estar inoperante, sentido oposto à mobilidade ou ao movimento que constituem a essência da própria vida. Com isso, surgem as perguntas: “E agora? Quem serei daqui para frente?” (Zanelli et al., 2010, p. 52). Ao mesmo tempo, apesar deste contexto, a aposentadoria oferece oportunidades para o desenvolvimento pessoal, à medida que a pessoa tem a oportunidade de identificar fontes de prazer e novas potencialidades, o que é favorecido quando há reflexão e preparo na fase de pré-aposentadoria.

A aposentadoria, de acordo com Deps (1994, p. 5), ocasiona “afastamento e redirecionamento [...] interpessoal, bem como novas formas de ocupação do tempo, e conseqüentemente, novos comportamentos e novas autopercepções”. Neste sentido, considera-se importante que o pré-aposentado reflita e estabeleça um projeto ou planos de vida futuros, podendo considerar, na construção destes planos, o início de uma nova carreira, a dedicação a tarefas filantrópicas, reserva de horários para práticas de lazer, cuidados com a casa e familiares, entre outras possibilidades. Segundo Zanelli et al. (2010, p. 34) “o desafio é descobrir, aceitar e assumir novas atividades e novos significados para a vida”.

A maioria das pessoas, no início de sua vida adulta, tem grandes objetivos que podem ou não se concretizar, tais como: constituir família, comprar uma casa, se inserir no mercado de trabalho e progredir profissionalmente (Rocha, 2011). Ao se aposentarem, por outro lado, confrontam a realidade de ter ou não ter realizado os planos estabelecidos na juventude, fazendo com que precisem se conformar com a trajetória de vida que tiveram, para depois pensar em seus projetos para o pós-carreira (Witczak, 2001). Portanto, a orientação em

relação a questões e demandas psicológicas envolvidas na aposentadoria é necessária como forma de valorizar o indivíduo nesta nova etapa, mostrando-lhe alternativas saudáveis de projetos, para além das atividades realizadas nas fases anteriores de sua vida.

Muitas pessoas não se preparam adequadamente para a aposentadoria e, no caso dos brasileiros, ainda é pior, devido à cultura do imediatismo (L. França, 2008). Desta forma, programas de orientação para a aposentadoria poderiam ajudar as pessoas a: (a) se planejarem para o futuro, (b) discutirem formas e estratégias de como lidar com as perdas, manter interesses e resgatar sonhos antigos que ainda podem ser realizados e (c) elaborarem planos de vida que priorizem e organizem a forma como alcançarão os seus planos. Em 2003, houve um avanço na legislação relacionada a este assunto, ao ser previsto no artigo 28 do Estatuto do Idoso<sup>1</sup> que a preparação para a aposentadoria é uma obrigação a ser estimulada pelo poder público (Costa, 2009).

Com relação ao planejamento para a aposentadoria, L. França (2008) compreende-o como um processo de educação continuada, relacionado ao planejamento da vida em geral e, portanto, de interesse de pessoas de todas as idades. L. França e Stepansky (2005) defendem a educação ao longo da vida (*lifelong learning*) enquanto um processo que inclui a educação dos indivíduos para a permanência ou para a saída do mercado de trabalho, em diferentes momentos. Portanto, a educação ao longo da vida deve permitir que as pessoas tenham acesso à aprendizagem em qualquer momento da vida (L. França & Soares, 2009), a partir das suas demandas pessoais e profissionais.

Nas últimas três décadas, houve uma proliferação de pesquisas internacionais na área da aposentadoria, envolvendo dados empíricos e modelos teóricos. Este crescimento ocorreu principalmente nos países desenvolvidos, onde o contingente de idosos é muito maior que no Brasil, por exemplo. As principais teorias subjacentes ao processo de decisão da

---

<sup>1</sup> Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003.

aposentadoria, de acordo com revisões realizadas por L. França e Soares (2009), Kim e Moen (2002), Wang, Henkens e van Solinge (2011) são: (a) teoria dos papéis, (b) teoria da continuidade e (c) perspectiva do curso de vida, apresentadas a seguir.

No percurso da vida, as pessoas assumem diferentes papéis - filho(a), pai/mãe, esposo(a), profissional, aposentado(a) - que podem ser identificados em diversos contextos, seja na família, trabalho, lazer, entre outros. A teoria dos papéis, segundo Ashforth (2001), enfoca o significado psicológico atribuído aos papéis que os indivíduos desempenham na sociedade, assim como as maneiras pelas quais se locomovem ou transitam entre tais papéis.

A transição ocorre quando há uma alteração de papéis no cotidiano da pessoa (por exemplo, se dedicar ao papel profissional em horário comercial e ao papel de estudante no período noturno), chamada de micro transição, ou em diferentes períodos da vida, chamada de macro transição. Portanto, no contexto desta teoria (Ashforth, 2001), a decisão de uma pessoa pela aposentadoria pode ser caracterizada como uma transição de papel em um nível macro, na qual, de forma mais rápida ou mais prolongada, o indivíduo deixa de desempenhar um papel (de profissional) para inserir-se em outro (de aposentado). A contribuição principal desta perspectiva é de dirigir a atenção de profissionais para períodos de risco psicológico associados com mudanças de papel, as quais requerem o estabelecimento de novas rotinas. Portanto, pesquisadores desta área não elaboraram explicações psicológicas sobre as razões pelas quais as mudanças costumam ser percebidas como estressantes.

Atchley (1989), ao propor a teoria da continuidade, destaca que as pessoas apresentam, por muito tempo, padrões consistentes com as suas características psicológicas, assim como com os seus ambientes sociais e físicos. Assim, com base nesta abordagem, podemos entender que as demandas de adaptação psicológica que surgem quando alguém muda de papel envolvem, principalmente, a necessidade de reestabelecer os aspectos centrais de sua identidade anterior, no novo contexto. Atchley refere-se a dois tipos de continuidade:

interna e externa. A continuidade interna, relacionada às características psicológicas (atitudes, interesses, ideias, autoconceito, preferências e capacidades), e a continuidade externa, associada ao ambiente físico e social do indivíduo (envolvendo interações com outras pessoas e objetos, que contribuem para a manutenção de nossa identidade). Ressalta-se que, segundo esta proposta teórica, o bem-estar psicológico de uma pessoa será influenciado por suas percepções de continuidade interna e externa. Consequentemente, rupturas na percepção de continuidade precisam ser trabalhadas, para construir ligações entre a identidade da pessoa no passado e no presente. O reestabelecimento de percepções de continuidade seria a tarefa principal que permitiria uma adequada adaptação das pessoas às mudanças, principalmente no que se refere à transição para a aposentadoria.

Com base nesta perspectiva, percebe-se que, para além de uma mudança de papéis, a aposentadoria envolve uma transição de ordem psicológica que se inicia antes do desligamento do trabalhador (pré-aposentadoria) e continua depois do evento (pós-aposentadoria), até reestabelecer percepções de continuidade. De acordo com estes conceitos, percebe-se que a teoria da continuidade prevê a importância de se manter os aposentados ativos, de forma que continuem a ter oportunidades de expressar sua percepção de si em interações com outras pessoas ou objetos, apontando, por exemplo, a importância de construir oportunidades de trabalho em regime parcial (Kim & Feldman, 2000) ou a substituição do trabalho formal por outras atividades, desde que tragam satisfação a estas pessoas.

Os pesquisadores que discutem a teoria da continuidade, no entanto, focam principalmente na adaptação de uma pessoa que estava inserida em um determinado contexto e passou a fazer parte de um segundo contexto. A perspectiva do curso de vida, por sua vez, baseia-se na compreensão de que o comportamento dos indivíduos é influenciado pelo contexto sócio histórico no qual um evento ocorre, assim como da sua história de vida pessoal, de forma cumulativa, interativa e formativa (L. França & Soares, 2009; Kim &

Moen, 2002; Quick & Moen, 1998). Desta forma, a transição para a aposentadoria está relacionada à história e ao contexto no qual o trabalhador está inserido, o que influencia nos significados atribuídos a este período de vida e nas trajetórias deste indivíduo ao longo das fases de pré e pós-aposentadoria.

Quando o modelo teórico de curso de vida é aplicado à aposentadoria, destaca-se que os contextos aos quais os indivíduos estão expostos podem ser caracterizados em nível micro e macro, sendo o primeiro composto por variáveis como a família, a saúde, a vida financeira, e pelas “características psicológicas” do próprio indivíduo, tais como padrões de comportamento, personalidade e atitudes. O contexto macro, por sua vez, está relacionado às condições do mercado de trabalho, às políticas governamentais e às normas e estruturas socioculturais da população (L. França & Soares, 2009).

A teoria da continuidade e a do curso de vida, segundo L. França e Vaughan (2008), são complementares e não excludentes, visto que a aposentadoria prevê uma transição que pode trazer ganhos e perdas aos aposentados, dependendo do contexto político, cultural e socioeconômico, bem como das perspectivas individuais e familiares existentes na época do evento. No presente estudo, concorda-se com a proposição de complementaridade entre a teoria do curso de vida e a da continuidade, conforme proposto por L. França e Vaughan (2008).

Neste cenário, apresenta-se a importância da realização de programas que orientem os futuros aposentados para este período de transição, por terem como pressuposto que os participantes precisam de oportunidades estruturadas, a fim de se prepararem melhor para este novo período de suas vidas. Estes programas, de acordo com Leandro-França e Murta (2014), possuem um caráter preventivo e “devem ser focados na ampliação de recursos pessoais, familiares e ambientais que facilitem o enfrentamento à transição para a aposentadoria” (p. 33).

Segundo Glamser (1981), intervenções relacionadas a esta temática são conhecidas por muitos nomes: educação pré-aposentadoria, aconselhamento pré-aposentadoria, planejamento da aposentadoria e preparação para a aposentadoria. Na literatura brasileira, a forma mais comum de se nomear estes programas é intitulando-os de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), mas há outras denominações como: reflexão, orientação e relação de ajuda na aposentadoria (Zanelli et al., 2010). Em um Programa de Orientação para a Aposentadoria, por exemplo, diferentemente de um programa de preparação que denota a ideia de um caminho previamente delineado, o orientador e os orientandos são igualmente responsáveis pela construção do processo do qual fazem parte (Freitas, 2002).

Considerando o exposto ora apresentado, pretende-se que o presente estudo possa colaborar para a ampliação e aperfeiçoamento de programas de orientação ou de preparação para a aposentadoria, contribuindo para a identificação e análise de formas efetivas de promover o desenvolvimento de habilidades do pré-aposentado para discutir, refletir e elaborar planos de vida com maior probabilidade de suprir as suas necessidades cognitivo-afetivas em relação a esta fase de transição em suas vidas.

### **3. Estresse e estratégias de enfrentamento na transição para a aposentadoria**

Segundo Fonseca (2011), a transição à aposentadoria é um período particularmente sensível e com implicações na estrutura psicológica e no desenvolvimento das pessoas, sendo consensual que se trata de uma ocorrência que comporta perdas e ganhos e cujo resultado final, em termos adaptativos, dependerá muito de fatores individuais (história de vida, estilo de vida, saúde, padrão de ocupação do tempo) e também da relação do indivíduo com os contextos aos quais está inserido (relações de convivência, família, inserção social, etc).

A transição para a aposentadoria, para muitas pessoas, não se limita ao fim da atividade profissional, mas assinala o término de um período que marcou a vida em geral,

definindo prioridades e estabelecendo hábitos e rotinas. Desta forma, este pode ser um momento de renovação e libertação em que o indivíduo estabelece novas metas, relaciona-se com novas pessoas, investe na sua formação pessoal, reorganiza a utilização do seu tempo livre, entre outros. Por outro lado, algumas pessoas também podem visualizar e vivenciar a aposentadoria como um momento de sofrimento e perda, seja no âmbito financeiro, pessoal, profissional ou de relacionamentos sociais (Fonseca, 2006).

Neste sentido, a transição para a aposentadoria, assim como os anos iniciais pós-aposentadoria, podem se tornar fontes de estresse. Vale ressaltar que esta fase da vida pode ser um evento estressante para algumas pessoas, mas não para outras. Ademais, a exposição a estressores pode ter um caráter positivo e promover o crescimento das pessoas, já que nem sempre eles são intrinsecamente negativos e prejudiciais (Zanelli, 2012). Além disso, faz-se necessário avaliar outros acontecimentos de vida que podem ocorrer no mesmo período em que acontece a aposentadoria (mudança de residência, morte de algum familiar, viuvez, casamento dos filhos, problemas de saúde, necessidade de cuidar dos pais idosos) e que provavelmente influenciarão na forma como cada pessoa lidará com esta nova fase.

Muitas são as percepções das pessoas em relação à aposentadoria. Para alguns, a aposentadoria é percebida como um momento de desenvolvimento pessoal, de liberdade, da busca de novas conquistas e de tempo livre para a realização de atividades não realizadas anteriormente; para outros, a aposentadoria representa um período permeado por sentimentos de autodesvalorização, inutilidade e solidão, enfraquecendo os significados atribuídos à vida (Zanelli & Silva, 1996; Zanelli et al., 2010). A aposentadoria pode ser vivenciada, portanto, de forma restritiva ou construtiva, dependendo da “capacidade pessoal de enfrentamento e das condições que o ambiente proporciona para o crescimento individual” (Zanelli, 2012, p. 331).

De acordo com Mutran e Reitzes (1981), as incertezas decorrentes do encerramento de uma carreira profissional, principalmente se a identidade do indivíduo está fortemente

vinculada ao papel profissional, podem gerar dificuldades na transição para a aposentadoria. A obtenção de consequências positivas e saudáveis, durante a exposição a estressores, depende da capacidade de interação da pessoa em novas situações e contextos, o que pode afetar a maneira como convive com os diferentes papéis desempenhados e se sente aceita ou não pelas pessoas de seu convívio.

Embora a aposentadoria possa desencadear expectativas que variam entre muito negativas e muito positivas, torna-se necessário responder à seguinte pergunta: a fase de transição para a aposentadoria constituiu em um acontecimento estressante? Segundo Fonseca (2011), esta questão pode ser respondida de três diferentes maneiras, conforme apresentado a seguir.

1. Todos os acontecimentos de vida e todas as ocorrências inerentes a um processo de transição e adaptação, em qualquer etapa do ciclo de vida, são potencialmente estressantes, não devendo ser atribuído qualquer risco de proporção maior ao acontecimento da aposentadoria, em comparação com outras transições;
2. Os acontecimentos de vida “típicos” do envelhecimento começam a delinear-se durante a idade adulta, e a possibilidade de se tornarem estressantes dependem do modo como a pessoa percebe o fenômeno que está implícito ao acontecimento. Neste sentido, o impacto da aposentadoria estará relacionado à maneira como o indivíduo visualiza e vivencia a sua profissão, no período de sua vida anterior a sua aposentadoria;
3. Os adultos são considerados agentes ativos que buscam conduzir as suas vidas para alcançar determinados objetivos, independentemente dos acontecimentos de vida se caracterizar como mais ou menos estressantes. Portanto, estas pessoas não precisam se comportar de maneira passiva diante de um eventual impacto negativo de

acontecimentos que coincidem com ou que são comuns durante um período de transição.

Segundo esta perspectiva, a intensificação de consequências prejudiciais ocorrerá nas ocasiões em que o indivíduo não consegue superar os estressores que enfrenta. O enfrentamento bem sucedido dos estressores, por outro lado pode minimizar possíveis prejuízos e, também, favorecer o desenvolvimento ao nível individual e coletivo (Zanelli, 2012).

Pautado nestes conceitos, derivados da perspectiva do ciclo de vida, Fonseca (2011) conclui que a capacidade que o indivíduo desenvolve para empregar os seus conhecimentos e a sua experiência, ao lidar com eventuais focos de estresse, ou seja, a sua capacidade adaptativa, é de fundamental importância para a resolução de problemas a todo o momento, permitindo-lhe planejar a vida e não apenas gerir o cotidiano. A partir deste princípio, destacam-se algumas estratégias de enfrentamento ao estresse que podem ser utilizadas nas fases de pré e pós-aposentadoria: (a) busca de suporte social (amigos, familiares, ajuda profissional, grupos de apoio); (b) autocontrole (não agir impulsivamente, por exemplo); (c) reavaliação positiva (focar nos pontos positivos ao avaliar e reavaliar os acontecimentos de vida); (d) resolução de problemas (fazer um plano de ação e executá-lo, por exemplo).

Em relação ao suporte social, ressalta-se a importância da interação e do compartilhamento entre as pessoas que estão na mesma condição de vida, ou seja, em transição para a aposentadoria. Zanelli (2012) defende que esta oportunidade favorece a “emergência de sentidos para a vida, projetos comuns e o bem-estar” (p. 335). Portanto, a participação em grupos de pré-aposentados contribui para o manejo adequado das situações estressoras decorrentes das mudanças e demandas que fazem parte do processo de preparo e adaptação à aposentadoria. Ademais, em relação à capacidade de resolver problemas, nota-se que, desde a década de 1990, o planejamento é indicado pelos pesquisadores brasileiros como

uma estratégia que precisa ser estimulada, para se reduzir os riscos de adoecimento e ajudar as pessoas a se organizarem para lidar com os estressores que podem advir da aposentadoria (L. França, 1992; Zanelli & Silva, 1996; Zanelli et al., 2010; Zanelli, 2012).

Para refletir melhor sobre a questão do enfrentamento de estresse, faz-se mister adotar um modelo que explicita as variáveis envolvidas no processo de estresse. Dentre os vários modelos de estresse disponíveis na literatura, destaca-se o modelo proposto por Pearlin, Mullan, Semple e Skaff (1990), composto por quatro elementos que interagem entre si: (a) condições antecedentes e contextuais (tais como, características sociodemográficas, disponibilidade de programas, composição da família e de outras redes de apoio); (b) estressores primários (status cognitivo, comportamentos-problema, sobrecarga), tensões secundárias associadas ao papel (conflitos familiares e profissionais, problemas financeiros, restrição da vida social) e tensões secundárias intrapsíquicas (experiências emocionais negativas, tais como: sentimentos negativos relacionados com o autoconceito, autoestima e redução nas capacidades de autorregulação, assim como, experiências emocionais positivas, dentre elas: senso de competência, crescimento pessoal, realização e domínio); (c) mediadores cognitivos e sociais (estratégias de enfrentamento e suporte social), e (d) efeitos sobre o bem-estar da pessoa (saúde física, distúrbios cognitivos, ansiedade, depressão). Apesar de ser direcionado a cuidadores de idosos, considera-se que este modelo pode auxiliar na investigação e análise das condições de vida de outras pessoas, sobretudo de trabalhadores em fase de transição para a aposentadoria.

Outro modelo (Barham & Vanalli, 2012; Vanalli, 2012), advindo de teorias de estresse e formas de enfrentamento, também pode contribuir para a análise dos diversos fatores envolvidos na preparação psicológica para a aposentadoria. Neste caso, são consideradas as diferentes demandas decorrentes deste acontecimento de vida (ou processo de transição para o acontecimento), bem como a trajetória que envolve mudanças aos pré-aposentados ao longo

do tempo, sendo que alguns recursos e condições afetam e são afetados por outros recursos e condições.

Barham e Vanalli (2012) apresentam cinco fatores gerais como pertencentes ao modelo de estresse-equilíbrio que embasa a sua análise dos fatores que afetam o bem-estar de homens e mulheres que estão em fase de adaptação às demandas do papel parental, enquanto lidam com demandas de trabalho remunerado e da relação conjugal em si: (a) recursos pessoais (tais como, habilidades diferenciadas em função do gênero; habilidades para lidar com tarefas de sua vida que foram desenvolvidas via processo de escolarização; disponibilidade de recursos financeiros próprios para comprar serviços ou equipamentos que podem contribuir para lidar melhor com algumas das demandas que enfrenta; expectativas sobre como deve agir, que refletem suas experiências de vida acumuladas com o passar do tempo); (b) envolvimento (papéis que geram demandas sobre seu tempo e outros recursos); (c) recursos do ambiente (externos) à disposição da pessoa (incluindo diferentes fontes de suporte social, acesso a serviços terceirizados e programas de apoio formais); (d) satisfação com os envolvimento, e (e) estado psicológico. Neste modelo, apresentado esquematicamente na Figura 1, propõe-se que os recursos pessoais influenciam nos envolvimento dos indivíduos e, diante destes envolvimento e de eventuais limites na capacidade de cada pessoa, sozinha, para lidar com os mesmos, o indivíduo mobiliza recursos disponíveis no ambiente. A adequação dos recursos pessoais e daqueles dos quais dispõe para atender as suas demandas atuais, gera percepções relacionadas à satisfação ou insatisfação com diversos aspectos de sua vida, influenciando, desta maneira, o seu “estado psicológico de forma geral” (Vanalli, 2012, p. 51). Ademais, nos momentos subsequentes, o estado psicológico resultante da interação entre estes fatores pode gerar mudanças em qualquer um dos primeiros quatro elementos citados anteriormente, levando a adaptações constantes ao longo da vida dos indivíduos.

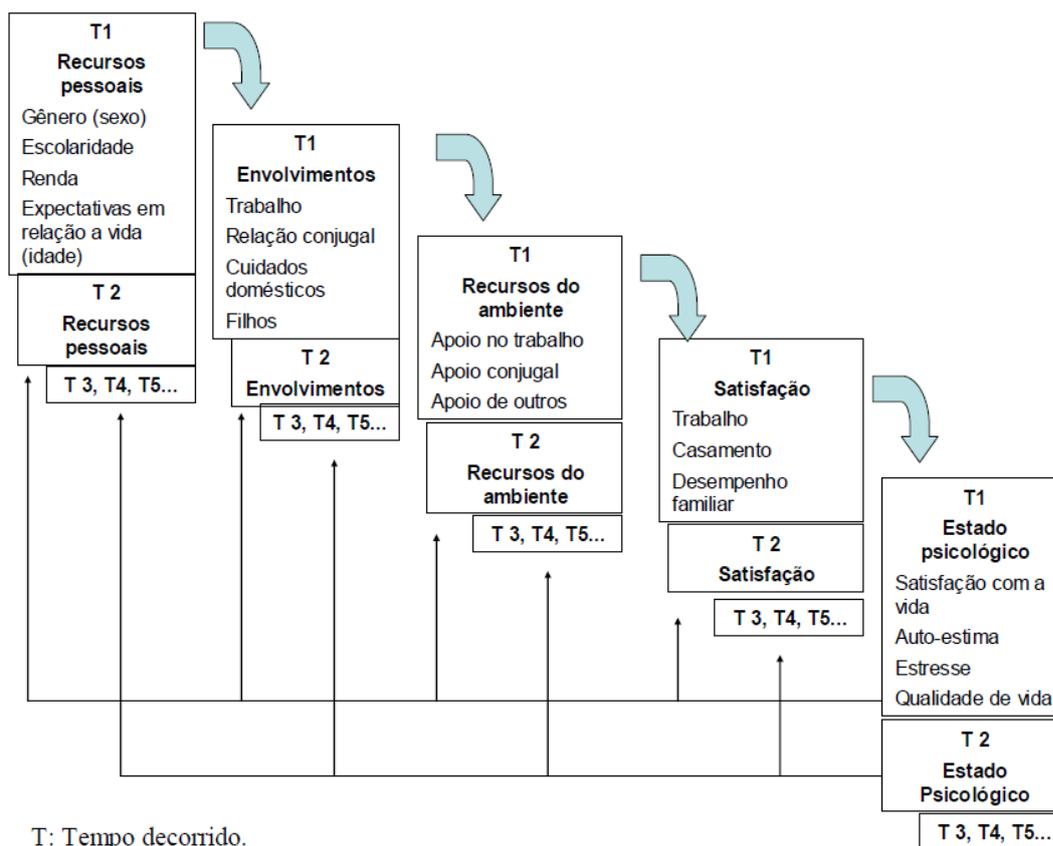


Figura 1. Modelo teórico proposto por Barham & Vanalli (2012) e apresentado esquematicamente por Vanalli (2012).

As alterações nas condições de vida do indivíduo e o impacto psicológico destas alterações sobre ele podem afetar a sua avaliação sobre as pessoas com as quais se relaciona, assim como a sua autopercepção. Por sua vez, estas alterações podem modificar as expectativas que este indivíduo possui em relação a sua condição (atual e futura), que podem gerar mudanças em seus envolvimento e ajustes na sua rede de apoio social. A satisfação da pessoa com as mudanças ocorridas pode afetar o seu bem estar psicológico e, posteriormente, levar à reavaliação de suas necessidades e possibilidades diante dos novos acontecimentos de vida (Vanalli, 2012).

No contexto da transição para a aposentadoria e a partir do modelo teórico apresentado, espera-se que as pessoas avaliem as condições de vida que afetam a sua

auto percepção em relação ao momento atual (pré-aposentadoria) e ao futuro (expectativas em relação a diversos âmbitos da vida como saúde, carreira, desenvolvimento pessoal, relacionamentos sociais e familiares, lazer, etc), e identifiquem as habilidades que podem facilitar o engajamento em iniciativas necessárias para a concretização de suas expectativas. Desta forma, a participação em um programa de preparação para a aposentadoria pode criar oportunidades para o pré-aposentado refletir sobre o que espera da sua vida como aposentado, a partir dos recursos pessoais que já possui e pensando nas habilidades que precisa adquirir ou adaptar para melhor lidar com o contexto da sua aposentadoria, ao longo da intervenção. Ademais, o pré-aposentado pode refletir, discutir e construir os seus planos para o futuro, usando e adaptando habilidades (pessoais e sociais) aprendidas no programa, que visam a sua preparação para lidar com o novo contexto de vida (fases de pré e pós-aposentadoria). Neste sentido, seria importante incluir no rol de recursos pessoais que cada indivíduo precisará descobrir como usar no contexto de sua aposentadoria, suas habilidades sociais, habilidades de enfrentamento de estresse, habilidades metacognitivas de automonitoramento e autorregulação, habilidades de planejamento, entre outras possibilidades.

O Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria, desenvolvido e implantado no presente estudo, possui um foco nos elementos advindos dos Recursos Pessoais (expectativas, necessidades de planejamento, habilidades importantes para o planejamento e posterior implementação dos planos de vida para a aposentadoria), mas também considera essencial que sejam trabalhados os Envolvimentos e os Recursos Externos de que os pré-aposentados dispõem, visando a sua Satisfação, Qualidade de vida e Bem-estar psicológico, seja na transição anterior ao evento de sua aposentadoria ou após este momento. Neste sentido, o programa busca discutir sobre as estratégias de enfrentamento ao estresse, com destaque para a capacidade do pré-aposentado buscar informações para aprender a lidar com as novas situações e demandas com as quais espera lidar (por exemplo, saída do mercado

de trabalho formal, permanecer mais tempo em casa, cuidar de pais idosos, cuidar de netos, surgimento de algum problema de saúde, início de uma nova carreira).

Em relação às habilidades de planejamento, destaca-se a possibilidade do pré-aposentado refletir e definir quais aspectos da vida deverão ser mantidos ou alterados após a aposentadoria, sempre considerando as pessoas envolvidas neste processo e dialogando de maneira habilidosa com elas. Desta forma, o pré-aposentado poderá conversar com as pessoas de seu convívio sobre as eventuais mudanças que ocorrerão nas suas atividades e quais rotinas gostaria de estabelecer no futuro, integrando as suas necessidades e interesses às demandas e oportunidades existentes no seu contexto de vida familiar e extrafamiliar, para si mesmo e para as demais pessoas com as quais convive. Ressalta-se que esta habilidade será usada continuamente pelo indivíduo pré-aposentado ou aposentado, visando adaptar os seus envolvimento às mudanças que ocorrem nas suas capacidades pessoais e nas demandas que enfrenta ao longo da vida (para cuidar de si e de outras pessoas), assim como às responsabilidades assumidas em âmbitos sociais extrafamiliares.

As habilidades de planejamento, conforme descritas, nos remetem à importância do pré-aposentado possuir um bom repertório de habilidades sociais diante deste acontecimento de vida, com destaque para as habilidades sociais relacionadas a saber ouvir o outro, expor opiniões, pedir ajuda, interagir com pessoas conhecidas e desconhecidas, elogiar familiares, lidar com críticas justas e injustas. Outras habilidades a serem trabalhadas no programa de intervenção são as habilidades de automonitoramento e autorregulação, já que a primeira visa à verificação da eficácia das atividades realizadas pelo pré-aposentado e as estratégias interpessoais usadas por ele para cumprir os seus planos de vida; e a segunda objetiva a alteração dos planos ou da forma como o pré-aposentado tenta executá-los, à medida que surgem mudanças no seu entorno ou na sua percepção de bem-estar físico, cognitivo e

emocional (necessidade de constante revisão dos planos de vida para o futuro, dadas as mudanças esperadas e inesperadas nas condições de vida dos indivíduos).

#### **4. Adaptação à aposentadoria: identificando fatores de risco e de proteção**

Estudar sobre a relevância do planejamento durante a fase de transição para a aposentadoria requer um olhar direcionado ao que a literatura apresenta como importante para a adaptação das pessoas após o evento da aposentadoria. Desta forma, torna-se necessário identificar as condições que dificultam e que facilitam a adaptação do indivíduo ao contexto de vida que advém deste evento significativo.

Leandro-França e Murta (2014), em estudo recente, realizaram um ensaio teórico que objetivou identificar e descrever fatores de risco e de proteção relacionados à adaptação do indivíduo à aposentadoria. As autoras realizaram uma revisão da literatura especializada, abordando características individuais, psicossociais e organizacionais que podem dificultar ou facilitar os trabalhadores e futuros aposentados no que se refere à qualidade dos ajustamentos demandados nesta nova etapa de vida.

A identificação de fatores de risco e de proteção é necessária porque pode subsidiar o planejamento e a implantação de novos programas de preparação para a aposentadoria, no sentido de facilitar a exposição de pré-aposentados aos fatores de proteção e de tentar evitar que sejam expostos aos fatores de risco ou, até mesmo, de minimizar os efeitos negativos desta exposição, quando estes estão presentes em um momento anterior à aposentadoria. Os fatores que podem facilitar e dificultar a adaptação das pessoas à aposentadoria são apresentados na Figura 2.

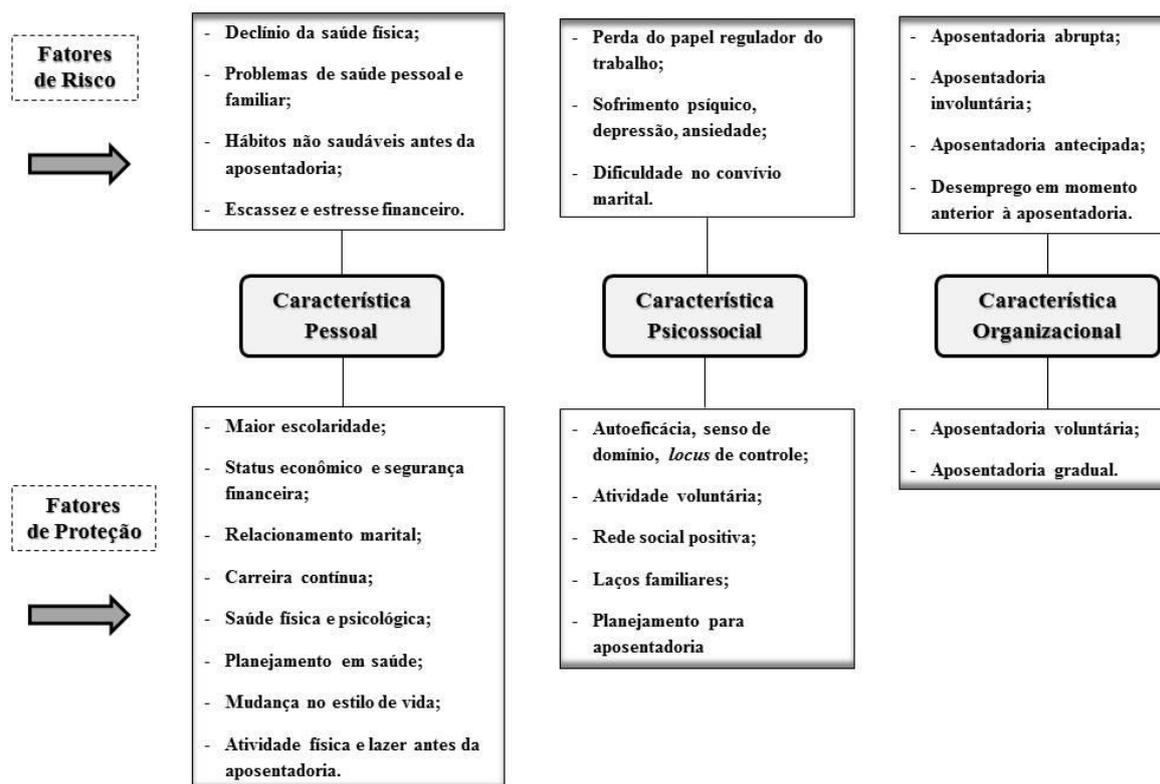


Figura 2. Principais fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria, segundo Leandro-França & Murta (2014).

Inicialmente, faz-se necessário apresentar uma breve definição de fatores de risco e de proteção. Os fatores de proteção estão relacionados às influências que podem modificar, alterar ou melhorar respostas pessoais a riscos de desadaptação, promovendo, desta forma, a resiliência. Os fatores de risco, por outro lado, são considerados eventos de vida que podem aumentar as chances da pessoa apresentar problemas nas esferas física, psicológica e social, desde que este indivíduo esteja exposto a tais eventos de vida (Rutter, 1987; Yunes & Szymansky, 2001).

A partir dos fatores de risco e de proteção identificados por Leandro-França & Murta (2014) e apresentados na Figura 2, destacam-se aqueles considerados focos do presente estudo: (1) planejamento para a aposentadoria, e (2) rede social positiva e laços familiares.

Entende-se que a presença destes elementos pode ser considerada como fator de proteção à posterior adaptação à aposentadoria e que a sua ausência, ao contrário, seja considerada como fator de risco para esta adaptação.

O planejamento para a aposentadoria é a principal variável de estudo desta pesquisa e, secundariamente, inclui-se a importância do estabelecimento e manutenção de relações interpessoais positivas nas fases de transição e adaptação à aposentadoria, a partir da emissão de comportamentos habilidosos socialmente do futuro aposentado junto a colegas, amigos e familiares. Desta forma, além da necessidade de se planejar a aposentadoria de maneira antecipada (Wang et al., 2011), “o suporte das pessoas e redes sociais é significativa para a qualidade e adaptação às novas demandas” (Leandro-França & Murta, 2014, p. 36), o que sugere que o planejamento de vida e o investimento em redes de apoio social (familiar e extrafamiliar) devem ser trabalhados em programas de intervenção focados na preparação psicológica para a aposentadoria. A importância de se estabelecer relacionamentos interpessoais positivos nas fases de pré e pós-aposentadoria pode ser amparada pelas contribuições do campo teórico-prático da Psicologia das Habilidades Sociais, conforme apresentado a seguir.

## **5. Habilidades sociais, aposentadoria e envelhecimento: tecendo relações**

Os relacionamentos sociais são de grande importância para o bem-estar físico e psicológico dos idosos, relacionando-se positivamente à possibilidade de uma experiência de vida com qualidade na terceira idade (Capitanini, 2000; Carneiro, Falcone, Clark, Del Prette, & Del Prette, 2007). De acordo com Ramos (2002), a ajuda recebida de alguém ou oferecida a outrem colaboram para um senso de controle pessoal, o que influencia positivamente no bem-estar psicológico do indivíduo; por outro lado, os desgastes no âmbito da saúde podem ser

causados, dentre outros elementos, pela diminuição da quantidade ou da qualidade das relações sociais estabelecidas pelos idosos.

Acredita-se que a forma como os indivíduos se relacionam e buscam lidar com mudanças significativas de rotinas de vida pode favorecer ou prejudicar o seu ajustamento, de forma que algumas pessoas podem enfrentar a ruptura com o trabalho formal de uma maneira saudável, enquanto muitas outras podem adoecer. Conforme discutido anteriormente, o acontecimento de vida marcado pela aposentadoria é vivenciado, em geral, por pessoas que se encontram entre o fim da idade adulta e o início terceira idade. Portanto, considera-se necessário identificar a literatura que traz contribuições relacionadas à importância do estabelecimento e manutenção de relacionamentos interpessoais positivos por idosos, visando a sua qualidade de vida atual e futura (Braz, 2010; Braz, Del Prette, & Del Prette, 2011; Carneiro et al., 2007; Carneiro & Falcone, 2004; Z. Del Prette & Del Prette, 1999), assim como um processo de envelhecimento saudável e bem-sucedido. Adicionalmente, considera-se que uma aposentadoria satisfatória pode ser alcançada a partir do planejamento interpessoal para esta etapa da vida (Bossé, Aldwin, Levenson, & Spiro, 1993; Leandro-França & Murta, 2014).

Em estudo mais recente, Z. Del Prette e A. Del Prette (2013), também assinalam que um bom repertório de habilidades sociais está relacionado à qualidade das relações interpessoais, o que contribui para diferentes âmbitos de vida, tais como realização profissional, saúde, qualidade de vida e satisfação pessoal. Corroborando com este posicionamento, outros estudos (Gresham, 2009; Oláz, 2009; Pinto & Barham, 2014a) destacam que a melhora nos relacionamentos interpessoais pode ser ocasionada por uma melhora nas habilidades sociais. Entretanto, segundo Pinto & Barham (2014b), para além de adquirir um repertório de habilidades sociais é necessário compreender como e quando usá-lo, com a finalidade de desenvolver relacionamentos bem-sucedidos.

A Psicologia das Habilidades Sociais, enquanto campo teórico-prático, tem contribuído sobremaneira para a compreensão e promoção de competência social e habilidades sociais assertivas de idosos (Braz, 2010). A importância das habilidades sociais e da competência social para os idosos vem sendo documentada na literatura especializada (Braz, 2010; 2014; Braz et al., 2011; Carneiro & Falcone, 2004; Carneiro et al., 2007; Pinto & Barham, 2014a; 2014b; Pinto, Barham, & Del Prette, s. d.), considerando-se a competência social como um fator de proteção para o desenvolvimento global das pessoas (A. Del Prette & Z. Del Prette 2003; Murta, 2005a). Faz-se necessário, portanto, definir estes dois conceitos fundamentais da área: habilidades sociais e competência social. De acordo com A. Del Prette & Z. Del Prette (2001, p. 31):

*[...] o termo habilidades sociais aplica-se à noção de existência de diferentes classes de comportamentos sociais no repertório do indivíduo para lidar com as demandas das situações interpessoais. A competência social tem sentido avaliativo que remete aos efeitos do desempenho das habilidades nas situações vividas pelo indivíduo.*

Dentre as principais classes e subclasses de habilidades sociais (A. Del Prette & Z. Del Prette, 2001; Z. Del Prette & A. Del Prette, 2001), destacam-se as habilidades de civilidade (e.g. agradecer, cumprimentar, despedir-se), de comunicação (e.g. dar e pedir feedback, elogiar, iniciar, manter e encerrar conversação), empáticas (e.g. expressar apoio, parafrasear), assertivas (e.g. lidar com críticas, desculpar-se, manifestar opinião, fazer e recusar pedidos, admitir falhas), de expressão de sentimento positivo (fazer amizade, expressar a solidariedade) e de trabalho (falar em público, coordenar grupo, resolver problemas). Vale ressaltar que, segundo A. Del Prette e Del Prette (2006), para além das classes identificadas anteriormente, a habilidade de automonitoria também se destaca por estar na base de qualquer desempenho socialmente competente, sendo caracterizada como uma “habilidade geral de

observar, descrever, interpretar e regular pensamentos, sentimentos e comportamentos em situações sociais” (p. 1).

Especificamente em relação à população idosa, Braz (2014) e Braz, Del Prette, Fontaine e Del Prette (s. d.), identificaram quatro conjuntos de habilidades sociais bastante pertinentes ao relacionamento interpessoal na terceira idade. Estes conjuntos de habilidades sociais encontram-se nos fatores do Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette), validado pelos autores e com uma consistência interna satisfatória ( $\alpha$  de Cronbach = 0,926) após as etapas de Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória. O primeiro fator, denominado “Expressividade emocional”, avalia a expressão de sentimentos negativos ou positivos dos seus respondentes. O segundo fator, “Assertividade de enfrentamento”, engloba as habilidades de lidar com críticas injustas, expressar discordância a conhecidos, etc. O terceiro fator, intitulado “Conversação e desenvoltura social”, inclui habilidades como: interromper uma conversa, participar e encerrar conversação, iniciar conversação com desconhecidos. Por fim, o último fator do instrumento, “Autoexposição afetivo-sexual”, tem por objetivo avaliar as habilidades de apresentar-se a outra pessoa, declarar sentimento amoroso e abordar o outro para relação sexual.

Diante das habilidades sociais identificadas como importantes no contexto da terceira idade é possível construir atividades que podem ser realizadas em programas de intervenção voltados à orientação ou preparação psicológica para a aposentadoria, a fim de testar e refinar estes repertórios. Alguns estudiosos (Bressan, Mafra, França, Melo, & Loretto, 2013; L. França & Vaughan, 2008) evidenciam, inclusive, que as atitudes positivas ou negativas dos pré-aposentados em relação à aposentadoria são fortemente influenciadas pelo seu relacionamento com a família e com o mundo social, além da diversidade de atividades com as quais preenchem o seu tempo livre, o que pode conferir uma vantagem aos pré-aposentados que apresentam um bom repertório de habilidades sociais para lidar com este contexto de

transição e mudanças de rotina. Ademais, de acordo com outros estudos (L. França & Carneiro, 2009; Greller & Richtermeyer, 2006; Leandro-França & Murta, 2014; Wang, Zhan, Liu, & Shultz, 2008), um relacionamento satisfatório do pré-aposentado com os amigos e com a família pode ser considerado um importante recurso de apoio e de proteção nesta fase da vida; esta pessoa será capaz de refletir com outros sobre suas dificuldades e encontrar apoio e sugestões para a resolução de impasses.

Considerando-se que “a aprendizagem de habilidades sociais e o aperfeiçoamento da competência social constituem processos que ocorrem naturalmente, por meio das interações sociais cotidianas ao longo da vida” (A. Del Prette & Del Prette, 2011, p. 19), entende-se que um programa de preparação para a aposentadoria pode apresentar condições favoráveis para a aquisição e o aperfeiçoamento de habilidades sociais dos pré-aposentados, mesmo que um Treinamento de Habilidades Sociais (THS) não seja sistematicamente realizado neste contexto de intervenção. Defende-se que a aprendizagem e desenvolvimento de habilidades sociais podem facilitar o planejamento e a implementação de planos de vida (a partir do estabelecimento ou manutenção de relações sociais positivas com familiares, colegas e amigos), a fim de promover a adaptação de trabalhadores que se encontram em transição para a aposentadoria. Desta forma, supõe-se que, quanto mais socialmente habilidosos, mais os pré-aposentados podem contribuir para a qualidade das relações que estabelecem com as pessoas com as quais convive e com as quais, provavelmente, compartilharão os seus projetos de futuro. Em outras palavras, considera-se importante que o pré-aposentado ou o recém-aposentado tenha acesso a oportunidades para exercer suas habilidades de planejamento, em contextos que o leve a refletir e o incentive a consultar outras pessoas importantes (por exemplo, familiares, amigos ou pessoas que ofereçam serviços de seu interesse), a fim de estabelecer projetos ou planos de vida futuros que estejam integrados aos planos destas outras pessoas com as quais se relaciona.

## **6. A importância do planejamento para a aposentadoria**

Além das habilidades sociais, a própria habilidade de planejar é de fundamental importância para permitir a determinação de objetivos exequíveis e significativos. Planejar com sucesso requer que o indivíduo reflita sobre seus maiores interesses e desejos para este período de sua vida, sobre suas reais condições de vida e as oportunidades disponíveis para a concretização de seus planos, e sobre o sequenciamento de atividades que permitirão o alcance dos seus objetivos. Estabelecer planos de vida que podem ser colocados em prática no futuro é uma ação considerada importante na fase de transição para a aposentadoria (Noone et al., 2010) e ao longo do processo de envelhecimento das pessoas. Neste sentido, a habilidade de fazer planos para o período pós-aposentadoria parece ser uma ferramenta importante que afeta o desenvolvimento adulto, inclusive em idades mais avançadas.

Segundo Wang et al. (2011), o planejamento para a aposentadoria é, dentre outras, uma condição favorável ao ajustamento do indivíduo no pós-carreira. Em estudos anteriores, Reitzes e Mutran (2004) e Wang (2007) também identificaram o planejamento para a aposentadoria como uma variável com um efeito positivo na qualidade da adaptação das pessoas a este novo contexto.

No âmbito internacional, destacam-se estudos sobre a importância de planejar a aposentadoria (Mack, 1954); a importância da orientação para o desenvolvimento de carreira e reinserção profissional do aposentado (Chen, 2011) e o desenvolvimento e a validação de instrumentos sobre planejamento da aposentadoria (Muratore & Earl, 2010; Noone et al., 2010). No contexto brasileiro, das pesquisas relacionadas a esta temática, destacam-se as que versam sobre as expectativas de trabalhadores em fase de transição para a aposentadoria (Duarte & Melo-Silva, 2009); fundamentação teórico-metodológica sobre programas de preparação ou orientação para a aposentadoria (L. França, 2002; L. França & Carneiro, 2009; L. França & Soares, 2009; Zanelli & Silva, 1996; Zanelli et al., 2010); descrição e avaliação

de programas de preparação para a aposentadoria (Muniz, 1997; Murta et al., 2014a); preparação para a aposentadoria a partir de uma intervenção breve (C. França, Murta, Negreiros, Pedralho, & Carvalhedo, 2013); identificação de fatores de risco e de proteção na fase de adaptação à aposentadoria (Leandro-França & Murta, 2014), e projetos de futuro na aposentadoria (Soares & Costa, 2008).

Apesar da multiplicidade de estudos relacionados à temática aposentadoria e do aumento do número de pessoas próximas da condição de se aposentarem, pouco se sabe sobre como elas estão se preparando para o futuro (Noone et al., 2010). Além disso, a transição da vida profissional ativa para a aposentadoria geralmente acontece sem a adequada reflexão e planejamento prévios (Soares, Costa, Rosa, & Oliveira, 2007).

Uma ação possível no sentido de avaliar e incentivar o processo de planejamento da aposentadoria é a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs). Estes programas podem ser realizados com trabalhadores em fase de transição ou recém-aposentados, desde que a intervenção proporcione momentos de reflexão e discussão entre os participantes, superando um modelo pautado somente em módulos informativos. De acordo com Chen (2011), é importante considerar que os profissionais que trabalham com pessoas em transição para a aposentadoria devem não apenas possuir o conhecimento e habilidade para uma intervenção útil, mas também ser muito sensível ao estado psicológico e outras necessidades específicas de cada participante da intervenção.

Soares e Costa (2008) apresentam o conceito de projetos de futuro na aposentadoria, estabelecendo inter-relações entre projetos de vida e o conceito de identidade. Assim, o preparo de planos de vida para a aposentadoria reflete a capacidade da pessoa de construir sua identidade, o que envolve um processo permanente de formação e transformação do ser humano. Segundo as autoras, “quando se depara com a aposentadoria sem estar ‘preparado’

para isso, pode desencadear crises identitárias e, conseqüentemente, surgir dificuldade na elaboração de projetos de futuro, resultando em uma crise psicológica” (p. 40).

Partindo de uma discussão fundamentada pela Orientação Profissional em Psicologia, Soares e Costa (2008) buscaram identificar os projetos de futuro de nove participantes de um PPA, na faixa etária compreendida entre 45 e 55 anos. O procedimento adotado para a coleta de dados consistiu na elaboração de uma redação com o tema “Eu e meu futuro”, cujos resultados foram analisados por meio do uso de técnicas de análise de conteúdo. A análise das informações contidas nas redações permitiu a identificação de seis grandes categorias de projetos de futuro: (a) projetos de desenvolvimento pessoal, (b) projetos relacionados ao lazer, (c) projetos relacionados à saúde, (d) projetos financeiros, (e) projetos relacionados a atividades prazerosas diversas, e (f) projetos relativos à superação pessoal. Os dados, no geral, mostraram que os participantes encontraram dificuldades na desvinculação com as identificações do trabalho, gerando, conseqüentemente, dificuldades na identificação e definição de novos projetos de futuro.

Adotando um enfoque desenvolvimental, mas sem desconsiderar outros pressupostos relacionados à transição para a aposentadoria, no presente estudo, os projetos de futuro são denominados como planos ou metas de vida para o futuro, de acordo com termos definidos por Freire e Neri (2009). A aposentadoria, considerada um evento social do ciclo da vida, em grande parte das vezes ocorre em um período específico do desenvolvimento humano em termos de expectativas e demandas (pessoais, sociais, culturais), ou seja, ocorre em um período que coincide com a transição entre envolvimento típicos da idade adulta e aqueles que são normativos na velhice. Entretanto, é importante considerar que as transições entre as várias fases da vida devem ser encaradas “como processos abertos, sem direcionamentos ou trajetórias rigidamente preestabelecidas, e que estão sempre em movimento” (Camarano, 2006, p. 329). No Brasil, por exemplo, devido a diversas mudanças sociais e econômicas, é

possível identificar, atualmente, a presença concomitante de diversos padrões de transição (Camarano & Mello, 2006) e a aposentadoria pode permitir que as pessoas escolham entre várias trajetórias de vida não lineares.

De acordo com Freire e Neri (2009), apesar do contexto atual assinalado pela incerteza e insegurança, supõe-se que as pessoas mantenham o estabelecimento de metas de vida a curto, médio e longo prazo em diversos domínios de vida, dentre eles, manutenção da saúde e de relacionamentos sociais significativos, autonomia e realização profissional. As metas pessoais de vida, denominadas no presente estudo como planos de vida, são definidas pelas autoras como “objetivos significativos e articulados pelos quais os indivíduos lutam para obter ou evitar (...). [Estes planos] relacionam-se com a ideia de propósito de vida e têm o poder de dirigir o comportamento para um fim” (p. 157). Além disso, as metas ou planos acabam por favorecer a tomada de decisão, o planejamento e o próprio curso de vida, dado o seu papel positivo no desenvolvimento humano (Freire & Neri, 2009). Portanto, o estabelecimento de planos ou metas de vida, nesse contexto de transição caracterizado por demandas, desafios e oportunidades, assim como a definição dos investimentos necessários nos diferentes âmbitos da vida, tem um papel essencial “como guia ativo do próprio desenvolvimento e crescimento e pode atuar, inclusive, como fator de proteção de saúde mental e bem-estar nessa transição” (Rocha, 2011).

Esta hipótese, de que planos explícitos podem contribuir para uma capacidade maior de enfrentamento construtivo das tarefas que fazem parte deste período da vida, instiga, primeiramente, a formulação e avaliação de intervenções para estimular a construção e registro de planos de vida por parte de pré-aposentados, para depois verificar e acompanhar a evolução do bem-estar destas pessoas a fim de estabelecer se, pelo menos em algumas condições, traçar planos de vida, antecipadamente, realmente melhora os desfechos obtidos. Enquanto corolário desta hipótese, supõe-se que planos construídos com base em reflexões e

conversas com outras pessoas significativas também permitem que a pessoa melhore sua capacidade de agir de forma socialmente competente neste novo contexto, por ter maior clareza sobre seus próprios interesses e as opiniões e interesses das pessoas no seu círculo íntimo.

O presente estudo fundamenta-se, então, nesta hipótese sobre a importância do estabelecimento de planos de vida de trabalhadores em fase de transição para a aposentadoria, enquanto um facilitador para uma melhor adaptação. Em parte, um melhor índice de ajustamento seria fruto do processo de planejamento em si, que envolve atividades que devem aumentar a capacidade da pessoa de agir de forma socialmente competente, e, por consequente, sentir-se mais satisfeito e conviver melhor com os outros, protegendo e promovendo o bem-estar destas pessoas. Ademais, considera-se que a participação de pré-aposentados em um programa de intervenção voltado a esta temática possa favorecer e aprimorar as suas habilidades de planejamento para o futuro em diferentes âmbitos da vida, de forma que sejam capazes de “atualizar” seus planos de vida diante de cada mudança que ocorre nas suas condições de vida.

## **7. Programas de preparação para a aposentadoria no Brasil: uma revisão da literatura nacional**

Conforme destacado anteriormente, a implantação de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) no contexto brasileiro está prevista na Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994) e no Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003). Entretanto, apesar da importância social desta temática, estudos que descrevam, avaliem ou analisem dados provenientes de programas de preparação para a aposentadoria ainda são escassos e pouco articulados na literatura brasileira (Costa & Soares, 2009; Murta, Leandro-França, & Barbosa, 2014c; Nunes & Barham, 2012; L. França & Stepansky, 2012; Zanelli et al., 2010).

Apesar da escassez relatada, os estudos sobre PPA realizados e publicados no âmbito nacional podem estar embasando e respaldando a prática profissional de psicólogos brasileiros que precisam atender esta demanda de atuação. Além disso, delinear o panorama atual destas publicações pode favorecer a identificação de relevâncias, avanços, desafios e possibilidades futuras de estudos relacionados à temática.

Desta forma, como parte integrante deste capítulo introdutório, realizou-se uma revisão de artigos da literatura brasileira, com as finalidades de: (a) rastrear e identificar as principais informações e reflexões sobre os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) realizados no Brasil, assim como, (b) descrever e comparar os diferentes modelos de intervenção desenvolvidos e realizados por pesquisadores no contexto brasileiro. Esta revisão pode contribuir para uma melhor compreensão das práticas de intervenção psicológica voltadas à preparação para a aposentadoria no contexto brasileiro, assim como na identificação das lacunas existentes neste campo de estudo e atuação.

A busca foi realizada nas bases de dados eletrônicas SciELO, PePSIC, LILACS e IndexPsi Periódicos, entre os meses de setembro e novembro de 2013, associando-se o descritor “aposentadoria” aos descritores “preparação”, “orientação” e “psicologia”. Inicialmente, dois pesquisadores buscaram os artigos, de forma independente, seguindo os seguintes critérios: (a) artigos publicados em periódicos nacionais, (b) sem restrição quanto ao ano de publicação, (c) sem restrição quanto ao tipo de estudo e (d) publicados em português, inglês ou espanhol, desde que o artigo fosse resultado de um estudo com participantes brasileiros. Os pesquisadores obtiveram os mesmos resultados após as buscas dos artigos. Livros, resenhas, monografias, dissertações e teses não foram incluídos neste levantamento.

Em seguida, o refinamento das buscas e a seleção final dos artigos foram realizados pela primeira autora, com a colaboração de outro pesquisador, por meio dos seguintes procedimentos: (a) exclusão dos artigos repetidos, (b) leitura dos títulos e resumos para

excluir artigos em que o tema “aposentadoria” não era o assunto principal do estudo, (c) exclusão dos artigos que não possuíam a versão completa disponível na base de dados ou no site do periódico, (d) leitura de todos os artigos restantes, na íntegra, para excluir estudos que não tinham como um de seus objetivos a descrição, implantação, avaliação ou reflexão sobre a importância de um programa de intervenção direcionado à preparação ou orientação psicológica para a aposentadoria, (e) releitura dos artigos selecionados após o último refinamento, e (f) definição dos critérios de análise dos estudos selecionados.

Os artigos selecionados foram divididos em dois conjuntos: (a) estudos cujo objetivo principal foi o de apresentar, descrever ou avaliar um modelo de intervenção aplicado à preparação ou orientação para a aposentadoria, e (b) estudos de autores que, em alguma parte do texto, teceram considerações acerca da importância dos programas de preparação ou orientação para a aposentadoria. Ressalta-se que os artigos incluídos no primeiro conjunto foram descritos em termos de objetivos, métodos e principais resultados; os artigos incluídos no segundo conjunto foram apresentados e discutidos em termos das considerações, reflexões ou sugestões oferecidas por seus autores, no que tange a programas de intervenção que têm como foco a preparação ou orientação de pessoas para a fase da aposentadoria.

As buscas iniciais nas bases de dados resultaram na identificação de 111 artigos publicados em periódicos nacionais, conforme apresentado detalhadamente na Tabela 1. Nota-se que o maior número de publicações ( $n = 70$ ) resultou do cruzamento dos descritores “aposentadoria” e “psicologia”, sugerindo uma possível diversificação dos objetivos dos estudos e não necessariamente o seu foco em programas de preparação para a aposentadoria, o que exigiu um maior refinamento das buscas realizadas nas bases de dados.

Tabela 1

*Resultado das Buscas Realizadas nas Bases de Dados SciELO, PePSIC, LILACS e IndexPsi Periódicos*

<b>Descritores</b>	<b>SciELO</b>	<b>PePSIC</b>	<b>LILACS</b>	<b>IndexPsi Periódicos</b>	<b>Total</b>
Aposentadoria AND Preparação	5	5	8	8	26
Aposentadoria AND Orientação	1	5	4	5	15
Aposentadoria AND Psicologia	16	11	33	10	70
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>23</b>	<b>111</b>

*Nota:* Apesar da utilização de descritores em português, as buscas realizadas nos periódicos brasileiros resultaram na identificação de artigos publicados em três idiomas: português, espanhol e inglês.

Com o objetivo de atender aos critérios da revisão de literatura proposta, foram selecionados artigos seguindo os procedimentos descritos anteriormente. Os dados obtidos após a realização de cada procedimento podem ser visualizados na Tabela 2.

Tabela 2

*Resumo dos Procedimentos de Seleção de Artigos*

<b>Etapas</b>	<b>Procedimento</b>	<b>Artigos excluídos</b>	<b>Artigos selecionados</b>
1	Busca de artigos em quatro bases de dados eletrônicas, associando-se o descritor “aposentadoria” aos descritores “preparação”, “orientação” e “psicologia”.	-	111
	Exclusão de artigos duplicados.	50	61
2	Exclusão de artigos em que o tema Aposentadoria não era o assunto principal do estudo.	18	43
	Exclusão dos artigos que não possuíam a versão completa disponível na base de dados ou no site do periódico.	9	34
	Exclusão dos artigos que não tinham o objetivo principal de descrever, realizar, avaliar ou refletir sobre a importância de um programa de intervenção direcionado à preparação ou orientação psicológica para a aposentadoria.	21	13

Em síntese, os seguintes resultados foram obtidos: (a) exclusão de 50 artigos duplicados, que estavam presentes em mais de uma base de dados ou que apareceram em mais de uma busca, por incluir mais de um dos descritores utilizados, (b) exclusão de 18 artigos em que o tema Aposentadoria não era o assunto principal do estudo, (c) exclusão de 9 artigos que não possuíam o texto completo disponível na base de dados ou no site do periódico, (d) exclusão de 21 artigos por não terem por objetivo principal a descrição, realização, avaliação ou reflexão sobre a importância de um programa de intervenção direcionado à preparação ou orientação psicológica para a aposentadoria. Assim, considerou-se que 13 artigos atendiam aos critérios e estes foram agrupados em duas categorias, conforme apresentado a seguir.

### ***7.1 Estudos com foco na descrição ou avaliação de Programas de Preparação para a Aposentadoria***

Dos 13 artigos selecionados, sete estudos foram agrupados por descreverem ou avaliarem programas de preparação para a aposentadoria, conforme mostra a Tabela 3. Ao tecer um panorama geral dos artigos agrupados neste primeiro conjunto, nota-se que foram publicados no período de 1997 a 2013, ou seja, o estudo mais antigo (uma comunicação breve) foi divulgado há menos de duas décadas, sugerindo que a publicação de modelos de intervenção voltados à preparação para a aposentadoria é relativamente nova, quando se analisa artigos nacionais publicados em periódicos científicos indexados em bases de dados eletrônicas.

Além disso, seis dos estudos foram classificados como “relato de pesquisa” (Felippe, Sandmann, Merhy, Fernandez, & Bulgacov, 1999; C. França et al., 2013; L. França, Menezes, & Siqueira, 2012; R. Rodrigues et al., 1997; Soares et al., 2007; Soares, Luna, & Lima, 2010) e um como “comunicação breve de pesquisa” (Muniz, 1997), não havendo nenhum artigo de caráter puramente teórico. Acrescenta-se que os estudos foram publicados em periódicos das

seguintes áreas: Psicologia, Geriatria e Gerontologia, Enfermagem, e Interdisciplinar. Serão descritos alguns conceitos e resultados dessas pesquisas, assim como os principais avanços e desafios que demandam a realização de novos estudos no contexto brasileiro.

Tabela 3

*Síntese dos Artigos que Descrevem Modelos de Intervenção Relacionados à Preparação ou Orientação para a Aposentadoria*

<b>Estudo</b>	<b>Periódico</b>	<b>Tipo de estudo</b>	<b>Objetivo(s) e principais estratégias de intervenção</b>
PPA: programa de preparação para o amanhã (Muniz, 1997)	Estudos de Psicologia (Natal)	Comunicação breve – estudo de caso	Rever e redirecionar o Programa de Preparação para Aposentadoria (40 h) da empresa Petrobrás. Além das atividades informativas para abordar a legislação previdenciária e saúde, foram acrescentadas atividades vivenciais sobre relacionamentos familiares, relações com amigos, afeto, dar e receber <i>feedback</i> , enfrentamento de estresse, espiritualidade, etc.
La vivencia de un grupo de jubilados-anciano: investigación-acción (R. Rodrigues et al., 1997)	Rev. Latino-americana de Enfermagem	Relato de pesquisa qualitativa	Compreender a situação de um grupo de aposentados e estimular reflexões sobre sua condição de vida atual e enquanto aposentados. Abordaram: indecisão, resistência à expressão, expressão de sentimentos passados, expressão de sentimentos interpessoais, desenvolvimento de uma capacidade terapêutica no grupo, aceitação e início da mudança, vivência do grupo de aposentados.
Programa de preparação para a aposentadoria: uma política de desenvolvimento humano (Felippe, Sandmann, Merhy, Fernandez, & Bulgacov, 1999)	InterAÇÃO (Atual Interação em Psicologia, Curitiba)	Relato de pesquisa qualitativa	Descrever o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) desenvolvido junto aos servidores da Universidade Federal do Paraná (UFPR), assim como os principais resultados obtidos. Trabalharam com processos de sensibilização, informação e instrumentalização, criando um espaço de reflexão sobre como melhorar sua qualidade de vida.
Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria (Soares, Costa, Rosa, & Oliveira, 2007)	Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento	Relato de pesquisa qualitativa (entrevistas antes e depois da intervenção)	Apresentar reflexões acerca do tema aposentadoria e descrever o desenvolvimento e resultados de um PPA, intitulado “Aposenta-ção”. Abordaram: a) transição para a aposentadoria, b) saída do mundo do trabalho, c) apoio social no grupo de PPA, d) novas oportunidades que surgem na aposentadoria, e) reflexão sobre o passado, o presente e o futuro.

Tabela 3

*Síntese dos Artigos que Descrevem Modelos de Intervenção Relacionados à Preparação ou Orientação para a Aposentadoria (Continuação)*

<b>Estudo</b>	<b>Periódico</b>	<b>Tipo de estudo</b>	<b>Objetivo(s) e principais estratégias de intervenção</b>
A arte de aposentar-se: programa de preparação para aposentadoria com policiais federais (Soares, Luna, & Lima, 2010)	Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento	Relato de pesquisa qualitativa (entrevistas ao final da intervenção)	Apresentar reflexões sobre a aposentadoria a partir da descrição de um programa denominado “A arte de Aposentar-se”. Os temas centrais dos encontros incluíram: a) autoconhecimento, b) mudanças e escolhas, c) dinâmica familiar e social, d) saúde na aposentadoria, e) administração do tempo livre, f) administração financeira, e g) projetos de vida.
Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis (L. França, Menezes, & Siqueira, 2012)	Rev. Brasileira de Geriatria e Gerontologia	Relato de pesquisa qualitativa (entrevistas antes e ao final da intervenção)	Investigar o planejamento para a aposentadoria de um grupo de profissionais garis que participaram de grupos focais, assim como os aspectos priorizados para seu bem-estar nessa fase de transição. Abordaram: a) novo começo, b) relacionamento social, saúde e lazer, c) investimentos e novas oportunidades de trabalho, e d) relacionamentos familiares.
Intervenção Breve na Preparação para Aposentadoria (C. França, Murta, Negreiros, Pedralho, & Carvalhedo, 2013)	Revista Brasileira de Orientação Profissional	Relato de pesquisa; (avaliação de satisfação ao final da intervenção e depois de 2, 4 e 11 meses)	Investigar a viabilidade de um modelo de intervenção breve aplicado à preparação para a aposentadoria (12 h), a partir da descrição das etapas do modelo de intervenção e da descrição dos resultados de avaliação de satisfação dos participantes, acerca da intervenção.

Muniz (1997) identificou a necessidade de rever e redirecionar o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) conduzido, ao longo de quatro anos, por profissionais da Petrobrás do Rio Grande do Norte. Esta demanda surgiu porque o programa tinha um caráter basicamente informativo e abordava apenas assuntos relacionados à reintrodução do aposentado no mercado de trabalho, ajustes nas relações familiares e questões mais gerais, ligadas à velhice.

Apesar de alguns aspectos do programa anterior terem sido mantidos, tais como a forma de recrutamento dos participantes e público alvo, Muniz (1997) destacou que o novo modelo, realizado sob a forma de um seminário com 40 horas de duração e denominado “Programa de Preparação para o Amanhã”, foi organizado e executado de forma diferente. Como resultados do estudo foram identificados que os objetivos do programa pareceram mais claros e adaptados à característica da organização; encontrou-se uma abordagem apropriada que garantiu que os objetivos fossem trabalhados; as técnicas utilizadas foram adequadas à promoção do envolvimento dos participantes. Nota-se que este programa focou o uso de algumas habilidades para lidar com a aposentadoria, mas não incluiu uma atividade específica de desenvolvimento de planos para a aposentadoria.

O estudo de Muniz (1997), apesar de contar com uma ampla contextualização, não especificou todos os procedimentos adotados ao longo da intervenção e não descreveu de maneira pormenorizada os resultados obtidos ou as formas de avaliação do programa. Possivelmente, esta lacuna se deve ao fato do estudo ter sido publicado como uma comunicação breve, o que pode ter limitado o detalhamento de todos os procedimentos adotados e resultados obtidos.

Seguindo a ordem cronológica de publicação dos artigos selecionados, R. Rodrigues et al. (1997) descreveram uma investigação-ação realizada com um grupo de 25 aposentados da Universidade de São Paulo. Os objetivos da intervenção foram: descrever a situação dos

membros do grupo (com base em autorrelatos), identificar suas dificuldades e as iniciativas tomadas para tentar solucioná-las, e promover a construção de conhecimentos mais amplos em relação à condição de aposentado por parte dos participantes. Os encontros foram realizados com os objetivos de identificar os interesses dos aposentados, criar oportunidades de convivência em grupo, e possibilitar a narrativa de outras vivências e memórias, por parte dos participantes.

Em contraste com o estudo de Muniz (1997), no qual o pesquisador relatou o uso de técnicas vivenciais de forma inespecífica, os autores deste segundo estudo mencionaram ter usado conceitos terapêuticos para estruturar as vivências. Pautaram seu trabalho nas sete fases apresentadas por Carl Rogers, a saber: 1) indecisão, 2) resistência à expressão, 3) expressão de sentimentos passados, 4) expressão de sentimentos interpessoais, 5) desenvolvimento de uma capacidade terapêutica no grupo, 6) aceitação e início da mudança, 7) vivência do grupo de aposentados. As narrativas foram obtidas por meio de interação verbal, discussão em grupo e entrevista, e analisadas após a sua organização em um sistema de categorias identificadas conforme o significado das palavras dos participantes. Como resultado da análise qualitativa das vivências, emergiram questões relacionadas à saúde física e mental dos aposentados, seus relacionamentos, ambiente social, possibilidades de aprendizagem e ócio.

Apesar de R. Rodrigues et al. (1997) não terem caracterizado a sua intervenção como um típico Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), estes utilizaram um modelo de intervenção que, de acordo com alguns dos resultados relatados no artigo, pareceu favorecer a reflexão e adaptação dos aposentados nesta nova fase da vida. Ademais, assim como no caso do estudo relatado por Muniz (1997), as atividades realizadas não incluíram de forma proposital e explícita, o preparo de planos para a aposentadoria. No geral, os tópicos trabalhados focaram mais a questão de “condições de vida” que afetam a experiência da aposentadoria, do que as habilidades do aposentado ou os seus objetivos.

Felippe et al. (1999), autores do terceiro artigo analisado, propuseram um PPA aos servidores da Universidade Federal do Paraná (UFPR), enquanto uma política de desenvolvimento humano da instituição. A intervenção teve o objetivo “de promover um repensar sobre essa fase da vida e de preparar para o processo de aposentadoria” (p. 79) e ocorreu em dois níveis, um grupal e outro institucional. A população-alvo foi composta por pré e recém-aposentados; e uma pesquisa de campo junto a esta população justificou a criação dos Grupos de Orientação para Aposentadoria (GOPA). Estes grupos, de acordo com os autores, favoreceram espaços de reflexão no que se refere às “diversas implicações da aposentadoria, no qual cada participante pôde descobrir formas mais adequadas de lidar com esse momento, podendo vivenciar uma melhoria de sua qualidade de vida” (p. 92).

Diferentemente dos dois estudos anteriores, os autores deste estudo verificaram vários aspectos do efeito de sua intervenção, concluindo que obtiveram bons resultados a partir da avaliação positiva dos participantes com relação aos processos de sensibilização, informação e instrumentalização adotados. Entretanto, observou-se uma baixa participação dos servidores se comparado ao número total de funcionários que estavam próximos da aposentadoria na universidade. Este dado indica um desafio aos pesquisadores e profissionais da área e parece elevar a importância de uma divulgação adequada deste tipo de intervenção, que transmita aos possíveis participantes a necessidade de uma reflexão prévia e os sensibilize para os ganhos que poderão advir de um programa de preparação para a aposentadoria.

Os últimos quatro trabalhos deste primeiro conjunto de artigos foram publicados mais recentemente (de 2007 a 2013) e todos, apesar das suas especificidades, descreveram um modelo de intervenção voltado à preparação ou orientação para a aposentadoria. Além disso, os autores apresentaram os principais resultados obtidos ao longo da realização do programa de intervenção, com exceção do estudo de C. França et al. (2013), que objetivou descrever os resultados da avaliação de satisfação dos participantes acerca da intervenção.

Soares et al. (2007) descreveram um programa denominado “Aposenta-Ação”, realizado desde 2006 em uma universidade pública brasileira e destinado aos seus servidores e à comunidade em geral. O trabalho de orientação em grupos baseou-se nos estudos de Soares (2002) sobre Orientação Profissional (OP) e o objetivo geral do Aposenta-Ação foi promover atividades grupais com pessoas pré ou recém-aposentadas, “com o intuito de prevenir os diversos problemas que a aposentadoria não-planejada pode trazer, por meio de reflexões e planejamento para esta nova etapa da vida” (Soares et al., 2007, p. 148). Assim, a importância de se construir planos emerge claramente neste estudo.

Outro avanço importante foi a inclusão de avaliações planejadas antes e ao final da intervenção. O programa Aposenta-Ação foi realizado em quatro etapas: 1) entrevistas iniciais com os participantes; 2) planejamento dos encontros grupais (objetivos, procedimentos e técnicas utilizados); 3) intervenção (nove encontros); 4) entrevistas com os participantes, ao final da intervenção. Os dados foram analisados qualitativamente e os resultados do trabalho foram ilustrados com fragmentos das falas de alguns participantes, com ênfase para temas como a ruptura com o mundo do trabalho; a falta de reflexão e planejamento na transição para a aposentadoria; a importância de um trabalho grupal nesta fase; novas elaborações sobre o que se constitui a aposentadoria (ou seja, uma evolução no processo de pensar a aposentadoria); e a escolha apropriada das atividades realizadas no programa (palestras informativas e técnicas psicológicas utilizadas com foco na reflexão sobre o presente, o passado e o futuro).

Soares et al. (2010) também realizaram um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), direcionado a um grupo de 15 aposentados e pré-aposentados que trabalhavam como policiais federais em um estado da região sul do Brasil. Este programa foi denominado “A Arte de Aposentar-se”, elaborado e desenvolvido por psicólogos, e contou com os seguintes objetivos: prevenir possíveis problemas gerados com a chegada da

aposentadoria, minimizar ansiedades e dúvidas comuns nesta fase, manter o sentimento de realização e de autoestima decorrente das conquistas dos participantes ao longo da vida e, sobretudo, “desenvolver projetos de vida futuros, que permitam a satisfação pessoal através de atividades planejadas a partir do reconhecimento de interesses e motivações” (p. 300). Novamente, há destaque para um apoio aos participantes do programa, de forma a encorajá-los na elaboração de planos futuros. O foco da intervenção parece refletir uma preocupação com o controle dos efeitos emocionais decorrentes da aposentadoria, entretanto, sem a inclusão de outros tipos de habilidades.

O programa contou com uma palestra de sensibilização de duas horas de duração, seguido por uma intervenção de 30 horas que incluiu três encontros semanais com o grupo de oito horas cada, e seis horas utilizadas pelos responsáveis para fins de planejamento e avaliação do programa. Os resultados apresentaram, de forma geral, as reflexões, indagações e sentimentos dos participantes ao longo do programa, além do registro da satisfação do grupo em ter participado do primeiro “A Arte de Aposentar-se” direcionado aos policiais federais, principalmente pela possibilidade de falar de si mesmo, “situação essa pouco vivenciada até então” (Soares et al., 2010, p. 309). Neste estudo, os autores também destacaram a relevância da atuação de psicólogos no planejamento e execução de PPAs, dado o seu caráter de trabalhar com uma fase de transição de vida que, geralmente, é repleta de incertezas e dúvidas por parte de quem a vivencia.

Dada a importância do planejamento para a aposentadoria em diferentes grupos profissionais, além do estudo realizado por Soares et al. (2010) com policiais federais, L. França et al. (2012), também realizaram uma pesquisa para investigar o planejamento para a aposentadoria de seis profissionais, pré-aposentados, que desempenhavam a função de gari em um município do Rio de Janeiro, assim como os aspectos priorizados para o seu bem-estar nessa fase de transição.

A intervenção de L. França et al. (2012) foi estruturada em seis encontros, sendo o primeiro direcionado à realização de uma entrevista semiestruturada e sensibilização ao tema, e os quatro encontros seguintes com foco nos fatores-chave para o bem-estar na aposentadoria: 1) novo começo, 2) relacionamentos sociais, saúde e lazer, 3) investimentos e novas oportunidades de trabalho, e 4) relacionamentos familiares, advindos da Escala de Fatores-Chave para o Planejamento da Aposentadoria – KFRP (L. França, 2008; L. França & Carneiro, 2009). O último encontro foi destinado à avaliação dos participantes em relação às suas condições de trabalho e no quanto estas condições poderiam impactar o seu bem-estar na fase da aposentadoria. Assim, percebe-se um investimento na obtenção de dados sistemáticos para analisar os efeitos do programa de intervenção. Ressalta-se que, com exceção do primeiro encontro, em todos os outros, foi adotado o método do grupo focal e os resultados foram analisados usando técnicas de análise do discurso.

Apesar dos procedimentos e técnicas adotados se diferenciarem dos modelos tradicionais de intervenção voltados à temática da aposentadoria, os resultados deste estudo indicaram efeitos positivos dos grupos focais, conforme destacado pelos autores no seguinte trecho: “todos ressaltaram que participar da pesquisa foi como estar se preparando para a aposentadoria” (L. França et al., 2012, p. 743).

O estudo mais recente identificado nesta revisão da literatura nacional foi o de C. França et al. (2013), cujo objetivo principal foi o de descrever o desenvolvimento de uma intervenção breve na preparação para a aposentadoria, assim como os resultados da avaliação de satisfação dos participantes. Foram realizadas quatro intervenções breves, com duração de três horas cada uma, compostas por aproximadamente dez participantes por grupo, totalizando 41 servidores públicos. As etapas da intervenção incluíram: a) revisão da literatura, b) elaboração de material, c) treinamento da equipe, d) realização de dois estudos piloto (o primeiro para verificar a viabilidade e adequação da técnica e dos procedimentos, e o segundo

com o intuito de testar a adequação das mudanças propostas no Estudo Piloto I e as condições dificultadoras e facilitadoras do processo de intervenção), e) a execução da intervenção breve e, f) a realização de três avaliações de seguimento, 2, 4 e 11 meses após a intervenção.

Os resultados foram descritos e analisados em termos de avaliação de satisfação e avaliação do processo, sugerindo que a intervenção breve foi percebida pelos participantes como favorecedora de emoções positivas, interação grupal e aquisição de novos comportamentos, além da manifestação de satisfação com as estratégias utilizadas ao longo da intervenção e com a interação entre os membros do grupo. Por outro lado, os resultados indicaram insatisfação dos participantes no que tange ao uso repetido de instrumentos de medida (delineamento de medidas repetidas) e ao número reduzido de encontros. Destaca-se que a escolha de um modelo de intervenção breve aplicado à preparação para a aposentadoria foi identificada pelos autores como inovadora e os resultados do estudo, apesar das limitações apontadas, mostraram que uma intervenção de curta duração e baixo custo econômico pode surtir efeitos positivos e, além disso, “ser adotada como estratégia para disseminar informação e motivar trabalhadores para adesão posterior a programas de longa duração” (C. França et al., 2013, p. 108).

## ***7.2 Estudos contendo reflexões sobre PPA's***

Um total de seis estudos foi agrupado no segundo conjunto de artigos selecionados, nos quais os autores fizeram reflexões acerca de programas de preparação para a aposentadoria, mesmo que este não fosse o objetivo principal do estudo. Os trabalhos, três teóricos (L. França & Soares, 2009; Costa & Soares, 2009; M. Rodrigues et al., 2005) e três relatos de pesquisa (Bressan et al., 2013; L. França & Carneiro, 2009; Selig & Valore, 2010), foram publicados no período de 2005 a 2013, em periódicos da área de Psicologia e de Geriatria e Gerontologia (Tabela 4).

Tabela 4

*Síntese dos Artigos que Tecem Considerações Acerca da Importância dos Programas de Preparo/Orientação para a Aposentadoria*

<b>Estudo</b>	<b>Periódico</b>	<b>Tipo de Estudo</b>	<b>Objetivo(s) do estudo</b>
A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão (M. Rodrigues, Ayabe, Lunardelli, & Canêo, 2005)	Revista Brasileira de Orientação Profissional	Teórico	Propor programas de preparação para a aposentadoria com o intuito de refletir sobre alternativas de enfrentamento de questões de desgaste psíquico que podem ocorrer nessa fase.
Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida (L. França & Soares, 2009)	Psicologia: Ciência e Profissão	Teórico	Analisar aspectos e variáveis que podem facilitar ou dificultar o bem-estar das pessoas em fase de transição para a aposentadoria e apresentar algumas pesquisas empíricas e os aspectos básicos a serem considerados em um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA).
Orientação psicológica para a aposentadoria (Costa & Soares, 2009)	Psicologia: Organizações e Trabalho	Teórico	Propor reflexões sobre o papel do psicólogo na orientação para a aposentadoria e as novas possibilidades de atuação profissional do psicólogo.
Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos de Resende (RJ) (L. França & Carneiro, 2009)	Rev. Brasileira de Geriatria e Gerontologia	Relato de pesquisa	Apresentar os resultados de uma pesquisa realizada com trabalhadores mais velhos de Resende-RJ no que se refere aos aspectos que devem ser considerados em um PPA, e validar a escala KFRP ( <i>Key Factors on Retirement Planning</i> ) para este grupo de trabalhadores não gerenciais.
Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional (Selig & Valore, 2010)	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	Relato de pesquisa	Investigar imagens e expectativas concernentes à aposentadoria no discurso de trabalhadores de classe média em vias de se aposentarem, com o objetivo de identificar aspectos a serem abordados em programas de orientação profissional junto a essa população.
Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? (Bressan, Mafra, França, Melo, & Loretto, 2013)	Rev. Brasileira de Geriatria e Gerontologia	Relato de pesquisa	Analisar as percepções dos servidores públicos federais sobre o bem-estar na aposentadoria e como estavam se preparando para esta transição, a fim de contribuir para o entendimento do processo de aposentadoria e subsidiar políticas públicas e programas de preparação para aposentadoria.

M. Rodrigues et al. (2005) destacaram o importante papel que o psicólogo desempenha nas organizações de trabalho, principalmente por ter a oportunidade de atuar para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Neste sentido, os autores refletiram sobre a possibilidade de um Programa de Reflexão e Preparação para a Aposentadoria (PRPA) ser proposto enquanto um programa de qualidade de vida.

Um Programa de Reflexão e Preparação para a Aposentadoria, segundo estes autores, deve visar construir um espaço social no qual possam ser trabalhadas algumas formas de enfrentar esta nova etapa da vida dos futuros aposentados. Ao propor o modelo de intervenção, os autores basearam-se no programa proposto por Zanelli e Silva (1996), que conta com um levantamento de necessidades e posterior intervenção grupal, que estimule a reflexão sobre: alternativas de ação na aposentadoria, bem-estar emocional, influência dos vínculos e busca de novos projetos. M. Rodrigues et al. (2005) defenderam, ainda, que os futuros aposentados precisam compreender que “as possibilidades de ação não se esgotam com o fim da rotina de trabalho e sim que, a partir desses elementos, torna-se possível a construção da díade qualidade de vida e aposentadoria” (p. 60).

Outros pesquisadores também destacaram a importância da atuação dos psicólogos em programas de preparação para a aposentadoria e buscaram estimular a reflexão destes profissionais sobre as suas possibilidades de inserção nessa área. Costa e Soares (2009), por exemplo, propuseram um modelo de Orientação Psicológica para a Aposentadoria, entendendo o papel do psicólogo como orientador profissional, e enfatizando que este tipo de trabalho é necessário como forma de “valorizar o sujeito nesse novo momento e mostrar-lhe outras alternativas saudáveis de projetos de vida, para além das representações do mundo do trabalho” (p. 103-104). O Programa de Orientação Psicológica para a Aposentadoria foi apresentado enquanto uma proposta semelhante à dos PPAs tradicionais, entretanto, com a aplicação de técnicas e da metodologia de acompanhamento psicológico próprios da

Orientação Profissional (OP). Acrescentou-se, ainda, a importância das pessoas se planejarem para a aposentadoria ao longo de toda a vida, corroborando com as considerações de L. França (2008), que compreende tal planejamento como um processo de educação continuada. Isto levanta questões sobre a natureza do planejamento para a aposentadoria, ou seja, se decorre de habilidades desenvolvidas ao longo da vida adulta, por meio de um processo contínuo, ou se envolve, também, habilidades aprendidas apenas na “fase” da iminência da aposentadoria, associadas a fatores situacionais que incluem a situação financeira da pessoa, sua saúde física e mental e os laços afetivos estabelecidos com familiares e amigos.

Dando continuidade às ideias de L. França (2008), L. França e Soares (2009) também defenderam que a preparação para a aposentadoria seja compreendida como parte da Educação ao Longo da Vida e da área de Orientação Profissional, interpretando a reorientação como envolvendo a redefinição das possibilidades profissionais na aposentadoria. Para além disso, apresentaram as principais teorias subjacentes ao processo de decisão da aposentadoria: a teoria dos papéis, a teoria da continuidade e a perspectiva do curso de vida, e complementaram que a adaptação à aposentadoria depende das atitudes dos trabalhadores diante dos ganhos e das perdas que podem ocorrer nessa transição. Os aspectos básicos considerados importantes em um PPA envolveram um módulo informativo, um módulo experiencial e o acompanhamento após a aposentadoria. Adicionalmente, enfatizaram que a fase de transição para a aposentadoria deve englobar um projeto de vida que, “além de outros aspectos como o lazer e os relacionamentos, pode incluir um trabalho voluntário ou remunerado, em horário reduzido” (p. 741).

Os últimos três estudos selecionados estabeleceram relações entre as pesquisas realizadas no âmbito da temática aposentadoria e a importância da realização de PPAs. As pesquisas, a partir dos pressupostos teóricos e metodológicos descritos por seus autores, objetivaram: (a) validar a escala de fatores-chave para o planejamento da aposentadoria com

trabalhadores de cargos não-gerenciais, assim como apresentar os dados de um estudo realizado com trabalhadores mais velhos de um município do Rio de Janeiro (L. França & Carneiro, 2009); (b) investigar as expectativas e imagens relativas à aposentadoria no discurso de seis trabalhadores pré-aposentados, com vistas à identificação de aspectos a serem discutidos em programas de orientação profissional para a aposentadoria (Selig & Valore, 2010), e(c) analisar as percepções de docentes e técnicos administrativos de uma universidade federal localizada no estado de Minas Gerais com relação ao bem-estar na aposentadoria e em como estavam se preparando para este momento de transição (Bressan et al., 2013).

L. França e Carneiro (2009) identificaram que mais da metade dos seus participantes relataram não estar se planejando para a aposentadoria e que, apesar de considerarem a importância do PPA, poucos declararam participar deste tipo de intervenção em suas organizações. Entretanto, não ficou claro se estes trabalhadores não participavam dos PPAs por não terem interesse ou se as organizações não ofereciam este tipo de intervenção. Adicionalmente, foram identificados os fatores considerados pelos participantes como os mais importantes no planejamento para a aposentadoria, sendo eles: relacionamento com os pais/filhos, alimentação saudável e relacionamento com o parceiro, seguidos da promoção da saúde, atividades culturais e de lazer. Os autores, por fim, propuseram que um PPA abranja quatro momentos: sensibilização, módulo informativo, módulo formativo, e acompanhamento, reiterando as propostas de outros estudos (L. França, 2002; L. França & Soares, 2009), levando em consideração a possibilidade de reinserção dos aposentados no mercado de trabalho, se estes assim desejarem.

Selig e Valore (2010), ao analisarem o discurso de pré-aposentados de classe média, identificaram as seguintes categorias: 1) a relação de continuidade entre a inserção no sistema produtivo e a aposentadoria; 2) a vinculação da identidade ao exercício de uma ocupação; 3) o trabalho como principal organizador do tempo; e 4) a preocupação referente à condição

econômica futura. Estes resultados levaram os autores à conclusão, após uma análise crítica da sociedade em que estamos inseridos, de que a Orientação Profissional pode contribuir para uma “reflexão sobre a relação do indivíduo com o trabalho e com projetos futuros” (p. 85), criando uma oportunidade dos trabalhadores refletirem sobre as “escolhas” realizadas ao longo da vida e pensarem em novas escolhas a partir da aposentadoria. Selig e Valore (2010), assim como Costa e Soares (2009); L. França (2008) e L. França e Soares (2009), também defenderam que os programas de orientação para a aposentadoria aconteçam ao longo de toda a vida dos indivíduos e não apenas quando estão na fase de transição.

Por fim, ao analisar as percepções de servidores públicos federais sobre o bem-estar na aposentadoria, Bressan et al. (2013) identificaram a saúde e a tranquilidade financeira (fatores de risco e de sobrevivência) como essenciais. Além disso, os fatores classificados como positivos foram educação, saúde e envolvimento em atividades culturais e de lazer, e os negativos foram a perda das perspectivas de trabalho e da segurança financeira após a aposentadoria, assim como a falta de conhecimento prévio sobre o processo que culmina na aposentadoria. Os resultados sugeriram aos autores que alguns temas fossem contemplados em PPAs, dentre eles: planejamento financeiro, bem-estar e qualidade de vida para o futuro, a importância da educação ao longo da vida, relacionamentos sociais, a inserção da família no PPA, a continuação do trabalho remunerado ou voluntário após a aposentadoria e o início ou continuidade de atividades culturais e de lazer.

Com base no exame dos estudos selecionados, nota-se a importância da inserção e permanência de profissionais psicólogos na elaboração, execução e avaliação de programas de intervenção relacionados ao preparo para a aposentadoria, o que vai ao encontro dos achados de outros estudos da área (L. França, 2008; L. França & Stepansky, 2012; Soares & Costa, 2011; Zanelli & Silva, 1996; Zanelli et al., 2010).

### ***7.3 Considerações gerais sobre a revisão da literatura nacional***

Na revisão da literatura apresentada, foram analisados artigos sobre modelos de intervenção direcionados à preparação para a aposentadoria, selecionados por meio de uma busca sistemática de publicações em periódicos científicos nacionais. Dos textos encontrados, os autores de apenas sete focaram na descrição ou avaliação de programas de preparação ou orientação para a aposentadoria e de outros seis se propuseram a refletir sobre a importância deste tipo de intervenção, indicando poucas publicações sobre o tema em periódicos nacionais indexados nas bases de dados pesquisadas. Este resultado corroborou a afirmação de Soares et al. (2007, p. 144) de que “a produção científica sobre preparação para aposentadoria em Psicologia é quantitativamente pequena”. Assim, é um momento estratégico para contribuir para a sistematização de pesquisas sobre uma temática emergente no contexto brasileiro.

Como em qualquer área de intervenção, é necessário analisar evidências sobre a eficácia e a efetividade destes programas a fim de identificar aspectos realmente importantes, o que demanda um aumento do interesse de pesquisadores nacionais no estudo e publicação de modelos e resultados de intervenções na área de PPA. Os autores dos estudos identificados nesta revisão da literatura apresentaram resultados que sugerem existirem modelos que capturem pelo menos algumas das variáveis e procedimentos que podem contribuir para a oferta de intervenções efetivas e eficazes junto à população aposentada ou em fase de pré-aposentadoria, o que pode estar alicerçando a atuação de diversos profissionais da área de Gestão de Pessoas e Recursos Humanos, de organizações públicas e privadas.

Além dos bons resultados alcançados a partir dos modelos tradicionais de PPA, caracterizados como de longa duração, os autores de um dos estudos analisados (C. França et al., 2013) utilizaram uma intervenção breve como forma de preparação para a aposentadoria, obtendo resultados satisfatórios e garantindo um lugar de destaque dado o seu caráter inovador na literatura nacional. Com relação aos autores dos artigos, destacaram-se as

pesquisadoras Dulce Soares (UFSC-SC) e Lúcia França (UNIVERSO-RJ), ambas com quatro publicações, sugerindo a solidificação de alguns grupos de pesquisa sobre esta temática no Brasil, assim como a necessidade de novos estudos que objetivem consolidar ou ampliar as possibilidades de atuação de psicólogos no que tange à preparação e orientação para a aposentadoria.

Apesar dos ganhos e avanços descritos, lacunas também podem ser identificadas nos estudos analisados nesta revisão da literatura, sugerindo, assim, a necessidade de futuras investigações. Alguns exemplos das lacunas encontradas remetem à ausência de estudos que se utilizem de um delineamento com grupo controle ou grupo de comparação; pouca sistematização nas avaliações de pré e pós-intervenção; presença de apenas um estudo que apresentou resultados de intervenção seguida de monitoramento; necessidade da inclusão de etapas de *Follow-up* nos programas de intervenção; ausência de comparação entre os resultados obtidos com os PPAs na modalidade breve e de longa duração; necessidade de estudos longitudinais para que os participantes sejam acompanhados após a aposentadoria.

Entretanto, esta revisão da literatura apresenta algumas limitações, tais como: (a) a revisão foi realizada apenas com artigos científicos publicados em quatro bases de dados eletrônicas, excluindo-se a possibilidade de análise de livros, resenhas, dissertações e teses; (b) foram excluídos os estudos em que o texto completo não estivesse disponível na base de dados ou no site do periódico que os publicaram; (c) artigos internacionais sobre a temática não foram incluídos em função do objetivo principal da revisão que foi o de traçar um panorama das publicações nacionais, entretanto, estudos de outros países poderiam ampliar e complementar esta revisão da literatura. Sugere-se, então, a realização de novas pesquisas relacionadas a essa temática, visando à ampliação e aperfeiçoamento de programas de preparação para a aposentadoria e contribuindo para que os futuros aposentados sejam cada

vez mais competentes socialmente e capazes de (re)elaborar e implementar seus planos de vida para o pós-carreira de maneira adequada e qualitativamente satisfatória.

### **8. Avaliação de Programas: necessidade, processo e efeitos**

Muitas instituições públicas e privadas oferecem programas de preparação para a aposentadoria aos seus funcionários e colaboradores (Wang et al., 2011), mas a literatura carece de pesquisas que tenham a finalidade de avaliar e comparar estas diferentes intervenções, principalmente no que tange à avaliação longitudinal dos efeitos e à identificação da possível efetividade destes programas (Leandro-França & Murta, 2014).

Dados indicadores de validade interna e externa de programas podem conferir evidências da efetividade de qualquer intervenção psicológica. Pesquisadores têm investido em estudos que visem o aprimoramento de procedimentos efetivos; a explicitação de relações entre as variáveis estudadas e os achados; e a metodologia utilizada para realizar a avaliação de programas de intervenção (Z. Del Prette & Del Prette, 2008a). Neste sentido, os pesquisadores, principalmente da área da saúde, objetivam que os programas de intervenção busquem “afetar positivamente a sociedade, promovendo melhorias na qualidade de vida da população por meio de suas intervenções teoricamente embasadas, sistematicamente planejadas, cuidadosamente implementadas e rigorosamente avaliadas” (Murta, 2011, p. 83).

O conceito de validade interna nos remete às relações de causa e efeito dos dados de uma investigação (Cozby, 2003), ou seja, implica em relacionar os achados de uma pesquisa aos procedimentos e técnicas utilizados, e não necessariamente a outras condições ou variáveis aleatórias (Z. Del Prette & Del Prette, 2008a; Kazdin & Weiss, 2003). Ressalta-se que este conceito também está relacionado à avaliação da eficácia de uma intervenção (Z. Del Prette & Del Prette, 2011).

A validade externa ou social se caracteriza pela possibilidade dos resultados de um estudo serem generalizados para outras situações ou populações (Cozby, 2003), além da identificação do impacto da intervenção sobre a aceitabilidade do tratamento, o funcionamento adaptativo do participante, a relação custo-benefício, a manutenção dos resultados após o término da intervenção, entre outros (Z. Del Prette & Del Prette, 2008a). O conceito de validade externa, segundo Z. Del Prette e Del Prette (2011), é incorporado ao conceito de efetividade da intervenção, e este último se vincula ao conceito de utilidade clínica. Destaca-se, entretanto, que “o objetivo de atingir elevada validade interna algumas vezes pode conflitar com o objetivo da validade externa” (Cozby, 2003, p. 102). Neste sentido, objetivando reduzir as ameaças à validade externa e interna, torna-se relevante a tentativa de refinamento metodológico das pesquisas-intervenção (Pereira, 2010).

O uso de estatísticas inferenciais é bastante utilizado na verificação da validade interna, em delineamentos experimentais com grupo de controle (Cozby, 2003). Avalia-se, neste caso, se as possíveis diferenças identificadas entre as avaliações de pré e pós-intervenção podem ser atribuídas às condições de intervenção e não apenas a um erro de medida. Assim, a validade interna de uma intervenção diz respeito à possibilidade de modificar um comportamento ou conjunto de comportamentos alvos, por meio do programa, enquanto o grupo controle, sem exposição à intervenção, não desenvolve os comportamentos esperados, ou os desenvolve de forma que o desempenho destes comportamentos seja significativamente inferior aos do grupo que participou do programa.

A avaliação da validade externa, por outro lado, dependerá da representatividade das características das duas amostras (grupo de intervenção e grupo de controle) em relação à população de interesse, assim como da replicação dos achados em novos programas de intervenção, realizados por outros profissionais e em outros lugares (Z. Del Prette & Del Prette, 2008a). Além disso, diz respeito à ligação entre as habilidades desenvolvidas durante a

intervenção e um critério (comportamento) que se deseja melhorar. Por exemplo, um indicador da validade externa de um programa de preparação para a aposentadoria pode envolver a avaliação de engajamento em atividades, grau de prazer obtido por meio da prática destas atividades, percepção de inclusão social e sintomas depressivos entre pessoas de um grupo experimental, que participam do PPA, e de um grupo controle, composto por pessoas que manifestaram interesse em participar, mas que não foram sorteados para participar do programa, avaliados em diferentes momentos após o evento da sua aposentadoria. Caso o grupo que participou do programa apresentasse escores mais favoráveis nas diferentes medidas, estes resultados constituiriam evidência da validade externa do programa.

Murta (2011) sinaliza que, ao desenvolver e difundir um programa de intervenção, há a necessidade de se preparar uma equipe de pesquisa e alguns cuidados precisam ser tomados. Embasada nas indicações de Elliot e Mihalic (2004), a autora destaca que deve haver: (a) adequada divulgação do programa para os serviços indicados; (b) evidências de eficácia e efetividade do programa; (c) avaliação das necessidades, recursos e barreiras da comunidade-alvo, incluindo a qualificação da equipe (assistentes, tutores, etc) que implementará a intervenção; (d) desenvolvimento e monitoramento de indicadores de avaliação de processo do programa; (e) implementação do programa conforme o planejado (fidelidade); e (f) armazenamento adequado dos dados coletados ao longo de todas as etapas planejadas.

Outros pesquisadores apresentam importantes elementos que devem ser considerados na avaliação de programas de intervenção, sendo que alguns são similares àqueles apontados por Murta (2011), com o acréscimo de outros elementos adicionais. Rossi, Lipsey e Freeman (2004), por exemplo, ao proporem que cada fase do “ciclo de vida” do programa seja avaliada, apontam para a importância de se realizar as seguintes etapas: (a) avaliação de necessidades (definição do problema e dos objetivos da intervenção, a partir das necessidades do público alvo, similar à proposta da Murta (2011)); (b) avaliação dos aspectos teóricos do

programa ou avaliação de desenho (aspectos relacionados à intencionalidade e racional do programa); (c) avaliação de processo (efetividade da implantação, monitoramento do seu desenvolvimento, entre outros, também em consonância com as questões destacadas por Murta (2011)); (d) avaliação de resultados e impactos (alcance dos resultados desejados, mencionado anteriormente); e (e) avaliação de eficiência do programa (relação custo-benefício, recursos empregados no programa, entre outros).

Especificamente em relação à avaliação de programas de preparação para a aposentadoria, destacam-se os estudos de C. França et al. (2013); Leandro-França, Murta e Villa (2014b) e Murta et al. (2014a). O estudo realizado por C. França et al. (2013) teve por finalidade descrever o desenvolvimento de uma intervenção breve focada na preparação para a aposentadoria, assim como apresentar os resultados da avaliação de satisfação realizada por seus participantes. A pesquisa contou com diversas etapas: revisão de literatura, elaboração do material, treinamento da equipe, estudos piloto I e II, intervenção breve e três avaliações de monitoramento. A intervenção objetivava motivar os seus participantes para a adoção de comportamentos direcionados a uma aposentadoria bem-sucedida e contava com os pressupostos da Teoria do Comportamento Planejado, Teoria da Implementação de Intenções e do Modelo Transteórico de Mudança. Foram utilizados diversificados instrumentos de avaliação (escala, elaboração de plano de ação, guia de preparação para a aposentadoria, avaliação de satisfação com a intervenção e entrevistas individuais), acrescido da avaliação de processo, realizada a partir da utilização de um protocolo que avaliava indicadores como: fidelidade, clima do grupo, avaliação do contexto e desempenho dos facilitadores. Os resultados deste estudo sinalizaram que os participantes avaliaram a intervenção como favorecedora de integração grupal, aquisição de novos conhecimentos e de emoções positivas.

Com o objetivo de avaliar a eficácia de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria, Leandro-França et al. (2014b) compararam os resultados obtidos por um grupo

de servidores públicos federais nas etapas de pré-intervenção, pós-intervenção e *follow-up*. Utilizaram a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria – EMCPA (Leandro-França, Murta, & Iglesias, 2014a), composta por 15 itens distribuídos em dois fatores (investimento ocupacional-social e investimento em autonomia e bem-estar). As análises individuais dos participantes, realizada pelo Método JT, revelaram mudanças mais expressivas no Fator 2 (investimento em autonomia e bem-estar), apesar de um participante ter apresentado mudança positiva confiável no Fator 1 (investimento ocupacional-social). Desta forma, os autores avaliaram que, apesar de algumas limitações identificadas, a intervenção breve mostrou-se eficaz no que se refere à promoção de mudanças em comportamentos de autonomia e bem-estar, em metade da amostra.

Murta et al. (2014a), descreveram o processo de implementação e avaliação de um programa de preparação para a aposentadoria denominado “Viva Mais!”. A intervenção, ao contrário das intervenções apresentadas anteriormente, foi implementada em formato continuado, ou seja, ao longo de oito semanas e não apenas em um encontro como ocorre na intervenção breve. No estudo, os pesquisadores apresentaram detalhadamente os seguintes tópicos: objetivos do programa; seus fundamentos; como foi realizada a avaliação de necessidades; criação da identidade visual e do guia para participantes; etapa de sensibilização, divulgação e lançamento do programa; como os grupos foram formados; conteúdos abordados; avaliação de processo e avaliação de resultados. Ressalta-se que a avaliação de processo incluiu os seguintes indicadores: dose recebida (relatos de uso das ferramentas disponibilizadas na intervenção), satisfação com o programa, integridade ou fidelidade, metas intermediárias (adesão e envolvimento nas sessões), desempenho e sentimento dos facilitadores. Os resultados obtidos permitiram indicar que o Programa Viva Mais! alcançou os objetivos planejados, o que sugere que a intervenção foi bem-sucedida, já

que todos os participantes verbalizaram ganhos e satisfação após a participação no programa de intervenção.

Apesar dos estudos descritos anteriormente, a literatura sobre avaliação de programas aponta para a necessidade e importância de um maior investimento de pesquisadores neste âmbito da pesquisa. Em relação à avaliação sistemática de programas de preparação, orientação ou educação para a aposentadoria, torna-se ainda mais necessário aprimorar os delineamentos de avaliação de programas, dada a escassez de estudos nacionais relacionados a esta temática. Este dado é referendado por Murta et al. (2014c, p. 308) ao destacarem, em estudos brasileiros, que “a avaliação com base em critérios de eficácia e efetividade é incipiente e que inexistem estudos de difusão, em qualquer que seja a etapa do programa (adoção, implementação, disseminação e sustentabilidade)”. Adicionalmente, Seidl, Leandro-França e Murta (2014) indicam a necessidade de se avaliar os resultados de intervenções continuadas, voltadas à educação para a aposentadoria, a partir do uso de delineamentos mais rigorosos.

## **9. Problema de Pesquisa e Objetivos**

Considerando a escassez de informações acerca de formas efetivas e eficazes de ajudar as pessoas a se prepararem para a aposentadoria e a demanda de ocupar, de forma recompensadora, um período cada vez mais longo de tempo na condição de aposentado(a), programas de preparação, orientação ou educação para a aposentadoria poderiam ser melhor planejados, mais disseminados e sistematicamente avaliados, seja em contextos organizacionais ou fora deles. Além disso, conforme apresentado anteriormente, pesquisadores da área (Murta et al., 2014a; Murta et al., 2014c) evidenciam a necessidade de maiores investimentos na produção científica sobre avaliação de programas de preparação

para a aposentadoria, considerando-se que as pesquisas neste âmbito, principalmente no contexto brasileiro, ainda são incipientes.

Considerando que os laços familiares e a presença de uma rede social positiva são apontados como fatores de proteção na adaptação dos indivíduos à aposentadoria (Leandro-França & Murta, 2014), procedimentos e técnicas advindas do campo teórico-prático das Habilidades Sociais poderiam ser incluídos em programas estruturados de preparação para a aposentadoria, visando à melhora dos relacionamentos interpessoais de trabalhadores em fase de transição para a aposentadoria. Entretanto, apesar de relevante e pertinente, não foram encontrados estudos que avaliassem o repertório de habilidades sociais de pré-aposentados ou que trabalhassem especificamente esta temática no programa de intervenção (mesmo que de maneira não sistemática), na tentativa de promover uma melhora no repertório de seus participantes.

Conforme delineado nas seções anteriores, o planejamento, implantação e avaliação destes programas de intervenção exigem alguns cuidados do pesquisador. Destaca-se dentre estes cuidados, visando ao fortalecimento da validade interna e externa da pesquisa, a realização das etapas propostas por Rossi et al. (2004): avaliação de necessidades, avaliação dos aspectos teóricos do programa, avaliação do processo, avaliação dos resultados e impactos, e avaliação de eficiência. Ademais, a análise da literatura sobre programas de preparação para a aposentadoria indica a necessidade de se conduzir investigações com delineamentos mais robustos (experimentais ou quase-experimentais), com grupos de intervenção e de controle, além da inclusão de repetidas avaliações ao longo do tempo (etapas de pré-teste, pós-teste e monitoramentos).

Dado o exposto, o presente estudo tem como objetivo geral avaliar as necessidades, o processo e os efeitos de um Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria sobre as habilidades de planejamento de trabalhadores pré-aposentados. Dada à hipótese de

que a utilização de vivências grupais e a demanda para a realização de tarefas sociais no âmbito do grupo e no ambiente externo, ao longo do programa de intervenção, poderia influenciar positivamente no repertório de habilidades sociais dos participantes do grupo de intervenção, incluiu-se um objetivo adicional: avaliar os efeitos do programa de intervenção sobre o repertório de habilidades sociais de pré-aposentados. Os objetivos específicos desta pesquisa são:

- (1) Caracterizar as necessidades de uma amostra de trabalhadores pré-aposentados em relação ao planejamento/preparação para a aposentadoria;
- (2) Planejar e descrever um modelo de intervenção direcionado a pré-aposentados, que tem por finalidade propiciar a reflexão e discussão de temas relacionados à preparação psicológica para a aposentadoria (advindos da avaliação de necessidades), principalmente no que se refere ao planejamento deste acontecimento de vida e à importância do estabelecimento de relações interpessoais positivas com familiares e amigos;
- (3) Analisar indicadores de avaliação de processo, de aceitação social e de satisfação dos participantes com os encontros do programa de intervenção;
- (4) Avaliar os efeitos do programa sobre a qualidade dos planos de vida e o repertório de habilidades sociais dos pré-aposentados, a partir da realização de análises intergrupo e intragrupo, nas repetidas avaliações realizadas ao longo do tempo.

Pretende-se com este estudo, contribuir para o desenvolvimento científico e para a produção de conhecimento teórico-prático da área, de modo a servir de subsídio para a implementação e avaliação de novos programas de intervenção junto à pré-aposentados. O estudo também possui uma relevância social, ao visar que trabalhadores em transição para a aposentadoria (re)estabeleçam planos de futuro a partir da reflexão, vivência grupal e discussão de temas que atendam às suas expectativas e necessidades.

## CAPÍTULO II

### MÉTODO

#### 1. Delineamento

No presente estudo, adotou-se o delineamento quase-experimental porque os participantes não foram distribuídos aleatoriamente entre os grupos, mas agrupados segundo a ordem de inscrição no Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria proposto pela pesquisadora. Ressalta-se que este tipo de delineamento busca “atingir um grau de controle próximo ao dos delineamentos experimentais, para inferir que dado tratamento teve o efeito pretendido” (Cozby, 2003, p. 238).

Inicialmente, a expectativa da pesquisadora era de que a procura seria baixa e apenas um grupo seria formado (GI). Portanto, a inscrição dos interessados foi confirmada imediatamente, na ordem em que aconteceram os contatos por telefone ou e-mail. Entretanto, o número de interessados que entrou em contato com a pesquisadora nos primeiros dias do período de divulgação do estudo foi maior que o esperado, o que fez com um segundo conjunto de pessoas fosse direcionado a uma lista de espera, o que resultou no convite para participarem de uma atividade reflexiva sobre a importância do planejamento de vida para a fase da aposentadoria, agendada para ocorrer após o término da intervenção com o GI. Destaca-se que o período entre a inscrição e a posterior decisão pela formação de dois grupos foi inferior a uma semana, ou seja, em um curto espaço de tempo todos os participantes demonstraram o seu interesse em participar da pesquisa.

Os interessados da lista de espera concordaram em responder aos instrumentos na mesma época que os participantes do GI e aguardar o posterior agendamento da atividade proposta (palestra de sensibilização sobre planos de vida para a aposentadoria, com duração de três horas), como forma de agradecimento à sua participação na pesquisa.

Optou-se, portanto, pela utilização dos nomes Grupo de Intervenção (GI) e Grupo de Comparação (GC), em detrimento a Grupo Experimental e Grupo Controle, respectivamente. Segundo Cozby (2003), é útil considerar os delineamentos quase-experimentais no contexto dos estudos relacionados à avaliação de programas, o que mostra a adequabilidade deste tipo de delineamento na presente pesquisa. Na Tabela 5, são apresentadas as atividades realizadas com cada grupo.

Tabela 5

*Atividades Realizadas com o Grupo de Intervenção (GI) e o Grupo de Comparação (GC)*

Grupos	Etapas do estudo				
	Pré-intervenção <i>Instrumentos aplicados</i>	Intervenção	Pós-intervenção <i>Instrumentos aplicados</i>	Encontro de Sensibilização <b>ao Tema</b>	<i>Follow-up</i> <i>(12 meses após a intervenção)</i>
GI	a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido b) Ficha de inscrição c) IHSI d) Planos de Vida para a Aposentadoria e) Entrevista	8 encontros semanais  (24 horas)	a) IHSI b) Planos de Vida para a Aposentadoria c) Entrevista	---	a) IHSI b) Planos de Vida para a Aposentadoria
GC	a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido b) Ficha de inscrição c) IHSI d) Planos de Vida para a Aposentadoria	8 semanas sem contato	a) IHSI b) Planos de Vida para a Aposentadoria	“Planos de vida para a aposentadoria: algumas reflexões”  (3 horas)	a) IHSI b) Planos de Vida para a Aposentadoria

*Nota.* IHSI = Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prete).

## 2. Participantes

Inicialmente, participaram do estudo 26 trabalhadores em fase de pré-aposentadoria<sup>2</sup> (13 no Grupo de Intervenção - GI e 13 no Grupo de Comparação - GC), residentes em uma cidade do interior paulista que possui, aproximadamente, 340 mil habitantes. Todos os

<sup>2</sup> O termo *pré-aposentados* será utilizado ao longo de todo o estudo para se referir aos participantes, já que todos estavam próximos do evento da aposentadoria.

participantes se encontravam próximos do evento da aposentadoria em, no máximo, cinco anos e alguns deles, mesmo tendo acumulado o tempo necessário para se aposentarem, ainda continuavam trabalhando.

Cada grupo era composto por 13 pré-aposentados, sendo 12 mulheres e um homem no GI e 11 mulheres e dois homens no GC. Entretanto, após a avaliação inicial e o início da intervenção, três participantes do GI desistiram de participar da pesquisa, dois deles por motivos profissionais (mudança do horário de trabalho) e um por motivos pessoais (o seu filho começou a trabalhar no período noturno e a participante precisou cuidar de dois netos no horário da realização da intervenção).

Considerando a desistência destes três participantes e a inviabilidade de inserir novas pessoas ao GI porque a intervenção já havia iniciado, o GI passou a contar com dez pré-aposentados e a amostra final do presente estudo, submetida às análises dos dados, passou a contar com 23 participantes, sendo 10 no GI e 13 no GC. Alguns dados sociodemográficos dos participantes de cada grupo podem ser visualizados na Tabela 6.

Tabela 6

*Valores Médios de Algumas Características Sociodemográficas dos Participantes do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC)*

Caraterística	GI (n=10)			GC (n=13)		
	Média (DP)	Min.	Máx.	Média (DP)	Min.	Máx.
Idade (anos)	53,60 (4,835)	48	63	53,62 (5,679)	43	65
Nº de filhos	1,27 (0,876)	0	3	1,46 (1,198)	0	4
Tempo até a aposentadoria (meses)	26,00 (18,348)	0*	60	19,69 (22,610)	0*	60

*Notas.* DP = desvio padrão, Mín. = valor mínimo, Máx. = valor máximo.

\*Alguns participantes apresentavam o tempo necessário para solicitarem a aposentadoria, entretanto, ainda continuavam trabalhando, o que também os caracterizou como pré-aposentados.

Os dados de caracterização apresentados na Tabela 6 permitem identificar que, em média, os pré-aposentados dos dois grupos possuíam 53 anos de idade. Em relação ao número de filhos, o GI apresentou uma média um pouco menor que o GC, mas em ambos os grupos a média foi inferior a dois filhos. Os participantes do GI, em média, estavam há 26 meses da aposentadoria, enquanto os participantes do GC, em média, estavam um pouco mais próximos deste evento, ou seja, há aproximadamente 19 meses da aposentadoria, mas o desvio padrão foi muito alto nos dois grupos. Outros dados descritivos de caracterização da amostra podem ser observados na Tabela 7.

Nota-se que 90% dos participantes do GI e 84,6% do GC eram do gênero feminino. Com relação ao estado civil, grande parte dos participantes do GI e GC era casada ou divorciada. O nível de escolaridade da maioria dos participantes do GI e GC era superior completo ou pós-graduação (80% no GI e 77% no GC) e a renda mensal da maioria dos participantes variou de 6 a 10 salários mínimos no GI (50%) e de 3 a 5 salários mínimos no GC (46,2%). Além disso, a maioria dos participantes trabalhava 40 horas por semana (60% no GI e 61,5% no GC), em período integral (80% no GI e 69,2% no GC).

Tabela 7

*Frequência de Algumas Características Sociodemográficas dos Participantes do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC)*

Característica	Níveis	GI (n=10)		GC (n=13)	
		FA	FR(%)	FA	FR(%)
Gênero	Masculino	1	10	2	15,4
	Feminino	9	90	11	84,6
Estado Civil	Solteiro(a)	0	0	2	15,4
	Casado(a)	6	60	4	30,8
	Viúvo(a)	0	0	1	7,7
	Divorciado(a)	4	40	6	46,2
Escolaridade	EM completo	1	10	3	23,1
	ES incompleto	1	10	0	0
	ES completo	3	30	4	30,8
	Pós-Graduação	5	50	6	46,2
Renda (em salários mínimos)	Até 2 S.M.	1	10	1	7,7
	De 3 a 5 S.M.	2	20	6	46,2
	De 6 a 10 S.M.	5	50	3	23,1
	Acima de 10 S.M.	2	20	3	23,1
Horas trabalhadas por semana	30 horas	2	20	1	7,7
	40 horas	6	60	8	61,5
	Acima de 40 horas	2	20	4	30,8
Turno de Trabalho	1 período	1	10	2	15,4
	Integral	8	80	9	69,2
	Manhã, Tarde e Noite	1	10	2	15,4

*Notas.* FA = Frequência absoluta, FR = Frequência relativa, EM = Ensino Médio, ES = Ensino Superior, S.M.= Salários mínimos (valor de referência R\$ 678,00).

Os dados sociodemográficos apresentados descritivamente nas Tabelas 6 e 7 podem ser resumidos em: (a) comparando o GI e o GC, a composição da amostra foi similar em relação a gênero e idade; (b) GI e GC obtiveram médias similares em relação ao número de filhos; (c) o tempo, em média, que faltava para os participantes se aposentarem era um pouco maior para o GI, se comparado ao GC; (d) em relação ao estado civil, o GI foi composto apenas por pessoas casadas ou divorciadas, mas o GC também incluiu duas pessoas solteiras e um viúvo; (e) a maioria dos participantes possui ensino superior completo ou pós-graduação; (f) a renda mensal da maioria dos participantes foi de classe média e média-alta; (g) a maioria dos participantes ainda trabalhava em tempo integral, 40 horas semanais.

Apesar de alguns dados descritivos (médias e frequências) apresentarem pequenas diferenças entre o GI e GC, a comparação entre grupos foi realizada por meio do teste-*t* (para variáveis contínuas), do teste não paramétrico *U de Mann-Whitney* (para variáveis ordinais e intervalares) e do teste de *Chi-Quadrado* (para variáveis nominais), e estes identificaram que os grupos eram equivalentes entre si na fase de pré-intervenção, ou seja, o teste não indicou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de intervenção e de comparação em relação às variáveis descritas nas Tabelas 6 e 7, conforme os resultados apresentados a seguir: idade ( $t=-0,007$ ;  $p=0,995$ ), tempo restante até a aposentadoria ( $t=0,718$ ;  $p=0,481$ ), número de filhos ( $U=46,50$ ;  $p=0,227$ ), nível de escolaridade ( $U=60,50$ ;  $p=0,763$ ), renda mensal ( $U=56,00$ ;  $p=0,558$ ), carga horária semanal de trabalho ( $U=53,00$ ;  $p=0,392$ ), gênero ( $\chi^2 = 0,144$ ;  $p=0,704$ ), estado civil ( $\chi^2 = 3,468$ ;  $p=0,325$ ), e turno de trabalho ( $\chi^2 = 1,018$ ;  $p=0,797$ ).

Vale ressaltar que a pesquisadora optou por formar grupos pequenos, com 13 participantes cada (inicialmente), seguindo a recomendação de Zanelli et al. (2010). Estes autores recomendam que os grupos de preparação para a aposentadoria sejam constituídos por, no mínimo, 8 e, no máximo, 15 participantes, sendo este critério fundamentado em diferentes correntes teóricas da dinâmica de grupos, por ser um número adequado ao estabelecimento de relações face a face, confiança e cooperação.

Ainda neste sentido, por se tratar de uma pesquisa mista, de caráter exploratório, não foi preocupação da pesquisadora selecionar uma amostra com grande número de participantes, pois, de acordo com Krawulski (2004), em uma pesquisa que possua grande parte dos dados passíveis de serem analisados qualitativamente, não se privilegia critério numérico para definir uma amostra, uma vez que não se propõe à generalização e sim ao aprofundamento e à abrangência da compreensão do fenômeno em estudo.

## 2.1 Critérios de Seleção dos Participantes

Os interessados em participar do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria precisaram atender aos seguintes critérios para serem incluídos na pesquisa: (a) estarem próximos do evento da aposentadoria (pré-aposentados) em, no máximo, cinco anos (60 meses); (b) efetuarem a inscrição através do telefone ou e-mail, sendo que estes meios de contato foram disponibilizados na divulgação do programa (as formas de divulgação serão descritas mais adiante); (c) aceitarem participar da pesquisa por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; (d) realizarem uma entrevista individual preliminar com a pesquisadora, para fins de levantamento de necessidades de intervenção (apenas os membros do GI); (e) responderem a instrumentos que avaliem o seu repertório de habilidades sociais e permitam o registro de seus planos de vida, ao longo de três avaliações sucessivas - pré-teste, pós-teste e *follow-up* (GI e GC); (f) terem disponibilidade de horário para participação na intervenção, não se ausentando em mais de dois encontros no total (GI).

## 3. Aspectos Éticos

No que concerne aos preceitos éticos, o presente estudo está pautado na Resolução nº196/1996, versão 2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), a qual estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. O projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, tendo obtido o Parecer nº 063/2011, favorável à sua realização (Anexo A).

A livre participação dos pré-aposentados, na aplicação-teste dos instrumentos e nos grupos formados para a condução do estudo, foi documentada pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Anexos B1 e B2, respectivamente), tendo sido garantidos o sigilo da identidade e a integridade dos participantes. Os participantes, após recebimento e

leitura do TCLE, também receberam informações verbais acerca dos objetivos do estudo, da sua participação voluntária, da forma de utilização das informações dadas nas diferentes etapas da pesquisa, da ausência de ônus, dos riscos mínimos referentes à sua participação no estudo, da disponibilidade da pesquisadora quanto ao retorno sobre os resultados da pesquisa, bem como da possibilidade de que, em qualquer etapa da pesquisa, poderiam desistir de participar da mesma (Cozby, 2003).

#### **4. Local**

Durante a etapa de pré-teste, a aplicação dos instrumentos (GI e GC) e da entrevista (GI) foi realizada, individualmente, nas dependências de uma universidade pública do estado de São Paulo. A sala utilizada para esta fase da coleta de dados era bem iluminada, ventilada e isenta de ruídos que pudessem prejudicar a concentração dos participantes.

O programa de intervenção, realizado com o GI, e a palestra de sensibilização, oferecida ao GC após a coleta de pós-teste, ocorreram em uma instituição de educação profissional, localizada na mesma cidade onde foi realizada a fase de pré-intervenção. A sala disponibilizada era ampla, arejada, bem iluminada, isenta de ruídos, e possuía todo o aparato necessário para a adequada realização dos encontros (cadeiras e mesas para todos os participantes, pesquisadora e auxiliares de pesquisa, computador, aparelho de som, lousa e equipamento multimídia). A escolha deste local para a realização da intervenção e da palestra ocorreu por dois motivos: (a) melhor localização e, conseqüentemente, maior facilidade de deslocamento dos participantes, e (b) disponibilidade de salas e equipamentos por todo o período necessário para a coleta de dados.

As reaplicações dos instrumentos também foram realizadas na instituição de educação profissional e a entrevista individual, realizada apenas com os participantes do GI, foi conduzida no local de escolha de cada um (residência, local de trabalho ou universidade

pública onde foi realizada a etapa de pré-teste). Esta opção foi dada pela pesquisadora porque alguns participantes estavam com pouco tempo disponível devido a demandas profissionais e teriam mais dificuldades para se deslocarem até a universidade.

## **5. Instrumentos e Materiais**

### **5.1 Fase de avaliação**

#### *5.1.1 Ficha de Inscrição*

A Ficha de Inscrição foi utilizada para coletar dados sociodemográficos sobre os interessados em participar da pesquisa. Esta ficha contém 15 itens que englobam dados pessoais e profissionais dos pré-aposentados e parte deles foram utilizados para a caracterização da amostra (Anexo C).

#### *5.1.2 Planos de Vida para a Aposentadoria*

O instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria” foi construído pela pesquisadora, a partir de uma técnica proposta por Soares e Costa (2011), denominada pelas autoras de “Projetos de futuro para um ano”. Nesta atividade, originalmente, os participantes dos programas de intervenção eram estimulados a descreverem os seus projetos para o próximo ano, nos seguintes âmbitos da vida: (a) ocupação e atividades profissionais; (b) desenvolvimento ou estudos; (c) vida financeira; (d) saúde, bem-estar físico e aparência; (e) relacionamentos, convívio social e lazer; (f) tempo livre.

Neste estudo, o instrumento adaptado pela pesquisadora (Anexo D) objetivou que os pré-aposentados descrevessem seus planos, a curto e médio prazo, em relação a diversos âmbitos da sua vida e visando as fases de pré e pós-aposentadoria. Os planos a curto prazo se referem aos que o participante pretendia alcançar do momento da avaliação até a data da sua aposentadoria (fase de pré-aposentadoria) e os planos a médio prazo se referem aos que ele

pretende alcançar nos primeiros cinco anos após a aposentadoria (fase pós-aposentadoria). O instrumento não contém a apresentação de planos a longo prazo porque optou-se por um período mais próximo ao momento vivenciado pelos participantes na ocasião das avaliações sucessivas (pré-aposentadoria), assim como ao período imediatamente posterior à aposentadoria, que exige muito planejamento e adaptação às mudanças na rotina de vida das pessoas.

O instrumento avalia os planos de vida para a aposentadoria nos seguintes âmbitos de vida dos participantes: (a) ocupação e atividades profissionais; (b) desenvolvimento pessoal (oportunidades para aprender coisas novas); (c) vida financeira e investimentos; (d) saúde física e bem-estar físico; (e) relacionamentos sociais (amigos, colegas); (f) relacionamentos familiares; (g) lazer e atividades culturais; e (h) outros (caso o participante identificasse algum outro plano que entendesse não ser possível enquadrar em um dos âmbitos anteriores).

### *5.1.3 Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette)*

O IHSI-Del-Prette é um instrumento que consiste em uma adaptação do Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette, de Z. Del Prette & A. Del Prette, 2001) para a população idosa, inicialmente realizada por Carneiro et al. (2007) a partir de adaptações semânticas e de conteúdo e mantendo a mesma estrutura fatorial do IHS-Del-Prette, que é direcionado a pessoas de 18 a 25 anos.

Posteriormente, novos estudos objetivaram obter uma estrutura fatorial própria do IHSI (Braz, 2014; Braz et al., s. d.), apresentando uma consistência interna satisfatória ( $\alpha$  de Cronbach = 0,926) após as etapas de Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória. O IHSI passou a ter 20 itens, cada um deles descrevendo uma situação de interação social e uma possível reação a ela. Ao responder o IHSI, é solicitado ao participante que estime a frequência com a qual reage à situação descrita em cada item e assinale uma resposta em uma

escala de pontuação com cinco pontos, variando de 0 (nunca ou raramente, ou 0-2 vezes de um total de 10 vezes) a 4 (sempre ou quase sempre, ou 9-10 vezes).

O IHSI apresenta uma estrutura composta por quatro fatores, conforme descrito por Braz et al. (s. d.):

(a) Fator 1 – *Expressividade emocional* (composto pelos itens 28, 10, 31, 06, 03, 29 e 25;  $\alpha = 0,885$ ), no qual são avaliados os itens relacionados à expressão de sentimentos negativos ou positivos, dentre eles: lidar com críticas justas, elogiar familiares, agradecer elogios, expressar sentimento positivo; cumprimentar desconhecidos.

(b) Fator 2 - *Assertividade de enfrentamento* (itens 16, 11, 15 e 04;  $\alpha = 0,782$ ), envolvendo os comportamentos de enfrentamento e autoafirmação com risco potencial de reação negativa do interlocutor, incluindo as seguintes habilidades: expressar verbalmente discordância a conhecidos, lidar com críticas injustas, interromper a fala do outro, discordar de autoridade.

(c) Fator 3 - *Conversação e desenvoltura social*, composta pelos itens 13, 08, 19, 37, 24 e 02 ( $\alpha = 0,857$ ), que se referem às habilidades sociais de regulação da comunicação verbal: reagir a elogio, participar e encerrar conversação, interromper uma conversa ao telefone com pessoas conhecidas, iniciar conversação com pessoa desconhecida.

(d) Fator 4 - *Autoexposição afetivo-sexual* (itens 12, 20 e 07;  $\alpha = 0,692$ ), no qual são avaliadas as habilidades relacionadas à abordagem e ao relacionamento com parceiro afetivo, com ou sem interesse sexual, tais como: declarar sentimento amoroso, apresentar-se a outra pessoa e abordar para relação sexual.

Vale ressaltar que, apesar do IHSI-Del-Prette ser adaptado à população com idade igual ou superior a 60 anos, optou-se pela sua utilização no presente estudo, porque até a data da coleta de dados, o IHS para adultos (IHS-Del-Prette, de Z. Del Prette & Del Prette, 2001) apresentava uma estrutura fatorial para avaliar habilidades sociais de pessoas na faixa etária

de 18 a 25 anos, o que estava muito distante da média de idade dos pré-aposentados (53 anos). Além disso, o conteúdo dos itens do IHSI-Del-Prette, em termos de demandas e tarefas desenvolvimentais, foi avaliado como mais apropriado ao contexto de interação atual dos participantes deste estudo.

#### *5.1.4 Roteiro de Entrevista*

Foi preparado um roteiro de entrevista semiestruturado englobando questões abertas e itens de escalas que contém conteúdos relacionados à importância do trabalho para a identidade, ao apoio emocional recebido dos familiares, à satisfação com a vida e à qualidade de vida (Anexo E). O instrumento foi adaptado de roteiros elaborados por Zanelli et al. (2010), Soares e Costa (2011) e de outros instrumentos utilizados por Vanalli (2012) e Barham e Vanalli (2012). Em acordo com o modelo de adaptação ao estresse de Barham e Vanalli (2012), esta entrevista teve por objetivo identificar e avaliar os seguintes pontos: (1) recursos pessoais (percepções, necessidades, expectativas, planos de vida para a aposentadoria); (2) envolvimento (profissional, pessoal, familiar, rotinas domésticas); (3) recursos externos (redes de apoio, apoio emocional recebido) e (4) bem-estar psicológico e satisfação com os envolvimento (escalas de satisfação com a vida, qualidade de vida, descritas a seguir). Ressalta-se que este instrumento, ao contrário dos outros descritos anteriormente, foi aplicado apenas com os participantes do Grupo de Intervenção (GI) porque o objetivo principal era permitir à pesquisadora personalizar o programa de intervenção, adequando-o às necessidades, habilidades e expectativas dos pré-aposentados, visando à preparação e execução futura de planos de vida para a aposentadoria. Além disso, com o objetivo de avaliar se as expectativas dos participantes do GI foram alcançadas, algumas questões do roteiro foram adaptadas ao contexto de pós-teste (questões sublinhadas no Anexo F) e a entrevista foi re aplicada pela pesquisadora após a intervenção.

Uma das escalas utilizadas no Roteiro de Entrevista foi a *Escala de Satisfação com a Vida Pessoal* (CARNET, 1993; Corradi, 1999), cuja pontuação contém 10 pontos, sendo 1, totalmente insatisfeito; 5, nem satisfeito, nem insatisfeito e 10, totalmente satisfeito. Visa medir a satisfação dos participantes com atividades de interações interpessoais e lazer. Esse instrumento foi utilizado anteriormente por Zanfelicci (2009), obtendo um índice de confiabilidade interna de 0,85 e foi adaptado para o presente estudo.

Utilizou-se, também, a *Escala de Qualidade de Vida* (Graham-Berman, 2001), adaptada de um instrumento sobre autocuidados. A escala de pontuação contém 10 pontos, sendo 1, totalmente insatisfeito; 5, nem satisfeito, nem insatisfeito e 10, totalmente satisfeito. Por meio deste instrumento, afere-se o índice de qualidade de vida dos respondentes a partir da frequência com que relatam realizar diferentes atividades da sua vida cotidiana.

Apesar do Roteiro de Entrevista ter sido organizado em quatro grandes eixos (Recursos pessoais; Envolvimentos; Recursos externos; Bem-estar psicológico e satisfação com os envolvimento), e incluir itens de diferentes escalas, no presente estudo serão apresentados e analisados apenas os dados provenientes do eixo ‘Recursos pessoais’, visando estritamente a avaliação de necessidades de intervenção dos participantes do GI. Os dados referentes aos outros eixos, apesar de muito importantes na preparação para a aposentadoria, extrapolam os objetivos desta pesquisa e, por este motivo, optou-se por divulgá-los em publicações futuras.

#### *5.1.5 Questionário de Avaliação do Encontro*

Instrumento adaptado de Cia (2009), contendo questões abertas e fechadas, que tem por finalidade a avaliação dos pré-aposentados do GI com relação a diferentes aspectos da qualidade de cada encontro, dentre eles: (a) importância do assunto abordado; (b) adequação do tempo; (c) adequação das atividades propostas; (d) facilidade para participar das atividades

propostas; (e) atuação da pesquisadora; (f) relevância das ideias expostas pela pesquisadora e pelos colegas do grupo; (g) capacidade da pesquisadora para conduzir o encontro de maneira organizada; (h) oportunidades adequadas para a participação nas atividades propostas; (i) importância do encontro em relação ao preparo e aperfeiçoamento dos planos de vida para a aposentadoria; (j) habilidades da pesquisadora para manter um clima interpessoal agradável durante o encontro.

As opções de resposta a cada uma das questões fechadas varia de 0 (muito ruim) a 4 (muito bom). As questões abertas, por sua vez, versam sobre (a) o que o participante aprendeu no encontro; (b) o que mais gostou; (c) o que menos gostou; e (d) observações, comentários ou sugestões sobre o encontro (Anexo G).

#### *5.1.6 Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção*

Este questionário foi utilizado com a finalidade de obter uma avaliação dos pré-aposentados do GI em relação ao programa de intervenção como um todo (Anexo H). O questionário, construído a partir de Cia (2009) e adaptado por esta última de Larsen, Attkinson & Ngyyen (1979 *apud* Gallo, 2006), contém três questões fechadas, com opções de resposta que variam de 0 (muito baixo(a) ou muito ruim) a 4 (muito alto(a) ou muito bom(boa)), a saber: (a) avaliação da qualidade do programa; (b) avaliação da utilidade do programa para o planejamento da aposentadoria; e (c) grau de satisfação com os resultados que o participante avalia que obteve com o programa de intervenção. As questões abertas estão relacionadas a: (a) ajuda do programa na preparação de planos de vida para o pós-carreira; (b) expectativas atendidas e não atendidas após a participação no programa de intervenção; (c) dificuldades ainda existentes com relação ao planejamento para a aposentadoria; e (d) sugestões de mudanças para futuros programas sobre esta temática.

### *5.1.7 Outros materiais*

Todos os instrumentos utilizados na fase de avaliação foram aplicados em versão impressa e, portanto, os participantes utilizaram caneta/lápis para o seu preenchimento. As entrevistas realizadas com os participantes do GI foram gravadas em um aparelho de gravação de áudio.

## **5.2 Fase de Intervenção**

### *5.2.1 Material impresso*

No primeiro encontro do programa de intervenção, a pesquisadora entregou uma pasta com um grampo central e vários plásticos do tamanho A4 para todos os participantes do GI. Nesta pasta, personalizada com o nome de cada um e o logotipo do programa, os participantes armazenaram o cronograma geral, os materiais distribuídos durante os encontros, suas anotações pessoais e suas tarefas de casa. Ao final da intervenção, todos os participantes puderam obter o material completo do programa, tornando-se um material permanente para uso posterior à intervenção.

### *5.2.2 Roteiros (planejamento), resumos dos encontros e tarefas de casa*

Os roteiros para cada sessão foram elaborados pela pesquisadora com a finalidade de conduzir os encontros de maneira organizada, dentro do tempo previsto, e atendendo aos objetivos propostos para cada encontro. Cada roteiro contém as atividades planejadas para os encontros, o tempo previsto para a realização de cada uma delas, o resumo entregue aos participantes, e a tarefa de casa. Estes materiais, assim como o detalhamento do programa de intervenção, são apresentados no segundo tópico da seção de Resultados.

### 5.2.3 Outros materiais utilizados na intervenção

Ao longo do programa de intervenção, vários materiais foram utilizados, dependendo da técnica mais adequada para a reflexão, discussão ou vivência dos temas dos encontros, tais como: CD, DVD, papéis A4 e A3, canetas esferográficas, lápis de cor, canetas hidrográficas, cartolinas, cola, tesoura, revistas, jornais, lousa, *flip-chart*, filmadora, gravador de áudio, projetor multimídia, etc. Ressalta-se que, em todos os encontros, foram realizados diários de campo (anotações feitas pelas auxiliares de pesquisa) e gravações em áudio e vídeo, a fim de possibilitar análises posteriores do processo de intervenção.

## 6. Procedimento

O presente estudo possui várias etapas, descritas a seguir. A fase preliminar, apresentada na Tabela 8, engloba os procedimentos realizados anteriormente à intervenção com o GI.

Tabela 8

*Procedimentos Realizados na Fase Preliminar às Etapas de Pré-Teste, Intervenção e Pós-Teste*

<b>Fase Preliminar</b>
1. Qualificação (capacitação) da pesquisadora
2. Qualificação (capacitação) das auxiliares de pesquisa
3. Definição dos instrumentos
4. Aplicação-teste dos instrumentos
5. Divulgação do programa de intervenção
6. Formação dos grupos

### 6.1 Qualificação (capacitação) da pesquisadora

Inicialmente, no primeiro trimestre de 2012, a pesquisadora entrou em contato por e-mail com a professora Dra. Dulce Helena Penna Soares, responsável pelos grupos de

Orientação para Aposentadoria da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC (*Programa Aposent-Ação*). A pesquisadora solicitou uma visita ao Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP) da UFSC e a realização deste contato pessoal com a docente do *Programa Aposent-Ação* foi muito importante para a condução das etapas seguintes do presente estudo.

A pesquisadora, a partir desta visita, teve a oportunidade de: 1) aprofundar os seus conhecimentos sobre as temáticas de seu interesse (aposentadoria, orientação, projetos de vida para o futuro), 2) ter acesso a alguns materiais utilizados pelos pesquisadores do LIOP com os grupos de pré-aposentados e 3) instrumentalizar-se para o planejamento dos encontros do programa de intervenção.

Além da Profa. Dra. Dulce Helena Penna Soares, a pesquisadora também fez contato (por e-mail) com outros profissionais que realizam estudos na mesma temática, dentre eles: Profa. Dra. Lúcia Helena de Freitas Pinho França (UNIVERSO, Rio de Janeiro-RJ), Prof. Dr. José Carlos Zanelli (UFSC, Florianópolis-SC), Profa. Dra. Sheila Giardini Murta (UnB, Brasília-DF) e Prof. Dr. António Manuel Fonseca (Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal). Todos estes pesquisadores deram retorno aos e-mails da pesquisadora e contribuíram de diferentes formas, por exemplo, sugerindo bibliografias (livros, dissertações, teses, artigos) e materiais para a elaboração dos instrumentos e para a realização e avaliação da intervenção.

Como forma de qualificação complementar, a pesquisadora participou do II Congresso Brasileiro de Orientação para Aposentadoria nas Organizações, ocorrido de 19 a 21 de julho de 2012, na cidade de Florianópolis-SC. Além da apresentação do trabalho “Questões psicológicas relacionadas à aposentadoria: mapeamento dos estudos nacionais disponíveis em bases de dados eletrônicas” e da oportunidade de dialogar com profissionais e pesquisadores envolvidos em Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), participou de três

minicursos de três horas de duração cada, intitulados “Técnicas e procedimentos para um programa de orientação para aposentadoria”; “Pontos críticos na aposentadoria e estratégias de solução” e “Potencialidade tem idade? Como enfrentar os desafios dos preconceitos”.

Todos estes procedimentos, realizados de forma gradual, possibilitaram uma maior qualificação da pesquisadora para a condução deste estudo.

### ***6.2 Recrutamento e qualificação das auxiliares de pesquisa***

Realizar um Programa de Orientação para Aposentadoria “exige estar qualificado para atuar em um momento especial do desenvolvimento humano” (Zanelli et al., 2010, p.79). Trabalhar com a temática da aposentadoria exige integração, trocas e cooperação entre os profissionais pertencentes ao programa, desde os que atuam na sua divulgação até os que efetivamente o realiza e avalia. Neste sentido, a pesquisadora identificou a necessidade de recrutar e capacitar auxiliares de pesquisa que pudessem colaborar na realização das etapas de coleta de dados da pesquisa.

Inicialmente, em agosto de 2012, realizou-se contato com alunos de graduação em Psicologia de uma universidade pública do interior do estado de São Paulo com o objetivo de convidá-los a participarem do estudo “Programas de preparação de planos de vida para aposentadoria: avaliação de necessidades, processo e efeitos”, como auxiliares de pesquisa. A pesquisadora se apresentou aos alunos, informou os objetivos de sua pesquisa, descreveu de forma breve o procedimento da coleta e, ao final, fez o convite aos alunos interessados em exercer o papel de auxiliar de pesquisa. Os alunos que se interessaram pela pesquisa enviaram um e-mail à pesquisadora, confirmando a sua disponibilidade de horário para a realização de reuniões quinzenais ao longo do 2º semestre de 2012.

Três alunas se interessaram pela proposta e participaram de todas as reuniões agendadas pela pesquisadora. Nestas ocasiões, elas tiveram a oportunidade de: a) ler e discutir

parte da literatura sobre Orientação para Aposentadoria (por exemplo, Costa, 2009; L. França & Carneiro, 2009; L. França & Soares, 2009; Soares et al., 2007; Zanelli et al., 2010; entre outros); b) ter acesso ao projeto de doutorado da pesquisadora; c) contribuir para a elaboração dos instrumentos de coleta de dados que foram utilizados na “aplicação-teste”, e d) vivenciar algumas técnicas geralmente utilizadas em Programas de Orientação para Aposentadoria, como forma de treinar as habilidades necessárias para o auxílio na condução destas técnicas.

Ressalta-se que os encontros entre a pesquisadora e as auxiliares aconteceram desde a fase de qualificação até o término da coleta de dados. As auxiliares receberam, ao final da coleta de dados, um certificado de participação como auxiliares de pesquisa contendo a carga horária total dedicada ao desenvolvimento do projeto.

### ***6.3 Definição dos instrumentos***

Para a realização da Avaliação de Pré-teste foi prevista a elaboração de instrumentos que visassem a coleta de dados referente a: (1) dados sociodemográficos e percepções sobre a aposentadoria; (2) levantamento de necessidades em relação ao preparo para a aposentadoria e (3) definição de planos de vida para o pós-carreira. Inicialmente, pensou-se em utilizar alguns instrumentos (roteiros) disponíveis na literatura (Soares & Costa, 2011; Zanelli et al., 2010), mas após uma análise e avaliação dos objetivos do presente estudo, optou-se pela sua adaptação e pela inclusão de outros instrumentos de coleta de dados.

Inicialmente, a pesquisadora elaborou o instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”, construído a partir de Soares e Costa (2011) e, em seguida, construiu o “Roteiro de Entrevista”, adaptado de roteiros elaborados por Zanelli et al. (2010) e Soares e Costa (2011), e de outros instrumentos elaborados por Barham e Vanalli (2012) e Vanalli (2012).

Além disso, as pesquisas em psicologia social e do desenvolvimento indicam que, para as pessoas lidarem com as transições de vida (e a aposentadoria é uma delas), é necessário reestruturar a sua identidade social e desenvolver as habilidades sociais necessárias para adaptarem-se a estes novos contextos. Neste sentido, decidiu-se pela inclusão do Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette), com o objetivo de avaliar o repertório de habilidades sociais dos participantes durante as avaliações sucessivas e verificar se as atividades realizadas no programa de intervenção (reflexões, discussões, vivências, tarefas de casa) favoreceram a aquisição ou manutenção deste repertório ao longo do tempo.

Durante o período de elaboração dos instrumentos, adaptações foram realizadas a partir da análise de profissionais que estudam sobre o envelhecimento humano, provenientes do grupo de estudos da UFSCar no qual a pesquisadora está inserida. Tais análises e sugestões de alterações e inclusões de itens ou questões propiciaram um aperfeiçoamento dos instrumentos, assim como uma maior adequabilidade aos objetivos do estudo. O único instrumento utilizado de forma completa, conforme indicação dos seus autores (Braz et al., s.d.), foi o Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette).

A coleta de dados obtida após a aplicação dos instrumentos descritos anteriormente, permitiu à pesquisadora personalizar o programa de intervenção, adequando-o às necessidades dos participantes do GI, tendo como foco a reflexão sobre a importância do planejamento de vida para a aposentadoria, assim como a (re)definição dos seus planos de vida para o futuro.

#### ***6.4 Aplicação-teste dos instrumentos***

Esta etapa do estudo foi realizada com quatro participantes que foram convidados por atenderem aos seguintes critérios: (a) estarem próximos do evento da aposentadoria (pré-aposentados), (b) terem disponibilidade de horário para participarem desta etapa da pesquisa, e (c) responderem aos instrumentos solicitados pela pesquisadora.

A aplicação foi realizada individualmente. Inicialmente, realizou-se a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, após a sua assinatura, uma via foi destinada ao participante e outra à pesquisadora. A participação dos pré-aposentados nesta etapa da pesquisa consistiu em: (1) registrar planos de vida a curto e médio prazos, visando atividades para o período após sua aposentadoria, (2) responder ao Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette) e (3) ser entrevistado(a) pela pesquisadora. Ressalta-se que as entrevistas foram gravadas em áudio com o objetivo de viabilizar uma análise posterior mais detalhada dos dados.

Após ter sido concluída a “Aplicação-teste dos Instrumentos”, a pesquisadora avaliou: (1) se os procedimentos utilizados durante a aplicação foram adequados; (2) se os instrumentos eram suficientes para coletar os dados necessários à realização do estudo; (3) se os participantes da “aplicação-teste” compreenderam as questões realizadas no roteiro de entrevista e nas escalas, e (4) se os participantes relataram algum desconforto ou dificuldade ao responder os instrumentos.

Para avaliar os resultados da aplicação-teste, foram realizados os seguintes procedimentos: (a) transcrição das entrevistas, (b) leitura dos comentários realizados pelos participantes durante a coleta e anotados pela pesquisadora, (c) identificação das respostas referentes aos Planos de Vida e (d) tabulação dos dados do IHSI-Del-Prette (computados em escores, de acordo com recomendações do manual do IHS-Del-Prette (Z. Del Prette & Del Prette, 2001), porque o IHSI-Del-Prette ainda não dispunha, nesta época, da estrutura fatorial descrita anteriormente). Concluiu-se que todos os instrumentos estavam adequados aos objetivos da pesquisa e que poucas alterações seriam necessárias, considerando o objetivo de facilitar a compreensão dos respondentes do GI e GC. As alterações realizadas no Roteiro de Entrevista estão apresentadas na Tabela 9.

Tabela 9

*Alterações Realizadas no Roteiro de Entrevista, Após a Aplicação-teste do Instrumento*

<b>Tópico (subtópico)</b>	<b>Alterações</b>
Recursos Pessoais (Dados pessoais)	Inclusão do item “Data de Nascimento”. Inclusão de opções de resposta para o item “Renda mensal” (em salários mínimos).
Recursos Pessoais (Expectativas com relação à aposentadoria)	Inclusão de duas questões ao final do bloco: - Por que você decidiu participar de um grupo de orientação para aposentadoria? - O que você espera encontrar aqui (expectativas, temas para discussão e reflexão)?
Envolvimentos (Envolvimento familiar)	Inclusão do item “Tem pais?”. Inclusão de duas questões ao final do bloco: - Em um dia de semana típico, quanto tempo você passa conversando ou envolvido em atividades com seu(s) pai(s)? - Em um dia de folga ou de final de semana, quanto tempo você passa conversando ou envolvido em atividades com seu(s) pai(s)?
Bem-estar psicológico e Satisfação com os envolvimento	Escala de Satisfação com a Vida: - Inclusão das palavras “Com as...” no início dos itens 2 ( <u>Com as</u> atividades que realiza para cuidar de si mesmo) e 3 ( <u>Com as</u> atividades de lazer que você realiza). Escala de Qualidade de Vida: - Substituição, no item 5, da palavra “ficar” pela palavra “está” (Quanto <u>está</u> doente, tira tempo para repousar). Inclusão da frase “regularmente (pelo menos 3 vezes por semana), no final do item 6. Inclusão da frase “(pelo menos 30 dias por ano)”, no final do item 7.

Em relação ao instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”, foi necessária uma alteração, tendo em vista a dificuldade dos participantes em identificar e descrever planos no âmbito de vida intitulado “Bem-estar psicológico”. A justificativa dada foi que os planos apresentados por eles nos outros âmbitos avaliados pelo instrumento já visavam, em grande parte, a sua condição futura de bem-estar psicológico. Dada esta dificuldade relatada pelos participantes, optou-se por excluir este item do instrumento.

Ressalta-se que nenhuma alteração, inclusão ou exclusão de informações foi necessária no Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette), com o acréscimo de que os participantes relataram facilidade em respondê-lo e boa compreensão dos itens.

Por fim, a realização da “Aplicação-teste dos Instrumentos” foi essencial porque permitiu à pesquisadora realizar uma avaliação acurada de todos os instrumentos utilizados posteriormente, no estudo com o GI e GC. Possibilitou, ainda, um treino prévio da aplicação destes instrumentos. Cabe lembrar que o foco da “Aplicação-teste dos Instrumentos” não foi nos procedimentos de tabulação e análise dos dados, mas na avaliação da adequabilidade dos instrumentos à pesquisa, o que foi alcançado com sucesso, conforme apresentado neste tópico.

### ***6.5 Divulgação do programa de intervenção e formação dos grupos***

A divulgação do programa de intervenção foi realizada através de cartazes, distribuídos em organizações públicas e privadas de uma cidade do interior de São Paulo; e-mails institucionais; contatos com pessoas responsáveis pela área de Recursos Humanos de diferentes empresas; programa de rádio local, e divulgação em uma rede social (Anexo I).

Os interessados em participar do estudo entraram em contato com a pesquisadora por telefone ou e-mail e efetuaram a sua inscrição. Conforme comentado anteriormente, a formação dos grupos baseou-se na ordem de inscrição dos interessados em participar do programa de intervenção porque a expectativa inicial da pesquisadora era de formar apenas um grupo (GI) e não previu que o número de interessados pudesse ultrapassar este limite (8 a 13 participantes, no máximo), por diversos motivos: (a) a intervenção era de longa duração; (b) as pessoas que atendiam aos critérios de inclusão ainda possuíam uma rotina densa de trabalho e, provavelmente, pouco tempo livre; (c) a intervenção estava marcada para ocorrer

nas sextas-feiras à noite, momento em que as pessoas costumam descansar ou realizar atividades com a família, e (d) o grupo teria um caráter heterogêneo e os seus membros não se conheceriam previamente, o que poderia causar uma expectativa de passar por um período de constrangimento nas interações iniciais.

### ***6.6 Etapa de Pré-teste - Aplicação dos instrumentos***

A pesquisadora entrou em contato com todos os interessados e agendou data e local para a aplicação individual dos instrumentos, considerando a disponibilidade de horário de cada um.

Os participantes do GI (n = 13, neste momento) foram expostos aos instrumentos na seguinte ordem: (1) Planos de Vida para a Aposentadoria, (2) IHSI-Del-Prette, e (3) Entrevista. Antes da aplicação dos instrumentos, a pesquisadora contextualizou brevemente os conteúdos que seriam coletados, esclarecendo eventuais dúvidas. Em seguida, leu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e solicitou a assinatura do participante, caso estivesse de acordo com o conteúdo do documento. A pesquisadora solicitou a autorização dos pré-aposentados (GI) para gravar as entrevistas em áudio, com o objetivo de viabilizar uma análise posterior mais detalhada. As instruções de cada instrumento foram lidas em voz alta pela pesquisadora e cada participante respondeu ao material, sem delimitação de tempo. O mesmo procedimento foi adotado com os participantes do GC (n = 13), com exceção da entrevista, que foi conduzida apenas com os participantes do GI, uma vez que a entrevista tinha como finalidade adequar o programa de intervenção às demandas dos seus membros. Assim, esta coleta de dados teve duração aproximada de uma hora e trinta minutos para cada participante do GI e de uma hora para cada participante do GC.

### **6.7 Intervenção (GI)**

O programa de intervenção foi oferecido aos participantes do GI no período de abril a junho de 2013. Foram realizados oito encontros grupais, semanalmente, e estes encontros foram planejados a partir das demandas advindas da Avaliação de Necessidades. Na Tabela 10 são apresentados, resumidamente, os temas abordados nos encontros e algumas observações sobre os procedimentos adotados durante o programa de intervenção. O programa, descrito de forma detalhada, está apresentado na seção Resultados.

Tabela 10

#### *Temas dos Encontros do Programa de Preparação para a Aposentadoria*

Temas dos Encontros
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apresentação, integração, contrato psicológico grupal e levantamento de expectativas.</li> <li>2. Significados da aposentadoria e planejamento financeiro.</li> <li>3. Relacionamento familiar e redes de apoio social.</li> <li>4. A importância das Habilidades Sociais no contexto da aposentadoria.</li> <li>5. Estresse e estratégias de enfrentamento na fase de transição para a aposentadoria.</li> <li>6. Tempo livre nas fases de pré e pós-aposentadoria.</li> <li>7. Planos de vida para a aposentadoria.</li> <li>8. Qualidade de vida na aposentadoria / Encerramento / Avaliação do programa de intervenção / Confraternização.</li> </ol>
Observações
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encontros grupais gravados em áudio e vídeo.</li> <li>• Anotações gerais feitas pelas auxiliares de pesquisa no diário de campo.</li> <li>• Avaliação dos encontros e do programa de intervenção, realizada por meio de questionários específicos para este fim.</li> </ul>

### **6.8 Etapas de Pós-teste e Follow-up - Reaplicação dos instrumentos**

Após a intervenção realizada com o GI, os participantes do GI e GC responderam novamente aos instrumentos de avaliação (pós-teste), conforme descrito na etapa de pré-teste. Nesta fase, a entrevista realizada com o GI foi conduzida no local de escolha de cada um

(residência ou universidade pública onde foi realizada a coleta de dados pré-intervenção), em função da disponibilidade de tempo de cada um.

A avaliação do *follow-up* ocorreu um ano após o término do programa de intervenção e os participantes do GI e GC responderam, novamente, aos instrumentos “Planos de Vida para a Aposentadoria” e IHSI-Del-Prete.

O objetivo da reaplicação dos instrumentos foi obter medidas que viabilizassem a identificação de possíveis efeitos do programa sobre (a) a habilidade de planejamento para a aposentadoria e (b) o repertório de habilidades sociais, a partir da comparação dos dados de cada grupo antes da intervenção (pré-teste), logo após a intervenção (pós-teste) e um ano após o seu término (*follow-up*).

### ***6.9 Encontro realizado com o GC***

Após a avaliação de pós-teste, a pesquisadora ofereceu aos pré-aposentados do GC a oportunidade de participarem de um encontro de sensibilização à temática da pesquisa, focando em algumas reflexões acerca da importância do planejamento de vida para a aposentadoria. Este encontro foi realizado em julho de 2013, no mesmo local de realização do programa de intervenção oferecido ao GI. O roteiro que norteou o planejamento e realização deste encontro encontra-se no Anexo J.

## **7. Tratamento dos dados**

Com o objetivo de adequar o tratamento dos dados aos objetivos da pesquisa, definiu-se pela utilização de uma abordagem de análise mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos. Os dados quantitativos, em função da amostra pequena e da distribuição assimétrica dos achados, foram analisados por meio de testes não paramétricos, conforme recomendam Dancey e Reidy (2006) e Marôco (2014). Utilizou-se o *software* IBM SPSS

*Statistics (Statistical Package for Social Sciences)*, versão 21, para a realização da análise inferencial dos dados e adotou-se um nível de significância igual ou inferior a 0,05. Os dados qualitativos foram analisados por meio da Análise de Conteúdo Temática e Estrutural (Bardin, 1977).

A escolha adequada de cada método de análise dependeu dos dados obtidos através dos instrumentos (Ficha de inscrição, Planos de vida para a aposentadoria, IHSI-Del-Prette e Entrevista), do programa de intervenção realizada com o GI, e dos questionários de avaliação (de cada encontro e da intervenção de forma geral). A seguir, são detalhados os procedimentos de análise de dados utilizados em cada etapa do estudo.

### ***7.1 Caracterização da amostra***

Os dados sociodemográficos obtidos na ficha de inscrição dos participantes (GI e GC) foram inseridos em planilhas do programa *SPSS Statistics* e analisados estatisticamente, segundo medidas descritivas de tendência central e dispersão (média, desvio-padrão, valores mínimos e máximos) e de frequência (absoluta e relativa).

Para identificar se os grupos eram semelhantes entre si, os dados sociodemográficos foram analisados utilizando-se o teste-*t* (para variáveis contínuas), o teste não paramétrico *U de Mann-Whitney* (para variáveis ordinais e intervalares) e o teste de *Chi-Quadrado* (para variáveis nominais).

### ***7.2 Avaliação de Necessidades***

Os dados apresentados na Avaliação de Necessidades foram extraídos de uma parte do Roteiro de Entrevista, referente ao eixo ‘Recursos Pessoais’, coletado durante a avaliação de pré-teste com os participantes do GI.

As entrevistas foram transcritas e registradas na forma de relatos escritos. Estes relatos foram submetidos a uma análise de conteúdo do tipo Temática e Estrutural (Bardin, 1977) que resultaram na identificação e definição de categorias indicativas de necessidades, obtidas a partir do estabelecimento de um índice de concordância entre juízes. Nesta etapa da análise dos dados foram identificadas as temáticas que deveriam ser trabalhadas com o GI ao longo da intervenção. Ressalta-se que esta primeira etapa da avaliação dos dados foi realizada pela pesquisadora e por uma auxiliar de pesquisa (juízes), de forma independente, e os índices de concordância foram calculados pela seguinte fórmula: número de concordâncias dividido pela somatória do número de concordâncias e discordâncias, multiplicado por cem (Kazdin, 1982).

Posteriormente à obtenção da frequência de respostas em cada categoria, procedeu-se a uma análise secundária dos dados na qual se buscou identificar os indicadores de necessidades de intervenção. Esta etapa da análise foi realizada conjuntamente por duas pesquisadoras e consistiu na leitura exaustiva de cada relato dos participantes, na anotação de palavras sinalizadoras de demandas de intervenção, na discussão sobre as demandas do grupo e na construção conjunta e consensual de indicadores de necessidades que teve como objetivo principal extrair dos dados coletados, elementos que direcionassem o planejamento e a execução do programa de intervenção. As frases de todos os indicadores provenientes desta análise foram iniciadas da seguinte forma: *“Ser capaz de formular planos que promovam/facilitem...”*.

### ***7.3 Avaliação de Processo***

Com o objetivo de avaliar a integridade na execução do programa de intervenção, assim como a qualidade de cada encontro, cinco fontes de informação sobre os encontros foram analisadas, constituindo, em conjunto, uma Avaliação de Processo (C. França et al., 2013; Linnan & Steckler, 2002; Murta et al., 2014a;).

Os dados resultantes dos indicadores de avaliação de processo utilizados no presente estudo foram obtidos por meio dos seguintes materiais: (a) Planilha de Acompanhamento de Frequência nos Encontros, para avaliar o indicador “Exposição ao Programa” (Anexo K); (b) Planilha de Acompanhamento das Tarefas de Casa, para avaliar o indicador “Dose recebida” (Anexo L); (c) Planilha de Acompanhamento do Engajamento dos Participantes nas Atividades e Discussões, para avaliar o indicador “Metas intermediárias” (Anexo M); (d) Questionário de Avaliação do Encontro (apresentado anteriormente no Anexo G), para avaliar o indicador “Satisfação com os encontros”, e (e) Diário de campo e filmagens, para avaliar os indicadores “Integridade ou Fidelidade da intervenção” e “Metas intermediárias”.

Os indicadores que compõem a Avaliação de Processo podem ser visualizados na Tabela 11 e foram extraídos de diferentes estudos sobre avaliação de programas de intervenção (Cia, 2009; C. França et al., 2013; Linnan & Steckler, 2002 ; Murta et al. 2014a; Pereira & Del Prette, 2011; Schwartz & Baer, 1991).

Tabela 11

*Indicadores de Avaliação de Processo Utilizados no Estudo*

<b>Indicadores Avaliados</b>	<b>Descrição</b>
Exposição ao Programa	Assiduidade (Frequência) dos participantes nos encontros.
Dose recebida	Realização da tarefa de casa; Entrega da tarefa de casa no prazo solicitado.
Metas intermediárias	Adesão e Engajamento (envolvimento; demonstração de interesse e disposição dos participantes para a realização das atividades propostas no encontro).
Integridade/ Fidelidade da intervenção	Avaliação global de integridade; Integridade na execução das etapas de cada encontro (correspondência entre o que foi planejado e o que foi executado).
Satisfação com os encontros	Importância dos assuntos discutidos; Relevância das ideias expostas pela pesquisadora; Adequação do tempo; Adequação das atividades realizadas; Facilidade para participar das atividades propostas; Oportunidades para participar das atividades; Organização do encontro; Importância das ideias expostas pelos colegas do grupo; Importância do encontro em relação ao planejamento para a aposentadoria; Atuação da pesquisadora; Habilidades da pesquisadora para manter um clima interpessoal agradável.

Os dados referentes à avaliação de processo foram obtidos após a realização de um trabalho conjunto entre dois pesquisadores, no qual era solicitada a avaliação de um terceiro juiz em caso de divergências. Os resultados dos indicadores “Exposição ao programa”, “Dose recebida”, “Metas intermediárias” e “Integridade ou fidelidade da intervenção” foram organizados em planilhas do SPSS *Statistics* e analisados segundo medidas descritivas de frequência (absoluta e relativa). Os dados resultantes do indicador “Satisfação com os encontros” foram analisados segundo medidas de tendência central e dispersão (médias e desvio-padrão). Relatos dos participantes, registrados no Diário de campo ou observados nas filmagens, foram apresentados de maneira a complementar e enriquecer as análises.

#### ***7.4 Avaliação de Resultados***

Para realizar a avaliação dos resultados, visando à identificação dos efeitos do programa de intervenção sobre o planejamento de vida para a aposentadoria, assim como sobre o repertório de habilidades sociais dos participantes, foram analisados os dados dos instrumentos “Planos de Vida para a Aposentadoria” e “Inventário de Habilidades Sociais para Idosos – IHSI-Del-Prette”. Adicionalmente, foram incluídos nesta seção os dados do “Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção” e alguns relatos ou trechos escritos pelos participantes do GI, provenientes das tarefas de casa, do diário de campo e das filmagens. Assim como na Avaliação de Processo, os resultados da Avaliação de Resultados foram analisados a partir da atuação conjunta de dois pesquisadores e, no caso de divergências, a avaliação de um terceiro juiz era solicitada.

##### *7.4.1 Planos de Vida para a Aposentadoria (elaboração e reelaboração)*

Os planos de vida para a aposentadoria foram escritos pelos participantes nas fases de pré-teste, pós-teste e *follow-up*. Estes planos foram digitados pela pesquisadora e, em seguida, sistematizados em um roteiro (Anexo N) e analisados segundo os seguintes critérios: (a) descreve plano(s) a curto prazo?; (b) descreve plano(s) a médio prazo?; (c) Deixou alguma parte do instrumento em branco?; (d) Quantidade de planos, a curto prazo, em cada área avaliada; (e) Quantidade de planos, a médio prazo, em cada área avaliada; (f) O(s) plano(s) é(são) detalhado(s)?; (g) O conteúdo do plano está relacionado às áreas(âmbitos) de vida especificadas(os)?; (h) Apresenta plano(s) no item “Outros”?; (i) O tipo de plano pode ser caracterizado como: irrealizável, vago, indefinido, ou realizável (tipos de projetos de futuro extraídos e adaptados de Costa (2009) e Soares & Costa (2011)).

No que tange ao último critério de análise (tipo de plano), a pesquisadora adaptou uma categorização prévia proposta por Costa (2009) e Soares e Costa (2011). Estas autoras identificaram quatro tipos de projetos de futuro, conforme pode ser visualizado na Tabela 12.

Tabela 12

*Tipos de Projetos de Futuro Para a Aposentadoria (Adaptado de Costa, 2009; Soares & Costa, 2011)*

Tipo de Plano	Definição
Irrealizável	Projetos inviáveis (ao menos pelo que foi percebido na pesquisa) e sem qualquer planejamento de ações para concretização.
Vago	Projetos pouco definidos, guiados pelo senso comum. Participantes com pouco conhecimento sobre si próprio e seus desejos; ou que querem realizar muitas coisas, mas não conseguem articular em ações.
Indefinido	Projetos relacionados ao interesse em permanecer no trabalho porque o participante não identifica outros projetos para o futuro. Projetos que sinalizam dificuldades do participante em estabelecer projetos e dúvidas quanto às ações necessárias para a sua implementação futura.
Realizável	Projetos possíveis de serem realizados e com algumas ações definidas para implementá-los após a aposentadoria.

Todos os dados sistematizados no roteiro foram discutidos por dois pesquisadores, segundo itens norteadores de análise (Anexo O) e, em não havendo divergências entre os avaliadores, os resultados foram inseridos em planilhas do *SPSS Statistics* e analisados segundo métodos descritivos (frequências relativas e médias) e inferenciais. A comparação entre os grupos no pré-teste, pós-teste e *follow-up* foi realizada utilizando-se dois testes não paramétricos: *U de Mann-Whitney* (para variáveis ordinais e intervalares) e Teste Exato de Fisher (para variáveis categóricas). Ressalta-se que o Teste Exato de Fisher é a alternativa utilizada no caso de duas amostras independentes, quando o tamanho da amostra é pequeno, pois nesse caso o teste de *Chi-Quadrado* não se aplica. Segundo Marôco (2014), este é um “teste não paramétrico exato que pode ser utilizado para comparar duas ou mais amostras

independentes de pequena dimensão quanto a uma variável qualitativa cujas frequências absolutas das classes estão agrupadas em tabelas de contingência” (p. 108).

Em relação às comparações intragrupos, foram utilizados os seguintes testes não paramétricos: *Wilcoxon* para duas amostras relacionadas (para variáveis ordinais e intervalares) e o teste *McNemar* (para variáveis categóricas). O uso do teste *McNemar* permitiu a comparação de variáveis dicotômicas (tipo sim/não) com o objetivo de avaliar possíveis alterações entre as avaliações realizadas ao longo do tempo. Desta forma, “o teste de McNemar é utilizado para testar contagens ou proporções em populações de onde foram extraídas duas amostras emparelhadas com variáveis nominais dicotômicas” (Marôco, 2014, p. 165).

#### *7.4.2 Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette)*

Inicialmente, os dados do IHSI-Del-Prette referente ao GI e GC, nas três avaliações realizadas, foram tabulados e organizados em planilhas do Excel e, posteriormente, transferidos para o *software SPSS Statistics*, versão 21. Os resultados obtidos foram convertidos em escore geral e escores para quatro fatores, de acordo com os procedimentos apresentados em estudo relacionado à estrutura fatorial e validação do instrumento (Braz et al., s.d.).

Foram realizadas análises descritivas (escores médios e desvio-padrão) e inferenciais entre grupos e intragrupos. Para as análises estatísticas de comparação entre os grupos, utilizou-se o teste não paramétrico U de *Mann Whitney*, e para a realização das análises intragrupos ao longo das avaliações sucessivas, utilizou-se o teste não paramétrico de *Wilcoxon*.

### *7.4.3 Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção*

Os dados resultantes do “Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção”, aplicado no final do último encontro do programa, foram analisados segundo medidas de tendência central e dispersão (médias, desvio-padrão, valores mínimos e máximos, frequência relativa e absoluta). Os indicadores avaliados no presente estudo foram: (a) Qualidade do programa; (b) Utilidade do programa de intervenção para o planejamento de vida para a aposentadoria; (c) Grau de satisfação com os resultados que obteve por meio do programa de intervenção, e (d) Se o programa de intervenção ajudou o participante na preparação de seus planos de vida para a aposentadoria.

Para além das análises quantitativas, foram incluídas análises qualitativas a partir das justificativas e respostas dos participantes às questões abertas presentes no questionário. Ademais, foram incluídos depoimentos e relatos dos participantes, registrados na Tarefa de casa, no Diário de campo ou observados nas filmagens.

## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS**

Neste capítulo são apresentados os resultados do presente estudo. Os dados estão organizados em quatro subseções: (1) Avaliação de Necessidades; (2) O Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria; (3) Avaliação de Processo; e (4) Avaliação de Resultados (Efeitos).

#### **1. Avaliação de Necessidades**

A avaliação de necessidades de intervenção deriva das respostas dos participantes do GI às questões abertas contidas no Roteiro de Entrevista, aplicado pela pesquisadora na etapa de pré-intervenção.

Os relatos dos pré-aposentados do GI, após transcrição das entrevistas, foram organizados em categorias que, posteriormente, direcionaram o planejamento e execução do programa de intervenção. Para o tratamento dos dados utilizou-se a Análise Temática e Estrutural (Bardin, 1977). Estas categorias, assim como as suas definições e frequência de relatos dos participantes em cada categoria, são apresentadas na Tabela 13.

Foram identificadas nove categorias e estas estão organizadas na Tabela 13 por ordem decrescente da frequência de relatos. As categorias de maior incidência foram ‘significados da aposentadoria’ e ‘tempo livre na aposentadoria’ (f = 16) e as de menor incidência foram ‘estresse e estratégias de enfrentamento’ e ‘planejamento financeiro’ (f = 7). As outras categorias variaram entre 10 e 14 relatos cada uma.

Tabela 13

*Indicadores de Necessidades de Intervenção por parte dos Participantes*

<b>Categoria</b>	<b>Definição</b>	<b>Frequência de Respostas (f)</b>
Significados da aposentadoria	Concepções e percepções acerca do fenômeno aposentadoria.	16
Tempo livre na aposentadoria	Identificação das atividades que pretende realizar no tempo livre que será disponibilizado após o evento da aposentadoria, com a devida reorganização de rotinas.	16
Planejamento para o futuro	Perspectivas de planos de vida para a fase da aposentadoria e da necessidade de preparação para esta etapa da vida.	14
Qualidade de vida na aposentadoria	Avaliação da presença ou ausência de elementos indicadores de qualidade de vida nas fases de pré e pós-aposentadoria.	13
Relacionamentos familiares	Reflexões acerca dos vínculos familiares atuais e perspectivas de redução, manutenção ou ampliação destes relacionamentos após a aposentadoria.	13
Relacionamentos sociais extrafamiliares	Reflexões acerca da atual rede de apoio social extrafamiliar e perspectivas futuras para a fase da aposentadoria.	12
Habilidades sociais	Relatos que sinalizam possíveis dificuldades de relacionamento interpessoal ou a necessidade de um repertório de habilidades sociais mais adequado à transição e inserção na fase da aposentadoria.	10
Estresse e estratégias de enfrentamento	Identificação de possíveis estressores relacionados à aposentadoria ou ao momento atual de pré-aposentadoria, assim como das estratégias de enfrentamento ao estresse nesta etapa de transição.	7
Planejamento financeiro	Avaliação da vida financeira atual e das possibilidades de organização e planejamento das finanças visando à aposentadoria.	7

Os relatos dos participantes foram distribuídos entre as categorias indicativas de necessidades, a partir do estabelecimento de um índice de concordância entre juízes. A pesquisadora e uma auxiliar de pesquisa realizaram esta tarefa de maneira independente e, posteriormente, os índices de concordância foram calculados. Desta forma, na Tabela 13

foram consideradas apenas as frequências em que houve concordância entre os dois juízes. A análise de concordância da dupla “pesquisadora-auxiliar de pesquisa” é apresentada na Tabela 14.

Tabela 14

*Índice de Concordância entre Juízes em Relação à Frequência dos Relatos dos Participantes, em cada Categoria Indicadora de Necessidades de Intervenção*

<b>Categoria</b>	<b>Nº de Concordância</b>	<b>Nº de Discordância</b>	<b>IC (%)</b>
Significados da aposentadoria	16	1	94,1
Tempo livre na aposentadoria	16	1	94,1
Planejamento para o futuro	14	1	93,3
Qualidade de vida na aposentadoria	13	1	92,8
Relacionamentos familiares	13	1	92,8
Relacionamentos sociais extrafamiliares	12	0	100
Habilidades sociais	10	1	90,9
Estresse e estratégias de enfrentamento	7	0	100
Planejamento financeiro	7	0	100
	<b>Geral</b>		<b>95,3</b>

*Nota.* Nº = Número; IC = Índice de concordância entre os juízes.

A concordância entre os juízes foi verificada para todos os relatos dos participantes, resultando em índices de concordância superiores a 90% em todas as categorias avaliadas. Estes índices elevados de concordância indicam a fidedignidade (Cozby, 2003) da avaliação e a identificação de necessidades de intervenção, sendo esta última focada nas demandas dos participantes do GI.

Nota-se que das nove categorias identificadas, o índice de concordância entre os avaliadores foi de 100% em três delas (relacionamentos sociais extrafamiliares, estresse e estratégias de enfrentamento, e planejamento financeiro). Em relação às outras categorias, mesmo havendo pequenas diferenças nos índices, que variaram de 90,9% a 94,1%, o número de discordâncias entre os juízes foi de apenas um relato em cada uma destas categorias. Portanto, percebe-se que todos os índices de concordância entre avaliadores foram

satisfatórios e os resultados indicam que o procedimento adotado pode ser considerado confiável para a avaliação das necessidades de intervenção de pré-aposentados no que tange à preparação psicológica para a aposentadoria.

Para além da identificação e definição das categorias, são apresentados exemplos de relatos dos participantes (nomes fictícios) em cada uma das categorias e indicadores de necessidades que sinalizam em quais demandas o programa buscou intervir, conforme mostrado na Tabela 15. Os indicadores de necessidades, presentes na última coluna da Tabela, indicam quais os principais tópicos que deveriam ser considerados no planejamento da intervenção e, conseqüentemente, o que era esperado dos participantes do GI após a execução do programa planejado no que se refere aos seus planos de vida para a aposentadoria.

Nota-se que todos os indicadores apresentados iniciam com a frase contida no título da coluna, ou seja, “*Ser capaz de formular planos que promovam/facilitem...*”. Os resultados apresentados neste tópico da tabela são produtos de uma construção conjunta entre a pesquisadora e a orientadora do projeto de pesquisa.

Tabela 15

*Exemplos de Relatos dos Participantes em Cada Categoria e Explicitação dos Indicadores de Necessidades de Intervenção*

<b>Categoria</b>	<b>Exemplos de relatos dos entrevistados</b>	<b>Necessidades</b>
<b>Frequência dos relatos</b>		- Ser capaz de formular planos que promovam/facilitem...
Significados da aposentadoria (f=16)	<p><i>“Ah, eu acho que a aposentadoria deve ser algo bom. Significa não ter obrigação e poder escolher o que quero fazer”</i> (Alice)</p> <p><i>“O grande problema de ser aposentado é a exclusão, não ter contato com o mundo. Ao pensar em aposentadoria eu me sinto velha. Não deve ser bom ser aposentada”</i> (Marlene)</p>	<p>... o estabelecimento de expectativas realistas sobre a aposentadoria nos diferentes âmbitos de vida;</p> <p>... a modificação de crenças e emoções exageradamente negativas ou positivas.</p>
Tempo livre na aposentadoria (f=16)	<p><i>“Eu quero parar de trabalhar, mas o que me preocupa é a falta de rotina. Não quero acordar e dormir com o mesmo pijama”</i> (Alice)</p> <p><i>“Com a aposentadoria um mar de possibilidades se abre, mas não sei ao certo como ocuparei o meu tempo. Preciso aprender a me organizar melhor”</i> (Esméria)</p> <p><i>“Pretendo usar o meu tempo livre para fazer as coisas que gosto como viajar mais, ir a teatros, musicais e palestras”</i> (Helena)</p> <p><i>“Eu quero manter as minhas atividades esportivas como caminhada, corrida, musculação, treinamento funcional. Eu também pretendo voltar a ler por hobbie, viajar mais, cuidar da casa e aprimorar o meu inglês”</i> (Telma)</p>	<p>... o estabelecimento de novas rotinas;</p> <p>... a identificação e realização de atividades não rotineiras.</p>
Planejamento para o futuro (f=14)	<p><i>“Eu quero um momento para parar para pensar e planejar realmente, e não esperar um destino. Ainda bem que tem pessoas que se preocupam com isso porque é importantíssimo”</i> (Janete)</p> <p><i>“O trabalho do dia-a-dia não deixa a gente parar para refletir. Acho que devo me preocupar e planejar melhor o meu futuro. Espero que no grupo eu aprenda a lidar com algumas situações típicas de quem está nessa fase de preparação para a aposentadoria”</i> (Lúcio)</p> <p><i>“Eu tenho medo do desconhecido, afinal, trabalho desde os 14 anos. Preciso me preparar. Às vezes penso: será que toda essa preocupação é fantasia ou real? Quero ajuda, quero ouvir as pessoas e suas ideias sobre a aposentadoria”</i> (Marlene)</p> <p><i>“Eu quero me aprimorar na questão do meu autoconhecimento. Quero pensar em situações sobre a aposentadoria que ainda não pensei, como por exemplo, estratégias para formar novos grupos e articular novos interesses”</i> (Telma)</p>	<p>... a construção de um projeto de vida para a aposentadoria;</p> <p>... a identificação de atividades prazerosas e como estas atividades serão realizadas após a aposentadoria;</p> <p>... a inclusão de outras pessoas do convívio nos seus planos para a aposentadoria.</p>

Tabela 15

*Exemplos de Relatos dos Participantes em Cada Categoria e Explicitação dos Indicadores de Necessidades de Intervenção (Continuação)*

<b>Categoria</b>	<b>Exemplos de relatos dos entrevistados</b>	<b>Necessidades</b>
<b>Frequência</b>		- Ser capaz de formular planos que promovam/facilitem...
Qualidade de vida na aposentadoria (f=13)	<p><i>“Eu acho que não é muito o meu perfil, mas eu tenho medo de ter depressão depois, de baixar um pouco o ânimo. Eu terei tempo, mas não sei se as pessoas terão tempo pra mim. Será que eu ficarei saudável? Será que eu terei a qualidade de vida que espero?”</i> (Elis)</p> <p><i>“Eu preciso me aposentar para ter uma vida melhor. O meu marido acha que eu não vou aguentar ficar parada, mas eu não tenho condição física de continuar trabalhando. Estou no meu limite físico”</i> (Marina)</p>	... a realização de atividades: físicas, sociais, de manutenção da saúde e estabilidade financeira, visando a obtenção de melhor qualidade de vida pós-aposentadoria.
Relacionamentos familiares (f=13)	<p><i>“A minha vida familiar não vai mudar nada. Talvez por ter mais tempo eu vou fazer mais favores aos filhos”</i> (Helena)</p> <p><i>“Eu não tenho muito apoio da minha família então estou pensando só em mim”</i> (Janete)</p> <p><i>“Acho que o relacionamento familiar vai ser uma caixinha de surpresas porque preciso cuidar da minha mãe que está doente e meus filhos, até lá, serão adultos. Talvez eu tenha mais problemas dentro de casa”</i> (Marlene)</p> <p><i>“Acho que a minha vida familiar não vai mudar nada”</i> (Telma)</p>	<p>... a identificação de atividades que gostaria e poderia realizar com familiares, na fase de pós-aposentadoria (dentro de seus limites de tempo, interesse, energia e capacidade financeira);</p> <p>... relacionar-se de maneira habilidosa com familiares (Por exemplo: saber dizer não; saber lidar com diferenças).</p>
Relacionamentos sociais extrafamiliares (f=12)	<p><i>“Eu imagino que eu vá me sentir um pouco discriminada. Eu vou me juntar ao grupo dos aposentados, entendeu? Com aquele rótulo de que aposentado é aquele que não faz nada e não é valorizado pela missão cumprida. Não sei, acho que vou ter de ir atrás de amigos aposentados e criar novos vínculos”</i> (Janete)</p> <p><i>“Eu quero ter uma oportunidade de ganho de relacionamentos com amigos depois da minha aposentadoria porque atualmente não tenho muito tempo”</i> (Lúcio)</p>	<p>... o estabelecimento de contatos sociais mais intensos ou mais amplos;</p> <p>... a divisão de tempo entre atividades de interesse individual, familiar e extrafamiliar.</p>
Habilidades sociais (f=10)	<p><i>“Sou muito seletiva, tenho poucos amigos e uma certa dificuldade de fazer novas amizades”</i> (Esméria)</p> <p><i>“Eu preciso muito aprender a dizer ‘não’ para as pessoas”</i> (Francisca)</p> <p><i>“Como encarar a aposentadoria? Vou lidar bem com essa situação e com as pessoas? Eu não sei, mas preciso manter bons relacionamentos depois que estiver aposentada, mesmo que sejam poucos, porque acho que isso é importante”</i> (Marina)</p>	<p>... oportunidades para interagir com pessoas desconhecidas que permitam vivenciar situações de apoio mútuo;</p> <p>... o estabelecimento e/ou manutenção de relacionamentos interpessoais de boa qualidade.</p>

Tabela 15

*Exemplos de Relatos dos Participantes em Cada Categoria e Explicitação dos Indicadores de Necessidades de Intervenção (Continuação)*

<b>Categoria</b>	<b>Exemplos de relatos dos entrevistados</b>	<b>Necessidades</b>
<b>Frequência</b>		- Ser capaz de formular planos que promovam/facilitem...
Estresse e estratégias de enfrentamento (f=7)	<p><i>“Acho que não vou me sentir útil depois da aposentadoria e isto me preocupa e me estressa. Não sei como vou lidar com isto”</i> (Alice)</p> <p><i>“Na escola onde eu trabalho me sinto em casa e com a aposentadoria eu sentirei falta do trabalho. Eu não terei mais esse convívio diário e, sinceramente, não sei como lidarei com essa situação que é estressante pra mim”</i> (Francisca)</p> <p><i>“É muito estressante pensar na aposentadoria como algo que pode acontecer amanhã, sem planejamento algum. Por que não existe uma lei para que a transição seja mais gradual?”</i> (Lúcio)</p>	... lidar com os estressores de maneira adequada para gerenciar a saída do mercado de trabalho formal e o enfrentamento de um novo contexto (pessoal e/ou profissional).
Planejamento financeiro (f=7)	<p><i>“Mas como o dinheiro vai diminuir, isso é uma certeza, não dá para ter grandes expectativas de planos”</i> (Elis)</p> <p><i>“Tenho vários empréstimos no banco e isto me preocupa bastante. Não dá para planejar a vida financeira se você está endividada e não pode se aposentar porque tem medo de não dar conta de tudo”</i> (Francisca)</p> <p><i>“Estou poupando desde já porque quero viajar muito depois que me aposentar”</i> (Telma)</p>	<p>... fazer escolhas: identificar alternativas para estabelecer rotinas prazerosas, que não extrapolem um orçamento restrito;</p> <p>... o estabelecimento de planejamento financeiro para um período de vida futuro que pode envolver problemas de saúde ou dependência física.</p>

*Nota.* Nomes fictícios. Os participantes utilizavam o termo “curso” ao se referirem ao programa de intervenção.

Complementando os achados da Tabela 15, na categoria ‘Significados da aposentadoria’, encontram-se os relatos dos participantes em relação às suas concepções e percepções acerca deste fenômeno. Destacam-se relatos indicativos de uma visão negativa sobre a aposentadoria (e.g. *“Eu acho que aposentadoria é o fim. Eu tenho muito medo e dá até calafrio. Aposentadoria é sinônimo de morte”*; *“Quando penso em parar de trabalhar eu me sinto mal porque vou pensar: eu não sou mais nada, eu sou só aposentada?”*) e alguns relatos indicativos de uma visão positiva, porém, ausentes de maiores detalhamentos sobre suas concepções e crenças em relação ao fenômeno avaliado (e.g. *“Eu vejo que a aposentadoria tem o significado de dever cumprido para mim”*; *“Eu convivi com os meus pais aposentados, então a minha visão de aposentadoria não é ruim. Eu me sinto bem, eu me vejo bem aposentada”*). Outro ponto que merece destaque nesta categoria são os relatos provenientes de estereótipos (e.g. *“Neste momento a aposentadoria significa estar livre. Livre de horário, livre de compromissos”*; *O grande problema de ser aposentado é a exclusão, não ter contato com o mundo. Ao pensar em aposentadoria eu me sinto velha. Não deve ser bom ser aposentada”*) e dos medos resultantes dos preconceitos que permeiam a condição do ‘ser/estar aposentado(a)’ (e.g. *“Existe muito preconceito ainda. Tenho medo de não ser bem aceito”*; *“O difícil pra mim é lidar com o preconceito. Eu acho que você, como aposentada, meio que se sente jogada na lata do lixo. Parece que tudo o que você fez não tem mais valor porque agora você é uma aposentada. Ser aposentado é sinônimo de não ter nada pra fazer. Virou um rótulo e isso me incomoda um pouco”*).

Na categoria ‘Tempo livre na aposentadoria’, muitos participantes identificaram o tempo livre como sinônimo de ausência de rotina ou organização prévia das atividades a serem realizadas após a aposentadoria (e.g. *“Eu quero parar de trabalhar, mas o que me preocupa é a falta de rotina. Não quero acordar e dormir com o mesmo pijama”*; *“Com o tempo livre depois da aposentadoria eu quero só ficar em casa, ler e visitar as pessoas que eu*

*gosto. Estou tão preguiçosa e cansada que não quero nada. Quero só descansar e assistir TV”*). Outros relatos indicam que os pré-aposentados gostariam de aprender a planejar e a organizar melhor o tempo livre a ser disponibilizado após a aposentadoria (e.g. *“Com a aposentadoria um mar de possibilidades se abre, mas não sei ao certo como ocuparei o meu tempo. Preciso aprender a me organizar melhor”*).

Destacam-se, na categoria ‘Planejamento para o futuro’, relatos indicativos de ausência de um projeto de vida para a fase da aposentadoria (e.g. *“Eu penso em fazer algumas coisas, mas sinto falta de um projeto de verdade. Espero discutir este tema no curso”*) e de dificuldade na elaboração de planos de vida para o futuro (e.g. *“Penso que este curso vai me ajudar muito na tomada de decisão e no planejamento da minha vida para a aposentadoria. Tenho muitas ideias, mas estou bastante confusa. Só sei que não quero ficar sem fazer nada. Preciso me manter ativa”*; *“É difícil pensar no futuro porque ando tão desanimada que não me vejo fazendo nada. Não tenho muitos planos agora e não tenho feito nada para me planejar”*; *“A partir do momento que eu comecei a pensar na aposentadoria, entendi que a preparação é uma coisa muito importante porque é uma mudança muito grande. Apesar da gente pensar nas vantagens, é complicado isso. Você pode sentir, assim, no começo, um buraco, um vazio. Preciso planejar. E agora, o que faço eu?”*).

Em relação à categoria ‘Qualidade de vida na aposentadoria’, os relatos sugerem que alguns pré-aposentados consideraram o conceito de qualidade de vida apenas como sinônimo de saúde física ou ausência de doenças (e.g. *“Tenho muito medo de ter doenças degenerativas com o passar do tempo”*; *“Muitas pessoas ficam doentes depois da aposentadoria e esse negócio de precisar lidar com doenças é uma preocupação para mim”*). Outros relatos indicam a necessidade de uma preparação prévia para a aposentadoria, visando uma maior qualidade de vida nesta etapa da vida (e.g. *“Eu acho que para ter qualidade de vida depois de aposentada eu deveria me preparar melhor para esta etapa”*).

Na categoria ‘Relacionamentos familiares’, alguns relatos sinalizam perspectivas positivas em relação a estes relacionamentos após a aposentadoria (e.g. *“Acredito que a minha vida com a minha família vai ser ótima, melhor que hoje”*; *“Eu tenho uma filha que mora fora e acho que vai ser gostoso depois que eu me aposentar porque vou ter autonomia de ir até lá pra visitar quando eu quiser”*), e outros indicam perspectivas negativas (e.g. *“Eu não tenho muito apoio da minha família então estou pensando só em mim”*; *“Acho que o relacionamento familiar vai ser uma caixinha de surpresas porque preciso cuidar da minha mãe que está doente e meus filhos, até lá, serão adultos. Talvez eu tenha mais problemas dentro de casa”*). Outros relatos, por sua vez, destacaram-se em função de ausência de perspectivas futuras ou da percepção de que não haverá nenhuma alteração nos seus relacionamentos familiares após a aposentadoria (e.g. *“Não espero nada de diferente para o meu relacionamento familiar”*; *“Acho que a minha vida familiar não vai mudar nada”*). Ademais, um participante mencionou a sua intenção em constituir novo relacionamento amoroso nesta etapa da sua vida (e.g. *“Espero arrumar um parceiro até eu me aposentar”*).

Os relatos que compõem a categoria ‘Relacionamentos sociais extrafamiliares’ indicam a necessidade dos participantes estabelecerem contatos sociais mais intensos ou em contextos ampliados (e.g. *“Preciso criar outros vínculos de amizade porque eu e meu marido não temos muitos amigos”*; *“Vai ser difícil perder contatos depois que eu me aposentar”*; *“Eu sou muito caseira e reservada, então não tenho muitos relacionamentos sociais e não sei se algo vai intensificar depois da aposentadoria. Você faz um círculo de amigos no trabalho e isso acaba morrendo quando você se aposenta”*; *“Eu gostaria de aumentar o meu rol de amigos. Pretendo voltar a participar do Rotary e de outras entidades quando eu me aposentar”*).

Na categoria ‘Habilidades sociais’ são apresentados os relatos sinalizadores de possíveis dificuldades dos participantes no que se refere ao estabelecimento ou manutenção

de relacionamentos interpessoais (e.g. *“Eu não tenho relacionamentos sociais, não acho que vai ser importante nem depois de aposentada”*; *“Eu sou muito fechada e gostaria de me relacionar mais com as pessoas. Queria conhecer novas pessoas e manter este novo convívio”*), além de indicativos de necessidade de aquisição de um repertório de habilidades sociais mais adequado à transição e inserção na fase da aposentadoria de maneira mais adaptativa (e.g. *“Eu quero descobrir habilidades novas, eu quero me relacionar melhor com as pessoas ao meu redor”*; *“Eu preciso muito aprender a dizer ‘não’ para as pessoas. Pra você ter uma ideia, eu não consigo me aposentar porque preciso pagar empréstimo que familiares fizeram no meu nome”*; *“Tenho dificuldade de me relacionar bem com os meus filhos. Não sei me expressar corretamente e acabo magoando”*).

A menor frequência de relatos ocorreu nas categorias ‘Estresse e estratégias de enfrentamento’ (f = 7) e ‘Planejamento financeiro’ (f = 7), entretanto, elas denotam a identificação de necessidades importantes que devem ser consideradas em um programa de intervenção voltado à preparação psicológica para a aposentadoria.

Em ‘Estresse e estratégias de enfrentamento’, estão presentes os relatos que sugerem a dificuldade de alguns participantes para lidarem com as suas perspectivas futuras e com os possíveis estressores advindos do contexto da aposentadoria (e.g. *“Eu tenho medo de pensar várias coisas boas agora e, quando eu parar de trabalhar, eu estar enganada e me arrepender. Isto gera um estresse e uma tensão porque eu não quero pedir reintegração, não quero voltar a trabalhar depois da aposentadoria”*; *“Eu quero aprender a lidar com o estresse e as adversidades que podem vir com a aposentadoria”*), acrescido de indicativos de ausência de estratégias de enfrentamento ao estresse no contexto atual de transição para a aposentadoria (e.g. *“Nunca pensei em me aposentar, mas depois de várias frustrações no meu trabalho e muito estresse até que eu conseguisse a transferência para uma área que eu*

*realmente gosto e tenho competência técnica, eu me senti muito frustrada, renegada mesmo. Então, eu achei melhor começar a pensar na aposentadoria como uma saída”).*

Por fim, os relatos da categoria ‘Planejamento financeiro’ sinalizam a necessidade de identificação de novas rotinas e planejamento das finanças para o contexto da aposentadoria, avaliado por muitos participantes como um período que implicará em restrições financeiras (e.g. *“Pra mim a situação financeira é uma desvantagem na aposentadoria. Eu vou me aposentar com o teto, mas este teto é bem menor do que eu ganho hoje. Tenho pensado em algumas alternativas para complementar a renda”*; *“Só não paro de trabalhar hoje porque preciso do dinheiro para ajudar os filhos. Ainda não sei ao certo como vou fazer quando eu me aposentar porque eles vão continuar precisando da minha ajuda”*).

A análise acurada de todos os relatos dos participantes, a identificação dos indicadores de necessidades de intervenção, e a revisão da literatura especializada sobre as temáticas advindas do levantamento de necessidades, permitiram que o programa de intervenção fosse planejado e adaptado às demandas dos pré-aposentados.

## **2. O Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria**

Nesta subseção, apresenta-se o planejamento final do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria, definido a partir da análise das necessidades identificadas na avaliação pré-teste do GI, conforme descrito da subseção anterior.

O programa de intervenção previsto para este estudo foi estruturado, em parte, de acordo com a proposta de Zanelli et al. (2010), baseado nas experiências teórico-práticas destes pesquisadores ao longo de vários anos de trabalho dedicados a esta temática. Ademais, a intervenção baseou-se no pressuposto de que o planejamento prévio é considerado um fator de proteção que facilita o processo de adaptação dos pré-aposentados à aposentadoria (L. França, 2002; Moen, 1996; Mutran, Reitzes, & Fernandez, 1997; Wang et al., 2011).

Atendendo às necessidades e expectativas do grupo, além das contribuições de outros pesquisadores da área (L. França, 2002; L. França & Soares, 2009; Murta et al., 2010; Soares & Costa, 2011), adaptações foram realizadas, resultando em um planejamento detalhado dos encontros, que propiciaram a criação e a execução do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.

Foram realizados oito encontros grupais, com periodicidade semanal. A duração de cada encontro variou de duas horas (encontros 1 a 7) a três horas (encontro 8).

Os encontros grupais, que objetivaram favorecer a (re)elaboração dos planos de vida dos participantes para a aposentadoria, foram realizados pela pesquisadora com a colaboração de três auxiliares de pesquisa (estudantes de graduação em Psicologia), que passaram por treinamento antes do início do programa de intervenção. Vale destacar que, a partir das expectativas levantadas pelos participantes na fase de pré-intervenção, associadas às indicações da literatura sobre a condução de Programas de Preparação para a Aposentadoria (L. França & Soares, 2009; Zanelli et al., 2010), foram convidados dois profissionais especialistas para trabalharem, juntamente com a pesquisadora, os conteúdos do Encontro 4 (Habilidades Sociais) e do Encontro 5 (Estresse e Estratégias de Enfrentamento).

Cada encontro, de modo geral, englobou as seguintes fases: (a) aquecimento e discussão da tarefa de casa; (b) intervenção informativa e vivencial (exposição/reflexão/discussão sobre o tema, realização de atividades individuais ou grupais); (c) explicação e entrega da próxima tarefa de casa, e (d) avaliação do encontro. Esta estrutura de organização do encontro baseia-se em um modelo bastante utilizado em programas psicoeducativos de diferentes naturezas, dentre eles: programa para aprimoramento do envolvimento paterno (Cia, 2009; Cia, Barham, & Fontaine, 2010), programa de habilidades sociais profissionais para pessoas com deficiência física (Pereira, 2010; Pereira-Guizzo, Del Prette, & Del Prette, 2012), programa de prevenção de violência escolar (Stelko-Pereira &

Williams, 2011) e programa de promoção de práticas parentais positivas (Bolsoni-Silva, 2007).

Apenas o primeiro e o último encontro tiveram esta estrutura prévia modificada. No primeiro encontro, o objetivo principal foi promover a apresentação geral do programa, apresentação e integração dos participantes, contrato psicológico grupal e levantamento de expectativas dos pré-aposentados. No último encontro, para além do tema trabalhado, os pré-aposentados realizaram a avaliação geral do programa de intervenção e, ao final, participaram de uma confraternização de encerramento.

Esperava-se que os momentos de reflexão advindos dos encontros grupais e tarefas de casa pudessem propiciar aos participantes a troca de experiências, a aprendizagem de novos conhecimentos e habilidades, o desenvolvimento de automonitoramento e autorregulação, e o compartilhamento de sentimentos referentes ao período de transição que estavam vivenciando.

A proposta da realização de tarefas de casa ao final de cada encontro teve diferentes objetivos ao longo do programa: (a) promover uma reflexão prévia acerca do tema do próximo encontro (reflexão anterior à discussão do tema no encontro grupal); (b) intensificar as reflexões pessoais advindas da intervenção (atividade complementar, posterior às discussões realizadas no encontro); (c) propiciar que as aprendizagens adquiridas no encontro fossem utilizadas em outro contexto (pessoal ou profissional) que não fosse o da intervenção. Em relação ao primeiro objetivo, esperava-se que os participantes tivessem a oportunidade de refletir sobre os seus planos em diferentes âmbitos de vida, em um momento anterior ao encontro, para que posteriormente eles pudessem (re)elaborar o seu planejamento, caso necessário, contando com o apoio e colaboração da pesquisadora e dos outros pré-aposentados do GI.

Destaca-se que, apesar de apenas um dos temas discutidos ter sido “A importância das Habilidades Sociais no contexto da aposentadoria”, o programa de intervenção englobou técnicas e procedimentos advindos do campo teórico-prático do Treinamento de Habilidades Sociais (A. Del Prette & Del Prette, 2011; Z. Del Prette & Del Prette, 1999) em outros encontros. Cabe mencionar, entretanto, que o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria não teve como objetivo o treino direto e sistemático de habilidades sociais. Ao longo dos encontros, foi possível refletir e discutir com os participantes sobre a importância da aquisição e desenvolvimento de um bom repertório de habilidades sociais para o planejamento e a execução dos planos de vida para a aposentadoria, principalmente porque estes planos envolvem, em sua maioria, relações interpessoais com familiares, colegas, amigos e até mesmo desconhecidos. Algumas habilidades abordadas (de maneira assistemática) nos encontros foram: expressão de sentimentos positivos, dar e receber ajuda, empatia, iniciar e manter conversação com familiares sobre os seus planos para o futuro, iniciar conversação com desconhecidos, resolução de problemas e tomada de decisão.

A pesquisadora, assim como os dois profissionais convidados para conduzirem os encontros 4 e 5, utilizaram técnicas cognitivas e comportamentais, tais como, instrução, modelação, *feedback* e reforçamento positivo. Também foram utilizados recursos pedagógicos diversos, como o debate sobre trechos de filmes e pequenos vídeos, o desenvolvimento de atividades práticas individuais e grupais, a leitura de textos elaborados pela pesquisadora ou adaptados de materiais disponíveis na literatura especializada sobre a temática da intervenção, a elaboração de redações relacionadas ao planejamento de vida para a aposentadoria, depoimentos e avaliações processuais dos participantes sobre o programa de intervenção.

Na Tabela 16 são apresentados os temas e procedimentos de cada encontro do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria. Os participantes receberam, no último encontro, um certificado de participação no programa de intervenção (Anexo P).

Tabela 16

*Descrição do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria*

<b>Encontro</b>	<b>Tema</b>	<b>Objetivos<sup>3</sup></b>	<b>Procedimentos</b>	<b>Tarefa de Casa</b>
1	Apresentação, integração, contrato psicológico e levantamento de expectativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentar a pesquisadora e as auxiliares de pesquisa ao grupo;</li> <li>- Explicitar os objetivos do programa e apresentar o cronograma dos encontros;</li> <li>- Promover a apresentação e a integração do grupo;</li> <li>- Estabelecer o contrato (psicológico) e termos de funcionamento do grupo;</li> <li>- Refletir sobre as mudanças e novas possibilidades de vivências após a aposentadoria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega das pastas para os participantes (material de apoio construído semanalmente);</li> <li>- Dinâmica de apresentação dos participantes – Adaptação da técnica Descobrimo os Nomes (Serrão &amp; Baleeiro, 1999);</li> <li>- Estabelecimento do contrato psicológico / regras de funcionamento do grupo (dinâmica elaborada pela pesquisadora);</li> <li>- Exposição-dialogada sobre concepções de aposentadoria e considerações iniciais sobre esta fase da vida (material de apoio: vídeo “Aposentadoria: a vida após o trabalho” - Parte 1).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descrever quais são as ações necessárias, visando um futuro agradável e prazeroso após a aposentadoria (reflexão inicial sobre Planos de Vida para a Aposentadoria), a partir da leitura de uma frase de Antoine de Saint-Exupéry.</li> </ul>
2	Significados da aposentadoria e planejamento financeiro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retomar a tarefa de casa e refletir sobre a importância de se estabelecer planos de futuro para a aposentadoria;</li> <li>- Refletir e discutir sobre algumas dimensões envolvidas na aposentadoria;</li> <li>- Possibilitar o conhecimento dos possíveis significados da aposentadoria;</li> <li>- Sensibilizar e discutir sobre a importância do planejamento financeiro nas fases de pré e pós-aposentadoria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discussão em grupo sobre a atividade realizada em casa;</li> <li>- Técnica “Mapa da aposentadoria em figuras”, adaptada (Soares &amp; Costa, 2011);</li> <li>- Exposição-dialogada sobre os diferentes significados da aposentadoria (texto de apoio baseado em Soares &amp; Costa, 2011);</li> <li>- Vídeo de sensibilização sobre planejamento financeiro (Planejamento estratégico);</li> <li>- Discussão sobre comportamentos que podem colaborar para um planejamento financeiro satisfatório nas fases de pré e pós-aposentadoria (material adaptado de Murta et al., 2010);</li> <li>- Técnica “Gastograna” (Soares &amp; Costa, 2011) – Atividade complementar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conversar esta semana com pessoas da família e amigos/colegas mais próximos sobre a sua aposentadoria. Escrever quais foram os principais comentários destas pessoas e avaliar se você ficou satisfeito(a) com estas conversas.</li> </ul>

<sup>3</sup> Todos os encontros continuam dois objetivos complementares ao final da sessão, a saber: (a) Propor tarefa para casa, explicar os objetivos e a importância do engajamento dos participantes na referida tarefa, (b) Avaliar o encontro e fazer o fechamento.

Tabela 16

*Descrição do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria (Continuação)*

<b>Encontro</b>	<b>Tema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Procedimentos</b>	<b>Tarefa de Casa</b>
3	Relacionamento familiar e redes de apoio social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retomar a tarefa de casa e dialogar sobre a importância de se refletir e incluir os relacionamentos familiares e sociais extrafamiliares nos planos de vida para o pós-carreira;</li> <li>- Identificar, refletir e discutir sobre os relacionamentos na pré-aposentadoria;</li> <li>- Identificar e avaliar o quanto os diferentes tipos de relacionamento são importantes para os participantes na fase atual e futura;</li> <li>- Propiciar reflexões sobre o tema “A importância das redes de apoio social nas fases de pré e pós-aposentadoria”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discussão em grupo sobre a atividade realizada em casa;</li> <li>- Técnica “Relacionamentos na pré-aposentadoria”, adaptada de Zanelli et al. (2010);</li> <li>- Técnica “Identificando e Avaliando meus Relacionamentos”, adaptada de Murta et al. (2010), descrita no tópico “Cuidando dos Relacionamentos”;</li> <li>- Exposição-dialogada sobre a importância das redes de apoio social (família e amigos) nas fases de pré e pós-aposentadoria (texto de apoio adaptado de Zanelli et al., 2010);</li> <li>- Vídeo de encerramento “Mensagem de reflexão”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refletir e listar algumas iniciativas que o participante poderia tomar para manter/melhorar os seus relacionamentos familiares e extrafamiliares, visando os seus planos de vida futuros (Atividade elaborada pela pesquisadora, embasada em Murta et al., 2010).</li> </ul>
4	A importância das Habilidades Sociais no contexto da aposentadoria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retomar a tarefa de casa e dialogar sobre algumas iniciativas do participante para manter/melhorar os seus relacionamentos familiares e extrafamiliares, visando o estabelecimento de planos de vida futuros;</li> <li>- Apresentar e discutir sobre as Habilidades Sociais (comportar-se de maneira habilidosa) enquanto possíveis facilitadoras do processo de transição e adaptação à aposentadoria;</li> <li>- Apresentar e refletir sobre a importância da automonitoria na (re)elaboração dos planos de vida para a aposentadoria;</li> <li>- Dialogar sobre empatia, apresentar o conceito de assertividade e discutir sobre as principais características dos três tipos de comportamento (passivo, assertivo e agressivo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discussão em grupo sobre a atividade realizada em casa;</li> <li>- Exposição-dialogada sobre o assunto realizada por uma profissional convidada, especialista na área de Habilidades Sociais.</li> <li>- Discussão grupal sobre a importância de um bom repertório de Habilidades Sociais nas fases de pré e pós-aposentadoria (os planos de vida podem incluir novos contextos, novas demandas, intensificação de relações interpessoais, ampliação e/ou alteração das redes de apoio, etc);</li> <li>- Material de apoio: slides da profissional convidada (bibliografia básica de apoio: Z. Del Prette &amp; Del Prette, 1999; A. Del Prette &amp; Del Prette, 2001).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ler o poema “Mude” (Edson Marques), refletir sobre o tema Habilidades Sociais no contexto da aposentadoria e responder: Que sugestões de mudança, apresentadas pelo autor do poema, podem ser colocadas em prática por você ao longo desta fase de pré-aposentadoria, visando minimizar o estresse que pode advir da aposentadoria e possibilitar uma melhor qualidade de vida e interação social no futuro como aposentado(a)?</li> </ul>

Tabela 16

*Descrição do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria (Continuação)*

<b>Encontro</b>	<b>Tema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Procedimentos</b>	<b>Tarefa de Casa</b>
5	Estresse e estratégias de enfrentamento na fase de transição para a aposentadoria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retomar a tarefa de casa e discutir sobre as reflexões realizadas pelos participantes após a leitura do poema “Mude”, de Edson Marques;</li> <li>- Apresentar e discutir sobre Estresse e Estratégias de Enfrentamento na fase de transição para a aposentadoria, assim como na fase de adaptação pós-aposentadoria;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discussão em grupo sobre a atividade realizada em casa;</li> <li>- Exposição-dialogada sobre o assunto (conceitos de estresse, resiliência, <i> coping </i> e qualidade de vida, relacionados ao contexto da aposentadoria), realizada por uma profissional convidada, especialista na área de Estresse e Qualidade de Vida.</li> <li>- Texto de apoio “Estresse e estratégias de enfrentamento na fase da aposentadoria: Algumas considerações” (elaborado pela pesquisadora e embasado na literatura da área: Fonseca, 2011; Mutran &amp; Reitzes, 1981; Zanelli &amp; Silva, 1996, Zanelli et al., 2010; Zanelli, 2012).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refletir e identificar as coisas (atividades, <i> hobbies </i>, etc) que gostam ou gostariam de fazer (coisas prazerosas para cada participante) no seu tempo livre.</li> </ul>
6	Tempo livre nas fases de pré e pós-aposentadoria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retomar a tarefa de casa e discutir sobre as atividades prazerosas identificadas pelos participantes (coisas que gostam ou gostariam de fazer no tempo livre); reflexões realizadas pelos participantes após a leitura do poema “Mude”, de Edson Marques;</li> <li>- Proporcionar momentos de reflexão e discussão sobre tempo livre na fase de transição para a aposentadoria, assim como na fase de adaptação pós-aposentadoria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discussão em grupo sobre a atividade realizada em casa;</li> <li>- Técnica Agenda Colorida (Soares &amp; Costa, 2011);</li> <li>- Exposição-dialogada sobre ‘Tempo cotidiano atual x Tempo livre na aposentadoria’; ‘Ação x Ócio’; ‘Lazer e outras atividades prazerosas’; ‘Organização e planejamento do tempo’.</li> <li>- Texto de apoio (foram trabalhados trechos retirados, na íntegra, do artigo de Zanelli, 2012);</li> <li>- Atividade de encerramento: apresentação do clipe e da letra impressa da música “Se assim quiser”, Arnaldo Antunes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preencher quatro quadrantes com as atividades que: “gosta e faz”, “gosta e não faz”, “não gosta e faz” e “não gosta e não faz” – Técnica “Gosto e Faço” (Soares, 1987; 2002).</li> </ul>

Tabela 16

*Descrição do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria (Continuação)*

<b>Encontro</b>	<b>Tema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Procedimentos</b>	<b>Tarefa de Casa</b>
7	Planos de vida para a aposentadoria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retomar a tarefa de casa e discutir sobre as atividades que gostam/não gostam, fazem/não fazem;</li> <li>- Proporcionar momentos de reflexão e discussão sobre quais atividades poderão fazer parte dos Planos de Vida para a Aposentadoria dos participantes;</li> <li>- Refletir sobre a importância de se planejar para a vida futura como aposentado(a);</li> <li>- Oferecer alguns exemplos de atividades que poderão fazer parte dos Planos de Vida para a Aposentadoria, após a reflexão e análise de cada participante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discussão em grupo sobre a atividade realizada em casa;</li> <li>- Técnica “Gosto e Faço” (Soares, 1987; 2002) – Parte 2 (discussão e construção coletiva da atividade após a sua realização individual na tarefa de casa proposta anteriormente);</li> <li>- Exposição-dialogada sobre a importância do planejamento para as fases de pré e pós-aposentadoria, nos diferentes âmbitos de vida;</li> <li>- Texto de apoio “Planos de vida para a aposentadoria” (elaborado pela pesquisadora a partir da literatura especializada);</li> <li>- Vídeos reflexivos e ilustrativos utilizados ao longo do encontro: “Como se planejar para a aposentadoria” e “Visão com ação pode mudar o mundo”;</li> <li>- Materiais complementares: Textos “Cuidando do Lazer” (Murta et al., 2010) e “Exemplos de atividades para os Planos de Vida para a Aposentadoria” (elaborado pela pesquisadora);</li> <li>- Vídeos de encerramento: “Toda relação é um presente” e “O que você faz pra ser feliz?”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refletir sobre os seus planos de vida para a aposentadoria e registrá-los em uma folha direcionada para este fim.</li> </ul>
8	Qualidade de vida na aposentadoria. Encerramento e confraternização	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retomar a tarefa de casa e discutir sobre a importância dos planos de vida para as fases de pré e pós-aposentadoria serem executados;</li> <li>- Identificar e avaliar áreas e atividades de investimento em qualidade de vida e estágios de mudança na fase de pré-aposentadoria.</li> <li>- Refletir sobre a importância de se engajar em novas atividades na fase de transição para a aposentadoria e, também, após aposentar-se;</li> <li>- Encerrar o grupo;</li> <li>- Promover a confraternização de encerramento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discussão em grupo sobre a atividade realizada em casa;</li> <li>- Atividade individual “Áreas e atividades de investimento em qualidade de vida e estágios de mudança”, adaptada de Murta et al. (2010), descrita no tópico “Aposentadoria e Qualidade de Vida”, com posterior discussão em grupo;</li> <li>- Exposição-dialogada sobre a importância do engajamento em novas atividades nesta etapa da vida que envolve a transição e a posterior adaptação à aposentadoria;</li> <li>- Material de apoio “Sugestões de atividades para a aposentadoria” (elaborado pela pesquisadora com o apoio e sugestões dos participantes);</li> <li>- Entrega do certificado;</li> <li>- Confraternização.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escrever um depoimento sobre a intervenção e avaliar o programa como um todo (solicitar que os participantes entreguem as tarefas à pesquisadora no dia da entrevista individual de pós-teste, a ser agendada com cada participante).</li> </ul>

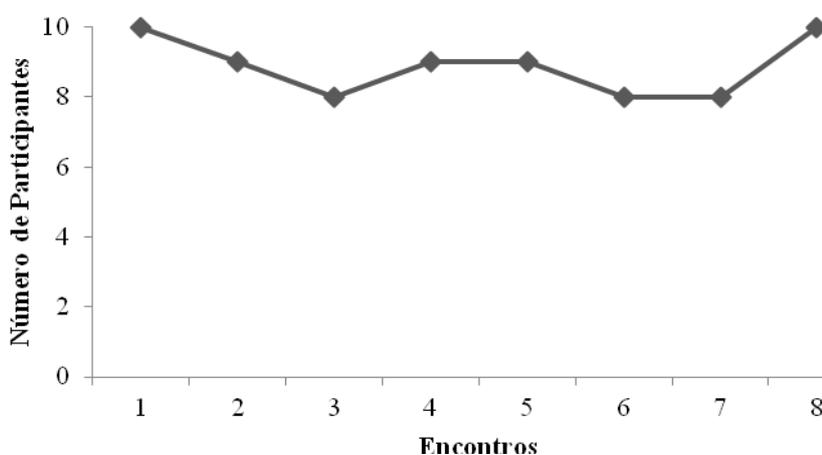
### 3. Avaliação de Processo

Os seguintes indicadores compõem a Avaliação de Processo do presente estudo: (a) Exposição ao Programa (Assiduidade); (b) Dose Recebida (Realização da tarefa de casa e Entrega da tarefa de casa no prazo); (c) Metas Intermediárias (Adesão e Engajamento nas atividades propostas durante o encontro); (d) Integridade ou Fidelidade da Intervenção (Avaliação global e Integridade na execução das etapas do encontro); e (e) Satisfação com os Encontros.

Os resultados dos indicadores supracitados são apresentados a seguir e foram obtidos por meio de Planilhas de Acompanhamento, Questionário de Avaliação do Encontro e registros do Diário de Campo.

#### 3.1 Exposição ao Programa (Assiduidade)

A primeira medida de Avaliação de Processo deste estudo é a assiduidade dos participantes durante a realização da intervenção. A pergunta que embasou a avaliação deste critério foi: os pré-aposentados recrutados frequentaram os encontros previstos no programa? Na Figura 3 são apresentados os dados referentes à assiduidade dos participantes nos encontros do programa de intervenção.



*Figura 3.* Assiduidade dos participantes do GI, em cada encontro do programa de intervenção, conforme registro na Planilha de Acompanhamento de Frequência.

Observa-se que a frequência de participação dos pré-aposentados variou entre 80% (n = 8) e 100% (n = 10) ao longo dos oito encontros previstos para o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.

O índice de 100% de presença foi identificado nos Encontros 1 e 8 (primeiro e último). Nos encontros 2 (*Significados da aposentadoria e planejamento financeiro*), 4 (*A importância das habilidades sociais no contexto da aposentadoria*) e 5 (*Estresse e estratégias de enfrentamento na fase de transição para a aposentadoria*), 90% dos participantes estavam presentes. Nos encontros 3 (*Relacionamento familiar e redes de apoio social*), 6 (*Tempo livre nas fases de pré e pós-aposentadoria*) e 7 (*Planos de vida para a aposentadoria*), a assiduidade foi de 80%.

Analisando-se a frequência por participantes, verifica-se que os resultados também foram satisfatórios. Na Figura 4, mostra-se a frequência nos encontros de cada pré-aposentado do GI.

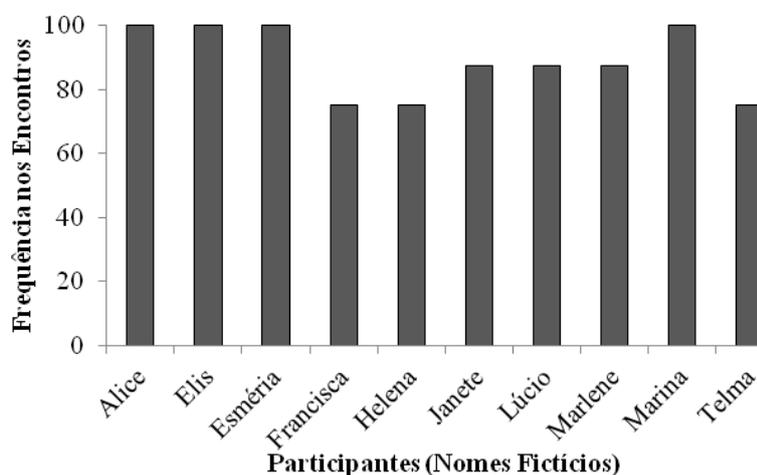


Figura 4. Assiduidade de cada participante do GI, ao longo do programa de intervenção, conforme registro na Planilha de Acompanhamento de Frequência.

De todos os pré-aposentados que participaram do programa de intervenção, 40% (n = 4) obtiveram 100% de presença nos encontros (Alice, Elis, Esméria e Marina), 30% (n = 3)

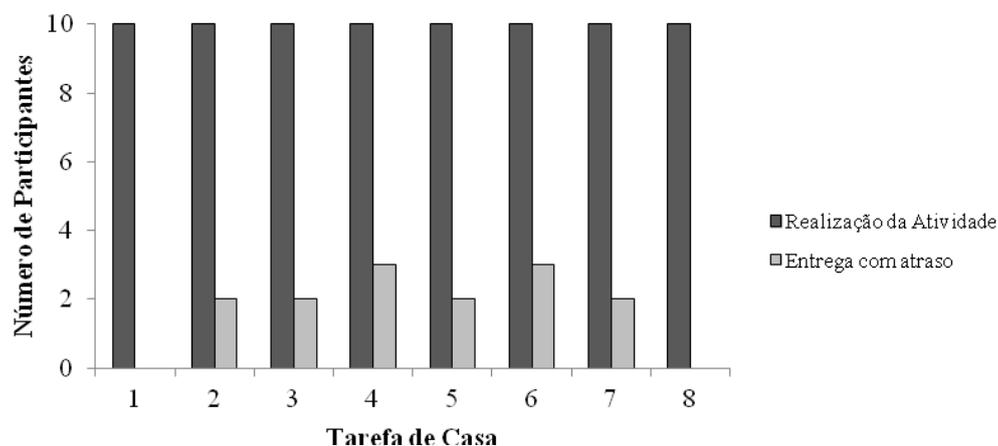
estiveram presentes em 87,5% dos encontros (Janete, Lúcio e Marlene), se ausentando em apenas um deles, e outros 30% (n = 3) obtiveram 75% de presença, ou seja, frequentaram seis dos oito encontros (Francisca, Helena e Telma).

Todos os participantes, por atingirem o critério de 75% de presença, no mínimo, receberam o certificado de participação no Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria. Ademais, todas as faltas foram justificadas pelos participantes, conforme regras de funcionamento do grupo, discutidas no Encontro 1. Por exemplo, as faltas da participante Telma ocorreram devido ao nascimento de um neto, em outra cidade; Helena comunicou a necessidade de se ausentar por duas semanas porque havia agendado uma viagem ao exterior, antes do início da intervenção; Francisca precisou cuidar da neta no dia de um dos encontros porque não conseguiu deixá-la com outro familiar. Ressalta-se que todos os participantes que precisaram faltar de algum encontro receberam todo o material disponibilizado aos colegas do grupo, tiveram a oportunidade de dialogar com a pesquisadora sobre as suas dúvidas, e puderam realizar as tarefas de casa como forma de complementar o processo de reflexão sobre o assunto discutido.

### **3.2 Dose Recebida**

Na Avaliação de Processo, o cumprimento da tarefa de casa é considerado um indicador de Dose Recebida. No presente estudo, além do indicador *Realização da tarefa de casa*, também foi avaliado o critério *Entrega da tarefa de casa no prazo estipulado*, ou seja, no encontro posterior ao seu recebimento. Por exemplo, a tarefa entregue ao participante no final do Encontro 1 deveria ser realizada durante a semana e devolvida à pesquisadora no Encontro 2, após a discussão em grupo realizada no início do encontro.

Na Figura 5, é apresentado o número de participantes que realizou as tarefas de casa propostas, assim como o número de participantes que entregou as tarefas com atraso.

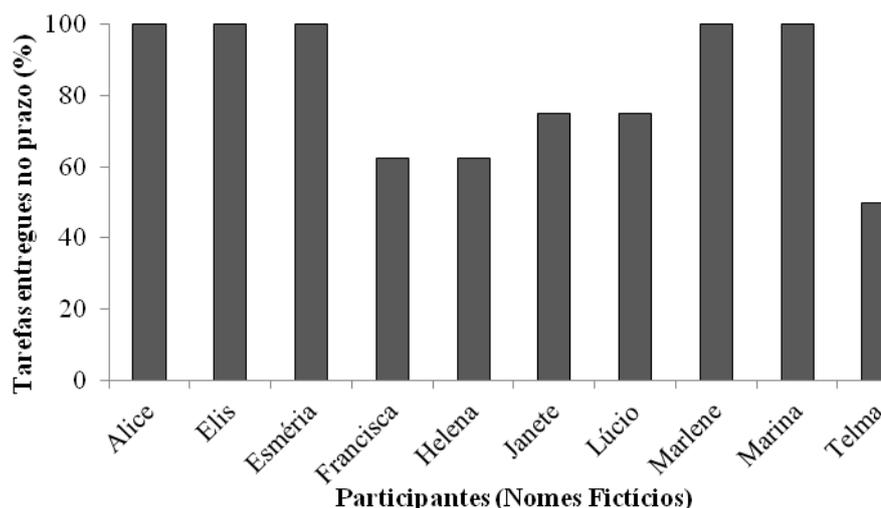


*Figura 5.* Frequência absoluta de participantes do GI (n = 10) que realizaram as tarefas de casa disponibilizadas ao final de cada encontro e que entregaram com atraso, conforme registro na Planilha de Acompanhamento das Tarefas de Casa.

Ao longo do programa de intervenção, foram disponibilizadas oito tarefas de casa, uma ao final de cada encontro. A tarefa do último encontro refere-se ao depoimento de cada pré-aposentado sobre a intervenção como um todo, entregue à pesquisadora na ocasião da avaliação pós-teste. O resultado da última tarefa de casa será descrito na próxima subseção deste estudo (Avaliação de Resultados).

Nota-se que os participantes do GI realizaram todas as tarefas de casa propostas, o que indica 100% de adesão a este procedimento. Entretanto, conforme demonstrado na Figura 5, alguns participantes entregaram a tarefa de casa com atraso, com exceção das tarefas 1 e 8, em que todos os pré-aposentados entregaram no prazo. Nas tarefas 2, 3, 5 e 7, 20% (n = 2) dos participantes entregaram com atraso e nas tarefas 4 e 6, 30% (n = 3) as cumpriram após o prazo estipulado.

As entregas com atraso, em parte, estão relacionadas às faltas dos participantes em alguns encontros, conforme mostra a Figura 6.



*Figura 6.* Tarefa de Casa realizada por cada participante do GI ao longo do programa de intervenção, conforme registro na Planilha de Acompanhamento das Tarefas de Casa.

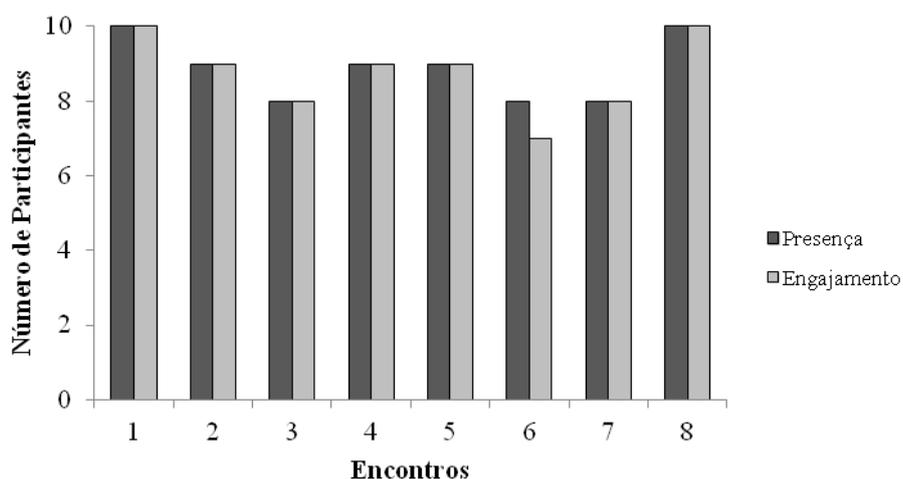
Os dados da Figura 6 mostram que 50% dos participantes ( $n = 5$ ; Alice, Elis, Esméria, Marlene e Marina) entregaram todas as tarefas de casa dentro do prazo, ou seja, na semana posterior ao seu recebimento. Dois participantes (Janete e Lúcio) entregaram 75% das tarefas no prazo (6 tarefas), dois participantes (Francisca e Helena) entregaram 62,5% das tarefas no prazo (5 tarefas) e apenas uma participante (Telma) entregou 50% das tarefas no prazo (4 tarefas).

As participantes Alice, Elis, Esméria e Marina entregaram todas as tarefas e estavam presentes em todos os encontros. Marlene, por sua vez, apesar de ter se ausentado em um dos encontros, entregou todas as tarefas de casa no prazo porque solicitou que uma colega entregasse a tarefa cumprida à pesquisadora, no encontro em que precisou faltar. Alguns participantes não entregaram a tarefa de casa no prazo porque faltaram ao encontro, realizando a atividade posteriormente (Helena e Lúcio, tarefa 2; Helena, tarefa 3; Francisca, tarefa 4; Francisca e Telma, tarefa 5; Janete e Telma, tarefa 6). Para além das faltas, alguns participantes entregaram as tarefas com atraso, mesmo estando presentes na ocasião da sua discussão, justificando que se esqueceram de realizá-la(s) durante a semana ou que ocorreu

um acúmulo de atividades profissionais no período (Lúcio, tarefa 3; Helena e Telma, tarefa 4; Francisca, tarefa 6; Janete e Telma, tarefa 7).

### 3.3 Metas intermediárias

O alcance de metas intermediárias é outro critério que pode ser incluído em Avaliações de Processo. Dentre as possibilidades de metas intermediárias, o indicador analisado neste estudo refere-se ao Engajamento (ou Envolvimento) dos participantes nas atividades previstas para os encontros. Na Figura 7, são apresentados os dados resultantes deste indicador de Avaliação de Processo, justapostos aos dados de frequência nos encontros.



*Figura 7.* Frequência absoluta de participantes do GI (n = 10) no indicador de Engajamento nas atividades propostas, conforme registro na Planilha de Acompanhamento do Engajamento dos Participantes nas Atividades e Discussões.

Conforme pode ser observado na Figura 7, o número de participantes presentes que se engajaram e se envolveram nas atividades e discussões propostas para cada encontro foi bastante satisfatório. Os pré-aposentados, em praticamente todos os encontros, aderiram às propostas planejadas e tiveram a oportunidade, dentre outras, de refletir sobre as suas experiências no grupo, ouvir as sugestões dos colegas e da pesquisadora em relação ao seu

planejamento para a aposentadoria, e colaborar para a reflexão e tomada de decisão dos outros membros do grupo.

Nota-se que apenas no Encontro 6 (*Tempo livre nas fases de pré e pós-aposentadoria*) não houve 100% de engajamento dos participantes. Dos oito participantes presentes, somente uma das participantes (Esméria) não se envolveu na atividade decorrente da técnica *Agenda Colorida* (Soares & Costa, 2011). Mesmo assim, o engajamento desta pré-aposentada foi avaliado como parcial porque ela participou das outras atividades e discussões realizadas neste encontro.

Em relação à técnica da *Agenda Colorida*, a participante relatou “*olha, eu não vou fazer este exercício porque pra mim não dá certo... Olha, eu trabalho de madrugada quando eu quero e às vezes eu fico até as seis da manhã. Às vezes eu saio do trabalho e vou ao supermercado. Então eu não tenho hora pra nada. Como é que eu vou preencher isso? Eu só tenho horário pra aula e pra reunião, só*”. Neste momento, outra participante (Elis) comentou que deveria ser bom não ter horários fixos, e ela respondeu: “*Mas não é tão bom assim porque se você não se organizar, você se perde*”. Ela voltou a olhar para o papel e disse: “*Ah, eu não vou fazer isso aqui não. Na verdade eu nem sei o que eu faço, o que eu gosto*”. A pesquisadora acolheu a dificuldade da participante e disse que ela poderia tentar fazer a atividade em outro momento ou até mesmo não fazê-la, caso avaliasse que não seria pertinente para o seu contexto atual. Após alguns minutos de observação, a participante mencionou: “*Ah, tá bom, eu vou fazer!*”. Concluiu a atividade com êxito e, na ocasião da avaliação do encontro, destacou positivamente: “*Gostei do método da utilização de cores (com diferentes significações) para a organização da agenda. Isso foi novo para mim*”. No início do encontro seguinte, a participante voltou a comentar sobre a atividade da *Agenda Colorida*, tecendo algumas considerações complementares: “*Sabe o que eu achei interessante naquele esqueminha de fazer a agenda na semana passada? É que eu faço terapia e lá a ideia*

*é sempre a de eficiência, de fazer muitas atividades em pouco tempo... E desde a semana passada que eu venho pensando ‘eu não quero ser só eficiente, eu quero é ter prazer no que eu faço’. Então eu achei genial, porque o seu método de planejamento foca no que eu desejo fazer, dentro das minhas possibilidades e do meu tempo atual e após a aposentadoria. Foi muito bom este exercício!”.*

### 3.4 Integridade ou Fidelidade da intervenção

O critério Integridade ou Fidelidade da Intervenção foi subdividido em dois indicadores: (a) Avaliação global de integridade e (b) Integridade na execução das etapas do encontro. Ambos objetivam verificar se a intervenção foi executada de acordo com o planejado, mas o primeiro indicador tem como foco constatar se os objetivos do encontro foram trabalhados e o segundo avalia se todas as etapas do encontro foram implementadas como planejado, a saber: aquecimento e discussão da tarefa de casa, intervenção informativa e vivencial, explicação e entrega da próxima tarefa de casa, e avaliação do encontro. Os dados da Tabela 17 se referem à Avaliação global de integridade.

Tabela 17

*Integridade da Intervenção em Relação ao Cumprimento dos Objetivos Planejados, Conforme Diário de Campo*

Objetivos trabalhados \ Encontro	Encontro							
	Enc1	Enc2	Enc3	Enc4	Enc5	Enc6	Enc7	Enc8
Sim	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Não	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcialmente	0	0	0	0	0	0	0	0

*Nota.* Enc = Encontro.

Como mostrado na Tabela 17, todos os objetivos propostos para o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria foram executados de acordo com o planejado para cada encontro. Com o objetivo de avaliar se todas as atividades previstas nas quatro etapas que estruturaram os encontros do programa de intervenção também foram

realizadas conforme o planejado, são apresentados os dados provenientes do indicador ‘Integridade na execução das etapas do encontro’, conforme pode ser observado na Tabela 18.

Tabela 18

*Integridade da Intervenção em Relação às Etapas Estruturadas de cada Encontro, Conforme Diário de Campo*

Encontro \ Etapas	Aquecimento e/ou discussão da tarefa de casa	Intervenção informativa e vivencial	Explicação e entrega da próxima tarefa de casa	Avaliação do encontro
Enc1	S	S	S	S
Enc2	S	P	S	S
Enc3	S	P	S	S
Enc4	S	S	S	S
Enc5	S	S	S	S
Enc6	S	S	S	S
Enc7	S	S	S	S
Enc8	S	S	S	S

*Nota.* Enc = Encontro; S = a etapa foi executada totalmente conforme o planejado; N = a etapa não foi executada conforme o planejado; P = a etapa foi executada parcialmente conforme o planejado.

Observa-se na Tabela 18 que três etapas (*Aquecimento e discussão da tarefa de casa*, *Explicação e entrega da próxima tarefa de casa*, e *Avaliação do encontro*) foram executadas por completo, de acordo com o planejamento, em todos os encontros do programa de intervenção. Nenhuma etapa deixou de ser implementada nos encontros, entretanto, nos Encontros 2 e 3, a etapa *Intervenção informativa e vivencial* foi executada pela pesquisadora de maneira parcial.

No Encontro 2 (*Significados da aposentadoria e planejamento financeiro*), apesar de todos os objetivos terem sido contemplados nas atividades realizadas, a técnica “Gastograna” (Soares & Costa, 2011) não foi executada com o GI porque era uma atividade complementar e não houve tempo suficiente para realizá-la. Ressalta-se que a outra atividade prevista e executada no encontro (discussão sobre os comportamentos que podem colaborar para um planejamento financeiro satisfatório, nas fases de pré e pós-aposentadoria) foi avaliada

positivamente pelos participantes, atendendo aos objetivos propostos no planejamento inicial. A atividade complementar (“Gastograna”), não realizada nesta primeira aplicação do programa de intervenção, poderá ser mantida e avaliada em implantações futuras do programa, desde que o encontro tenha uma maior duração.

Em relação ao Encontro 3 (*Relacionamento familiar e redes de apoio social*), estava prevista a realização de uma atividade individual, adaptada da técnica “Relacionamentos na pré-aposentadoria” (Zanelli et al., 2010), logo após a discussão da tarefa de casa. Esta atividade, prevista para a etapa *Intervenção informativa e vivencial*, foi excluída durante a realização do encontro porque o seu objetivo já havia sido atingido ao longo da discussão da tarefa realizada pelos participantes durante a semana (tarefa de casa). Desta forma, os relatos trazidos pelos pré-aposentados na etapa *Aquecimento e discussão da tarefa de casa* permitiram à pesquisadora identificar, refletir e discutir sobre os seus relacionamentos na fase de pré-aposentadoria, o que tornaria a execução da técnica anteriormente citada uma medida repetitiva e demasiado longa para a ocasião. Sugere-se a sua manutenção em programas futuros quando o objetivo supracitado não for atingido no momento da discussão da tarefa de casa.

### **3.5 Satisfação com os Encontros**

A avaliação da satisfação dos participantes com os encontros do programa de intervenção foi realizada a partir de alguns indicadores, presentes no Questionário de Avaliação do Encontro. Todos os participantes presentes em cada encontro responderam ao questionário e as médias obtidas em cada indicador podem ser observadas na Tabela 19. São apresentadas, em ordem decrescente, as médias gerais de todos os encontros para cada indicador avaliado, acrescido dos encontros nos quais foram identificadas as maiores e menores médias, nos diferentes aspectos avaliados.

Tabela 19

*Aspectos que Foram Avaliados pelos Participantes, ao Final de cada Encontro*

<b>Aspectos/Indicadores Avaliados</b>	<b>Média Geral</b>	<b>DP</b>	<b>Média Mais Alta</b>	<b>DP</b>	<b>Média Mais Baixa</b>	<b>DP</b>
Habilidades da facilitadora para manter um clima interpessoal agradável durante o encontro.	3,93	0,146	4,00 (Enc 2, 5, 6, 7, 8)	0,000	3,67 (Enc 4)	0,500
Atuação da facilitadora.	3,87	0,274	4,00 (Enc 2, 7, 8)	0,000	3,56 (Enc 4)	0,726
Relevância das ideias expostas pela facilitadora.	3,84	0,335	4,00 (Enc 5)	0,000	3,50 (Enc 1)	0,527
Importância do assunto abordado.	3,81	0,318	4,00 (Enc 4 e 7)	0,000	3,50 (Enc 1)	0,527
Importância do encontro para o preparo/aperfeiçoamento dos planos para a aposentadoria.	3,79	0,360	4,00 (Enc 6 e 8)	0,000	3,50 (Enc 1)	0,527
Organização das atividades.	3,72	0,472	3,90 (Enc 8)	0,316	3,44 (Enc 4)	0,726
Oportunidades adequadas para participar das atividades.	3,67	0,464	3,88 (Enc 3 e 7)	0,354	3,40 (Enc 1)	0,516
Adequação das atividades realizadas.	3,64	0,482	3,90 (Enc 8)	0,316	3,22 (Enc 4)	0,667
Importância das ideias expostas pelos outros participantes.	3,60	0,588	3,75 (Enc 7)	0,707	3,38 (Enc 6)	0,774
Facilidade para participar ou aproveitar das atividades.	3,56	0,532	3,80 (Enc 8)	0,422	3,22 (Enc 4)	0,667
Adequação do tempo.	3,36	0,721	3,63 (Enc 3)	0,518	2,89 (Enc 4)	1,537

*Nota.* DP = desvio padrão; Enc = Encontro; As médias poderiam variar de 0 a 4.

De modo geral, as médias atribuídas pelos participantes aos encontros foram muito satisfatórias em todos os indicadores avaliados, variando de 3,36 ( $DP = 0,721$ ) a 3,93 ( $DP = 0,146$ ). A maior média geral foi atribuída ao aspecto ‘*Habilidades da facilitadora para manter um clima interpessoal agradável durante o encontro*’, seguida dos aspectos ‘*Atuação*

*da facilitadora*, *Relevância das ideias expostas pela facilitadora*, *Importância do assunto abordado* e *Importância do encontro para o preparo/aperfeiçoamento dos planos para a aposentadoria*. A única média geral inferior a 3,50 foi em relação ao indicador *Adequação do tempo* (3,36;  $DP = 0,721$ ), entretanto, esta média também pode ser considerada satisfatória, tendo em vista que 4,00 era a média máxima possível.

Para além da média geral, a Tabela 19 apresenta a média mais alta e a média mais baixa obtida em cada indicador. Nota-se que todos os participantes atribuíram nota máxima (4,00) nos encontros 2, 5, 6, 7, 8, em relação ao aspecto *Habilidades da facilitadora para manter um clima interpessoal agradável durante o encontro*; nos encontros 2, 7 e 8, em relação ao aspecto *Atuação da facilitadora*; no encontro 5, no que se refere ao aspecto *Relevância das ideias expostas pela facilitadora*; nos encontros 4 e 7, no que tange ao aspecto *Importância do assunto abordado*, e nos encontros 6 e 8, em relação ao aspecto *Importância do encontro para o preparo/aperfeiçoamento dos planos para a aposentadoria*.

A média mais baixa (2,89,  $DP = 1,537$ ), por sua vez, foi atribuída pelos participantes no encontro 4 (*A importância das Habilidades Sociais no contexto da aposentadoria*), em relação ao indicador *Adequação do tempo*. Este encontro, apesar de ter recebido nota máxima dos participantes em relação à *Importância do assunto abordado*, revelou-se insuficiente para atender a todas as demandas dos pré-aposentados em função do pouco tempo destinado exclusivamente a esta temática. Alguns relatos dos participantes na ocasião da avaliação do que menos gostaram no encontro ilustram esta hipótese: *“Acho o assunto muito amplo e importante e um encontro é insuficiente para abordá-lo”*, *“Pouco tempo para expor o assunto”*. No geral, apesar do tempo indicado por alguns como insuficiente, os participantes avaliaram positivamente outros aspectos do encontro: *“Eu aprofundei meus conhecimentos sobre assertividade nos relacionamentos”*, *“Eu gostei dos exemplos sobre situações reais dados pela palestrante”*, *“Quero levar esta aprendizagem para a minha prática cotidiana”*,

*“Foi extremamente importante para mim”, “Despertei para a importância dos relacionamentos interpessoais e da assertividade nesta fase de preparação para a aposentadoria”, “Parei para pensar um pouco mais sobre a forma como nos relacionamos” e “Aprendi a prestar mais atenção ao não-verbal, ao meu comportamento e ao do outro para poder melhorar as relações interpessoais”.*

#### **4. Avaliação de Resultados**

Esta subseção mostra os dados obtidos com as sucessivas aplicações do instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria” e do Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette). Encontram-se, ainda, os resultados da Avaliação Geral do Programa de Intervenção, obtidos por meio do Questionário de Avaliação do Programa, aplicado ao final da intervenção. Ademais, são apresentados os relatos dos participantes do GI em relação ao programa de intervenção, extraídos de Tarefas de Casa, do Diário de Campo e Filmagens.

##### **4.1 Planos de Vida para a Aposentadoria**

Os resultados obtidos pelos participantes do GI e GC, em média, nas três avaliações realizadas no presente estudo (pré-teste, pós-teste e *follow-up*), em relação aos seus planos de vida para a aposentadoria, podem ser observados neste tópico. Os dados foram analisados a partir de métodos descritivos e inferenciais e, inicialmente, são apresentadas as análises descritivas.

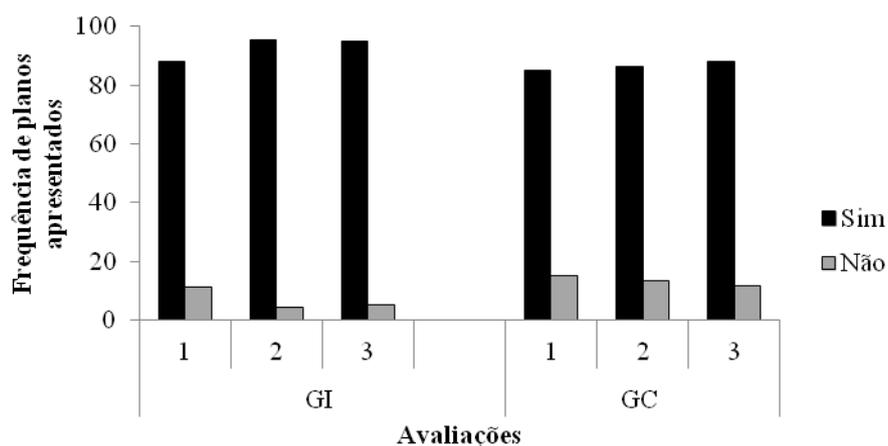
A análise descritiva teve por objetivo apresentar um panorama global dos grupos a partir dos indicadores de avaliação e, portanto, foi realizada com os dados gerais obtidos por cada grupo, ou seja, os planos a curto e médio prazos foram somados, assim como não houve a sua diferenciação por áreas/âmbitos da vida (ocupacional, desenvolvimento pessoal, saúde, financeiro, etc). A análise inferencial, apresentada posteriormente, teve por finalidade

identificar a existência de possíveis diferenças significativas estatisticamente nos valores médios obtidos pelos grupos em cada área/âmbito da vida avaliado, assim como nos planos a curto e médio prazo, separadamente.

Destaca-se que, nas três avaliações realizadas, o GI manteve-se com 10 participantes. O GC permaneceu com 13 participantes nas Avaliações 1 (pré-teste) e 2 (pós-teste), ocorrendo uma perda para 9 participantes na Avaliação 3 (*follow-up*), devido ao fato de 4 pré-aposentados não terem sido localizados na ocasião da coleta desta etapa de avaliação.

#### 4.1.1 Análise descritiva dos resultados do GI e GC

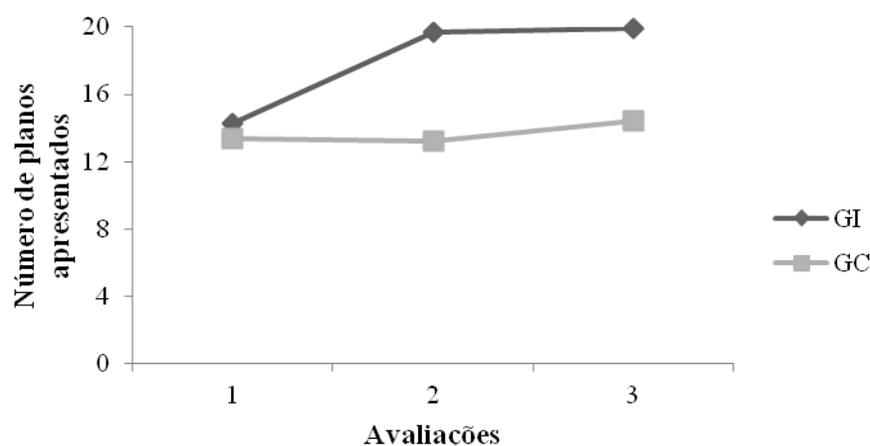
Os dados são apresentados a partir de cinco indicadores de avaliação: (a) Apresentação de planos de vida para a aposentadoria; (b) número de planos apresentados; (c) detalhamento dos planos; (d) relação entre o conteúdo dos planos e a área/âmbito da vida avaliada; (e) tipo de plano (irrealizável, vago, indefinido ou realizável). Os dados da Figura 8 revelam a frequência de planos apresentados pelos participantes do GI e GC, nas três avaliações realizadas.



*Figura 8.* Frequência de planos de vida para a aposentadoria apresentados pelo GI e GC nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

Nota-se que ambos os grupos apresentaram índices satisfatórios de apresentação de planos de vida para a aposentadoria nas três avaliações realizadas. O GI apresentou um aumento na frequência de planos descritos entre a avaliação de pré-teste (88,1%) e a de pós-teste (95,6%), mantendo este ganho na avaliação de *follow-up* (95%). Os dados do GC mostram um ligeiro aumento de frequência ao longo das três avaliações realizadas (85,1% no pré-teste, 86,5% no pós-teste e 88,2% no *follow-up*).

O número de planos descritos por cada grupo pode ser observado na Figura 9. Os valores, em média, são apresentados a partir das três etapas de avaliação.



*Figura 9.* Número de planos de vida para a aposentadoria apresentados, em média, pelo GI e GC nas três avaliações sucessivas realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

A visualização da Figura 9 permite identificar que, no pré-teste, os dois grupos apresentaram números médios bastante próximos de planos de vida para a aposentadoria, sendo 14,3 planos, em média, para o GI e 13,4 planos, em média, para o GC. Na avaliação de pós-teste, o número médio de planos do GI aumentou (19,7) e manteve-se semelhante para o GC (13,2). Na avaliação do *follow-up*, os dados do GI foram mantidos (19,9 planos, em média) e o GC apresentou um aumento no número médio de planos apresentados por seus pré-aposentados (14,4). Apesar do aumento apresentado pelo GC na avaliação de *follow-up*,

o GI permaneceu com um número consideravelmente maior de planos nesta mesma etapa de avaliação.

Os planos apresentados pelos participantes de cada grupo também foram analisados a partir do seu detalhamento, ou seja, planos considerados mais descritivos e não apenas listados ou apresentados de maneira sucinta. Os dados da Figura 10 indicam a frequência de planos apresentados de forma detalhada pelos grupos ao longo das avaliações realizadas.

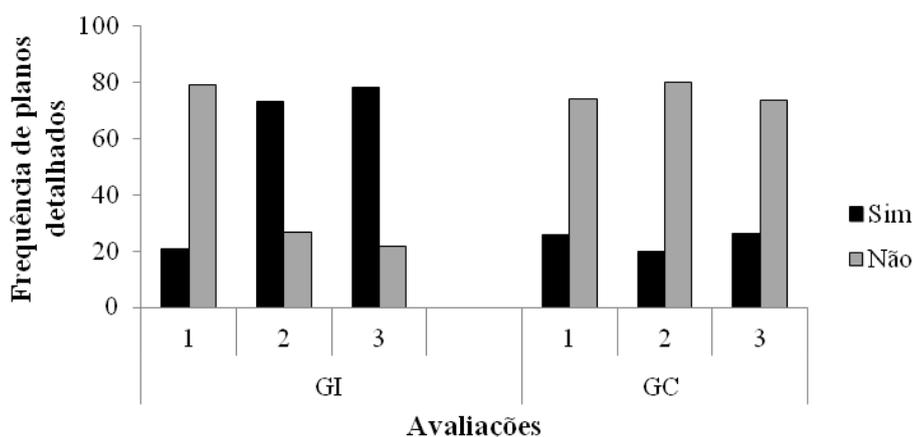
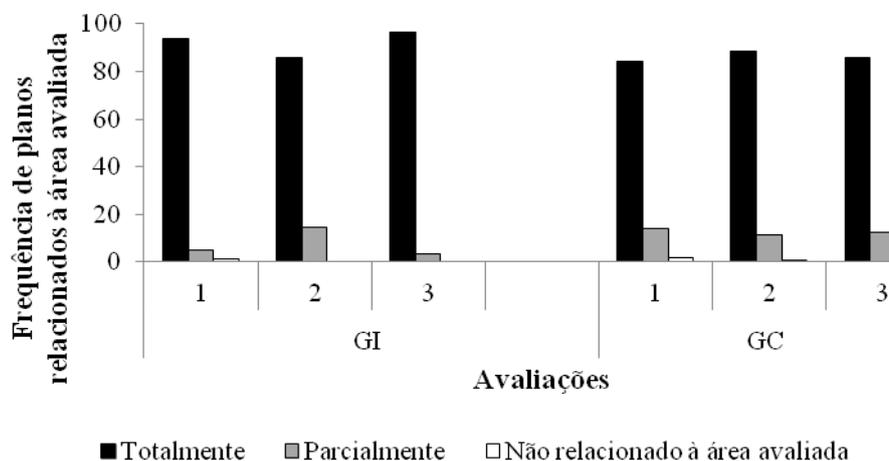


Figura 10. Frequência de planos de vida para a aposentadoria apresentados pelo GI e GC, de maneira detalhada, nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

Em relação ao GI, os dados mostram que pequena parte dos planos apresentados foi considerada detalhada (20,6%) na avaliação de pré-teste. No pós-teste e *follow-up*, as frequências de detalhamento foram consideravelmente maiores (73,1% na Avaliação 2 e 78,1% na Avaliação 3), superando os valores médios dos planos considerados não detalhados. Os dados do GC mostram poucas variações entre as avaliações e destacam uma menor frequência de planos detalhados, em todas as avaliações (26% no pré-teste, 19,7% no pós-teste e 26,4% no *follow-up*).

Outro indicador avaliado refere-se à relação entre o conteúdo do plano apresentado pelos pré-aposentados e a área (âmbito) de vida avaliada pelo instrumento Planos de Vida para a Aposentadoria. Estes dados são apresentados na Figura 11.

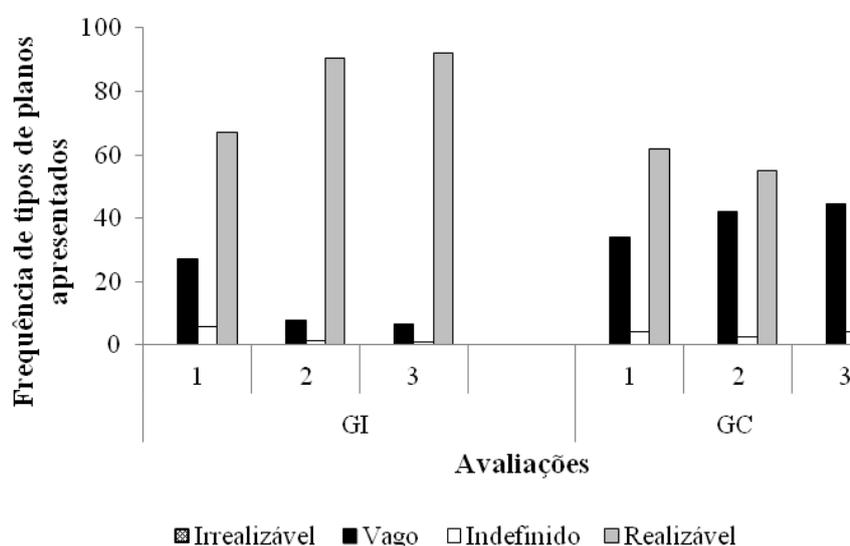


*Figura 11.* Frequência de planos de vida para a aposentadoria relacionados à área avaliada, apresentados pelo GI e GC, nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

Os dados da Figura 11 mostram que GI e GC apresentaram, em todas as avaliações, maiores frequências de planos relacionados totalmente à área avaliada, sugerindo que, em geral, os participantes compreenderam as instruções dadas pela pesquisadora na ocasião da coleta de dados com o instrumento ‘Planos de Vida para a Aposentadoria’, diferenciando adequadamente cada uma das áreas/âmbitos de vida contidos no instrumento. Na avaliação de pré-teste, 93,6% dos planos apresentados pelo GI estavam relacionados à área avaliada, seguido de 85,7% no pós-teste e 96,4% na avaliação de *follow-up*. Este grupo apresentou alguns planos relacionados parcialmente à área avaliada, entretanto, não apresentou planos não relacionados à área nas avaliações 2 e 3, o que pode ser avaliado positivamente por ter sido um índice obtido após a ocorrência do programa de intervenção. O GC apresentou frequências relativamente semelhantes nas três avaliações e, em todas elas, a maior frequência também estava relacionada aos planos relacionados totalmente à área avaliada, sendo 84% no

pré-teste, 88,3% no pós-teste e 85,9% no *follow-up*. Nota-se que em todas as avaliações, mesmo que com frequências muito menores às descritas anteriormente, o GC apresentou planos relacionados parcialmente à área avaliada, assim como planos não relacionados a estas áreas.

O último indicador da análise descritiva dos dados refere-se à identificação do tipo de plano de vida apresentado pelos participantes, segundo os tipos de projeto de futuro para a aposentadoria propostos pela literatura especializada (Costa, 2009; Soares & Costa, 2011). Os dados são ilustrados na Figura 12, apresentada a seguir.



*Figura 12.* Frequência de tipos de planos de vida para a aposentadoria apresentados pelo GI e GC, nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

Observa-se que nenhum dos grupos apresentou planos do tipo irrealizável nas três avaliações realizadas durante as etapas de coleta de dados, e ambos os grupos apresentaram maiores frequências de planos realizáveis nas três avaliações, apesar dos maiores índices terem sido obtidos pelo GI. Os participantes do GI apresentaram 67,1% de planos realizáveis no pré-teste, aumentando a frequência para 90,3% e 92,2% nas Avaliações 2 e 3, respectivamente. Os planos do GI identificados como vagos ou indefinidos apresentaram

diminuição de frequência ao longo das três avaliações. O GC, apesar de ter obtido maior frequência de planos realizáveis, se comparado aos outros tipos de planos, revelou uma diminuição destas frequências ao longo das avaliações sucessivas (61,8% na Avaliação 1, 54,9% na Avaliação 2 e 51,4% na Avaliação 3). Os planos do GC considerados vagos, ao contrário, apresentaram aumento de suas frequências nas três avaliações (34% na Avaliação 1, 42,2%, na Avaliação 2 e 44,5% na Avaliação 3). Por fim, os planos identificados como indefinidos no GC revelaram frequências constantes nas avaliações de pré-teste e *follow-up* (4,2% e 4,1%, respectivamente) e uma diminuição dos valores obtidos no pós-teste (2,5%), se comparado ao pré-teste.

Considerando-se que os dados apresentados anteriormente se limitam a uma análise descritiva, baseada nos valores médios dos grupos nas três etapas de avaliação, faz-se necessário exibir os resultados das análises inferenciais. A seguir, são apresentadas as diferenças consideradas estatisticamente significativas ( $p \leq 0,05$ ) no que se refere aos dados dos planos de vida do GI e GC, a curto e médio prazo, em cada uma das áreas avaliadas.

#### *4.1.2 Análises inferenciais dos resultados do GI e GC*

As análises inferenciais foram realizadas a partir dos mesmos indicadores utilizados na análise descritiva dos dados. Diferentemente da análise descritiva em que os dados foram apresentados de uma forma geral, na análise inferencial, os dados foram analisados de acordo com as áreas avaliadas pelo instrumento ‘Planos de Vida para a Aposentadoria’ e segundo os prazos em que os participantes intencionam colocá-los em prática (curto e médio prazo).

Na análise comparativa entre os grupos, nas três avaliações realizadas, foram utilizados testes não paramétricos: o Teste Exato de *Fisher* (para as análises das variáveis dicotômicas – Tipo Sim/Não: “apresentação de planos a curto e médio prazos”, “detalhamento dos planos” e “relação do conteúdo do plano à área avaliada”) e o Teste *U* de

*Mann Whitney* para duas amostras independentes (para as análises das variáveis ordinais e intervalares: “tipo de plano” e “número de planos apresentado pelos participantes”). Considerando-se as inúmeras análises realizadas, são mostrados, nas tabelas a seguir, apenas os dados indicativos de significância estatística.

#### *4.1.2.1 Comparação entre os grupos no pré-teste*

Tendo em vista que o GI e GC foram formados por ordem de inscrição na pesquisa e poderiam apresentar algumas diferenças iniciais, foram comparados os planos para aposentadoria dos membros do GI e do GC, antes do período de intervenção (avaliação de pré-teste).

Os resultados de todos os testes realizados indicaram que o GI e GC eram equivalentes entre si na fase de pré-teste, ou seja, os grupos não apresentaram diferenças estatisticamente significativas, ao nível de 5%, em nenhum dos indicadores de análise (Apresentação de planos, Detalhamento, Relação do conteúdo do plano à área avaliada, Número de planos e Tipo de plano). Desta forma, considera-se que os planos apresentados pelos participantes de ambos os grupos não diferiam entre si em nenhuma das áreas e prazos estipulados no instrumento, na ocasião da primeira avaliação realizada.

#### *4.1.2.2 Comparação entre os grupos no pós-teste*

No pós-teste, os resultados mostraram diferenças estatisticamente significativas em várias áreas dos planos de vida nos seguintes indicadores de análise: (a) apresentação de planos a médio prazo, (b) nível de detalhamento dos planos a curto prazo, (c) nível de detalhamento dos planos a médio prazo, (d) tipos de planos a curto prazo, (e) tipos de planos a médio prazo, (f) número de planos a curto prazo, e (g) número de planos a médio prazo, conforme dados da Tabela 20.

Tabela 20

Comparação entre os Resultados do Grupo Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”, na Avaliação de Pós-teste

Indicador de Análise	Área de vida avaliada	Média (DP)		Teste Estatístico	p
		GI	GC		
Apresentação de planos (médio prazo)	Outros	0,90 (0,316)	0,23 (0,438)	$\chi^2=10,145$	0,003 <sup>*a</sup>
Detalhamento dos planos (curto prazo)	Ativ. profissionais	0,80 (0,422)	0,15 (0,376)	$\chi^2=9,603$	0,003 <sup>*a</sup>
	Vida financeira	0,80 (0,422)	0,15 (0,376)	$\chi^2=9,603$	0,003 <sup>*a</sup>
	Saúde/Bem estar físico	0,90 (0,316)	0,15 (0,376)	$\chi^2=12,601$	0,001 <sup>*a</sup>
	Relac. familiares	0,90 (0,316)	0,31 (0,480)	$\chi^2=8,069$	0,010 <sup>*a</sup>
Detalhamento dos planos (médio prazo)	Lazer/Ativ. culturais	0,80 (0,422)	0,31 (0,480)	$\chi^2=5,490$	0,036 <sup>*a</sup>
	Ativ. profissionais	0,80 (0,422)	0,08 (0,277)	$\chi^2=12,407$	0,001 <sup>*a</sup>
	Vida financeira	0,90 (0,316)	0,00 (0,000)	$\chi^2=19,221$	0,000 <sup>*a</sup>
	Saúde/Bem estar físico	0,90 (0,316)	0,23 (0,439)	$\chi^2=10,145$	0,003 <sup>*a</sup>
Tipos de planos (curto prazo)	Relac. sociais	0,60 (0,516)	0,15 (0,376)	$\chi^2=4,960$	0,039 <sup>*a</sup>
	Relac. familiares	1,00 (0,000)	0,54 (0,519)	$\chi^2=6,244$	0,019 <sup>*a</sup>
	Lazer/Ativ. culturais	0,90 (0,316)	0,15 (0,376)	$\chi^2=12,611$	0,001 <sup>*a</sup>
	Ativ. profissionais	3,00 (0,000)	1,77 (1,013)	U=25,00	0,003 <sup>*</sup>
Tipos de planos (médio prazo)	Saúde/Bem estar físico	3,00 (0,000)	1,92 (1,038)	U=30,00	0,007 <sup>*</sup>
	Relac. familiares	2,80 (0,632)	1,85 (0,987)	U=32,00	0,017 <sup>*</sup>
	Ativ. profissionais	3,00 (0,000)	1,92 (1,038)	U=30,00	0,007 <sup>*</sup>
Número de planos (curto prazo)	Desenv. pessoal	2,80 (0,632)	1,54 (1,266)	U=30,00	0,013 <sup>*</sup>
	Vida financeira	3,00 (0,000)	1,46 (0,967)	U=15,00	0,000 <sup>*</sup>
	Relac. familiares	3,00 (0,000)	2,31 (0,947)	U=40,00	0,031 <sup>*</sup>
	Outros	2,30 (1,160)	0,69 (1,316)	U=24,50	0,005 <sup>*</sup>
Número de planos (curto prazo)	Saúde/Bem estar físico	2,80 (1,476)	1,31 (0,630)	U=22,00	0,004 <sup>*</sup>
	Relac. familiares	2,30 (0,949)	1,38 (0,870)	U=31,00	0,026 <sup>*</sup>
Número de planos (médio prazo)	Ativ. profissionais	2,20 (0,919)	1,31 (0,480)	U=27,00	0,010 <sup>*</sup>
	Saúde/Bem estar físico	2,90 (0,876)	1,77 (0,832)	U=25,00	0,008 <sup>*</sup>
	Relac. sociais	2,10 (1,663)	0,85 (0,376)	U=34,00	0,024 <sup>*</sup>
	Outros	1,60 (1,350)	0,38 (0,870)	U=21,00	0,003 <sup>*</sup>

Nota. p = nível de significância, \* $p \leq 0,05$ ,  $\chi^2$  = teste de Chi-Quadrado de Pearson, <sup>a</sup> valor do nível de significância do teste de Chi-Quadrado de Pearson obtido por meio do Teste Exato de Fisher, U = resultado do Teste U de Mann-Whitney para duas amostras independentes.

A partir dos resultados das análises estatísticas e das médias obtidas pelos grupos em cada indicador de análise, sugere-se um efeito positivo do programa de intervenção nas habilidades de reflexão e identificação de planos de vida para o futuro em diversos âmbitos da vida dos pré-aposentados do GI, se comparados aos membros do GC. Apenas para os itens de

análise “apresentação de planos a curto prazo” e “relação do conteúdo à área avaliada, dos planos a curto e médio prazos” não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, no pós-teste, em nenhuma área/âmbito de vida avaliado.

Podem ser destacados os seguintes resultados estatisticamente significativos, obtidos no pós-teste: (a) os pré-aposentados do GI descreveram mais planos a médio prazo no item “outros” se comparados aos do GC, cuja maioria dos participantes deixou este item em branco, indicando um maior engajamento do GI ao responder o instrumento e uma possível ampliação dos seus planos para além das áreas avaliadas; (b) os participantes do GI apresentaram maior detalhamento dos seus planos a curto prazo (nas áreas: ocupação/atividades profissionais, financeira, saúde física, relacionamento familiar e lazer/atividades culturais) e médio prazo (nas áreas: ocupação/atividades profissionais, financeira, saúde física, relacionamentos sociais, relacionamento familiar, lazer/atividades culturais e outros), se comparados aos dados do GC, sugerindo um efeito positivo do programa de intervenção, que pode ter favorecido um maior detalhamento e uma maior qualidade dos planos apresentados por seus participantes.

Em relação às variáveis ordinais e intervalares, os participantes do GI apresentaram maiores médias que os participantes do GC em várias áreas do indicador “tipos de planos” a curto e médio prazo. Nota-se que quanto maior a média neste indicador de análise, mais adequados e mais realizáveis são considerados os planos apresentados. Ademais, as médias dos participantes do GI no indicador “número de planos” foram maiores que as médias do GC em várias áreas avaliadas, o que, apesar de não ser indicativo de qualidade dos planos descritos, sugere uma maior reflexão e identificação de novas possibilidades de atividades para o futuro enquanto aposentados.

#### 4.1.2.3 Comparação entre os grupos no follow-up

Os dados apresentados na Tabela 21 revelam as diferenças estatisticamente significativas entre o GI e o GC, em relação aos indicadores de análise dos planos de vida para a aposentadoria, avaliados neste estudo.

Tabela 21

*Comparação entre os Resultados do Grupo Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”, na Avaliação de Follow-up*

Indicador de Análise	Área de vida avaliada	Média (DP)		Teste Estatístico	p
		GI	GC		
Detalhamento dos planos (curto prazo)	Vida financeira	0,90 (0,316)	0,11 (0,333)	$\chi^2=11,825$	0,001* <sup>a</sup>
	Saúde/Bem estar físico	1,00 (0,000)	0,33 (0,500)	$\chi^2=9,744$	0,003* <sup>a</sup>
	Relac. familiares	0,90 (0,316)	0,22 (0,441)	$\chi^2=8,927$	0,005* <sup>a</sup>
	Lazer/Ativ. culturais	0,90 (0,316)	0,33 (0,500)	$\chi^2=6,537$	0,020* <sup>a</sup>
Detalhamento dos planos (médio prazo)	Ativ. profissionais	0,90 (0,316)	0,33 (0,500)	$\chi^2=6,537$	0,020* <sup>a</sup>
	Vida financeira	0,90 (0,316)	0,22 (0,441)	$\chi^2=8,927$	0,005* <sup>a</sup>
	Saúde/Bem estar físico	0,90 (0,316)	0,22 (0,441)	$\chi^2=8,927$	0,005* <sup>a</sup>
	Relac. familiares	1,00 (0,000)	0,33 (0,500)	$\chi^2=9,744$	0,003* <sup>a</sup>
	Lazer/Ativ. culturais	0,90 (0,316)	0,11 (0,333)	$\chi^2=11,825$	0,001* <sup>a</sup>
Tipos de planos (curto prazo)	Vida financeira	2,80 (0,632)	1,56 (0,882)	U=15,00	0,005*
	Relac. sociais	3,00 (0,000)	2,22 (0,972)	U=25,00	0,022*
	Relac. familiares	2,80 (0,632)	1,78 (0,972)	U=20,00	0,016*
Tipos de planos (médio prazo)	Ativ. profissionais	2,90 (0,316)	1,44 (1,236)	U=16,50	0,007*
	Desenv. pessoal	2,70 (0,675)	1,33 (1,323)	U=19,50	0,020*
	Vida financeira	3,00 (0,000)	1,89 (1,167)	U=20,00	0,008*
	Relac. sociais	3,00 (0,000)	2,00 (1,225)	U=25,00	0,022*
	Relac. familiares	3,00 (0,000)	1,44 (1,236)	U=15,00	0,003*
Número de planos (curto prazo)	Vida financeira	2,10 (0,738)	1,44 (0,527)	U=23,00	0,050*
Número de planos (médio prazo)	Desenv. Pessoal	2,30 (0,949)	0,89 (0,782)	U=12,00	0,005*
	Vida financeira	1,70 (0,675)	1,11 (0,333)	U=22,50	0,030*
	Relac. sociais	2,20 (0,919)	1,11 (0,601)	U=15,00	0,009*
	Relac. familiares	2,10 (0,568)	1,33 (0,866)	U=20,50	0,031*

Nota. p = nível de significância, \* $p \leq 0,05$ ,  $\chi^2$  = teste de Chi-Quadrado de Pearson, <sup>a</sup> valor do nível de significância do teste de Chi-Quadrado de Pearson obtido por meio do Teste Exato de Fisher, U = resultado do Teste U de Mann-Whitney para duas amostras independentes.

Assim como na comparação entre os grupos na avaliação de pós-teste, os resultados da presente análise sugerem que os grupos apresentaram diferenças estatisticamente significativas em vários dos indicadores analisados. O GI apresentou as maiores médias em todas as análises, se comparado às médias do GC, sugerindo a manutenção dos ganhos obtidos por meio do programa de intervenção. Ressalta-se que, na avaliação de *follow-up*, apenas os indicadores de análise “apresentação de planos a curto e médio prazo” e “relação do conteúdo à área avaliada, dos planos a curto e médio prazo” não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, em nenhuma área/âmbito de vida avaliado.

Destacam-se os seguintes resultados estatisticamente significativos, obtidos no *follow-up*: (a) os participantes do GI apresentaram planos mais detalhados, a curto prazo, nas áreas financeira, saúde física, relacionamentos familiares e lazer/atividades culturais, e a médio prazo nas mesmas áreas citadas anteriormente, acrescida da área ocupação/atividades profissionais, o que sugere um efeito positivo das reflexões e discussões advindas do programa de intervenção na melhoria da qualidade de seus planos; (b) o GI apresentou maiores médias no indicador “tipo de plano”, se comparado a GC, indicando que na avaliação de *follow-up*, os seus planos foram considerados mais realizáveis e menos vagos e indefinidos que os planos do GC, mesmo após um ano da realização do programa de intervenção; (c) o número de planos apresentados pelos pré-aposentados do GI também foi maior, em média, que o número de planos do GC, tanto a curto prazo (área financeira) como a médio prazo (áreas desenvolvimento pessoal, financeira, relacionamentos sociais e relacionamentos familiares), sugerindo a manutenção dos ganhos do GI após a intervenção, nestas áreas avaliadas.

#### 4.1.2.4 Comparações intragrupos

Para fins de comparação dos resultados obtidos por cada grupo, ao longo do tempo, foram utilizados os testes não paramétricos *McNemar* (para as análises das variáveis dicotômicas – tipo sim/não: “apresentação de planos a curto e médio prazos”, “detalhamento dos planos” e “relação do conteúdo do plano à área avaliada”) e *Wilcoxon* para duas amostras relacionadas (para as análises das variáveis ordinais e intervalares: “tipo de plano” e “número de planos propostos pelos participantes”). Estas análises permitiram a identificação de alguns ganhos, ao longo do tempo, por parte do GI e de algumas perdas por parte do GC, conforme apresentado a seguir.

- *Grupo de Intervenção*

Os testes realizados com os dados do GI indicaram diferença estatisticamente significativa entre os resultados do pré e pós-testes, nos seguintes indicadores de análise: (a) detalhamento dos planos a curto prazo nas áreas “ocupação/atividades profissionais”, “saúde física/bem estar físico” e “relacionamentos familiares”; (b) detalhamento dos planos a médio prazo nas áreas “vida financeira” e “lazer/atividades culturais”; (c) tipo de plano a curto prazo na área “ocupação/atividades profissionais”; (d) tipo de plano a médio prazo na área “vida financeira” e em “outros”; (e) número de planos a curto prazo na área “relacionamentos familiares”, e (f) número de planos a médio prazo nas áreas “ocupação/atividades profissionais” e “saúde física/bem estar físico”. Estes resultados podem ser observados na Tabela 22.

Tabela 22

*Comparação Intragrupo dos Resultados obtidos pelo Grupo Intervenção (GI) entre as Avaliações de Pré e Pós-testes, no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”*

Indicador de Análise	Área de vida avaliada	Média (DP)		Teste Estatístico	p
		Pré	Pós		
Detalhamento dos planos (curto prazo)	Ativ. profissionais	0,20 (0,422)	0,80 (0,422)	McNemar	0,031*°
	Saúde/Bem estar físico	0,20 (0,422)	0,90 (0,316)	McNemar	0,016*°
	Relac. familiares	0,20 (0,422)	0,90 (0,316)	McNemar	0,016*°
Detalhamento dos planos (médio prazo)	Vida financeira	0,10 (0,316)	0,90 (0,316)	McNemar	0,008*°
	Lazer/Ativ. culturais	0,20 (0,422)	0,90 (0,316)	McNemar	0,016*°
Tipos de planos (curto prazo)	Ativ. profissionais	1,90 (0,994)	3,00 (0,000)	Z=-2,333	0,020*
Tipos de planos (médio prazo)	Vida financeira	2,20 (0,919)	3,00 (0,000)	Z=-2,070	0,038*
	Outros	1,40 (1,430)	2,30 (1,160)	Z=-2,041	0,041*
Número de planos (curto prazo)	Relac. familiares	1,40 (0,516)	2,30 (0,949)	Z=-2,041	0,041*
Número de planos (médio prazo)	Ativ. profissionais	1,50 (0,850)	2,20 (0,919)	Z=-2,121	0,034*
	Saúde/Bem estar físico	2,10 (0,738)	2,90 (0,876)	Z=-2,060	0,039*

*Nota.* DP = desvio padrão, Z = resultado do *Teste de Wilcoxon* para duas amostras relacionadas, p = nível de significância, \* $p \leq 0,05$ , °distribuição binomial usada.

Destaca-se que os dados estatisticamente significativos encontrados na Tabela 22 se referem aos ganhos obtidos pelos participantes do GI após a intervenção, ou seja, sugerem que o programa de intervenção foi efetivo em algumas áreas ou âmbitos de vida avaliados no que tange à apresentação de planos de vida mais realizáveis (tipos de planos), a um maior número de planos previsto para o futuro, e, para além do aumento do número de planos descrito, um maior detalhamento destes, visando às fases de pré e pós-aposentadoria.

Na comparação intragrupo entre os dados obtidos nas avaliações de pós-teste e *follow-up*, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no indicador “número de planos apresentados”, conforme pode ser observado na Tabela 23.

Tabela 23

*Comparação Intragrupo dos Resultados obtidos pelo Grupo Intervenção (GI) entre as Avaliações de Pós-teste e Follow-up, no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”*

Indicador de Análise	Área de vida avaliada	Média (DP)		Teste Estatístico	p
		Pós	Follow-up		
Número de planos (curto prazo)	Desenv. pessoal	1,30 (0,675)	2,10 (0,738)	Z=-2,530	0,011*
	Relac. sociais	1,50 (0,972)	2,10 (0,994)	Z=-2,271	0,023*

*Nota.* DP = desvio padrão, Z = resultado do *Teste de Wilcoxon* para duas amostras relacionadas, p = nível de significância, \* $p \leq 0,05$ .

Este resultado sugere que os ganhos obtidos pelo GI na avaliação de pós-teste foram mantidos na avaliação de *follow-up*, ou seja, um ano após o término do programa de intervenção. Ademais, é possível sugerir que, para além da manutenção dos resultados, o GI continuou apresentando ganhos consideráveis em relação ao número de planos de vida previsto para a vida futura, principalmente no que se refere ao seu desenvolvimento pessoal e relacionamentos sociais.

A última análise intragrupo realizada refere-se às comparações entre os resultados obtidos pelo GI na avaliação de pré-teste e *follow-up*. Os dados descritos na Tabela 24 destacam as diferenças estatisticamente significativas.

Observa-se que os dados foram significativos nos mesmos indicadores resultantes da análise entre as avaliações de pré-teste e pós-teste, ou seja: “detalhamento do plano”, “tipo de plano” e “número de planos apresentados”. Entretanto, na comparação entre os resultados das avaliações pré-teste e *follow-up* apresentada na Tabela 24, houve um aumento, em média, do número de áreas avaliadas que apresentaram ganhos estatisticamente significativos, indicando mais um efeito positivo do programa de intervenção ao longo do tempo. Desta forma, sugere-se que a oportunidade dada ao GI de refletir e discutir sistematicamente sobre a importância do planejamento de vida para a aposentadoria, durante o programa de intervenção, pode ter

favorecido para a aquisição e/ou manutenção das suas habilidades de identificar, detalhar e tornar os seus planos de vida mais realizáveis.

Tabela 24

*Comparação Intragrupo dos Resultados obtidos pelo Grupo Intervenção (GI) entre as Avaliações de Pré-teste e Follow-up, no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”*

Indicador de Análise	Área de vida avaliada	Média (DP)		Teste Estatístico	p
		Pré	Follow-up		
Detalhamento dos planos (curto prazo)	Ativ. profissionais	0,20 (0,422)	0,80 (0,422)	McNemar	0,031*°
	Desenv. pessoal	0,10 (0,316)	0,70 (0,483)	McNemar	0,031*°
	Saúde/Bem estar físico	0,20 (0,422)	1,00 (0,000)	McNemar	0,008*°
	Relac. sociais	0,10 (0,316)	0,70 (0,483)	McNemar	0,031*°
	Relac. familiares	0,20 (0,422)	0,90 (0,316)	McNemar	0,016*°
	Lazer/ Ativ. culturais	0,20 (0,422)	0,90 (0,316)	McNemar	0,016*°
Detalhamento dos planos (médio prazo)	Ativ. profissionais	0,30 (0,483)	0,90 (0,316)	McNemar	0,031*°
	Desenv. pessoal	0 (0,000)	0,60 (0,516)	McNemar	0,031*°
	Vida financeira	0,10 (0,316)	0,90 (0,316)	McNemar	0,021*°
	Lazer/Ativ. culturais	0,20 (0,422)	0,90 (0,316)	McNemar	0,016*°
Tipos de planos (curto prazo)	Vida financeira	1,50 (1,080)	2,80 (0,632)	Z=-2,333	0,020*
Tipos de planos (médio prazo)	Vida financeira	2,20 (0,919)	3,00 (0,000)	Z=-2,070	0,038*
	Relac. sociais	1,80 (1,317)	3,00 (0,000)	Z=-2,070	0,038*
Número de planos (curto prazo)	Ativ. profissionais	0,90 (0,316)	1,70 (0,675)	Z=-2,271	0,023*
	Relac. sociais	1,20 (0,919)	2,10 (0,994)	Z=-2,373	0,018*
	Relac. familiares	1,40 (0,516)	2,30 (0,823)	Z=-2,264	0,024*
Número de planos (médio prazo)	Ativ. profissionais	1,50 (0,850)	2,10 (0,876)	Z=-2,121	0,034*
	Desenv. pessoal	1,40 (0,699)	2,30 (0,949)	Z=-2,251	0,024*
	Relac. sociais	1,00 (0,667)	2,20 (0,919)	Z=-2,585	0,010*
	Relac. familiares	1,40 (0,516)	2,10 (0,568)	Z=-2,333	0,020*

Nota. DP = desvio padrão, Z = resultado do *Teste de Wilcoxon* para duas amostras relacionadas, p = nível de significância, \*p≤0,05, °distribuição binomial usada.

- *Grupo de Comparação*

Diferentemente do GI, os dados do GC não apresentaram diferença estatisticamente significativa entre as fases pré e pós-testes na maioria das análises realizadas, com exceção dos indicadores de análise: (a) tipo de plano a curto prazo na área “saúde física/bem estar

físico” e (b) número de planos a curto prazo na área “saúde física/bem estar físico”, conforme dados da Tabela 25.

Tabela 25

*Comparação Intragrupo dos Resultados obtidos pelo Grupo de Comparação (GC) entre as Avaliações de Pré e Pós-testes, no Instrumento “Planos de Vida para a Aposentadoria”*

Indicador de Análise	Área de vida avaliada	Média (DP)		Teste Estatístico	p
		Pré	Pós		
Tipos de planos (curto prazo)	Saúde/Bem estar físico	2,54 (0,877)	1,92 (1,038)	Z=-2,000	0,046*
Número de planos (curto prazo)	Saúde/Bem estar físico	1,69 (0,855)	1,31 (0,630)	Z=-2,236	0,025*

*Nota.* DP = desvio padrão, Z = resultado do *Teste de Wilcoxon* para duas amostras relacionadas, p = nível de significância, \* $p \leq 0,05$ .

As comparações intragrupo realizadas com o GC não mostraram nenhum ganho na avaliação de pós-teste, se comparado aos dados do pré-teste, ou seja, nenhum efeito positivo foi identificado nas áreas avaliadas. Ressalta-se, entretanto, que os dados estatisticamente significativos do GC estão relacionados às perdas na condição de pós-teste, indicando que (a) os tipos de planos, a curto prazo, na área da “saúde física/bem estar físico” foram caracterizados como menos realizáveis, ou seja, mais vagos e indefinidos no pós-teste, se comparados aos tipos de planos apresentados no pré-teste, e (b) o número de planos, a curto prazo, na área da “saúde física/bem estar físico” foi significativamente menor nesta etapa do estudo, se comparados aos dados do pré-teste. Este resultado do GC parece ser mais um indício de que a intervenção apresentou um efeito positivo, já que o GI não apresentou nenhuma perda nos itens de análise.

Em relação às comparações dos resultados do GC entre as avaliações de pós-teste e *follow-up*, assim como entre as avaliações de pré-teste e *follow-up*, não foi encontrado nenhum dado estatisticamente significativo, sugerindo a manutenção dos resultados obtidos.

## 4.2 Inventário de Habilidades Sociais para Idosos (IHSI-Del-Prette)

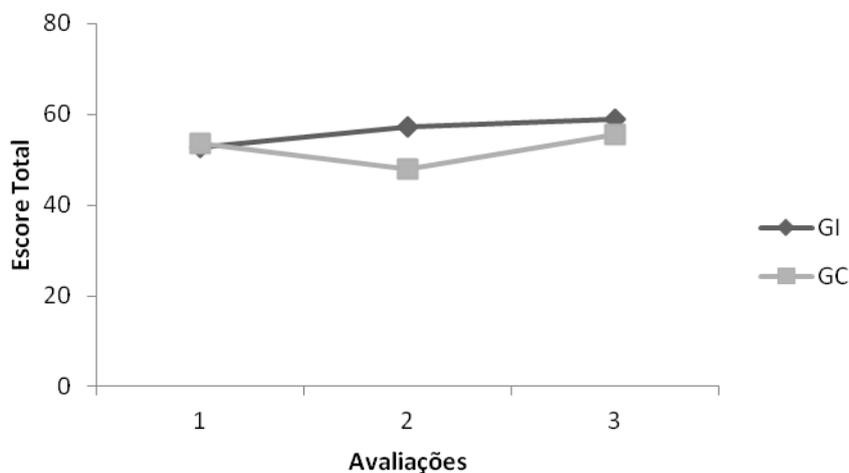
Nesse tópico são apresentados os resultados referentes à avaliação do repertório de habilidades sociais dos participantes do Grupo de Intervenção (GI) e do Grupo de Comparação (GC). Os dados foram organizados em subitens relacionados às autoavaliações dos pré-aposentados no IHSI-Del-Prette, no que se refere a comparações entre grupo e intragrupo na Avaliação 1 (pré-teste), Avaliação 2 (pós-teste), Avaliação 3 (*follow-up*), e nas diferenças entre os escores médios obtidos pelos participantes do GI e GC em cada uma das avaliações sucessivas realizadas ao longo do estudo (delta).

Os dados médios obtidos pelos participantes de cada grupo permitem acompanhar as mudanças em relação aos escores do IHSI-Del-Prette nas três etapas de avaliação. Os resultados foram analisados por meio de métodos descritivos e inferenciais. Inicialmente, apresenta-se a análise descritiva e, em seguida, as análises inferenciais com o objetivo de avaliar se as diferenças identificadas na análise descritiva são estatisticamente significativas. Ressalta-se que o GI manteve-se com 10 participantes nas três avaliações realizadas. O GC foi composto por 13 participantes nas Avaliações 1 (pré-teste) e 2 (pós-teste) e por 9 participantes na Avaliação 3 (*follow-up*) devido a não localização de 4 pré-aposentados nesta etapa da coleta de dados.

### 4.2.1 Análise descritiva dos resultados do GI e GC no IHSI-Del-Prette

Inicialmente, faz-se necessário destacar que o IHSI-Del-Prette é um instrumento de autorrelato. O escore global pode variar de 0 a 80 pontos (total de 20 itens do inventário, com pontuações entre 0 e 4) e os escores fatoriais podem variar de acordo com o número de itens de cada fator: (a) de 0 a 28 pontos para o Fator 1 - *Expressividade emocional* (7 itens), (b) de 0 a 16 para o Fator 2 - *Assertividade de enfrentamento* (4 itens), (c) de 0 a 24 para o Fator 3 - *Conversação e desenvoltura social* (6 itens) e (d) de 0 a 12 para o Fator 4 - *Autoexposição*

*afetivo-sexual* (3 itens). Os dados da Figura 13 indicam os resultados da média do Escore Total (ET) obtida pelo IHSI-Del-Prette, segundo o relato dos pré-aposentados de ambos os grupos nas três avaliações realizadas.



*Figura 13.* Média do Escore Total (ET) de habilidades sociais do GI e do GC, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

Conforme mostra a Figura 13, os dois grupos apresentaram resultados semelhantes no Escore Total de Habilidades Sociais na Avaliação 1 (pré-teste). Nas Avaliações 2 (pós-teste) e 3 (*follow-up*), o GI apresentou aquisições no repertório global de habilidades sociais. O GC apresentou redução dos escores médios na Avaliação 2 e relativa melhora nos escores médios na Avaliação 3. Apesar da melhora nos resultados do GC, estes permaneceram inferiores aos escores médios do GI em todas as avaliações do Escore Total.

Na Figura 14, encontram-se os escores médios do Fator 1 (F1) *Expressividade emocional* para cada grupo, em todas as avaliações realizadas.

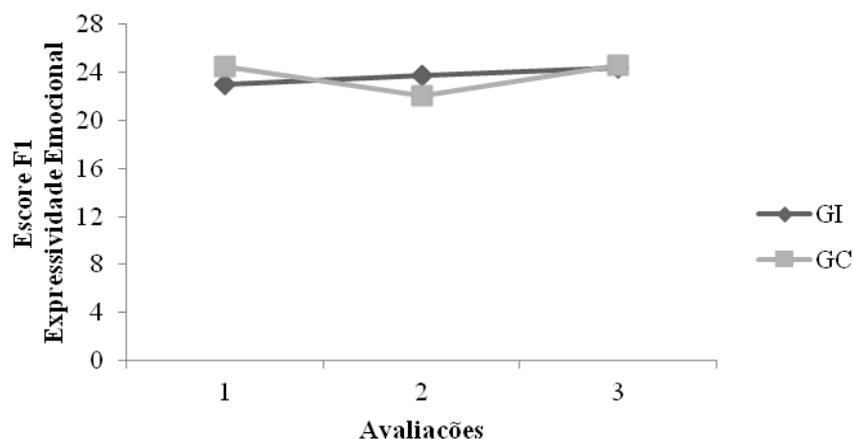


Figura 14. Média dos escores do GI e do GC no Fator 1 (F1) *Expressividade emocional*, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

Os dados da Figura 14 mostram que os participantes do GI relataram ganhos no Fator 1 (F1) durante as Avaliações 2 e 3, se comparado ao escore médio obtido na Avaliação 1. O GC, ao contrário, relatou, em média, escores relativamente menores na Avaliação de pós-teste, recuperando os escores apresentados na Avaliação 1 durante a Avaliação de *follow-up*. Nota-se que na Avaliação 1 (pré-teste), o escore médio do GC era maior que o escore médio do GI. Na Avaliação 2 (pós-teste), os dados se inverteram e o escore médio do GI foi maior que o escore médio do GC. Na última avaliação (*follow-up*), o GI manteve os ganhos obtidos no pós-teste, apresentando ligeira melhora e o GC, por sua vez, apresentou ganhos e atingiu escores médios semelhantes aos do GI na Avaliação 3.

A Figura 15 indica os resultados da média do Fator 2 (F2) *Assertividade de enfrentamento* nas três avaliações sucessivas, para o GI e GC.

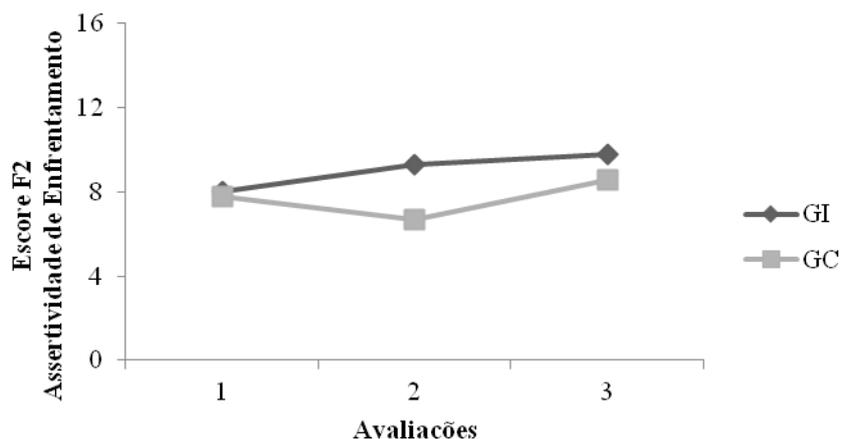


Figura 15. Média dos escores do GI e do GC no Fator 2 (F2) *Assertividade de enfrentamento*, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

Nos escores médios do fator *Assertividade de enfrentamento*, os participantes de ambos os grupos relataram escores semelhantes na Avaliação de pré-teste, assim como ocorreu no Escore Total. Após a participação dos pré-aposentados do GI no programa de intervenção, identificou-se um aumento dos escores deste grupo na Avaliação 2 (pós-teste) e Avaliação 3 (*follow-up*). Em relação aos resultados do GC, nota-se que os escores médios do grupo foram menores na Avaliação 2, se comparados aos escores médios do grupo na Avaliação 1. Na Avaliação 3 (*follow-up*), o GC relatou escores mais elevados neste fator, apresentando valores médios superiores ao obtidos na Avaliação de pré-teste. Apesar das mudanças identificadas nesta análise descritiva, os escores médios do GC permaneceram inferiores aos do GI na Avaliação de *follow-up*.

As diferenças entre os escores médios dos grupos no Fator 3 (F3) *Conversação e desenvoltura social* podem ser visualizadas na Figura 16.

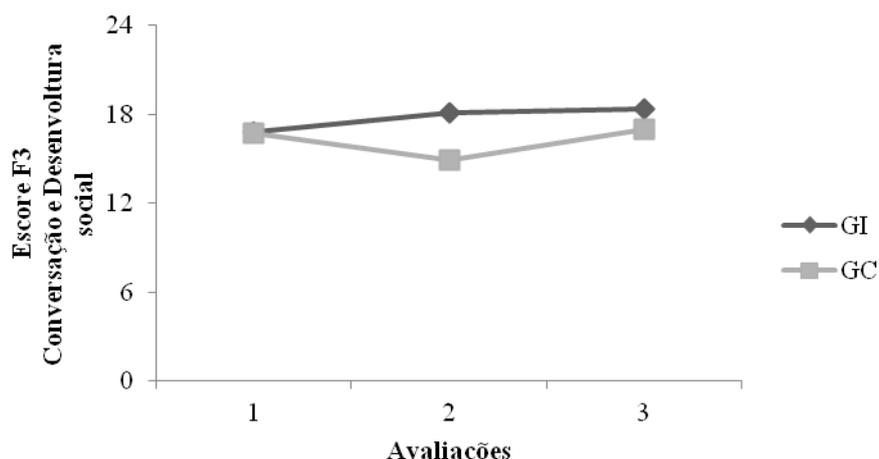


Figura 16. Média dos escores do GI e do GC no Fator 3 (F3) *Conversação e desenvoltura social*, obtida pelo IHSI-Del-Prete nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

No Fator 3 (F3) *Conversação e desenvoltura social*, os escores médios na Avaliação 1 (pré-teste) foram semelhantes para ambos os grupos. As diferenças podem ser observadas nos resultados das Avaliações 2 (pós-teste) e 3 (*follow-up*), em que os dados do GI referem-se ao aumento dos escores médios ao longo das avaliações. Os escores do GC na Avaliação 2, assim como na análise do Fator 2, mostram uma diminuição destes em comparação ao resultado obtido na Avaliação 1. Na Avaliação 3, o GC relatou escores mais elevados no Fator 3 (F3), apresentando escores médios ligeiramente superiores aos obtidos na Avaliação de pré-teste. A análise descritiva permitiu identificar estas mudanças positivas nos resultados do GC, entretanto, os escores médios do GC permaneceram inferiores aos do GI em relação do Fator 3 (F3) na Avaliação de *follow-up*.

Os dados apresentados na Figura 17 revelam os escores médios do GI e do GC nas avaliações sucessivas realizadas ao longo do estudo, referentes ao Fator 4 (F4) *Autoexposição afetivo-sexual*.

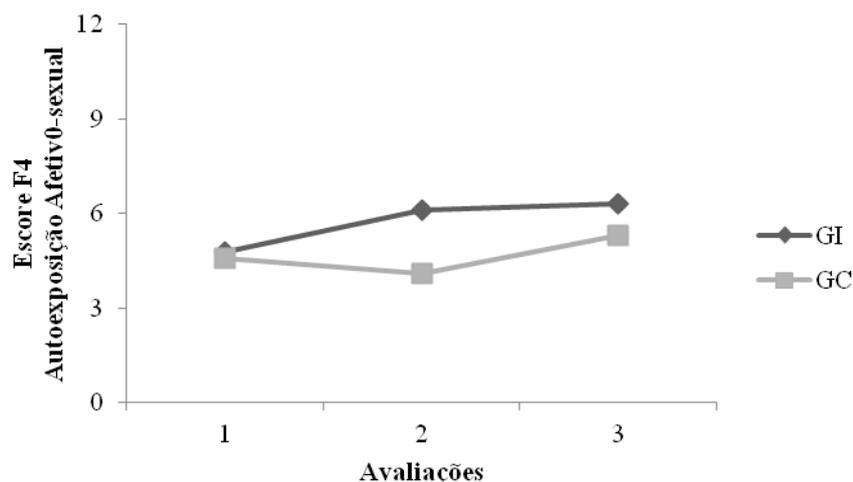


Figura 17. Média dos escores do GI e do GC no Fator 4 (F4) *Autoexposição afetivo-sexual*, obtida pelo IHSI-Del-Prette nas três avaliações realizadas. Avaliação 1 = pré-teste, Avaliação 2 = pós-teste e Avaliação 3 = *follow-up*. Apenas o GI foi exposto ao programa de intervenção, ocorrido entre as Avaliações 1 e 2.

De acordo com os dados descritivos apresentados na Figura 17, observa-se que os escores médios do GI na Avaliação 1 (pré-teste) foi semelhante aos escores médios obtidos pelos participantes do GC. Assim como ocorreu no resultado dos outros Fatores e do Escore Total do IHSI, o GI apresentou aquisições contínuas de habilidades sociais nas Avaliações 2 e 3 do Fator 4 (F4). O GC, por sua vez, apresentou pequena redução dos escores médios na Avaliação de pós-teste, recuperando e superando, na Avaliação de *follow-up*, os resultados obtidos nas avaliações anteriores.

Ressalta-se que os resultados apresentados anteriormente são apenas descritivos, baseados nos escores médios dos grupos nas três etapas de avaliação. Com a finalidade de analisar se as diferenças identificadas são estatisticamente significativas, são apresentadas, a seguir, as análises inferenciais destes resultados.

#### 4.2.2 Análises inferenciais dos resultados do GI e GC no IHSI-Del-Prette

Para verificar possíveis mudanças significativas do GI em função da participação de seus membros no Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria, utilizou-

se a análise estatística de comparação entre grupos (Teste não paramétrico U de *Mann Whitney*) e intragrupos (Teste não paramétrico de *Wilcoxon*).

#### 4.2.2.1 Comparação entre os grupos no pré-teste

Tendo em vista que a composição dos dois grupos não foi totalmente aleatória, faz-se necessário avaliar as possíveis diferenças entre o GI e o GC no que se refere aos escores de habilidades sociais na avaliação de pré-teste. Na Tabela 26, podem ser observados os dados descritivos (média e desvio-padrão) para os participantes do GI e do GC, na Avaliação 1 (pré-teste) e os valores para o teste estatístico de comparação entre os escores obtidos pelos participantes de cada grupo. Utilizou-se o teste não paramétrico *U de Mann Whitney* para duas amostras independentes, com o objetivo de verificar se havia diferenças iniciais entre os grupos em relação aos dados obtidos por meio do IHSI-Del-Prette, na época do pré-teste.

Tabela 26

*Comparação do Escore Médio dos Participantes dos Grupos de Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no IHSI-Del-Prette, na Avaliação 1 (Pré-teste)*

Fator	Pontuação máxima possível	GI (n = 10)		GC (n = 13)		Teste de <i>Mann Whitney</i>	Significância
		Média	DP	Média	DP	U	p
F1	28	23,00	3,62	24,54	2,18	55,00	0,563
F2	16	8,00	2,36	7,77	2,18	57,00	0,648
F3	24	16,80	4,26	16,69	1,93	49,50	0,343
F4	12	4,80	2,97	4,62	3,10	60,50	0,784
ET	80	52,60	9,02	53,62	7,59	63,50	0,927

*Nota.* DP = desvio padrão; F1 = Expressividade emocional; F2 = Assertividade de enfrentamento; F3 = Conversação e desenvoltura social; F4 = Autoexposição afetivo-sexual; ET = Escore Total.

Com base nos resultados obtidos, nota-se que o GI e GC eram equivalentes entre si na Avaliação de pré-teste, ou seja, não apresentavam diferenças estatisticamente significativas, ao nível de 5%, nos fatores e no escore total do IHSI-Del-Prette.

#### 4.2.2.2 Comparação entre os grupos no pós-teste

Na Tabela 27, são apresentados os dados descritivos (média e desvio-padrão) e inferenciais (comparações entre grupos) dos escores do GI e GC após a intervenção, na Avaliação 2 (pós-teste).

Tabela 27

*Comparação do Escore Médio dos Participantes dos Grupos de Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no IHSI-Del-Prette, na Avaliação 2 (Pós-teste)*

Fator	Escore máximo possível	GI (n = 10)		GC (n = 13)		Teste de Mann Whitney	Significância
		Média	DP	Média	DP	U	p
F1	28	23,80	4,59	22,08	4,75	42,00	0,166
F2	16	9,30	2,45	6,69	3,57	34,50	0,057
F3	24	18,10	2,47	14,92	3,59	28,50	0,021*
F4	12	6,10	2,13	4,15	2,99	38,00	0,101
ET	80	57,30	7,66	47,85	11,86	31,00	0,036*

*Nota.* DP = desvio padrão; F1=Expressividade emocional; F2=Assertividade de enfrentamento; F3=Conversação e desenvoltura social; F4=Autoexposição afetivo-sexual; ET=Escore Total; \* p≤0,05.

Ao comparar os escores médios do IHSI-Del-Prette obtidos pelos participantes do GI e do GC na Avaliação 2 (pós-teste) por meio do *Teste U de Mann Whitney* para duas amostras independentes, foram observadas diferenças estatisticamente significativas no escore para o Fator 3 (F3) - *Conversação e desenvoltura social* (U=28,50; p=0,021) e no Escore Total – ET (U=31,00; p=0,036), conforme dados da Tabela 27.

Portanto, a partir das médias finais obtidas por cada grupo, que aponta para valores superiores do GI em todos os Fatores e no Escore Total do IHSI-Del-Prette, sugere-se um efeito positivo da intervenção no repertório geral de habilidades sociais (ET) e no repertório de *Conversação e desenvoltura social* (F3) dos pré-aposentados do GI em detrimento dos pré-aposentados do GC.

Outro resultado a ser destacado refere-se às comparações dos escores médios dos grupos no Fator 2 (F2), que apesar das mudanças não serem consideradas significativas, podem indicar uma tendência de efeito positivo da intervenção em relação ao repertório de *Assertividade de enfrentamento* dos participantes do GI ( $U=34,50$ ;  $p=0,057$ ).

#### 4.2.2.3 Comparação entre os grupos no follow-up

São visualizadas na Tabela 28 os dados descritivos (média e desvio-padrão) e inferenciais (comparações entre grupos) referentes aos escores médios do GI e GC na Avaliação 3 (*follow-up*). Esta avaliação foi realizada um ano após o término do programa de intervenção realizado com os participantes do GI.

Tabela 28

*Comparação do Escore Médio dos Participantes dos Grupos de Intervenção (GI) e de Comparação (GC) no IHSI-Del-Prette, na Avaliação 3 (Follow-up)*

Fator	Pontuação máxima possível	GI (n = 10)		GC (n = 9)		Teste de Mann Whitney	Significância
		Média	DP	Média	DP	U	p
F1	28	24,40	3,72	24,56	2,13	40,50	0,720
F2	16	9,80	1,75	8,56	2,65	31,00	0,278
F3	24	18,40	2,63	17,00	2,96	31,00	0,278
F4	12	6,30	2,63	5,33	3,39	37,50	0,549
ET	80	58,90	8,70	55,44	9,04	31,50	0,278

*Nota.* DP = desvio padrão; F1 = Expressividade emocional; F2 = Assertividade de enfrentamento; F3 = Conversação e desenvoltura social; F4 = Autoexposição afetivo-sexual; ET = Escore Total.

Os dados apresentados na Tabela 28 revelam que, apesar dos escores médios dos grupos terem sido semelhantes no Fator 1 (F1) e das médias do GI terem sido superiores aos do GC nos Fatores 2, 3, 4 e Escore Total, estes resultados não indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos. Desta forma, é possível sugerir que, na Avaliação 3, o GI e o GC voltaram a ser equivalentes entre si, possivelmente devido às

melhoras detectadas nas médias do GC na Avaliação de *follow-up* e à melhora ou manutenção dos ganhos obtidos pelo GI nesta avaliação. Esta hipótese está pautada no fato das médias de ambos os grupos, na Avaliação 3, terem sido superiores às medias nas Avaliações 1 e 2 em todos os Fatores e no Escore Total do IHSI-Del-Prette.

#### 4.2.2.4 Comparação das diferenças na pontuação dos grupos (delta) entre as avaliações de pós e pré-teste

Com o objetivo de comparar os grupos no que tange às possíveis mudanças na pontuação média no pós-teste, se comparada à pontuação obtida na avaliação de pré-teste, calculou-se a diferença entre os escores médios de pós e pré-teste dos participantes de cada grupo, obtidos por meio do IHSI-Del-Prette, e realizou-se a comparação dos dados referentes a estas diferenças entre as pontuações (delta), utilizando-se do teste não paramétrico U de *Mann Whitney* para duas amostras independentes.

Com base nos resultados, apresentados na Tabela 29, observam-se diferenças entre os grupos, a partir da identificação de ganhos para o GI (médias positivas), se comparadas à média das diferenças entre pós e pré-teste obtidas pelo GC (médias negativas), em todos os escores avaliados, ou seja, Fator 1 (F1) *Expressividade emocional* ( $U = 29,50$ ;  $p = 0,026$ ), Fator 2 (F2) *Assertividade de enfrentamento* ( $U = 28,50$ ;  $p = 0,021$ ), Fator 3 (F3) *Conversação e desenvoltura social* ( $U = 28,00$ ;  $p = 0,021$ ), Fator 4 (F4) *Autoexposição afetivo-sexual* ( $U = 20,50$ ;  $p = 0,004$ ) e, também, no Escore Total ( $U = 15,00$ ;  $p = 0,001$ ).

Tabela 29

*Comparação Entre as Diferenças de Escores (Delta) do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC), do Pré-teste para o Pós-teste, no IHSI-Del-Prette*

Fator	GI (n = 10)		GC (n = 13)		Teste de <i>Mann Whitney</i> U	Significância <i>p</i>	Interpretação
	Média (delta)	DP	Média (delta)	DP			
F1	0,80	1,93	-2,46	4,20	29,50	0,026*	G1≠GC
F2	1,30	1,95	-1,08	2,53	28,50	0,021*	G1≠GC
F3	1,30	4,55	-1,77	2,52	28,00	0,021*	G1≠GC
F4	1,30	1,70	-0,46	0,88	20,50	0,004*	G1≠GC
ET	4,70	6,82	-5,77	6,22	15,00	0,001*	G1≠GC

*Nota.* DP = desvio padrão; U = resultado do *Teste U de Mann-Whitney*, *p* = nível de significância, F1 = Expressividade emocional; F2 = Assertividade de enfrentamento; F3 = Conversação e desenvoltura social; F4 = Autoexposição afetivo-sexual; ET = Escore Total; Médias positivas indicam escores médios superiores na avaliação de pós-teste e médias negativas indicam escores médios inferiores na avaliação de pós-teste, se comparadas às médias obtidas na avaliação de pré-teste; \*  $p \leq 0,05$ .

#### 4.2.2.5 Comparação das diferenças na pontuação dos grupos (delta) entre as avaliações de follow-up e pós-teste

As diferenças entre os escores médios (delta) obtidos por cada grupo nas avaliações de pós-teste e *follow-up* também foram comparadas por meio do teste não paramétrico U de *Mann Whitney* para duas amostras independentes. Conforme demonstrado na Tabela 30, observa-se que não houve diferenças estatisticamente significativas nesta análise, indicando que os valores médios das pontuações dos grupos (delta) entre as avaliações de *follow-up* e pós-teste eram equivalentes entre si, apesar das diferenças descritivas (pontuações médias) apresentadas na Tabela. Destaca-se que as médias do GI e do GC foram positivas neste caso, ou seja, os escores médios de ambos os grupos em todos os Fatores e no Escore Total do IHSI-Del-Prette foram superiores na avaliação de *follow-up*, se comparados aos escores médios obtidos na avaliação de pós-teste.

Tabela 30

*Comparação Entre as Diferenças de Escores (Delta) do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC), do Pós-teste para o Follow-up, no IHSI-Del-Prette*

Fator	GI (n = 10)		GC (n = 9)		Teste de Mann Whitney	Significância	Interpretação
	Média (delta)	DP	Média (delta)	DP	U	p	
F1	0,60	1,77	1,33	4,47	40,50	0,720	GI=GC
F2	0,50	2,27	0,33	2,24	39,00	0,661	GI=GC
F3	0,30	3,23	0,78	1,56	39,50	0,661	GI=GC
F4	0,20	1,87	0,44	0,73	30,00	0,243	GI=GC
ET	1,60	4,79	2,89	5,44	37,50	0,549	GI=GC

*Nota.* DP = desvio padrão; U = resultado do *Teste U de Mann-Whitney*, p = nível de significância, F1 = Expressividade emocional; F2 = Assertividade de enfrentamento; F3 = Conversação e desenvoltura social; F4 = Autoexposição afetivo-sexual; ET = Escore Total; Médias positivas indicam escores médios superiores na avaliação de *follow-up* e médias negativas indicam escores médios inferiores na avaliação de *follow-up*, se comparadas às médias obtidas na avaliação de pós-teste.

#### *4.2.2.6 Comparação das diferenças na pontuação dos grupos (delta) entre as avaliações de follow-up e pré-teste*

Para finalizar as análises entre grupos, foram comparadas as diferenças entre os escores médios (delta) obtidos por cada grupo nas avaliações de pré-teste e *follow-up*. Na Tabela 31, podem ser observadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, ou seja, o GI relatou escores significativamente mais elevados que o GC na avaliação de *follow-up*, se comparados aos escores médios da avaliação de pré-teste, no Fator 1 (F1) *Expressividade emocional* (U=3,00; p=0,000) e no Escore Total do IHSI-Del-Prette (U=4,50; p=0,000). Apesar dos dados referentes ao Fator 2 (F2) não serem considerados estatisticamente significativos, pode ser observada uma tendência de efeito positivo do programa de intervenção em relação ao repertório de *Assertividade de Enfrentamento* dos pré-aposentados do GI (U=21,50; p=0,053).

Tabela 31

*Comparação Entre as Diferenças de Escores (Delta) do Grupo de Intervenção (GI) e de Comparação (GC), do Pré-teste para o Follow-up, no IHSI-Del-Prette*

Fator	GI (n = 10)		GC (n = 9)		Teste de Mann Whitney	Significância	Interpretação
	Média (delta)	DP	Média (delta)	DP	U	p	
F1	1,40	1,07	-0,89	0,93	3,00	0,000*	GI≠GC
F2	1,80	2,39	0,00	1,00	21,50	0,053	GI=GC
F3	1,60	2,37	-0,11	1,90	24,00	0,095	GI=GC
F4	1,50	1,90	-0,11	0,33	24,50	0,095	GI=GC
ET	6,30	4,08	-1,11	1,90	4,50	0,000*	GI≠GC

*Nota.* DP = desvio padrão; U = resultado do *Teste U de Mann-Whitney*, p = nível de significância, F1 = Expressividade emocional; F2 = Assertividade de enfrentamento; F3 = Conversação e desenvoltura social; F4 = Autoexposição afetivo-sexual; ET = Escore Total; Médias positivas indicam escores médios superiores na avaliação de *follow-up* e médias negativas indicam escores médios inferiores na avaliação de *follow-up*, se comparadas às médias obtidas na avaliação de pré-teste; \*  $p \leq 0,05$ .

#### 4.2.2.7 Comparações intragrupos

Os resultados apresentados anteriormente nas comparações entre grupos parecem ser devidos a ganhos obtidos pelos participantes do GI nas Avaliações 2 (pós-teste) e 3 (*follow-up*), e a perdas identificadas nos escores médios dos pré-aposentados do GC na Avaliação 2 (pós-teste). Assim, comparações intragrupos foram realizadas por meio do teste não paramétrico de *Wilcoxon* para duas amostras relacionadas, a partir dos dados referentes aos quatro fatores e escores totais avaliados pelo IHSI-Del-Prette, para cada grupo de pré-aposentados.

- *Grupo de Intervenção*

Na Tabela 32, encontram-se os dados resultantes das comparações intragrupo, referentes ao GI, em três avaliações distintas: (a) escores médios da Avaliação 1 (pré-teste) comparados aos escores médios da Avaliação 2 (pós-teste); (b) escores médios da Avaliação 2

(pós-teste) comparados aos escores médios da Avaliação 3 (*follow-up*), e (c) escores médios da Avaliação 1 (pré-teste) comparados aos escores médios da Avaliação 3 (*follow-up*).

Tabela 32

*Comparação Intragrupo (Grupo de Intervenção-GI) nas Avaliações de Pré-teste, Pós-teste e Follow-up, no IHSI-Del-Prette*

Fator	Grupo de Intervenção					
	Pré x Pós		Pós x <i>Follow-up</i>		Pré x <i>Follow-up</i>	
	Z	p	Z	P	Z	p
F1	-1,244	0,214	-0,997	0,319	-2,558	0,011*
F2	-1,799	0,072	-0,716	0,474	-1,970	0,049*
F3	-1,294	0,196	-0,353	0,724	-1,892	0,058
F4	-2,154	0,031*	-0,106	0,916	-2,003	0,045*
ET	-2,201	0,028*	-1,435	0,151	-2,712	0,007*

*Nota.* Z = resultado do *Teste de Wilcoxon* para duas amostras relacionadas, p = nível de significância, F1 = Expressividade emocional; F2 = Assertividade de enfrentamento; F3 = Conversação e desenvoltura social; F4 = Autoexposição afetivo-sexual; ET = Escore Total; \*  $p \leq 0,05$ .

Nas análises intragrupo do GI entre as avaliações de pré-teste e pós-teste, as mudanças de escores, ao longo do tempo, foram estatisticamente significativas no Fator 4 (F4) *Autoexposição afetivo-sexual* ( $Z = -2,154$ ;  $p=0,031$ ) e no Escore Total ( $Z = -2,201$ ;  $p=0,028$ ). Em relação à análise da avaliação de pós-teste comparada à avaliação de *follow-up*, as mudanças de escores, ao longo do tempo, não foram significativas em nenhum dos fatores e no escore total do IHSI-Del-Prette. A última análise intragrupo realizada, referente à comparação dos escores obtidos pelo GI nas avaliações de pré-teste e *follow-up*, indicou melhorias estatisticamente significativas no Escore Total e nos Fatores do IHSI-Del-Prette, com exceção do Fator 3 (F3), que apresentou apenas uma tendência de melhora ( $Z = -1,892$ ;  $p=0,058$ ), mesmo não sendo uma mudança significativa.

- *Grupo de Comparação*

Os resultados das comparações intragrupo, referentes ao GC, podem ser visualizados na Tabela 33. Assim como nas análises realizadas com o GI, os dados do GC também foram analisados a partir de três avaliações distintas: (a) escores médios da Avaliação 1 (pré-teste) comparados aos escores médios da Avaliação 2 (pós-teste); (b) escores médios da Avaliação 2 (pós-teste) comparados aos escores médios da Avaliação 3 (*follow-up*), e (c) escores médios da Avaliação 1 (pré-teste) comparados aos escores médios da Avaliação 3 (*follow-up*).

Tabela 33

*Comparação Intragrupo (Grupo de Comparação-GC) nas Avaliações de Pré-teste, Pós-teste e Follow-up, no IHSI-Del-Prette*

Fator	Grupo de Comparação					
	Pré x Pós		Pós x <i>Follow-up</i>		Pré x <i>Follow-up</i>	
	Z	p	Z	P	Z	p
F1	-2,716	0,007*	-0,412	0,680	-2,333	0,020*
F2	-1,346	0,178	-0,426	0,670	0,000	1,000
F3	-2,176	0,030*	-1,354	0,176	-0,431	0,666
F4	-1,730	0,084	-1,633	0,102	-1,000	0,317
ET	-2,592	0,010*	-1,474	0,141	-1,556	0,120

*Nota.* Z = resultado do *Teste de Wilcoxon* para duas amostras relacionadas, p = nível de significância, F1 = Expressividade emocional; F2 = Assertividade de enfrentamento; F3 = Conversação e desenvoltura social; F4 = Autoexposição afetivo-sexual; ET = Escore Total; \*  $p \leq 0,05$ .

Para o GC, na comparação entre os escores médios obtidos nas avaliações de pré-teste e pós-teste, os resultados foram significativamente diferentes (mudanças não esperadas) no Fator 1 (F1) *Expressividade emocional* ( $Z = - 2,716$ ;  $p=0,007$ ), Fator 3 (F3) *Conversação e desenvoltura social* ( $Z = - 2,176$ ;  $p=0,030$ ) e no Escore Total ( $Z = - 2,592$ ;  $p=0,010$ ). Na comparação entre a avaliação de pós-teste e a avaliação de *follow-up*, as possíveis mudanças de escores, ao longo do tempo, não foram significativas em nenhum dos fatores e no escore total do IHSI-Del-Prette. Em relação à análise intragrupo referente à comparação dos escores

obtidos pelo GC entre as avaliações de pré-teste e *follow-up*, podem ser observadas diferenças estatisticamente significativas apenas no Fator 1 (F1) *Expressividade Emocional* ( $Z = -2,333$ ;  $p=0,020$ )

Para finalizar as análises intragrupos, cabe enfatizar que todos os dados estatisticamente significativos encontrados no GI se referem aos ganhos obtidos após a intervenção e na etapa de *follow-up*. Portanto, os escores médios no Fator 4 e no Escore Total do IHSI-Del-Prette foram significativamente maiores na condição pós-teste, se comparados aos escores deste mesmo grupo no pré-teste. Da mesma forma, os escores médios relatados pelos participantes do GI na avaliação de *follow-up* foram maiores que os escores médios relatados pelos membros do mesmo grupo na avaliação de pós-teste, no que se refere aos Fatores 1, 2, 4 e Escore Total do IHSI-Del-Prette.

Por outro lado, os dados estatisticamente significativos do GC estão relacionados às perdas na condição de pós-teste, ou seja, os escores médios no Fator 1, Fator 3 e nos Escores Totais do IHSI-Del-Prette foram significativamente menores nesta etapa do estudo, se comparados à avaliação de pré-teste. Por outro lado, quando comparados os escores médios do GC entre as avaliações de pré-teste e *follow-up*, são observadas melhoras significativas no repertório de Habilidades Sociais relacionado ao Fator 1 (F1) *Expressividade Emocional* no decorrer destas duas avaliações.

### **4.3 Avaliação Geral do Programa de Intervenção**

Os participantes do GI, no encerramento da intervenção, avaliaram o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria de uma forma geral, a partir do Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção. A Tabela 34 mostra os resultados gerais segundo os indicadores avaliados.

Tabela 34

*Medidas de Tendência Central e Dispersão do Conjunto de Aspectos que Foram Avaliados pelos Participantes do GI, em Média, ao Final do Programa de Intervenção*

<b>Aspectos/Indicadores Avaliados</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>
1. Qualidade do programa oferecido*.	3,70	0,48	3	4
2. Utilidade do programa de intervenção para o planejamento de vida para a aposentadoria**.	3,50	0,53	3	4
3. Grau de satisfação com os resultados que obteve por meio do programa de intervenção**.	3,50	0,53	3	4
4. O programa de intervenção ajudou na preparação de planos de vida para a aposentadoria?	<b>Sim</b> 100%		<b>Não</b> 0%	

*Nota.* DP = desvio padrão; \* A pontuação varia de 0 “muito ruim” a 4 “muito boa”; \*\* A pontuação varia de 0 “Muito baixo(a)” a 4 “Muito alto(a)”.

Os indicadores do Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção analisados no presente estudo foram: (1) Qualidade do programa oferecido; (2) Utilidade do programa de intervenção para o planejamento de vida para a aposentadoria; (3) Grau de satisfação com os resultados que obteve por meio do programa de intervenção, e (4) Se o programa de intervenção ajudou o participante na preparação de seus planos de vida para a aposentadoria.

Pode-se verificar, a partir dos dados apresentados na Tabela 34, que os pré-aposentados do GI avaliaram positivamente todos os indicadores presentes no instrumento, sugerindo uma boa aceitação do programa de intervenção em relação ao planejamento de vida para a aposentadoria. Ademais, os participantes identificaram o programa como sendo útil e de qualidade.

Ressalta-se que todos os participantes do GI (n=10) apontaram que a sua participação no programa de intervenção ajudou na sua preparação de planos de vida para a aposentadoria. Os pré-aposentados justificaram, por exemplo, que a intervenção foi importante porque:

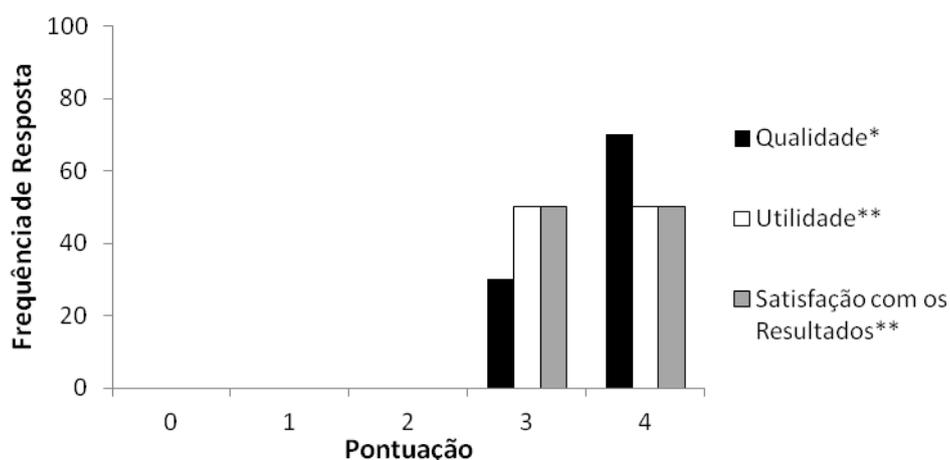
(a) favoreceu o processo de reflexão sobre esta etapa da vida (e.g. *“Comecei a refletir sobre este assunto com maior frequência”* - Alice; *“Foi um tempo excelente para refletir sobre a aposentadoria, em grupo e com um apoio especializado. Sozinha, minhas reflexões talvez não seriam as mesmas”* - Elis; *“Pude pensar em várias coisas que compartilhamos no grupo e não havia pensado antes”* - Telma);

(b) destacou a importância do planejamento de vida para a aposentadoria (e.g. *“Verifiquei como é importante o planejamento antecipado para que haja tempo hábil de realizar outras capacitações no caso de uma segunda carreira ou outras capacitações em diversas opções para atividades pós-carreira”* – Janete; *“[O programa] Proporcionou conscientização para a importância das ações nesse sentido, através de um planejamento organizado, avaliação das diversas áreas da vida, etc”* – Lúcio; *“Antes da minha participação no Programa, nem imaginava em quantos aspectos poderia planejar a vida no pós-carreira”* – Marina; *“Pensava que a aposentadoria não me exigiria um controle de horários, mas aprendi que “regras” de “aposentada” podem me ajudar a viver melhor”* - Marlene);

(c) permitiu a identificação de novas estratégias e possibilidades (e.g. *“Comecei a pensar em novas possibilidades para minha vida”* – Francisca; *“Passei a questionar sobre o que me agrada ou não nas minhas atividades, de forma a decidir o que devo manter ou mudar. Normalmente a gente não se questiona sobre isso”* – Esméria; *“Passei a já traçar algumas estratégias para este período. Comecei a fazer cursos”* – Alice; *“Comecei a pensar, principalmente, nos aspectos financeiro e lazer pós-carreira”* – Helena);

(d) discutiu sobre a importância das relações interpessoais nas fases de pré e pós-aposentadoria (e.g. *“Comecei a tentar me relacionar com um número maior de pessoas de forma assertiva”* – Alice; *“O curso me ajudou a perceber a necessidade de ampliar meu círculo de relações para a vida pós-aposentadoria”* – Esméria).

Em relação aos indicadores ‘Qualidade do programa oferecido’, ‘Utilidade do programa de intervenção para o planejamento de vida para a aposentadoria’ e ‘Grau de satisfação com os resultados que o participante obteve por meio do programa de intervenção’, os dados apresentados na Figura 18 revelam que 70% dos pré-aposentados avaliaram a qualidade do programa de intervenção com a pontuação máxima, ou seja, como “muito boa” e os outros 30% o avaliaram com uma qualidade “boa”. Nos outros dois aspectos avaliados, 50% dos participantes avaliaram a intervenção como sendo de utilidade “muito alta” e com um grau de satisfação, também, “muito alto”, e 50% deles identificaram a intervenção como de “alta” utilidade e com um “alto” grau de satisfação com os resultados obtidos por meio de sua participação no programa. Portanto, nenhum participante avaliou o programa de maneira negativa (pontuações 0 e 1) ou neutra (pontuação 2).



*Figura 18.* Frequência de resposta dos participantes do GI em relação aos indicadores de avaliação geral do programa de intervenção, obtida pelo Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção. \* A pontuação varia de 0 “muito ruim” a 4 “muito boa”; \*\* A pontuação varia de 0 “Muito baixo(a)” a 4 “Muito alto(a)”.

Na Tabela 35 são apresentadas as frequências de sugestões do GI, caso o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria seja executado novamente, com outros grupos de pré-aposentados. Encontram-se, ainda, os relatos dos participantes, na íntegra.

Tabela 35

*Frequência de Sugestões dos Participantes do GI para Novas Realizações do Programa de Intervenção*

<b>Sugestão</b>	<b>Frequência</b>	<b>Relato</b>
Maior número de encontros.	3	“Curso com mais encontros” (Francisca), “Que se viabilizasse novos encontros, ainda que já com a avaliação do curso concluída” (Lúcio), “Que o curso fosse mais longo” (Telma).
Maior número de profissionais convidados.	2	“A interdisciplinaridade também seria um ponto a se considerar (por exemplo: profissional da área de economia tratando da questão de planejamento financeiro)” (Esméria), “Atividade sugerida: palestras com outros experts” (Lúcio).
Trabalhar mais sobre questões pessoais e de autoconhecimento.	2	“Trabalhar mais a questão do auto-conhecimento” (Helena), “Espaço para questões mais pessoais que inevitavelmente surgem nos encontros” (Janete).
Nenhuma sugestão de mudança porque aprova o programa na íntegra.	2	“Gostei de tudo. Da parte teórica, dos exercícios, das palestras dos convidados e principalmente da organização e desenvolvimento da coordenadora!” (Elis), “As metas para a apresentação desse Programa foram muito adequadas e oportunas para os que estão focados na aposentadoria. Através dele, tivemos a oportunidade de refletir aspectos pessoais, familiares, sociais, financeiros e muitos outros. Sob o meu olhar, não tenho sugestões para que ele possa ser melhor do que já foi” (Marina).
Inclusão de depoimentos de aposentados sobre esta etapa da vida.	1	“Depoimentos de aposentados que conseguiram uma aposentadoria produtiva” (Alice).
Encontros com maior duração.	1	“Acredito que alguns assuntos mereceriam mais tempo” (Esméria).
Realização do encontro em outro dia que não a sexta-feira.	1	“Que não fosse de sexta-feira, pois viajo sempre” (Telma).
Maior número de vivências e dinâmicas de grupo	1	“Mais vivências, dinâmicas de grupo” (Janete).
Uso de recursos audiovisuais com maior frequência	1	“Acho que os temas deveriam ter mais recurso audiovisual (vídeo) com depoimentos, pois só uma pessoa explanando o assunto pode se tornar cansativo dependendo do tema abordado” (Marlene).
Manutenção das atividades do GI após o término do programa.	1	“Realizar confraternizações daqui algum tempo, ver filmes com o grupo e discuti-los” (Lúcio).
<b>Total</b>	<b>15</b>	

*Nota.* Nomes fictícios. Os participantes utilizavam o termo “curso” ao se referirem ao programa de intervenção.

O número total de sugestões dadas pelo GI foi maior que o número de participantes deste grupo porque alguns pré-aposentados indicaram mais de uma sugestão no Questionário de Avaliação do Programa de Intervenção. Nota-se que a sugestão de maior frequência ( $f = 3$ ) foi em relação à possibilidade do programa de intervenção possuir um número maior de encontros, o que sugere que outras necessidades dos participantes poderiam ser trabalhadas em novos encontros ou que um mesmo assunto pudesse ser trabalhado em mais de um encontro para que as demandas do grupo fossem sanadas por completo. Entretanto, alguns participantes ( $n = 2$ ) não sugeriram mudanças porque avaliaram que o programa foi efetivo com a estrutura em que foi executado neste estudo.

Em seguida, os participantes sugeriram que mais profissionais sejam convidados para atuarem em alguns encontros ( $f = 2$ ) e que se trabalhe com maior frequência no programa sobre questões ligadas à vida pessoal e ao autoconhecimento ( $f = 2$ ). Por fim, as sugestões com menor frequência ( $f = 1$ ), mas não menos importantes, se referem à inclusão de depoimentos de pessoas que já se aposentaram, ao longo dos encontros; aumento da duração de cada encontro, que inicialmente foi de duas horas; alteração do dia de realização do programa, realizado com o GI às sextas-feiras; maior número de vivências e dinâmicas de grupo, já que a utilização de técnicas durante os encontros foi avaliada positivamente pelos participantes; uso de recursos audiovisuais com maior frequência, principalmente de vídeos ilustrativos dos assuntos discutidos com o grupo de pré-aposentados; e manutenção atividades realizadas com o GI após o término do programa, ou seja, manutenção dos vínculos e das discussões proporcionadas pela intervenção. Destaca-se que os participantes, durante a intervenção, criaram um grupo privado em uma rede social com o objetivo de fortalecerem os vínculos e trocarem informações e dicas sobre a preparação para a aposentadoria. Este grupo foi denominado pelo GI de “Quase lá” e permanece ativo até o presente momento.

#### **4.4 Depoimentos Finais dos Pré-aposentados do GI sobre a Intervenção**

Na ocasião da Avaliação de Pós-Teste, os participantes do GI tiveram a oportunidade de entregar a última Tarefa de Casa, solicitada no Encontro 8 pela pesquisadora. Esta tarefa refere-se ao depoimento de cada pré-aposentado sobre a intervenção como um todo.

Os resultados obtidos, na íntegra, podem ser observados na Tabela 36. Observa-se que os participantes relataram informações muito importantes relacionadas à sua participação no programa de intervenção. Indicaram, inclusive, dados que sugerem progressos atribuídos por eles ao Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.

Tabela 36

*Depoimento dos Participantes do GI, extraídos da Tarefa de Casa do Último Encontro, em Relação ao Programa de Intervenção*

<b>Participante</b>	<b>Depoimento</b>
Alice	<i>“O curso foi ótimo, aproveitei tudo o que foi dito. Me fez refletir sobre a minha visão do aposentado, de como tenho que me organizar para ter uma rotina, como estabelecer um objetivo, que tenho que me manter ativa. O fato de ter convivido com outras pessoas que também estão próximo desta nova fase da vida me deu ânimo. O curso, para mim, atingiu o objetivo de me motivar a pensar, planejar e agir com antecedência, pois graças a este curso já estou me esforçando muito e me aventurando em novas experiências. Muito obrigado mesmo por esta chance de ter uma aposentadoria melhor”.</i>
Elis	<i>“O Facebook nos traz surpresas... foi assim que descobri o curso e me candidatei a participar. No meu trabalho não existe este tipo de preocupação, ainda... Não tenho um tempo disponível, mas por coincidência estava com as sextas à noite livre. Perfeito!! Conviver com pessoas que tem trabalhos diferentes, ideias diferentes sobre aposentadoria foi um privilégio. A discussão sistematizada dos assuntos relacionados à aposentadoria foi extremamente importante para mim. Mas o auge, no meu caso, foi olhar as “agendas coloridas” dos outros participantes... Para mim ficou claro que eu estou agindo errado em relação à disponibilização do meu tempo para o trabalho, estou me reorganizando e assim acho que caminharei melhor nestes mais ou menos 4 anos que antecedem a aposentadoria. Sempre fui muito de organizar a minha vida, mas reparo pouco a vida dos outros, e às vezes isto é necessário!!!”.</i>
Esméria	<i>“A estrutura (temas semanais) do curso me mostrou quais são as questões importantes nessa etapa da vida (mesmo que várias delas sejam importantes em qualquer momento): como habilidade social, controle de estresse, importância das relações interpessoais, planejamento financeiro, etc. O curso foi uma forma de pensar sobre o assunto de modo mais sistematizado, antecipando problemas futuros. A consciência de que é necessário tomar atitudes e não ficar apenas no plano da idealização é uma aquisição importante para esse novo momento das nossas vidas”.</i>
Francisca	<i>“No início do curso eu não tinha interesse em me aposentar. Entretanto, durante as conversas fui percebendo que existem muitas coisas prazerosas que posso me ocupar: - cuidar da minha neta com mais tranquilidade, - ter mais tempo pra me cuidar, - viajar. Descobri que o trabalho não é mais o centro da minha vida. Que ele não está mais me proporcionando o prazer que proporcionava antes. Pelo contrário, tem me causado uma certa angústia e irritabilidade. O curso me fez decidir pela aposentadoria e não vejo a hora que ela chegue!”.</i>
Helena	<i>“Além de refletir sobre os diversos aspectos de nossa vida: lazer, finanças, desenvolvimento..., fizemos um grupo de amigos interessante, pessoas animadas, envolventes, afetivas...”</i>

Tabela 36

*Depoimento dos Participantes do GI, extraídos da Tarefa de Casa do Último Encontro, em Relação ao Programa de Intervenção (Continuação)*

<b>Participante</b>	<b>Depoimento</b>
Janete	<i>“A responsável doutoranda demonstrou muita habilidade e conhecimento sobre o processo de mudança que envolve a aposentadoria. Deixo meu agradecimento pela oportunidade de iniciar as reflexões e planejamentos para essa nova fase da vida. Abraços”.</i>
Lúcio	<i>“A realização do curso me proporcionou maior segurança no planejamento e desenvolvimento das etapas preliminares à aposentadoria, inclusive quanto à data definida, principalmente quanto a pessoas do meu relacionamento. Registro aqui meus cumprimentos à equipe que conduziu o curso, particularmente à coordenadora Cristiane. Realmente, foram momentos muito produtivos e descontraídos, de convivência com pessoas com interesses semelhantes. Dei a sugestão para que, de alguma forma, se estimule e viabilize a continuidade dos encontros, considerando a disponibilidade dos participantes. Creio que poderia ser avaliada a possibilidade de palestras com pessoas especialistas em determinados temas, a exemplo de atividades culturais na terceira idade, finanças/gastos com saúde, alimentação, exercícios/atividades apropriadas, turismo, etc”.</i>
Marlene	<i>“Gostei muito do conteúdo do curso, achava que seria apresentado para nós leis e direitos para poder se aposentar, e me surpreendi com os temas abordados, com as dicas, as ideias expostas pelos colegas do curso, o controle da agenda após a aposentadoria. A minha ideia anterior era de que após estar aposentada não haveria necessidade de rotina, horários, objetivos a serem alcançados, e isso mudou. O curso me mostrou a necessidade de me organizar, ter objetivos para ter qualidade de vida e não cair na depressão, no vazio. Me fez perceber que a única coisa que deve mudar é que o salário vai continuar caindo na minha conta no final do mês e que o meu dever à partir da aposentadoria será apenas o de ser FELIZ!”.</i>
Marina	<i>“Iniciei o programa de forma muito despretensiosa, pois este era um fato que nunca me preocupou. Após os encontros fui percebendo a importância de fazer um planejamento para a fase a qual estamos caminhando. O programa, que foi apresentado de forma muito organizada e clara ao grupo, nos fez enxergar e refletir sobre os temas, que eu mesma nunca havia refletido. Achei extremamente válida a proposta, pois como para mim, que pude ter uma visão mais realista sobre a aposentadoria, acho que para os outros que tiveram este privilégio, também foi muito interessante”.</i>
Telma	<i>“Foi muito bom estar com pessoas novas ao meu convívio, poder pensar e desejar ainda mais a aposentadoria. O curso foi leve e agradável e ao mesmo tempo sério e ético. A coordenadora é muito competente e educada. Gostaria de mais momentos com o grupo”.</i>

*Nota.* Os nomes são fictícios. Os pré-aposentados referiam-se ao programa de intervenção como “curso”.

Os relatos apresentados na Tabela 36, em consonância com os dados obtidos na avaliação de satisfação dos participantes, sugerem que o programa de intervenção proporcionou benefícios (efeitos positivos) aos membros do GI, seja na sua vida pessoal ou profissional. De uma forma geral, os pré-aposentados destacaram positivamente: (a) a estrutura da intervenção (organização das atividades, conteúdos abordados, discussão sistematizada dos assuntos); (b) a possibilidade de maior reflexão sobre a aposentadoria e seus desafios; (c) a organização da rotina e do tempo livre; (d) a convivência com outras pessoas que estão na mesma condição; (e) a oportunidade de estabelecimento de novos vínculos afetivos; (f) a possibilidade de observar o comportamento do outro e o seu próprio comportamento durante a realização das atividades propostas (aquisição das habilidades de automonitoria e autorregulação); (g) a importância da reflexão e do planejamento de vida; (h) a importância da tomada de decisão e de se colocar em prática os planos estabelecidos nas fases de pré e pós-aposentadoria; (i) a possibilidade de identificação de atividades prazerosas a serem incluídas nos seus planos de futuro; (j) a importância de se buscar e se manter bons índices de qualidade de vida enquanto aposentado; (k) a obtenção de uma visão mais realista sobre a aposentadoria; (l) a avaliação de que possui mais segurança no planejamento e condução das etapas preliminares à aposentadoria; (m) a habilidade e competência da pesquisadora para conduzir o grupo, o conhecimento sobre o assunto discutido e a ética e seriedade do trabalho realizado.

Para além dos dados resultantes dos depoimentos do GI, os pré-aposentados apresentaram, espontaneamente, relatos indicativos de generalização do que foi aprendido durante os encontros para contextos do ambiente natural. Um exemplo ilustrativo deste resultado, que sugere um efeito positivo do programa de intervenção sobre o desempenho de uma pré-aposentada do GI, pode ser observado no trecho a seguir:

*“Eu vi que a minha agenda era a mais desordenada e mais ‘desbotada’ de todas!! Que não tenho um período do dia para mim, isto eu já sabia!! A do meu marido é igual a minha, também trabalha como professor em uma escola particular. Eu só não tinha ‘visto’ a de outras pessoas!! Fiquei chocada ao perceber que não quero parar de trabalhar, nem trabalhar menos. O que eu quero é que isto ocupe só 2 períodos do meu dia e não se distribuam pelo dia todo. Mas, .... já tomei uma atitude. Solicitei que não agendem aulas para o próximo semestre nas manhãs. Estarei disponível tarde e noite! Vamos ver o que vai dar!! Obrigada Cris!!”*(Elis)

Este relato foi proferido de forma espontânea pela participante Elis (nome fictício), ao final do Encontro 6. Neste encontro, os participantes foram expostos à técnica da Agenda Colorida (Soares & Costa, 2011) e, durante a semana, a pré-aposentada decidiu se comportar de maneira ativa no seu ambiente de trabalho, visando uma reorganização da sua rotina de trabalho e, conseqüentemente, uma melhora da sua qualidade de vida na fase de transição para a aposentadoria. Em contatos posteriores com Elis, esta informou que a alteração de horário dos seus compromissos profissionais foi efetivada e que ela pôde dedicar o seu tempo livre a outras atividades prazerosas identificadas e definidas ao longo do programa de intervenção. Este relato ilustrativo sugere que alguns planos de vida dos participantes do GI já estão sendo executados por eles na etapa de transição para a aposentadoria, o que supera os objetivos almejados para o presente estudo.

## CAPÍTULO IV

### DISCUSSÃO

Os achados deste estudo são discutidos neste capítulo a partir de quatro tópicos: (a) avaliação das necessidades de intervenção em planejamento para a aposentadoria; (b) planejamento do programa de intervenção; (c) avaliação de processo do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria; e (d) efeitos do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.

#### **1. Avaliação das necessidades de intervenção em planejamento para a aposentadoria**

A avaliação das necessidades de intervenção dos pré-aposentados, participantes do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria, foi a primeira etapa do desenvolvimento do programa, corroborando com as indicações de Murta et al. (2014c) ao discutirem sobre a realização de pesquisas em avaliação de programas de educação para a aposentadoria. Segundo estes pesquisadores, o objetivo da avaliação de necessidades “é conhecer a realidade atual, de modo amplo e detalhado, para a identificação dos alvos a serem cuidados na intervenção, ou seja, trata-se de uma atividade exclusivamente descritiva” (p. 289). Portanto, esta etapa da pesquisa, denominada de pré-teste ou pré-intervenção no presente estudo, foi necessária e essencial para o posterior planejamento e execução do programa.

As necessidades identificadas neste estudo resultaram das respostas dos participantes do GI às questões abertas presentes no Roteiro de Entrevista, advindas do eixo *Recursos Pessoais* e adaptadas de outros estudos relacionados à preparação para a aposentadoria (Soares & Costa, 2011; Zanelli et al., 2010). Ressalta-se que os relatos dos pré-aposentados

do GI foram organizados em categorias por dois juízes independentes, a partir dos procedimentos da análise temática e estrutural (Bardin, 1977), o que garantiu uma maior sistematização e confiabilidade dos dados obtidos nesta etapa da pesquisa. A utilização deste procedimento de análise dos dados foi identificada em um estudo sobre implantação e avaliação de um programa de preparação para a aposentadoria, desenvolvido em uma universidade pública brasileira (C. França, 2012; Murta et al., 2014a) e em outro estudo sobre o desenvolvimento de uma intervenção breve na preparação para a aposentadoria (C. França, 2012; C. França et al., 2013). Entretanto, em Murta et al. (2014a), a análise qualitativa dos dados indicadores de necessidades de intervenção não foi complementada pela avaliação por juízes e no estudo de C. França et al. (2013), apesar da utilização de ambos os procedimentos de maneira efetiva, estes não foram utilizados na etapa de avaliação de necessidades, mas nas etapas de avaliação de satisfação dos participantes e avaliação de processo.

No presente estudo, as categorias indicativas de necessidades definiram as principais temáticas que deveriam ser trabalhadas com os participantes do GI ao longo do programa de intervenção. Destaca-se que os resultados relacionados ao índice de concordância entre os juízes (Kazdin, 1982), em cada categoria, revelaram-se bastante satisfatórios, variando de 90,9% a 100% de concordância. Sugere-se que as possíveis discordâncias entre os juízes podem ter sido minimizadas porque cada categoria foi definida de maneira clara e objetiva, o que pode ter facilitado a identificação e agrupamento dos relatos de maneira semelhante entre os avaliadores e, conseqüentemente, diminuído a chance de interpretações ambíguas entre eles. Desta forma, os elevados índices de concordância indicaram a fidedignidade (Cozby, 2003) da avaliação das necessidades de intervenção. Adicionalmente, a definição dos indicadores de necessidades pela pesquisadora, com o apoio e suporte de uma das orientadoras deste estudo, sinaliza o complexo nível de interpretação e sistematização dos dados para além do agrupamento dos relatos em categorias temáticas.

Os dados obtidos foram incluídos pelos juízes em nove categorias temáticas que resultaram no planejamento de oito encontros grupais. Estas categorias, para além de identificar as necessidades de intervenção dos participantes deste estudo, também são consideradas relevantes pela literatura especializada nos processos de transição e adaptação à aposentadoria, a saber: significados da aposentadoria (Deps, 1994; Soares & Costa, 2011; Zanelli et al., 2010), tempo livre na aposentadoria (Fonseca, 2011; Soares & Costa, 2011; Soares et al., 2010; Zanelli et al., 2010), planejamento para o futuro (L. França, 2002; L. França & Carneiro, 2009; L. França & Soares, 2009; Reitzes & Mutran, 2004; M. Rodrigues et al., 2005; Wang, 2007; Wang et al., 2011; Wong & Earl, 2009; Zanelli et al., 2010), qualidade de vida na aposentadoria (Bressan et al., 2013; M. Rodrigues et al., 2005; Veras, 2012), relacionamentos sociais familiares e extrafamiliares (L. França, 2002; L. França & Carneiro, 2009; Greller & Richtermeyer, 2006; Kim & Moen, 2001; Leandro-França & Murta, 2014; Wang et al., 2008), estresse e estratégias de enfrentamento (Fonseca, 2011; Muniz, 1997; Mutran & Reitzes, 1981; Zanelli, 2012) e planejamento financeiro (Bressan et al., 2013; Chen, 2011; Pinguart & Schindler, 2007; Zanelli et al., 2010).

Em relação à categoria habilidades sociais, notou-se que os autores que pesquisam sobre preparação para a aposentadoria, na maioria das vezes, não empregam este conceito. Portanto, na presente pesquisa, utilizou-se de contribuições da literatura acerca da importância dos relacionamentos sociais (positivos, saudáveis) para o bem-estar físico e psicológico de idosos (Braz, 2010; Braz et al., 2011; Capitanini, 2000; Carneiro & Falcone, 2004; Carneiro et al., 2007; Pinto et al., s. d.; Z. Del Prette & Del Prette, 1999; 2013) ou de pessoas em transição para a terceira idade e que, portanto, podem estar próximas do evento da aposentadoria. Ressalta-se que o pré-aposentado ou recém-aposentado, visando uma aposentadoria satisfatória, deveria investir em um planejamento interpessoal para esta etapa da vida (Bossé et al., 1993; Leandro-França & Murta, 2014) a fim de estabelecer

relacionamentos interpessoais positivos, seja no âmbito familiar ou extrafamiliar, o que nos remete à importância de um repertório de habilidades sociais satisfatório nesta etapa da vida que exige constantes adaptações por ser permeada por mudanças significativas na vida de grande parte dos indivíduos. Portanto, torna-se relevante incluir elementos teóricos ou metodológicos advindos do campo teórico-prático das Habilidades Sociais em programas de preparação psicológica para a aposentadoria, visto que estes programas propõem a seus participantes a reflexão e o estabelecimento de planos de vida futuros e, grande parte destes planos, demanda ajustes e interações adequadas com outras pessoas do convívio destes participantes para que tenham maiores chances de serem executados com sucesso. A realização de vivências no presente estudo, por exemplo, proporcionou a reflexão, discussão e inserção dos pré-aposentados em tarefas sociais importantes, no que tange ao seu planejamento para a aposentadoria.

Algumas temáticas, entretanto, não foram abordadas no programa de intervenção implantado e avaliado nesta pesquisa porque não se constituíram em necessidades explicitadas durante as entrevistas com os participantes, apesar de também serem consideradas relevantes. Dentre estes temas, apresentados em diferentes estudos, destacam-se: aspectos jurídicos relacionados à aposentadoria (Zanelli et al., 2010); aspectos nutricionais na etapa da vida coincidente com a aposentadoria (Zanelli et al., 2010); segunda carreira, organização de pequenos negócios ou voluntariado (Duarte & Melo-Silva, 2009; Leandro-França, 2014; van Solinge & Henkens, 2008) e espiritualidade/religiosidade (Leandro-França, 2014; Neubern, 2014).

Considera-se, portanto, que todos os indicadores de necessidade de intervenção identificados nesta etapa de avaliação, e descritos anteriormente, devam ser incluídos em um programa que vise à reflexão e à discussão de trabalhadores pré-aposentados acerca de diferentes elementos considerados importantes para o planejamento desta etapa de vida futura

por atuarem como fatores de proteção na adaptação à aposentadoria e, por conseguinte, poderem viabilizar o bem-estar psicológico e a vivência de uma aposentadoria bem-sucedida. Por outro lado, enfatiza-se a necessidade de adaptar e planejar os programas de intervenção de acordo com as demandas de cada grupo de participantes (Murta, 2011; Rossi et al., 2004; Zanelli et al., 2010), o que pode alterar as temáticas a serem trabalhadas com diferentes grupos de pré-aposentados, apesar da opção pela manutenção da estrutura metodológica da intervenção (por exemplo, inclusão de tarefas de casa e vivências grupais) em todos os encontros, independente da temática trabalhada.

## **2. Planejamento do programa de intervenção**

A etapa do planejamento do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria foi executada gradualmente, de maneira a atender as necessidades e expectativas da população-alvo, a partir da realização de algumas etapas anteriores e das contribuições advindas da literatura sobre PPA. Portanto, o planejamento do programa de intervenção foi precedido da avaliação de necessidades, da análise de outros estudos referentes a esta temática e da qualificação da pesquisadora e das auxiliares de pesquisa, conforme apontaram Zanelli et al. (2010) ao defenderem que programas de intervenção desta natureza devem contar com uma avaliação prévia, denominada por eles de pesquisa preliminar, assim como da qualificação dos responsáveis pelo programa, intitulados orientadores para a aposentadoria. Neste sentido, L. França (2008) também evidencia a relevância da elaboração de diagnósticos prévios à realização de um PPA, referindo-se às etapas executadas neste estudo.

O programa, caracterizado como de longa duração ou intervenção continuada por englobar encontros grupais semanais (Seidl et al., 2014), condiz com a maioria dos estudos identificados (L. França, 2002; L. França & Soares, 2009; Mack, 1954; Muniz, 1997; Murta,

Caixeta, Souza, & Ribeiro, 2008; Murta et al., 2014a; R. Rodrigues et al., 1997; Soares & Costa, 2011; Soares et al., 2007; Zanelli et al., 2010), entretanto, a estrutura dos encontros apresentou diferenciações por incluir a proposta de realização de tarefas de casa semanais (A. Del Prette & Del Prette, 2005; 2011) e por não contar com a colaboração de profissionais de outras áreas do conhecimento. Portanto, no presente estudo, o programa de intervenção foi planejado e implementado exclusivamente por profissionais da Psicologia por pretender enfatizar as demandas psicológicas dos pré-aposentados, mesmo considerando a importância da realização de intervenções que englobem palestras ou módulos informativos ministrados por profissionais de diferentes áreas, conforme sugerido pela literatura (Felippe et al., 1999; L. França, 2002; Murta et al., 2014a; R. Rodrigues et al., 1997; Soares et al., 2007; Soares et al., 2010; Zanelli et al., 2010).

Adicionalmente, estudos advindos de outro formato de programa de educação para a aposentadoria, a intervenção breve (C. França, 2012; C. França et al., 2013; Leandro-França et al., 2014b; Seidl et al., 2014), também contribuíram para o planejamento do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria. Estas pesquisas apontam para a importância dos facilitadores incluírem elementos do FRAMES no programa, acróstico em inglês indicador das palavras *Feedback, Responsibility, Advice, Menu of options, Empathy e Self-efficacy*, no sentido de favorecer a efetividade da intervenção. No presente estudo, estes elementos foram trabalhados de maneira assistemática, mas também podem ter contribuído para os resultados favoráveis obtidos nas diferentes etapas de avaliação. Ademais, considerou-se a indicação de Seidl et al. (2014) no que tange à necessidade do facilitador apreciar trabalhar com preparação para a aposentadoria, além de possuir habilidades interpessoais adequadas que favoreçam o estabelecimento de uma relação empática com os participantes do programa, para que os objetivos da intervenção sejam alcançados com sucesso. Ressalta-se que intervenções breves, de acordo com estas autoras, apesar de não

terem a finalidade de aprofundar discussões sobre o planejamento das pessoas para a aposentadoria, podem sensibilizá-las para a participação futura em programas de longa duração.

A intervenção, caracterizada como psicoeducativa (Murta, Borges, & Costa Júnior, 2014b), incluiu no seu planejamento a escolha de materiais, técnicas e procedimentos adequados à população-alvo, a fim de que os objetivos de cada encontro fossem atingidos. Para a escolha destes procedimentos, a pesquisadora contou com os materiais disponíveis na literatura, principalmente em publicações didáticas ou manuais de intervenção (L. França, 2002; Soares & Costa, 2011; Zanelli et al., 2010) e um guia para participantes (Murta et. al, 2010). Outros materiais complementares também foram identificados e adaptados, conforme os objetivos e as temáticas de cada encontro.

Além disso, o preparo do programa foi amparado nos pressupostos da Psicologia do Ciclo de Vida (Fonseca, 2011), que aponta a importância da elaboração de continuidade na percepção de si mesmo, apesar das mudanças de rotinas que a transição para a aposentadoria envolve. Pensando nas dificuldades que acompanham mudanças de vida significativas, o programa também foi guiado por um modelo de Enfrentamento ao Estresse (Barham & Vanalli, 2012; Pearlin et al., 1990; Vanalli, 2012), focando o desenvolvimento de habilidades de planejamento e sociais, por parte dos participantes, de forma a fortalecer seu repertório de recursos pessoais.

Os encontros foram estruturados de acordo com intervenções psicoeducativas de diferentes naturezas (Bolsoni-Silva, 2007; Braz, 2010; Cia, 2009; Cia et al., 2010; Pereira, 2010; Pereira-Guizzo, Del Prette, & Del Prette, 2012; Stelko-Pereira & Williams, 2011) e adaptados segundo os objetivos de cada encontro e as necessidades dos pré-aposentados. Em geral, os encontros foram organizados em: (a) aquecimento e discussão da tarefa de casa, (b) intervenção informativa e vivencial (exposição/reflexão/discussão sobre o tema, realização de

atividades individuais ou grupais), (c) explicação e entrega da próxima tarefa de casa, e (d) avaliação do encontro. Destarte, as sessões informativas e vivenciais foram realizadas dentro do mesmo encontro, corroborando com as indicações de Seidl et al. (2014) de que intercalar encontros vivenciais e informativos pode facilitar a compreensão dos participantes, assim como propiciar uma melhor assimilação dos conteúdos discutidos.

Considera-se, desta forma, que o planejamento cuidadoso do programa de intervenção após a avaliação de necessidades tenha contribuído para os resultados finais deste estudo, seja no âmbito da efetividade ou da eficácia da intervenção. Resultados favoráveis em programas desta natureza são esperados, desde que estes sejam bem conduzidos por seus facilitadores, ou seja, desde “que atendam às necessidades dos participantes, respeitem sua diversidade e adotem técnicas que promovam coesão grupal, autoconhecimento, planos de ação e empoderamento rumo à mudança” (Seidl et al., 2014, p. 94). O planejamento do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria contou, portanto, com todos estes elementos indicados pela literatura e confirma, em acordo com as considerações de Pereira (2010), que a avaliação de necessidades deve ser considerada a primeira etapa do planejamento de um programa de intervenção bem-sucedido.

### **3. Avaliação de processo do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria**

A avaliação de processo tem a finalidade de monitorar a aplicação e a qualidade de um programa a partir do acompanhamento da assiduidade, adesão e envolvimento dos participantes, da percepção do programa pelos participantes, da investigação da integridade na execução da intervenção, entre outros (C. França et al., 2013; Linnan & Steckler, 2002; Melo-Silva & Jacquemin, 2001; Murta, Sanderson, & Oldenburg, 2006; Murta et al., 2014a; Rossi et al., 2004). Para sistematizar a realização desta etapa de avaliação, foram utilizados os dados

extraídos de instrumentos elaborados especificamente para esta finalidade, sendo eles: (a) Planilha de Acompanhamento de Frequência nos Encontros; (b) Planilha de Acompanhamento das Tarefas de Casa; (c) Planilha de Acompanhamento do Engajamento dos Participantes nas Atividades e Discussões; (d) Questionário de Avaliação do Encontro, (e) Diário de campo, e (f) Filmagens. Adicionalmente, destaca-se que os dados referentes à avaliação de processo resultaram do trabalho conjunto de dois pesquisadores, no qual era solicitada a avaliação de um terceiro juiz em caso de divergências, o que conferiu uma maior fidedignidade dos resultados oriundos desta etapa de avaliação do programa.

Os indicadores de avaliação de processo analisados no presente estudo foram diversificados: (a) Exposição ao programa (*Assiduidade*); (b) Dose recebida (*Realização da tarefa de casa e Entrega da tarefa de casa no prazo*); (c) Metas Intermediárias (*Engajamento/Envolvimento nas atividades propostas durante o encontro*); (d) Integridade ou Fidelidade da intervenção (*Avaliação global e Integridade na execução das etapas do encontro*); e (e) Satisfação dos participantes com os encontros (*Importância dos assuntos discutidos, Relevância das ideias expostas pela pesquisadora, Adequação do tempo, Adequação das atividades realizadas, Facilidade para participar das atividades propostas, Oportunidades para participar das atividades, Organização do encontro, Importância das ideias expostas pelos colegas do grupo, Importância do encontro em relação ao planejamento para a aposentadoria, Atuação da pesquisadora e Habilidades da pesquisadora para manter um clima interpessoal agradável*). Estes indicadores, portanto, foram agrupados conforme os critérios propostos por pesquisadores de diferentes estudos sobre avaliação de programas de intervenção (Cia, 2009; C. França et al., 2013; Linnan & Steckler, 2002 ; Murta, 2005b; Murta, 2007; Murta et al., 2014c; Murta et al., 2014a; Pereira & Del Prette, 2011; Schwartz & Baer, 1991). Destaca-se que não foi encontrado um estudo

que avaliasse todos estes indicadores de avaliação de processo em um único programa de preparação para a aposentadoria, indicando um dos possíveis avanços desta pesquisa.

No critério *Exposição ao Programa*, foi analisado o indicador *Assiduidade ou Frequência dos participantes aos encontros*. Os resultados mostraram um índice satisfatório de assiduidade dos pré-aposentados, com frequências que variaram entre 80% e 100% ao longo dos oito encontros do programa, ou seja, o número máximo de faltas identificado em um encontro foi de dois participantes, ocorrido nos Encontros 3, 5 e 7.

A análise da presença por participante também indicou poucas ausências, sendo que quatro participantes estiveram presentes em todos os encontros, três participantes faltaram em apenas um encontro, e outros três participantes se ausentaram em dois encontros. Ressalta-se que todas as faltas foram justificadas pelos pré-aposentados e a pesquisadora teve o cuidado de disponibilizar a estes participantes todo o material utilizado no encontro, inclusive as tarefas de casa, além de se oferecer para dialogar sobre as suas possíveis dúvidas e encaminhamentos. Portanto, estes dados sugerem que os pré-aposentados se beneficiaram dos objetivos definidos para cada um dos encontros e demonstraram engajamento e compromisso para com as atividades do programa de intervenção. Supõe-se que os altos índices de assiduidade estejam relacionados à divulgação adequada do programa, ao estabelecimento de um contrato psicológico grupal e criação de motivadores no primeiro encontro, ao planejamento dos encontros a partir do levantamento de necessidades de intervenção, às habilidades interpessoais da pesquisadora e à coesão do grupo, conforme apontado pela literatura especializada como elementos favorecedores de um PPA satisfatório (L. França, 2002; L. França & Carneiro, 2009; Seidl et al., 2014; Soares et al., 2007; Zanelli & Antloga, 2014; Zanelli et al., 2010).

O segundo critério, *Dose Recebida*, contou com a análise de dois indicadores: *Realização da tarefa de casa* e *Entrega da tarefa de casa no prazo solicitado*. Os resultados

desta avaliação mostraram que todos os participantes do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria realizaram as tarefas de casa propostas pela pesquisadora ao final de cada encontro, o que sugere que os pré-aposentados do GI estavam engajados em atividades que extrapolavam as discussões e vivências realizadas no âmbito das duas horas de duração dos encontros semanais, indicando plena adesão ao programa. Neste sentido, os dados corroboram os achados de Murta et al. (2014a), ao identificarem a inclusão de tarefas de casa em programas relacionados à educação para a aposentadoria como uma estratégia que pode encorajar a dose recebida pelos participantes no que tange à utilização da intervenção no seu cotidiano.

Em relação à *Entrega da tarefa de casa no prazo solicitado*, foi possível identificar baixos índices de tarefas entregues com atraso. Ressalta-se que o “atraso” referia-se à entrega da tarefa duas semanas após a solicitação, ou seja, uma semana após a realização da sua discussão grupal. A primeira e a última tarefa foram entregues dentro do prazo por todos os pré-aposentados. Apenas dois participantes (20%) entregaram as tarefas 2, 3, 5 e 7 com atraso e três participantes (30%) entregaram as tarefas 4 e 6 com atraso. Ressalta-se que estes atrasos estavam relacionados, em parte, às ausências de alguns participantes nos referidos encontros.

Adicionalmente, foi possível identificar que metade dos participantes do GI entregaram todas as tarefas de casa dentro do prazo (8 tarefas), ou seja, na semana posterior ao seu recebimento; dois participantes entregaram 75% das tarefas no prazo (6 tarefas); dois participantes entregaram 62,5% das tarefas no prazo (5 tarefas); e apenas uma participante entregou 50% das tarefas no prazo (4 tarefas). Conforme destacado anteriormente, alguns atrasos estavam relacionados à falta destes participantes em alguns encontros, entretanto, outros pré-aposentados realizaram algumas tarefas posteriormente, com a justificativa de que se esqueceram deste compromisso ao longo da semana ou devido a imprevistos e acúmulo de trabalho no período. Desta forma, apesar dos resultados satisfatórios obtidos neste indicador

de avaliação de processo, considera-se importante definir algumas estratégias que aumentem as chances dos participantes realizarem as tarefas de casa dentro dos prazos previstos no planejamento do programa, dada a sua importância enquanto procedimento de intervenção que pode promover a “sensibilidade do participante às contingências de seu ambiente natural” (A. Del Prette & Del Prette, 2011, p. 31) neste momento de transição para a aposentadoria que exige mudanças e adaptações de rotina.

O terceiro critério, denominado *Metas Intermediárias*, foi obtido por meio da análise do indicador *Engajamento (ou Envolvimento) nas atividades propostas durante o encontro*. Os dados, extraídos pelos avaliadores dos registros do diário de campo e das observações das filmagens, indicaram um índice bastante satisfatório neste indicador de avaliação de processo. Todos os participantes presentes aderiram às propostas dos encontros e mostraram-se ativos neste processo de reflexão e discussão sobre diferentes elementos relacionados ao preparo psicológico para a aposentadoria, que apontam para os principais fatores de risco e de proteção no processo de adaptação à aposentadoria.

Apenas um episódio, ocorrido no sexto encontro, ocasionou um índice inferior a 100% de engajamento dos participantes. Neste encontro, uma das participantes apresentou dificuldade para realizar a atividade *Agenda Colorida* (Soares & Costa, 2011), apesar de ter participado ativamente das outras discussões ocorridas durante o encontro. Foi possível notar que a participante apresentou resistência para realizar esta atividade porque se deparou com um problema que ela identificava em outros âmbitos da sua vida, ou seja, a sua dificuldade em estabelecer rotinas e organizar a sua agenda de compromissos semanais (pessoais e profissionais).

A pesquisadora, neste momento, acolheu a dificuldade revelada pela participante e esta última teve a oportunidade de conversar com o grupo sobre a sua necessidade de enfrentamento. Os outros membros do grupo, por sua vez, também ofereceram apoio à

participante, compartilharam as suas experiências e discutiram sobre a importância de se estabelecer uma rotina que incluía a realização de atividades prazerosas. Portanto, esta possível “falta” de engajamento resultou em ganhos para a participante e para o grupo como um todo, já que os pré-aposentados puderam colocar em prática as habilidades de empatia, saber ouvir, oferecer apoio aos colegas, entre outras. Ademais, este episódio pode ter favorecido a coesão do grupo a partir da análise conjunta das dificuldades de uma participante, além de ter despertado a sensação de aceitação e pertencimento ao grupo, podendo ter acarretado, inclusive, implicações terapêuticas (A. Del Prette & Del Prette, 2001; Pereira, 2010; Yalom & Leszcz, 2006). Ressalta-se que, após as reflexões e discussões decorrentes deste episódio, a participante optou por tentar realizar a *Agenda Colorida*, concluindo-a com êxito e avaliando positivamente a sua participação na referida atividade.

No indicador *Integridade/Fidelidade da intervenção* (Linnan & Steckler, 2002; Murta, 2011; Murta et al., 2014a; Rossi et al., 2004), os dados foram analisados segundo dois critérios: *Avaliação global* e *Integridade na execução das etapas do encontro*. No primeiro critério, que objetivou avaliar se os objetivos gerais dos encontros foram trabalhados conforme o planejado, os achados revelaram o índice de 100% de fidelidade em todos os encontros do programa de intervenção, apoiando o pressuposto de que altos índices de integridade podem ser considerados pré-requisitos para resultados satisfatórios do programa (Elliot & Gresham, 2008).

Quanto ao critério *Integridade na execução das etapas do encontro*, a realização das atividades aconteceu conforme o planejamento, com exceção de dois episódios, um ocorrido no segundo encontro e outro no terceiro, no qual duas atividades planejadas não foram realizadas na etapa da intervenção informativa e vivencial. No Encontro 2, a atividade complementar denominada *Gastograna* (Soares & Costa, 2011) não foi realizada por falta de tempo e, no Encontro 3, a técnica *Relacionamentos na pré-aposentadoria* (Zanelli et al.,

2010) não foi executada porque a discussão da tarefa de casa supriu a demanda pela realização desta atividade.

Estes achados mostram que, apesar do índice satisfatório de integridade/fidelidade da intervenção, faz-se necessário reavaliar alguns pontos do planejamento a fim de que os participantes sejam beneficiados com todas as atividades planejadas previamente, além de que um programa totalmente fidedigno e satisfatório terá maiores chances de replicação adequada em outros contextos e com outros grupos de pré-aposentados. Sugere-se que as atividades suprimidas no presente estudo sejam mantidas e avaliadas em implementações futuras do programa, considerando-se a possibilidade de aumento da duração do segundo encontro e desde que os objetivos da técnica *Relacionamentos na pré-aposentadoria* não tenham sido alcançados na ocasião da discussão da tarefa de casa do terceiro encontro.

O último critério de avaliação de processo adotado no presente estudo englobou a *Satisfação dos participantes com os encontros*. Este critério incluiu os seguintes indicadores extraídos do Questionário de Avaliação do Encontro: (a) *Importância dos assuntos discutidos*, (b) *Relevância das ideias expostas pela pesquisadora/facilitadora*, (c) *Adequação do tempo*, (d) *Adequação das atividades realizadas*, (e) *Facilidade para participar das atividades propostas*, (f) *Oportunidades para participar das atividades*, (g) *Organização do encontro*, (h) *Importância das ideias expostas pelos colegas do grupo*, (i) *Importância do encontro em relação ao planejamento para a aposentadoria*, (j) *Atuação da pesquisadora/facilitadora*, e (k) *Habilidades da pesquisadora/facilitadora para manter um clima interpessoal agradável*. Nota-se, portanto, que estes indicadores tornaram a avaliação de satisfação dos pré-aposentados bastante completa, em função de todos os elementos avaliados.

Estudos apontam para a importância de se incluir a avaliação de satisfação em pesquisas de avaliação de programas (Felippe et al., 1999; Murta et al., 2014a; Seidl et al., 2014), no sentido de que esta se refere à reação imediata (avaliação de reação) dos

participantes à intervenção implementada (C. França et al., 2013). Além disso, a avaliação de satisfação enquanto um indicador de avaliação de processo torna-se importante porque pode ser identificada somente pelo ponto de vista dos participantes (Seidl et al., 2014) e estes são os mais indicados a avaliarem quais atividades foram mais apreciadas ou mais úteis em relação ao preparo para a aposentadoria.

No presente estudo, as médias das avaliações dos participantes em cada indicador variaram de 3,36 a 3,93, aproximando-se da pontuação máxima, que seria 4,0. Portanto, os resultados indicaram grande satisfação dos pré-aposentados em relação ao Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria, sugerindo que a intervenção foi ao encontro de suas necessidades e expectativas iniciais.

Os indicadores que apresentaram as maiores médias estão relacionados à atuação da pesquisadora-facilitadora ao longo dos encontros, já que os três indicadores relacionados a esta temática apresentaram médias que variaram de 3,84 a 3,93, corroborando com os resultados obtidos por Murta et al. (2014a) ao identificarem que os participantes do programa Viva Mais! manifestaram a sua satisfação por meio do forte vínculo com as facilitadoras. Este dado positivo também nos remete à importância de se realizar, de maneira cuidadosa e sistemática, a etapa da qualificação dos responsáveis por conduzir programas de preparação para a aposentadoria (Elliot & Mihalic, 2004; Murta 2011, Zanelli et al., 2010). Ademais, o resultado obtido sinaliza para a qualidade do processo de implementação da intervenção, conforme destaca Murta (2011) ao defender que a qualidade de um programa, dentre outros fatores, está associada às habilidades sociais educativas (Z. Del Prette & Del Prette, 2008b) do(s) seu(s) coordenador(es) ou facilitador(es), assim como à qualidade de sua interação com os participantes da intervenção.

Por outro lado, o indicador que apresentou a menor média na avaliação dos participantes foi *Adequação do tempo* (3,36;  $DP= 0,721$ ). Conforme destacado anteriormente,

apesar de ter sido a menor média, ainda assim pode ser considerada satisfatória, dado que 4,0 era a média máxima possível. Entretanto, apesar dos resultados apontarem para uma boa aceitação deste programa de intervenção pelos pré-aposentados, sugere-se uma reavaliação da duração dos encontros e, inclusive, do número de encontros necessários para que as demandas dos participantes sejam trabalhadas em sua completude.

Um exemplo desta necessidade de reavaliação recai sobre o quarto encontro do programa de intervenção, intitulado *A importância das Habilidades Sociais no contexto da aposentadoria*. Neste encontro, o indicador *Adequação do tempo* foi avaliado com a menor média pelos pré-aposentados (2,89,  $DP=1,537$ ), indicando que as suas necessidades em relação a esta importante temática não foram supridas e que um maior tempo (ou até mesmo outro encontro) deveria ser direcionado a este tópico, apesar do assunto ter sido discutido de maneira assistemática ao longo dos outros encontros do programa. A realização de um Treinamento de Habilidades Sociais (A. Del Prette & Del Prette, 2001; 2010; Z. Del Prette & Del Prette, 1999) específico para este público-alvo e com foco nas habilidades sociais necessárias para a vivência positiva desta fase de transição poderia ser viabilizada em conjunto com o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria.

#### **4. Efeitos do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria**

Com o objetivo de se avaliar os possíveis efeitos do programa de intervenção sobre o planejamento de vida para a aposentadoria e o repertório de habilidades sociais dos pré-aposentados do GI, procedeu-se à análise comparativa dos resultados advindos da aplicação sucessiva dos instrumentos *Planos de Vida para a Aposentadoria* e *Inventário de Habilidades Sociais para Idosos* (IHSI-Del-Prette), nas avaliações de pré-teste, pós-teste e *follow-up*, junto aos membros do grupo de intervenção e de comparação. Inicialmente, faz-se necessário retomar que não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos

na avaliação de pré-teste, portanto, considera-se que, antes de oferecer o programa de intervenção, o GI e o GC eram equivalentes entre si no que se refere ao estabelecimento de planos de vida para a aposentadoria e ao repertório de habilidades sociais.

Especificamente em relação ao instrumento *Planos de Vida para a Aposentadoria*, os resultados descritivos e inferenciais indicaram que a intervenção realizada junto aos pré-aposentados do GI foi efetiva no que tange à possibilidade de se prepararem e planejarem previamente a sua aposentadoria, assim como destacado em outros estudos (C. França et al., 2013; L. França, 2002; L. França & Carneiro, 2009; L. França & Soares, 2009; Muniz, 1997; Soares et al., 2007; Soares & Costa, 2011; Zanelli, & Silva, 1996; Zanelli et al., 2010). Este resultado destaca a importância de pré-aposentados participarem de programas de preparação para a aposentadoria como forma de promover um melhor ajustamento na fase da aposentadoria (Wong & Earl, 2009), considerando que o planejamento pode ser um preditor de uma aposentadoria bem-sucedida e de bem-estar no futuro.

Além disso, especificamente em relação aos planos de vida para o futuro, a ênfase dada pelos participantes do GI a diferentes áreas de vida avaliadas pelo instrumento corroboraram os achados de Soares e Costa (2008) em um estudo que identificou e avaliou os projetos de futuro de trabalhadores em fase de transição para a aposentadoria (pré-aposentados e recém-aposentados). Na investigação realizada por estas pesquisadoras, os achados indicaram a presença de seis categorias de projetos de futuro: (a) projetos de desenvolvimento pessoal; (b) relacionados ao lazer; (c) relacionados à saúde; (d) financeiros; (e) relacionados a atividades prazerosas em diversos âmbitos de vida, e, por fim, (f) projetos relativos à superação pessoal. Ressalta-se que os resultados positivos obtidos no presente estudo podem ser observados nas análises inferenciais dos dados entre grupos e intragrupos, a partir da identificação de ganhos estatisticamente significativos do GI nos diferentes

indicadores de análise dos planos de vida para a aposentadoria, apresentados nas etapas de pós-teste e *follow-up*, e comparados aos dados obtidos pelos pré-aposentados do GC.

Os resultados de outras pesquisas também apontam para a importância do planejamento de vida nas diferentes áreas avaliadas neste estudo. Dentre os estudos identificados, sobressaem-se os que consideraram os seguintes âmbitos de vida no planejamento para o pós-carreira: (a) ocupação ou atividades profissionais, seja pelos planos de continuarem trabalhando em tempo integral, tempo parcial, como voluntários, ou se desligarem do mercado de trabalho formal (Duarte & Melo-Silva, 2009; L. França & Carneiro, 2009; Quick & Moen, 1998, van Solinge & Henkens, 2008); (b) planos voltados à busca ou manutenção de uma vida mais saudável (Bressan, Mafra, França, Melo, & Loretto, 2012; van Solinge & Henkens, 2008; Wang et al., 2011); (c) manutenção ou intensificação dos relacionamentos familiares (Bressan et al., 2012; L. França et al., 2012; Zanelli et al., 2010); (d) ampliação ou manutenção dos relacionamentos sociais (Oliveira, Torres, & Albuquerque, 2009; Reitzes & Mutran, 2004); (e) desenvolvimento pessoal, a partir de atividades pessoais relacionadas à educação e a novas possibilidades de aprendizagem (Bressan et al., 2012); (f) planejamento financeiro para o futuro (Bressan et al., 2012; Pinquart & Schindler, 2007), e (g) maior dedicação a atividades culturais e de lazer (Bressan et al., 2012; Kim & Feldman, 2000; Oliveira et al., 2009).

Considerando-se especificamente os resultados derivados dos indicadores de análise *Detalhamento e Tipo de planos*, pode-se considerar que os participantes do GI passaram a definir metas e planos mais detalhados e realistas, nos diferentes âmbitos de vida avaliados, o que pode ampliar as possibilidades futuras de implementação bem-sucedida destes planos. Portanto, pode-se considerar que a intervenção favoreceu o estabelecimento de planos qualitativamente melhores, haja vista a identificação de planos mais realizáveis nas avaliações de pós-teste e *follow-up*, se comparados aos planos do pré-teste. Este planos considerados

realizáveis e qualitativamente melhores, se executados pelos pré-aposentados, podem contribuir para a sua melhor adaptação às demandas da aposentadoria. Adicionalmente, os dados sugerem que o planejamento para a aposentadoria é importante, mas que os futuros aposentados necessitam de apoio e de intervenção prévios a este novo acontecimento de vida (Noone, et al., 2010), já que planejar é uma habilidade que pode ser aprendida em diferentes etapas da vida. Ademais, adquirir experiência em usar diferentes estratégias para preparar planos pode favorecer a reutilização destas habilidades ao longo da aposentadoria, conforme suas condições de vida se alteram ao longo dos anos (por exemplo, redução de habilidades físicas, morte de familiares e amigos próximos, entre outros).

As interações grupais, a realização das tarefas de casa e as constantes trocas de experiências e vivências proporcionadas ao GI durante o programa de intervenção (Duarte & Melo-Silva, 2009; C. França et al., 2013; L. França & Carneiro, 2009; Murta et al., 2014a), também podem ter favorecido os ganhos identificados no que se refere às suas capacidades e habilidades de reflexão e estabelecimento de planos de vida para a aposentadoria. Considerando-se a discussão sistemática de todos os conteúdos planejados e a realização das atividades individuais e grupais ao longo dos encontros do programa, sugere-se que os pré-aposentados terão maiores condições, a médio e longo prazo, de reavaliar os seus planos e efetivar as alterações necessárias neste planejamento ao longo do tempo, considerando-se as suas necessidades futuras e as demandas do contexto social no qual estão inseridos, seja no âmbito pessoal ou profissional.

Outro ponto que merece destaque foram as perdas identificadas nas comparações entre os dados das condições pré e pós-testes, obtidos pelos participantes do GC. Além de, em média, terem apresentado menor número de planos a curto prazo na área da saúde, os pré-aposentados do GC também descreveram planos menos realizáveis nesta área, na avaliação de pós-teste. Algumas hipóteses para este resultado podem ser destacadas: (a) falta de

engajamento ao responder o instrumento na avaliação de pós-teste, uma vez que não participaram do programa de intervenção; (b) as pessoas podem até definir metas claras para o futuro, mas frequentemente têm outras prioridades no momento atual, que consomem seu tempo e substituem preparações para a aposentadoria (Noone et al., 2010); (3) falta de “preocupação com a prevenção ou com o preparo visando o bem-estar e melhor qualidade de vida para o futuro”, apesar das pessoas avaliarem positivamente a saúde como um dos fatores essenciais para a garantia do bem-estar na aposentadoria (Bressan et al., 2012, p. 215).

Por outro lado, apesar de não terem sido identificadas diferenças estatisticamente significativas nos resultados do GC por ocasião das comparações entre pré-teste e pós-teste e entre pós-teste e *follow-up*, os dados descritivos mostraram um aumento, na avaliação de *follow-up*, da frequência dos planos apresentados, do número de planos e do nível de detalhamento destes planos. Este resultado, apesar de caracterizar apenas dados de frequência de resposta, podem indicar o início do processo de reflexão dos pré-aposentados do GC sobre a importância de se estabelecer planos de vida para a aposentadoria, após a sua participação na palestra de sensibilização realizada entre as avaliações de pós-teste e *follow-up*, com duração de três horas.

Partindo-se do pressuposto de que o planejamento para a aposentadoria pode levar a resultados positivos na vida futura por ser considerado uma condição favorável ao ajustamento à pós-aposentadoria (Noone et al., 2010; Wang et al., 2011; Wong & Earl, 2009), predizendo, inclusive, um maior bem-estar dos futuros aposentados (Reitzes & Mutran, 2004), espera-se que outros trabalhadores pré-aposentados tenham a oportunidade de participarem de programas de intervenção voltados à preparação psicológica para a aposentadoria, que possibilitem a reflexão, a interação grupal e o planejamento da vida futura. Adicionalmente, assim como destacado por C. França et al. (2013), espera-se que a aposentadoria represente um recomeço e uma ocasião para colocar em prática planos de vida

que não foram realizados anteriormente, em razão de todo o tempo direcionado ao trabalho formal.

Em relação ao segundo instrumento de avaliação, o IHSI-Del-Prette, os dados descritivos e as análises inferenciais sugerem que o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria produziu algumas mudanças no repertório de habilidades sociais dos pré-aposentados que participaram da intervenção. Estas mudanças, em todos os resultados estatisticamente significativos do GI, indicaram melhora no repertório de habilidades sociais destes participantes após a intervenção, seja na avaliação de pós-teste ou na avaliação de *follow-up*.

Considera-se que as habilidades sociais são importantes neste contexto de transição para a aposentadoria porque os planos de futuro dos pré-aposentados, em geral, incluem outras pessoas do seu convívio, começando com seus familiares, o que gera a necessidade de integrar os seus planos aos de outras pessoas. Um bom repertório de habilidades sociais poderia favorecer o estabelecimento de interações sociais positivas e, conseqüentemente, maiores índices de qualidade de vida. Neste sentido, alguns pesquisadores discutiram sobre a importância de se possibilitar uma adequada adaptação às pessoas que vivenciam algum período da vida permeado por mudanças, dadas as evidências de que o uso adequado dessas habilidades implica em melhora de qualidade de vida (Carneiro et al., 2007; Pinto & Barham, 2014b).

Inicialmente, o GI e o GC foram considerados equivalentes em relação às suas habilidades sociais, na avaliação de pré-teste. A comparação das médias dos escores de cada grupo, no pós-teste, indicou ganhos por parte dos participantes do GI no Escore Total e no Fator 3 (*Conversação e desenvoltura social*) do IHSI-Del-Prette. Adicionalmente, os resultados referentes ao Fator 2 (*Assertividade de enfrentamento*) indicaram uma tendência de

efeito positivo da intervenção ( $p = 0,057$ ) em relação a este repertório de habilidades sociais, por parte dos participantes do GI.

Além disso, ao se comparar as médias das diferenças entre os escores (delta) no pós e pré-teste (possíveis ganhos) dos dois grupos, os resultados foram estatisticamente significativos em todos os níveis (Fatores 1, 2, 3 e 4 e Escore Total). A comparação dos valores delta obtidos nas etapas de pré-teste e *follow-up* também indicaram resultados estatisticamente significativos no Fator 1 (*Expressividade emocional*) e no Escore Total, além de uma tendência de efeito no Fator 2 ( $p = 0,053$ ).

Por fim, com relação às comparações intragrupos, os resultados dos participantes do GI sugerem o efeito positivo da intervenção no repertório de habilidades sociais previsto no Escore Total e no Fator 4 (*Autoexposição afetivo-sexual*), cujo conjunto de itens se referem a abordagem e relacionamento com parceiro afetivo. Ademais, os ganhos obtidos pelo GI também foram identificados na comparação dos dados do pré-teste com os do *follow-up*, onde os resultados das análises dos Fatores 1, 2, 4 e o Escore Total indicaram significância estatística. Os dados do Fator 3, portanto, apontaram apenas para uma tendência de efeito positivo da intervenção ( $p = 0,058$ ).

Ao mesmo tempo, é preciso reconhecer que o programa de intervenção tinha como foco principal a preparação de planos de vida para a aposentadoria e, portanto, não englobou um Treinamento de Habilidades Sociais (A. Del Prette & Del Prette, 2011; Z. Del Prette & Del Prette, 1999). Por outro lado, faz-se necessário destacar que as habilidades sociais podem ser aprendidas em contextos não-sistemáticos, a partir de interações sociais ocorridas cotidianamente ao longo de toda a vida das pessoas (A. Del Prette & Del Prette, 2011). Considera-se a hipótese, portanto, de que o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria tenha criado condições de interação social que podem ter propiciado a

aprendizagem e desenvolvimento das habilidades sociais de seus participantes, mesmo que um programa de THS não tenha sido conduzido no presente estudo.

Para além de uma prevalência de ganhos obtidos pelos participantes do GI, os participantes do GC apresentaram perdas estatisticamente significativas no repertório de HS, do pré-teste para o pós-teste nos Fatores 1 e 3, como também no Escore Total, ao contrário do GI. Parece que, no período entre o pré-teste e o pós-teste, os participantes do GC foram sensibilizados para monitorar suas habilidades sociais e, sem o benefício de encontros com outras pessoas pré-aposentadas, vários deles podem ter chegado à conclusão de que não eram tão habilidosos como avaliaram na época do pré-teste.

Outro resultado importante a ser considerado refere-se ao repertório de habilidades sociais do GC na avaliação de *follow-up*. Na comparação entre grupos, não foi identificada diferença estatisticamente significativa nesta etapa de avaliação, o que sugere uma possível recuperação do GC em relação ao repertório de habilidades sociais avaliado pelo IHSI-Del-Prette, já que os dados médios do GI permaneceram elevados no *follow-up* e os dados do GC apresentaram aumento nos escores médios. Uma hipótese para a melhora identificada pode estar relacionada à exposição do GC ao encontro oferecido pela pesquisadora após a avaliação de pós-teste. Neste encontro, de três horas de duração, os participantes tiveram a oportunidade de trocar experiências com outros pré-aposentados, além da possibilidade de refletirem acerca da importância do planejamento de vida para a aposentadoria e do estabelecimento de relações interpessoais positivas na fase de transição para a aposentadoria, visando o seu bem-estar no futuro. Ressalta-se que foram encontrados, na literatura, estudos que identificaram a eficácia de intervenções breves no planejamento para a aposentadoria e a satisfação de trabalhadores ao participarem desta nova modalidade de intervenção (C. França, 2012; C. França et al., 2013; Leandro-França et al., 2014b). Entretanto, estes estudos não avaliaram o efeito da intervenção sobre o repertório de habilidades sociais de seus participantes, o que

indica uma possível fragilidade dos resultados apresentados no presente estudo em relação a esta variável, exigindo a realização de novos estudos. Além disso, ainda que os participantes do GC também tenham obtido ganhos significativos no Fator 1 (*Expressividade emocional*), como aponta a análise estatística intragrupo em relação às comparações entre pré-teste e *follow-up*, tais aquisições não alcançaram os escores do GI.

Neste sentido, os resultados obtidos pelos participantes deste estudo em relação ao repertório de habilidades sociais, apesar de favoráveis, ainda são incipientes e precisam ser analisados com cautela. É possível, inclusive, que os ganhos identificados e descritos anteriormente tenham resultado do efeito da convivência (Braz, 2010), apoiando as considerações desta pesquisadora de que pode haver uma possível influência das trocas comportamentais entre os participantes da intervenção sobre o desempenho dos mesmos nas sucessivas avaliações, o que demandaria um maior controle desta variável. Uma sugestão, neste caso, seria a investigação do(s) componente(s) crítico(s) do programa de intervenção a partir de delineamento de controle e procedimentos placebo (Braz et al., 2011). O uso de grupo placebo para fins de controle poderia ser uma alternativa para controlar a validade interna da intervenção (Rocha, Del Prette, & Del Prette, 2008). Adicionalmente, conforme indicado por pesquisadores do campo teórico prático das Habilidades Sociais, seria importante realizar uma avaliação do repertório de habilidades sociais a partir de diferentes indicadores, considerando-se, por exemplo, que os participantes podem relatar a emissão de habilidades sociais, mas deixarem de revelar o grau de dificuldade para esse desempenho (Z. Del Prette & Del Prette, 2009; Pereira, 2010).

Considera-se, contudo, que a realização de vivências grupais, a proposta de tarefas de casa semanais, a discussão das diferentes possibilidades de interação com as pessoas do convívio dos participantes, a realização de um encontro focado especificamente na importância das habilidades sociais na fase de transição para a aposentadoria, o *feedback* da

pesquisadora após a realização das atividades, entre outras questões, podem ter favorecido aos membros do GI uma maior observação do seu próprio comportamento, sugerindo, inclusive, que estes tenham melhorado a habilidade de automonitoria. Segundo A. Del Prette e Del Prette (2011), a automonitoria pode ser definida como uma habilidade “pela qual a pessoa observa, descreve, interpreta e regula seus pensamentos, sentimentos e comportamentos em situações sociais” (p. 62). Destarte, adquirir ou aprimorar esta habilidade considerada mais global torna-se relevante na transição para a aposentadoria porque, nesta etapa da vida, espera-se que as pessoas busquem reavaliar os seus interesses, melhorar a sua relação com o ambiente social, identificar atividades prazerosas para incluir na sua rotina, enfim, planejar o seu futuro e preparar-se para as mudanças advindas desta fase de transição.

Adicionalmente às análises apresentadas anteriormente, a etapa de avaliação dos resultados deste estudo contou com os dados provenientes da avaliação geral do programa, realizada pelos participantes do GI no término da intervenção, a partir de respostas a um questionário, aos relatos espontâneos e aos depoimentos proferidos na ocasião do pós-teste e *follow-up*. Observou-se que todos os indicadores foram avaliados positivamente pelos participantes, indicando que o programa de intervenção fora útil, de qualidade e favorecedor ao planejamento de planos de vida para a aposentadoria. Outros pesquisadores da área também adotaram a avaliação geral do programa a partir de indicadores de satisfação dos participantes com a intervenção, obtendo resultados positivos e favoráveis ao modelo de intervenção adotado (Felippe et al., 1999; C. França et al., 2013; Soares et al., 2010).

Na análise dos depoimentos, nota-se que os pré-aposentados fizeram referência a mudanças positivas no comportamento de planejamento para a aposentadoria, maior reflexão sobre esta fase de transição, possibilidade de observação do comportamento do outro e do seu próprio comportamento durante os encontros, importância dos relacionamentos sociais familiares e extrafamiliares na aposentadoria, importância de se implementar os planos de

futuro estabelecidos previamente, dentre outras mudanças atribuídas pelos participantes ao programa de intervenção. Infere-se, portanto, que a intervenção foi percebida de maneira positiva pelos pré-aposentados do GI e gerou benefícios, no nível da satisfação e dos efeitos positivos sobre a preparação psicológica para a aposentadoria. Destaca-se, também, que alguns planos apresentados pelos participantes, segundo os relatos espontâneos e os depoimentos finais, foram implementados por eles no seu convívio social, sugerindo que a autoeficácia para a mudança de comportamento pode ter sido fortalecida pelo programa de intervenção, conforme recomendado por Murta (2008).

A partir da descrição e análise dos resultados do presente estudo, pode-se considerar que estes, em geral, revelaram que o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria contribuiu para o engajamento dos seus participantes no planejamento de vida para o futuro e nas ações (pessoais e interpessoais) necessárias para que estes planos sejam concretizados a curto e médio prazo. Os participantes do GI aderiram à proposta e mostraram-se satisfeitos com o programa, avaliando-o, inclusive, como útil e de qualidade em relação à preparação psicológica para a aposentadoria.

Ademais, a avaliação dos efeitos mostrou que os pré-aposentados que participaram da intervenção passaram a apresentar, nos diferentes âmbitos de vida avaliados, planos de vida mais realistas, mais detalhados e em maior número, o que pode proporcioná-los uma aposentadoria bem-sucedida no futuro devido à importância que passaram a direcionar ao planejamento para a aposentadoria, conforme destacado na literatura (Leandro-França & Murta, 2014; L. França, 2002; Wang et al., 2008; Wang et al., 2011; Wong & Earl, 2009). Deste modo, o programa mostrou-se efetivo no alcance de seus objetivos, apesar de algumas limitações que implicam na necessidade de estudos futuros.

## **CAPÍTULO V**

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo avaliou as necessidades, o processo e os efeitos de um Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria sobre as habilidades de planejamento de trabalhadores pré-aposentados e, também, sobre o repertório de habilidades sociais destes participantes. Especificamente, a pesquisa buscou: (a) identificar as necessidades de trabalhadores pré-aposentados em relação ao planejamento/preparação para a aposentadoria; (b) planejar e descrever um modelo de intervenção direcionado a pré-aposentados, que teve por finalidade propiciar a reflexão e discussão de temas relacionados à preparação psicológica para a aposentadoria (advindos da avaliação de necessidades), principalmente no que se referia ao planejamento deste acontecimento de vida e à importância do estabelecimento de relações interpessoais positivas com familiares e amigos; (c) analisar indicadores de avaliação de processo e de satisfação dos participantes durante os encontros do programa de intervenção; e (d) avaliar os efeitos do programa sobre a (re)definição, a qualidade dos planos de vida e o repertório de habilidades sociais dos pré-aposentados, a partir da realização de análises descritivas e inferenciais comparativas, nas repetidas avaliações realizadas ao longo do tempo.

Tendo em vista estes objetivos, os achados deste estudo indicaram, resumidamente, que: (a) a Avaliação de Necessidades mostrou-se um procedimento adequado e pertinente ao planejamento do programa de intervenção; (b) o programa planejado foi estruturado para atender às necessidades dos pré-aposentados no que tange a questões importantes para a transição e futura adaptação à aposentadoria, considerando-se que os temas trabalhados, ao mesmo tempo que responderam ao levantamento realizado durante o pré-teste, também visaram discutir sobre os possíveis fatores de risco e de proteção no planejamento e na

adaptação a esta fase da vida; (c) a estrutura dos encontros, a dinâmica e a sistemática do programa de intervenção parecem ter favorecido os resultados positivos alcançados ao final do estudo; (d) a avaliação de processo revelou índices satisfatórios de assiduidade; de realização e entrega de tarefas de casa no prazo estabelecido; de integridade na implementação do programa; alcance de metas intermediárias, ou seja, adesão e envolvimento nas atividades propostas ao longo dos encontros; e satisfação com os encontros nos diferentes indicadores de avaliação de reação; (e) o Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria promoveu efeitos positivos sobre o planejamento de vida para a aposentadoria e o repertório de habilidades sociais dos participantes do GI, se comparado aos resultados dos membros do GC, que não participaram da intervenção; (f) na avaliação de pós-teste, para além dos ganhos identificados nos resultados do GI, foram observadas perdas nos dados do GC; (g) na avaliação de *follow-up*, os dados indicaram a manutenção ou melhora do GI em relação às variáveis avaliadas, acrescido de uma sugestão de melhora do repertório de habilidades sociais dos participantes do GC, após participarem do encontro de sensibilização promovido posteriormente à avaliação de pós-teste; e (h) identificação de relatos ou depoimentos indicadores de progressos e de generalização.

Dentre as principais contribuições desta pesquisa destacam-se os cuidados metodológicos adotados. A decisão pelo delineamento quase-experimental (Cozby, 2003), que englobou o grupo de intervenção e o de comparação, assim como a avaliação do desempenho de todos os participantes em três momentos distintos (pré-teste, pós-teste e *follow-up*), asseguraram a confiabilidade dos dados obtidos. Adicionalmente, a realização das etapas de avaliação de programas proposta por Rossi et al. (2004), proporcionou um avanço no estudo dos Programas de Preparação para a Aposentadoria, dada a escassez de literatura específica sobre avaliação de PPA, principalmente no contexto brasileiro.

Outro ponto forte refere-se à adoção de indicadores relacionados a critérios de eficácia e de efetividade da intervenção (Murta et al., 2014c). Considerando-se as recomendações destes autores, no presente estudo foram utilizados os seguintes critérios de eficácia: descrição da ação, medidas ou instrumentos validados, múltiplas medidas, condição de controle e avaliações de *follow-up*. Entretanto, cabe mencionar que alguns critérios, também importantes, não foram incluídos, tais como: estudo-piloto e múltiplos informantes. Em relação aos critérios de efetividade, esta pesquisa utilizou-se de: suporte técnico e treinamento apropriado, avaliação da qualidade da implantação da intervenção e avaliação do êxito do programa no alcance dos seus objetivos. Ressalta-se que outros critérios de efetividade não foram adotados neste estudo (tais como, implementação do programa por pessoas não especialistas, nem por outros pesquisadores, e análise de custo-efetividade), o que aponta para a necessidade de estudos complementares em avaliação de Programas de Preparação para a Aposentadoria de longa duração.

Ressaltam-se outras contribuições desta pesquisa em relação: (a) aos cuidados relacionados ao planejamento da intervenção, à sua divulgação e aos critérios de recrutamento dos participantes; (b) ao apoio e colaboração de juízes em diferentes etapas da análise de dados, de forma a controlar o viés da pesquisadora; (c) à escolha pela análise de dados mista, envolvendo os resultados quantitativos e qualitativos dos participantes da pesquisa; e (d) à utilização de três etapas de avaliação do programa, ampliando as análises para além dos efeitos da intervenção.

Entretanto, limitações do estudo devem ser consideradas. Primeiramente, apesar do número de participantes ser considerado adequado ao programa de intervenção (Zanelli et al., 2010), é considerada uma amostra pequena para fins de comparação entre grupos, o que reduz as possibilidades de análises estatísticas mais robustas. Ressalta-se que, apesar dos grupos

serem pequenos, todos os pré-aposentados participaram ativamente das atividades previstas pelo estudo, dados semelhantes aos obtidos por L. França et al., (2012).

Uma segunda limitação, relacionada à primeira, se refere à diminuição do poder de generalização dos resultados desta pesquisa, por não contar com uma amostra representativa de pré-aposentados brasileiros. Esta limitação, portanto, pode ter ameaçado a validade externa do programa. Por outro lado, apesar desta limitação, entende-se que este estudo foi inovador no cenário brasileiro e contribuiu, preliminarmente, para a sua significância prática e para novas possibilidades de investigação relacionadas a esta temática. No âmbito da validade externa, também é importante considerar que a maioria dos participantes era do gênero feminino, com bons níveis de escolaridade e situação econômica favorável, o que também limita as possibilidades de generalização dos resultados.

Por outro lado, os resultados indicaram, principalmente no que se refere aos relatos e aos depoimentos dos participantes do GI, que as contribuições do programa se generalizaram para outros contextos de vida pessoal e profissional, envolvendo outros interlocutores do ambiente natural. Nessa perspectiva, sugere-se que os dados obtidos favoreceram a validade externa (Cozby, 2003; Gresham, 2009; Z. Del Prette & Del Prette, 2008a; 2011), considerando-se que um ponto fundamental na avaliação de programas é verificar se os seus efeitos ocorrem em ambientes externos ao contexto de intervenção.

No que tange às possíveis ameaças à validade interna, alguns apontamentos tornam-se necessários. Primeiramente, a aplicação única do programa de intervenção faz com que a investigação limite-se a um estudo exploratório. Além disso, embora um dos instrumentos de avaliação seja validado (IHSI-Del-Prette), o instrumento de Planos de Vida para a Aposentadoria foi utilizado pela primeira vez, contando apenas com uma aplicação-teste em momento anterior à coleta de dados. Ademais, a avaliação sucessiva, em três momentos do

estudo, pode ter provocado efeitos decorrentes das múltiplas exposições aos mesmos instrumentos.

Estas limitações implicam na necessidade de realização de estudos futuros. Dentre as possibilidades de novas investigações, podem ser considerados os seguintes encaminhamentos: (a) formação dos grupos a partir da distribuição aleatória dos participantes, garantindo que a pesquisa atenda aos requisitos de um delineamento experimental; (b) incluir um novo grupo de controle no delineamento no qual os seus membros não tenham a expectativa de participarem de programa de intervenção; (c) planejar uma intervenção com delineamento placebo para se averiguar em que medida ganhos no repertório de habilidades sociais derivam do programa de intervenção em si *versus* de oportunidades de socializar com pares; (d) incluir um Treinamento de Habilidades Sociais no Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria com a finalidade de ensinar, sistematicamente, as habilidades sociais consideradas relevantes para uma melhor adaptação à fase da aposentadoria; (e) manter o formato grupal dos encontros, ampliando a sua duração ou o número de encontros necessários para suprir todas as necessidades dos pré-aposentados; (f) ampliar os indicadores de avaliação de processo, podendo incluir a análise do contexto (componentes do ambiente que podem afetar o encontro), do clima do grupo, do desempenho e sentimento dos facilitadores, entre outros; (g) analisar as possíveis relações entre os indicadores de avaliação de processo e a avaliação de resultados; (h) ampliar os indicadores de avaliação de eficácia e de efetividade da intervenção para além dos utilizados no presente estudo; (i) analisar as possíveis relações entre o repertório de habilidades sociais e o planejamento de vida para a aposentadoria, além das relações destes últimos com outras variáveis, tais como, qualidade de vida e satisfação com a vida (indicativos de bem-estar psicológico); (j) propiciar condições aos participantes para que identifiquem nos planos de vida para a aposentadoria as suas demandas de aprendizagem em termos de relações

interpessoais, a fim de que obtenham maiores chances de sucesso na implementação futura destes planos; (k) identificar os fatores de influência do programa de intervenção no desempenho dos participantes, o que exigiria um estudo mais sofisticado e com maior controle das variáveis a fim de investigar as variáveis mediadoras nos processos de mudança advindos da intervenção; (l) avaliar entre pré-aposentados altamente habilitados e com baixa habilidade social, o quanto a capacidade de elaboração de planos de vida pode ter relação com a qualidade de vida destas pessoas, ou seja, avaliar se esta pode ser considerada uma variável moderadora, e (m) acompanhar e reavaliar os participantes após a sua aposentadoria, a fim de verificar se os planos foram executados com êxito pelos pré-aposentados que participaram da intervenção.

Adicionalmente, considera-se a possibilidade de replicar a pesquisa com amostras diferentes, incluindo, por exemplo, grupos mais equilibrados em relação a gênero, pré-aposentados com outros níveis de escolaridade, de diferentes condições socioeconômicas, mais próximos de se aposentarem ou recém-aposentados, etc. Propõe-se, também, a possibilidade de ampliar a divulgação do programa de intervenção a todos os trabalhadores que estejam interessados em se prepararem psicologicamente para a aposentadoria, independente da proximidade do evento, atendendo aos pressupostos da educação ao longo da vida e, conseqüentemente, da educação para a aposentadoria, conforme defendido por alguns pesquisadores da área (L. França, 2002; Seidl et al., 2014). Ademais, as análises dos dados provenientes do estudo poderiam ser ampliadas para avaliações individuais dos participantes, dado o número reduzido da amostra. Estas avaliações individuais poderiam ser realizadas a partir do uso do Método JT (Jacobson & Truax, 1991), conforme recomendado por Leandro-França et al. (2014b).

Por fim, avalia-se que este estudo revelou um programa efetivo no que tange à preparação de planos de vida para a fase da aposentadoria. Espera-se que, apesar de suas

limitações, esta pesquisa possa colaborar para a ampliação e aperfeiçoamento de Programas de Preparação/Orientação/Educação para a Aposentadoria, contribuindo para a identificação e análise de formas eficazes e efetivas de promover o desenvolvimento e uso adequado de habilidades dos pré-aposentados para discutir, refletir e elaborar planos de vida, por meio de atividades realizadas dentro e fora do contexto dos encontros de grupo, uma vez que o uso destas habilidades pode aumentar a probabilidade de traçar planos realistas que supram parte de suas necessidades físicas, cognitivas e afetivas em relação a esta fase de transição em suas vidas.

Ainda que novos estudos possam ser realizados, considerando-se as limitações apresentadas anteriormente, esta pesquisa discutiu questões importantes e relevantes relacionadas à produção de conhecimento sobre preparação psicológica para a aposentadoria. O planejamento, implementação e avaliação do Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria, portanto, poderá contribuir para o avanço dos estudos da área e servir de modelo para a atuação de profissionais que realizam PPA's em organizações públicas e privadas, colaborando, no contexto brasileiro, para a consolidação da Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994) e do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003).

## REFERÊNCIAS

- Ashforth, B. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity based perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29, 183-190.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 12(1), 43-54.
- Bolsoni-Silva, A. T. (2007). Intervenção em grupo para pais: Descrição de procedimento. *Temas em Psicologia*, 15(2), 217-235.
- Bossé, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., Spiro, A. 3rd, & Mroczek, D. K. (1993). Change in social support after retirement: Longitudinal findings from the Normative Aging Study. *Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 48(4), 210-217.
- Braz, A. C. (2010). *Programa de habilidades sociais assertivas com idosos: Avaliação sob delineamento placebo*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Braz, A. C. (2014). *Habilidades sociais, solidariedade intergeracional e relacionamento entre pais idosos e filhos adultos*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Braz, A. C., Cabral, M., Coimbra, S. G., Fontaine, A. M. V. G., & Del Prette, Z. A. P. (2013). Ageing in Lusophone countries: The impact of age-specific legislation on the recognition of rights. *Problems of Psychology in the 21<sup>st</sup> Century*, 7, 6-15.
- Braz, A. C., Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2011). Assertive social skills training for the elderly. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 19(2), 373-387.

- Braz, A. C., Del Prette, A., Fontaine, A. M. V. G., & Del Prette, Z. A. P. (s.d.). Avaliação das propriedades psicométricas do Inventário de Habilidades Sociais - Idosos (IHSI-Del-Prette). *Encaminhado para publicação*.
- Bressan, M. A., Mafra, S., França, L., Melo, M., & Loretto, M. (2012). Aposentadoria e trabalho: percepções de servidores públicos de uma universidade federal. In L. França & D. Stepansky (Orgs), *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria* (pp. 199-222). Rio de Janeiro, RJ: Quartet.
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S., & Loretto, M. D. S. (2013). Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.*, 16(2), 259-272.
- Camarano, A. A. (2006). Considerações finais: Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?. In A. A. Camarano (Ed.), *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* (pp. 319-330). Brasília, DF: IPEA.
- Camarano, A. A., & Mello, J. L. (2006). Introdução. In A. A. Camarano (Ed.), *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* (pp. 13-28). Brasília, DF: IPEA.
- Capitanini, M. E. S. (2000). Solidão na velhice: Realidade ou mito? In A. L. Neri & S. A. Freire (Eds.), *E por falar em boa velhice* (pp. 69-89). Campinas: Papirus.
- Carneiro, R. S., & Falcone, E. O. (2004). Um estudo das capacidades e deficiências em habilidades sociais na terceira idade. *Psicologia em Estudo*, 9(1), 119-126.
- Carneiro, R. S., Falcone, E., Clark, C., Del Prette, Z., & Del Prette, A. (2007). Qualidade de vida, apoio social e depressão em idosos: Relação com habilidades sociais. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20 (2), 229-237.
- The Canadian Aging Research Network - CARNET (1993). *Work and family: The survey findings for the work and eldercare research group*, Guelph, AN.
- Chen, C. P. (2011). Life-career re-engagement: Considerations and implications for

- counselling people in retirement transition – Part 2. *Australian Journal of Career Development*, 20(2), 32-41.
- Cia, F. (2009). *Um programa para aprimorar envolvimento paterno: Impactos no desenvolvimento do filho*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Cia, F., Barham, E. J., & Fontaine, A. M. G. V. (2010). Impactos de uma intervenção com pais: O desempenho acadêmico e comportamento das crianças na escola. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(3), 533-543.
- Coimbra, S. M. G. (2008). *Estudo diferencial de auto-eficácia e resiliência na antecipação da vida adulta*. Tese de Doutorado. Programa Doutoral em Psicologia da Faculdade de Ciência e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, PT.
- Corradi, A. A. (1999). *Trabalho e Família: Impactos de um sobre o outro*. Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos, SP.
- Costa, A. B. (2009). *Projetos de futuro na aposentadoria*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Costa, A. B., & Soares, D. H. P. (2009). Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 97-108.
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Atlas.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2001). *Psicologia das relações interpessoais e habilidades sociais: Vivências para o trabalho em grupo*. Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2003). Aprendizagem socioemocional na escola e prevenção da violência: Questões conceituais e metodologia de intervenção. In A. Del

- Prette & Z. A. P. Del Prette (Eds.), *Habilidades sociais, desenvolvimento e aprendizagem: Questões conceituais, avaliação e intervenção* (pp. 83-127). Campinas: Alínea.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2005). A importância das tarefas de casa como procedimento para a generalização e validação do Treinamento de Habilidades Sociais. In H. Guilhardi & N. C. Aguirre (Eds.). *Primeiros Passos em Análise do Comportamento* (pp. 67-74). Santo André, SP: ESETec.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2006). *Habilidades sociais: Conceitos e campo teórico-prático*. Texto on-line, disponibilizado em [www.rihs.ufscar.br](http://www.rihs.ufscar.br), em dezembro de 2006. Recuperado em 7 maio, 2014.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2010). Programa vivencial de habilidades sociais: Características sob a perspectiva da análise do comportamento. In M. R. Garcia, P. R. Abreu, E. N. P. de Cillo, P. B. Faleiros & P. P. Queiroz (Eds.). *Sobre Comportamento e Cognição: Terapia Comportamental e Cognitiva* (pp. 127-150). Santo André, SP: ESETec.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2011). Enfoques e modelos do treinamento de habilidades sociais. In A. Del Prette & Z. A. P. Del Prette (Eds.). *Habilidades sociais: Intervenções efetivas em grupo* (pp. 19-56). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (1999). *Psicologia das habilidades sociais: Terapia e educação*. Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2001). *Inventário de habilidades sociais: Manual de aplicação, apuração e interpretação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2008a). Significância clínica e mudança confiável na avaliação de intervenções psicológicas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(4), 497-505.

- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2008b). Um sistema de categorias de habilidades sociais educativas. *Paidéia: Cadernos de Psicologia e Educação*, 18(41), 517-530.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2009). Avaliação de habilidades sociais: Bases conceituais, instrumentos e procedimentos. In A. Del Prette & Z. A. P. Del Prette (Eds.), *Psicologia das habilidades sociais: Diversidade teórica e suas implicações* (pp. 189-231). Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2011). Práticas baseadas em evidência e treinamento de habilidades sociais. In A. Del Prette & Z. A. P. Del Prette (Eds.), *Habilidades sociais: Intervenções efetivas em grupo* (pp. 57-82). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2013). Social Skills Inventory (SSI-Del-Prette): Characteristics and studies in Brazil. In F. L. Osório (Ed.), *Social anxiety disorder: From theory to practice* (pp. 47-62). New York: Nova Science.
- Deps, V. L. (1994). *A transição à aposentadoria na percepção de professores recém-aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Campinas, SP.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Duarte, C. V., & Melo-Silva, L. L. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 45-54.
- Elliot, S. N., & Gresham, F. M. (2008). *SSIS: Social Skills Improvement System*. Intervention Guide. Minneapolis: Pearson.
- Elliot, D. S., & Mihalic, S. (2004). Issues in disseminating and replicating effective prevention programs. *Prevention Science*, 5(1), 47-53.

- Felippe, L. R. H., Sandmann, H. M., Merhy, M. E., Fernandez, S., & Bulgacov, Y. L. M. (1999). Programa de preparação para a aposentadoria: Uma política de desenvolvimento humano. *InterAÇÃO*, 3, 79-94.
- Fonseca, A. (2006). Transição-adaptação à reforma em Portugal. *Psychologica*, 42, 45-70.
- Fonseca, A. M. (2011). *Reforma e Reformados*. Coimbra: Almedina.
- França, C. L. (2012). Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria: desenvolvimento e avaliação. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- França, C. L., Murta, S. G., Negreiros, J. L., Pedralho, M., & Carvalhedo, R. (2013). Intervenção breve na preparação para aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 99-110.
- França, L. H. (1992). Terceira idade: O trabalho social com idosos no SESC e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 26(3), 174-181.
- França, L. H. (2002). *Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria*. Rio de Janeiro, RJ: Universidade Aberta da Terceira Idade – UnATI, UERJ.
- França, L. (2008). *O desafio da aposentadoria: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia*. Rio de Janeiro, RJ: Rocco.
- França, L. (2012). Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: Estamos preparados?. In L. França & D. Stepansky (Eds.). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria* (pp. 25-52). Rio de Janeiro, RJ: Quartet-FAPERJ.
- França, L. H. F. P., & Carneiro, V. L. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.*, 12(3), 429-447.

- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., & Siqueira, A. R. (2012). Planejamento para aposentadoria: A visão dos garis. *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.*, 15(4), 733-745.
- França, L. H. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29(4), 738-751.
- França, L. H., & Stepansky, D. W. (2005). Educação permanente para trabalhadores idosos: O retorno à rede social. *Boletim Técnico do SENAC*, 31(2), 47-55.
- França, L., & Stepansky, D. (2012). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro, RJ: Quartet-FAPERJ.
- França, L. H. F. P., & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: Atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 207-216.
- Freire, S. A., & Neri, A. L. (2009). Metas de vida e investimentos pessoais na perspectiva de jovens, adultos e idosos. In D. V. S. Falcão & L. F. Araújo (Eds.). *Psicologia do Envelhecimento: Relações sociais, bem-estar subjetivo e atuação profissional em contextos diferenciados* (pp. 155-174). Campinas, SP: Alínea.
- Freitas, M. E. (2002). *Viva a tese: Um guia de sobrevivência*. São Paulo: FGV.
- Gallo, A. E. (2006). *Adolescentes em conflito com a lei: Perfil e intervenção*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Glamser, F. D. (1981). The impact of preretirement programs on the retirement experience. *Journal of Gerontology*, 36(2), 244-250.
- Graham-Bermann, S. (2001). *Escala de Auto-cuidados*. Trabalho apresentado por Nunes, C. C. e Williams, L. C. A., no Congresso Internacional de Crianças Expostas à Violência Doméstica, London, Canadá.

- Greller, M. M., & Ritchtermeyer, S. B. (2006). Changes in social support for professional development and retirement preparation as a function of age. *Humans Relations, 59*(9), 1213-1234.
- Gresham, F. M. (2009). Análise do comportamento aplicada às habilidades sociais. In A. Del Prette & Z. A. P. Del Prette (Eds.), *Psicologia das habilidades sociais: Diversidade teórica e suas implicações* (pp. 17-66). Petrópolis: Vozes.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2011). *Em 2010, esperança de vida ao nascer era de 73,48 anos*. Recuperado em 7 de Maio de 2012, do: <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2032>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2014). *Em 2013, esperança de vida ao nascer era de 74,9 anos*. Recuperado em 19 de Dezembro de 2014, do: <http://censo2010.ibge.gov.br/noticiascenso?view=noticia&id=1&idnoticia=2773&busca=1&t=2013-esperanca-vida-nascer-era-74-9-anos>.
- Jacobson, N. S., & Truax, P. (1991). Clinical significance: A statistical approach to defining meaningful change in psychotherapy research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 59*, 12-19.
- Kazdin, A. E. (1982). *Single-case research designs: Methods for clinical and applied settings*. New York: Oxford University Press.
- Kazdin, A. E., & Weiss, J. R. (2003). Assessment and evaluation of interventions. In A. E. Kazdin (Ed.). *Evidence-based psychotherapies for children and adolescents* (pp. 408-435), New York: Guilford Press.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (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, J. E., & Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 10, 83-86.
- Kim, S., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B(3), 212-222.
- Krawulski, E. (2004). *Construção da identidade profissional do psicólogo: Vivendo as “metamorfozes do caminho” no exercício cotidiano do trabalho*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Leandro-França, C. (2014). Aposentadoria: Crise ou liberdade?. In S. G. Murta, Leandro-França, C. & Seidl, J. (Eds.). *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 54-65). Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2014). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32(76), 33-43.
- Leandro-França, C., Murta, S. G., & Iglesias, F. (2014a). Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 75-84.
- Leandro-França, C., Murta, S. G., & Villa, M. B. (2014b). Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(3), 257-270.
- Lee, W. K. M., & Law, K. W. K. (2004). Retirement planning and retirement satisfaction: The need for a national retirement program and policy in Hong Kong. *The Journal of Applied Gerontology*, 23, 212-233.
- Lei nº 8.842. (1994, 4 de janeiro). Política Nacional do Idoso. Brasília, DF, Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

- Lei nº 10.741*. (2003, 1º de outubro). Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF, Diário Oficial da União.
- Lima-Costa, M. F., & Veras, R. (2003). Saúde pública e envelhecimento. *Cadernos de Saúde Pública*, 19(3), 700-701.
- Linnan, L., & Steckler, A. (2002). Process evaluation for public health interventions and research: An overview. In A. Steckler & L. Linnan (Eds.), *Process evaluation for public health interventions and research* (pp. 1-23). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mack, M. J. (1954). A retirement planning program. *The Journal of Business*, 27(2), 169-175.
- Marôco, J. (2014). *Análise estatística com o SPSS Statistics*. 6ª Ed. Pêro Pinheiro/Portugal: ReportNumber.
- Melo-Silva, L. L., & Jacquemim, A. (2001). *Intervenção em orientação vocacional/profissional: Avaliando resultados e processos*. São Paulo: Vetor.
- Minas Gerais (2006). Secretaria de Estado de Saúde. *Atenção à saúde do idoso*. Belo Horizonte: SAS/MG, 186p.
- Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 131-144.
- Muniz, J. A. (1997). PPA: Programa de preparação para o amanhã. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 2(1), 198-204.
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*, 45(2), 98-111.
- Murta, S. G. (2005a). Aplicações do treinamento de habilidades sociais: Análise da produção nacional. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(2), 283-291.
- Murta, S. G. (2005b). *Planejamento, implementação e avaliação de um programa de manejo de estresse ocupacional*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

- Murta, S. G. (2007). Avaliação de processo de um programa de manejo de estresse ocupacional. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20, 295-302.
- Murta, S. G. (2008). A prática grupoterápica sob o enfoque psicoeducativo: Uma introdução. In S. G. Murta (Ed.). *Grupos psicoeducativos: Aplicações em múltiplos contextos* (pp. 13-30). Goiânia: Porã Cultural.
- Murta, S. G. (2011). Aproximando ciência e comunidade: Difusão de programas de habilidades sociais baseados em evidências. In A. Del Prette & Z. A. P. Del Prette (Eds.). *Habilidades sociais: Intervenções efetivas em grupo* (pp. 83-111). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Murta, S. G., Abreu, S., França, C. L., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N. P. M., et al. (2014a). Preparação para a aposentadoria: Implantação e avaliação do programa Viva Mais!. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 1-9.
- Murta, S. G., Borges, L. M., & Costa Junior, A. L. (2014b). Manejo de grupos psicoeducativos. In S. G. Murta, Leandro-França, C. & Seidl, J. (Eds.). *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 68-83). Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Murta, S. G., Caixeta, T. D., Souza, K. L., & Ribeiro, D. C. (2008). Avaliação de um programa de preparo para a aposentadoria e envelhecimento bem-sucedido. In S. G. Murta (Ed.), *Grupos psicoeducativos: Aplicações em múltiplos contextos* (pp. 181-196). Goiânia: Porã Cultural.
- Murta, S. G., Leandro-França, C., & Barbosa, L. M. (2014c). Pesquisa em avaliação de programas de educação para aposentadoria. In S. G. Murta, Leandro-França, C. & Seidl, J. *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 288-311). Novo Hamburgo: Sinopsys.

- Murta, S. G., Oliveira, S. A., Siqueira, A. L. N., Carvalhedo, R. K. M., Gunther, I. A., Lira, N. P. M., ... Naves, M. (2010). *Viva Mais! Programa de Preparação para a Aposentadoria: Guia para Participantes*. Brasília, DF: Universidade de Brasília.
- Murta, S. G., Sanderson, K., & Oldenburg, B. (2006). Process evaluation in occupational stress management programs: A systematic review. *American Journal of Health Promotion, 21*, 248-255.
- Mutran, E., & Reitzes, D. C. (1981). Retirement, identity and wellbeing: Realignment of role relationships. *Journal of Gerontology, 36*(6), 733-740.
- Mutran, E. J., Reitzes, D. C., & Fernandez, M. E. (1997). Factors that influence attitudes toward retirement. *Research on Aging, 19*, 251-273.
- Neubern, M. (2014). Espiritualidade, promoção de saúde e aposentadoria. In S. G. Murta, Leandro-França, C. & Seidl, J. (Eds.). *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 251-266). Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). The process of retirement planning scale: Development and validation. *Psychological Assessment, 22*(3), 520-531.
- Nunes, C. O. A. T., & Barham, E. J. (2012). Questões psicológicas relacionadas à aposentadoria: Mapeamento dos estudos nacionais disponíveis nas bases de dados eletrônicas. In: *Anais do II Congresso Brasileiro de Orientação para Aposentadoria nas Organizações*, Florianópolis-SC, 19-21 Jul. 2012.
- Oláz, F. O. (2009). Contribuições da teoria social-cognitiva de Bandura para o treinamento de habilidades sociais. In A. Del Prette & Z. A. P. Del Prette (Eds.), *Psicologia das habilidades sociais: Diversidade teórica e suas implicações* (pp. 109-148). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Oliveira, C., Torres, A. R. R., & Albuquerque, E. S. (2009). Análise do bem estar psicossocial de aposentados de Goiânia. *Psicologia em Estudo, 14*(4), 749-757.

- Pearlin, L. I., Mullan, J. T., Semple, S. J., & Skaff, M. M. (1990). Caregiving and the stress process: An overview of concepts and their measures. *The Gerontologist*, 30(5), 583-591.
- Pereira, C. S. (2010). *Programa de habilidades sociais profissionais para pessoas com deficiência física desempregadas: Necessidades, processo e efeitos*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Pereira, C. S., & Del Prette, A. (2011). Programa de habilidades sociais profissionais para pessoas com deficiência física desempregadas. In A. Del Prette & Z. A. P. Del Prette (Eds.), *Habilidades sociais: Intervenções efetivas em grupo* (pp. 203-230). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pereira-Guizzo, C. S.; Del Prette, A.; & Del Prette, Z. A. P. (2012). Evaluation of a professional social skills program for unemployed people with physical disability. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(2), 265-274.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442-455.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2009). Change of leisure satisfaction in the transition to retirement: A latent-class analysis. *Leisure Sciences*, 31, 311-329.
- Pinto, F. N. F. R., & Barham, E. J. (2014a). Bem estar psicológico: Comparação entre cuidadores de idosos com e sem demência. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 15(3), 635-655.
- Pinto, F. N. F. R., & Barham, E. J. (2014b). Habilidades sociais e estratégias de enfrentamento de estresse: Relação com indicadores de bem-estar psicológico em cuidadores de idosos de alta dependência. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 17(3), 525-539.

- Pinto, F. N. F. R., Barham, E. J., & Del Prette, Z. A. P. (s. d.). Conflitos interpessoais no cuidado de idosos: Implicações no campo das habilidades sociais. *Manuscrito não publicado*.
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(1), 44-64.
- Ramos, M. P. (2002). Apoio social e saúde entre idosos. *Sociologias, 7*, 156-175.
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2004). The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *International Journal of Aging and Human Development, 59*(1), 63-84.
- Rocha, C. N. (2011). *Planos de Vida: Conciliando o Pessoal e o Profissional*. (Relatório de bolsa de Iniciação Científica). Curso de Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos (Orientador: E.J. Barham). São Carlos, SP: CNPq.
- 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.
- Rodrigues, R. A. P., Mendes, M. M. R., Zanetti, M. L., Nogueira, M. S., Azoubel, L. M. O., & Chaguri, A. C. (1997). La vivencia de um grupo de jubilados-anciano: Investigación-acción. *Rev. Latino-am. Enfermagem, 5*(4), 85-89.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E. (2004). *Evaluation: A systematic approach*. 7ª Ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal Of Orthopsychiatry, 57*, 316-331.

- Santos, S. S. C. (2007). Programa de preparação para aposentadoria na política nacional do idoso e participação da enfermeira. *Rev enferm UFPE on line*, 1(1), 88-94.
- Schwartz, I. S., & Baer, D. M. (1991) Social validity assessments: Is current practice state of the art? *Journal os Applied Behavior Analysis*, 24(2), 189-204.
- Seidl, J., Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2014). Formatos de programas de educação para aposentadoria. In S. G. Murta, Leandro-França, C. & Seidl, J. *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 84-113). Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Selig, G. A., & Valore, L. A. (2010). Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: Subsídios para a orientação profissional. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 73-87.
- Serrão, M. & Baleeiro, M. C. (1999). *Aprendendo a Ser e a Conviver*. São Paulo,SP: FTD.
- Soares, D. H. P. (1987). *O jovem e a escolha da profissão*. Porto Alegre: Ed. Mercado Aberto (esgotado).
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional: Do jovem ao adulto*. São Paulo, SP: Summus.
- Soares, D. H. P., & Bogoni, A. (2008). Projetos de Futuro na Aposentadoria: Uma discussão fundamentada pela Orientação Profissional em Psicologia. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 5(2), 35-46.
- Soares, D. H. P., & Costa, A. (2008). Projetos de futuro na aposentadoria: Uma discussão fundamentada na Orientação Profissional em Psicologia. *Perspectivas em Psicología*, 5(2), 37-46.
- Soares, D. H. P., & Costa, A. B. (2011). *Aposenta-ação: Aposentadoria para ação*. São Paulo, SP: Vetor.

- Soares, D. H. P., Costa, A., Rosa, A. M., & Oliveira, M. L. (2007). Aposenta-ção: Programa de preparação para aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 12, 143-161.
- Soares, D. H. P., Luna, I. N., & Lima, M. B. F. (2010). A arte de aposentar-se: Programa de preparação para aposentadoria com policiais federais. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 15(2), 293-313.
- Sposito, G., Diogo, M. J. D., Cintra, F. A., Neri, A. L., Guariento, M. E., & de Sousa, M. L. R. (2010). Relações entre o bem-estar subjetivo e a funcionalidade em idosos em seguimento ambulatorial. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 14(1), 81-89.
- Stelko-Pereira, A. C., & Williams, L. C. A. (2011). Programa Violência Nota Zero: Descrição de um programa de prevenção de violência escolar. In: C. V. B. B. Pessoa, C. E. Costa & M. F. Benvenuti (Eds.). *Comportamento em foco*, 1, 521-532.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23, 422-434.
- Vanalli, A. C. G. (2012). *Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Veras, R. (2012). Desafio contemporâneo para jovens aposentados: A manutenção da saúde e da qualidade de vida. In L. França & D. Stepansky (Eds.). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria* (pp. 53-73). Rio de Janeiro, RJ: Quartet-FAPERJ.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213.

- Wang, M., Zhan, Y, Liu, S., & Shultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology, 4*, 818-830.
- Witczak, M. V. C. (2001). *Envelhecer ao aposentar-se: Discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Wong, J. Y., & Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 1-13.
- World Health Organization, WHO. (2002). *Active ageing: A policy framework*. Recuperado em 11 outubro, 2010, de <http://www.who.int/ageing/publications/active/en>
- World Health Organization, WHO (2012a). *Interesting facts about ageing*. Recuperado em 19 de Julho de 2013, do: <http://www.who.int/ageing/about/facts/en/index.html>
- World Health Organization, WHO (2012b). *About aging and life-course*. Recuperado em 19 de Julho de 2013, do: [http://www.who.int/ageing/about/ageing\\_life\\_course/en/index.html](http://www.who.int/ageing/about/ageing_life_course/en/index.html)
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2006). *Psicoterapia de grupo: Teoria e prática*. Porto Alegre: Artmed.
- Yunes, M. A. M., & Szymansky, H. (2001). Resiliência: Noção, conceitos afins e considerações críticas. In: J. Tavares (Ed.). *Resiliência e educação* (pp. 13-42). São Paulo: Cortez.
- Zanelli, J. C., & Antloga, C. (2014). Planejamento de programas de educação para aposentadoria. In S. G. Murta, Leandro-França, C. & Seidl, J. (Eds.). *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 114-131). Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Zanelli, J. C., & Silva, N. (1996). *Programa de Preparação para a Aposentadoria*. Florianópolis: Insular.

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

Zanelli, J. C. (2012). Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 12(3), 329-340.

Zanfelici, T. O. (2009). *Fatores de risco no envolvimento materno com filhos pré-escolares: Associações com estresse e burnout*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, São Paulo.

**ANEXOS**

## ANEXO A – Parecer do Comitê de Ética



### UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS

Via Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676

CEP 13.565-905 - São Carlos - SP - Brasil

Fones: (016) 3351-8028 Fax (016) 3351-8025 Telex 162369 - SCUF - BR

[cephumanos@power.ufscar.br](mailto:cephumanos@power.ufscar.br)

<http://www.propq.ufscar.br>

## Parecer Nº. 063/2011

**Título do projeto:** Programa de preparação de planos de vida para pré-aposentados: avaliação de necessidades, processo e efeitos

**Área de conhecimento:** 7.00 - Ciências Humanas / 7.07 - Psicologia

**Pesquisador Responsável:** CRISTIANE OLIVEIRA ALVES TELLES NUNES

**Orientador:** ELIZABETH JOAN BARHAM

**CAAE:** 0175.135.000-10

**Processo número:** 23112.004915/2010-09

**Grupo:** III

### Análise da Folha de Rosto

Adequada, devidamente preenchida e assinada.

### Descrição sucinta dos objetivos e justificativas

Identificar as habilidades de pré-aposentados no que se refere à preparação para a aposentadoria e avaliar a eficácia de um Programa de Orientação para Aposentadoria que objetiva melhorar as habilidades de reflexão e discussão de trabalhadores pré-aposentados no que tange a aspectos relacionados à aposentadoria, possibilitando a construção ou redefinição de planos de vida para o pós-carreira.

Segundo Zanelli e Silva (1996), na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes, se contradizem, pois a possibilidade concreta de parar de trabalhar de forma remunerada e ter mais tempo de lazer conflita-se com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças. Em decorrência desses aspectos, algumas pessoas podem enfrentar essa ruptura com o trabalho formal de uma maneira saudável; porém, muitos podem adoecer, por não saberem lidar com as mudanças dessa nova etapa da vida.

### Metodologia aplicada

A fonte de material de pesquisa do presente estudo será o auto-relato dos participantes, por meio das respostas aos instrumentos desenvolvidos para o estudo em questão (entrevista preliminar, levantamento de habilidades, planos de vida, avaliação do estudo).

### Identificação de riscos e benefícios

Pode ser que algum participante manifeste desconforto ou intensa emotividade durante as etapas da pesquisa, já que alguns dos assuntos que serão tratados são pessoais e íntimos ao responder ao questionário. Caso isso aconteça, as atividades poderão ser suspensas, com o consentimento do participante, sem qualquer consequência negativa para ele. Seguindo o princípio de não-maleficência, esses riscos previstos serão controlados garantindo-se a privacidade do participante, tanto nas etapas preliminar, intervenção e pós-intervenção, quanto com relação aos dados coletados, que serão mantidos em anonimato.

Um potencial benefício da pesquisa para os participantes é o auto-conhecimento que pode ser proporcionado pela participação no Programa de Orientação para Aposentadoria, uma vez que os temas discutidos, vivências realizadas e as habilidades desenvolvidas referem-se a acontecimentos da vida atual e futura da pessoa e à explicitação de práticas que não são discutidas ou refletidas no dia-a-dia. Além disso, a necessidade de reelaborar os planos de vida para o pós-carreira pode constituir-se em uma oportunidade de organizar sentimentos e pensamentos a respeito do futuro e visualizar esses planos de uma forma mais clara.

### Forma de recrutamento

O recrutamento de indivíduos (máximo 15 participantes) para a pesquisa acontecerá na Universidade Pública de Ensino Superior (UNESP) BAURU- sp, onde será feita a coleta de dados por meio de cartazes e emails aos funcionários; na Rádio da Universidade para que a comunidade tenha acesso à divulgação e em empresas públicas e privadas da cidade de Bauru-SP. Os interessados em participar do Programa de Orientação para Aposentadoria preencherão uma ficha de inscrição e será combinado um horário para os esclarecimentos sobre a pesquisa, a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido e a realização da pesquisa preliminar (entrevista).



## UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS

Via Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676

CEP 13.565-905 - São Carlos - SP - Brasil

Fones: (016) 3351-8028 Fax (016) 3351-8025 Telex 162369 - SCUF - BR

[cephumanos@power.ufscar.br](mailto:cephumanos@power.ufscar.br)

<http://www.propq.ufscar.br>

Os critérios de inclusão dos participantes serão: a) estarem próximos do evento da aposentadoria (pré-aposentados) em, no máximo, três anos; b) efetuarem a inscrição através do telefone ou email disponível na divulgação do programa; c) realizarem uma entrevista individual preliminar com a pesquisadora (diagnóstico) e d) terem disponibilidade de horário para a participação dos encontros semanais.

Os critérios de exclusão serão: a) estarem há mais de três anos de se aposentarem; b) não participarem da entrevista individual preliminar e c) não terem disponibilidade para participarem dos encontros semanais nos dias e horários agendados previamente.

### **Cronograma**

**A duração total prevista da pesquisa é de trinta e seis meses**, sendo doze meses (janeiro a dezembro de 2011) destinados à pesquisa bibliográfica, organização do material, qualificação da pesquisadora e dos auxiliares de pesquisa; quatro meses (janeiro a abril de 2012) para a realização das etapas do Estudo 1, categorização dos dados e planejamento dos encontros; três meses (maio a julho de 2012) destinados às etapas de intervenção e pós-intervenção; cinco meses (agosto a dezembro de 2012) para a organização e análise dos dados; cinco meses (janeiro a maio de 2013) para a elaboração parcial da tese e exame de qualificação; três meses (junho agosto de 2013) destinados à atualização da bibliografia e quatro meses (setembro a dezembro de 2013) para a escrita final e defesa da tese.

### **Orçamento financeiro detalhado**

A pesquisadora solicitará uma Bolsa de Doutorado à FAPESP e, em caso positivo, utilizará este recurso para a realização da pesquisa. Caso a bolsa não seja concedida, a pesquisadora cobrirá os possíveis gastos com a pesquisa, o que não impedirá a realização da mesma.

### **Adequação do TCLE**

Adequado.

### **Identificação dos currículos dos participantes da pesquisa**

Compatíveis com o desenvolvimento do projeto.

### **Conclusão**

O projeto atende a Resolução 196/96. **Aprovado.**

### **Normas a serem seguidas:**

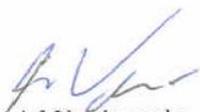
- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 – Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
  - O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.z), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
  - O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
  - Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, item III.2.e).
  - Relatórios parciais e final devem ser apresentados ao CEP, inicialmente dentro de 1 (um) ano a partir desta dada e ao término do estudo.
- São Carlos, 13 de janeiro de 2011.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS

Via Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676

CEP 13.565-905 - São Carlos - SP - Brasil

Fones: (016) 3351-8028 Fax (016) 3351-8025 Telex 162369 - SCUF - BR  
[cephumanos@power.ufscar.br](mailto:cephumanos@power.ufscar.br) <http://www.propq.ufscar.br>  
Prof. Dr. Daniel Vendruscolo  
Coordenador do CEP/UFSCar

**ANEXO B1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**  
**Versão “Aplicação-teste dos instrumentos”**

1. Você está sendo convidado para participar de uma parte (aplicação-teste) da pesquisa “PROGRAMA DE PREPARAÇÃO DE PLANOS DE VIDA PARA APOSENTADORIA: AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES, PROCESSO E EFEITOS”, sob a responsabilidade da psicóloga Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes (CRP 06/86070), aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos e sob orientação da Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham.
2. O estudo tem como objetivo geral identificar as habilidades de pré-aposentados no que se refere à preparação para a aposentadoria e avaliar a eficácia de um Programa de Orientação para Aposentadoria que objetiva melhorar as habilidades de reflexão e discussão de trabalhadores pré-aposentados no que tange a aspectos relacionados à aposentadoria, possibilitando a construção ou redefinição de planos de vida para o pós-carreira.
  - a. Você foi selecionado(a) por ser um(a) trabalhador(a) que está próximo(a) do evento da aposentadoria (pré-aposentado(a)) e sua participação não é obrigatória.
  - b. Sua participação nesta parte da pesquisa (aplicação teste) consistirá em 1) estruturar planos de vida a curto e médio prazos para o pós-carreira, 2) responder a um instrumento de levantamento de habilidades (IHSI-Del-Prette) e 3) ser entrevistado(a) pela pesquisadora.
  - c. A etapa do estudo em que você participará (Aplicação teste dos instrumentos), terá por objetivos avaliar (1) se os procedimentos utilizados pela pesquisadora durante a aplicação foram adequados; (2) se os instrumentos são suficientes para coletar os dados necessários à realização do Estudo 1; (3) se os participantes da “aplicação teste” compreenderam as questões realizadas no roteiro de entrevista e nas escalas, e (4) se os participantes relataram algum desconforto ou dificuldade ao responder os instrumentos.
3. A participação na pesquisa pode gerar algum desconforto já que alguns dos assuntos que serão tratados são pessoais e íntimos. Porém, sua participação é muito importante para um melhor entendimento dessa fase única da vida que é a da pré-aposentadoria. Além disso, esta pode ser uma oportunidade que você terá para pensar sobre sua vida e sobre suas metas, planos e sonhos, o que pode ser interessante e enriquecedor.
  - a. Considerando os riscos apontados acima, tomamos os seguintes cuidados para sua minimização:
    - A aplicação dos instrumentos será realizada individualmente, em ambiente com privacidade e sem o movimento de pessoas não envolvidas na pesquisa;
    - As informações coletadas durante a realização da pesquisa serão totalmente sigilosas.
    - É importante esclarecer que a coleta de dados será gravada em áudio para uma análise mais acurada das respostas dos participantes. Portanto, as gravações em áudio serão utilizadas exclusivamente para a tabulação e análise dos dados.
4. Sinta-se à vontade para fazer qualquer pergunta sobre o procedimento e a pesquisa, antes, durante ou depois da aplicação dos instrumentos.
5. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo à pesquisa e nem à sua relação com o pesquisador ou com a UFSCar.
6. Todas as informações obtidas pela pesquisa serão confidenciais de forma a assegurar o sigilo da sua participação. No caso da divulgação dos dados em publicações científicas ou em apresentações, será atribuído um nome fictício ou código para que seu sigilo seja garantido e não serão divulgados dados que possam identificá-lo.
7. A sua participação será voluntária, sem custo financeiro.
8. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

---

Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes  
 Rodovia Washington Luiz, Km 235 – Cx Postal 676  
 São Carlos/SP - CEP 13565-905  
 Telefone: (14) 8159-9830  
 E-mail: crispsi\_trab@yahoo.com.br

**Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP – Brasil. Fone (16) 3351-8028. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

---

Assinatura do(a) Participante

**ANEXO B2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

1. Você está sendo convidado para participar da pesquisa “PROGRAMA DE PREPARAÇÃO DE PLANOS DE VIDA PARA APOSENTADORIA: AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES, PROCESSO E EFEITOS”, sob a responsabilidade da psicóloga Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes (CRP 06/86070), aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos e sob a orientação da Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham.
2. O presente estudo tem como objetivo geral identificar as habilidades de pré-aposentados no que se refere à preparação para a aposentadoria e avaliar a eficácia de um Programa de Orientação para Aposentadoria que objetiva melhorar as habilidades de reflexão e discussão de trabalhadores pré-aposentados no que tange a aspectos relacionados à aposentadoria, possibilitando a construção ou redefinição de planos de vida para o pós-carreira.
  - a. Você foi selecionado(a) por ser um(a) trabalhador(a) que está próximo(a) do evento da aposentadoria (pré-aposentado(a)) e sua participação não é obrigatória.
  - b. A sua participação consistirá em 1) estruturar planos de vida a curto e médio prazos para o pós-carreira, 2) responder a um instrumento de levantamento de habilidades sociais (IHSI-Del-Prette), 3) ser entrevistado(a) pela pesquisadora, 4) participar de palestras informativas, vivências grupais e desenvolvimento de habilidades durante a fase de intervenção (Programa de Orientação para Aposentadoria); 5) reelaborar os planos de vida e responder a instrumentos de avaliação do programa durante a fase de pós-intervenção; 6) responder aos instrumentos um ano após o término da intervenção.
3. A participação na pesquisa pode gerar algum desconforto já que alguns dos assuntos que serão tratados são pessoais e frutos do seu dia-a-dia. Porém, sua participação é muito importante para um melhor entendimento dessa fase única da vida que é a da pré-aposentadoria. Além disso, esta pode ser uma oportunidade que você terá para pensar sobre sua vida e sobre suas metas, planos e sonhos, o que pode ser interessante e enriquecedor.
  - a. Considerando os riscos apontados acima, tomamos os seguintes cuidados para sua minimização:
    - Todas as fases da pesquisa serão realizadas em ambiente com privacidade, sem o movimento de pessoas não envolvidas na pesquisa e sob a responsabilidade de uma psicóloga;
    - A intervenção será feita em um pequeno grupo, garantindo a possibilidade do pesquisador dar atenção a todos e tirar dúvidas individuais que possam surgir;
    - As informações coletadas durante a realização da pesquisa serão totalmente sigilosas.
    - É importante esclarecer que as situações estruturadas poderão ser filmadas ou gravadas em áudio para uma análise mais acurada das falas e do desempenho dos participantes. Portanto, as filmagens e gravações em áudio serão utilizadas exclusivamente para a análise dos dados.
4. A pesquisa envolverá um encontro com cada participante para a realização do levantamento de necessidades e habilidades, mais oito encontros grupais, em média, para a realização da intervenção e pós-intervenção. Participarão destes encontros grupais: a pesquisadora responsável, auxiliares e, possivelmente, profissionais de outras áreas do conhecimento, que serão convidados para realizar palestras informativas em alguns encontros.
5. Sinta-se à vontade para fazer qualquer pergunta sobre o procedimento e a pesquisa, antes, durante ou depois da realização de cada etapa descrita anteriormente.
6. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo à pesquisa e nem à sua relação com o pesquisador, com a UFSCar ou com a sua instituição de trabalho.
7. Todas as informações obtidas pela pesquisa serão confidenciais de forma a assegurar o sigilo da sua participação. No caso da divulgação dos dados em publicações ou eventos científicos, será atribuído um nome fictício ou código para que seu sigilo seja garantido, não sendo divulgados dados que possam identificá-lo.
8. A sua participação será voluntária, sem custo financeiro. Portanto, você não receberá pagamento, mas também não terá gastos porque os custos da pesquisa serão assumidos pela pesquisadora.
9. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

---

Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes  
Rodovia Washington Luiz, Km 235 – Cx Postal 676  
São Carlos/SP  
CEP 13565-905  
Telefone: (14) 8159-9830  
E-mail: grupoaposentadoria@gmail.com

**Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.**

**O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP – Brasil. Fone (16) 3351-8028. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) Participante

## ANEXO C – Ficha de Inscrição

# PLANOS DE VIDA PARA A APOSENTADORIA



Prezado(a) participante, solicito o preenchimento da ficha abaixo e o envio para o e-mail [grupoaposentadoria@gmail.com](mailto:grupoaposentadoria@gmail.com). Em caso de dúvidas, por favor, entrar em contato por e-mail ou pelo telefone disponível no rodapé da página. Obrigada!!!

1) Nome completo	
2) Endereço	
3) Telefone(s) de contato	Celular:                      Comercial:                      Residencial:
4) Data de Nascimento	/ /
5) Idade	
6) Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
7) Estado civil	<input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a)
8) Escolaridade	<input type="checkbox"/> Fundamental incompleto <input type="checkbox"/> Fundamental completo <input type="checkbox"/> Ensino Médio incompleto <input type="checkbox"/> Ensino Médio completo <input type="checkbox"/> Ensino Superior incompleto <input type="checkbox"/> Ensino Superior completo <input type="checkbox"/> Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado)
9) Tem filhos?	<input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim. Quantos? _____
10) Tem netos?	<input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim. Quantos? _____
11) Profissão atual	
12) Renda mensal (em média)	<input type="checkbox"/> Até 2 salários mínimos <input type="checkbox"/> De 3 a 5 salários mínimos <input type="checkbox"/> De 6 a 10 salários mínimos <input type="checkbox"/> Acima de 10 salários mínimos
13) Total de horas trabalhadas por semana	<input type="checkbox"/> Até 20 horas <input type="checkbox"/> De 21 a 30 horas <input type="checkbox"/> De 31 a 40 horas <input type="checkbox"/> Acima de 40 horas
14) Horário de trabalho	<input type="checkbox"/> Manhã <input type="checkbox"/> Tarde <input type="checkbox"/> Noite
15) Quanto tempo falta para você se aposentar? (em meses)	

**Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes**  
**grupoaposentadoria@gmail.com**  
**(14) 8159-9830**

## ANEXO D

### Planos de Vida para a Aposentadoria<sup>4</sup>

Nome: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

*Para refletir:* “a visão sem ação, não passa de um sonho. A ação sem visão é só um passatempo. A visão com ação pode mudar o mundo” (Joel Baker)

#### Meus planos de vida a curto e médio prazos para a fase da aposentadoria

Ao refletir sobre os itens abaixo, procure vislumbrar seus planos a curto e médio prazos tendo como foco a sua aposentadoria.

- Os planos a **curto prazo** se referem aos que você pretende alcançar do momento atual até a data da sua aposentadoria.
- Os planos a **médio prazo** se referem aos que você pretende alcançar nos primeiros anos (2 a 5 anos) após a aposentadoria.

#### O que eu farei em relação a...?

##### 1. Minha ocupação / atividades profissionais:

Curto Prazo	Médio Prazo
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

##### 2. Meu desenvolvimento pessoal (oportunidades para aprender coisas novas):

Curto Prazo	Médio Prazo
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

##### 3. Minha vida financeira (previsão de renda e despesas) / Investimentos:

Curto Prazo	Médio Prazo
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

##### 4. Minha saúde física / bem-estar físico:

Curto Prazo	Médio Prazo
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

<sup>4</sup> Construído a partir de: Soares, D. H. P. & Costa, A. B. (2011). *Aposent-Ação: Aposentadoria para Ação*. São Paulo: Vetor.

## 5. Meus relacionamentos sociais (amigos, colegas):

Curto Prazo	Médio Prazo
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

## 6. Meus relacionamentos familiares (parceiro(a), filhos(as), netos(s), pais, etc):

Curto Prazo	Médio Prazo
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

## 7. Meu lazer e atividades culturais:

Curto Prazo	Médio Prazo
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

## 8. Outros (especifique):

Curto Prazo	Médio Prazo
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

## ANEXO E – Roteiro de Entrevista e Escalas (Pré-teste)

Data de aplicação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### 1. RECURSOS PESSOAIS

<i>• Dados Pessoais</i>	
1) Nome: _____	
2) Idade: _____	3) Sexo ( )M ( )F
4) CPF: _____	
5) Escolaridade: (Se a resposta for Ensino Superior, perguntar qual é a formação) _____	
6) Profissão: _____	7) Renda mensal: R\$ _____
8) Carga horária semanal de trabalho: _____	9) Horário de trabalho: _____
10) Quanto tempo falta para você se aposentar? _____	

<i>• Expectativas com relação à aposentadoria</i>	
1. Motivo da aposentadoria: ( ) tempo de serviço ( ) problemas de saúde	
2. O que significa para você ser/estar aposentado(a)?	
3. Você vê vantagens na aposentadoria? Quais?	
4. Você vê desvantagens na aposentadoria? Quais?	
5. O que a palavra “aposentadoria” lhe faz sentir?	
6. Como você espera que seja a sua vida familiar depois da aposentadoria?	
7. Como pensa que serão seus relacionamentos sociais extra-familiares na aposentadoria?	
8. Por que você decidiu participar de um grupo de orientação para a aposentadoria?	
9. O que você espera encontrar aqui (expectativas, temas para discussão e reflexão)?	

<i>• Planos de Vida para a fase da aposentadoria</i>	
1. Tem ideia do que fará após se aposentar? ( ) Sim, o quê? ( ) Não, por quê?	
2. O que você gosta de fazer em seu tempo livre e que pretende continuar fazendo depois de aposentado?	
3. Há alguma outra atividade ou <i>hobbie</i> que você não pratica atualmente, mas que gostaria de retomar ou passar a praticar após a aposentadoria?	
4. Além das atividades que já pratica ou pretende retomar, você possui outros planos para seu futuro após a aposentadoria? Se sim, qual(is)?	

### 2. ENVOLVIMENTOS

<i>• Envolvimento profissional</i>	
1. Em um dia de semana típico, quanto tempo (em horas) você passa no seu trabalho profissional?	
2. Em um dia de folga ou de final de semana, você passa algum tempo no seu trabalho profissional? Em caso afirmativo, quanto tempo (em horas)?	

• <i>Escala de importância do trabalho para a identidade</i>	
Indique o quanto você concorda com as afirmações em relação à <u>importância do trabalho em sua vida</u> , variando entre:	
1, discordo totalmente; 5, nem concordo, nem discordo e 10, concordo totalmente	
1. Meu trabalho é parte importante de quem eu sou.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Eu continuaria trabalhando sem ter necessidade de dinheiro.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Eu trabalho mais por precisar do que por querer.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Meu trabalho ocupa um lugar importante em minha vida.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Eu me sinto valorizado(a) por trabalhar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Como você se sente em relação à possibilidade de parar de trabalhar, dada a sua aposentadoria?	

• <i>Envolvimento pessoal</i>	
1. Em um dia de semana típico, quanto tempo você:	
a) Dorme ou descansa (em horas)?	
b) Gasta (em horas) com cuidados com a sua saúde física (atividade física, tomar sol, etc) ou aparência física (fazer a barba, fazer as unhas, cuidar dos cabelos, etc)?	
2. Em um dia de folga ou de final de semana, quanto tempo você:	
a) Dorme ou descansa (em horas)?	
b) Gasta (em horas) com cuidados com a sua saúde física (atividade física, tomar sol, etc) ou aparência física (fazer as unhas, cuidar dos cabelos, etc)?	
3. Quanto tempo (em horas) você espera dedicar a estas atividades depois de aposentar-se?	

• <i>Envolvimento familiar</i>	
1. Estado Civil	
( ) solteiro(a) ( ) casado(a)/união estável ( ) viúvo(a) ( ) divorciado(a)	
2. Se casado(a), o(a) seu(sua) companheiro(a) é aposentado(a)? ( ) Sim ( ) Não	
3. Tem filhos? Se sim, quantos? _____	
4. Tem netos? Se sim, quantos? _____	
5. Tem pais? Se sim, eles precisarão dos seus cuidados após a sua aposentadoria?	
6. Em caso de resposta afirmativa nas questões anteriores:	
a) Em um dia de semana típico, quanto tempo (em horas) você passa conversando ou envolvido em atividades com seus familiares (parceiro(a), filhos, netos, pais)?	
b) Em um dia de folga ou de final de semana, quanto tempo (em horas) você passa conversando ou envolvido em atividades com seus familiares (parceiro(a), filhos, netos, pais)?	
7. Caso seja casado(a), houve alguma modificação no seu casamento dada a proximidade da sua aposentadoria? Qual (is)?	

• <i>Envolvimento com rotinas domésticas</i>	
1. Pensando em todas as tarefas domésticas que você realiza (pagamento de contas, limpeza, fazer compras, preparar refeições, etc), quanto tempo (em horas) você dedica a estas atividades, em um dia de semana típico?	
2. E, em média, em um dia de folga ou de final de semana (em horas)?	
3. Você acha que isto vai mudar após a sua aposentadoria? Em caso de resposta afirmativa, quanto tempo (em horas) vai precisar?	

### 3. RECURSOS EXTERNOS

<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Redes de Apoio (familiares, amigos e colegas de trabalho)</i></li> </ul>	
1. Quais são os comentários da sua família quando falam a respeito de sua aposentadoria?	
2. Quais são os comentários de seus amigos quando falam a respeito de sua aposentadoria?	
3. Quais são os comentários de seus colegas de trabalho quando falam a respeito de sua aposentadoria?	

<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Escala de apoio emocional recebido dos familiares</i></li> </ul>	
Indique o quanto você se sente satisfeito com o apoio que recebe de seus familiares, variando entre:	
1, muito insatisfeito; 5, nem satisfeito, nem insatisfeito e 10, muito satisfeito.	
1. O apoio emocional que você recebe de seus familiares.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. A atenção que você recebe para conversar sobre assuntos que são importantes para você.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. O que seus familiares pensam sobre seu trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. O que seus familiares pensam sobre a sua aposentadoria.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### 4. BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E SATISFAÇÃO COM OS ENVOLVIMENTOS

<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Escala de satisfação com a vida</i></li> </ul>	
Indique a sua satisfação com os seguintes aspectos de sua vida, variando entre:	
1, totalmente insatisfeito; 5, nem satisfeito, nem insatisfeito e 10, totalmente satisfeito.	
1. Com seus contatos sociais.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Com as atividades que realiza para cuidar de si mesmo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Com as atividades de lazer que você realiza.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Com a proximidade da sua aposentadoria.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Com a sua vida no geral.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Escala de qualidade de vida</i></li> </ul>	
Indique com que frequência você realiza as seguintes atividades, variando entre:	
1-2 nunca; 3-4 raramente; 5-6 às vezes; 7-8 muito frequentemente; 9-10 sempre	
1. Alimentar-se regularmente (pelo menos três vezes ao dia).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Ter uma alimentação saudável (frutas, legumes, verduras).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Ir ao médico para prevenção.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Ir ao médico quando necessário.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Quando fica doente, tirar tempo para repousar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Fazer exercícios regularmente (pelo menos três vezes por semana).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Tirar férias (pelo menos 30 dias por ano).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Dormir o suficiente.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Fazer algo agradável aos finais de semana ou folga.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ler coisas não relacionadas ao trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Manter contato com pessoas importantes em sua vida.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Preparar-se para a aposentadoria (buscar informações, conversar com outras pessoas sobre este assunto).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

## ANEXO F - Roteiro de Entrevista e Escalas (Pós-teste)

Data de aplicação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### 1. RECURSOS PESSOAIS

<b>• Dados Pessoais</b>	
1) Nome: _____	
2) Idade: _____	3) Sexo ( )M ( )F
4) CPF: _____	
5) Escolaridade: (Se a resposta for Ensino Superior, perguntar qual é a formação) _____	
6) Profissão: _____	7) Renda mensal: R\$ _____
8) Carga horária semanal de trabalho: _____	9) Horário de trabalho: _____
10) Quanto tempo falta para você se aposentar? _____	

<b>• Expectativas com relação à aposentadoria</b>	
1. Motivo da aposentadoria: ( ) tempo de serviço ( ) problemas de saúde	
2. O que significa para você ser/estar aposentado(a)?	
3. Você vê vantagens na aposentadoria? Quais?	
4. Você vê desvantagens na aposentadoria? Quais?	
5. O que a palavra “aposentadoria” lhe faz sentir?	
6. Como você espera que seja a sua vida familiar depois da aposentadoria?	
7. Como pensa que serão seus relacionamentos sociais extra-familiares na aposentadoria?	
8. <u>Como você avalia o programa de intervenção?</u> (andamento, temas discutidos, possibilidades de reflexão sobre as fases de pré e pós-aposentadoria, etc)	
9. <u>O programa atingiu as suas expectativas iniciais? Por quê?</u>	
10. <u>Você indicaria o “Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria” para outra pessoa (amigos, colegas, familiares)? Por quê?</u>	

<b>• Planos de Vida para a fase da aposentadoria</b>	
1. Tem ideia do que fará após se aposentar? ( ) Sim, o quê? ( ) Não, por quê?	
2. O que você gosta de fazer em seu tempo livre e que pretende continuar fazendo depois de aposentado?	
3. Há alguma outra atividade ou <i>hobbie</i> que você não pratica atualmente, mas que gostaria de retomar ou passar a praticar após a aposentadoria?	
4. Além das atividades que já pratica ou pretende retomar, você possui outros planos para seu futuro após a aposentadoria? Se sim, qual(is)?	

### 2. ENVOLVIMENTOS

<b>• Envolvimento profissional</b>	
1. Em um dia de semana típico, quanto tempo (em horas) você passa no seu trabalho profissional?	
2. Em um dia de folga ou de final de semana, você passa algum tempo no seu trabalho profissional? Em caso afirmativo, quanto tempo (em horas)?	
3. <u>Pretende continuar trabalhando após aposentar-se? Em caso afirmativo, quantas horas por dia?</u>	

• <i>Escala de importância do trabalho para a identidade</i>	
Indique o quanto você concorda com as afirmações em relação à <u>importância do trabalho em sua vida</u> , variando entre:	
1, discordo totalmente; 5, nem concordo, nem discordo e 10, concordo totalmente	
1. Meu trabalho é parte importante de quem eu sou.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Eu continuaria trabalhando sem ter necessidade de dinheiro.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Eu trabalho mais por precisar do que por querer.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Meu trabalho ocupa um lugar importante em minha vida.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Eu me sinto valorizado(a) por trabalhar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Como você se sente em relação à possibilidade de parar de trabalhar, dada a sua aposentadoria?	

• <i>Envolvimento pessoal</i>	
1. Em um dia de semana típico, quanto tempo você:	
a) Dorme ou descansa (em horas)?	
b) Gasta (em horas) com cuidados com a sua saúde física (atividade física, tomar sol, etc) ou aparência física (fazer a barba, fazer as unhas, cuidar dos cabelos, etc)?	
2. Em um dia de folga ou de final de semana, quanto tempo você:	
a) Dorme ou descansa (em horas)?	
b) Gasta (em horas) com cuidados com a sua saúde física (atividade física, tomar sol, etc) ou aparência física (fazer as unhas, cuidar dos cabelos, etc)?	
3. Quanto tempo (em horas) você espera dedicar a estas atividades depois de aposentar-se?	

• <i>Envolvimento familiar</i>	
1. Estado Civil	
( ) solteiro(a) ( ) casado(a)/união estável ( ) viúvo(a) ( ) divorciado(a)	
2. Se casado(a), o(a) seu(sua) companheiro(a) é aposentado(a)? ( ) Sim ( ) Não	
3. Tem filhos? Se sim, quantos? _____	
4. Tem netos? Se sim, quantos? _____	
5. Tem pais? Se sim, eles precisarão dos seus cuidados após a sua aposentadoria?	
6. Em caso de resposta afirmativa nas questões anteriores:	
a) Em um dia de semana típico, quanto tempo (em horas) você passa conversando ou envolvido em atividades com seus familiares (parceiro(a), filhos, netos, pais)?	
b) Em um dia de folga ou de final de semana, quanto tempo (em horas) você passa conversando ou envolvido em atividades com seus familiares (parceiro(a), filhos, netos, pais)?	
7. Caso seja casado(a), houve alguma modificação no seu casamento dada a proximidade da sua aposentadoria? Qual (is)?	

• <i>Envolvimento com rotinas domésticas</i>	
1. Pensando em todas as tarefas domésticas que você realiza (pagamento de contas, limpeza, fazer compras, preparar refeições, etc), quanto tempo (em horas) você dedica a estas atividades, em um dia de semana típico?	
2. E, em média, em um dia de folga ou de final de semana (em horas)?	
3. Você acha que isto vai mudar após a sua aposentadoria? Em caso de resposta afirmativa, quanto tempo (em horas) vai precisar?	

### 3. RECURSOS EXTERNOS

• <i>Redes de Apoio (familiares, amigos e colegas de trabalho)</i>	
1. Quais são os comentários da sua família quando falam a respeito de sua aposentadoria?	
2. Quais são os comentários de seus amigos quando falam a respeito de sua aposentadoria?	
3. Quais são os comentários de seus colegas de trabalho quando falam a respeito de sua aposentadoria?	

• <i>Escala de apoio emocional recebido dos familiares</i>	
Indique o quanto você se sente satisfeito com o apoio que recebe de seus familiares, variando entre:	
1, muito insatisfeito; 5, nem satisfeito, nem insatisfeito e 10, muito satisfeito.	
1. O apoio emocional que você recebe de seus familiares.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. A atenção que você recebe para conversar sobre assuntos que são importantes para você.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. O que seus familiares pensam sobre seu trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. O que seus familiares pensam sobre a sua aposentadoria.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### 4. BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E SATISFAÇÃO COM OS ENVOLVIMENTOS

• <i>Escala de satisfação com a vida</i>	
Indique a sua satisfação com os seguintes aspectos de sua vida, variando entre:	
1, totalmente insatisfeito; 5, nem satisfeito, nem insatisfeito e 10, totalmente satisfeito.	
1. Com seus contatos sociais.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Com as atividades que realiza para cuidar de si mesmo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Com as atividades de lazer que você realiza.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Com a proximidade da sua aposentadoria.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Com a sua vida no geral.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• <i>Escala de qualidade de vida</i>	
Indique com que frequência você realiza as seguintes atividades, variando entre:	
1-2 nunca; 3-4 raramente; 5-6 às vezes; 7-8 muito frequentemente; 9-10 sempre	
1. Alimentar-se regularmente (pelo menos três vezes ao dia).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Ter uma alimentação saudável (frutas, legumes, verduras).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Ir ao médico para prevenção.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Ir ao médico quando necessário.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Quando fica doente, tirar tempo para repousar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Fazer exercícios regularmente (pelo menos três vezes por semana).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Tirar férias (pelo menos 30 dias por ano).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Dormir o suficiente.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Fazer algo agradável aos finais de semana ou folga.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ler coisas não relacionadas ao trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Manter contato com pessoas importantes em sua vida.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Preparar-se para a aposentadoria (buscar informações, conversar com outras pessoas sobre este assunto).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### 5. AVALIAÇÃO FINAL E/OU COMENTÁRIOS

## ANEXO G - Questionário de Avaliação do Encontro<sup>5</sup>

Nome (opcional): \_\_\_\_\_

1. O que você aprendeu nesse encontro?
  
2. O que você mais gostou no encontro de hoje?
  
3. O que você não gostou no encontro de hoje?

4. Marque um X na nota de 1 (muito ruim) a 5 (muito bom) para os seguintes aspectos:

	<b>1 (muito ruim)</b>	<b>2 (ruim)</b>	<b>3 (nem ruim, nem bom)</b>	<b>4 (bom)</b>	<b>5 (muito bom)</b>
1 – Importância do assunto que foi abordado no encontro.					
2 – Adequação do tempo usado para apresentar e discutir o assunto deste encontro.					
3 – Adequação das atividades realizadas (parte expositiva, atividades grupais, vivência) ao assunto proposto para este encontro.					
4 – Facilidade que você teve para participar ou aproveitar das atividades realizadas neste encontro.					
5 – Atuação da pesquisadora.					
6 – Relevância das idéias expostas pela pesquisadora.					
7 – Organização das atividades programadas.					
8 – Oportunidades adequadas para você participar das atividades previstas para este encontro.					
9 – Importância das idéias expostas pelos outros pré-aposentados do grupo.					
10 – Importância deste encontro em relação ao preparo/aperfeiçoamento do seu plano de vida para a aposentadoria.					
11 – Habilidades da pesquisadora para manter um clima interpessoal agradável durante o encontro.					

5. Outras observações, comentários ou sugestões sobre este encontro que você gostaria de registrar:

---

<sup>5</sup> Adaptado de Cia (2009).



## ANEXO I – Divulgação do Programa de Intervenção

<h2 style="margin: 0;">PLANOS DE VIDA PARA A APOSENTADORIA</h2> <p style="margin: 0;">Curso Gratuito</p>		 <p style="margin: 0;"><i>Programa de Orientação para Aposentadoria</i></p>
<b>OBJETIVOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Orientar os participantes sobre as mudanças que a aposentadoria pode acarretar;</li> <li>✓ Possibilitar a reflexão e discussão de diversos aspectos relacionados à aposentadoria, dentre eles: tempo livre, relacionamento social e familiar, saúde, qualidade de vida, projeto de futuro;</li> <li>✓ Colaborar para a construção ou redefinição de planos de vida para o pós-carreira.</li> </ul>		
<b>PÚBLICO-ALVO</b> Trabalhadores, de ambos os sexos, que pretendem se aposentar nos próximos 5 anos (período de 2013 a 2017).	<b>LOCAL</b> <hr style="width: 100%;"/>	
<b>DATAS E HORÁRIO DOS ENCONTROS</b> Um encontro por semana, às sextas-feiras. Horário: 19h - 21h Início do curso: 05/04/2013 Duração: 8 semanas	<b>PROFISSIONAL RESPONSÁVEL</b> Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes Psicóloga e Pesquisadora Mestre em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem pela UNESP de Bauru Doutoranda em Psicologia pela UFSCar	
<b>INSCRIÇÕES GRATUITAS</b> grupoaposentadoria@gmail.com (14) 8159-9830 <b>VAGAS LIMITADAS</b>	<b>APOIO</b> 	
<b>OS PRÉ-APOSENTADOS RECEBERÃO CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO AO FINAL DA INTERVENÇÃO</b>		

## ANEXO J – Planejamento do Encontro realizado com o GC após a avaliação de pós-teste

Encontro com o Grupo de Comparação - Planos de vida para a aposentadoria: algumas reflexões.

Data: 11/07/2013

Horário: 19 às 22 horas (180 minutos)

Responsável: Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes

Objetivo	Conteúdo	Metodologia	Material	Duração
Apresentar a pesquisadora responsável pelo encontro;	Boas vindas e Apresentação inicial da responsável.	Exposição Oral	-----	5 minutos
Explicitar os objetivos do encontro;	Apresentação geral do encontro.	Exposição Oral	Pastas e canetas para cada participante; Material impresso.	5 minutos
Promover a apresentação e integração do grupo;	Apresentação e integração do grupo.	Apresentação da pesquisadora responsável e dos participantes, utilizando o crachá (Técnica Descobrimos os Nomes, adaptada de Serrão & Baleeiro, 1999).	Papel A4; Canetas coloridas; Fita adesiva.	25 minutos
Identificar e discutir as concepções dos participantes em relação ao tema “aposentadoria” (“O que é aposentadoria para mim?”);	Concepções de aposentadoria. Considerações iniciais sobre esta fase da vida.	Pedir para que cada participante responda, sucintamente, à pergunta: “O que é aposentadoria para mim?”; Apresentar o vídeo “Aposentadoria: a vida depois do trabalho” (Parte 1) e fazer um fechamento.	Projektor <i>Data Show</i> ; Som; Computador; Vídeo “Aposentadoria: a vida depois do trabalho”.	25 minutos
Possibilitar o conhecimento dos possíveis significados da aposentadoria;	Alguns significados da aposentadoria. Definições em diferentes países e culturas.	Expositivo-dialogada	Projektor <i>Data Show</i> ; Computador; Texto-resumo impresso.	20 minutos
Intervalo	-----	-----	-----	20 minutos
Refletir sobre as possibilidades de mudanças ao longo da vida e sobre a importância de identificar atividades prazerosas e incluí-las nos planos de vida para a fase da aposentadoria;	Ler o poema Mude e responder: Que sugestões de mudança, apresentadas pelo autor do poema, podem ser colocadas em prática por você ao longo desta fase de pré-aposentadoria, visando minimizar o estresse que pode advir da aposentadoria e possibilitar uma melhor qualidade de vida no futuro como aposentado(a)?	Apresentação do poema narrado em vídeo; Entrega do texto impresso para cada participante.	Projektor <i>Data Show</i> ; Computador; Som; Vídeo “Poema Mude”; Poema impresso.	20 minutos
Identificar e avaliar áreas e atividades de investimento em qualidade de vida e estágios de mudança na fase de pré-aposentadoria;	- Áreas e ações de investimento em qualidade de vida e estágios de mudança. - Reflexão, planejamento e investimentos necessários para a construção de planos de vida. - Preparação para a aposentadoria.	- Atividade Individual (Técnica descrita no tópico “Aposentadoria e Qualidade de Vida” do Guia para Participantes do Programa de Preparação para Aposentadoria Viva Mais!, oferecido pela UnB – Murta et al., 2010; - Abertura para discussão no grupo; - Mediação e fechamento realizado pela responsável.	Material para a atividade; Canetas; Projektor <i>Data Show</i> ; Computador; Vídeo “Planejamento Estratégico”.	40 minutos

Avaliar o encontro e fazer o fechamento.	Avaliação qualitativa e quantitativa de diferentes aspectos do encontro (pontos positivos, negativos, desempenho da responsável, assunto abordado, organização do tempo, etc).	Entrega do questionário de avaliação e solicitação para que todos os participantes respondam e entreguem em seguida à responsável.	Questionário de Avaliação do Encontro; Vídeo reflexivo para o encerramento “O que você quer ser quando crescer?”	20 minutos
--	--	--	--	------------

- **Informações complementares:**

- **Técnica “Descobrimos os Nomes” (adaptada)** – p. 73 do livro *Aprendendo a ser e a conviver* (Serrão & Baleeiro, 1999)

- Cada participante escreverá o seu nome em um papel sulfite (letras grandes) e personalizará da forma como achar necessário (cores, letras, algum desenho para decorar, etc).
- Em seguida, formar duplas (pessoa ao lado ou mais próxima).
- Em caso de nº ímpar, fazer 1 trio.
- Cada dupla terá 5 minutos para se apresentar e conversar rapidamente (nome, idade, profissão atual, empresa onde trabalha, quanto tempo falta para se aposentar).
- Entregar a folha onde está escrito o seu nome ao colega com quem conversou.
- Ao final, cada um apresentará a pessoa com quem conversou para todo o grupo e colará a folha na mesa do colega (crachá de mesa).

- **Links dos vídeos:**

“Aposentadoria: a vida depois do trabalho” - [http://www.youtube.com/watch?v=MF\\_UhFd97Pw](http://www.youtube.com/watch?v=MF_UhFd97Pw)

“O que você quer ser quando crescer” - <https://www.youtube.com/watch?v=IANzAWt5tCI>

**Referência**

Murta, S. G., Oliveira, S. A., Siqueira, A. L. N., Carvalhedeo, R. K. M., Gunther, I. A., Lira, N. P. M., ... Naves, M. (2010). *Viva Mais! Programa de Preparação para a Aposentadoria: Guia para Participantes*. Brasília, DF: Universidade de Brasília.

Serrão, M. & Baleeiro, M. C. (1999). *Aprendendo a Ser e a Conviver*. São Paulo: FTD.

# PLANOS DE VIDA PARA A APOSENTADORIA



## ANEXO K

### PLANILHA DE ACOMPANHAMENTO DE FREQUÊNCIA NOS ENCONTROS

Responsável: Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes

Orientadora: Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham

Doutorado em Psicologia – UFSCar, São Carlos

	<b>PARTICIPANTE</b>	<b>Enc1</b>	<b>Enc2</b>	<b>Enc3</b>	<b>Enc4</b>	<b>Enc5</b>	<b>Enc6</b>	<b>Enc7</b>	<b>Enc8</b>
01	Alice*	OK							
02	Elis*	OK							
03	Esméria*	OK							
04	Francisca	OK	OK	OK	OK	F	F	OK	OK
05	Helena	OK	OK	F	F	OK	OK	OK	OK
06	Janete	OK	OK	OK	OK	OK	OK	F	OK
07	Lúcio	OK	OK	F	OK	OK	OK	OK	OK
08	Marlene	OK	F	OK	OK	OK	OK	OK	OK
09	Marina*	OK							
10	Telma	OK	OK	OK	OK	OK	F	F	OK

Nota. Os nomes são fictícios. \* Participantes com 100% de presença nos encontros.

# PLANOS DE VIDA PARA A APOSENTADORIA



## ANEXO L

### PLANILHA DE ACOMPANHAMENTO DAS TAREFAS DE CASA

Responsável: Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes  
Orientadora: Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham  
Doutorado em Psicologia – UFSCar, São Carlos

	<b>PARTICIPANTE</b>	<b>T1</b>	<b>No prazo?</b>	<b>T2</b>	<b>No prazo?</b>	<b>T3</b>	<b>No prazo?</b>	<b>T4</b>	<b>No prazo?</b>	<b>T5</b>	<b>No prazo?</b>	<b>T6</b>	<b>No prazo?</b>	<b>T7</b>	<b>No prazo?</b>	<b>T8</b>	<b>No prazo?</b>
01	Alice	OK	Sim														
02	Elis	OK	Sim														
03	Esméria	OK	Sim														
04	Francisca	OK	Sim	OK	Sim	OK	Sim	OK	Não*	OK	Não*	OK	Não°	OK	Sim	OK	Sim
05	Helena	OK	Sim	OK	Não*	OK	Não*	OK	Não°	OK	Sim	OK	Sim	OK	Sim	OK	Sim
06	Janete	OK	Sim	OK	Não*	OK	Não°	OK	Sim								
07	Lúcio	OK	Sim	OK	Não*	OK	Não°	OK	Sim								
08	Marlene	OK	Sim														
09	Marina	OK	Sim														
10	Telma	OK	Sim	OK	Sim	OK	Sim	OK	Não°	OK	Não*	OK	Não*	OK	Não°	OK	Sim

*Nota.* Os nomes são fictícios. Não\* = atraso devido à falta. Não° = compareceu ao encontro, mas não entregou a tarefa no prazo.

# PLANOS DE VIDA PARA A APOSENTADORIA



## ANEXO M

### PLANILHA DE ACOMPANHAMENTO DO ENGAJAMENTO DOS PARTICIPANTES NAS ATIVIDADES E DISCUSSÕES

Responsável: Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes  
Orientadora: Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham  
Doutorado em Psicologia – UFSCar, São Carlos

	Participante	Enc1		Enc2		Enc3		Enc4		Enc5		Enc6		Enc7		Enc8	
		Freq.	Eng.														
01	Alice	OK	S														
02	Elis	OK	S														
03	Esméria	OK	S	OK	N	OK	S	OK	S								
04	Francisca	OK	S	OK	S	OK	S	OK	S	F	N.A.	F	N.A.	OK	S	OK	S
05	Helena	OK	S	OK	S	F	N.A.	F	N.A.	OK	S	OK	S	OK	S	OK	S
06	Janete	OK	S	F	N.A.	OK	S										
07	Lúcio	OK	S	OK	S	F	N.A.	OK	S								
08	Marlene	OK	S	F	N.A.	OK	S										
09	Marina	OK	S														
10	Telma	OK	S	F	N.A.	F	N.A.	OK	S								

*Nota.* Os nomes são fictícios. Enc = Encontro. Freq. = frequência. Eng. = engajamento nas atividades propostas. OK = presença. F = falta. S = houve engajamento do participante. N = não houve engajamento do participante. N.A. = não se aplica.

### ANEXO N – Planos de Vida para a Aposentadoria

(Itens para a organização dos dados e roteiro de análise inicial)

Fases de pré-teste, pós-teste e follow-up, avaliadas conjuntamente.

Objetivo: Comparar curto e médio prazos de cada pessoa e de todo o grupo

Participantes: XXXXX

Data da coleta: XXXXX

Fase da coleta: ( ) Pré-intervenção ( ) Pós-intervenção ( ) *Follow-up*

- Habilidade de planejamento antes e após a intervenção

a) Descreve plano(s) a curto prazo? (S/N/888)

Participantes	Ocupação / Atividades profissionais		Desenvolvimento pessoal		Vida financeira / Investimentos		Saúde física / Bem-estar físico		Relacionamentos sociais (amigos/colegas)		Relacionamentos familiares		Lazer e atividades culturais		Outros	
	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>

Legenda: *Sim(S)* = apresenta um ou mais planos / *Não(N)* = escrever que não tem plano nesta área / 888 = deixou em branco.

b) Descreve plano(s) a médio prazo? (S/N/888)

Participantes	Ocupação / Atividades profissionais		Desenvolvimento pessoal		Vida financeira / Investimentos		Saúde física / Bem-estar físico		Relacionamentos sociais (amigos/colegas)		Relacionamentos familiares		Lazer e atividades culturais		Outros	
	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>

Legenda: *Sim(S)* = apresenta um ou mais planos / *Não(N)* = escrever que não tem plano nesta área / 888 = deixou em branco.

## c) Deixou algum plano em branco? (S/N/888)

Participantes	Prazos	Ocupação / Atividades profissionais		Desenvolvimento pessoal		Vida financeira / Investimentos		Saúde física / Bem-estar físico		Relacionamentos sociais (amigos/colegas)		Relacionamentos familiares		Lazer e atividades culturais		Outros	
		<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>

*Legenda: Sim(S) = Não escreveu nenhum plano naquela área / Não(N) = Apresentou um ou mais planos naquela área / 777 = não deixou em branco, mas escreveu que ainda não tem planos naquela área ou que ainda não se decidiu quanto aos seus planos para o futuro.*

OBS: Deixar em branco sugere que o participante ainda não pensou em planos para aquela área OU tem dificuldades para elaborar planos naquela área OU considera que aquela área não é (ou não será) importante para a sua vida após a aposentadoria...)

## d) Quantidade de planos em cada área avaliada a curto e médio prazos.

Participantes	Prazos	Ocupação / Atividades profissionais		Desenvolvimento pessoal		Vida financeira / Investimentos		Saúde física / Bem-estar físico		Relacionamentos sociais (amigos/colegas)		Relacionamentos familiares		Lazer e atividades culturais		Outros	
		<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>

OBS: Identificar se há mais de um plano em cada área e quantificar. Em branco ou escrever que não tem plano/não decidiu o(s) plano(s) nesta área = 0.

## e) O(s) plano(s) é(são) detalhado(s)? (S/N/888)

Participantes	Prazos	Ocupação / Atividades profissionais		Desenvolvimento pessoal		Vida financeira / Investimentos		Saúde física / Bem-estar físico		Relacionamentos sociais (amigos/colegas)		Relacionamentos familiares		Lazer e atividades culturais		Outros	
		Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up

Legenda: Sim(S) = Ir além de apenas citar o plano, ou seja, a escrita do plano está detalhada e contextualizada / Não(N) = Apresentar o(s) plano(s) objetivamente, sem detalhá-lo(s) / 888 = Em branco ou escrever que não tem plano nesta área.

## f) Conteúdo do plano está relacionado à área(âmbito) de vida avaliada(o)? (S/N/888)

Participantes	Prazos	Ocupação / Atividades profissionais		Desenvolvimento pessoal		Vida financeira / Investimentos		Saúde física / Bem-estar físico	
		Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up	Pré	Pós ou follow-up

Legenda: Sim = O conteúdo dos planos apresentados estão de acordo com a área avaliada naquele tópico. / Não = O conteúdo dos planos apresentados não estão de acordo com a área avaliada naquele tópico (identificar qual área seria a mais adequada para este plano). Por exemplo, um pré-aposentado apresentou um plano referente ao âmbito familiar no espaço destinado ao âmbito profissional... / 888 = Em branco ou escrever que não tem plano nesta área.

## g) Apresenta plano(s) no item “Outros”? (S/N)

Participantes	Prazos	Pré			Pós			Follow-up		
		Sim	Não	Se sim, identificar o conteúdo/tema do(s) plano(s)	Sim	Não	Se sim, identificar o(s) conteúdo(s)/tema(s) do(s) plano(s)	Sim	Não	Se sim, identificar o(s) conteúdo(s)/tema(s) do(s) plano(s)

Legenda: Sim = apresenta um ou mais planos / Não = não apresenta ou deixa em branco.

OBS: Se a resposta for SIM, identificar o(s) conteúdo(s)/tema(s) do(s) plano(s) apresentado(s).

## h) Tipo de plano

a) realizável; b) irrealizável; c) vago; d) indefinido (tipos de projetos de futuro extraídos de Costa, 2009; Soares & Costa, 2011).

Participantes	Prazos	Ocupação / Atividades profissionais		Desenvolvimento pessoal		Vida financeira / Investimentos		Saúde física / Bem-estar físico		Relacionamentos sociais (amigos/colegas)		Relacionamentos familiares		Lazer e atividades culturais		Outros	
		<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>	<i>Pré</i>	<i>Pós ou follow-up</i>

OBS: Planos identificados como “Indefinidos\*” estão destacados com “\*” porque o participante ainda não tem planos definidos OU porque mencionou ainda não ter se decidido com relação às possibilidades futuras OU porque deixou em branco. Planos identificados como “Indefinidos” sem o “\*” sinalizam plano(s) apresentado(s) pelo participante, porém, sem definição clara.





g) Áreas deixadas em branco ou identificadas como “sem planos”:

- A quantidade de áreas deixadas em branco pelo(a) participante no pós-teste ou *follow-up* foi diferente do pré-teste? Quais foram estas áreas?

	Ocupação / Atividades profissionais	Desenvolvimento pessoal	Vida financeira / Investimentos	Saúde física / Bem-estar físico	Relacionamentos sociais (amigos/colegas)	Relacionamentos familiares	Lazer e atividades culturais	Outros
Curto prazo	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações
Médio prazo	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações	<input type="checkbox"/> maior <input type="checkbox"/> menor <input type="checkbox"/> não houve alteração entre pré e pós-teste <input type="checkbox"/> não deixou em branco em nenhuma das avaliações

- A quantidade de áreas em que o(a) participante declarou não ter planos no pós-teste ou *follow-up* foi diferente do pré-teste? Quais foram estas áreas?

	Ocupação / Atividades profissionais	Desenvolvimento pessoal	Vida financeira / Investimentos	Saúde física / Bem-estar físico	Relacionamentos sociais (amigos/colegas)	Relacionamentos familiares	Lazer e atividades culturais	Outros
Curto prazo	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações
Médio prazo	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações	( ) maior ( ) menor ( ) não houve alteração entre pré e pós-teste ( ) não declarou não ter planos nesta área em nenhuma das avaliações

h) O(a) participante apresenta, no pós-teste, mais plano(s) no item “Outros” se comparado ao pré-teste? (S/N)

Sim = apresenta um ou mais planos / Não = não apresenta ou deixa em branco

(Se a resposta for SIM, identificar o conteúdo/tema do(s) plano(s) apresentado(s))

	Não	Sim	Se sim, identificar o conteúdo/tema do(s) plano(s)
Curto prazo			
Médio prazo			



ANEXO P

# CERTIFICADO



Certificamos que \_\_\_\_\_  
 participou do “Programa de Preparação de Planos de Vida para a Aposentadoria”, ministrado por Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes, no período de 05 de abril a 07 de junho de 2013, no \_\_\_\_\_, com carga horária de \_\_\_\_\_ horas.

\_\_\_\_\_, 7 de junho de 2013.

\_\_\_\_\_  
**Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes**  
 Psicóloga  
 Doutoranda em Psicologia  
 PPGPsi– UFSCar

\_\_\_\_\_  
**Elizabeth Joan Barham**  
 Professora Orientadora  
 Doutorado em Psicologia  
 PPGPsi– UFSCar

Apoio:

