

Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria

Construction and evidence of validity of the scale of reasons for continuing working in retirement

Construcción y evidencia de validez de la escala de razones para seguir trabajando en la jubilación

*Andreia Pereira de Souza*¹ ORCID 0000-0002-0167-968X
*Lucia Helena de Freitas Pinho França*² ORCID 0000-0003-0676-3757

^{1,2} *Universidade Salgado de Oliveira. Brasil*

Resumo: Este estudo objetivou apresentar a construção e as evidências iniciais de validade da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA). A pesquisa contou com a participação de 511 trabalhadores maduros (com 45 anos ou mais), que responderam a um questionário enviado por intranet de uma grande organização do setor de energia. A escala final compreendeu 44 itens e sete dimensões com bons índices de ajustes. Análises fatoriais confirmatórias demonstraram que as dimensões mais relevantes da EMCTA foram o relacionamento com a organização, os relacionamentos no trabalho e o desenvolvimento intelectual. É sugerido que investigações futuras visem testar a invariância desse instrumento em grupos distintos de trabalhadores maduros que estejam planejando se manter no mercado de trabalho, mesmo após a idade da concessão da aposentadoria.

Palavras-chave: motivos; decisão; trabalho; aposentadoria; Escala

Abstract: This study aimed to present the construction and initial evidence of validity of the Scale of Reasons for Continuing to Work in Retirement (EMCTA). 511 mature workers (aged 45 or over) answered a questionnaire sent over the intranet of a large organization in the energy sector. The final scale comprised 44 items and seven dimensions with good adjustment rates. Confirmatory factor analyzes showed that the most relevant dimensions of EMCTA were the relationship with the organization, relationships at work and intellectual development. It is suggested that future investigations aim to test the invariance of this instrument in different groups of mature workers who are planning to remain in the labor market, even after the age of retirement.

Keywords: reasons; decision; work; retirement; Scale

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo presentar la construcción y la evidencia inicial de validez de la Escala de razones para continuar trabajando en la jubilación (EMCTA). Participaron 511 trabajadores maduros (de 45 años o más), que respondieron un cuestionario enviado a través de la intranet de una gran organización en el sector energético. La escala final comprendía 44 ítems y siete dimensiones con buenas tasas de ajuste. Los análisis factoriales confirmatorios mostraron que las dimensiones más relevantes de EMCTA eran la relación con la organización, las relaciones en el trabajo y el desarrollo intelectual. Se sugiere que las investigaciones futuras tengan como objetivo probar la invariabilidad de este instrumento en diferentes grupos de trabajadores maduros que planean permanecer en el mercado laboral, incluso después de la edad de jubilación.

Palabras clave: motivos; decisión; trabajo; jubilación; Escala



Recebido: 08/04/2019

Aceito: 31/07/2020

Como citar:

Sousa, A.P., & França, L.H.F.P (2020). Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e-2261. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2261>

Correspondência: Andreia Pereira de Souza. Universidade Salgado de Oliveira -PPGP – Psicologia. Rua Marechal Deodoro 217, 2º andar, Centro, Niterói - Rio de Janeiro – Brazil - CEP 24030 -060. E-mail: andreiasouzafortes@gmail.com. Lucia Helena de Freitas Pinho França. Universidade Salgado de Oliveira. E-mail: lucia.franca@gmail.com

Introdução

A longevidade populacional pode interferir diretamente no mercado de trabalho, considerando um número cada vez maior de trabalhadores maduros aposentados na sociedade. Por esse motivo, a *International Labour Organization* (OIT, 2014) destacou que esse tema está cada vez mais em destaque, pois o envelhecimento gera impactos nos aspectos econômicos e em vários setores da sociedade. Amorim e França (2019) apontam a questão da aposentadoria ser multideterminada, e por este fator é preciso que a investigação se pautem na abundância de variáveis que estão relacionadas ao evento, contribuindo assim para a compreensão desse fenômeno de forma mais assertiva.

A aposentadoria é uma possibilidade a ser vivida como um momento de decisão, no qual o trabalhador mais velho decidirá entre três opções: aposentar-se definitivamente, permanecer no mesmo emprego ou adotar o *bridge employment* ou *blended work*, podendo ocorrer alterações nas preferências das pessoas em termos de carreira e de estilo de vida (França, Menezes, Bendassolli, & Macêdo, 2013; Wang, Zhan, Liu, & Shultz, 2008). Na fase de transição deve ser privilegiada a reflexão já que a decisão pode interferir no resto das vidas destas pessoas (França, 2012; Templer, Armstrong-Stassen, & Cattaneo, 2010). Wang et al. (2008) apontaram que sob o ponto de vista das decisões típicas de emprego, encontram-se: *bridge employment*; *bridge employment* em uma área diferente; e aposentadoria definitiva.

No que tange à mensuração das decisões de emprego, o Inventário de Motivos para o Retorno ao Trabalho – IMRT, de Khoury, Ferreira, Souza, Matos e Barbagelata-Góes (2010), evidencia oito itens/motivos que podem influenciar o retorno de aposentados ao trabalho. O participante avalia o quanto cada um dos itens/motivos havia influenciado sua decisão de retornar ao trabalho (0 = não influenciou; 4 = influenciou totalmente). Nesse inventário, os autores efetuaram apenas as análises descritivas sem que fosse analisado o instrumento enquanto escala sem a avaliação de suas propriedades psicométricas.

Guerson, França e Amorim (2018) adaptaram e validaram o IMRT, que resultou em sete itens, dispostos em escala tipo Likert com cinco pontos (1 = não influenciou nada a 5 = influenciou totalmente). A análise fatorial exploratória indicou consistência interna do instrumento de ,80 e emergiram duas dimensões, que foram: *motivos intrínsecos* com cargas fatoriais que variavam de ,58 a ,82 e *motivos extrínsecos* com cargas fatoriais que variavam de ,33 a ,96. A escala explicou 64,2% da variância total.

Outro instrumento que mede as intenções dos trabalhadores maduros continuarem trabalhando é a Escala *Older Workers' Intentions Continue Working* (OWICW), criado por

Shacklock e Brunetto (2011). A *OWICW* é constituída por 31 itens, em escala tipo Likert de sete pontos, nos quais os respondentes indicam seu grau de concordância de 1 (discordo totalmente) para 7 (concordo totalmente). A escala possui sete dimensões, tais como: i) vínculo com o trabalho; ii) importância do trabalho para o indivíduo; iii) relacionamentos interpessoais no trabalho; iv) autonomia no trabalho; v) condições flexíveis de trabalho; vi) gestão e fatores organizacionais e vii) interesses fora do trabalho. A escala possui propriedades psicométricas confiáveis, cujo coeficiente Alfa de Cronbach foi de $\geq ,70$.

Macêdo, Bendassolli, Torres e França (2020) adaptaram e validaram a *OWICW*, com uma amostra de 284 servidores públicos do nordeste brasileiro, apresentando seis fatores e 24 itens, com confiabilidade de ,87. O estudo de Macêdo et al. (2020) apresentou semelhança com cinco dos setes fatores apresentados na escala original de Shacklock e Brunetto (2011), sua estrutura fatorial explicou 58,55% da variância total.

França, Menezes, Bendassolli & Macêdo (2013) apontaram cinco grandes grupos de preditores da decisão dos trabalhadores relacionados à transição do trabalho-aposentadoria. Os autores identificaram que os pesquisadores devem considerar em seus estudos os aspectos relacionados: i) ao próprio trabalho (seu significado, sua importância, seu conteúdo e outros); ii) à organização (políticas internas, gestão de recursos humanos, arranjos de trabalho, níveis de autonomia, etc; iii) à fatores sociodemográficos (idade, gênero, condição de saúde, renda familiar anual e nível de educação; iv) aos aspectos não-relacionados ao trabalho (família e demais esferas da vida; e v) a fatores individuais - personalidade, saúde, nível financeiro, níveis de motivação, etc.

No período de decisão para a aposentadoria, muitos ainda gostariam de continuar a sua carreira, pois entendem que podem agregar conhecimento e valor para a organização (França, Menezes, Bendassolli & Macêdo, 2013). O modo como a pessoa se identifica e reconhece o seu papel profissional vai influenciar na sua relação com o trabalho, podendo impactar no momento de transição para aposentadoria. Com isso, os trabalhadores em processo de transição devem refletir sobre continuar no mercado de trabalho, trabalhar como autônomo, realizar tarefas filantrópicas e outras tarefas que podem atenuar a falta do trabalho em suas vidas (França, 2012; Zanelli, 2000).

Outras pesquisas identificaram que a maioria dos profissionais tem a intenção de continuar no mercado de trabalho e observaram que a autonomia pessoal, condições flexíveis de trabalho, interação interpessoal no trabalho e interesses fora do trabalho são preditores da intenção dos trabalhadores em continuarem no mercado de trabalho (Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017). Menezes e França (2012) destacaram os preditores para cada opção na transição para a aposentadoria num grupo de servidores públicos da área de tecnologia: i) no que diz respeito à opção de postergar a idade da aposentadoria – destacam-se a idade, a percepção do trabalho, a flexibilidade de horário e o controle do trabalho; ii) quanto ao *bridge employment* – encontram-se a percepção do trabalho e flexibilidade de horário; iii) quanto à aposentadoria definitiva – a saúde percebida foi principal preditor encontrado. É importante ressaltar que nesta amostra a situação econômica não foi considerada um fator relevante sobre a decisão da aposentadoria.

Camarano, Carvalho e Kanso (2019) sinalizam a importância em existir uma idade mínima para a aposentadoria inclusive por que o regime demográfico da atualidade resultará em termos grande proporção da força de trabalho formada por profissionais de idades mais avançadas. Considerando o exposto, torna-se primordial reduzir ao máximo as dificuldades que podem surgir relacionadas à participação desses profissionais na atividade econômica.

Luttigards (2018) sinalizou a carência de novas pesquisas a respeito do envelhecimento e da gestão da idade, evidenciando que a produção acadêmica nacional não está conseguindo acompanhar a rapidez com que o fato está alcançando os sistemas sócio-políticas e organizacionais. Por outro lado, face o desejo de muitos trabalhadores em permanecer por mais tempo no mercado de trabalho, é necessário construir uma medida mais ampla que incorpore os

preditores já apresentados em estudos anteriores, que envolvam os motivos que levam um trabalhador a continuar trabalhando, mesmo na aposentadoria. Assim, a construção dessa nova escala foi baseada na revisão de literatura e em escalas anteriores, e testar as evidências iniciais de validade, baseadas na estrutura interna e na invariância dos parâmetros dos itens.

O estudo construiu e testou as evidências iniciais de validade da Escala de Motivos para a Continuidade ao Trabalho na Aposentadoria – EMCTA, sendo o instrumento inspirado no Inventário de Motivos para Retorno ao Trabalho (Khoury et al., 2010), adaptado e transformado em Escala de Motivos para o Retorno ao Trabalho (Guerson, et al., 2018), a Escala de Intenção dos trabalhadores maduros continuarem trabalhando – *Older Workers' Intentions Continue Working – OWICW* (Shacklock & Brunetto, 2011), adaptada para o Brasil por Macêdo et al. (2020). Foram considerados ainda o modelo apresentado no estudo de França et al. (2013), aportes da revisão de literatura nacional e internacional, o contexto da organização e a experiência da primeira autora, que trabalha há 15 anos na empresa onde foi realizada a pesquisa. Assim, o instrumento foi construído com 50 itens, sendo quatro itens do Inventário de Motivos para o Retorno ao Trabalho, 12 itens da Escala *OWICW* adaptada por Macedo et al. (2020) e 34 itens retirados do modelo de França et al. (2013), aspectos do trabalho, organização, individuais e sociodemográficos.

Método

Participantes

A seleção dos participantes utilizou como critério de inclusão o fato de estar empregado em dada organização do setor de energia e ter 45 anos ou mais. Esta delimitação de idade tem como base a Organização Mundial de Saúde (1994) que definiu como trabalhador em fase de envelhecimento “a partir de 45 anos” de idade ou mais, considerando que a partir dessa idade podem surgir algumas perdas de capacidades funcionais, caso medidas preventivas não sejam adotadas, somando-se a isso se as condições de trabalho não forem adequadas. Pitt-Catsoupes e Smyer (2006) apontam que a idade dos trabalhadores mais velhos, com 50 anos ou mais dependerá do contexto, sendo complexa a definição de “trabalhadores maduros”, “trabalhadores seniores”, “trabalhadores experientes”. Diante do exposto, atualmente não existe um consenso para a definição de trabalhadores que saem do meio da carreira e vão em direção aos últimos anos de trabalho remunerado.

Este critério gerou uma listagem contendo aproximadamente sete mil empregados. Assim, coleta de dados obteve uma taxa de retorno de 7,4%, sendo composta por 511 participantes, provenientes do Estado de Rio de Janeiro, sendo a maior parte composta por homens (78,7%). Quanto ao estado civil, a maioria era casada /união estável (80,6%). No que diz respeito à escolaridade, mais da metade (59,1%) possuía pós-graduação. Os trabalhadores tinham 45 anos ou mais e a média de idade foi de 53 anos ($M= 53,48$; $DP= 5,18$).

Instrumento

- *Escala de Motivos para a Continuidade do Trabalho na Aposentadoria – EMCTA* que foi construído com 50 itens, estabelecidos em escala tipo Likert, de cinco pontos, na qual os participantes avaliaram o quanto cada motivo influenciaria a continuidade no seu trabalho, com variação de 1 (não influenciou em nada) para 5 (influenciou totalmente). Esses itens foram agrupados em 11 dimensões pré-definidas para teste: i) *situação econômica*; ii) *idade*; iii) *condições de saúde*; iv) *relacionamento familiar*; v) *generatividade*; vi) *controle e flexibilidade*; vii) *realização pessoal no trabalho*; viii) *relacionamento no trabalho*; ix) *valorização*; x) *desenvolvimento intelectual*; xi) *sentimento de pertença, utilidade e rotina*.

A escala foi formada por dois grupos de atributos: psicossociais e do trabalho. Abaixo seguem as definições constitutivas de cada uma das 11 dimensões a serem testadas:

- Atributos psicossociais

i) Situação Econômica: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (2014) define a renda familiar como o somatório da renda de todos os residentes, dividida pelo número de residentes na mesma localidade, incluindo aqueles que não possuem registro de renda. Exemplo de item: “para manter ou melhorar meu padrão de vida”.

ii) Idade: Foi utilizada a definição dos autores Schneider e Irigaray (2008) que ressaltam que a idade cronológica serve como uma referência da passagem do tempo, pois a idade em si não determina o processo de envelhecimento que é multideterminado. Exemplo de item: “porque comecei a trabalhar tarde”.

iii) Condições de Saúde: A Organização Mundial da Saúde (2014) na 48ª edição dos Documentos Básicos declara que a saúde é uma condição de pleno desenvolvimento físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade. Para este estudo, utilizaremos a definição de saúde percebida, ou seja, como o participante percebe a sua própria condição de saúde, independente da definição objetiva realizada através de exames, critérios e laudos. Exemplo de item: “para manter-me ativo fisicamente”.

iv) Relacionamento Familiar: De acordo com o IBGE (2017) a definição de família faz referência às pessoas unidas por laços de parentesco, dependência doméstica ou normas de convivência, que moram na mesma residência, ou pessoa que mora só em uma casa. Exemplo de item: “porque tenho problemas de relacionamento familiar”.

v) Generatividade: A generatividade pode ser considerada como a demonstração da vontade de colaborar deixando um legado para a sociedade (Magalhães, 2008). Nessa linha de pensamento, o Plano de ação internacional sobre o envelhecimento (2003) no artigo 16ª esclarece que existe a necessidade de potencializar a solidariedade entre as gerações e as associações intergeracionais, considerando às necessidades particulares dos maduros e dos mais jovens e incentivando as relações solidárias entre gerações. Exemplo de item: “para ensinar algo aos mais jovens”.

- Atributos do trabalho

vi) Controle e Flexibilidade: A Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização - CONSEG (2014) define a jornada flexível como uma combinação entre empregador e empregado, na qual o empregado cumpre sua jornada contratual dentro de um horário acordado antecipadamente, considerando um limite inicial e final de horário de trabalho. O empregado tem a liberdade de entrar e sair do trabalho no horário que desejar desde que cumpra a jornada semanal estabelecida no contrato de trabalho. Exemplo de item: “porque tenho controle sobre o meu trabalho”.

vii) Realização Pessoal no Trabalho: Moreira (2011) observou que a continuidade do trabalho não se devia a problemas econômicos, mas sim à satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem, além do sentimento de liberdade, inserção, e contribuição social proporcionado pelo trabalho. Kim e Feldman (2000) acrescentam que os trabalhadores maduros que possuem o senso de autoestima mais vinculado às realizações profissionais, a procura pelo trabalho pós-aposentadoria deve ser estimulada. Exemplo de item: “para continuar contribuindo com a sociedade”.

viii) Relacionamento no Trabalho: A vivência no trabalho faz parte de um contexto no qual atitudes, emoções e sentimentos diferentes são manifestados, retratando a maneira peculiar do indivíduo em lidar com a realidade (Carvalho, 2009). Essas reações podem refletir a história de vida de cada um, representando a forma com que a pessoa lida com emoções que permeiam as relações interpessoais. França e Vaughan (2008) em pesquisa transcultural com executivos brasileiros e neozelandeses, observaram que os relacionamentos no trabalho, com as equipes e

com os clientes e colegas de trabalho são perdas importantes na aposentadoria. Exemplo de item: “para continuar mantendo contato com clientes da empresa”.

ix) Valorização: O trabalho é valorizado de maneiras diferentes: para alguns é uma parte muito importante da vida; para outros, é apenas um aspecto da vida que existe para prover outras necessidades (Cavanagh, 1992). Exemplo de item: “por me sentir valorizado pela empresa”.

x) Desenvolvimento Intelectual: A possibilidade de adquirir conhecimento é um determinante decisivo para o bem-estar e é essencial para a liberdade individual, autonomia e autoestima (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2014). A educação é imprescindível para aumentar as habilidades das pessoas para que elas possam decidir sobre seu futuro. Exemplo de item: “para desenvolver meu potencial criativo”.

xi) Sentimento de Pertença, Utilidade e Rotina: O contexto do trabalho é influenciado por diversos conteúdos (prazer de ter algo para fazer, ambiente, poder dos cargos, colegas de trabalho e outros) e que esses conteúdos pertencem à história de vida de cada trabalhador (França, 2002). Sendo assim, muitos trabalhadores maduros não imaginam a possibilidade de substituição e este cenário, pode fazer com que alguns trabalhadores quando saem dos seus empregos percam o senso de “pertencer a algo”. Magalhães (2008) aponta que o envolvimento afetivo com o trabalho apoia-se no orgulho, na vontade de fazer parte da organização, ligado ao sentimento de pertencer, de sentir-se bem no ambiente de trabalho e apropriar-se das dificuldades da organização como suas. Exemplo de item: “para continuar pertencendo a organização”.

Procedimentos de coleta de dados

Foram utilizados questionários autoaplicáveis, inseridos em um sistema que gerencia pesquisa e avaliações, utilizado internamente pela organização. A coleta de dados foi executada por meio de um link disponibilizado na intranet convidando trabalhadores com 45 anos ou mais para participar da pesquisa. Cumpre registrar que todos os itens eram de preenchimento obrigatório e aquele que aceitasse participar da pesquisa só iria para outra página se respondesse a página anterior totalmente. Assim, não houve *missings* ou taxa de perda de dados.

Procedimentos de análise de dados

Inicialmente, a amostra foi dividida aleatoriamente em duas partes para os procedimentos de análise fatorial exploratória ($n= 256$) e análise fatorial confirmatória ($n= 255$), a fim de verificar a estrutura do instrumento composto por 50 itens. A análise fatorial exploratória foi rodada no *software R* (R Core Team), no pacote *Psych* (Revelle, 2014). Com o objetivo de verificar a adequação dos dados aos pressupostos da análise fatorial, foram calculados o *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* e o teste de esfericidade de Bartlett. Foi utilizado o método de Análise Paralela para a extração de fatores e rotação oblimin.

A fim de analisar a estrutura da escala, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória, por meio da Modelagem de Equações Estruturais, no *software R* (R Core Team, 2017), no pacote *Lavaan* (Rosell, 2012), na qual foi utilizado o estimador *weighted least square mean and variance adjusted (WLSMV)*, onde os itens foram declarados como variáveis categóricas-ordinais. De acordo com os critérios de Brown (2006), foram analisados os seguintes índices de ajuste: qui-quadrado (testa a diferença entre a matriz empírica e a matriz do modelo teórico, sendo que quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento); *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*-deve se situar abaixo de 0,08, aceitando-se valores até 0,10); *Tucker-Lewis Index (TLI)* – são adequados modelos com valores acima de 0,95); *Comparative fit index (CFI)* – são adequados valores acima de 0,95).

A consistência interna do instrumento foi calculada por meio do alfa de Cronbach, utilizando a amostra total ($N= 511$). Para avaliar a invariância dos parâmetros dos itens entre os grupos separados por sexo, ter ou não dependentes e ter ou não recursos suficientes para a aposentadoria,

foi utilizada a modelagem de equações estruturais multigrupos (Damásio, 2013), no *software* R (R Core Team, 2017), no pacote *semTools* (Jorgensen, 2016). Foram testados modelos em que foram fixados o número de itens e fatores (invariância configural), as cargas fatoriais (invariância métrica) e os thresholds e scalars (invariância escalar). As diferenças entre os ajustes dos modelos foram avaliadas por meio da diferença do qui-quadrado ($\Delta\chi^2$), do CFI (Δ CFI) e do RMSEA (Δ RMSEA).

Procedimentos éticos

A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição dos Autores, parecer nº. 067.637 de 20/06/2017. Os respondentes demonstraram sua concordância na participação da pesquisa por meio do preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Resultados

Análise de juízes

A fim de julgar a validade conceitual, semântica e da pertinência dos itens às dimensões para a construção da EMCTA, foram convidados dez juízes, peritos na área do construto, com a responsabilidade de ajuizar se os itens estavam se referindo ou não ao traço em questão e, havendo concordância de pelo menos 80% entre os juízes, serviria de critério para permanência deste item (Pasquali, 1998). Pasquali considera que seis juízes sejam suficientes para esta tarefa e Lynn (1986) recomenda que no processo de avaliação de itens participem de cinco a dez juízes.

Seis juízes avaliaram o instrumento, o qual apresentou no início 50 itens e 11 dimensões. Os peritos indicaram se o item era pertinente à dimensão e sugeriram eventuais modificações na escrita e classificaram como adequados a maior parte dos itens (78%) e cerca de 40% dos itens foram reescritos, para proporcionar melhor entendimento dos participantes.

Com base nisso, os peritos indicaram se o item era pertinente à dimensão e sugeriram eventuais modificações na escrita, tais como: o item *porque sou meu próprio chefe* foi retirado por não fazer parte do contexto da empresa onde foi aplicada a escala. Os itens *porque acho que vou viver de 70 a 90 anos* e *porque acho que vou viver mais de 90 anos* foram reformulados, tornando-se *porque acho que vou viver mais de 85 anos*. O item *pela valorização proporcionada pelos colegas/chefia* que era apenas um item foi subdividido em dois, tornando os itens *pela valorização proporcionada pela chefia* e *pela valorização proporcionada pelos colegas*. Enquanto duas dimensões foram reformuladas: a dimensão controle e flexibilidade passou a ser chamada condições de trabalho e a dimensão sentimento de pertença, utilidade e rotina foi substituída por senso de pertencimento.

Alguns itens mudaram de dimensão, tais como: *para continuar viajando pela empresa* estava na dimensão relacionamento do trabalho e foi para a dimensão situação econômica; o item *para construir uma nova carreira* estava na dimensão controle e flexibilidade e foi para a dimensão realização pessoal no trabalho; o item *porque o ambiente de trabalho é agradável* estava na dimensão controle e flexibilidade e foi para a dimensão relacionamento no trabalho; os itens por ser um trabalho interessante e por ser um trabalho desafiador que estavam inicialmente na dimensão *controle e flexibilidade* foram para a dimensão *desenvolvimento intelectual*. Enquanto que o item para contribuir para futuras gerações foi inserido na dimensão *generatividade*.

A seguir, os questionários foram aplicados em cinco empregados da área de Recursos Humanos da Companhia, a fim de nivelar o conteúdo do questionário com os termos usados na organização. A versão do instrumento para a coleta de dados está descrita na Tabela 1.

Tabela 1.
Escala de Motivos de Continuidade no Trabalho – Resultado da análise dos juízes

Dimensões	Itens
Situação econômica (6 Itens)	1- Para sustentar meu padrão de vida
	2- Para manter os benefícios que recebo do trabalho
	3- Por não estar preparado financeiramente para me aposentar
	4- Para continuar sustentando os meus dependentes
	5- Para poupar alguma renda para o futuro
	6- Para continuar viajando pela empresa
Idade (3 Itens)	7- Porque acho que vou viver mais de 85 anos
	8- Porque comecei a trabalhar tarde
	9- Porque sou jovem para me aposentar
Condições de Saúde (3 Itens)	10- Para me manter ativo fisicamente
	11- Porque me sinto saudável mentalmente
	12- Porque me sinto saudável fisicamente
	13- Porque meu trabalho é pouco estressante
Condições de Trabalho (6 Itens)	14- Porque tenho autonomia sobre o meu trabalho
	15- Porque eu tenho equilíbrio entre vida pessoal e profissional
	16- Porque posso decidir como fazer meu trabalho
	17- Por ter liberdade para determinar prioridades no trabalho
	18- Porque tenho flexibilidade de horário
	19- Porque o trabalho é o que mais importa na minha vida
Realização Pessoal no Trabalho (4 Itens)	20- Porque tenho orgulho de trabalhar para esta organização
	21- Para construir uma nova carreira
	22- Para continuar contribuindo com a sociedade
	23- Para manter convívio social com os colegas de trabalho
	24- Porque tenho um bom relacionamento com meus superiores
	25- Porque convivo com diversas pessoas no meu trabalho
	26- Para continuar mantendo contato com clientes da empresa
Relacionamento no Trabalho (7 Itens)	27- Porque quando convivo com pessoas no trabalho não penso em outros problemas
	28- Porque o ambiente de trabalho é agradável
	29- Porque me sinto descontraído quando convivo com as pessoas do trabalho
	30- O trabalho me dá status/prestígio
	31- Por me sentir valorizado pela empresa
	32- Pela valorização proporcionada pela chefia
	33- Pela valorização proporcionada pelos colegas
Desenvolvimento Intelectual (6 Itens)	34- Para manter minha memória em bom funcionamento
	35- Para continuar participando de treinamentos/capacitações
	36- Para desenvolver meu potencial criativo
	37- Por ser um trabalho interessante
	38- Por ser um trabalho desafiador
	39- Porque tenho condições de utilizar meus conhecimentos
Produtividade, Pertencença e Rotina (4 Itens)	40- Para me sentir produtivo
	41- Para continuar trabalhando na minha equipe
	42- Para continuar pertencendo à empresa
	43- Porque tenho mais interesse no trabalho do que realizar outras atividades
Relacionamento Familiar (3 Itens)	44- Porque nenhum familiar precisa dos meus cuidados, no momento
	45- Porque tenho dificuldades no relacionamento familiar
	46- Porque meu/minha esposa (o) ainda trabalha
Generatividade (4 Itens)	47- Para compartilhar a minha experiência com os outros
	48- Para aprender algo com os mais jovens
	49- Para ensinar algo aos mais jovens
	50- Para contribuir para futuras gerações

Testagem da EMCTA em trabalhadores maduros

A adequação da amostra foi demonstrada pelo KMO igual a 0,93. O teste de Bartlett foi significativo ($\chi^2 = 11089,81$; $p < ,001$), indicando que a matriz de correlações entre os itens permitia a realização da análise fatorial. Objetivando confirmar o número de fatores a serem extraídos, utilizou-se a Análise Paralela, através da simulação de Monte-Carlo. Ao serem comparados os valores dos dados reais, com os dos dados aleatórios, a análise sugere a retenção de sete fatores, nos quais os autovalores dos dados reais eram maiores que os dados aleatório (Tabela 2). Além disso, a análise do *Scree Plot* também indicou a presença de sete fatores (Tabela 1).

Tabela 2.

Resultados da Análise Paralela utilizando-se a simulação tipo Monte-Carlo

Número de Fatores	Autovalor Real	Autovalor Aleatório
1	1,04	1,02
2	0,90	0,90
3	0,83	0,82
4	0,76	0,76
5	0,71	0,70
6	0,65	0,65
7	0,61	0,59
8	0,55	0,57*

Nota. * Autovalor aleatório que supera o autovalor real

Uma análise exploratória, com rotação oblíqua, com a presença de 11 fatores (i) *situação econômica*; ii) *idade*; iii) *condições de saúde*; iv) *relacionamento familiar*; v) *generatividade*; vi) *controle e flexibilidade*; vii) *realização pessoal no trabalho*; viii) *relacionamento no trabalho*; ix) *valorização*; x) *desenvolvimento intelectual*; xi) *sentimento de pertença, utilidade e rotina*, foi testada considerando a estrutura teórica do instrumento. Os dados revelaram, que quatro fatores ficaram compostos de dois itens. Sendo assim, foi rodada nova análise fatorial exploratória, com o número de sete fatores (renomeados como: i. situação econômica, ii. condições físicas, iii. condições de trabalho, iv. importância do trabalho, v. relacionamentos no trabalho, vi. relacionamento com a organização e vii. desenvolvimento intelectual), Com o intuito de confirmar o número de fatores a serem extraídos, conduziu-se a análise paralela através da simulação de Monte-Carlo. A escolha da análise paralela pode ser justificada pelo fato de a mesma diminuir a probabilidade de retenção equivocada de itens, por considerar o erro amostral e minimizar a influência do tamanho da amostra e das cargas fatoriais dos itens (Damásio, 2012). Ao serem comparados os valores dos dados reais com os dos dados aleatórios, foram retidos dois fatores nos quais os autovalores dos dados reais eram maiores que dos dados aleatórios conforme sugestão da Análise Paralela e do *Scree Plot*. Dois itens (sete e oito) não carregaram em nenhum fator e foram excluídos. Assim, os resultados demonstraram que o instrumento ficou composto de 48 itens, divididos em sete fatores, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3.
 Resultado da análise fatorial exploratória - Matriz Padrão

Itens	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	h ²
I1					0,88			0,75
I2					0,74			0,55
I3					0,76			0,57
I4					0,62			0,41
I5					0,70			0,51
I6						0,60		0,44
I9		0,51						0,44
I10		0,84						0,78
I11		0,90						0,87
I12		0,83						0,84
I13			0,39					0,39
I14			0,72					0,69
I15			0,59					0,64
I16			0,93					0,86
I17			0,98					0,92
I18			0,66					0,53
I19						0,50		0,47
I20	0,36							0,53
I21						0,36		0,34
I22	0,38							0,54
I23	0,40							0,68
I24				0,45				0,72
I25				0,43				0,74
I26						0,66		0,56
I27						0,44		0,49
I28				0,60				0,75
I29				0,55				0,68
I30				0,31				0,53
I31				0,50				0,74
I32				0,54				0,72
I33				0,58				0,66
I34		0,54						0,65
I35						0,50		0,65
I36							0,36	0,73
I37							0,54	0,79
I38							0,58	0,81
I39							0,39	0,73
I40		0,50						0,72
I41				0,46				0,64
I42				0,43				0,59
I43						0,44		0,52
I44						0,32		0,29
I45						0,47		0,25
I46						0,34		0,20
I47	0,78							0,80
I48	0,66							0,73
I49	0,90							0,88
I50	0,83							0,85

Foi realizada Análise Fatorial Confirmatória na amostra dois ($n= 255$), com objetivo de testar se os dados deste estudo se ajustavam a tal modelo. Como os índices de ajuste não se demonstraram adequados, foi testada a estrutura sugerida na análise fatorial exploratória (48 itens, e sete fatores). No entanto, neste modelo, quatro itens (6, 44, 45 e 46) apresentaram cargas fatoriais abaixo de ,40 e foram excluídos. Com isso, mais uma vez, foi rodada a análise fatorial confirmatória, com 44 itens e sete fatores. Neste modelo, os índices de ajuste foram adequados, numa demonstração que tal modelo é adequado na amostra testada (Tabela 4).

Tabela 4.

Índices de ajuste dos diferentes modelos testados

Modelo	χ^2 (g)	CFI	TLI	RMSEA
11 fatores (50 itens)	2298,56 (1120)	0,90	0,89	0,05
7 fatores (48 itens)	1366,85 (1059)	0,95	0,95	0,03
7 fatores (44 itens)	1178,20 (881)	0,96	0,95	0,03

Considerando que alguns itens foram reagrupados e em função da explicação teórica das dimensões, optou-se pela formação de três novas dimensões: condições físicas, aspectos cognitivos e profissionais do trabalho e relacionamento com a organização. A versão brasileira da EMCTA permaneceu, então, composta por 44 itens e sete fatores a seguir: i) situação econômica ($\alpha= ,86$); ii) condições físicas ($\alpha= ,92$); iii) condições de trabalho ($\alpha= ,90$); iv) importância do trabalho ($\alpha= ,81$); v) relacionamentos no trabalho ($\alpha= ,93$); vi) relacionamentos com a organização ($\alpha= ,94$) e vii) desenvolvimento intelectual ($\alpha= ,93$). O Alfa de Cronbach calculou os índices de consistência interna dos fatores da escala, conforme descritos na Tabela 5.

As dimensões que tiveram maior Alfa de Cronbach foram: relacionamentos com a organização ($\alpha= ,94$), relacionamentos no trabalho ($\alpha= ,93$) e desenvolvimento intelectual ($\alpha= ,93$). Os itens das dimensões condições de saúde, senso de pertencimento e generatividade foram agrupados em outras dimensões, como detalhado a seguir.

A dimensão condições físicas adquiriu os três itens da dimensão condições de saúde, que foram: para me manter ativo fisicamente; porque me sinto saudável mentalmente e porque me sinto saudável fisicamente e o item da dimensão desenvolvimento intelectual para manter minha memória em bom funcionamento. Recebeu ainda o item para me sentir produtivo da dimensão senso de pertencimento, e o item por que sou jovem para me aposentar, que fazia parte da dimensão idade. A dimensão condições de trabalho foi a única que manteve os itens, não sofrendo nenhuma alteração. Na dimensão relacionamento familiar nenhum item foi aproveitado e na dimensão situação econômica foi retirado o item para continuar viajando pela empresa.

A dimensão importância do trabalho recebeu dois itens da dimensão da realização pessoal no trabalho - porque o trabalho é o que mais importa na minha vida e para construir uma nova carreira; dois itens da dimensão da importância do trabalho - para continuar mantendo contato com clientes da empresa e porque quando convivo com pessoas no trabalho não penso em outros problemas; o item para continuar participando de treinamentos/capacitações da dimensão desenvolvimento intelectual e o item porque tenho mais interesse no trabalho do que realizar outras atividades da dimensão senso de pertencimento.

A dimensão relacionamentos no trabalho permaneceu apenas com o item para manter convívio social com os colegas de trabalho e recebeu quatro itens da dimensão generatividade - para compartilhar a minha experiência com os outros; para aprender algo com os mais jovens; para ensinar algo aos mais jovens e para contribuir para futuras gerações.

Tabela 5.
Dimensões, itens, cargas fatoriais e Alfa de Cronbach da EMCT

Dimensões	Itens	Cargas	Alfa
Situação econômica	1 Para sustentar meu padrão de vida	,80	,86
	2 Para manter os benefícios que recebo do trabalho	,97	
	3 Por não estar preparado financeiramente para me aposentar	,61	
	4 Para continuar sustentando os meus dependentes	,61	
	5 Para poupar alguma renda para o futuro	,79	
Condições físicas	9 Porque sou jovem para me aposentar	,60	,92
	10 Para me manter ativo fisicamente	,76	
	11 Porque me sinto saudável mentalmente	,84	
	12 Porque me sinto saudável fisicamente	,87	
	34 Para manter minha memória em bom funcionamento	,87	
	40 Para me sentir produtivo	,89	
Condições de trabalho	13 Porque meu trabalho é pouco estressante	,67	,90
	14 Porque tenho autonomia sobre o meu trabalho	,86	
	15 Porque eu tenho equilíbrio entre vida pessoal e profissional	,83	
	16 Porque posso decidir como fazer meu trabalho	,78	
	17 Por ter liberdade para determinar prioridades no trabalho	,82	
	18 Porque tenho flexibilidade de horário	,62	
Importância do trabalho	19 Porque o trabalho é o que mais importa na minha vida	,59	,81
	21 Para construir uma nova carreira	,57	
	26 Para continuar mantendo contato com clientes da empresa	,40	
	27 Porque quando convivo com pessoas no trabalho não penso em outros problemas	,64	
	35 Para continuar participando de treinamentos/capacitações	,71	
	43 Porque tenho mais interesse no trabalho do que realizar outras atividades	,72	
Relacionamentos no trabalho	20 Porque tenho orgulho de trabalhar para esta organização	,78	,93
	22 Para continuar contribuindo com a sociedade	0,73	
	23 Para manter convívio social com os colegas de trabalho	,77	
	47 Para compartilhar a minha experiência com os outros	,83	
	48 Para aprender algo com os mais jovens	,82	
	49 Para ensinar algo aos mais jovens	,85	
Relacionamentos com a organização	50 Para contribuir para futuras gerações	,86	0.94
	24 Porque tenho um bom relacionamento com meus superiores	,83	
	25 Porque convivo com diversas pessoas no meu trabalho	,85	
	28 Porque o ambiente de trabalho é agradável	,86	
	29 Porque me sinto descontraído quando convivo com as pessoas do trabalho	,84	
	30 O trabalho me dá status/prestígio	,64	
Desenvolvimento intelectual	31 Por me sentir valorizado pela empresa	,75	,93
	32 Pela valorização proporcionada pela chefia	,73	
	33 Pela valorização proporcionada pelos colegas	,80	
	41 Para continuar trabalhando na minha equipe	,84	
	42 Para continuar pertencendo à empresa	,81	
	36 Para desenvolver meu potencial criativo	,84	
	37 Por ser um trabalho interessante	,88	
	38 Por ser um trabalho desafiador	,90	
	39 Porque tenho condições de utilizar meus conhecimentos	,89	

A dimensão relacionamentos com a organização obteve a maior quantidade de itens, totalizando dez itens, sendo quatro oriundos da dimensão relacionamentos no trabalho - porque tenho um bom relacionamento com meus superiores; porque convivo com diversas pessoas no meu trabalho; porque o ambiente de trabalho é agradável; porque me sinto descontraído quando convivo com as pessoas do trabalho. Esta dimensão recebeu quatro itens da dimensão valorização com o trabalho - o trabalho me dá status/prestígio; por me sentir valorizado pela empresa; pela valorização proporcionada pela chefia; pela valorização proporcionada pelos colegas. Por fim, recebeu dois itens da dimensão senso de pertencimento - para continuar trabalhando na minha equipe e para continuar pertencendo à empresa.

A dimensão desenvolvimento intelectual que possuía inicialmente seis itens manteve quatro itens - para desenvolver meu potencial criativo; por ser um trabalho interessante; por ser um trabalho desafiador; porque tenho condições de utilizar meus conhecimentos. Perdeu dois itens - para manter minha memória em bom funcionamento e para continuar participando de treinamentos/capacitações.

Levando em consideração o modelo de estrutura de sete dimensões de primeira ordem encontrado, foi avaliada, através da análise fatorial multigrupo (AFCMG), a invariância dos parâmetros dos itens entre os seguintes grupos: i) sexo masculino e feminino; ii) ter ou não ter dependentes e iii) considerar ter ou não ter recursos suficientes para a aposentadoria. Os resultados da AFCMG estão descritos na Tabela 6.

Tabela 6.

Análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG)

Gênero (homens x mulheres)	χ^2 (gl)	$(\Delta\chi^2)$	CFI	(ΔCFI)	RMSEA	(ΔRMSEA)
Configural	5102,4	-	0,834	-	0,086	-
Métrica	5138,1	35,696	0,834	0,000	0,085	0,001
Escalar	5197,9	59,812	0,833	0,001	0,085	0,001
Dependentes (sim x não)	χ^2 (gl)	$(\Delta\chi^2)$	CFI	(ΔCFI)	RMSEA	(ΔRMSEA)
Configural	5199,6	-	0,830	-	0,087	-
Métrica	5269,4	60,769	0,828	0,002	0,087	0,000
Escalar	5388,1	118,709	0,824	0,004	0,087	0,000
Recursos suficientes (sim x não)	χ^2 (gl)	$(\Delta\chi^2)$	CFI	(ΔCFI)	RMSEA	(ΔRMSEA)
Configural	5040,3	-	0,836	-	0,085	-
Métrica	5077,6	37,297	0,836	0,000	0,084	0,001
Escalar	5137,7	60,067	0,835	0,001	0,084	0,001

Notas. χ^2 = qui-quadrado; $\Delta\chi^2$ = diferença de qui-quadrado CFI = *Comparative Fix Index*; ΔCFI = diferença do CFI; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ΔRMSEA = diferença do RMSEA

Criterion; Configural = estrutura fatorial fixa entre os grupos; Métrica = estrutura fatorial e cargas fatoriais fixas entre os grupos; Escalar = estrutura fatorial, cargas fatoriais, *thresholds e scalars* fixos entre os grupos.

N homens = 402; N mulheres = 109; n tem dependentes = 415; N não tem dependentes = 96; n tem recursos suficientes = 196; n não tem recursos suficientes = 315

Em referência à invariância dos parâmetros entre os diferentes grupos testados, as imposições de restrições tiveram pequenas diferenças e insignificantes nos indicadores analisados. Como as diferenças de CFI e de RMSEA foram inferiores a 0,01, os resultados apontaram que, para o modelo de sete fatores correlacionados de primeira ordem, as cargas fatoriais, os thresholds e scalars foram invariantes entre os grupos analisados (Cheung & Rensvold, 2002).

Discussões

O presente estudo cumpriu com o objetivo de apresentar uma escala de motivos para a continuidade de trabalhadores no trabalho na aposentadoria EMCTA e apresentar as respectivas evidências iniciais de validade para trabalhadores brasileiros com 45 anos ou mais, bem como avaliar invariância dos parâmetros dos itens do instrumento entre os seguintes grupos: gênero masculino e feminino, fato de ter ou não dependentes e de considerar ou não ter recursos suficientes para a aposentadoria. As dimensões que se apresentaram mais relevantes para estes trabalhadores desejarem permanecer trabalhando na aposentadoria foi o relacionamento que mantinham com a organização, o relacionamento no trabalho e o desenvolvimento intelectual. Estes resultados corroboraram os estudos de Macêdo et al. (2017) e Templer et al. (2010).

Os dados obtidos na análise fatorial confirmatória revelaram que a escala, composta por com 44 itens e sete fatores, apresentou índices de ajuste elevados, numa demonstração que tal modelo é adequado na amostra testada. A versão final da EMCTA foi composta por 44 itens e sete fatores com bons níveis de alfa de Cronbach conforme a seguir: : i) situação econômica ($\alpha = ,86$); ii) condições físicas ($\alpha = ,92$); iii) condições de trabalho ($\alpha = ,90$); iv) importância do trabalho ($\alpha = ,81$); v) relacionamentos no trabalho ($\alpha = ,93$); vi) relacionamentos com a organização ($\alpha = ,94$) e vii) desenvolvimento intelectual ($\alpha = ,93$).

O modelo de estrutura de sete dimensões de primeira ordem encontrado, foi avaliado por meio da análise fatorial multigrupo (AFCMG), foi observada invariância dos parâmetros dos itens entre os seguintes grupos: i) participantes do gênero masculino e do feminino; ii) aqueles que tinham ou não dependentes e iii) aqueles que consideram que têm ou não tem recursos suficientes para a aposentadoria. Com relação à invariância dos parâmetros entre os diferentes grupos testados, as imposições de restrições tiveram pequenas diferenças e insignificantes nos indicadores analisados. Os resultados apontaram que, para o modelo de sete fatores correlacionados de primeira ordem, as cargas fatoriais, os thresholds e scalars foram invariantes entre os grupos analisados (Cheung & Rensvold, 2002).

No entanto, cumpre registrar as limitações deste estudo. Em primeiro lugar, a amostra apesar de robusta foi de uma grande organização do setor de energia e não é representativa da população brasileira, portanto, não é possível generalizar os motivos que as pessoas busquem ou permaneçam trabalhando na aposentadoria para outras organizações e categorias profissionais. Sugerimos a realização de novas pesquisas para que os resultados encontrados nesse estudo com diversos contextos organizacionais, além de pesquisar a validade destes resultados nestes contextos organizacionais, como em pequenas e médias empresas, no setor público e privado. Ressaltamos ainda que foi utilizada apenas a pesquisa quantitativa nesse caso, novas pesquisas precisam aprofundar tais resultados adotando-se uma análise qualitativa.

Conclusões

Com o vertiginoso aumento da população mais velha no mundo inteiro, há uma necessidade de trabalhadores maduros continuarem no mercado de trabalho mesmo após a idade para concessão da aposentadoria. Acreditamos que esse estudo tenha cumprido os objetivos de construir e testar as evidências iniciais de validade da EMCTA e possibilitar a disponibilização de um instrumento

abrangente para identificar os motivos que influenciam a decisão de continuar trabalhando mesmo na aposentadoria.

A aplicação deste instrumento pode ampliar a forma de entender o aposentadoria, com utilização em diferentes contextos onde as avaliações podem ser muito úteis, como, por exemplo, em trabalhadores de diferentes perfis (idade, estado, país, organizações, contexto social e outros), não somente em fase de aposentadoria, possibilitará não apenas investigar a decisão na transição trabalho-aposentadoria, mas permite a reflexão sobre a sua vida profissional e caminhos que queiram trilhar no futuro.

Uma limitação relevante deste estudo é que mesmo a amostra sendo robusta não é representativa da população brasileira. Este fato não possibilita a generalização dos motivos que as pessoas busquem ou permaneçam trabalhando na aposentadoria. Diante do exposto, identificamos que é de grande relevância estudos futuros que comparem o uso deste instrumento em outros países para verificar, inclusive, a aplicabilidade da estrutura proposta em diferentes culturas.

Referências

- Amorim, S. M., & França, L. H. (2019). Reasons for Retirement and Retirement Satisfaction. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e3558. doi: 10.1590/0102.3772e3558
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.
- Camarano, A. & Carvalho, D. & Kanso, S. (2019). Saída precoce do mercado de trabalho: aposentadoria ou discriminação? *Ciência & Saúde Coletiva*. 24. 3183-3192. doi: 10.1590/1413-81232018249.17452019.
- Carvalho, M. C. N. (2009). *Relacionamento Interpessoal: Como preservar o sujeito coletivo*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora.
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17(6), 704-711.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. doi: 10.1207/S15328007SEM0902_5
- Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização. *Sistema de horário flexível. Guia para implantação*. SUREM 1ª versão dezembro de 2014. <http://www.cnseg.org.br/data/files/BD/D1/C2/88/E03895104B627495A88AA8A8/Cartilha%20Horários%20flexíveis.pdf>
- Conselho Nacional dos Direitos do Idoso. (2003). *Plano de ação internacional para o envelhecimento*. Retrieved from <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/pessoa-idosa/plano-acao-internacional-envelhecimento>
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220. doi: 10.1590/S1413-82712013000200005
- França, L. H. F. P. (2002). *Repensando aposentadoria com qualidade*. Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>
- França, L. H. F. P. (2012). *Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: Estamos preparados?* In L. H. F. P. França e D. Stepansky (Eds.), *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria* (pp. 25-52). Rio de Janeiro: Quarter- FAPERJ.

- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macêdo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. doi: 10.1590/S1414-98932013000300004
- 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.
- Guerson, L. R. S. C., França, L. H. F. P., & Amorim, S. M. (2018). Satisfação com a vida em aposentados que continuam trabalhando. *Paidéia. (Ribeirão Preto)*, 28, e 2812. doi: 10.1590/1982-4327e2812
- Khoury, H., Ferreira, A., Souza, R. A., Matos, A. P., & Barbagelata-Góes, S. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Revista Kairós Gerontologia*, 13(1), 147-165.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2017). *Conceitos*. <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoadevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>
- International Labour Organization. (2014). Social protection for older persons: *Key policy trends and statistics*. International Labour Office, Social Protection Department. Geneva: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_310211.pdf
- Jorgensen, T. D. (2016). *semTools: Useful tools for structural equation modeling*. <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>
- 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.
- Macêdo, L. S. S.; Bendassolli, P. F.; Torres, T. L. & França, L. H. F.P. (2020). Adaptação e Validação Brasileira da Escala Older Workers' Intentions to Continue Working. *Psico-USF*, 25(1), 127-138. doi: 10.1590/1413-82712020250111
- Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F.; Torres, T. L. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicologia & Sociedade*, 29(1), 1-11. doi: 10.1590/1807-0310/2017v29i1a5010
- Magalhães, M. O. (2008). Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: Problematizando as bases do comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 67-80.
- Menezes, G. & França, L. H. F. P. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328.
- Luttigards, P. M. (2018). *Envelhecimento e gestão da idade: Perspectiva e atuação dos profissionais da área de gestão de pessoas*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia. <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/26614>
- Moreira, J. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: Estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em Estudo*, 16 (4), 541-550. <http://br.123dok.com/document/4zpo417q-imaginarios-sobre-aposentadoria-trabalho-velhice-estudo-de-caso-com-professores-universitarios.html>
- Organização Mundial de Saúde. (1994). *Global strategy on occupational health for all: The way to health at work*. http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index4.html
- Organización Mundial de la Salud (2014). *Documentos básicos*, 48. <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista Psiquiatria Clínica*, 25(5), 206-213.
- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD. (2014). Atlas do desenvolvimento humano nas Regiões Metropolitanas Brasileiras. (2014).

- <http://www.secid.ma.gov.br/files/2015/04/Atlas-do-Desenvolvimento-Humanonas-Regiões-Metropolitanas.pdf>
- Pitt-Catsouphes, M., & Smyer, M. A. (2006). How old are today's older workers? *The center aging & work*, s/v(4), 1-7.
- R Core Team. (2017). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statitiscal Computing, Vienna, Austria. <http://www.R-project.org/>
- Revelle, W. (2014). *Psych: Procedures for Personality and Psychological Research*. R package version 1.4.3. CRAN Project. <http://cran.r-project.org/web/packages/psych/psych.pdf>
- Rossell, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.
- Schneider, R. H., & Irigaray, T. Q. (2008). O envelhecimento na atualidade: Aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 25(4), 585-593.
- Shacklock, K., & Brunetto, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review*, (40)2, 252-274. doi: 10.1108/004834811111106110
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Templer, A., Armstrong-Stassen, M., & Cattaneo, J. (2010). Antecedents of older workers' motives for continuing to work. *Career Development International*, 15(5), 479-500. doi: 10.1108/13620431011075349
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818-830. doi: 10.1037/0021-9010.93.4.818.
- Zanelli, J. C. (2000). O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção final de uma carreira. *Revista de Ciências Humanas*. Edição Especial Temática, 157-176.

Participação dos autores: a) Planejamento e concepção do trabalho; b) Coleta de dados; c) Análise e interpretação de dados; d) Redação do manuscrito; e) Revisão crítica do manuscrito.
A.P.S. contribuiu em a,b,c,d,e; L.H.F.P.F. em a,c,d,e.

Editora científica responsável: Dra. Cecilia Cracco