



Universidade de Brasília | Instituto de Psicologia  
Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (PST)  
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO)

**Tese de Doutorado**

**AGEISMO, GESTÃO DA DIVERSIDADE ETÁRIA NAS ORGANIZAÇÕES E  
ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA COMO PREDITORES DO  
PLANEJAMENTO PARA APOSENTADORIA**

**Juliana Seidl**

Brasília-DF, março de 2019

**AGEISMO, GESTÃO DA DIVERSIDADE ETÁRIA NAS ORGANIZAÇÕES E  
ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA COMO PREDITORES DO PLANEJAMENTO  
PARA APOSENTADORIA**

**AGEISM, AGE-DIVERSITY MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS AND CAREER  
ENTRENCHMENT AS PREDICTORS OF RETIREMENT PLANNING**

**Juliana Seidl**

Orientadora: **Elaine Rabelo Neiva**

Coorientadora: **Sheila Giardini Murta**

Texto submetido para Defesa no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO) da Universidade de Brasília, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Doutora.

Brasília-DF, março de 2019

**AGEISMO, GESTÃO DA DIVERSIDADE ETÁRIA NAS ORGANIZAÇÕES E  
ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA COMO PREDITORES DO PLANEJAMENTO  
PARA APOSENTADORIA**

Esta tese foi avaliada pela seguinte comissão examinadora:

---

**Prof.<sup>a</sup> Dra. Elaine Rabelo Neiva** (Presidente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações  
Universidade de Brasília - UnB

---

**Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres** (Membro titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações  
Universidade de Brasília - UnB

---

**Prof. Dr. Iúri Novaes Luna** (Membro titular)

Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

---

**Prof.<sup>a</sup> Dra. Lúcia Helena de Freitas Pinho França** (Membro titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Universidade Salgado Filho de Oliveira - UNIVERSO

---

**Prof.<sup>a</sup> Dra. Isolda Araújo Gunther** (Membro suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações  
Universidade de Brasília – UnB

## AGRADECIMENTOS

Entre momentos alegres e difíceis, gratidão foi o sentimento que mais cultivei nesses 48 meses como doutoranda do PPG-PSTO, sendo 36 deles no Brasil e 12, nos Estados Unidos.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) pela concessão da bolsa de estudos durante todo o período do doutorado, incluindo o período sanduíche. Em função da crise de recursos que a ciência brasileira tem enfrentado nos últimos anos, me sinto privilegiada por ter recebido esse suporte financeiro.

Agradeço à minha orientadora, Prof<sup>ª</sup>. Dra. Elaine Rabelo Neiva, que me aceitou como doutoranda após um ano e meio de caminhada, e que não mediu esforços para que eu desenvolvesse as competências de uma doutora. Sempre disponível, seu jeito assertivo e pragmático me encorajou a trabalhar no meu projeto com segurança e autonomia.

Sou grata a Prof<sup>ª</sup>. Dra. Sheila Giardini Murta por ter aceitado ser minha coorientadora. Sua capacidade de escuta e acolhimento e sua experiência no campo da aposentadoria me ajudaram a tomar decisões importantes desde o início desta trajetória. Minhas orientadoras, com seus estilos complementares e *feedbacks* construtivos, elevaram a qualidade desta tese.

I would like to thank Prof. Dr. Mo Wang who promptly accepted me as his international student at the University of Florida. Mo gave us many enriching ideas in order to improve this doctorate work. His research passion and the distinctive quality of his writings are inspiring!

Quero agradecer também aos professores do PPG-PSTO. Levarei comigo os ensinamentos de muitos deles por toda vida. Em especial, agradeço ao Prof. Dr. Mário César Ferreira por ter me dito, desde a graduação, que eu tinha perfil para ser pesquisadora. Seu senso crítico e dedicação a tudo o que faz me marcaram muito.

Agradeço aos professores que aceitaram compor a banca desta defesa: Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres, Prof. Dr. Iúri Novaes Luna, Prof<sup>ª</sup>. Dra. Lucia Helena de Freitas Pinho França e Prof<sup>ª</sup>. Dra. Isolda Araújo Gunther. Sinto muito orgulho por ter meu trabalho final de tese sendo avaliado por pesquisadores de alto nível em Psicologia Social e do Trabalho no Brasil.

Expresso também minha enorme gratidão aos amigos(as) e colegas que se esforçaram para abrir as portas das organizações onde trabalham, divulgando a pesquisa e me ajudando com a coleta dos dados: Rafael Dutra da Silva (Banco do Brasil), Caio Tavares Martins Gomes

(Correio Braziliense), Kelma Jaque Soares (Terracap), Bruno Kaipper Ceratti (TCDF), Paula Braga Paz Landim Alves (MPDFT), Jacqueline Ferraz da Costa Marangoni (GDF) e tantos outros. O Brasil ainda não possui uma cultura de participação em pesquisas científicas e o apoio dessas pessoas foi fundamental para que eu conseguisse uma boa amostra. Assim, agradeço também aos mais de mil trabalhadores que se dedicaram a responder o meu (longo, reconheço) questionário de pesquisa e aos 33 trabalhadores que participaram dos grupos focais.

Minha amiga e parceira de trabalho e na vida, Cristineide Leandro-França, muito obrigada! Por acreditar no nosso projeto Aposentadoria Plena, por se empolgar com as minhas ideias, por me dizer quando me equivoquei, por me ajudar a me tornar uma pessoa melhor.

Sou grata aos meus familiares Seidl, Fernandes e Oliveira, que sempre me apoiaram e expressaram o orgulho de terem uma futura doutora na família. Agradeço às minhas amigas e amigos da escola, da Psicologia, do inglês, da dança, do mestrado, do Ministério da Saúde, das viagens, de longa e curta data. Pessoas que admiro e que tenho a sorte de compartilhar as doçuras e amarguras da vida, mesmo quando estive/estou distante. Felizmente, são muitas(os)! Destaco aqui algumas(uns): Juliana Magalhães, Taciana Meirelles, Carine Bastos da França, Mariana Leão, Hyrla Oliveira, Ana Luiza Alvim, Talita Pires, Eduardo Brasil, Alessandra Daibert, Augusto Coaracy, Larissa Tomasi, Kelma Soares, Susana Santos, Ariane Froidevaux. And also thank you, Andrew Thomas Scott, for making my life in U.S. much better!

Agradeço com todo meu coração e dedico esta tese aos meus maravilhosos pais: Eliane Maria Fleury Seidl e Arlindo Fernandes de Oliveira, por todo amor que demonstram por mim, pelo incondicional apoio concedido às minhas escolhas e sonhos. Meus pais me ensinaram desde pequena que trabalho e diversão são importantes e que, por isso, devemos escolher um trabalho que paga as contas, ensina e diverte. E que planejar não é coisa de quem não sabe viver o presente. Pensamento crítico e planejamento nos possibilitam um viver intenso e tranquilo, no presente e no futuro, nas suas mais diversas dimensões.

Gracias a la vida que me ha dado tanto!

*The only way to live longer is getting older!*

## RESUMO

O acelerado aumento da expectativa de vida no Brasil e a reforma previdenciária que se aproxima devem trazer impactos para o mundo do trabalho. Os brasileiros vão trabalhar por mais tempo, as equipes de trabalho serão mais diversas no que se refere à idade e se preparar para esta fase da vida será cada vez mais importante. Ao mesmo tempo, a crise econômica e o ageísmo (preconceito etário) da população tem dificultado a presença de trabalhadores mais velhos no ambiente laboral brasileiro. Esta tese teve como objetivo geral identificar fatores psicossociais, da carreira e das organizações que interferem no planejamento para aposentadoria e foi organizada em cinco manuscritos concatenados. O Manuscrito 1 refere-se a uma pesquisa qualitativa em que seis grupos focais foram conduzidos (N=33), com o objetivo de descrever as percepções de trabalhadores sobre seu processo de preparação para aposentadoria e de tomada de decisão. Cinco classes foram identificadas: características dos programas de planejamento de aposentadoria; práticas de RH para gerenciar uma força de trabalho diversificada por idade; dimensões do planejamento para aposentadoria; qualidade das relações familiares como motivo para se aposentar; cuidar de si como um motivo para se aposentar. O Manuscrito 2 apresenta o desenvolvimento e a identificação dos indícios de validade da escala Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO). Com 20 itens divididos em quatro fatores, a medida apresentou bons índices psicométricos, de ajuste e precisão. O Manuscrito 3 é uma revisão integrativa da literatura que analisou 15 artigos científicos sobre ageísmo em relação a pessoas mais velhas no Brasil em diferentes bases de dados de modo a responder às seguintes perguntas: como o preconceito etário é denominado na literatura científica nacional?; quais são os principais temas abordados?; como os estudos científicos têm mensurado o ageísmo?; como o ageísmo se manifesta no Brasil?; e, por fim, como combater o ageísmo? O Manuscrito 4 contempla a adaptação da Escala Fraboni de Ageísmo para a população brasileira. Composta de 21 itens em três fatores, a escala revelou bom ajuste e evidências adequadas de validade de construto e discriminante. O Manuscrito 5 objetivou analisar os efeitos das variáveis ageísmo, práticas de gestão da diversidade etária nas organizações, entrincheiramento na carreira, centralidade no trabalho e tempo de contribuição para previdência social e complementar em relação a quatro dimensões do planejamento para aposentadoria: financeira, saúde, psicossocial e estilo de vida – controlando as variáveis gênero, idade, renda e saúde autopercebida. A amostra foi composta de 769 empregados, sendo 489 homens; a idade variou de 40 a 68 anos (M=47,9; DP=5,8). A coleta de dados foi online, com instrumentos validados para a população brasileira. Pessoas ageístas e que se sentem entrincheiradas na carreira são as que menos se preparam para aposentadoria - dado significativo para as quatro dimensões do planejamento. As hipóteses relacionadas às demais variáveis antecedentes foram atendidas para uma ou algumas dimensões do planejamento. Os resultados desta tese sinalizam às organizações brasileiras sobre a importância de se reconhecer e integrar trabalhadores de diferentes gerações com foco no prolongamento saudável da vida profissional, bem como uma satisfatória preparação para aposentadoria.

**Palavras-chave:** preparação para aposentadoria, ageísmo, gestão, diversidade etária, organizações

## ABSTRACT

The accelerated increase in life expectancy in Brazil and the upcoming social security reform should bring impacts to the world of work. Brazilians will work longer, the work teams will be more diverse in regard to age and preparing for this phase of life will be increasingly important. At the same time, the economic crisis and the ageism has made it difficult for older workers to be present in the Brazilian work environment. This thesis aimed to identify psychosocial, career and organizational factors that interfere in retirement planning and it was organized in five concatenated manuscripts. Manuscript 1 refers to a qualitative research in which six focus groups were conducted (N=33) to describe workers' perceptions about their retirement preparation process, the role of organizations to manage a diverse set of workers as to age, well as the reasons for participants to retire. Five classes were identified: Retirement planning programs characteristics; HR practices to manage an age diverse workforce; Retirement planning dimensions; Family relations quality as a reason to retire; Taking care of yourself as a reason to retire. Manuscript 2 presents the development and identification of the validity indicators of the Management of Age Diversity in Organizations Scale. With 20 items divided into four factors, the measure presented good psychometric, adjustment and precision indexes. Manuscript 3 is a review of the literature that analyzed scientific articles on ageism in relation to older people in Brazil in different databases in order to answer the following questions: how is age bias in the national scientific literature? what are the main topics addressed?; how have scientific studies measured ageism?; how does ageism manifest itself in Brazil?; and, finally, how to fight ageism? Manuscript 4 contemplates the adaptation of the Fraboni Scale of Ageism to the Brazilian population. Composed of 21 items in three factors, the scale revealed good fit and adequate evidence of construct and discriminant validity. Manuscript 5 aimed at analyzing the effects of the variables ageism, practices of age diversity management in organizations, career entrenchment, centrality in work and time of contribution to social security and complementary in relation to four dimensions of retirement planning: financial, health, psychosocial and lifestyle – controlling for gender, age, income, and self-perceived health. The sample consisted of 769 Brazilian employees, 489 men; the mean age was 47.9 years (SD=5.83). Data collection was online, with instruments validated for the Brazilian population. Ageistic workers who feel entrenched in their careers are least likely to retire – the result was significant for the four dimensions of planning. The hypotheses related to the other antecedent variables were met for one or some dimensions of the planning. The results of this thesis signal to the Brazilian organizations on the importance of recognizing and integrating workers of different generations with focus on the healthy prolongation of professional life, as well as a satisfactory preparation for retirement.

**Keywords:** retirement planning, ageism, management, age diversity, organizations



## SUMÁRIO

<b>Apresentação.....</b>	13
<b>Manuscrito 1 - Retirement Planning and Reasons to Retire According to the Perception of Brazilian Workers: A Qualitative Study.....</b>	26
Abstract/Resumo.....	27
Introduction.....	28
Method.....	35
Results.....	38
Discussion.....	47
References.....	52
<b>Manuscrito 2 - Desenvolvimento e Evidências de Validade da Escala Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO).....</b>	58
Resumo/Abstract.....	59
Introdução.....	60
Construção da Escala.....	68
Identificação dos Índícios de Validade e Precisão.....	71
Fatores e Resultados da GeDEO nesta Amostra.....	78
Discussão.....	80
Referências.....	84
<b>Manuscrito 3 - Ageismo no Brasil: Uma Revisão Integrativa da Literatura.....</b>	89
Resumo/Abstract.....	90
Introdução.....	91
Método.....	92
Resultados.....	94
Discussão.....	107
Referências.....	111
<b>Manuscrito 4 - Escala Fraboni de Ageismo: Evidências de Validade da Versão Brasileira.....</b>	119
Resumo/Abstract.....	120
Introdução.....	121
Método.....	128
Resultados.....	132
Discussão.....	139
Referências.....	144

<b>Manuscrito 5 - Retirement Planning: Examining a Model of Antecedents with Brazilian Employees</b> .....	151
Abstract/Resumo.....	152
Introduction.....	153
Method.....	164
Results.....	168
Discussion.....	171
References.....	177
<b>Considerações finais</b> .....	190

## LISTA DE FIGURAS, TABELAS E ANEXOS

### Apresentação

Figura 1 - Aposentadoria: um processo multidimensional.....	19
Figura 2 - Teia de manuscritos da tese.....	22

### Manuscrito 1

Figure 1 - A century of changes in Brazil's population pyramid (IBGE, 2018) .....	28
Table 1 - Retirement Intentions.....	38
Table 2 - Financial Retirement Plannings Issues.....	39
Figure 2 - Dendogram of the five classes.....	40

### Manuscrito 2

Tabela 1 - Nomes, Definições Operacionais e Quantidade de Itens em cada Fator da Versão da Escala GeDEO antes da Realização da AFE.....	70
Tabela 2 - Solução Fatorial com as Cargas Fatoriais, Comunalidades, Percentual de Variância e Alfas de Cronbach da Escala Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO).....	74
Tabela 3 - Estatísticas Descritivas por Fator e da Escala GeDEO (N=1396) .....	79

### Manuscrito 3

Figura 1 - Fluxograma do processo de busca de artigos.....	95
Tabela 1 - Características Bibliométricas dos Artigos (N=15) .....	96
Tabela 2 - Termos Adotados pelos Artigos em Português para Fazer Referência ao Preconceito Etário.....	98
Tabela 3 - Principais Temas dos Artigos que Compõem a Revisão da Literatura .....	99
Anexo A - Objetivos, Amostras e Instrumentos dos Artigos Empíricos Publicados sobre Ageísmo com Amostras Brasileiras até 2017 (N=8) .....	117

### Manuscrito 4

Tabela 1 - Solução Fatorial com as Cargas Fatoriais, Comunalidades, Percentual de Variância e Alfas de Cronbach da Escala de Ageísmo adaptada para população brasileira (N=647) .....	133
Tabela 2 - Estatísticas Descritivas da EFAge na População Brasileira (N=1261) .....	137
Tabela 3 - Comparação entre Versões da EFAge.....	137
Tabela 4 - Diferenças de Médias dos Fatores e da Versão Unifatorial da EFAge (N=1261) .....	139
Anexo A - Comparação de associações itens-fator em quatro versões da EFAge .....	149

**Manuscrito 5**

Figure 1 - Representation of the hypothesis tested in this study.....	156
Table 1 - Means, Standard Deviations, Cronbach's Alphas, and Bivariate Correlations among Study Variables.....	185
Table 2 - Indicators of Goodness-of-fit of the Study Variables.....	169
Table 3 - Hierarchical Multiple Regression for Financial Planning.....	186
Table 4 - Hierarchical Multiple Regression for Health Planning.....	187
Table 5 - Hierarchical Multiple Regression for Psychosocial Planning.....	188
Table 6 - Hierarchical Multiple Regression for Lifestyle Planning.....	189

## APRESENTAÇÃO

O envelhecimento da população brasileira está acontecendo em um ritmo tão acelerado que especialistas têm denominado o fenômeno de tsunami grisalho (Alves, 2018). Enquanto diversos países europeus, como a França e os Estados Unidos, por exemplo, levaram mais de 100 anos para dobrar o número de pessoas acima de 60 anos, o Brasil levou 25 (Tafner, Botelho, & Erbisti, 2014). Entre 1940 e 2015, a expectativa de vida dos brasileiros aumentou 30 anos para ambos os sexos, subindo de 45,5 anos para 75,5 anos (Brasil, 2017).

Além disso, a taxa de fecundidade total no Brasil passou de 6,28 filhos por mulher em 1960 para 1,90 filhos em 2010: uma redução de cerca de 70%. Em 2017, a taxa chegou a 1,77 filhos em média por mulher e, em 2030, a previsão é de que esse índice caia para 1,5. Deste modo, desde 2010, essa taxa já está abaixo da considerada necessária para a reposição natural da população que é de 2,1 filhos por mulher. Para 2050, as projeções indicam que a proporção de crianças cairá de 22 para 9%, a população em idade ativa cairá de 66 para 58% e a proporção de idosos quase triplicará, de 12 para 33% (Camarano, 2014; Brasil, 2017).

A urbanização, o avanço da ciência e da tecnologia no âmbito da saúde e da educação, a melhoria da qualidade da alimentação e a participação da mulher no mercado de trabalho são os principais fatores que têm levado à redução da fecundidade e ao aumento crescente da expectativa de vida da população de países desenvolvidos e em desenvolvimento, como a brasileira (Brasil, 2017; Camarano, 2014).

O aumento da esperança de vida dos brasileiros também traz desafios para o mercado de trabalho. Entre 2004 a 2009, o Brasil teve um aumento de 38,7% para 42% no número de postos ocupados por pessoas acima de 40 anos. Estima-se que, em 2040, aproximadamente 57% da população brasileira em idade ativa terá mais de 45 anos (PwC/FGV, 2013). A presente tese de doutorado se insere nesse contexto e pretende discutir desafios gerados pelo envelhecimento da população brasileira no mundo do trabalho.

Essa rápida mudança da pirâmide demográfica brasileira tem exigido que o poder legislativo proponha legislações e políticas públicas para preservar as necessidades e os direitos dos adultos maduros e dos idosos, tais como a Política Nacional do Idoso (Brasil, 1994) e o Estatuto do Idoso (Brasil, 2003). Tais legislações defendem, por exemplo, a elaboração e implementação de programas de preparação para aposentadoria (PPAs) nos setores público e privado e estabelecem que são competências dos organismos e entidades públicas garantir o direito ao exercício profissional às pessoas com 60 anos de idade ou mais, desde que respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas, bem como suas habilidades e potencialidades.

Em fevereiro de 2017, o Centro de Estudos e Debates Estratégicos da Câmara dos Deputados, publicou o relatório intitulado “Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece”. Esta publicação defende a necessidade urgente de atuação do Congresso Nacional brasileiro para lidar com os desafios macroeconômicos, tais como o aumento das despesas com a saúde e com as pensões, bem como os desafios no âmbito microeconômico, como a necessidade de promover ações sobre preparação para aposentadoria e a retenção dos trabalhadores mais velhos por mais tempo para evitar a escassez de mão de obra especializada (Brasil, 2017).

Quanto aos desafios macroeconômicos, a incapacidade econômica dos governos de manter os regimes previdenciários tem sido muito discutida recentemente já que o número de contribuintes da Previdência Social diminuiu e o de beneficiários só aumenta. Por isso, o governo vem buscando aprovar uma reforma da previdência desde dezembro de 2016 (PEC 287/2016) e atualmente discute a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) N° 6 de 2019<sup>1</sup> pois alega que o pagamento das previdências sociais segundo as atuais regras se tornou

---

<sup>1</sup> <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>

insustentável e que o rombo do sistema previdenciário já atinge R\$ 195 bilhões<sup>2</sup>. Dados revelam que os gastos do governo com os aposentados atualmente equivalem a 13% do PIB.

Por outro lado, há especialistas que afirmam que a crise econômica que o Brasil enfrenta nos últimos anos e o déficit público referem-se especialmente aos juros que a União paga aos banqueiros bem como à má administração do dinheiro público. Reformas da previdência foram aprovadas no Brasil em 1998 (Governo Fernando Henrique Cardoso) e 2003 (Governo Lula). Logo, caso a PEC 6/2019 seja aprovada, ela representará a terceira reforma nos últimos 20 anos.

As regras do regime geral ainda em vigor são de 35 anos de contribuição para homens e 30, para mulheres. A aposentadoria por idade também é permitida, sendo 65 anos para os homens e 60, para as mulheres, desde que ambos tenham cumprido pelo menos 15 anos de contribuição. A PEC 6/2019 propõe uma nova regra aos trabalhadores da iniciativa privada: idade mínima de 65 anos para homens e 62 para mulheres e 20 anos de contribuição para ambos os sexos. No caso do regime próprio dos servidores públicos, a regra ainda vigente exige 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher, além da exigência de no mínimo de 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria. Pela nova proposta, serão exigidos 65 anos de idade para homens e 62 anos para mulheres, desde que cumpridos 25 anos de contribuição, 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo.<sup>3</sup> Há regras específicas para professores e policiais, e as regras para militares serão apresentadas em breve pelo atual governo.

Comprovados ou não o déficit da previdência e suas causas reais, a reforma deveria ser amplamente discutida por diversos setores da sociedade: governos, entidades representativas de

---

<sup>2</sup> [https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/02/15/internas\\_economia.659974/para-especialistas-reforma-da-previdencia-e-essencial-para-o-pais.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/02/15/internas_economia.659974/para-especialistas-reforma-da-previdencia-e-essencial-para-o-pais.shtml)

<sup>3</sup> <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/03/12/reforma-da-previdencia-traz-mudanca-relevante-para-cenario-fiscal-avalia-ifi>

trabalhadores, associações de aposentados, especialistas da Previdência, pesquisadores sobre aposentadoria, entre outros (Fuks, Perissonotto, & Souza, 2004). Pesquisas de opinião têm revelado que a maioria dos brasileiros não compreende as novas regras que estão sendo propostas.

Além disso, o Brasil deveria discutir e aprovar políticas públicas e intervenções em prol da promoção do envelhecimento ativo e da aposentadoria bem-sucedida, antes da aprovação de qualquer reforma previdenciária. O País se encontra diante de uma situação paradoxal em que o governo defende e o contexto exige que as pessoas trabalhem por mais tempo, mas as organizações e a sociedade de modo geral parecem não estar preparadas para lidar com um conjunto de trabalhadores cada vez mais envelhecidos (França et al., 2014). Em função deste contexto, o termo aposentadoria tem adquirido diversas conotações na contemporaneidade (Zanelli, 2015).

### **Aposentadoria no Brasil: Origem e Conceito**

Há relatos em livros de História que a origem da palavra aposentadoria está relacionada à chegada da família real portuguesa ao Brasil, fugindo das tropas de Napoleão. Em março de 1808, mais de dez mil pessoas aportaram de uma só vez no Rio de Janeiro junto com a família real. E, de modo a conseguir abrigar nobres e protegidos que haviam deixado para trás o luxo com o qual estavam acostumados, as famílias brasileiras que moravam nas melhores habitações foram obrigadas a desocupar sua casa, seus aposentos, permitindo que os recém-chegados fizessem uso inclusive dos móveis, das pratarias, das roupas de cama e dos criados. As melhores propriedades recebiam as iniciais P. R. (Príncipe Real) em suas portas e alguns brasileiros se sentiam orgulhosos em receber esse “reconhecimento” (de los Rios, 2000).

Na época, existia a aposentadoria passiva como a ativa. A passiva permitia que o proprietário, embora recebendo o hóspede, permanecesse na casa. E na ativa, a família deveria desocupar de fato. A verdade é que o ato de despojar a pessoa de sua casa era um costume



antigo da nobreza portuguesa. Desde a dinastia de Borgonha, os reis usavam e abusavam desse preceito. A partir de 1590, virou imposição legal. Assim, os deslocamentos dos reis de Portugal pelo país eram precedidos por um personagem da casa real, o aposentador-mor, que ia à frente escolhendo os aposentos que lhes serviriam de pouso. Esse regime das aposentadorias foi extinto no Brasil em 20 de outubro de 1823, em função do retorno de centenas de pessoas para Portugal, acompanhando o rei D. João (de los Rios, 2000).

Ao pesquisar a palavra aposentadoria nos dicionários Houaiss e Priberam, ambos mencionam que o termo apresenta essa conotação de “retirar-se dos aposentos, sair da vida pública, hospedagem”, o que corrobora essa visão negativa que grande parte da sociedade construiu sobre os aposentados: pessoas sem espaço na vida pública em uma sociedade em que a identidade profissional caracteriza sobremaneira a identidade do indivíduo. Os termos em português de Portugal, francês e inglês, respectivamente – reforma, *retrait* e *retirement* –, também carregam esta conotação negativa. Já a concepção em espanhol *jubilación*, do latim *jubilatio*, gritos de alegria, traz a ideia da celebração de um direito adquirido após anos de dedicação ao trabalho.

Apesar de ser comumente entendida como “a saída da vida laboral remunerada”, a aposentadoria não possui um conceito único, simples e claro. Trata-se de um fenômeno complexo, difícil de ser definido e mensurado (Beehr & Bowling, 2013; Denton & Spencer, 2009). Afinal, é investigada por diferentes disciplinas, tais como a gerontologia, a economia, a sociologia, a ciência política, a psicologia organizacional e do trabalho e, a depender da área que a analisa, a conceituação dada é diferente.

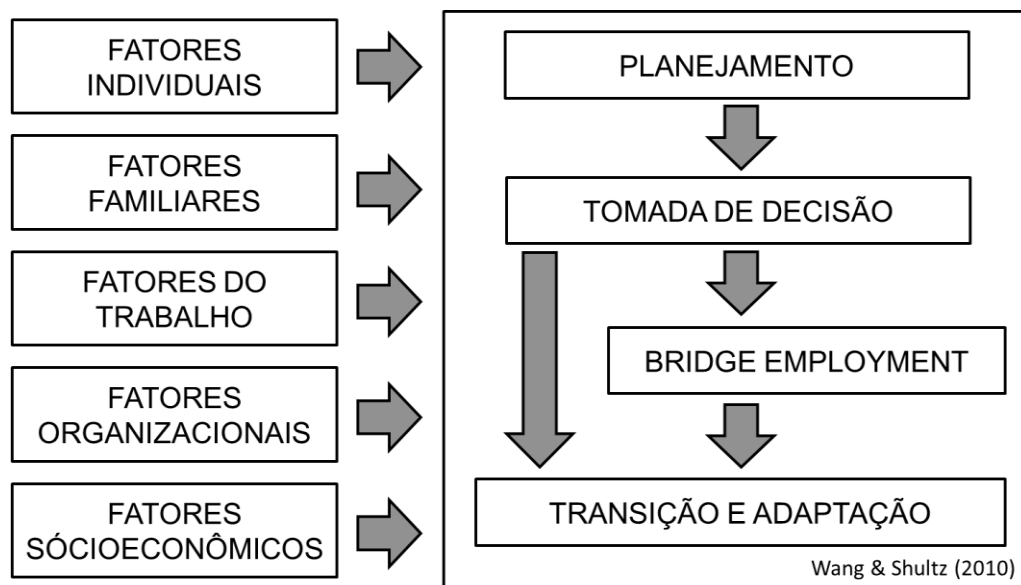
A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) considera uma pessoa aposentada quando, com 40 anos ou mais, se encontra fora do mercado de trabalho por pelo menos cinco anos depois da finalização de uma ou algumas carreiras, o que costuma

acontecer por volta dos 63 anos de idade, no caso dos países integrantes da Organização (OECD, 2013).

Sob o espectro da psicologia organizacional e do trabalho, a aposentadoria refere-se à saída do mercado de trabalho e ao distanciamento comportamental e psicológico do indivíduo em relação ao trabalho. Além disso, ela depende de fatores individuais, familiares, do trabalho, organizacionais e socioeconômicos, e não deve ser vista como um evento único, mas como um processo que se dá desde o planejamento, passando pela intenção e tomada de decisão, adaptação inicial e diferentes vivências ao longo da aposentadoria.

No dia 20 de novembro de 2018, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão aprovou a Portaria Nº 12, que instituiu as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria (Brasil, 2018). O documento foi elaborado por uma equipe de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, juntamente com estudiosos sobre o tema, que definiram a aposentadoria no contexto do servidor público federal do poder executivo como o “término do exercício profissional no serviço público que se caracteriza como direito aos proventos mensais por já ter adquirido as condições legais exigidas pelo Estado” (página 100, Brasil, 2018).

Há ainda os que optam por finalizar a carreira principal, solicitar o recebimento do benefício social ou privado, mas seguir trabalhando, condição denominada pelos especialistas de *bridge employment*, que pode ser traduzida como emprego ponte, mas como ainda não há uma tradução consensual para o português, muitos pesquisadores brasileiros têm optado por adotar o termo em inglês. O *bridge employment* refere-se ao período de transição entre a carreira principal e a aposentadoria plena (Wang & Shi, 2014; Wang & Shultz, 2010). A Figura 1 explicita esse conceito de aposentadoria, processual e multidimensional.



*Figura 1.* Aposentadoria: um processo multidimensional

Esse modelo é central para este projeto de doutorado porque explicita que quando se investiga o fenômeno da aposentadoria, sendo ela um processo, é importante esclarecer sobre qual estágio a investigação se debruça. No caso da presente tese, o foco foi no primeiro estágio: o planejamento, acessando trabalhadores de 40 anos de idade ou mais sobre como eles têm se preparado para aposentadoria.

### **Justificativa desta Tese**

Estudos revelam que preparar-se para aposentadoria facilita a transição e prediz bem-estar nesta fase da vida (Donaldson, Earl & Muratore, 2010; Noone, Stephens, & Alpass, 2009). Embora os estudos sobre planejamento financeiro dominem a literatura científica, já é consenso que planejar-se para aposentadoria envolve outras dimensões além das finanças. Existem seis domínios que são investigados principalmente na literatura: 1. financeiro; 2. saúde; 3. psicossocial / interpessoal: relações sociais e familiares; 4. estilo de vida: lazer e / ou ocupação; 5. habitação: onde morar durante a aposentadoria; e 6. psicológico: como separar-se emocionalmente da rotina, interação entre colegas de trabalho, benefícios organizacionais

(Noone et al., 2009; Petkoska & Earl, 2009; Zhang & Wang, 2019). Esta tese investigará fatores que influenciam os quatro primeiros domínios desta lista.

Com relação aos preditores do planejamento para aposentadoria, a maioria das pesquisas sobre o tema verificou antecedentes individuais (e.g. sexo, idade, renda, saúde, autoeficácia) e familiares/sociais (e.g. estado civil, satisfação com o casamento, suporte social) (Wang & Shi, 2014; Zhang & Wang, 2019). Este estudo traz uma contribuição ao investigar o ageísmo bem como alguns fatores organizacionais e do trabalho.

Assim, o que se observa é um contexto paradoxal onde cada vez mais os indivíduos são os responsáveis por se planejar para aposentadoria, sem poder contar com o benefício concedido pelo Estado, e algumas poucas organizações – especialmente as públicas – oferecem Programas de Preparação/Orientação/Educação para Aposentadoria de modo a buscar auxiliar os trabalhadores nesse sentido. Concomitantemente, o crescimento da esperança de vida e a aprovação da reforma da previdência exigirão que os brasileiros trabalhem por mais tempo, adiando suas aposentadorias e, conseqüentemente, ignorando e adiando a importância deste planejamento ao longo da carreira.

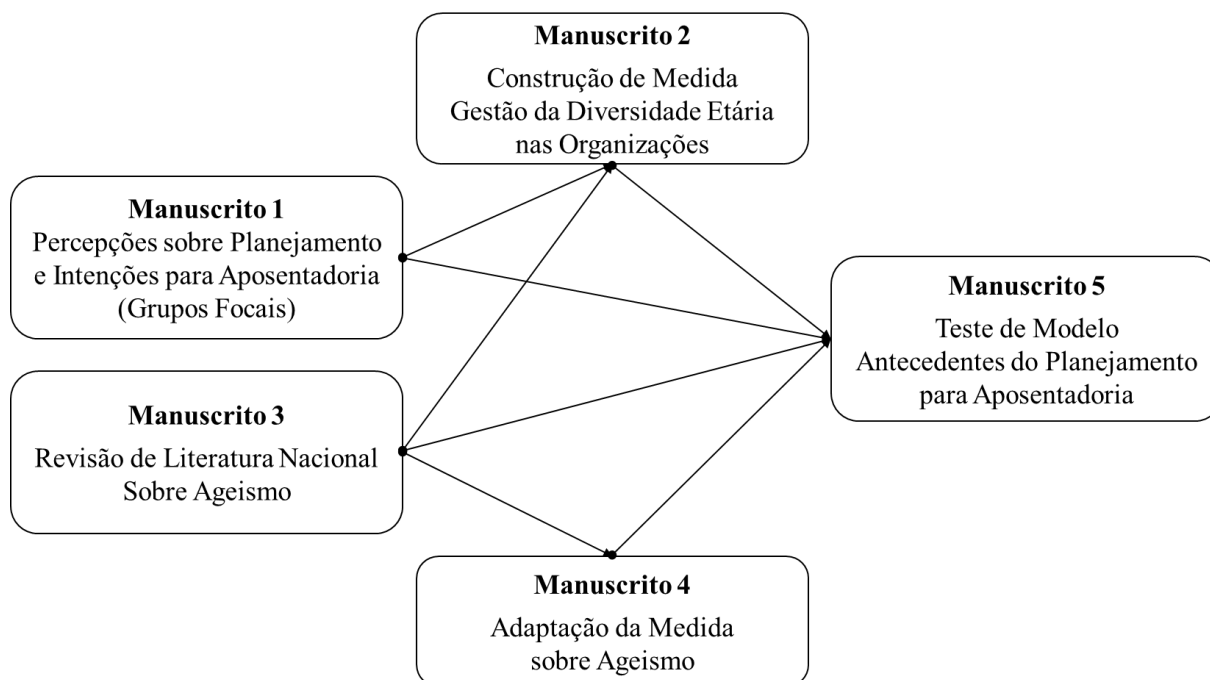
Apesar da evidente necessidade de se manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, assiste-se na prática empresarial a tendência oposta, por meio, por exemplo, do incentivo às aposentadorias antecipadas ou da não contratação de pessoas acima de 50 anos. Diversas organizações de países que enfrentaram crises econômicas recentemente, como Portugal, Itália, Grécia e Espanha, estimularam a aposentadoria antecipada, seja para renovar ou enxugar seus quadros de pessoal. Frente a essa situação, a União Europeia definiu como objetivo para os governos, parceiros sociais e organizações, o aumento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, bem como o acesso ao desenvolvimento de competências que permitam um envelhecimento mais ativo e saudável (OECD, 2013), prática que o Brasil também deveria implementar.

Ao mesmo tempo, além da oferta de ações para ajudarem os empregados a se prepararem para uma aposentadoria tardia, é dever das organizações que pretendem se manter sustentáveis no mercado gerir equipes de trabalho que serão mais diversas no que se refere à idade, realocando funcionários com frequência, oferecendo treinamentos para aquisição de novas competências, evitando conflitos entre gerações, reduzindo o preconceito etário e valorizando trabalhadores de diferentes faixas etárias a aprenderem e trabalharem juntos.

### **Objetivos da Tese e seus Manuscritos**

O objetivo geral da tese foi identificar, entre variáveis psicossociais, da carreira, do trabalho e das organizações, preditores do planejamento para aposentadoria. Esse objetivo foi desdobrado em quatro objetivos específicos. O primeiro foi descrever, a partir de um estudo qualitativo, percepções de trabalhadores sobre o processo de planejamento para aposentadoria, o papel das organizações para gerenciar uma força de trabalho diversa quanto à idade, bem como intenções para aposentadoria e fatores que interferem no processo decisório. Desenvolver e adaptar, respectivamente, dois instrumentos de medida: gestão da diversidade etária nas organizações e ageísmo, fornecendo evidências de validade, representou o segundo objetivo. O terceiro objetivo consistiu em realizar uma revisão da literatura sobre ageísmo para compreender como o fenômeno vem sendo analisado na literatura científica brasileira. Por fim, o quarto objetivo específico foi identificar o quanto as variáveis antecedentes ageísmo, centralidade do trabalho, entrincheiramento na carreira, gestão da diversidade etária nas organização e tempo de contribuição da previdência social e da previdência complementar explicam o planejamento para aposentadoria, em suas dimensões financeira, saúde, psicossocial e estilo de vida, controlando os efeitos de variáveis demográficas.

Cinco manuscritos foram redigidos para compor esta tese e atender a esses objetivos. Embora cada manuscrito seja em si mesmo uma pesquisa, eles estão concatenados e representados na Figura 5.



*Figura 5.* Teia de manuscritos da tese

A revisão da literatura sobre os construtos, em especial sobre os fatores que interferem no planejamento e na tomada de decisão, estimularam a pesquisadora à condução de um estudo qualitativo (Manuscrito 1) para observar a existência e a importância de variáveis indicadas como relevantes pelos estudos internacionais (e.g. ageismo e gestão da diversidade etária nas organizações) no contexto organizacional brasileiro. Assim, o primeiro manuscrito representa um estudo preliminar e seus resultados justificaram a realização dos demais.

O Manuscrito 2 apresenta as etapas que envolveram o processo de construção da medida Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO), já que a análise de medidas existentes na literatura internacional revelou que elas não refletem a realidade das organizações brasileiras. O Manuscrito 3 se refere à revisão da literatura sobre ageismo no Brasil e chama a atenção dos pesquisadores em psicologia social e áreas correlatas para o preconceito etário frequente na realidade nacional, mas ainda pouco estudado.

De modo a expandir a quantidade de medidas adaptadas para o português do Brasil, o Manuscrito 4 relata o processo de adaptação e identificação de propriedades psicométricas e

índices de precisão da Escala Fraboni de Ageísmo (Rupp, Vodanovich e Credé, & 2005). Em ambos os manuscritos sobre medidas (2 e 4), foram realizadas análises fatoriais exploratórias e confirmatórias com amostras diferentes.

Os quatro estudos permitiram que o último fosse realizado. Assim, o Manuscrito 5 apresenta seis hipóteses que traduzem as explicações esperadas pelas variáveis relacionadas à carreira, às práticas de gestão e ao trabalho em relação às quatro dimensões do planejamento. Os manuscritos da tese, seja por meio das revisões executadas, dos instrumentos desenvolvidos ou dos resultados empíricos detectados, almejam contribuir tanto para a academia quanto para as organizações e seus profissionais. A seção das considerações finais compila as contribuições dos estudos, aponta as limitações da pesquisa e indica estudos futuros.

Por fim, é válido destacar que a amostra que compõe os estudos desta tese refere-se a um conjunto de trabalhadores brasileiros privilegiados. Os trabalhadores que participaram dos estudos trabalham em organizações públicas, privadas, de economia mista ou do terceiro setor. Entretanto, a crise político-econômica que o Brasil está enfrentando nos últimos anos afeta claramente o mercado de trabalho e o quantitativo de pessoas desempregadas e de trabalhadores sem carteira assinada tem crescido de maneira expressiva. No ano de 2018, quando as pesquisas foram conduzidas, o País tinha 91,8 milhões de trabalhadores ocupados, sendo 32,9 milhões sem carteira assinada, ou seja quase 36%.<sup>4</sup> Em função disso, o número de pessoas que contribuem para Previdência Social vem diminuindo e, no ano de 2018, apenas 63,4% dos trabalhadores ocupados eram contribuintes.<sup>5</sup> É importante situar o leitor neste contexto, ressaltando, porém, que mesmo entre os trabalhadores formais, muitos deles não se preparam para aposentadoria e enfrentam dificuldades de adaptação à esta etapa da vida.

---

<sup>4</sup> <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/01/31/brasil-tem-recorde-de-trabalhadores-sem-carteira-assinada-mostra-ibge.ghtml>

<sup>5</sup> <https://g1.globo.com/economia/noticia/previdencia-perdeu-11-milhao-de-contribuintes-em-2017-aponta-ibge.ghtml>

## Referências

- Alves, J. E. D. (2018). *O envelhecimento populacional no Brasil*. Em II Congresso Nacional de Envelhecimento Humano (CNEH), Curitiba, 22 a 24 de novembro de 2018. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/393950139/O-Envelhecimento-Populacional-no-Brasil>
- Beehr, T.A., & Bowling, N.A. (2013). Variations on a retirement theme: conceptual and operational definitions of retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 42-55). New York: Oxford University Press.
- Brasil (2017). *Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece*. Câmara dos Deputados, Centro de Estudos e Debates Estratégicos, Consultoria Legislativa. Brasília: Edições Câmara. Retirado de: [goo.gl/igCuyw](http://goo.gl/igCuyw)
- Brasil (2018). *Portaria N° 12, de 20 de novembro de 2018*. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/Min\\_Div/MPOG\\_Port\\_12\\_18.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/Min_Div/MPOG_Port_12_18.html)
- Brasil (1994). *Lei n° 8.842, de 4 de janeiro de 1994, Política Nacional do Idoso*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8842.htm)
- Brasil (2003). *Lei n° 10.741, de 1 de outubro de 2003, Estatuto do Idoso*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)
- Camarano, A. A. (2014). Perspectivas de crescimento da população brasileira e algumas implicações. Em A. A. Camarano (Org.). *Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?* (pp. 177-210). Rio de Janeiro: Ipea.
- De los Rios Filho, A. M. (2000). *O Rio de Janeiro Imperial*. 2ª Ed. Topbooks: Rio de Janeiro.
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging*, 28, 63-76.
- Donaldson, T., Earl, J. K., & Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 279–289. doi:10.1016/j.jvb.2010.03.003



- França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Siqueira-Brito, A. R., Amorim, S. M., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os Programas de Preparação para a Aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 879-898.
- Fuks, M.; Perissinotto, R. M. & Souza, N. R. (Eds.). (2004). *Democracia e participação: os conselhos gestores do Paraná*. Curitiba: UFPR.
- Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD (2013). *Pensions at a Glance 2013 OECD and G20 indicators*. doi:10.1787/pension\_glance-2013-en
- PwC/FGV (2013). *Envelhecimento da força de trabalho no Brasil*. 40 pgs. Retirado de: <https://goo.gl/1728pc>
- Tafner, P., Botelho, C., & Erbisti, R. (2014). Transição demográfica e o impacto fiscal na previdência brasileira. In A. A. Camarano (Org.). *Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?* (pp. 539-570). Rio de Janeiro: IPEA.
- Wang, M., & Shultz, K.S. (2010). Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(2), 172-206. doi: 10.1177/0149206309347957
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115131
- Zanelli, J. C. (2015). Aposentadoria e pós-carreira. Em P. F. Bendassoli & J. E. Borges-Andrade. *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 59-68). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Zhang, L. & Wang, Z. (2019). Research status and localization development of retirement planning. *Advances in Psychological Science*, 27(2), 251-267. doi: 10.3724/SP.J.1042.2019.00251

## MANUSCRITO 1

Retirement Planning and Reasons to Retire According to the  
Perception of Brazilian Workers: A Qualitative Study

Planejamento e Razões para Aposentadoria de acordo com a  
Percepção de Trabalhadores Brasileiros: Um Estudo  
Qualitativo

## Abstract

In 2060, one in each four Brazilians will be 65 years-old or more, while nowadays the proportion is of one in each 10 Brazilians. This fast aging phenomena is boosting the need of more research about issues related to retirement and to an age diverse workforce. The aim of this qualitative research was to describe the perceptions of workers who live in Brasilia, Brazil about their retirement planning process, the organization role in order to manage an age-diverse workforce (including helping them to plan for retirement) as well their retirement intentions and reasons to retire. Divided in six focus groups, 33 Brazilian workers (23 women) from 47 to 69 years-old participated in this study. Participants also answered a closed questionnaire about sociodemographic data as well as retirement related issues. Qualitative data was analyzed using the software Iramuteq. When asked about their retirement intentions, most of them said their preference would be the bridge employment. Eleven of them had the chance to participate in retirement planning programs, but 21 reported they would participate if they had the chance to. The content analysis gave rise to five classes: Retirement planning programs characteristics; HR practices to manage an age diverse workforce; Retirement planning dimensions; Family relations quality as a reason to retire; and Taking care of yourself as a reason to retire. International and national studies that corroborate these results are discussed.

**Keywords:** retirement planning, retirement decision making, qualitative study, focus groups, Iramuteq software

## Resumo

Em 2060, um em cada quatro brasileiros terá 65 anos ou mais, enquanto hoje a proporção é de um em cada 10 brasileiros. O envelhecimento acelerado está impulsionando a necessidade de mais pesquisas sobre questões relacionadas à aposentadoria e a uma força de trabalho diversificada em relação à idade. O objetivo desta pesquisa qualitativa foi descrever percepções de trabalhadores residentes em Brasília, Brasil, sobre o processo de planejamento para aposentadoria, o papel da organização para gerenciar uma força de trabalho diversificada quanto à idade (incluindo o planejamento para aposentadoria), bem como suas intenções e razões para se aposentar. Divididos em seis grupos focais, 33 trabalhadores brasileiros (23 mulheres) de 47 a 69 anos participaram deste estudo. Os participantes também responderam a um questionário fechado sobre dados sociodemográficos e questões relacionadas à aposentadoria. Os dados qualitativos foram analisados com o *software* Iramuteq. Quando perguntados sobre suas intenções para aposentadoria, a maioria disse que sua preferência seria o *bridge employment*. Onze deles tiveram oportunidade de participar de programas de planejamento para a aposentadoria e 21 relataram que participariam se tivessem essa chance. A análise de conteúdo deu origem a cinco classes: Características dos programas de planejamento de aposentadoria; Práticas de RH para gerenciar uma força de trabalho diversificada por idade; Dimensões do planejamento para aposentadoria; Qualidade das relações familiares como motivo para se aposentar; e Cuidar de si como um motivo para se aposentar. Estudos internacionais e nacionais que corroboram esses resultados são discutidos.

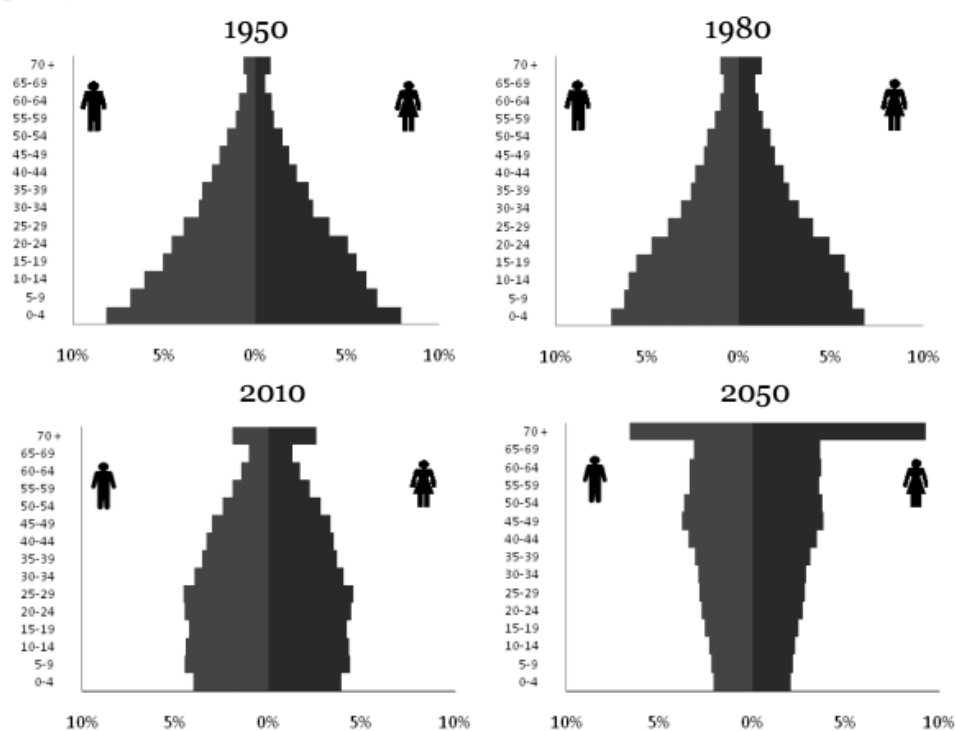
**Palavras-chave:** planejamento para aposentadoria, tomada de decisão para aposentadoria, estudo qualitativo, grupo focal, software Iramuteq

*Retirement is... when you stop living to work and start working to live.*

Research participant

## Introduction

The number of countries in the world whose proportion of older people exceeds the number of other segments of the population is increasing. Brazil's population surpassed 208 million people in 2018. Currently, the amount of people until 14 years-old is 21.3% and it will drop to 15.4% in 2050. The group between 15 and 64 years-old represents 69.4% of the population nowadays and will decrease to 62.7%. But the percentage of people that are 65 years-old or more will move from 9.2% to 21.9%. Figure 1 shows how impressive is the up-to-date and expected change in Brazil's population pyramid in one century (IBGE, 2018).



*Figure 1. A century of changes in Brazil's population pyramid (1950-2050) (IBGE, 2018)*

This fast demographic change is boosting policy makers in Brazil to propose legislations in order to preserve the needs and rights of this group, like the National Elderly Policy (Brasil, 1994), the Elderly Statute (Brasil, 2003), and the Ordinance N<sup>o</sup> 12 of the Ministry of Planning, Budget and Management, published in November 20<sup>th</sup> 2018, which

establishes general guidelines for the promotion of retirement education in public federal organizations (Brasil, 2018). Although the number of technical reports (e.g. Brasil, 2017) and scientific papers has been increasing significantly in the largest Latin American country (Boehs, Medina, Bardagi, Luna, & Silva, 2017), there is still many gaps that need to be investigated regarding retirement and the elderly issues (Antunes & Moré, 2016).

This study aimed to describe the perceptions of a diversified sample of workers who live in Brasilia about their retirement planning and decision-making process. The present study preceded quantitative studies on the same topics of the present research with Brazilian workers, allowing the researcher to understand the phenomena by a qualitative perspective first.

A literature review about “retirement” and “work” found that 42 scientific papers were published in Latin America until 2016 (Boehs et al., 2017). Thirteen of them adopted qualitative methods, but only one of them used focus groups (França, Menezes, & Siqueira, 2012). Therefore, by using focus groups, this research accesses the workers’ subjective perceptions given and shared by the interaction between them, contributing to evidence empirical results and to reduce methodological gaps in the Brazilian literature. According to Godoy (1995), the qualitative research aims to broaden current science through descriptive data obtained by the direct contact with people in order to reach the perspective of those who are involved with the phenomenon.

### **Retirement planning**

Retirement is an important life happening that may affect one’s routine, social networks, and economic resources, requiring adjustment for both the retiree and other members of the household. Studies have found that retirees, in comparison with workers, tend to report poorer physical health and lower activity levels, depression, loneliness and lower life satisfaction and happiness (Kim & Moen, 2002; Richardson & Kilty, 1991; Ross & Drentea, 1998). In opposition to, other studies demonstrated that many individuals tend to look forward

to retirement (e.g., Dorfman, 1992) as well as report being satisfied with this phase (e.g., Calasanti, 1996).

Therefore, workers, therapists, managers, researchers have no doubt about the importance of retirement planning in order to avoid the occurrence of those negative experiences. Retirement planning refers to one's long-term habits and investments to get prepared for his/her post-retirement life (Noone, Stephens, & Alpass, 2010; Zhang & Wang, 2019). The theoretical framework adopted in this research is the retirement process theory that considers that planning involves stages (Friedman & Scholnick, 1997) as described by Noone et al. (2010) as representations, goals, decisions and preparedness (behaviors).

Even though the studies about financial planning dominate the scientific literature (Hershey, Henkens, & van Dalen, 2010; Hershey, Jacobs-Lawson, McArdle, & Hamagami, 2007; Topa, Lunceford, & Boyatzis, 2018), there is the consensus that retirement planning is a multidimensional process. Analyzing retirement planning measures, there are six domains that are mainly investigated in the literature: 1. financial; 2. health; 3. psychosocial/interpersonal: social and family relations; 4. lifestyle: leisure and/or occupation-related; 5. housing: where to live during retirement; and 6. psychological: how to emotionally detach from routine, co-workers interaction, organizational benefits (Lee & Law, 2004; Noone et al., 2010; Petkoska & Earl, 2009; Zhang & Wang, 2019).

Retirement Planning Programs (RPPs) were first offered by employers in the United States in the 1950s (Glamsner, 1981; Leandro-França et al., 2016), but probably because many Brazilian public policies suggest that organizations should implement RPPs (Brasil, 1994; Brasil 2003; Brasil, 2018), their offer in universities and in other public organizations, specially, is growing in the same pace as the number of publications about RPPs in Brazil. The literature review published by Boehs et al. (2017) found out that 50% (21 publications) about retirement were describing and/or evaluating these programs.

Retirement planning programs have been offered by organizations and counselors to help individuals to start planning ahead for this phase in order to smooth their transition and adjust better to retirement (França et al., 2014; Murta, Leandro-França, & Seidl, 2014; Zanelli, Silva, & Soares, 2010). They are considered an important prevention and promotion intervention for the individual's health, especially those who spent most time of their career working in the same job and/or for the same organization (Murta et al., 2014; Leandro-França, Murta, Hershey, & Barbosa, 2016).

Beyond its relevance, the national literature about retirement planning indicates some characteristics and challenges related to them. First of all, as organizations have different financial, material and human resources, RPPs can be offered in different formats: long - any meetings of different themes offered during a few months; intensive - many meetings of different topics offered in a short period of time; and brief interventions – one meeting, can be a speech, an individual orientation or a structured short group intervention (Leandro-França et al., 2015; Murta et al., 2014).

Some of the most cited challenges discussed in the literature are: (a) the need of high quality training of the HR teams and also of psychosocial support (leaders and peers) in order to plan, implement and evaluate these programs (Seidl, Leandro-França, & Murta, 2017); (b) the lack of reports and publications related to the evaluation of these Programs is critical because the evaluation is necessary to improve them and to measure if they are reaching their goals (Boehs et al., 2017; França et al., Seidl et al., 2017); (c) the resistance of the target audience to participate in these programs is expressive and due to many reasons. One of them is that some people think they are being offered to dismiss older employees (Murta et al., 2014; Zanelli et al., 2010).

### **Management of an age-diverse workforce**

Help workers to prepare for retirement represents one important intervention related to the protection and promotion of the individuals' health. However, there are many others practices that can be offered by organizations in order to acquire and keep mature, experienced and loyal employees and also to deal with other issues related to an aging workforce (Mazur-Wierzbicka, 2018). Different human resources areas can offer policies and practices in order to reach and respect people of different ages, like: recruitment and selection, training and life-long learning, career management, work redesign, intergenerational practices, flexible working hours (Mazur-Wierzbicka, 2018; Peiró, Tordera, & Potocnik, 2012; Truxillo, Cadiz, & Hammer, 2015).

While the implementation of RPPs is clearly growing, the adoption of age-friendly work practices is still considered inexistent in the Brazilian organizational context although França et al. (2014) showed that HR managers consider the demand for these interventions are high and, for this reason, it should be implemented. The number of scientific studies published in Brazil about this topic is tiny (Cepellos, 2013; Cepellos & Tonelli, 2017; Cepellos, 2018; França et al., 2014).

### **Retirement decision making**

As retirement meaning and operationalization has been changing in the last decades, the different possibilities of retirement intentions need to be considered in the studies. Thus, when someone reach the legal criteria to retire, he/she normally choose one among the four options: (a) late retirement: postpone retirement and keep working in the same company, with the same workload; (b) part-time job: keep working at the same organization but in a reduced shift; (c) bridge employment: as the term itself says, it is a transition phase between full-time work and full-retirement, it is paid work undertaken after retirement from the main career job but before exiting the labor force completely; (d) full retirement: ask for his/her social security



contributions and stop definitely to work. As the great majority of Brazilian organizations do not allow part-time jobs, França, Menezes, Bendassoli and Macêdo (2013) explains that (a), (c) and (d) options are the ones normally considered in Brazilian studies.

The decision-making process in relation to retirement can be understood in three phases: first, individuals imagine how their retirement will look like, they see it in an abstract way; then, when they see it more concretely, they analyze the best time to make the decision; finally, people make their decisions and face the transition to retirement (Feldman & Beehr, 2011). Based on the theory of planned behaviors, it is assumed that these retirement intentions will predict the real retirement decisions in the future (Ajzen, 2002; Henkens & Tazelaar, 1997; Solem et al., 2016).

The international literature about the predictors of the retirement decision-making is extensive. Individual predictors like age, subjective expectancy of life, health perception, marital status, perception of social relations quality, and financial planning have been incorporated into many studies. Organizational and job variables like job satisfaction, job involvement, flexible work options, work perception and control, retirement planning programs, and HR practices towards older workers have been already analyzed in international studies as predictors (Jex & Grosch, 2012; França et al. 2013).

Searching for empirical studies about retirement decision-making predictors with Brazilian workers, only four papers were found (Figueira, Haddad, Gvozdz, & Pissinati, 2017; França, 2009; Menezes & França, 2012; Macêdo, Bendassoli, & Torres, 2017). An inferential study done with public employees who work at Rio de Janeiro showed that those who not perceive their health well report full retirement as the preferred retirement intention (Menezes & França, 2012), result that was also found by Wang, Zhan and Shultz (2008). Age, job perception, flexible work options and job control predicted the decision to postpone retirement;

job perception and flexible work options also predicted bridge employment (Menezes & França, 2012).

A cross-cultural quantitative research between Brazilians and New Zealand top executives revealed that family and friends play an important role during someone's decision making process to retire as workers of both nationalities, reported that one of the retirement gains would be have more time for their affective, familiar and social relationships (França, 2009). To measure this influence, the author used the 4-item unidimensional scale she developed: Friends and Family Influence on Retirement Decision (FFIRD). A qualitative study done with 16 pre-retirees from a public university institution located in the south of Brazil adopted the Theory of Social Representations and concluded that family and work experiences act as push and pull factors specially when the pre-retiree does not have post-career life projects, indicating that workers should participate in retirement planning programs (Figueira et al., 2017).

A qualitative study accessed 283 individuals, among retirees and workers, concluded that retirement attitudes/meaning impact their retirement intentions. Full retirement is linked to the idea of enjoying free time and having a better quality of life, while postponing retirement is associated with being active at work and lacking replacement activities (Macêdo et al., 2017). Retirement was seen as (a) the workers right - to receive the pension and stop working after have been contributed to society along his/her career; (b) as a new stage of life - time to invest on new activities and projects, retirement as freedom; (c) as a period to stay at home doing nothing - representing the negative stereotyped view about retirement; (d) time to enjoy life - take more care of yourself, family and friends, have more quality of life; (e) a deserved rest – time to relax after working so hard. Those who see retirement as a new beginning, a time to take care of other life dimensions that received restricted attention during full-career tend to choose full retirement (Sargent, Lee, Martin, & Zikic, 2013).

Once again, this study aimed to describe the perceptions of a diversified sample of workers who live in Brasilia about their retirement planning process, the organization role in order to manage an age-diverse workforce, their retirement intentions as well as the main reasons that influence their decision to retire.

## **Method**

### **Participants**

Brazilian workers who were living in Brasilia and who are 40 years-old or more were invited to participate in this exploratory, cross-sectional, qualitative study. They could have reached the legal criteria to retire or not, but they had to be working as employees for organizations. Six focus groups were conducted, thirty-three people participated in total and each focus group varied from four to nine participants.

Regarding the sociodemographic characteristics of this participants, 23 were women (10 men); their age varied from 47 to 69 years-old ( $M=55$ ;  $SD=5.08$ ); 23 were married (eight were divorced, one was single and one was widow); 17 of them had two children (eight had three kids, three had one kid, other three had no kids and two had four kids or more) and 24 had completed higher education (while six had completed high school and three had completed only basic education). Five focus groups were done with employees of middle and high middle classes while one was done with low income workers, a cleaning staff.

Regarding the organization type, 13 were working at public organizations, 11 worked for public enterprises, seven worked for private companies and two of them were entrepreneurs. Organizational tenure revealed that ten of them were in the same organization for ten years-old or less, other ten of them worked in the same company between 20 to 30 years-old and 11 of them worked in the same company for 31 years-old or more.

## **Instruments**

Participants answered sociodemographic questions, like: gender, age, marital status, number of children, educational level, organization type and organizational tenure. This questionnaire also contained closed questions about the workers' retirement intentions (late retirement, bridge employment or full retirement), their participation in retirement planning programs (RPP) and also about their financial planning for retirement in order to achieve all objectives of the study.

A guide of questions was used to conduct the focus groups. The researcher who was responsible for its conduction is a psychologist who have already worked mediating retirement planning programs. The questions that composed the guideline were: 1. What are you doing in order to prepare for retirement?; 2. What does the organization you work for is doing in order to help you to plan for retirement? 3. How does your organization deal with an aging workforce?; 4. Which are the main factors that influence your decision to retire? After the interviewer considered that all questions were answered, a last open question was done: 5. Would you like to talk about any other issue that has not been addressed? In order to give the participants the space to talk about any other relevant issue that was not covered in the guideline.

## **Procedures**

Invitations to participate in this study were sent to workers of private and public organizations in Brasilia, Brazil. The researcher knew that some of these organizations offered retirement planning programs (RPPs) to their employees, but others do not. The invitation had a link to a Google Docs form where the interested person could send their name, age, phone number, e-mail and the best period of time available for participation in the following weeks. The focus groups were scheduled based on the availability of the majority. The research team decided to stop conducting the focus groups when saturation was achieved, meaning that the

contents brought by groups five and six were starting to repeat the speech presented by the previous groups.

Each focus groups lasted between forty minutes and two hours; they were conducted by the same researcher and all of them were recorded with the subjects' consent. It was explained that the recording was required in order to analyze the data afterwards, but their names would not be revealed. A Free and Informed Consent Term was applied to the participants in order to guarantee that their contribution was voluntary and anonymous. This research was submitted and approved by the Ethical Committee of the Humanities and Social Sciences Institute of the University of Brasilia (N° 2.183.771).

### **Data analyses**

Sociodemographic data, retirement intentions, retirement planning programs participation and financial planning were analyzed by descriptive statistics. Focus groups data was analyzed by the free textual analysis software IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) version 0.7 ALFA 2. This software helps organizing a large volume of textual data, forming similar reference fields – called classes – as a function of the frequency of the words used. Therefore, lexical analysis is done by the program, but the researcher is the one who interpret the data (Camargo & Justo, 2013).

In order to process data, text segments or the Initial Context Units (ICU), from a textual *corpus*, are classified according to their respective vocabularies and broken down according to their frequency. This process is called Descendant Hierarchical Classification (DHC) analysis (Reinert, 1983). Thus, the Chi-square test ( $Qui^2$ ) is used to verify the association of the ICUs with each given class. Words are selected according to the  $p$  value ( $p \leq 0.001$ ), which indicates significant association and, also, that word belongs to the class stipulated by the software.

Classes are named according to the phrases and expressions that best represented it (Camargo & Justo, 2013).

## Results

### Retirement intentions

Participants answered some closed questions regarding intentions for retirement, retirement planning programs participation, and financial retirement planning actions. Table 1 presents the participants intentions when they reach the legal criteria to retire. Only four people reported they prefer to stop working (full retirement). Eleven participants (33,3%) reported they want to postpone retirement and keep working in the same job and organization (late retirement). However, the majority of this sample, seventeen workers (51.5%) mentioned they want to retire (which means in this case ask for their social pension), but keep working (bridge employment). Those who marked this option were also invited to explain which type of job and activity they would be interested to perform. Most of them said they want to do new activities, in a reduced work shift, as a self-employer or as a volunteer.

Table 1.

#### *Retirement Intentions*

When you reach the legal criteria to retire, what would be your intention?	1. Retire, but keep working	17
	2. Postpone my retirement and keep working on my current job	11
	3. Retire and stop working	04
	4. Don't know	01
If you have chosen option 1, keep answering the following three questions:		
Which type of job would you like to have?	Self-employed or as a volunteer	08
	Self-employed	07
	As a volunteer	02
Which type of activity would you like to perform?	New activities	14
	Same activities	03
How many hours would you like to work?	Less hour than nowadays	15
	Same hours as nowadays	02

### **RPP participation and financial planning issues**

When asked if they will retire at the organization they work for right now, 94% (n=31) said yes while two participants said they don't know. One third (n=11) had the chance to participate in RPPs by the time they participated in this research, but 21 said they would participate if they have the chance to do it, which mean only one person did not mention interest to participate.

As Table 2 shows, 24 (60.6%) participants reported that they contribute to their social security plan for, at least, 31 years. It is worrisome that 54.5% (n=18) do not have any extra pension plan and, among those fifteen who have, only two paid it for more than 20 years. It is impressive that 25 participants (75.8%) have at least one person who depends economically on them (Table 2). When it was questioned who were these dependents, they mentioned not only son and/or daughter, but also parents, siblings, grandchildren, nephews/nieces, ex-partners.

Table 2.

#### *Financial Retirement Planning Issues*

<b>Questions</b>	<b>Answers</b>	<b>N</b>
For how long do you or the organization you work for pay your social security pension?	Less than 5 years	01
	6 to 20 years	00
	21 to 30 years	08
	31 to 40 years	16
	41 years or more	04
Do you pay any other complementary, extra, private pension plan?	Don't know	04
	Yes	15
If yes, for how long?	No	18
	Less than 5 years	03
	6 to 10 years	01
	11 to 20 years	08
	20 years or more	02
How many people is economically dependent on you nowadays?	Don't know	01
	I don't have any	07
	One dependent	10
	Two dependents	07
	Three dependents	07
	Four dependents	01
	Didn't answer	01

### Focus groups results

The textual *corpus* presented 1010 segments of texts (ICUs) and Iramuteq analyzed 869, which corresponds to 86.04% of the total and represents an adequate portion for the use of the Hierarchical Classification Descend (CHD) method. According to Reinert (1983), proportions smaller than 60.0% are not indicate for this analysis.

The content analysis gave rise to five classes. The dendrogram presented in Figure 2 shows the relationships between these five classes and indicates the percentage of ICUs of each of them in relation to the whole textual *corpus*. The classes were named according to the main subjects, demonstrated by the words and interpretation of their convergence with the theoretical framework adopted. Each class will be described in the following lines and verbal reports said by the participants will be shown as examples to illustrate the classes.

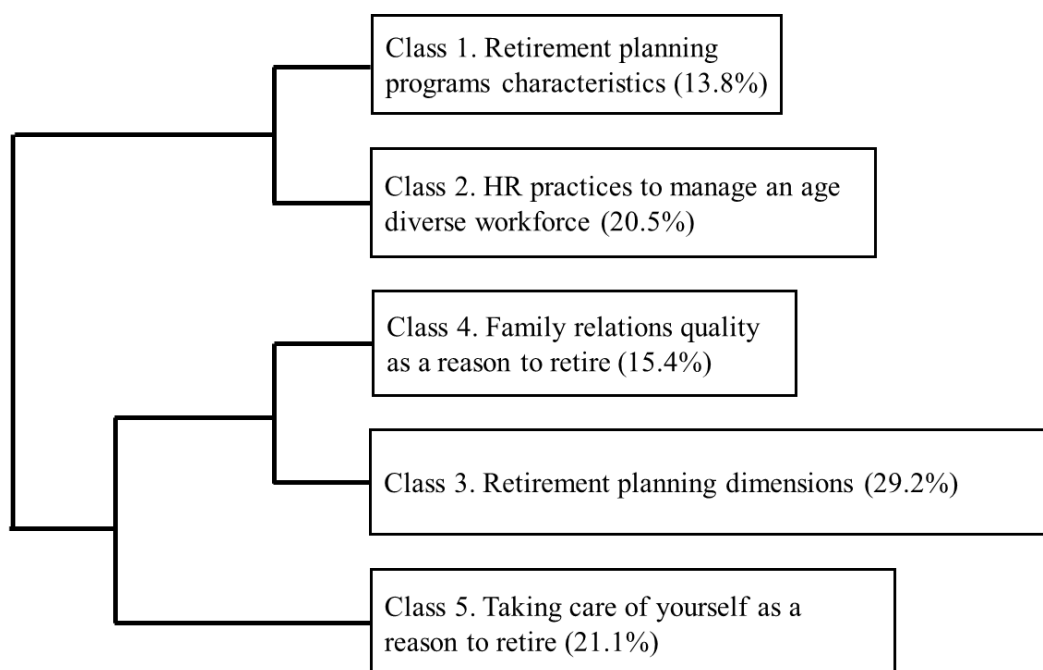


Figure 2. Dendrogram of the five classes

#### Class 1. Retirement planning programs characteristics

Class 1 answers the question: What does the organization you work for is doing in order to help you to plan for retirement? and it express the participants' perception that retirement



planning programs (RPP) do help employees to prepare for this stage of life, although many organizations still do not offer them. Workers who had the chance to participate in RPPs reported that it was very enriching to discuss many topics related to finances, health, social support, occupation and also the emotional detachment from the routine, co-workers and organizational benefits. Resistance to participate in RPPs is still a reality and they are offered in different formats: a set of open lectures given by different specialists or a closed group composed by workers close to retirement that participate together in consecutive meetings conducted by one or two health professionals.

In terms of size, Class 1 occupied the last place analyzing its representation of the textual *corpus* (120 ICUs in 869 or 13.81%). The *Qui*<sup>2</sup> index indicates the impact of the words on the class formation, and those words with the highest *Qui*<sup>2</sup> in Class 1 were: program (*Qui*<sup>2</sup> = 131.98); preparation (*Qui*<sup>2</sup> = 73.23); to participate (*Qui*<sup>2</sup> = 68.07); to generate (*Qui*<sup>2</sup> = 43.07) and retirement (*Qui*<sup>2</sup> = 35.35). The content analysis showed how diverse were the contributions related to this aspect.

First of all, people explained that many organizations still do not offer any intervention related to retirement planning: *“Retirement arrival caught me off guard and my organization did not offer any retirement planning program. I remember they gave once a short lecture about financial planning”* [*“O momento da aposentadoria me pegou de surpresa e não houve nenhuma oferta de programa de preparação para aposentadoria pela organização. Eu me lembro que teve uma palestrinha sobre organização financeira”*].

Participants also mentioned that organizations that do not offer RPPs are out of date. This phrase expresses this idea: *“I think that the company that do not offer Retirement Planning Programs is outdated. They must offer it!”* [*“Acho que a empresa que não oferece Programa de Preparação para Aposentadoria está defasada. Ela tem que ter!”*]. Moreover, the respondents talked about the resistance that many workers have to participate on these types

of program. If their leaders or the Human Resources do not explain its purpose, many people spread out the idea that it aims to encourage people to retire: *“Last year, the company changed the RPP name to ‘Life Cycles’ in order to attract younger workers and those closer to retirement because the resistance to the word ‘retirement’ is huge” [“Ano passado, a organização onde eu trabalho mudou o nome do PPA para ‘Ciclos da Vida’ para atrair os trabalhadores mais jovens e aqueles mais próximos da aposentadoria porque a resistência ao termo ‘aposentadoria’ é muito grande”].*

Those who had the chance to participate in RPP mentioned the experience was enriching and that it opened their minds about what retirement planning is: *“Three years ago my company started offering RPP and I really liked because it clarified my knowledge about what retirement planning is” [“Há 3 anos minha organização passou a oferecer PPA e eu gostei muito porque esclareceu pra mim o que é preparação para aposentadoria”].*

Among those organizations which offer retirement planning actions, the participants explained that some of them offer speeches with specialists on the topic, while others offer a continuous RPP with many meetings along three months, conducted by a psychologist and/or by some other health or education professional: *“I participated in the RPP of my organization whose name is Retirement Education, it includes 10 meetings and it is offered by a multidisciplinary team of psychologists, pedagogues, among others professionals” [“Eu participei do PPA lá da minha organização que se chama Educação para Aposentadoria, que inclui 10 encontros e que é oferecido por uma equipe multidisciplinar composta por psicólogos, pedagogos, entre outros”].*

## **Class 2. HR practices to manage an age diverse workforce**

The second class answers the question: How does your organization deal with an aging workforce? This class aggregated reports that express the importance of practices in order to

manage an aging workforce, like: (a) promote knowledge management by fostering training and mentoring between old and young workers; (b) reduce conflicts between coworkers of different generations by offering practices to integrate them; and (c) reduce ageism by respecting and recognizing older workers. However, most of them said these practices are not yet implemented in their organizations as knowledge management is not a concern and ageist comments and actions happen regularly.

Class 2 presented 178 ICUs which represented 20.48% of the textual *corpus* occupying, therefore, the third position considering the five classes. Some of the words that presented a greatest impact on Class 2 formation were: relation ( $Qui^2 = 56.76$ ); experience ( $Qui^2 = 48.42$ ); worker ( $Qui^2 = 43.25$ ); human ( $Qui^2 = 39.27$ ) and knowledge ( $Qui^2 = 36.95$ ). Participants explained that organizations should offer some Human Resources practices in order to deal with the challenges of an aging workforce, especially:

- ✓ Training and mentoring practices between workers with high and low job tenure in order to foster knowledge management: *“Companies should offer not only RPPs but also how to take care of the institutional knowledge management”* [*“As organizações não apenas deveriam oferecer PPAs, mas também deveriam cuidar da gestão de conhecimento da empresa”*].
- ✓ Intergenerational practices to integrate workers of different ages and reduce the conflicts between them: *“There is not in my company a Human Resources policy about how to deal with these differences, but the issue of intergenerational conflict is very strong”* [*“Não existe uma política de RH na minha organização sobre como lidar com essas diferenças, mas a questão do conflito entre gerações é muito forte”*].
- ✓ HR practices in order to recognize older workers and reduce ageism: *“I would like to share that I had a very good leader, he knew how to value the new and the former employee, he was coherent with the new and the old ones”* [*“Gostaria de compartilhar uma experiência que*

*eu tive com meu gestor, ele sabia valorizar os funcionários novos e os antigos, ele era coerente com os novos e os mais velhos”].*

### **Class 3. Retirement planning dimensions**

Class 3 expresses that there are four main planning factors that participants perceive as important in order to plan for retirement: psychological (RPP are important in order help them to detach psychologically from a career); financial (if they have some savings and/or a good financial condition), social (if they are dedicating time to their family and social relations) and lifestyle (which activities they will invest on and perform during retirement). This class answers the question: What are you doing in order to prepare for retirement?

As Figure 1 shows, Class 3 is the class that most represented the textual *corpus* of the study (254 ICUs, 29.23%), corroborating that people are aware of their individual responsibility in this process and that they shared a lot about their plans for retirement (what they want to do, the occupational dimension). Analyzing the *Qui*<sup>2</sup>, some words that had a high impact on Class 3 formation were: life (*Qui*<sup>2</sup> = 42.63); to think (*Qui*<sup>2</sup> = 31.69); to plan (*Qui*<sup>2</sup> = 19.55); to retire (*Qui*<sup>2</sup> = 18.56) and friend (*Qui*<sup>2</sup> = 18.56).

The content of this class demonstrates again, like Class 1 also did, that retirement planning is necessary: *“I spent a lot of time thinking seriously about the right time to retire, and now I am getting prepared for this, this is the only thing I am doing right now”* [*“Passei muito tempo pensando seriamente sobre o melhor momento para aposentar, então agora estou realmente me preparando pra isso, não estou fazendo outra coisa que não seja isso”*].

The following respondents’ phrases show their perception that there are financial, social and lifestyle aspects that need attention during the retirement planning: *“I think my life is well planned regarding the financial part and also regarding my occupation because I already do volunteer work”* [*“Acho que minha vida está devidamente planejada, tanto na parte financeira*

*como na parte de uma atividade extra porque eu já faço trabalho voluntário”]; “I have some savings and I am fine with the issue of socializing more with family and friends because I am aware of the importance to have them around” [“Eu tenho uma poupança e está tranquila a questão do convívio com os familiares e amigos porque estou ciente da importância de tê-los por perto”]; “I am organizing my life financially first and I have been investing on a new project in my life for three years” [“Estou me organizando financeiramente primeiro e também já tem três anos que estou investindo em um novo projeto na minha vida”]; and, finally: “I see my life as well planned, I’m just waiting the moment to leave (the organization), and I wanna travel, I love to travel” [“Eu vejo que minha vida (es)tá devidamente planejada, só estou aguardando o momento de sair, e eu quero viajar, eu gosto muito de viajar”].*

#### **Class 4. Family relations quality as a reason to retire**

Class number 4 reveals that family relations and the financial independence or not of their children and other relatives are one of the main influences on their retirement decision-making process and also on how they want to enjoy this phase. Class 4 answers the question: Which are the main factors that influence your decision to retire? Containing 134 segments of texts (15.4%), Class 4 represented the fourth position regarding its representation of the entire textual corpus. The words son ( $Qui^2 = 156.67$ ); grandson ( $Qui^2 = 71.04$ ); to talk ( $Qui^2 = 59.41$ ); mother ( $Qui^2 = 40.46$ ); father ( $Qui^2 = 37.64$ ) and child ( $Qui^2 = 36.12$ ) presented a great impact on class 4 formation.

Children and grandchildren who depend economically on these workers also influence them to keep working and to choose for late retirement or bridge employment: *“A colleague told me that if he stops working, his grandsons will starve! These cases should receive a follow-up, and for this reason we want to promote a financial education in our company”* [“Tem um cara lá que trabalha comigo que disse que se ele parar de trabalhar, os netos dele

*passam fome! Esses casos têm que ser acompanhados e por esse motivo nós queremos promover uma educação financeira aqui na empresa”].*

A participant explained why her colleague do not want to retire: *“I asked her why she has no interest at all to retire and she answered: my husband is an alcoholic, my son and his grandson live inside my house, why would I retire?”* [*“Eu perguntei porque ela não tem interesse nenhum em se aposentar e ela respondeu: meu marido é alcoólatra, meu filho e meu neto moram dentro da minha casa, eu vou aposentar pra quê?”*]. While another one shared why his colleague want to keep going to work even as a retiree: *“He talked to everyone that he would like to keep going to the Ministry because he lives alone and his sons live far away, so he would like the permission to get inside the organization every day”* [*“Ele conversou com todo mundo que ele gostaria de continuar indo ao Ministério porque ele mora sozinho e os filhos moram longe, então ele queria essa permissão para entrar na organização todos os dias”*].

One of the respondents explained how she wants to enjoy her grandsons: *“I am a mother and I took good care of my daughters. Now, my grandsons are their responsibilities, I just want the best part: I want to take them to the park, the beach, the pool”* [*“Sou mãe e cuidei muito bem das minhas filhas. Agora, meu neto é problema delas, eu só quero a parte boa: passear e leva-los ao parque, à praia, piscina”*]. In other words, she does not want to retire in order to attend her son and daughter expectations that she will take care of their grandsons.

### **Class 5. Taking care of yourself as a reason to retire**

According to this sample of Brazilian workers, not having a rigid time schedule, allowing them to have more time to take care of themselves, like practicing physical activities and going to the doctor, represents another reason to retire, expressed in this Class 5.

Therefore, Class 5 also answers the question: Which are the main factors that influence your decision to retire? This represents the second biggest class regarding its representation of the whole text (183 ICUs, 21.06%). The words that presented a high impact on its formation were: doctor ( $Qui^2 = 44.16$ ); day ( $Qui^2 = 38.36$ ); gym ( $Qui^2 = 34.09$ ); physical ( $Qui^2 = 34.09$ ) and activity ( $Qui^2 = 28.55$ ).

One participant said she want to retire and stop working because *“I work since I am 18 years-old, I am very tired and I do not want to work seven hours a day, I don’t want to punch my time card”* [*“Eu trabalho desde os 18 anos, estou bem cansada e não quero mais ter que trabalhar sete horas por dia, não quero mais ter que bater ponto”*].

Moreover, this class presented words whose highest *chi square* were related to health issues and physical activities because many respondents commented that they do not have time to do that nowadays, so they would like to do more during retirement: *“There are days that I arrive tired from work, I feel lazy and don’t go to the gym, but the doctor said that I have to go!”* [*“Tem dias que chego cansada do trabalho, a preguiça bate e eu não vou à academia, mas o médico disse que eu tenho que ir!”*] And other worker reported that: *“I want to walk every day and nowadays I just walk three, four times a week”* [*“Eu quero fazer caminhada todos os dias, hoje eu faço três, quatro vezes na semana”*].

Finally, another participant said: *“You have family, you have a religion, there are physical activities to do, doctors to go, friends to visit, so there is a bunch of things you can do that are not related to your job”* [*“Você tem família, tem uma religião, tem atividades físicas pra fazer, médicos pra ir, amigos pra visitar, então há um monte de coisas que você pode fazer que não estão relacionadas ao serviço”*].

## **Discussion**

Countries that have been getting older, like Brazil, are giving increasing attention to retirement planning and decision-making issues, looking to individual, familiar and

organizational factors as influents in these processes, aspects of interest in this qualitative research. Societal issues also have an impact as when social security system rules change, for example, people change their plans and decisions about the best time to retire as well. As the dendrogram generated by Iramuteq software shows (Figure 2), Classes 1 and 2 are related and they both refer to the organizational role on retirement planning and on the management of an aging workforce. Classes 3, 4 and 5 refer to the individual and familiar forces on the retirement planning and on the retirement intentions.

The results of this study corroborate the literature in several points. Class 3 (retirement planning dimensions) reaffirmed that the retirement preparation process is multidimensional (Noone et al., 2010; Petkoska & Earl, 2009). However, this sample mentioned especially four aspects – psychological, financial, social relations and lifestyle. It is interesting to notice that health planning was not brought up by this sample, but having more time to take care of health issues (practicing more exercise and doing check-ups) appear in Class 5 as one of the main reasons to retire. Moreover, housing (where and with whom they are going to live during retirement) was not mentioned by this sample possibly because moving to retirement communities, choosing co-housing (share a house with other families and friends) or moving to warmer cities is a stronger reality for those who live in USA and Europe.

Class 1 (retirement planning programs characteristics) confirmed what the national literature says about RPPs: (a) they are offered in different formats: long, intensive or brief interventions (Murta et al., 2014; Leandro-França et al., 2015); (b) the RPPs implementation is increasing in public organizations, but most organizations still do not offer them probably because employers still do not realize the impact that preventive programs focused on employee well-being can have to their productive and employment retention (França, 2014; Leandro-França et al., 2016); (c) the resistance to participate is real, therefore, the RPP name



should be attractive to workers of different ages and the program need to disseminated in the organization by different strategies (Murta et al., 2014; Zanelli et al., 2010).

This research also pointed out that Brazilian organizations already have the need to implement human resources practices in order to deal with a workforce that was born between 1950 and 2000 (as seen in Class 2). For example, one participant revealed that he does not feel recognized by any of his younger co-workers and, because of this situation, he intends leave the organization as soon as he reaches the legal criteria, revealing that the ageist climate influences the decision to leave the company, even if he does not feel properly prepared for it. Thus, its urgent the need of different age-diverse management practices to reduce ageism and to reduce the conflicts between generations in the workplace (Cepellos, 2018; França et al., 2014; Mazur-Wierzbicka, 2018; Peiró et al., 2012; Truxillo et al., 2015).

When asked about their retirement intentions, half of the participants reported they prefer to retire (finish the last career), but keep working, performing new activities for less hours. A study done with public servants from Rio de Janeiro also found out that the majority (47%) would choose for the bridge employment, followed by late retirement (32%) and full retirement (21%) (Menezes & França, 2012). A recent survey done with Brazilian retirees shows that 21% of them are in the labor market, and among them 47% reported they keep working for financial reasons. Besides that, 43% of the bridge employees said it was difficult to find a job and the main reason was the perception of ageism (Laporta, 2018).

The decision regarding whether and when to retire is not an individual one. The involvement of other family members is essential as this decision can impact the familiar dynamics (Antunes & Moré; 2014; Figueira et al., 2017; Matthews & Fisher, 2012). The transition from a major career job to retirement can cause declines in marriage quality for husbands and wives. If husbands are already retired and their wives are still in the workforce, the level of marital conflict tends to be higher. Couples, whose men and wives continue to

work in retirement, are the ones with the best marital satisfaction, especially if women working part-time (Moen, Kim, & Hofmeister, 2001).

Therefore, Class 4 also corroborates the literature that how people perceive the quality of their family relations act as a strong predictor in influencing people's retirement decisions in national and international studies (Figueira et al., 2017; França, 2009; França et al. 2013; Macêdo et al., 2017; Matthews & Fisher, 2012; Menezes & França, 2012; Moen et al., 2001). This research suggests the importance of examining retirement planning, decision-making, adjustment and satisfaction with retirement with workers/retirees and their mates individually and jointly. Social interdependency in the retirement process may become even more relevant in the future as a growing proportion of older adults approaching retirement as part of a dual-earner couple, requiring tuning of and adjustment to two social and private pensions.

Moreover, when retirement is seen as a new start, a period of freedom, that offers more time to take care of yourself (like Class 5 demonstrates), to enjoy the activities you like but did not have time and/or to invest in new projects, this positive representation helps individuals to adjust better to this transition (Sargent, Lee, Martin, & Zikic, 2013; Macêdo et al., 2017). Therefore, negative representations about retirement we didn't see in these sample.

It is now time to mention the limitations of the study. Although one of the six focus groups were done with a cleaning staff, next qualitative studies should be done with low-incomes groups as they rarely plan for retirement and their most desired intention is full retirement as soon as possible, but they are the group that is further of reaching the legal criteria. Moreover, it is very difficult for this part of the population to answer online questionnaires if they do not have access to computers, internet or if their comprehension level do not motivate them to finish answering the research questions.

The results of this qualitative study served as a guide to do a quantitative research that included important variables found in this research, for example: retirement planning as

variable criteria and ageism and age-friendly work practices as antecedents. Regarding a future research agenda, Brazilian researchers should conduct more qualitative and quantitative studies, with workers and retirees of various social classes and also from different Brazilian states, to check different demographic, psychological and organizational antecedents and also consequents related to retirement planning and to push and pull factors of the decision-making process to retire.

## References

- Antunes, M. H., & Moré, C. L. O. O. (2016). Aposentadoria, saúde do idoso e saúde do trabalhador: revisão integrativa da produção brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(3), 248-258. doi: 10.17652/rpot/2016.3.681
- Antunes, M. H., & Moré, C. L. O. O. (2014). Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. *Contextos Clínicos*, 7(2), 145-154. doi: 10.4013/ctc.2014.72.03
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 54-61. doi: 10.17652/rpot/2017.1.11598
- Brasil (1994). *Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, Política Nacional do Idoso*. Retrieved from: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8842.htm)
- Brasil (2003). *Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003, Estatuto do Idoso*. Retrieved from: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)
- Brasil (2017). *Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece*. Câmara dos Deputados, Centro de Estudos e Debates Estratégicos, Consultoria Legislativa. Brasília: Edições Câmara. Retrieved from: [goo.gl/igCuyw](http://goo.gl/igCuyw)
- Brasil (2018). *Portaria Nº 12, de 20 de novembro de 2018*. Retrieved from: [goo.gl/cesbEV](http://goo.gl/cesbEV)
- Calasanti, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51B, S18-S29.

- Camargo, B. V. & Justo, A. M. (2013). Iramuteq: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518. doi: 10.9788/TP2013.2-16
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, 24(1). doi: alcance.v24n1.p 4-21
- Cepellos, V. M. (2018). Envelhecimento nas organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração de empresas. *Teoria e Prática em Administração*, 8(1), 38-159. doi: 10.21714/2238-104X2018v8i1-37614
- Dorfman, L. T. (1992). Academics and the transition to retirement. *Educational Gerontology*, 18, 343-363.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision-making. *American Psychologist*, 66, 193-203. doi: 10.1037/a0022153
- Figueira, D. A. M.; Haddad, M. C. L., Gvozd, R., & Pissinati, P. S. C. (2017). A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(2), 207-215. doi: 10.1590/1981-22562017020.160127
- França, L. H. F. P. (2009). Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: Um estudo transcultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(1), 17-35. doi: 10.1590/S1415-65552009000100003.
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macêdo, L. S. S. (2013). Aposentarse 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., Menezes, G. S., & Siqueira, A. R. (2012). Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 15(4), 733-745. doi: 10.1590/S1809-98232012000400012

- França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Siqueira-Brito, A. R., Amorim, S. M., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 879-898.
- Glamser, F. (1981). The impact of preretirement programs on the retirement experience. *Journal of Gerontology*, 36, 244-250.
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas, São Paulo*, 35(2), 57-63.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands intentions, behavior; and the discrepancy between the two. *Research on Aging*, 19, 139-173. doi: 10.1177/0164027597192001
- Hershey, D. A., Henkens, K., & van Dalen, H. (2010). Aging and financial planning for retirement: Interdisciplinary influences viewed through a cross-cultural lens. *International Journal of Aging and Human Development*, 70, 1-38.
- Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M., McArdle, J. J., & Hamagami A. (2007). Psychological foundations of financial planning for retirement. *Journal of Adult Development*, 14, 26-36. doi: 10.1007/s10804-007-9028-1
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2018). *Projeção da População 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047*. Retrieved from: [goo.gl/mYG8Gb](http://goo.gl/mYG8Gb)
- Jex, S. M., & Grosch, J. (2012). Retirement decision making. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 267-279). New York: Oxford University Press.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B, 212-222.

- Laporta, L. (2018, 11 de dezembro). 47% dos aposentados que trabalham precisam aumentar a renda, diz pesquisa. *Site G1, Economia*. Disponível em: [goo.gl/KHrbC4](http://goo.gl/KHrbC4)
- Leandro-França, C., Murta, S. G., Hershey, D. A., & Barbosa, L. M. (2016). Evaluation of retirement planning programs: A qualitative analysis of methodologies and efficacy. *Educational Gerontology, 42*(7), 497-512. doi: 10.1080/03601277.2016.1156380
- Leandro-França, C., Seidl, J., & Murta, S. G. (2015). Brief intervention as a strategy of retirement planning: turning intentions into actions. *Psicologia em Estudo (Maringá), 20*(4), 543-553. doi: 10.4025/psicoestud.v20i4.27413
- Macêdo, L. S. S., Bendassoli, P. F., & Torres, T. L. (2017). Representações sociais da aposentadoria e a intenção de continuar trabalhando. *Psicologia & Sociedade, 29*, 1-11. doi: 10.1590/1807-0310/2017v29i4.29145010
- Matthews, R. A. & Fisher, G. G. (2012). Family, work, and the retirement process: A review and new directions. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 353-370). New York: Oxford University Press.
- Mazur-Wierzbicka, E. (2018). Age management in an organization. An employee over 50 – An opportunity or limitation for companies? *Forum Scientiae Oeconomia, 6*(4), 97-106. doi: 10.23762/FSO\_VOL6\_NO4\_7
- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 12*(3), 315-328.
- Moen, P., Kim, J. E., & Hofmeister, H. (2001). Couples' work/retirement transitions, gender, and marital quality. *Social Psychology Quarterly, 64*(1), 55-71.
- Murta, S. G., Leandro-França, C., & Seidl, J. (Orgs.) (2014). *Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar*. [Retirement education programs: How to plan, implement and evaluate]. Novo Hamburgo: Sinopsys.

- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2010). The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): Development and validation. *Psychological Assessment, 22*(3), 520-531. doi: 10.1037/a0019512
- Peiró, J. M, Tordera, N., & Potocnik, K. (2012). Retirement practices in different countries. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 510-540). Oxford: Oxford Library of Psychology.
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging, 24*(1), 245-251. doi:10.1037/a0014096
- Reinert, M. (1983). Une méthode de classification descendante hiérarchique: application à l'analyse lexicale par contexte. *Les cahiers de l'analyse des données, VIII*(2), 187-198.
- Richardson, V., & Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development, 33*, 151–169.
- Ross, C. E., & Drentea, P. (1998). Consequences of retirement activities for distress and the sense of personal control. *Journal of Health and Social Behavior, 39*, 317–334.
- Sargent, L. D., Lee, M. D., Martin, B., & Zikic, J. (2012). Reinventing retirement: new pathways, new arrangements, new meanings. *Human Relations, 66*(1), 3-21. doi: 10.1177/0018726712465658
- Seidl, J., Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2018). Avaliação de impacto e suporte de um curso de preparação para aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 18*(4), 494-502. doi: 10.17652/rpot/2018.4.14732
- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., de Lange, A., Schaufeli, W. B., & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing & Society, 36*, 259-281. doi: 10.1017/S0144686X14001135



- Topa, G., Alcover, C., Moriano, J. A., & Depolo, M. (2014). Bridge employment quality and its impact on retirement adjustment: A structural equation model with SHARE panel data. *Economic and Industrial Democracy*, 35(2), 225–244. doi: 10.1177/0143831X12475242
- Topa, G., Lunceford, G., & Boyatzis, R. E. (2018). Financial planning for retirement: A psychosocial perspective. *Frontiers in Psychology*, 8, 2338. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02338
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hamer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 351-81. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435
- Wang, M; Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K., (2008) Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of applied Psychology*, 93(4), 818-830.
- 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.
- Zhang, L. & Wang, Z. (2019). Research status and localization development of retirement planning. *Advances in Psychological Science*, 27(2), 251-267. doi: 10.3724/SP.J.1042.2019.00251

## **MANUSCRITO 2**

Desenvolvimento e Evidências de Validade da Escala Gestão da  
Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO)

Development and Validity Evidences of the Age Diversity  
Management Scale in Organizations (ADiSMO)

## Resumo

A população brasileira está envelhecendo em um ritmo acelerado. Como consequência, os trabalhadores mais velhos irão trabalhar por mais tempo e as equipes de trabalho serão compostas por trabalhadores de diferentes idades. O objetivo deste estudo foi construir e identificar indícios de validade da Escala Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO) para o contexto brasileiro. Esse processo envolveu cinco etapas, a saber: proposição do conceito e redação dos itens à luz da literatura; submissão destes à validade de conteúdo e semântica por juízes; realização da validação semântica pelo público-alvo; análise dos resultados da análise fatorial exploratória (AFE); e, por fim, verificação da solução fatorial por meio da análise fatorial confirmatória (AFC). A amostra da AFE foi composta de 674 e a da AFC de 722 trabalhadores de diversas organizações. A versão final da escala apresentou bons índices de validade e de precisão e é composta por 20 itens ( $\alpha=0,91$ ), divididos em quatro fatores: práticas de preparação para aposentadoria (5 itens,  $\alpha=0,93$ ); tratamento igualitário a trabalhadores de diferentes idades (6 itens,  $\alpha=0,85$ ), oportunidades de treinamento para promoção da diversidade etária (5 itens,  $\alpha=0,81$ ) e práticas de gestão de pessoas a trabalhadores mais velhos (4 itens,  $\alpha=0,72$ ). Espera-se que essa medida ajude as organizações brasileiras a identificar, planejar e implementar práticas de gestão voltadas para a preparação para aposentadoria, para o combate ao ageísmo e para a aprendizagem intergeracional. As limitações desta medida e uma agenda de pesquisa são apresentadas e discutidas.

**Palavras-chave:** gestão, diversidade etária, envelhecimento, trabalho, mensuração

## Abstract

The Brazilian population is aging at an accelerated rhythm. As a consequence, older workers will work longer and work teams will be composed of workers of different ages. The objective of this study was to construct and identify evidence of the validity of the Age Diversity Management Scale in Organizations for the Brazilian context. This process involved five stages, namely: proposition of the concept and writing of the items in light of the literature; submission to content validity and semantics by judges; achievement of semantic validation by the target audience; analysis of the results of the exploratory factorial analysis (EFA); and, finally, verification of the factorial solution through confirmatory factorial analysis (CFA). The EFA sample consisted of 674 workers and the CFA sample of 722, both from various organizations. The final version of the scale presented good indexes of validity and accuracy and is composed by 20 items ( $\alpha = 0.91$ ), divided into four factors: retirement preparation practices (5 items,  $\alpha = 0.93$ ); equal treatment of workers of different ages (6 items,  $\alpha = 0.85$ ), training opportunities to promote age diversity (5 items,  $\alpha = 0.81$ ), and people management practices for older workers (4 items,  $\alpha = 0.72$ ). It is hoped that this measure will help Brazilian organizations to identify, plan and implement management practices aimed at preparing for retirement, combating aging and intergenerational learning. The limitations of this measure and a research agenda are presented and discussed.

**Keywords:** management, age diversity, aging, work, measurement

## Introdução

Tsunami grisalho é termo que o demógrafo José Eustáquio Diniz Alves escolheu para caracterizar o forte e rápido envelhecimento populacional do Brasil. Enquanto na França o quantitativo de pessoas com 65 anos de idade ou mais levará cerca de 200 anos para quadruplicar, o Brasil levará apenas 50 anos para passar de 7% para 28% da população. Em outras palavras, um em cada quatro brasileiros terá 65 anos ou mais em 2060 (Alves, 2018).

Esse tsunami traz diversas consequências, entre elas a maior permanência das pessoas com 60 anos ou mais no mercado de trabalho, seja porque estão envelhecendo com saúde, se sentem produtivas e querem permanecer empregadas por mais tempo e/ou porque não possuem renda suficiente para parar de trabalhar. Estima-se que 57% da população brasileira economicamente ativa terá mais de 45 anos em 2040 (PwC/FGV, 2013) e dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2018) mostraram que, no primeiro trimestre de 2018, o grupo de trabalhadores no mercado de trabalho subiu 0,9% entre pessoas de 25 a 39 anos, e subiu 8% no grupo de pessoas com 60 ou mais, em comparação ao trimestre do ano anterior.

Muitos gestores carregam a ideia estereotipada de que manter trabalhadores com mais idade é oneroso financeiramente porque creem que os profissionais mais velhos adoecem mais, ficam mais tempo de licença e são menos produtivos. Diversas pesquisas científicas vêm sendo conduzidas de modo a quebrar tais estereótipos e compreender os desafios e os ganhos de equipes compostas por trabalhadores de diferentes idades (França, Rosinha, Mafra, & Seidl, 2017).

De fato, alguns estudos revelaram os desafios: trabalhadores com mais idade têm mais chances de sofrer lesões graves e fatais no ambiente de trabalho e são os que menos retornam ao trabalho após sofrerem um acidente (NIOSH, 2018). Com a idade, cresce também a ocorrência de doenças crônicas como diabetes, câncer, hipertensão e doenças respiratórias, de modo isolado e concomitante (Yancik et al., 2007).

Outros resultados indicam que é incerta, gradual e complexa a relação entre idade e outras variáveis ligadas à segurança, saúde e bem-estar no trabalho. Por exemplo, não foram encontradas relações significativas entre idade e desempenho, entre idade e criatividade (Ng & Feldman, 2008), tampouco com a incidência de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (Okunribido & Wynn, 2010). Por outro lado, ganhos também foram identificados: a diversidade de conhecimentos e experiências, bem como a satisfação com o trabalho tendem a aumentar com a idade (Ng & Feldman, 2008), enquanto o presenteísmo (Gosselin, Lemyre, & Corneil, 2013) e os comportamentos contraprodutivos no trabalho tendem a diminuir em trabalhadores mais velhos (O'Driscoll & Roche, 2015), o que reforça os ganhos da presença de profissionais com mais idade.

As organizações possuem, assim, um papel fundamental com vistas a atrair, reter e reconhecer os trabalhadores mais velhos no mundo do trabalho e, por isso, a literatura internacional têm defendido a implementação de práticas e estratégias de recursos humanos e de intervenções no ambiente de trabalho que sejam amigáveis a trabalhadores de todas as idades, denominadas em inglês de *age-friendly work practices*, *age-friendly workplaces* ou, ainda, de *age management* (Barabasch, Dehmel, & van Loo, 2012). Apesar de um grupo de estudiosos brasileiros terem optado pelo termo Gestão da Idade (Cepellos, 2018; Cepellos & Tonelli, 2017), neste estudo, políticas, práticas e ações de gestão de pessoas voltadas ao reconhecimento, integração e treinamento de um coletivo de trabalhadores diverso no que se refere à idade está sendo denominado de Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO). Optou-se por denominar desta forma por ser um termo mais formal e que traduz melhor o conceito do que práticas amigas, amigáveis à idade ou apenas gestão da idade.

Este estudo tem como objetivo apresentar o processo de construção e de identificação dos indícios de validade da escala Gestão da Diversidade Etária nas Organizações para a

população brasileira. Dimensões que compõem o construto e algumas escalas são apresentadas na sessão que se segue.

### **Dimensões e escalas sobre o construto**

Várias dimensões chave têm sido discutidas na literatura científica internacional para promoção da gestão da diversidade etária (Alcover, Topa, & Fernandez, 2014; Armstrong-Stassen, 2008; Barabasch et al., 2012; Hennekam & Herrbach, 2013; Peiró, Tordera, & Potocnik, 2012; Truxillo, Cadiz, & Hammer, 2015; van Dalen, Henkens & Wang, 2014), a saber: cuidado à saúde física e mental dos trabalhadores mais velhos; combate ao preconceito etário; promoção da aprendizagem intergeracional e oferta de flexibilidade de horário.

O cuidado à saúde física e mental dos trabalhadores mais velhos pode ser promovido, por exemplo, pela oferta de programas preventivos, como os Programas de Preparação para Aposentadoria. Aqueles que se preparam para aposentadoria apresentam uma melhor adaptação e reportam mais satisfação nesta fase da vida (Donaldson, Earl, & Muratore, 2010; Noone, Stephens, & Alpass, 2009). A principal finalidade destes programas é oferecer um espaço onde os trabalhadores possam adquirir informações sobre os fatores de risco e proteção para uma aposentadoria bem-sucedida, além de poderem definir seus projetos de vida para o pós-carreira (França et al., 2014; Murta, Leandro-França, & Seidl, 2014).

A literatura nacional possui duas escalas sobre planejamento para aposentadoria, sendo uma construída (Leandro-França, Murta, & Iglesias, 2014) e outra adaptada (Rafalski & Andrade, 2016) para a população brasileira, ou seja, elas auxiliam o indivíduo a perceber como está o seu planejamento em diferentes aspectos. A literatura nacional não possui, porém, uma escala que mesure se tais programas de preparação para aposentadoria são ou não implementados pelas organizações. Apesar do crescimento, ainda são poucas as organizações brasileiras que adotam programas preventivos, como os de qualidade de vida no trabalho ou de preparação para aposentadoria nas organizações (França et al., 2014; Murta et al., 2014).

Outra forma de cuidar da saúde dos trabalhadores respeitando suas diferenças, sejam elas etárias ou físicas, é adaptando o posto de trabalho de forma ergonômica. Afinal, após uma determinada idade, o trabalhador(a) deve ser dispensado de realizar atividades que exigem elevada força física e, em função das perdas de acuidade visual e audição, talvez seja necessário a realocação do trabalhador para outra função ou cargo, que respeite sua atual condição de saúde (Truxillo et al., 2015).

A discriminação por idade pode ser combatida por meio do tratamento equânime por parte dos gestores, dos pares e das próprias práticas organizacionais, sejam elas de contratação, crescimento na carreira, reconhecimento, realocação, entre outras. Para que esse tratamento equânime seja oferecido, é importante que as normas e políticas organizacionais indiquem esta questão, bem como que gestores e trabalhadores sejam sensibilizados sobre os ganhos e os desafios de uma equipe diversa a partir de palestras, campanhas e treinamentos que abordem estudos baseados em evidências. A formação de equipes de trabalho composta por pessoas de diferentes gerações também é essencial nesse processo de combate aos estereótipos negativos (Chiesa et al., 2016; França, Silva, & Barreto, 2010; Peiró et al., 2012).

A promoção da aprendizagem ao longo da vida – contínua e intergeracional – também vem sendo uma dimensão bastante investigada atualmente (Antunes, Soares, & Silva, 2015; Hennekam & Herrbach, 2013; Truxillo et al, 2015). A transferência de conhecimento dos profissionais mais experientes para os menos experientes por meio de treinamento informal, ou seja, no dia a dia de trabalho, tem sido apontada como a forma mais eficaz de transmissão de conhecimento tácito nas organizações, aquele que reflete a prática profissional. Possibilitar a atuação do trabalhador mais velho como mentor é uma forma de reconhecê-lo pelas competências desenvolvidas ao longo de sua carreira, bem como de promover a integração entre as gerações e a preservação da memória institucional. O acesso equitativo às oportunidades de treinamento e à monitorização contínua das lacunas de aprendizagem também

representam um meio de garantir e cuidar da promoção da aprendizagem em um contexto de diversidade etária (Antunes et al., 2015; Armstrong-Stassen, 2008; França et al., 2010).

Outra dimensão chave abordada com frequência na literatura sobre tais práticas refere-se à oferta de opções de trabalho flexíveis. A oferta de trabalhos de meio período (*part time jobs*), a oferta de redução da carga horária próximo à aposentadoria, a oferta de flexibilidade em si (ou seja, poder chegar mais tarde ou sair mais cedo do trabalho para resolver problemas pessoais) e o teletrabalho (*home office*) são as opções mais estudadas e oferecidas (Choi et al., 2018; van Dalen et al., 2014). Estudos têm mostrado que os trabalhadores que têm uma jornada de trabalho flexível tendem a adiar a aposentadoria, a permanecer mais tempo na organização (Arvola, Lutsoja, Kristjuhan, & Tint, 2017) e, além disso, reportam mais satisfação com o trabalho (McNall, Masuda, & Nicklin, 2010).

Um estudo realizado com trabalhadores estadunidenses, com 50 anos ou mais, revelou que aqueles que se sentiam pressionados pelos gestores ou pares para se aposentar, bem como os que percebiam que os trabalhadores mais jovens eram preferidos nos processos de promoção, relataram menores níveis de prazer no trabalho. Por outro lado, os trabalhadores que foram designados para posições de trabalho com menor demanda relataram maiores níveis de prazer (Choi et al., 2018). Esses dados corroboram a necessidade de se combater o ageísmo e também de se oferecer opções de trabalho flexíveis.

Avaliando as medidas relacionadas ao construto GeDEO na literatura, uma escala de práticas de gestão de pessoas direcionadas a trabalhadores maduros foi criada por uma pesquisadora canadense (Armstrong-Stassen, 2008). A medida possui 28 itens divididos em sete facetas: opções de trabalho flexível, redesenho do cargo, treinamentos para trabalhadores maduros, treinamento para gestores, práticas de avaliação de desempenho diferenciadas, sistema de benefícios específico e, por fim, práticas de reconhecimento e respeito. Observou-se que os itens são claros, mas refletem de fato a realidade canadense e não fariam sentido se



adaptados à realidade brasileira. Hennekam e Herrbach (2013) adotaram grande parte dos itens propostos por Armstrong-Stassen (2008) em trabalhadores holandeses com 45 anos ou mais e os resultados revelaram que a percepção de que a organização oferece essas práticas aumenta o desempenho no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo, mas não interfere na decisão de se aposentar mais cedo ou não.

Uma medida foi encontrada na literatura brasileira. Denominada práticas de Gestão da Idade, sua versão final apresentou 27 itens divididos em quatro dimensões no âmbito dos recursos humanos (Cepellos & Tonelli, 2017): recrutamento e seleção (8 itens), formação e aprendizagem (9 itens), saúde e aposentadoria (8 itens) e, por fim, benefícios (2 itens). As autoras explicam que a escala foi construída com base em estudos internacionais sobre o assunto, entre eles o de Armstrong-Stassen (2008) e apresentam o alfa de Cronbach da escala unifatorial (0,88), entretanto, não foram apresentados os alfas dos fatores, os resultados que evidenciam a realização de uma análise fatorial exploratória, tampouco outros índices de validade, aspectos que fragilizam a medida das autoras.

### **Legislação *versus* realidade**

Apesar dos estudos e medidas escassos sobre o tema no Brasil, a legislação nacional indica a implementação dessas práticas de gestão da diversidade etária. A Política Nacional do Idoso (Brasil, 1994), o Estatuto do Idoso (Brasil, 2003) e a Portaria N° 2.528, de 19 de Outubro de 2006, que aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (Brasil, 2006) defendem a elaboração e implementação de programas de preparação para aposentadoria (PPAs) nos setores público e privado. Entretanto, o Estatuto do Idoso estabelece que a antecedência mínima deve ser de um ano; e a Política Nacional do Idoso estabelece a idade mínima como sendo dois anos antes do afastamento, tempo muito curto para que os trabalhadores possam adquirir e desenvolver comportamentos para a vivência de uma aposentadoria bem-sucedida.

Além disso, os três instrumentos legais informam que são competências dos organismos e entidades públicas garantir o direito ao exercício profissional às pessoas com 60 anos de idade ou mais, desde que respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas, bem como suas habilidades e potencialidades. Elas indicam a implementação de ações para impedir a discriminação do idoso quanto à sua participação no mercado de trabalho, nos setores público e privado.

O Estatuto do Idoso estabelece ainda que as empresas privadas devem ser estimuladas a admitir idosos no mercado e que é vedada a fixação de idade máxima na admissão de um funcionário em qualquer trabalho ou emprego, sendo que, em concursos, “o primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada” (Brasil, 2003, Artigo 27 parágrafo único).

Recentemente, a Portaria Nº 12, de 20 de novembro de 2018 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria, apresenta-se como a norma mais recente, inovadora, abrangente – por englobar diversos aspectos no âmbito da educação – e de viés preventivo sobre o assunto (Brasil, 2018).

Tal Portaria é diferenciada porque suas diretrizes estabelecem que os órgãos e entidades públicas federais devem: (a) oferecer programas de educação para a aposentadoria aos *servidores de todas as idades*; (b) fomentar programas, projetos e ações que visem à preservação da *memória institucional*, possibilitando a troca de conhecimentos explícitos e tácitos entre gerações; (c) adequar as *rotinas e postos de trabalho*, durante a trajetória laboral do servidor público federal; (d) desenvolver programas, projetos e ações intergeracionais com o foco na *prevenção ao ageísmo*; e (e) *reconhecer os servidores mais experientes e/ou em vias de aposentadoria e/ou aposentados*, por meio de ações que valorizem o conhecimento adquirido

pelo tempo de dedicação e as contribuições a serem deixadas por eles nas instituições (grifos dos autores).

Entretanto, apesar da existência dessas legislações e do crescimento do número de trabalhadores idosos no mercado de trabalho brasileiro, Alves (2018) revela que apenas 26,6% dos trabalhadores com 60 anos ou mais têm carteira assinada. A maior parte trabalha como autônomo (46%), 18,1% não têm registro e 9,3% são empregadores. Um estudo realizado com 207 gestores de recursos humanos (RH) revelou que apenas um quarto das organizações adotam programas de preparação para aposentadoria, embora a maioria tenha dito que considera sua implantação relevante. Quando questionados se opções de trabalho flexíveis destinadas aos trabalhadores mais velhos poderiam ser implementadas no futuro, 78,5% disseram que não devem considerar a implementação da aposentadoria parcial (meio expediente) e 72% consideraram que não conseguem implementar a redução de carga horária (França et al., 2014).

A distância entre o prescrito e o real ainda é forte no Brasil e, por isso, a proposição desta escala tem por finalidade apontar e reduzir esta lacuna, auxiliando empregadores a gerenciar melhor um conjunto de trabalhadores cujos valores, crenças e modos de trabalhar e de se motivar pelo trabalho são distintos. Para alcançar o objetivo deste estudo, cinco etapas foram necessárias, sendo as três primeiras relacionadas ao processo de construção da escala e, as duas últimas, referem-se à identificação dos indícios de validade e precisão: (a) proposição do conceito e redação dos fatores e dos os itens da escala à luz da literatura; (b) submissão destes à validade de conteúdo e semântica por juízes; (c) realização da validação semântica pelo público-alvo; (d) análise dos resultados da análise fatorial exploratória (AFE); e, por fim, (e) verificação da solução fatorial por meio da análise fatorial confirmatória (AFC).

## **Construção da Escala**

### **Proposição do conceito**

Inicialmente, foi necessário recorrer à revisão da literatura apresentada na seção anterior, de modo que o construto pudesse ser conceituado. Essa etapa é essencial e precursora da redação dos itens e dos fatores que constituem o instrumento (Pasquali, 2012). Após análise da literatura e do contexto brasileiro neste assunto, definiu-se Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO) como políticas, práticas e ações de gestão de pessoas voltadas ao reconhecimento, integração e treinamento de um coletivo de trabalhadores diverso no que se refere à idade, como programas de preparação para aposentadoria, tratamento equânime de trabalhadores de diferentes idades, oportunidades de treinamento e integração entre trabalhadores de diferentes gerações. Prosseguiu-se, então, com a definição operacional das dimensões e a redação dos itens.

A primeira versão da medida apresentou 40 itens, divididos em sete dimensões: 1. Flexibilidade de horário (7 itens); 2. Práticas de preparação para aposentadoria (7 itens); 3. Suporte informacional (4 itens); 4. Atualização das competências e das tarefas (5 itens); 5. Crescimento profissional (4 itens); 6. Reconhecimento dos trabalhadores mais velhos (6 itens); e 7. Integração de trabalhadores de diferentes idades (7 itens).

### **Validade de conteúdo e semântica por juízes**

Em seguida, foi conduzida a análise das evidências de validade de conteúdo e semântica por juízes. Foram selecionados sete especialistas: duas professoras e pesquisadoras sobre aposentadoria, dois especialistas em construção de instrumentos psicológicos e três profissionais que são responsáveis pela coordenação e/ou condução dos Programas de Preparação para Aposentadoria em organizações públicas (duas delas trabalham em um órgão distrital e uma delas, em uma organização federal). A literatura indica a importância de um número ímpar de juízes para facilitar o desempate (Pasquali, 2012).

Definiu-se que, quando os sete juízes concordavam que um item era representativo de certa dimensão, a concordância era de 100%; quando seis juízes estavam de acordo sobre a mesma faceta, o índice de validade de conteúdo (IVC) era de 85,7%; quando cinco concordavam, 71,4%, e quando quatro concordavam, 57,1%. Para o presente estudo, sendo este construto ainda muito novo - inclusive pelos especialistas, um item foi considerado adequado quando pelo menos 70% concordassem sobre a dimensão avaliada. Em geral, Pasquali (2012) indica um ponto de corte de 80% de concordância.

Cinco itens foram classificados unanimemente pelos especialistas (100%), treze itens apresentaram índice de validade de conteúdo de 85,7% e nove apresentaram IVC de 71,4%. Ou seja, 27 itens foram mantidos e 13 foram reanalisados com base na teoria e nas indicações feitas pelos juízes de modo a decidir se deveriam ser excluídos ou não.

No que se refere à validação semântica, cinco juízes marcaram os 40 itens da primeira versão da escala como compreensíveis. E dois juízes assinalaram apenas quatro itens como incompreensíveis. As indicações de mudança desses quatro itens foram analisadas e ajustes na redação foram feitos. Nenhum juiz indicou sugestões de melhoria na definição do construto gestão da diversidade etária e nas instruções do instrumento; entretanto, dois especialistas indicaram alterações na definição de algumas facetas que foram acatadas.

### **Validade semântica pelo público-alvo**

A segunda análise semântica consistiu na aplicação da medida na população-alvo do estudo de modo a avaliar se as instruções e os itens estavam claros e compreensíveis para eles. Trinta e quatro trabalhadores, homens e mulheres, de diferentes idades, níveis de escolaridade e cargos de um órgão público do poder executivo participaram desta etapa.

Dos 34 participantes, 20 assinalaram os itens como muito ou totalmente compreensíveis e não indicaram nenhuma sugestão de alteração. Entre os 14 participantes que indicaram uma ou algumas alterações, a maior parte delas foram acatadas porque de fato melhoravam a clareza

e a compreensão dos itens. Por exemplo, clarificar melhor o termo teletrabalho no item “A minha organização oferece a possibilidade de teletrabalho (trabalho remoto)”. Assim, outros sinônimos foram inseridos nos parênteses: trabalhar em casa, a distância, *home office*. Algumas poucas sugestões foram avaliadas pela pesquisadora como improcedentes pois indicavam a inclusão de termos que não transmitiriam a informação desejada.

As contribuições dos juízes e dos trabalhadores foram fundamentais para melhorar a qualidade de alguns itens e para realocá-los entre as facetas, mas optou-se por uma postura mais conservadora até aquele momento, excluindo dois itens e acrescentando um item apenas, de modo a aguardar as indicações da AFE. A dimensão suporte informacional (composta por quatro itens), inserida na primeira versão da escala para designar se a organização possui pessoas para tirar dúvidas sobre os critérios legais para aposentadoria, bem como se distribui cartilhas, materiais, informações sobre esses assunto aos trabalhadores, foi incorporada ao fator práticas de preparação para aposentadoria, já que os juízes fizeram essa sugestão. Logo, a primeira versão da medida apresentou 40 itens em sete dimensões, mas a segunda englobou 39 itens divididos em seis dimensões, como mostra a Tabela 1.

Tabela 1

*Nomes, Definições Operacionais e Quantidade de Itens em cada Fator da Versão da Escala GeDEO antes da Realização da AFE*

Nome	Definição operacional	Itens
F1 - Práticas de preparação para aposentadoria	Oferta e divulgação de palestras, eventos, programas e/ou materiais que visam auxiliar os trabalhadores a se planejarem para aposentadoria.	11
F2 - Crescimento profissional	Oportunidades equânimes para crescimento na carreira bem como para ocupação de cargos de gestão.	4
F3 - Reconhecimento dos trabalhadores mais velhos	Práticas voltadas para o reconhecimento de trabalhadores mais velhos.	7
F4 - Atualização das competências e das tarefas	Ofertas de treinamento e ajustes na natureza das tarefas de modo a tornar o trabalho mais atrativo aos trabalhadores mais velhos.	6
F5 - Integração de trabalhadores de diferentes idades	Práticas que promovam a aproximação de trabalhadores de diferentes gerações.	5

F6 - Flexibilidade de horário	Opções de trabalho flexível aos trabalhadores, em especial, aos que estão próximos da aposentadoria.	6
		Total 39

Para identificar os indícios de validade da versão final da escala, trabalhadores com 40 anos de idade ou mais foram convidados a participar de um estudo sobre aposentadoria e variáveis correlatas, incluindo esta medida. Após análise dos casos omissos e extremos, observou-se que 1396 responderam à escala GeDEO. Esta amostra foi dividida aleatoriamente em duas, de modo que 674 pessoas compuseram a amostra da análise fatorial exploratória e 722, da confirmatória. As sessões a seguir descrevem o método e os resultados da AFE e da AFC.

### **Identificação de Indícios de Validade e Precisão**

Esta seção é apresentada em duas partes: método e resultados da análise fatorial exploratória (AFE) e método e resultados da análise fatorial confirmatória (AFC).

#### **Método da Análise Fatorial Exploratória**

##### *Participantes*

A amostra foi composta por 674 trabalhadores de diversas organizações. Segundo Pasquali (2012), a amostra da análise fatorial exploratória deve ser de pelo menos 10 casos por item, critério que foi atendido já que a versão do instrumento aplicada continha 39 itens. A maioria dos participantes era homem (58,1%), com idades entre 40 a 72 anos ( $M=49,5$ ;  $DP=6,4$ ), 60,3% eram casados, 77,8% tinham, pelo menos, um filho, quando responderam ao estudo, 75% recebia, pelo menos, oito salários-mínimos mensalmente e 83,6% residiam em Brasília, Distrito Federal.

Quanto ao nível de escolaridade, 79,6% tinham concluído, pelo menos, o ensino superior e uma especialização, indicando o elevado nível de escolaridade da amostra. Com relação ao tipo de organização, 49,7% trabalhavam em empresa de economia mista, 36,8% em

organizações públicas, 9,8% em empresas públicas, 3,3% em empresas privadas e 0,5% em organizações do terceiro setor. Quanto ao tempo no cargo, 34,4% ocupavam o mesmo cargo há, pelo menos, 15 anos e, quanto ao tempo de organização, 65,3% trabalhavam na mesma organização há, pelo menos, 15 anos.

### *Instrumento*

Após a validação de conteúdo e semântica por juízes e pelo público-alvo, a versão da escala aplicada apresentou 39 itens, divididos em seis fatores, conforme mostra a Tabela 1. Os respondentes foram convidados a indicar o quanto eles concordavam ou discordavam das afirmações de acordo com uma escala Likert de 5 pontos (1=discordo totalmente a 5=concordo totalmente), no que se refere à existência de determinada prática de gestão de pessoas na organização/empresa onde eles estavam trabalhando quando responderam à pesquisa. Destacou-se na instrução que a prática não precisava estar institucionalizada, ou seja, o respondente devia informar se ele concordava ou não que tal prática acontecia na organização onde ele trabalhava.

### *Procedimentos*

A pesquisa foi divulgada por meio do envio de cartas aos gestores de pessoas de organizações públicas e privadas e também por meio de listas de e-mails e redes sociais. Para que a divulgação se tornasse ainda mais atrativa, a primeira autora deste estudo gravou dois vídeos: uma versão mais curta ([goo.gl/un9tgc](http://goo.gl/un9tgc)) e uma mais longa ([goo.gl/CJvhkK](http://goo.gl/CJvhkK)) que também eram informados nas cartas aos gestores e nos convites via internet.

O texto da carta, via e-mail ou redes sociais continha o *link* de acesso que direcionava os participantes para a página eletrônica com o questionário que estava armazenado no *software* de pesquisa Qualtrics e que deveria ser respondido individualmente. A primeira página do questionário continha o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com a descrição dos objetivos do estudo, o tempo de duração, o caráter voluntário e anônimo da



pesquisa, o informe de que o projeto foi aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa, assim como os contatos e a filiação institucional dos pesquisadores.

#### *Análise de dados*

Após análise e tratamento de *missings* e dos casos extremos, procedeu-se à inspeção da matriz de correlações, do critério de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett para verificar se a matriz de dados era fatorável (Damásio, 2012). O número de fatores foi definido por meio da análise de componentes principais e considerou múltiplos critérios: a análise de *scree plot*, o critério de Kaiser-Guttman (retenção de fatores com autovalor > 1), o percentual de variância explicada e a análise paralela (comparação de autovalores empíricos e randômicos). De acordo com Damásio (2012), a análise paralela tende a apresentar mais vantagens que os critérios tradicionais por fornecer indicação mais precisa sobre o número de fatores a reter. Por fim, optou-se pelo método de extração *Principal Axis Factoring* (rotação Promax). A AFE foi realizada no software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 22. Já a análise paralela, foi realizada no software livre:

<https://analytics.gonzaga.edu/paralengine/>

#### **Resultados da AFE**

A análise de fatorial dos 39 itens revelou KMO=0,94, avaliado como excelente por Pasquali (2012) e o teste de Bartlett foi significativo ( $\chi^2=14552,62$ ;  $p<0,01$ ). A maioria (95%) das correlações item-item foram significativas ( $p<0,05$ ), mas apenas 44% superaram 0,30. A normalidade, linearidade e multicolinearidade também foram verificadas e atenderam aos pressupostos exigidos.

O critério de Kaiser-Guttman indicou a existência de até sete fatores, entretanto, o percentual de variância explicada dos fatores cinco, seis e sete era inferior a 4%. O *scree plot* e a análise paralela indicaram a existência de cinco fatores pois o autovalor empírico do sexto fator (1,15) foi inferior ao autovalor aleatório correspondente (1,29). Assim, foram analisadas

as soluções fatoriais (*Principal Axis Factoring*, rotação Promax) com seis, cinco e quatro fatores e observou-se que a solução de quatro fatores apresentou as dimensões indicadas pela literatura de forma mais clara.

A solução com quatro fatores explicou, no total, 52,45% de variância dos dados, percentual que representa elevada explicação do construto. A busca por parcimônia e maior praticidade do instrumento levou as pesquisadoras a definir uma versão mais concisa. Para tal, elas reavaliaram os itens priorizando a exclusão daqueles que: (a) apresentaram cargas fatoriais abaixo de 0,40; (b) apresentaram carga fatorial em dois fatores ou mais; e (c) foram criticados pelos juízes no processo de análise de conteúdo e semântica. Após este processo de análise, 19 itens foram excluídos. A Tabela 2 apresenta as cargas fatoriais da solução de quatro fatores, com 20 itens.

Tabela 2

*Solução Fatorial com as Cargas Fatoriais, Comunalidades, Percentual de Variância e Alfas de Cronbach da Escala Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO)*

Itens	Fatores				$h^2$
	F1	F2	F3	F4	
1. A minha organização oferece programa de preparação para aposentadoria aos trabalhadores que estão próximos da aposentadoria.	0,92				0,80
2. A minha organização divulga as palestras, eventos ou programas de preparação para aposentadoria que ela oferece.	0,87				0,71
3. A minha organização oferece programa de preparação para aposentadoria com vários encontros e temas diversificados.	0,86				0,71
4. A minha organização proporciona palestras ou ações pontuais de preparação para aposentadoria.	0,86				0,73
5. A minha organização oferece programa de preparação para aposentadoria a todos os trabalhadores.	0,84				0,75
6. A minha organização permite que trabalhadores de todas as idades possam crescer na carreira de forma igualitária.		0,77			0,70
7. A minha organização proporciona oportunidades iguais para que os trabalhadores mais jovens e mais velhos ocupem cargos de chefia.		0,76			0,71
8. A minha organização oferece oportunidades iguais para que os trabalhadores mais jovens e mais velhos sejam promovidos.		0,69			0,62
9. A minha organização respeita os trabalhadores que já podem se aposentar, mas optam por adiá-la.		0,62			0,41
10. O meu ambiente de trabalho é agradável a trabalhadores de todas as idades.		0,55			0,49
11. Na minha organização, as equipes de trabalho são formadas por trabalhadores de diferentes gerações.		0,46			0,30

12. A minha organização disponibiliza treinamentos para que os trabalhadores mais velhos adquiram e/ou atualizem conhecimentos e habilidades relacionadas ao cargo.	0,56	0,53
13. A minha organização convida os trabalhadores mais experientes a atuar como mentores, repassando seus conhecimentos aos que irão substituí-los no futuro.	0,47	0,49
14. As chefias incentivam trabalhadores de diferentes idades e experiências a aprenderem uns com os outros.	0,45	0,53
15. A minha organização oferece treinamentos aos gestores sobre como integrar trabalhadores de diferentes gerações.	0,44	0,55
16. Na minha organização, há ações de sensibilização dos trabalhadores sobre a importância de respeitar os trabalhadores mais velhos.	0,42	0,54
17. Trabalhadores que fazem o pedido de suas aposentadorias são contemplados com uma redução de carga horária.	0,92	0,44
18. Trabalhadores que entraram com o pedido de aposentadoria podem ter redução de carga horária de trabalho até a saída definitiva.	0,86	0,49
19. A minha organização distribui as tarefas considerando os conhecimentos e as habilidades dos trabalhadores mais velhos.	0,58	0,53
20. A minha organização permite que os trabalhadores mais velhos sejam realocados em função dos seus interesses.	0,52	0,50
	<hr/>	
Número de itens	5	6
% de variância explicada	32,06	9,72
alfa de Cronbach	0,93	0,85
	5	4
	5,97	4,70
	0,81	0,72

O alfa de Cronbach da escala GeDEO global, solução unifatorial, foi de 0,91, considerado um excelente indicador de consistência interna. Analisando os fatores, observou-se um fator com consistência interna excelente ( $F1 = 0,93$ ), dois bons ( $F2 = 0,85$  e  $F3 = 0,81$ ) e um razoável ( $F4 = 0,72$ ), segundo Damásio (2012) e Tabachnick e Fidell (2013). Por fim, esta versão da GeDEO foi submetida à análise fatorial confirmatória com a finalidade de testar a estrutura encontrada.

### **Método da Análise Fatorial Confirmatória**

#### *Participantes*

Como explicitado anteriormente, 722 pessoas compuseram a amostra da AFC. Mais da metade dos participantes eram homens (56,3%), a idade variou de 40 a 74 anos ( $M=49,3$ ;  $DP=6,8$ ), a maioria era casada (58,3%) e tinha, pelo menos, um filho (78,8%). Com relação à renda mensal, 72,2% recebia, pelo menos, oito salários-mínimos mensalmente e 88,3% residiam em Brasília, Distrito Federal.

Com relação ao grau de escolaridade, 78,5% haviam concluído não apenas o ensino superior mas tinham, pelo menos, uma especialização (desses, 13,6% tinha mestrado e 7,2%, doutorado). Além disso, 53,7% trabalhavam em empresa de economia mista e 33% em organizações públicas. Sobre o tempo no cargo, 28,4% ocupavam o mesmo cargo há, pelo menos, 15 anos e 60,1% estavam na mesma organização há, pelo menos, 15 anos.

#### *Instrumento, procedimentos e análise de dados da AFC*

Os dados submetidos à AFC representam a solução fatorial obtida após a AFE apresentada na seção anterior, ou seja, 20 itens divididos em quatro fatores. Os procedimentos são os mesmos indicados na AFE, já que os dados foram coletados juntos e, em seguida, a amostra foi dividida aleatoriamente.

A análise fatorial confirmatória foi realizada no software AMOS 21.0 (*Analysis of Moment Structures*), adotando a estimação por máxima verossimilhança. Os seguintes indicadores de um modelo confirmatório com bom ajuste foram utilizados: qui-quadrado ponderado (razão do qui-quadrado por graus de liberdade,  $\chi^2/gf$ ) menor que 5; CFI (*Comparative Fit Index*) e GFI (*Goodness-of-Fit Index*) iguais ou maiores que 0,90; NFI (*Normed Fit Index*) maior que 0,95; SRMR (*Standardized Root Mean Residual*) e RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) inferiores a 0,08 (Byrne, 2010). Além disso, variância média extraída e confiabilidade composta foram calculadas de modo a verificar outros indicadores de precisão (Valentini & Damásio, 2016).

#### **Resultados da AFC**

Antes de se chegar a este modelo de 20 itens, outros modelos foram testados. Inicialmente, havia se pensado em propor uma versão longa e uma curta da GeDEO. Na versão longa, foram excluídos apenas os itens com carga fatorial inferior a 0,40 (5 itens). Porém, o modelo de 34 itens revelou um ajuste ruim. Outros testes de modelo com menos itens também não apresentaram bom ajuste. Logo, optou-se por propor uma versão apenas, mais curta. Após

observar que os modelos com bons ajustes incluíam 23 itens ou menos, foram suprimidos aqueles itens que apresentavam resíduos padronizados elevados.

O modelo com a solução fatorial de quatro fatores e 20 itens apresentou um bom ajuste, com índices que atendem às exigências:  $X^2(163, N = 722) = 700,43$ ,  $p < 0,001$ ,  $X^2/df = 4,30$ , CFI = 0,93, GFI = 0,91, NFI = 0,91, SRMR = 0,071 e RMSEA = 0,068. Além das evidências de validade, foram verificados também indicadores de precisão, conhecidos como indicadores da qualidade do modelo estrutural desta escala: a confiabilidade composta e a variância média extraída por fator (Valentini & Damásio, 2016).

Como já havia sido observado, o alfa de Cronbach da escala global foi igual a 0,91. A análise fatorial confirmatória revelou que o rho de Jöreskog do modelo completo apresentou o mesmo valor ( $\rho = 0,91$ ). Além disso, os valores da confiabilidade composta para cada fator foram: Fator 1=0,95, Fator 2=0,96, Fator 3=0,88 e Fator 4=0,81. Como todos os valores foram superiores a 0,70 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010), constata-se que o instrumento apresenta bons índices de confiabilidade.

Já a variância média extraída de cada um dos fatores da GeDEO foram os seguintes: Fator 1=1,50, Fator 2=3,89, Fator 3=0,77 e Fator 4=0,65. Como todos superaram 0,50, afirma-se que são adequados pois cada fator foi explicado por mais da metade da variância (Hair et al., 2010).

Para examinar a validade discriminante, foram analisadas as correlações entre os fatores. A correlação mais baixa foi entre o fator 1 e o fator 4 (0,332) e a correlação mais alta foi entre os fatores 2 e 3 (0,591), sendo  $p < 0,01$  em todas as correlações. Ou seja, sendo todas inferiores a 0,70, como indica Hair et al. (2010), nota-se que os fatores são diferentes entre si. Outro indicador de validade discriminante corroborado incluiu observar se as variâncias médias extraídas dos fatores excederam o quadrado da correlação entre eles, já que o construto deve explicar melhor seus itens do que outro construto. As variâncias médias extraídas dos fatores

da GEDEO – que variaram entre 0,65 e 3,89 – superaram o quadrado de suas correlações – que variaram entre 0,11 e 0,35.

### **Fatores e Resultados da GeDEO Nesta Amostra**

O primeiro fator (F1 na Tabela 2) foi denominado Práticas de Preparação para Aposentadoria e os itens revelam se a organização oferece o mínimo esperado em termos de práticas de preparação para aposentadoria aos trabalhadores (palestras e ações pontuais, programas ofertados a trabalhadores próximos da aposentadoria) ou se adota uma perspectiva mais preventiva (programas com vários encontros e temas, oferecido a todos os trabalhadores). Além disso, um item averigua se tais ações são divulgadas a todos os trabalhadores, porque quando não o são, os trabalhadores tendem a achar que tais práticas estão sendo oferecidas pela organização para incentivar os trabalhadores próximos da aposentadoria a se aposentar. Comparando a Tabela 1 – que apresenta a GeDEO proposta antes da AFE – com a Tabela 2 – que revela a versão final após AFE e AFC, observa-se que o Fator 1 permaneceu o mesmo e representa o mais forte da escala, como indicado pela porcentagem de variância explicada.

O fator 2 (F2 na Tabela 2) foi nomeado Tratamento Igualitário a Trabalhadores de Diferentes Idades e incluiu itens que versam sobre oportunidades equânimes de crescimento na carreira, de promoção e para ocupar cargos de chefia a trabalhadores de diferentes idades e um ambiente agradável para pessoas de gerações distintas. Um item importante é o respeito observado pelos trabalhadores a aqueles que já alcançaram os critérios legais para se aposentar mas optam por adiá-la. É comum o relato de indivíduos que pedem suas aposentadorias mesmo sem se sentirem preparados em função de comentários desrespeitosos de seus colegas de trabalho sobre quando irão se aposentar, bem como outras manifestações ageístas. Assim, o fator 2 incluiu itens do fator 2, mas também dos fatores 3 e 5 da versão anterior (Tabela 1).

O fator 3 (F3 na Tabela 2) foi intitulado Oportunidades de Treinamento para Promoção da Diversidade Etária e revelam a importância da promoção da gestão do conhecimento e

manutenção da memória institucional na organização. Os itens versam sobre a atualização das competências dos trabalhadores mais velhos, a possibilidade de atuarem como mentores, bem como a oferta de treinamentos para redução do ageísmo (respeito aos trabalhadores mais velhos) e também o incentivo à aprendizagem entre trabalhadores de diferentes idades. Observou-se que o fator 3 abarcou itens principalmente do fator 4 da versão anterior, mas também dos fatores 3 e 5 (vide Tabela 1).

Por fim, o fator 4 (F4 da Tabela 2), intitulado Práticas de Gestão de Pessoas a Trabalhadores Mais Velhos, incorporou itens dos fatores 6 e 4 da versão anterior (Tabela 1) que versam sobre flexibilidade de horário aos trabalhadores que fizeram o pedido de suas aposentadorias, bem como sobre a realocação e distribuição de tarefas aos trabalhadores mais velhos respeitando suas competências e interesses.

A Tabela 3 apresenta os resultados descritivos dos fatores e da GeDEO nesta amostra. As médias e medianas abaixo da média da escala revelam como tais práticas ainda são pouco adotadas nas organizações brasileiras, segundo a percepção dos participantes do estudo. A proximidade dos valores das médias e das medianas indicam que a percepção é bastante homogênea quanto aos resultados descritivos das escalas, mesmo em se tratando de amostras oriundas de várias organizações.

Tabela 3

*Estatísticas Descritivas por Fator e da Escala GeDEO (N=1396)*

	Média	Mediana	Moda	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
F1 – Práticas de preparação para Aposentadoria	2,94	3,00	4,00	1,04	1,00	5,00
F2 – Tratamento igualitário a trabalhadores de diferentes idades	3,33	3,33	4,00	0,77	1,00	5,00
F3 – Oportunidades de treinamento para promoção da diversidade etária	2,72	2,80	3,00	0,79	1,00	5,00
F4 – Práticas de gestão de pessoas a trabalhadores mais velhos	2,23	2,25	2,00	0,70	1,00	5,00
GeDEO	2,86	2,90	3,00	0,64	1,00	5,00

O fato do desvio-padrão do fator 1 ser o mais elevado confirma uma realidade: há organizações que oferecem PPAs e ações no âmbito da preparação para aposentadoria há algum tempo, mas também há aquelas que nunca ofereceram uma prática nesta área. Como o fator 4 inclui itens sobre flexibilidade de horário para pessoas próximas da aposentadoria, era esperado que recebesse uma média mais baixa, já que esta prática não está regulamentada na legislação brasileira e, por isso, muitas chefias não se sentem confortáveis em acordá-las com os trabalhadores que já fizeram o pedido de suas aposentadorias.

### **Discussão**

Este estudo desenvolveu e investigou evidências de validade da escala Gestão da Diversidade Etária nas Organizações (GeDEO), composta por 20 itens divididos em quatro fatores: práticas de preparação para aposentadoria (5 itens,  $\alpha=0,93$ ); tratamento igualitário a trabalhadores de diferentes idades (6 itens,  $\alpha=0,85$ ), oportunidades de treinamento para promoção da diversidade etária (5 itens,  $\alpha=0,81$ ) e práticas de gestão de pessoas a trabalhadores mais velhos (4 itens,  $\alpha=0,72$ ). A escala também pode ser mensurada e aplicada em sua versão unifatorial ( $\alpha=0,91$ ). Os itens da medida foram avaliados como compreensíveis pelo público-alvo e as análises estatísticas revelaram que o instrumento possui índices satisfatórios de validade convergente, divergente e de precisão.

É válido destacar que a versão final da medida apresentou 20 itens a menos que a primeira versão, ou seja, metade deles foram excluídos. Isso ocorreu porque observou-se, no processo de identificação das evidências de validade, que a redação de diversos itens era similar de modo que a “limpeza” era esperada e necessária. Entretanto, alguns itens que “caíram” por terem apresentado cargas fatoriais baixas são considerados importantes pelas autoras proponentes da medida e, por isso, elas sugerem que esses itens sejam discutidos nesta seção de modo que os gestores e pesquisadores que forem aplicar a escala reflitam sobre a inserção deles em seus contextos organizacionais.



Um item proposto no fator flexibilidade de horário que não compôs a versão final da escala foi o seguinte: A minha organização oferece a possibilidade de teletrabalho (trabalhar em casa, a distância, trabalho remoto, *home office*). Especula-se que sua carga fatorial tenha sido baixa porque grande parte da amostra deste estudo foi composta por trabalhadores que não podem desfrutar o teletrabalho. Entretanto, várias organizações brasileiras estão passando a adotar esta modalidade de opção flexível de trabalho e a literatura tem apontado a sua importância no processo de atração e retenção de trabalhadores mais velhos, bem como no processo de preparação e adaptação à aposentadoria (Choi, Ospina, Steger, & Orsi, 2018; França et al., 2017; McNall et al., 2010).

Outro item que não compôs a versão final da escala, foi proposto no fator sobre práticas de preparação para aposentadoria: “Na minha organização, há pessoas designadas para tirar dúvidas sobre a aposentadoria dos trabalhadores”. No processo de tomada de decisão para aposentadoria, muitas pessoas precisam de suporte por parte da organização para saber quanto tempo elas já contribuíram, pagaram suas previdências sociais e complementares, se tiverem. Porém, elas não sabem como obter essa informação e, por isso, é essencial que a organização tenha profissionais que conheçam os critérios legais para aposentadoria, bem como as diferentes regras vigentes em função das últimas reformas da previdência aprovadas no Brasil de modo a tirar essas dúvidas dos trabalhadores.

As autoras proponentes da medida sugerem, assim, aos profissionais e pesquisadores que forem adotar a GeDEO no futuro que avaliem a necessidade ou não de incorporar estes itens. Indicamos também inserir uma pergunta aberta ao final da escala de modo que outras práticas adotadas e percebidas pelos trabalhadores de determinada organização identificadas. Uma pergunta aberta indicada seria: “Existe alguma outra prática de gestão de pessoas que você percebe que é ou deveria ser adotada pela organização onde você trabalha? Descreva-a aqui.”

Elaborar uma escala para mensurar de forma válida e fidedigna práticas de gestão de pessoas voltadas à gestão da diversidade etária brasileira representa um desafio, em primeiro lugar, porque há poucos estudos sobre o assunto no Brasil (Cepellos, 2013; Cepellos & Tonelli, 2017; Cepellos, 2018; França et al., 2014). E, em segundo lugar, porque embora os empregadores pareçam estar cientes dos efeitos negativos do envelhecimento da população no contexto organizacional e concordem com sua importância, a implementação delas ainda engatinha no Brasil e no mundo, especialmente nas pequenas e médias empresas (Barabasch et al., 2012; França et al., 2014).

Ao mesmo tempo, a legislação brasileira já assegura a oferta de práticas e programas em prol da promoção do envelhecimento ativo e saudável e de uma aposentadoria bem-sucedida (Brasil, 1994; 1999; 2006; 2018), de modo que, se temos demanda e amparo legal, é provável que este tema no Brasil seja cada vez mais discutido. Ainda que as legislações representem um dever ser, é essencial que os governos e as organizações responsáveis pela aplicação dessas leis disponibilizem os meios materiais e institucionais para que elas sejam efetivamente aplicadas.

A publicação da GeDEO traz como ganho responsabilizar não apenas os indivíduos pelo seu planejamento e intenção para aposentadoria (será melhor seguir trabalhando, começar um novo trabalho ou parar de trabalhar?), mas também as organizações. E a literatura revela que aquelas instituições que reconhecem a necessidade dos trabalhadores de se preparar para aposentadoria, de aprenderem uns com os outros, de se sentirem reconhecidos no início, no meio ou no final de suas carreiras, tendem a se sentir mais satisfeitos e apresentam menores intenções de deixar a organização (Alcover, Topa, & Fernandez, 2014; Armstrong-Stassen, 2008; Barabasch et al., 2012; Hennekam & Herrbach, 2013; Peiró, Tordera, & Potocnik, 2012; Truxillo et al., 2015; van Dalen, Henkens e Wang, 2014)

Além disso, é muito frequente observar organizações que investem e implementam práticas de gestão de pessoas inovadoras, mas quando perguntamos aos trabalhadores, eles nem sequer sabem que tal prática é oferecida. Logo, a medida – por acessar a percepção dos trabalhadores – também representa um indicador em relação à qualidade da divulgação e da institucionalização dessas práticas. Ou seja, talvez elas sejam percebidas em uma equipe cujo gestor se preocupa com essa questão, mas não na organização como um todo.

Entre as limitações do processo de validação da escala, destaca-se a baixa representação de participantes de diferentes níveis educacionais, renda e de organizações privadas e do terceiro setor. Assim, espera-se que a escala seja aplicada por outros pesquisadores da área em diferentes contextos organizacionais para populações com menor renda e escolaridade. Sugere-se também que testes de modelo sejam realizados de modo a se testar antecedentes (como cultura organizacional, estilos de liderança, por exemplo) e consequentes (como preparação para aposentadoria e satisfação com o trabalho) dessas práticas de gestão.

Os efeitos do envelhecimento da população brasileira no mundo do trabalho representam um tema emergente e diversas questões precisam ser discutidas pelo governo, gestores, e pela sociedade de modo geral. A população brasileira está cada dia mais diversa e composta por gerações cujos valores, modos de pensar, trabalhar e viver são diferentes e, por isso, precisam ser conhecidos e compreendidos. Espera-se que a Escala GeDEO seja aplicada e sinalize às organizações quais as práticas estão sendo devidamente oferecidas pela organização e quais delas ainda precisam de maior investimento.

## Referências

- Alcover, C., Topa, G., & Fernández, J. J. (2014). Organizational management of older workers and the processes of maintaining, extending and leaving employment. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 91-98.
- Alves, J. E. D. (2018). *O envelhecimento populacional no Brasil*. Em II Congresso Nacional de Envelhecimento Humano (CNEH), Curitiba, 22 a 24 de novembro de 2018. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/393950139/O-Envelhecimento-Populacional-no-Brasil>
- Antunes, M. H., Soares, D. H. P. S., & Silva, N. (2015). Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 5(1), 43-63.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Human resource practices for mature workers - and why aren't employers using them? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 334-352.
- Arvola, R., Lutsoja, K., Kristjuhan, U., & Tint, P. (2017). Telework as an option to postpone the retirement for ageing people? *Safety of Technogenic Environment*, 8, 15-23.  
doi:10.1515/ste-2017-0003
- Barabasch, A., Dehmel, A., & van Loo, J. (2012). Introduction: The value of investing in an ageing workforce. In: *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce* (pp. 9-33). Cedefop, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Brasil (1994). *Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, Política Nacional do Idoso*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8842.htm)
- Brasil (1999). *Portaria Nº 2.528, de 19 de outubro de 2006*. Disponível em:  
[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528\\_19\\_10\\_2006.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html)
- Brasil (2003). *Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003, Estatuto do Idoso*. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)
- Brasil (2018). *Portaria Nº 12, de 20 de novembro de 2018*. Disponível em: [goo.gl/cesbEV](http://goo.gl/cesbEV)

- Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications and programming* (2ª Ed.). New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Cepellos, V. M. (2013). *O envelhecimento nas organizações: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão da idade*. (Dissertação não publicada). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo-SP, Brasil.
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, 24(1). doi:alcance.v24n1.p 4-21
- Cepellos, V. M. (2018). Envelhecimento nas organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração de empresas. *Teoria e Prática em Administração*, 8(1), 38-159. doi:10.21714/2238-104X2018v8i1-37614
- Chiesa, R., Stefano, T., Dordono, P. Henkens, K., Fiabane, E., & Setti, P. (2016). Older workers: Stereotypes and occupational self-efficacy. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1152-1166. doi:10.1108/JMP-11-2015-03902010
- Choi, E., Ospina, J., Steger, M. F., & Orsi, R. (2018). Understanding work enjoyment among older workers: The significance of flexible work options and age discrimination in the workplace. *Journal of Gerontological Social Work*, 00(0), 1-20. doi:10.1080/01634372.2018.1515140
- Damásio, B. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Donaldson, T., Earl, J. K., & Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 279–289. doi:10.1016/j.jvb.2010.03.003
- França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Siqueira-Brito, A. R., Amorim, S. M., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os Programas de Preparação para

a Aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 879-898.

doi:10.1007/978-3-319-64304-5\_5

França, L. H. F. P., Rosinha, A., Mafra, S., & Seidl, J. (2017). Ageing in Brazil and Portugal and its impact on the organizational context. In E. R. Neiva, C. V. Torres & H. Mendonça (Eds.), *Organizational Psychology and Evidence-Based Management - What Science Says About Practice* (pp. 81-101). Zug, Switzerland: Springer International Publishing.

doi:10.1007/978-3-319-64304-5\_5

França, L. H. P., Silva, A. M. T. B., & Barreto, M. S. L. (2010). Programas intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a realidade brasileira? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 13(3), 519-531.

Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013) Presenteeism and Absenteeism: Differentiated Understanding of Related Phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 75-86. doi:10.1037/a0030932

Hair, J. F., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>a</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Haynes, S. N., Richard, D. C. S., & Kubany, E. S. (1995). Content validity in psychological assessment: a functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment*, 7(3), 238-247.

Hennekam, S., & Herrbach, O. (2013). HRM practices and low occupational status older workers. *Employee Relations*, 35(3), 339-355.

Hershey, D. A., Moewen, J. C., & Jacobs-Lawson, J. M. (2003). An experimental comparison of retirement planning intervention seminars. *Educational Gerontology*, 29, 339-359.

IPEA (2018). *Mercado de trabalho*. Carta de conjuntura, nº39. Escrita por: Maria Andréia Parente Lameiras, Sandro Sacchet de Carvalho, Carlos Henrique L. Corseuil, & Lauro R. A. Ramos. Disponível em: [goo.gl/GpkdL3](http://goo.gl/GpkdL3)

- Leandro-França, C., Murta, S. G., & Iglesias, F. (2014). Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 75–84. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/09.pdf>
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1), 61-81.
- Murta, S.G., Leandro-França, C., & Seidl, J. (Orgs.) (2014). *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar*. Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423. doi:10.1037/0021-9010.93.2.392
- NIOSH (2018). Productive aging and work: A framework for creating an age-friendly workplace. Pre-Conference Workshop at the 2nd International Symposium to Advance Total Worker Health®, in Bethesda, Maryland, May 8<sup>th</sup>, 2018.
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2009). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging*, 31(3), 295-317. doi:10.1177/0164027508330718
- O’Driscoll, M. P., & Roche, M. (2015). Age, organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors. In N. A. Pachana (Ed.), *Encyclopedia of Geropsychology* (pp. 1–11). Singapore: Springer.
- Okunribido, O., & Wynn, T. (2010). *Ageing and work-related musculoskeletal disorders. A review of the recent literature*. Prepared by the Health and Safety Laboratory for the Health and Safety Executive 2010.
- Pasquali, L. (2012). *Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília, DF: LabPAM.

Peiró, J. M, Tordera, N., & Potocnik, K. (2012). Retirement practices in different countries. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 510-540). Oxford: Oxford Library of Psychology.

PwC/FGV (2013). *Envelhecimento da força de trabalho no Brasil*. Disponível em:

<https://goo.gl/l728pc>

Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2016). Planejamento da aposentadoria: adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(1), 36-47. doi:10.17652/rpot/2016.1.648

Spiegel, P.E., & Shultz, K.S. (2003). The influence of preretirement planning and transferability of skills on naval officers' retirement satisfaction and adjustment. *Military Psychology*, 15, 285–307.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6<sup>a</sup> ed.). Boston: Pearson Education.

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hamer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2, 351-81. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435

Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1-7. doi:10.1590/0102-3772e322225

van Dalen, H. P., Henkens, K., & Wang, M. (2014). Recharging or retiring the older worker: Human resource strategies of European Employers. *NEUJOBS Working Paper n.º. D17.4*, NIDI.

Yancik, R., Ershler, W., Satariano, W., Hazzard, W., Cohen, H. J., & Ferrucci, L. (2007). Report of the National Institute on Aging Task Force on Comorbidity. *J Gerontol A Biol Sci Med Sci*, 62(3), 275-280.



## **MANUSCRITO 3**

**Ageismo no Brasil: Uma Revisão Integrativa da Literatura**

**Ageism in Brazil: An Integrative Literature Review**

## Resumo

O ageísmo ou preconceito etário refere-se à avaliação negativa que fazemos em relação a uma pessoa baseando-se apenas na idade que ela tem e sua manifestação, a discriminação etária, representa uma das formas de discriminação mais aceitas nas sociedades ocidentais. Este estudo objetivou identificar e analisar artigos científicos publicados sobre ageísmo em relação a pessoas mais velhas no contexto brasileiro de modo a responder às seguintes perguntas: (a) Como o preconceito etário é denominado na literatura científica brasileira? (b) Quais são os principais temas abordados? (c) Como os estudos científicos têm mensurado o ageísmo? (d) Como o ageísmo se manifesta no Brasil? e, por fim, (e) Como combater o ageísmo? Procedeu-se a uma revisão da literatura nas bases de dados SciELO, PePSIC, Lilacs, PubMed, PsycInfo e no Google Acadêmico. Os descritores usados para a busca eletrônica nas bases de dados foram: ageísmo, preconceito etário, discriminação por idade, etarismo e idadeísmo (AND Brasil) e seus correspondentes em língua inglesa. Aplicados os critérios de exclusão e inclusão, quinze artigos foram encontrados, sendo sete revisões da literatura, sete empíricos quantitativos e um empírico qualitativo. Dez deles foram publicados em português e cinco em inglês. Constatou-se que o ageísmo e a discriminação etária também são práticas frequentes na sociedade brasileira, porém ainda pouco investigadas no âmbito científico. Estudos que avaliem antecedentes e consequentes do ageísmo bem como intervenções lideradas por parlamentares e gestores para redução do ageísmo mostram-se necessários.

**Palavras-chave:** ageísmo, preconceito etário, Brasil, revisão integrativa da literatura

## Abstract

Ageism or age prejudice is the negative evaluation we make of a person based only on the person's age and its manifestation, age discrimination, represents one of the most accepted forms of discrimination in Western societies. This study aimed to identify and analyze published scientific articles on ageism in relation to older people in the Brazilian context in order to answer the following questions: (a) How is age bias in the Brazilian scientific literature? (b) What are the main issues addressed? (c) How have scientific studies measured ageism? (d) How does ageism manifest itself in Brazil? and, finally, (e) How to combat ageism? A literature review was carried out in the SciELO, PePSIC, Lilacs, PubMed, PsycInfo and Google Scholar databases. The descriptors used for the electronic search in the databases were: ageism, age prejudice, age discrimination, ethnicity and etymology (AND Brazil) and their correspondents in English. Applied exclusion and inclusion criteria, fifteen articles were selected, seven of them being literature reviews, seven quantitative empirical and one qualitative empirical. Ten of them were published in Portuguese and five in English. It was observed that ageism and age discrimination are frequent practices in Brazilian society, but still little investigated in the scientific field. Studies that evaluate antecedents and consequents of ageism as well as interventions led by policy makers and managers to reduce ageism are necessary.

**Keywords:** ageism, age prejudice, Brazil, literature integrative review

*Envelhecer é inevitável. Ficar velho é opcional.*

Dito popular

## **Introdução**

A maior parte dos países do mundo tem observado o envelhecimento de suas populações. No caso do Brasil, o número de pessoas acima de 60 anos cresceu 50% em uma década, passando de 17 milhões em 2007 para 26 milhões em 2017. Em 2050, calcula-se que os idosos contabilizarão cerca de 20% da população e haverá apenas três trabalhadores ativos por cada aposentado (IBGE, 2017).

O aumento da expectativa de vida está trazendo ganhos à população que vive por mais tempo e com mais qualidade de vida graças ao advento de novas tecnologias, de melhorias na prestação de cuidados à saúde e do maior acesso à informação e educação. Porém, o viver mais também impõe desafios. A manutenção do pagamento das aposentadorias pelos cidadãos e a oferta pelo Estado dos serviços de saúde e sociais necessários para atender às demandas da população idosa representam alguns deles. Outro grande desafio que se apresenta para a vivência de bem-estar no envelhecimento é o ageismo (Vasconcelos, 2015).

O termo *ageism* foi utilizado pela primeira vez em 1968 pelo pioneiro da medicina geriátrica, Robert Butler (Butler, 1980), que o definiu como um processo de estereotipação e discriminação contra as pessoas em função da idade. Nesta ótica, qualquer pessoa poderia ser alvo de discriminação pela idade que tem, sendo jovens e idosos os grupos mais vulneráveis. Anos mais tarde, Palmore (2001) conceituou o termo como forte preconceito e discriminação contra pessoas idosas. Para o autor, trata-se do terceiro grande “ismo” identificado nas sociedades ocidentais, além do racismo e o sexismo. Contudo, o ageismo é a modalidade de preconceito menos conhecida e estudada entre esses três. Nesta revisão, serão considerados apenas estudos sobre ageismo em relação às pessoas mais velhas.

Para Goldani (2010a), embora o ageísmo e a discriminação por idade sejam termos usados frequentemente como sinônimos, o ageísmo refere-se essencialmente às atitudes, ou seja, percepções e avaliações que uma pessoa faz em relação a outra tendo como base a idade. Assim, o termo preconceito etário pode ser utilizado como sinônimo de ageísmo. Por outro lado, a discriminação por idade corresponde aos comportamentos que expressam essa atitude negativa em relação ao outro, com base na idade. Em outras palavras, a discriminação por idade refere-se à expressão comportamental do ageísmo.

Este estudo teve como objetivo geral identificar e analisar artigos científicos publicados sobre ageísmo no contexto brasileiro. Os objetivos específicos serão atendidos quando, ao se analisar o conteúdo dessas publicações, for possível responder às seguintes perguntas: (a) Como o preconceito etário é denominado na literatura científica brasileira? (b) Quais são os principais temas abordados pelos estudos sobre ageísmo no Brasil? (c) Como os estudos científicos têm mensurado o ageísmo? (d) Como o ageísmo se manifesta no contexto brasileiro? e, por fim, (e) Como combater o ageísmo?

## **Método**

Trata-se de uma revisão integrativa da literatura sobre ageísmo no Brasil, tendo em vista o objetivo de se realizar um levantamento da produção científica a partir de artigos produzidos sobre a realidade brasileira. A vantagem dessa modalidade de revisão é permitir a seleção de estudos diversos – teóricos, de revisão, empíricos – o que vai ao encontro dos objetivos do presente trabalho. A revisão integrativa consiste no cumprimento das etapas: elaboração da questão de pesquisa, estabelecimento dos critérios de elegibilidade, identificação de estudos nas bases científicas, avaliação e categorização dos estudos, e interpretação e apresentação dos resultados (Souza, Silva, & Carvalho, 2010).

### **Procedimentos de identificação dos artigos**

Procedeu-se à busca de artigos científicos revisados por pares, sem restrição de período inicial de publicação até o ano 2017, nas seguintes bases de dados indexadas: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC), *Literatura Latinoamericana en Ciencias de la Salud* (Lilacs), PubMed e PsycInfo da *American Psychological Association* (APA). Após pesquisa nessas bases, o Google Acadêmico também foi utilizado de modo a identificar alguma publicação que porventura não tivesse indexada às bases escolhidas. Os descritores utilizados para a busca eletrônica, no campo "todos os índices" (*all fields*) foram: ageísmo, idadeísmo, etarismo, preconceito etário e discriminação por idade, cada um deles associados a *AND* Brasil e termos derivados como brasileiro(a), por exemplo. Também foram pesquisados os termos equivalentes em língua inglesa: *ageism, age bias, age discrimination, prejudice against older people AND Brazil*.

### **Critérios de inclusão**

Os critérios de inclusão, aplicados na seleção dos artigos, foram: 1. artigos teóricos, de revisão ou estudos empíricos; 2. publicados em português ou inglês; 3. estudos referentes ao contexto brasileiro, com amostra brasileira, em sua totalidade ou em parte; 4. presença dos unitermos principais no título, no resumo e/ou nas palavras-chave; 5. estudos sobre/com pessoas idosas ou voltados para temas do envelhecimento.

### **Procedimentos de análise**

Selecionados os artigos a partir dos critérios de inclusão, a extração de dados teve início com a leitura dos textos na íntegra, visando proceder a uma análise de conteúdo. Inicialmente, foram analisadas as características bibliométricas: tipo de estudo, ano de publicação, idioma de publicação (português ou inglês), tipo de revista (nacional ou estrangeira), área da revista e afiliação institucional dos autores.

Nos trabalhos teóricos ou de revisão, foram analisados: objetivo(s); tipo de revisão: narrativa, integrativa, sistemática; tema principal e conclusões e/ou recomendações. Nos artigos empíricos quantitativos, foram examinados: objetivo(s); tema principal, delineamento (corte transversal, experimental, quase experimental, outro), amostra, instrumento, análise de dados (descritiva, inferencial) e principais resultados. Nos artigos empíricos qualitativos, analisou-se: objetivo(s); tema principal, amostra, instrumento, análise de dados (análise de conteúdo temática segundo Bardin ou via uso de programas, como Alceste, Iramuteq, Novo) e principais resultados.

## **Resultados**

A Figura 1 foi elaborada com base nas diretrizes do *PRISMA guidelines* (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, & The Prisma Group, 2009) e resume o processo de identificação e seleção dos artigos da presente revisão. Foram identificados 32 registros sendo: cinco artigos no SciELO, dois no PePSIC, cinco no Lilacs, quatro na PubMed e 16 no PsychInfo. Por fim, uma última pesquisa no Google Acadêmico apresentou mais quatro artigos não identificados previamente nas bases, totalizando 36 artigos. Destaca-se que os artigos encontrados no Google Acadêmico que já haviam sido identificados nas bases de dados, não foram contabilizados pois praticamente todos também estavam nesta fonte *online*, logo, apenas foram contabilizadas as novas publicações.

Excluídos os artigos repetidos nas bases de dados, procedeu-se à leitura e análise do material com base no critério de inclusão referente à presença dos unitermos principais no título, no resumo ou nas palavras-chave. Nessa análise, nove artigos foram excluídos por não atenderem a esse critério. Em seguida, cinco artigos foram excluídos por não analisarem o contexto brasileiro e um deles por se referir ao ageísmo em relação aos mais jovens. Por fim, aplicados os critérios de inclusão, foram selecionados 15 artigos científicos que foram

analisados na íntegra, considerando aspectos bibliométricos e os critérios definidos para extração dos dados.

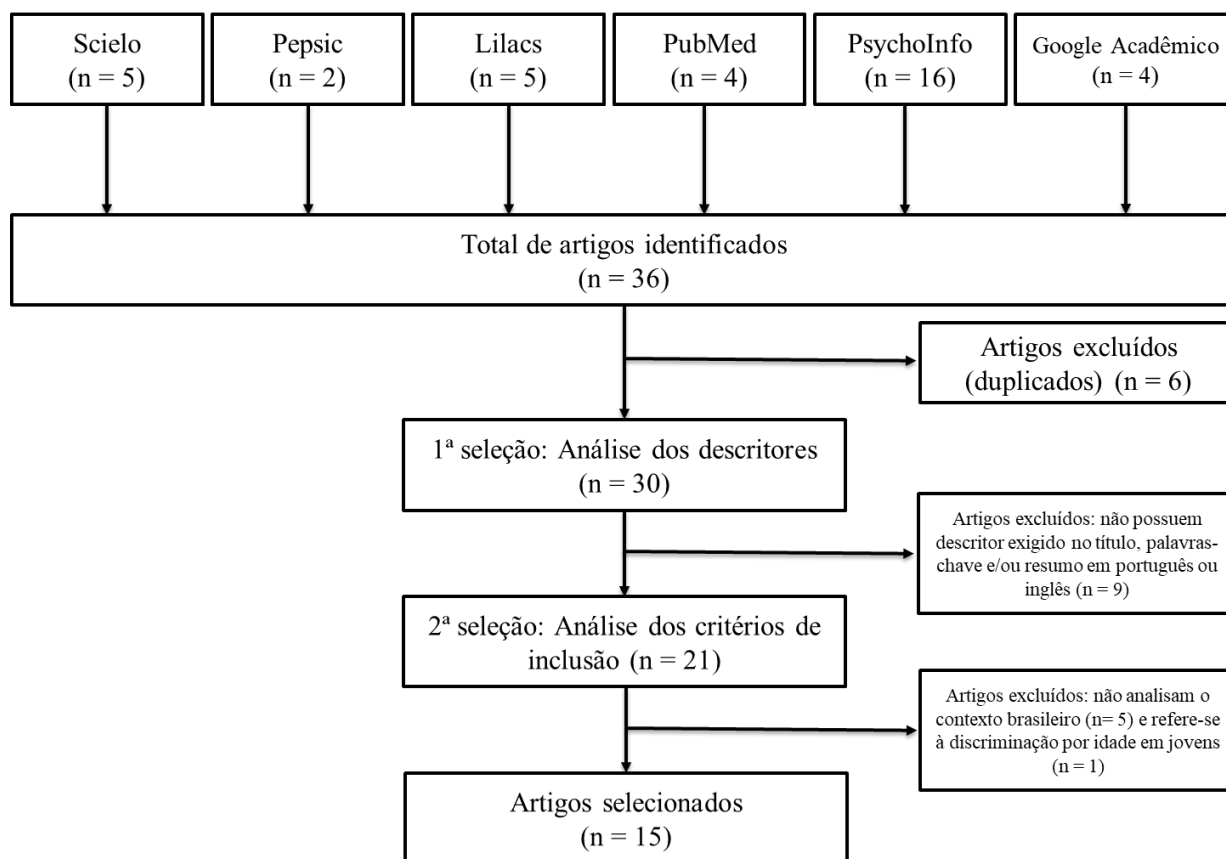


Figura 1. Fluxograma do processo de busca de artigos

A seção resultados apresentará, primeiramente, uma análise bibliométrica das quinze publicações e, em seguida, as seções terão como objetivo responder aos objetivos específicos desta revisão: (a) Como o preconceito etário é denominado na literatura científica brasileira? (b) Quais são os principais temas abordados pelos estudos sobre ageismo no Brasil? (c) Como os estudos científicos têm mensurado o ageismo? (d) Como o ageismo se manifesta no contexto brasileiro? e, por fim, (e) Como combater o ageismo?

### Caracterização bibliométrica

A Tabela 1 apresenta a caracterização bibliométrica dos 15 artigos selecionados. Quanto ao delineamento, sete deles são revisões da literatura e oito são empíricos. Entre os empíricos,

sete são quantitativos e um, qualitativo. Os artigos identificados foram publicados entre 2009 e 2017, sendo 2010 o ano com maior quantidade de publicações (quatro) e nos anos de 2011 e 2013 nenhum artigo foi encontrado. Esse dado revela o caráter recente do tema no contexto brasileiro em termos de produção científica.

Referente ao idioma de publicação, nove foram publicados em português e cinco em inglês. Ao conferir a quantidade de publicações em periódicos brasileiros e estrangeiros, a quantidade é a mesma, mas há uma correspondência diferente, ou seja: oito artigos foram publicados em português em revistas nacionais e quatro artigos em inglês em revistas estrangeiras; porém, um artigo foi publicado em inglês em uma revista brasileira (Goldani, 2010a) e um artigo foi publicado em português em uma revista estrangeira, de Portugal (França, 2010).

Mais da metade dos artigos publicados sobre o assunto foram em revistas da Psicologia. Com relação à afiliação institucional, percebe-se que mais de um terço deles foi publicado por autores vinculados à Universidade Salgado de Oliveira (RJ), sendo a professora Dra. Lucia Helena de Freitas Pinho França a autora comum às cinco publicações, se destacando como referência no estudo do ageísmo no Brasil.

Tabela 1

*Características Bibliométricas dos Artigos (N=15)*

Características		N
Tipo de estudo	Revisão	7
	Empíricos	8
Ano de publicação	2009	1
	2010	4
	2012	2
	2014	2
	2015	2
	2016	3



	2017	1
Idioma do artigo	Português	10
	Inglês	5
Tipo de revista	Nacional	10
	Internacional	5
Área da revista	Psicologia	8
	Gestão, RH	3
	Geriatrics e Envelhecimento	2
	Outras (População e Educação)	2
Afiliação institucional do(s) autore(s)	Universidade Salgado de Oliveira (RJ)	5
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	2
	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)	2
	<i>Princeton University</i>	2
	Outras	4

### **Como o preconceito etário é denominado na literatura científica brasileira?**

Todas as publicações escritas em inglês intitulam o fenômeno de *ageism*, como cunhado por Butler (1980). No Brasil, além das expressões preconceito etário, discriminação etária (que na verdade é a manifestação do preconceito) e atitudes negativas em relação aos idosos, observa-se que os autores têm também utilizado os termos ageismo, idadismo e etarismo. A Tabela 2 apresenta o termo que foi adotado pelas dez publicações desta revisão em língua portuguesa para fazer referência ao preconceito etário. Caso o artigo tenha utilizado as três palavras, todas foram contabilizadas. Nota-se que ageismo, mesmo sendo um estrangeirismo, é o termo mais adotado, mas observou-se que ainda não há um consenso sobre a sua grafia, já que a maioria dos autores não utiliza acento, mas também há quem escreva com acento: ageísmo (Silva & França, 2015; Sousa et al., 2014; França et al., 2017). Nesta revisão, optou-se pelo termo cuja frequência foi mais alta: ageismo, sem acento.

Tabela 2

*Termos Adotados pelos Artigos em Português para fazer Referência ao Preconceito Etário*

Termo	N	Referências
Ageísmo	8	Couto et al., 2009; Goldani, 2010a; França, 2010; França et al., 2010; França et al., 2017; Silva & França, 2015; Siqueira-Brito et al., 2016; Sousa et al., 2014
Idadismo	3	Castro, 2016; França, 2010; Sousa et al., 2014
Etarismo	2	Loth & Silveira, 2014; Sousa et al., 2014

### **Quais são os principais temas abordados pelos estudos sobre ageísmo no Brasil?**

Como previamente classificado, entre as quinze publicações selecionadas para esta revisão, seis correspondem a revisões da literatura e oito a estudos empíricos. Entre os tipos de revisão da literatura mais comuns – narrativa, integrativa e sistemática –, observou-se que os seis artigos não empíricos correspondem a revisões narrativas já que não utilizaram critérios explícitos e sistemáticos para a busca e análise crítica da literatura, e os autores escolheram os estudos que consideraram relevantes para atender aos objetivos das revisões (Rother, 2007). Além disso, tais artigos não podem ser denominados de teóricos já que não propuseram ou refutaram teorias ou abordagens teóricas (Sabadini, Sampaio, & Koller, 2009).

Dos oito estudos empíricos, sete são quantitativos e um, qualitativo. Todos os artigos quanti são transversais, sendo que seis são descritivo-inferenciais e um deles é apenas descritivo. O artigo quali é descritivo e exploratório. Todos utilizaram amostras de conveniência. Os artigos da presente revisão foram categorizados (Tabela 3), segundo os principais temas, tipo de estudo (revisão da literatura ou empírico) e se quanti ou quali (no caso dos empíricos). O Anexo A descreve o objetivo, a amostra e o instrumento utilizado por cada um dos oito artigos empíricos publicados sobre ageísmo com amostras brasileiras até 2017.

Tabela 3

*Principais Temas dos Artigos que Compõem a Revisão da Literatura*

Tema	N	Referências	Tipo de estudo
Questões diversas relacionadas ao ageismo no Brasil, em diferentes contextos	2	Goldani, 2010a; 2010b	Revisão
Desafios relacionados à ocorrência de discriminação etária no contexto organizacional	3	França, 2010; Vasconcelos, 2012; 2015	Revisão
Manifestação do ageismo em produções artísticas, como cinema, televisão e literatura	1	Castro, 2016	Revisão
Importância dos programas intergeracionais no combate ao ageismo	1	França et al., 2010	Revisão
Construção e identificação de indícios de validade de instrumentos de medida sobre ageismo no contexto organizacional	3	França et al., 2017; Rego, Vitória, Cunha, Tupinambá, & Leal, 2016; Siqueira-Brito et al., 2016	Empírico, quantitativo
Identificação dos estereótipos em relação aos idosos	2	Couto & Koller, 2012	Empírico, quantitativo
		Loth & Silveira, 2014	Empírico, qualitativo
Identificação dos tipos de discriminação em relação aos idosos	3	Couto et al., 2009; Silva e França, 2015; Sousa et al., 2014	Empírico, quantitativo

**Como os estudos científicos têm mensurado o ageismo?**

Três estudos empíricos utilizaram o mesmo instrumento de medida – *Ageism Survey*, desenvolvido por Palmore (2001) – para acessar os tipos de discriminação praticados contra idosos: Couto et al. (2009), Sousa et al. (2014) e Silva e França (2015). O *Ageism Survey* versa sobre estereótipos negativos, atitudes, discriminação pessoal e institucional contra idosos e o respondente deve informar a frequência em que ele já sofreu tal tipo, sendo: (0) o episódio nunca ocorreu; (1) ocorreu uma vez; e (2) ocorreu mais de uma vez.

Destaca-se que apenas Silva e França (2015) apresentaram os indícios de validade da medida no contexto brasileiro. Os autores informam que testaram as soluções fatoriais de

quatro e três fatores da escala de ageísmo de Palmore (2001), porém, ambas revelaram problemas de itens em mais de um fator e conflitos conceituais entre itens e fatores. Assim, os autores resolveram adotar a escala como unidimensional, tal como o estudo original. A escala reuniu nove itens e foram mantidos aqueles com cargas fatoriais superiores a 0,40 (variância explicada total igual a 45,27%). A consistência interna foi aferida por meio do alfa de Cronbach, mostrando-se satisfatória ( $\alpha=0,84$ ).

Outros três estudos empíricos tinham como foco principal apresentar a construção e os indícios de validade de instrumentos de medida sobre ageísmo, a saber: Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO) (França et al., 2017; Siqueira-Brito et al., 2016) e medida de Atitudes dos Gestores em Relação a Trabalhadores mais Velhos (Rego et al., 2016). Nota-se que ambas as medidas se propõem a acessar o ageísmo no contexto organizacional.

A EACO foi discutida em duas publicações: uma delas (França et al., 2017) descreve o processo de construção e os resultados da análise fatorial exploratória. A versão inicial e mais longa da EACO continha 28 itens divididos em seis dimensões: 1. Normas/Políticas organizacionais; 2. Saúde e segurança do trabalho; 3. Aspectos cognitivos; 4. Liderança/Aceitação de ordem; 5. Equilíbrio emocional; e 6. Produtividade. Entretanto, a solução fatorial mais adequada excluiu metade dos itens e apresentou dois fatores: 1. Atitudes negativas, que refletem principalmente aspectos cognitivos e de saúde; e 2. Atitudes positivas, dimensão que congrega principalmente aspectos afetivos. Posteriormente, uma análise fatorial confirmatória foi realizada e a versão final da escala ficou com 13 itens (Siqueira-Brito et al., 2016). A caracterização das amostras dos estudos e os índices de confiabilidade do instrumento constam no Anexo A. Destaca-se que os autores recomendam a reavaliação da versão mais longa da medida já que a solução fatorial pode variar a depender do contexto amostral.

Já a medida construída por um conjunto de pesquisadores brasileiros e portugueses, identificou, como resultado principal, cinco tipos de atitudes de gerentes em relação a

trabalhadores mais velhos: adaptabilidade, valia dos mais velhos para a organização, conscienciosidade e lealdade, capital social e generosidade, e desempenho (Rego et al., 2016). Tais aspectos transformaram-se em fatores da medida Atitudes dos Gestores em Relação a Trabalhadores mais Velhos, conforme mostra o Anexo A.

### **Como o ageísmo se manifesta no contexto brasileiro?**

Discriminação contra pessoas idosas tem sido objeto de estudo de pesquisadores em artigos analisados na presente revisão. Couto et al. (2009) conduziram uma pesquisa com idosos de Porto Alegre e identificaram que a discriminação contra eles não era incomum, sendo que os atos de discriminação relatados em maior frequência – segundo os itens da escala *Ageism Survey*, explicada na seção anterior – foram: 1. Contaram-me uma piada que ridicularizava as pessoas de mais idade; 2. Fui ignorado(a) ou não levado(a) a sério devido à minha idade; 3. Sugeriram que eu não ouço bem devido à minha idade e Sugeriram que eu não compreendo bem devido à minha idade. Esse estudo também teve o objetivo de investigar se o ato de discriminação sofrido era gerador de estresse, e os resultados indicaram que o nível de estresse produzido era, em geral, muito baixo. Entre os tipos de discriminação relatadas como mais estressantes predominaram: vitimização por criminosos, dificuldade em obter empréstimos e ser tratado com menos dignidade e respeito.

Um estudo quantitativo descritivo, realizado com 145 idosos na cidade de São Paulo (Sousa et al., 2014), revelou resultados similares dos encontrados por Couto et al. (2009). Como mostra o Anexo A, o estudo também utilizou o *Ageism Survey* e os tipos de discriminação, expressos em itens do instrumento, que receberam maior frequência por parte dos idosos, foram: 1. Contaram-me uma piada que ridicularizava as pessoas de mais idade; e Falaram comigo de forma condescendente ou paternalista devido à minha idade; 2. Um médico ou enfermeiro supôs que as minhas dores fossem devidas à minha idade; e 3. Sugeriram que eu não ouço bem devido à minha idade. Comparando a frequência acerca da percepção de

discriminação entre homens e mulheres, os autores não identificaram diferenças relevantes segundo o gênero, com base na distribuição das respostas. No entanto, dividindo os participantes por nível de escolaridade, observaram uma proporção maior de relatos de discriminação em pessoas com ensino superior, se comparadas às que tinham ensino fundamental e médio. As autoras concluíram que os idosos mais escolarizados poderiam ter mais facilidade de identificar manifestações e discursos discriminatórios motivados por idade, resultando em maior frequência desses relatos entre os de ensino superior, o que parece plausível.

Em um estudo empírico quantitativo (Silva & França, 2015), uma grave consequência da discriminação contra idosos foi investigada: a violência. Os resultados mostraram que 44,7% da amostra relataram que sofreram violência, sendo que 51,1% deles afirmaram que foram vítimas de violência psicológica, 12,8%, física, 6,2%, financeira e 29,9% de violência mista. A pesquisa também teve como objetivo investigar quais, entre as variáveis independentes nível de conflitos percebidos pelos idosos, renda familiar, sexo e a dependência do idoso, influenciariam a violência contra o idoso. As correlações entre violência e as quatro variáveis foram significativas, porém, apenas nível de conflitos e sexo foram preditoras da violência contra o idoso. Nesse sentido, homens idosos relataram sofrer mais violência e quanto maiores os conflitos nos relacionamentos experienciados pelos idosos, mais altos os níveis de violência (Silva & França, 2015). Os autores também observaram que cerca de um quarto dos agredidos não denunciaram seus agressores, reforçando a hipótese de que esses casos costumam ser subnotificados.

Estereótipos em relação a pessoas idosas também tem sido foco de interesse (Couto & Koller, 2012; Loth & Silveira, 2009). Couto e Koller (2012) investigaram se os estereótipos sobre os idosos no Brasil eram variados, como observado em países como Estados Unidos, Bélgica e Japão. Como quadro de referência teórico e metodológico, as autoras utilizaram o

*Stereotype Content Model* (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) e as hipóteses que elas propuserem foram confirmadas. Em primeiro lugar, os idosos foram estereotipados como mais calorosos do que competentes nos quatro grupos que os estudiosos investigaram. Além disso, diferenças entre grupos etários revelaram que os participantes mais velhos avaliaram os idosos como mais competentes que os indivíduos mais jovens, confirmando a teoria da identidade social (Tajfel & Turner, 1986).

Em um estudo qualitativo, Loth e Silveira (2014) também investigaram estereótipos, por meio de entrevistas com quatro “envelhecetes” – termo utilizado para designar os participantes – com o objetivo de identificar os estereótipos percebidos por eles. Os resultados mostraram que os estereótipos reportados poderiam ser categorizados em três grupos. Em primeiro lugar, o grupo de estereótipos vinculados a si próprio que, regra geral, era mais positivo, a saber: experiência, conhecimento, respeitabilidade, sensatez e ponderação, maturidade, energia remanescente, credibilidade e autocrítica. O segundo grupo temático estava relacionado à percepção do estereótipo no outro e revelou os de cunho negativo: obsolescência e resistência à mudança, inabilidade e insuficiência para lidar com novas tecnologias, chatice, menor dinamismo e menor propensão ao risco. Por fim, o terceiro grupo foi o das percepções dos “envelhecetes” em relação aos mais jovens que também se mostrou de modo positivo, já que foram vistos como pessoas que dominavam bem as novas tecnologias, apresentavam energia e seriam seus sucessores no ambiente laboral.

Estudos sobre ageísmo voltados para o ambiente organizacional também têm sido desenvolvidos. Ao acessar atitudes de gestores, pesquisadores identificaram que eles reconheciam qualidades positivas em trabalhadores mais velhos, mas mesmo assim os discriminavam. A depender dos diferentes perfis de atitude em relação aos trabalhadores mais velhos, os gestores tomavam decisões referentes aos processos de seleção e treinamento que impactavam negativamente esses trabalhadores (Rego et al., 2016).

As publicações de revisão da literatura fizeram a análise crítica sobre as formas de manifestação de ageísmo no Brasil, seus impactos, estratégias como reduzi-lo, entre outras questões, por meio da análise de capítulos de livros, relatórios de pesquisa, apresentações de Congresso, ou seja, não necessariamente textos publicados em periódicos, já que, como se vê, são escassos. Relatórios de pesquisa internacionais também foram citados, como Goldani (2010b) que fez menção a uma pesquisa do *World Values Survey*<sup>6</sup> de 2006, que revelou que 5% de 1485 brasileiros não gostariam de ter idosos como vizinhos. A boa notícia é que esse foi o grupo menos rejeitado entre 16 grupos citados. Pessoas viciadas em drogas, que bebem muito e ex-presos foram os grupos mais rejeitados.

Ainda sobre as fontes de dados utilizadas pelas revisões da literatura, chamam atenção duas delas: Vasconcelos (2012) e Castro (2016). Em um estudo de revisão que envolveu a análise de dados secundários, Vasconcelos (2012) fez uma análise documental de dados publicados sobre as 100 melhores empresas para se trabalhar, de 1998 a 2008, para examinar como o ageísmo prejudica trabalhadores maduros e organizações por meio da discussão dos mitos e de desinformações a respeito desse segmento da população e encontrou que trabalhadores mais novos estavam sendo beneficiados enquanto os trabalhadores mais velhos estavam sendo “deixados de lado”.

Já a reflexão apresentada por Castro (2016) é peculiar em relação às demais encontradas nesta revisão por ser da área da comunicação e por ter como objetivo revelar como o tema da velhice é abordado em produções artísticas, em especial no cinema. Esta publicação atendeu aos critérios desta revisão já que a autora é brasileira e engloba os unitermos definidos, mas a autora não menciona apenas produções artísticas brasileiras, mas de diversos países. Hollywood e a televisão brasileira são criticadas por mostrar um mundo onde os grisalhos são

---

<sup>6</sup> <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>



respeitados se estiverem a aparência e vitalidade dos jovens: “Rugas, flacidez, marcas senis e outros sinais da senescência devem ser eliminados. Como elogio, cumprimenta-se o idoso por sua aparência mais jovem” (Castro, 2016, p. 85).

### **Como combater o ageismo?**

Observou-se um consenso entre os autores das publicações que compõem esta revisão: é necessário entender melhor e falar sobre ageismo nas organizações, na comunidade, na mídia porque ele só poderá ser combatido quando for melhor compreendido (Goldani, 2010b). No entanto, alguns artigos analisados focalizaram de forma mais contundente estratégias para combater e reduzir o ageismo.

O plano da 2ª Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, em Madri (ONU, 2002, citado por França, Silva & Barreto, 2010) incentivou a adoção dos programas intergeracionais como forma de reduzir o ageismo e melhorar as relações entre diferentes gerações ao promover a solidariedade intergeracional na família, na comunidade e no Estado. Há práticas intergeracionais no Brasil – como o projeto “Era uma vez: atividades intergeracionais” oferecido pelo SESC desde a década de 1990 – e no exterior que podem ser replicadas.

O organismo internacional *Generations United*<sup>7</sup> apresenta uma lista de programas intergeracionais em diversos países, como programas que empregam trabalhadores mais velhos em meio expediente e outros treinam voluntários aposentados para atuarem em creches (França et al., 2010). As organizações que adotam esses programas beneficiam os mais jovens, que aprendem com os profissionais mais experientes, e beneficiam os mais velhos, que se sentem reconhecidos e prestigiados por poderem intercambiar conhecimentos e terem a oportunidade de aprender sobre novas tecnologias (Rego et al., 2016).

---

<sup>7</sup> <https://www.gu.org/>

Ao esclarecer mitos generalizados e estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos que não são embasados cientificamente, Vasconcelos (2015) apresenta iniciativas desafiadoras indicadas pela literatura internacional que as organizações brasileiras deveriam passar a adotar de modo a dignificar esses trabalhadores, como: opções de trabalho flexíveis, redesenho do cargo, práticas de reconhecimento, ações de sensibilização e aprendizagem sobre os desafios e ganhos de equipes de trabalho compostas por trabalhadores de diferentes idades, entre outros.

Caso tais iniciativas sejam implementadas adequadamente, as organizações podem ser beneficiadas em diversos aspectos, como: a imagem corporativa, o estímulo à criatividade, a inteligência de mercado, o desempenho e a própria gestão da diversidade. Vasconcelos (2015) finaliza explicando que “um desafio do século XXI – que pode ser visto como uma oportunidade – é tornar as organizações espaços mais humanizados e espiritualizados” (Vasconcelos, 2015, p. 365), o que requer envolver os trabalhadores mais velhos com valores como respeito, compaixão, empatia, humildade, emoções positivas, paciência e esperança.

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria também foram abordados por França (2010) como um meio de combate ao ageísmo no contexto organizacional já que o indivíduo tem o direito de decidir quando deseja se aposentar e a organização tem o dever de respeitar as escolhas e desejos, bem como de ajudá-lo a tomar tal decisão de forma consciente, planejada e autônoma.

Já Castro (2016) faz um alerta de que o idadismo, como ela optou por chamar, é socialmente construído e que é dever da arte e da mídia denunciar uma sociedade que considera a velhice como desprezível. Ou seja, ela apresentou produções artísticas que corroboram estereótipos ageístas, mas também aquelas que as denunciam. A autora apresenta produções cinematográficas como o filme francês *Amor (Amour)*, dirigido por Michael Haneke, o livro *A máquina de fazer espanhóis*, de Valter Hugo Mãe, e o filme *Gran Torino*, estrelado pelo

octogenário Clint Eastwood, que denunciam as dificuldades vividas por esse segmento da população, dificuldades que muitos idosos provavelmente enfrentarão, caso consigam viver muito.

## **Discussão**

Esta revisão se destaca por ser a primeira sobre este construto no Brasil e por evidenciar que o ageísmo é praticado, e parece constituir fator importante de exclusão de brasileiros com mais idade. A revisão também revelou que a produção científica brasileira sobre ageísmo em periódicos revisados por pares ainda é modesta, recente e relativamente concentrada em poucos autores. Porém, apesar de restrita, a análise dos quinze artigos selecionados permitiu responder ao objetivo geral e aos objetivos específicos de forma clara e completa.

Nota-se um equilíbrio, do ponto de vista numérico, entre as publicações de revisão e as empíricas de natureza quantitativa. Indica-se, assim, que os estudiosos brasileiros da área invistam mais na realização de pesquisas de natureza qualitativa, bem como em estudos quanti-quali ou multimétodo. Publicações de alta qualidade foram identificadas no que se refere à construção e apresentação de evidências de validade de instrumentos para avaliar e mensurar o ageísmo no contexto organizacional (França et al., 2017; Rego et al., 2016; Siqueira-Brito et al., 2016), o que pode ter implicações relevantes na identificação e avaliação do preconceito etário, em prol de sua redução e gestão da diversidade etária em ambientes de trabalho.

Avaliando limitações dos instrumentos de mensuração utilizados, entre as investigações que adotaram a versão original ou portuguesa do *Ageism Survey*, os autores informaram que “no Brasil, a validação do *Ageism Survey* ainda não foi realizada” (Couto et al., 2009, p. 511). Foram feitas apenas adaptações linguísticas para tornar o instrumento mais fiel à realidade brasileira, o que incluiu adicionar cinco novos itens, porém sem investigação de evidências de validade da escala. Sousa et al. (2014) também não apresentaram os índices de validade da medida que aplicaram, o que representa uma limitação desses estudos. Assim, recomenda-se

que medidas futuras analisem e apresentem os indícios de validade de versões adaptadas e sugere-se aplicar outros instrumentos sobre ageísmo que já foram utilizados em diversos países, de modo a estimular a produção transcultural sobre o assunto. Por exemplo, não foi encontrado nenhum estudo com amostras brasileiras que tenha utilizado a Escala Fraboni de Ageísmo, já validada para outras culturas e aplicada em estudos sobre o tema (Kutlu, Kucuk, & Findik, 2012).

Com relação à variabilidade das amostras dos estudos empíricos, ao ler a descrição delas no Anexo A, observa-se que foram compostas de participantes que moravam no local onde residiam os autores das pesquisas, com destaque para Rio de Janeiro, São Paulo e Rio Grande do Sul. Apenas França et al. (2017), no seu estudo 2, teve uma amostra composta por pessoas de todas as regiões do Brasil: “A região Sudeste obteve a maior representatividade (50%), seguida do Nordeste (23%), Norte (11%), Centro-Oeste (9,0%) e Sul (7%)” (França et al., 2017, p. 769). Deste modo, indica-se que estudos futuros busquem acessar a realidade de outros estados brasileiros acerca de manifestações de preconceito etário, para explorar a ocorrência de diferenças entre eles.

Outro aspecto a ser destacado se refere à dificuldade de acesso a amostras de diferentes classes sociais, já que costuma ser mais fácil contar com participantes com boas condições socioeconômicas. Dois estudos descreveram o acesso a respondentes de níveis mais baixos de renda (Silva & França, 2015; Sousa et al., 2014). Ao descrever a amostra do estudo sobre violência com idosos, Silva e França (2015) informaram que 62% declararam receber menos que dois mil reais por mês e 42% afirmaram estarem insatisfeitos com a situação financeira. Sousa et al. (2014) obtiveram uma amostra de 145 idosos ao visitar uma Universidade Aberta à Maturidade (todos de classe média, com ensino superior ou segundo grau completo) e dois Centros de Convivência de Idosos (um em região central e outro na periferia da capital paulistana, a maioria com ensino fundamental e médio, ninguém com ensino superior). Como

pessoas de baixa renda provavelmente também sofrem discriminação por pertencerem a uma classe social menos favorecida, estudos sobre ageísmo e discriminação em função da idade merecem ser realizados com esse segmento populacional.

Ainda quanto às amostras dos estudos empíricos, destaca-se a sua composição com pessoas idosas (Couto et al., 2009; Silva & França, 2015; Sousa et al., 2014) ou com maior diversidade etária, incluindo jovens, adultos e também idosos (Couto & Koller, 2012; França et al., 2017). Mesmo considerando que a diversidade etária de participantes de pesquisas depende de seus objetivos, a manutenção dessa diversidade em estudos da área é promissora, permitindo análises comparativas em função da idade e a identificação de outras evidências quanto a manifestações do ageísmo em diferentes segmentos da população (Levy & Macdonald, 2016).

Analisando os estudos de revisão, destaca-se que ambas as publicações de Goldani (2010a; 2010b) foram as que mais se repetiram nas bases de dados pesquisadas, revelando maior disseminação na literatura científica brasileira. No entanto, não foi identificado outro artigo da autora mais recente, de modo que não sabemos se a pesquisadora deu continuidade a estudos sobre a temática do ageísmo. É válido informar também que, durante a leitura dos artigos selecionados, foram identificados artigos científicos sobre o tema no contexto brasileiro anteriores a 2009 (e.g., Neri, & Jorge, 2006; Veloz, Nascimento-Schulze, & Camargo, 1999), porém, o título, o resumo e/ou as palavras-chave não incluíam os unitermos definidos para esta revisão. Livros e capítulos de livros (Neri, 2003; 2004; Neri, Cachioni, & Resende, 2002) e dissertações (Pereira, 2014) sobre o tema também foram identificados, mas optou-se, na presente revisão, por restringir a busca a artigos de periódicos que exigem a revisão por pares, de modo a garantir a qualidade do material analisado. De todos os modos, revisões futuras poderiam expandir e averiguar também o que tem sido abordado em livros, capítulos de livros, dissertações e teses, bem como se poderia ampliar as bases de dados e pesquisar outros descritores, como “atitude”, “representações” AND “envelhecimento”, “velhice”, “idoso”.

No dia 20 de novembro de 2018, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão aprovou a Portaria N° 12, instituiu as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria (Brasil, 2018). Entre as diretrizes desta portaria, destacam-se: desenvolver programas, projetos e ações intergeracionais com o foco na prevenção ao ageísmo e reconhecer os servidores mais experientes e/ou em vias de aposentadoria e/ou aposentados. Logo, espera-se que a quantidade de pesquisas sobre o tema siga crescendo e que as organizações sigam implementando políticas que assegurem a existência de oportunidades para trabalhadores mais velhos e em prol da integração entre trabalhadores de diferentes idades (Goldani, 2010b; Couto & Koller, 2012; França et al., 2017).

Além do ambiente de trabalho, estudos e intervenções para lidar com o ageísmo em espaços comunitários mostram-se necessários, tendo em vista as tendências acerca do envelhecimento populacional, que acarretará a presença cada vez maior de pessoas idosas nos diversos ambientes sociais. Por fim, a presente revisão tem o mérito de agregar artigos que se debruçaram sobre o tema na literatura científica brasileira, auxiliando a difusão dos mesmos e favorecendo a realização de mais estudos sobre ageísmo, preconceito etário e seus desdobramentos.

## Referências

- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Brasil (2018). *Portaria Nº 12, de 20 de novembro de 2018*. Disponível em: [goo.gl/cesbEV](http://goo.gl/cesbEV)
- Butler, R. N. (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 36, 8-11.
- Camarano, A. A., Kanso, S., & Fernandes, D. (2013). Envelhecimento populacional, perda de capacidade laborativa e políticas públicas. *Mercado de Trabalho (IPEA)*, 54, 21-29.
- Castro, G. S. (2016). O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias. *Galaxia (São Paulo, Online)*, 31, 79-91.  
[doi.org/10.1590/1982-25542016120675](https://doi.org/10.1590/1982-25542016120675)
- Couto, M. C. P., Koller, S. H., Novo, R., & Soares, P. S. (2009). Avaliação da discriminação contra idosos em contexto brasileiro: ageismo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(4), 509-518.
- Couto, M. C. P., & Koller, S. H. (2012). Warmth and competence: Stereotypes of the elderly among young adults and older persons in Brazil. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 1(1), 52-62.
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older person. In T. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3-26). Cambridge: Bradford Books.
- Ferreira-Alves, J., & Ferreira Novo, R. (2006). Avaliação da discriminação social de pessoas idosas em Portugal. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(1), 65-77.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.

- França, L. H. F. (2012). Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? In L. H. F. França & D. V. Stepansky (Eds.), *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria* (pp. 25-52). Rio de Janeiro, RJ: FAPERJ e Editora Quartet.
- França, L. H. F. P., Silva, A. M. T. B., & Barreto, M. S. L. (2010). Programas intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a realidade brasileira? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 13(3), 519-531.
- França, L. H. F. P. (2010). Preparação para a reforma: responsabilidade individual e colectiva. *Psychologica*, 53, 47-66.
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563.
- França, L. H. F. P., Siqueira-Brito, A.R., Valentini, F., Vasques-Meneses, I., & Torres, C. V. (2017). Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(6), 765-777. doi: 10.1590/1981-22562017020.170052
- Goldani, A. M. (2010a). Desafios do “preconceito etário” no Brasil. *Educação & Sociedade*, 31(111), 411-434.
- Goldani, A. M. (2010b). “Ageism” in Brazil: What is it? Who does it? What to do with it? *Revista Brasileira de Estudos de População*, 27 (2), 385-405.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2017). Estimativas da população. Retirado de: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/9103-estimativas-de-populacao.html?=&t=resultados>
- Kreps, D. (2015, March 14<sup>th</sup>). Madonna accuses BBC Radio of 'Ageism' after song ban. *Rolling Stone*. Retrieved from: <http://www.rollingstone.com/music/news/madonna-accuses-bbc-radio-of-ageism-after-song-ban-20150314#ixzz3dHRfNO71>



- Kutlu, Y., Kucuk, L., & Findik, U. Y. (2012). Psychometric properties of the Turkish version of the Fraboni Scale of Ageism. *Nursing and Health Sciences*, 14, 464-471. doi: 10.1111/j.1442-2018.2012.00717.x
- Lei n. 8.842, de 04 de janeiro de 1994. *Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências*. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm)
- Lei n. 10.741, de 1 de outubro de 2003. *Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências*. Retirado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)
- Levy, S. R., & Macdonald, J. L. (2016). Progress on Understanding Ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 5-25. doi: 10.1111/josi.12153
- Loth, G. B., & Silveira, N. (2014). Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 65-82.
- Menezes, G. S. (2011). *Aposentar ou continuar trabalhando? Fatores relevantes na decisão da aposentadoria por servidores públicos federais* (Dissertação de Mestrado), Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, RJ.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The Prisma Group (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. doi: 10.1371/journal.pmed.1000097
- Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61(2), 207-221.
- Neri, A. L. (2003). Atitudes e crenças sobre velhice: análise de conteúdo de textos do jornal O Estado de São Paulo publicados entre 1995 e 2002. In O. R. M. von Simson, A. L. Neri, & M. Cachioni (Orgs.), *As múltiplas faces da velhice no Brasil* (pp.13-54). Campinas: Átomo Alínea.

- Neri, A. L. (2004). O que a Psicologia tem a oferecer ao estudo e à intervenção no campo do envelhecimento no Brasil, hoje? In A. L. Neri, M. S. Yassuda & M. Cachioni (Orgs.), *Velhice bem sucedida. Aspectos afetivos e cognitivos* (pp.6-23). Campinas: Papyrus.
- Neri, A. L., Cachioni, M., & Resende, M. C. (2002). Atitudes em relação à velhice. In E. V. Freitas, L. Py, A. L. Néri, F. A. X. Cançado, M. L. Gorzoni & S. M. Rocha (Orgs.), *Tratado de geriatria e gerontologia* (pp. 972-980). Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Neri, A.L., & Jorge, M. D. (2006). Atitudes e conhecimentos em relação à velhice em estudantes de graduação em educação e em saúde: subsídios ao planejamento curricular. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 23(2), 127-137. doi: 10.1590/S0103-166X2006000200003
- Neto, F. (2004). Idadismo. In M. E. O. Lima & M. E. Pereira (Eds.), *Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas* (pp. 279-300). Salvador: EDUFBA.
- Nussbaum, J. F., Pitts, M. J., Huber, F. N., Krieger, J. R. L., & Ohs, J. E. (2005). Ageism and ageist language across the life span: Intimate relationships and non-intimate interactions. *Journal of Social Issues*, 61, 287-305.
- Organização Mundial da Saúde [OMS]. (2002) *Active ageing: a policy framework*. Geneva: WHO, Health Promotion Department. Retirado de: <http://goo.gl/CrdHdF>
- Palmore, E. B. (2001). The ageism survey: First findings. *The Gerontologist*, 41, 572-575.
- Pereira, M. F. M. W. M. (2014). *Um estudo sobre o etarismo nas organizações* (Dissertação de Mestrado), Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP.
- Rego, A., Vitória, A., Cunha, M., P., Tupinambá, A., & Leal, S. (2016). Developing and validating an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(13) 1866-1899. doi: 10.1080/09585192.2015.1128462

- Rother, E. T. (2007). Editorial: Systematic literature review x narrative review. *Acta Paulista de Enfermagem*, 20(2), v-vi.
- Sabadini, A. A. Z. P. Sampaio, M. I. C., & Koller, S. H. (2009). Como preparar um artigo científico. In A. A. Z. P. Sabadini, M. I. C. Sampaio, & S. H. Koller (Eds.), *Publicar em psicologia: um enfoque para a revista científica* (pp. 117-162). São Paulo: Associação Brasileira de Editores Científicos de Psicologia/Universidade de São Paulo.
- Silva, E. A., & França, L. H. F. P. (2015). Violência contra idosos na cidade do Rio de Janeiro. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 155-177.
- Siqueira-Brito, A. R., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2016). Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional. *Avaliação Psicológica*, 15(3), 337-345. doi: 10.15689/ap.2016.1503.06
- Souza, A. C. S. N. de, Lodovici, F. M. M., Silveira, N. D. R., & Arantes, R. P. G. (2014). Alguns apontamentos sobre o Idadismo: A posição de pessoas idosas diante desse agravo à sua subjetividade. *Revista Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 853-877.
- Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, 8(1), 102-106.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of inter-group behavior*. In L. W. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall.
- Van Dalen, H., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330. doi: 10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x
- Vasconcelos, A. F. (2012). Ageism: a study of demographic diversity in Brazil. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 10(3), 187-207.

Vasconcelos, A. F. (2015). Older workers: Some critical societal and organizational challenges.

*Journal of Management Development*, 34(3), 352-372. doi: 10.1108/JMD-02-2013-0034

Veloz, M. C. T., Nascimento-Schulze, C. M., & Camargo, B. V. (1999). Representações sociais

do envelhecimento. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 12(2), 479-501. doi: 10.1590/S0102-

79721999000200015

## Anexo A

*Objetivos, Amostras e Instrumentos dos Artigos Empíricos Publicados sobre Ageísmo com Amostras Brasileiras até 2017 (N=8)*

Autor(es) e Ano	Objetivo	Amostra	Instrumento
1. Couto et al. (2009)	Identificar os tipos de discriminação contra idosos mais frequentes e o nível de estresse gerado por cada tipo. Em seguida, comparar com dados nos EUA e em Portugal.	111 participantes de atividades em grupos para idosos em duas cidades do Rio Grande do Sul (RS), sendo 83% mulheres e idade entre 56 e 85 anos (M= 68,63; DP=6,57). Todos tinham boas condições de saúde e possuíam autonomia para executar as tarefas cotidianas.	Couto et al. (2009) e Sousa et al. (2014) adotaram a versão portuguesa (Ferreira-Alves & Ferreira-Novo, 2016, $\alpha=0,80$ ) da escala estadunidense <i>Ageism Survey</i> (Palmore, 2001, $\alpha=0,81$ ).
2. Silva & França (2015)	Examinar os fatores que influenciam a violência contra idosos na cidade do Rio de Janeiro.	284 pessoas, 48,9% mulheres, entre 60 e 91 anos, vítimas ou não de violência, residentes nas zonas sul, norte e centro da cidade do Rio de Janeiro (RJ).	A medida versa sobre estereótipos negativos, atitudes, discriminação pessoal e institucional contra idosos. A escala de respostas é de frequência, com três opções: (0) o episódio nunca ocorreu; (1) ocorreu uma vez; e (2) ocorreu mais de uma vez.
3. Sousa et al. (2014)	Investigar, à luz da perspectiva da Gerontologia Social, a posição de pessoas idosas em episódios de discriminação social etária e a avaliação do consequente impacto negativo.	145 brasileiros, sendo 84% mulheres, entre 60 e 86 anos, residentes na cidade de São Paulo (SP), selecionados em uma Universidade Aberta à Maturidade (para acesso à classe média) e em dois Centros de Convivência de Idosos (para acesso à classe baixa, periferia).	Couto et al. (2009) e Sousa et al. (2014) não apresentaram dados da análise fatorial exploratória. Silva e França (2015) adotaram a versão original da escala e a análise fatorial exploratória revelou uma versão unidimensional com 9 itens ( $\alpha=0,84$ ).
4. Couto & Koller (2012)	Identificar, com base no <i>Stereotype Content Model</i> (Fiske et al., 2002), qual(is) estereótipo(s) predomina(m) em relação aos idosos segundo diferentes grupos.	118 pessoas, 67% mulheres, entre 18 e 91 anos (M=49,5), residentes de Porto Alegre (RS) divididos em quatro grupos: estudantes universitários, adultos, idosos que participavam e que não participavam de grupos comunitários.	Escala desenvolvida por Fiske et al. (2002), composta por 12 itens, sendo seis para avaliar o quanto os idosos são calorosos ( $\alpha=0,74$ , e.g. Como visto pela sociedade, quão amigáveis são os idosos?) e seis, o quanto são competentes ( $\alpha=0,76$ , e.g. Como visto pela sociedade, quão capazes são os idosos?). A escala de respostas era de 5 pontos (1=de jeito nenhum; 5=extremamente).

5. Rego et al. (2016)	Desenvolver e validar uma medida para mensurar as atitudes de gestores sobre trabalhadores mais velhos.	Estudo 1: 14 gestores e 28 aposentados portugueses; Estudo 2: 224 gestores portugueses, sendo 63% homens, com idade média igual a 40,4 anos (DP=8,7), 68% do setor de serviços; e 249 gestores brasileiros, sendo 55% mulheres, com idade média de 38,7 anos (DP=12,6), e 87% trabalham com serviços.	A medida desenvolvida apresentou 20 itens divididos em cinco fatores: adaptabilidade ( $\alpha=0,77$ ), valia dos mais velhos para a organização ( $\alpha=0,70$ ), conscienciosidade e lealdade ( $\alpha=0,71$ ), capital social e generosidade ( $\alpha=0,70$ ) e desempenho ( $\alpha=0,74$ ). A escala de respostas era de 7 pontos (1=a afirmativa é completamente falsa; 7=a afirmativa é completamente verdadeira).
6. França et al. (2017)	Elaborar a Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO), buscando evidências de validade da sua estrutura e investigando possíveis diferenças nos preconceitos contra trabalhadores mais velhos.	O estudo 1 voltou-se para a construção da EACO, testando a compreensão do instrumento inicial com 82 trabalhadores de 62 empresas públicas e privadas situadas no Rio de Janeiro e em Minas Gerais. O estudo 2 visou apresentar as evidências de validade da EACO e 600 trabalhadores de diversas regiões do Brasil participaram, sendo 66% mulheres, com idades entre 18 e 75 anos ( $M=42,36$ ; $DP=13,11$ ), 61% tinham pós-graduação e 56% trabalhavam em empresas públicas.	A Escala de Ageismo no Contexto Organizacional (EACO) apresentou 13 itens, divididos em dois fatores: atitudes negativas (8 itens, $\alpha=0,78$ , e.g. Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade) e atitudes positivas (5 itens, $\alpha=0,75$ , e.g. Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens). A escala de respostas era de 5 pontos (1=discordo totalmente; 5=concordo totalmente). A publicação de 2016 referente aos dados da análise fatorial confirmatória que mostrou os bons indicadores do modelo: $X^2=208,08$ ; $TLI=0,93$ ; $CFI=0,94$ ; $RMSEA=0,06$ .
7. Siqueira-Brito et al. (2016)	Analisar a estrutura da EACO e identificar se a idade e os níveis de escolaridade influenciariam as atitudes negativas ou positivas do envelhecimento da força de trabalho.	383 trabalhadores do Estado do Rio de Janeiro, 61% mulheres, entre 18 a 75 anos ( $M=40$ ; $DP=12,79$ ) e 70% trabalhavam em empresas privadas e 32% possuíam o ensino médio, 28%, ensino superior e 34%, tinham pós-graduação.	A publicação de 2016 referente aos dados da análise fatorial confirmatória que mostrou os bons indicadores do modelo: $X^2=208,08$ ; $TLI=0,93$ ; $CFI=0,94$ ; $RMSEA=0,06$ .
8. Loth & Silveira (2014)	Identificar os estereótipos percebidos por “envelhecetes” em relação ao preconceito de idade no trabalho.	Quatro pessoas foram entrevistadas, sendo três homens, entre 47 e 62 anos, que trabalhavam em uma organização de grande porte do setor de energia.	Entrevistas semiestruturadas, porém, questões do roteiro não foram apresentadas. Os dados foram analisados a partir da análise de conteúdo utilizando a técnica de análise temática (Bardin, 1977).

## **MANUSCRITO 4**

Escala Fraboni de Ageismo: Evidências de Validade da Versão  
Brasileira

Fraboni Ageism Scale: Validity Evidences of the  
Brazilian Version

## Resumo

Ageismo ou preconceito etário, apesar de menos investigado que o racismo e o machismo, é considerado o terceiro grande 'ismo' do século XXI. Faz-se necessário respeitar e integrar as pessoas que pertencem ao segmento da população que mais cresce: as que possuem 60 anos de idade ou mais. O objetivo deste trabalho foi realizar a adaptação da Escala Fraboni de Ageismo para a população brasileira. A amostra de 1261 pessoas (sendo 55% homens com média de idade de 49 anos) foi dividida aleatoriamente em duas, de modo que 647 participantes compuseram a amostra da análise fatorial exploratória e 614 da análise fatorial confirmatória. A medida apresentou 21 itens ( $\alpha = 0,88$ ) divididos em três fatores: separação (10 itens,  $\alpha = 0,85$ ); estereótipo (5 itens,  $\alpha = 0,78$ ) e atitudes afetivas (6 itens,  $\alpha = 0,68$ ). A versão identificada em português do Brasil foi comparada com a versão original em inglês, com a versão revisada norte-americana, bem como com uma versão adaptada para o português de Portugal no que tange aos fatores, itens e indicadores psicométricos. Na amostra brasileira, observou-se que homens são mais ageístas que mulheres; diferenças de idade não foram identificadas nesta amostra quanto ao ageismo. Os resultados indicam que a Escala Fraboni de Ageismo para a população brasileira apresenta bom ajuste e evidências adequadas de validade de construto e discriminante. Espera-se que o envelhecimento da população brasileira desperte cada vez mais o interesse da comunidade científica em adotar e aperfeiçoar medidas como a apresentada neste estudo.

**Palavras-chave:** preconceito etário, Escala Fraboni de Ageismo, mensuração

## Abstract

Ageism or age prejudice, although less investigated than racism and chauvinism, is considered the third great 'ism' of the 21st century. It is necessary to respect and integrate the people who belong to the segment of the population that grows the most: those who are 60 years of age or older. It is necessary to respect and integrate the people who belong to the segment of the population that grows the most: those who are 60 years of age or older. The objective of this work was to adapt the Fraboni Scale of Ageism for the Brazilian population. The sample of 1261 people (55% men with mean age of 49 years) was randomly divided into two, so that 647 participants composed the exploratory factor analysis sample and 614 the confirmatory factorial analysis. The measure presented 21 items ( $\alpha = 0,88$ ) divided into three factors: separation (10 items,  $\alpha = 0.85$ ); stereotype (5 items,  $\alpha = 0.78$ ) and affective attitudes (6 items,  $\alpha = 0.68$ ). The version identified in Brazilian Portuguese was compared to the original version in English, with the revised American version, as well as with a version adapted to the Portuguese of Portugal regarding factors, items and psychometric indicators. In the Brazilian sample, it was observed that men are more ageist than women; age differences were not identified in this sample regarding ageism. The results indicate that the Fraboni Ageism Scale for the Brazilian population presents good fit and adequate evidence of construct and discriminant validity. It is expected that the aging of the Brazilian population will increasingly arouse the interest of the scientific community in adopting and improving measures such as those presented in this study.

**Key-words:** age prejudice, Fraboni Scale of Ageism, measurement



*Triste época! É mais fácil desintegrar um átomo do que um preconceito.*

Albert Einstein

## **Introdução**

A partir de 2030, o Brasil será considerado um país idoso, o que significa que o número de pessoas com 60 anos ou mais será superior ao de crianças e jovens (0 a 14 anos). Em 1975, apenas um país no mundo era idoso, a Suécia. Em 1990, doze países alcançaram essa característica. Em 2005, já eram 35 países e, em 2015, foram identificados 52 países idosos (Alves, 2017). Frente a essa situação, a União Europeia definiu como objetivo para os governos, parceiros sociais e organizações, o aumento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, bem como o acesso ao desenvolvimento de competências que permitam um envelhecimento mais ativo e saudável (Naegele & Walker, 2006).

Já no Brasil, Alexandre Kalache, médico especialista em envelhecimento, disse no Programa Roda Viva da TV Cultura em janeiro de 2019 que envelhecer aqui é um ato de coragem. Infelizmente, o governo brasileiro não está respondendo a tempo a esta revolução demográfica e às suas consequências; ainda há muito a ser feito para que adultos maduros e idosos no Brasil se sintam respeitados e integrados nos contextos familiar, organizacional e societal (Kalache, 2019).

No contexto organizacional, estima-se que, em 2040, aproximadamente 57% da população brasileira em idade ativa terá mais de 45 anos (PwC/FGV, 2013), entretanto, ao invés de incentivos para permanência e retenção desses trabalhadores, o que se vê é o incentivo às aposentadorias antecipadas ou a não contratação de pessoas acima de 50 anos. A crise político-econômica que o Brasil enfrenta nos últimos anos tem obrigado os gestores a reduzir o quadro de funcionários e uma das formas mais frequentes de fazê-lo tem sido por meio do incentivo a trabalhadores próximos da aposentadoria para aderirem aos chamados Planos de Demissão Voluntária (PDV) ou Incentivada (PDI) que, na realidade, representam meios de se

aplicar a aposentadoria antecipada e involuntária, já que muitas vezes não há tempo hábil para se tomar a decisão de forma consciente e segura, em tempo oportuno (França et al., 2014).

Atitudes positivas e negativas dos gestores e trabalhadores em relação aos seus subordinados e pares pode trazer consequências importantes. Um estudo com gestores holandeses revelou que aqueles que reportaram mais estereótipos negativos em relação aos trabalhadores mais velhos eram também aqueles que gostariam que esses trabalhadores se aposentassem mais cedo. A pesquisa também revelou que os gestores mais velhos e que tinham contato mais frequente com trabalhadores mais velhos tinham uma percepção mais positiva sobre os empregados desta faixa etária (Henkens, 2005).

Outra investigação revelou que idosos que se sentem um fardo para a sociedade costumam se perceber como menos valiosos, colocam-se mais em risco e têm mais chances de desenvolver depressão e de se isolarem socialmente. Esta mesma pesquisa revelou um dado muito interessante: pessoas que possuem atitudes positivas sobre o seu envelhecimento aumentam sua expectativa de vida em sete anos e meio (Levy, Slade, Kunkel, & Kasl, 2002).

Assim, na medida em que trabalhadores mais velhos tenderão a permanecer mais tempo no mercado de trabalho, um dos maiores impedimentos para tal tem sido o preconceito contra a idade ou ageísmo. Nessa perspectiva, este estudo teve como objetivo principal apresentar o processo de validação e identificar indícios de validade da Escala Fraboni de Ageísmo (EFAge), em sua versão revisada por Rupp, Vodanovich e Credé (2005). (2005), para a população brasileira.

### **Conceitos: idoso e ageísmo**

A definição sobre a partir de qual idade um indivíduo entra na categoria de idoso varia de nação para nação, já que o envelhecimento é um processo contínuo que depende de variáveis como gênero, raça, etnia, localização geográfica, classe social e contexto histórico (Neri, 2007). A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2002) definiu que, para pessoas que

vivem em países em desenvolvimento, idoso é quem tem 60 anos de idade ou mais; em países desenvolvidos, 65 anos ou mais. No entanto, os países têm independência para fazer alteração nesta divisão de modo a melhor respeitar suas particularidades. Recentemente, a Itália, um dos países mais longevos do mundo, decidiu que idoso é quem tem 75 anos de idade ou mais. Segundo a Sociedade Italiana de Gerontologia e Geriatria, uma pessoa de 65 anos hoje possui as condições físicas e cognitivas de uma de 45, há 30 anos atrás. O Brasil mantém a definição de pessoas idosas são as que possuem 60 anos de idade ou mais (Brasil, 2003).

Estudiosos estrangeiros têm classificado pessoas acima de 60 anos em três faixas: *young-old* (de 65 a 74 anos), *middle-old* (de 75 a 84 anos) e *old-old* (acima de 85 anos), justamente porque as investigações revelaram que há diferenças claras no que se refere a características cognitivas, físicas, psicológicas e emocionais nessas três faixas (Baltes & Smith, 2003; Uotinen, Rantanen, Suutama, & Ruoppila, 2006). A percepção de grupos heterogêneos de forma homogênea dificulta a quebra dos estereótipos e dos preconceitos. Por isso, uma das formas de se reduzir o ageísmo é informando a população sobre a heterogeneidade desses grupos etários.

Nos últimos anos, a literatura internacional tem considerado não apenas a idade cronológica (calculada com base na nossa data de nascimento), mas também a idade biológica (calculada com base em exames de sangue, cardiovasculares, respiratórios, bem como em testes físicos de flexibilidade, mobilidade e força muscular), e especialmente a idade subjetiva (aquela que nós sentimos que temos). Pessoas que adoeceram mais ao longo da vida reportam que se sentem menos jovens do que pessoas mais saudáveis. Um estudo conduzido na Alemanha identificou que, em média, as pessoas se sentem 13 anos mais novas do que realmente são (Kleinspehn-Ammerlahn, Kotter-Gruhn, & Smith, 2008). Apenas uma pergunta foi utilizada para mensurar a idade subjetiva: “Qual idade você sente que tem? (How old do you feel?)” e, em seguida, a diferença entre a idade cronológica e a subjetiva era calculada.

Conceitua-se na literatura o ageísmo ou preconceito etário como atitudes negativas em relação a outrem apenas em função da idade que possui, seja mais jovem ou mais velho. Em comparação ao racismo e ao sexismo, o ageísmo é relativamente novo, muitas pessoas nunca ouviram falar no termo. Outra particularidade é que todos os indivíduos estão sujeitos a sofrer o ageísmo, já que ninguém está isento do processo de envelhecimento. Ageísmo, etarismo e idadeísmo são termos que já foram encontrados em publicações científicas, técnicas e na mídia. As autoras deste estudo adotarão o termo ageísmo, por observarem que esse vem sendo o mais utilizado nas publicações nacionais (Couto, Koller, Novo, & Soares, 2009; França, Siqueira-Brito, Valentini, Vasques-Meneses, & Torres, 2017; Siqueira-Brito, França, & Valentini, 2016).

### **Perspectivas teóricas**

Há duas perspectivas teóricas que se propõem a compreender o ageísmo: a teoria da modernização (Cuddy & Fisk, 2002) e a da identidade social (Tajfel & Turner, 1986). A primeira defende que o *status* social dos idosos foi reduzido como consequência da transformação das sociedades agrárias em modernas e industriais. Os avanços tecnológicos levaram à criação de novos empregos que exigem competências as quais os idosos não tiveram tempo de adquirir/desenvolver, ficando, assim, fora do mercado de trabalho. A urbanização também exigiu que os jovens saíssem de suas casas em busca de melhores condições de vida e de trabalho, o que enfraqueceu o convívio e os vínculos familiares entre avós e netos. Por fim, o surgimento da educação pública possibilitou a alfabetização de muitas pessoas, mas os idosos acabaram por perder a posição de transmissores da cultura e sabedoria que sustentavam (Cuddy & Fisk, 2002).

Já a segunda perspectiva, a teoria da identidade social (TIS), proposta por Henri Tajfel (Tajfel & Turner, 1986) pressupõe que os julgamentos baseados na idade variam a depender de quem o faz: se provem de uma pessoa que pertence ao mesmo ou a outro grupo etário. Há um

viés intragrupo que determina que jovens preferem jovens e que velhos preferem velhos. Isto é, uma das maneiras do indivíduo se sentir bem em relação à própria identidade é valorizar os membros dos grupos etários aos quais pertence, avaliando-os de forma mais favorável. Em outras palavras, os indivíduos possuem uma tendência a manter uma imagem mais positiva dos grupos aos quais pertencem, desvalorizando exogrupos (Tajfel & Turner, 1986).

### **Instrumentos de medida sobre ageísmo**

Um meio eficaz para compreender e reduzir o ageísmo é acessá-lo mediante pesquisas científicas, divulgar os dados à população e debater o assunto. A Escala Fraboni de Ageísmo (EFAge) foi desenvolvida por Fraboni, Saltstone e Hughes (1990) com o propósito de incluir aspectos cognitivos e afetivos relativos ao preconceito etário no instrumento. A escala, composta por 29 itens, foi desenhada com base nos estudos do psicólogo social Allport (1958) para investigar três níveis de preconceito: (a) antilocução: refere-se a caracterizar uma pessoa de maneira depreciativa e hostil apenas pelo fato dela pertencer a determinado grupo, por exemplo: “A maior parte das pessoas idosas não cuida bem de sua higiene pessoal” (10 itens,  $\alpha=0,76$ ); (b) evitação: traduz o interesse em evitar contato e se manter distante do grupo-alvo, por exemplo “Não gosto quando pessoas idosas tentam puxar conversa comigo” (9 itens,  $\alpha=0,65$ ); e (c) discriminação: relacionado à ocorrência de um tratamento excludente em diferentes âmbitos – exclusão de direitos civis, de trabalho, possibilidade de dirigir, entre outros – fator exemplificado com um item invertido: "As pessoas idosas devem ser encorajadas a fazer reivindicações políticas" (10 itens,  $\alpha=0,77$ ) (Fraboni et al., 1990).

A EFAge original (Fraboni et al., 1990) já foi adaptada para populações de seis países, a saber: Portugal (Neto, 2004), Estados Unidos (Rupp et al., 2005), Israel (Bodner & Lazar, 2008), França (Boudjemad & Gana, 2009), Itália (Donizetti, 2010) e Turquia (Kutlu, Kucuk, & Findik, 2012). A Fraboni é, de fato, a medida de ageísmo explícito mais utilizada em estudos

baseados em evidências sobre o assunto. Observa-se que a estrutura de três fatores e os índices de consistência interna das escalas têm se mantido estáveis nessas versões, apesar da diferença cultural entre os países. Algumas características das versões da EFAge em inglês e português serão apresentadas no presente estudo.

Grande parte desses estudos também teve como objetivo identificar se havia diferenças significativas dos níveis de ageísmo em grupos sociais distintos, especialmente em relação a gênero e idade. Os resultados têm revelado que os homens são mais ageístas que as mulheres (Bodner & Lazar, 2008; Boudjemad & Gana, 2009; Rupp et al., 2005), os mais jovens são mais ageístas que os mais velhos (Bodner & Lazar, 2008; França et al., 2017; Rupp et al., 2005). Poucos estudos analisaram diferenças em relação à nível de escolaridade, sendo que Donizetti (2010) não encontrou diferenças neste aspecto, mas França et al. (2017) e Kutlu, Kucuk e Findik (2012) encontraram que pessoas com maiores níveis de escolaridade apresentaram atitudes mais positivas sobre as pessoas mais velhas.

Outras medidas foram encontradas na literatura sobre atitude e/ou estereótipos relacionados a pessoas mais velhas, no contexto genérico e no contexto organizacional, como o Questionário de Estereótipos Negativos em Relação ao Envelhecimento (*Cuestionario de Evaluación de Estereotipos Negativos Hacia la Vejez - CENVE*), desenvolvido por Blanca, Sánchez e Trianes (2005), a Escala Prescritiva de Tensões Intergeracionais Ageístas (North & Fiske, 2013) e a Escala de Ageísmo Ambivalente (Cary, Chasteen, & Remedios, 2016).

Uma medida sobre estereótipos de trabalhadores mais velhos bastante utilizada em países de língua inglesa (EUA, Canadá, Nova Zelândia, Austrália, Holanda) foi desenvolvida na Inglaterra por Walker e Taylor (Institute of Personnel Management [IPM], 1993). Ela consiste em 15 itens, divididos em três fatores: (a) produtividade (e.g., Trabalhadores mais velhos são menos produtivos que trabalhadores mais jovens); (b) confiança (e.g., Trabalhadores mais velhos são mais confiáveis que trabalhadores mais jovens) e (c) adaptação, que refere-se à

capacidade deles de se adaptar a mudanças tecnológicas (e.g., Trabalhadores mais velhos são menos interessados em mudanças tecnológicas que trabalhadores mais jovens). Esta escala foi utilizada em um estudo com gestores holandeses e os alphas de Cronbach foram, respectivamente, 0,62, 0,69 e 0,73 (Henkens, 2005).

A escala de estereótipos de Henkens (2005) também foi utilizada em um estudo que acessou a percepção de mais de quatro mil bancários italianos (Chiesa et al., 2016). A versão italiana apresentou 13 itens e bons indícios de validade confirmando a estrutura de três fatores identificada na versão holandesa. Os resultados mostraram que os estereótipos sobre os trabalhadores mais velhos estiveram relacionados à autoeficácia ocupacional e esta relação foi moderada pela idade.

Interessado em conhecer o impacto do clima ageísta das organizações nas intenções de rotatividade, no comprometimento organizacional e no engajamento do trabalhador, Cadiz (2010) desenvolveu uma medida aplicada inicialmente com enfermeiros nos Estados Unidos. A escala é composta por 13 itens divididos em três fatores, a saber: (a) clima ageísta em relação ao trabalhador mais velho (4 itens,  $\alpha=0,86$ , e.g. Minha organização considera os investimentos em trabalhadores mais velhos como improváveis de gerar retorno), clima ageísta em relação ao trabalhador mais jovem (4 itens,  $\alpha=0,76$ , e.g. Na minha organização, os trabalhadores mais jovens não recebem o suporte organizacional que precisam) e a influência da idade no processo de tomada de decisão organizacional (5 itens,  $\alpha=0,83$ , e.g. Decisões organizacionais sobre o quadro de pessoal são algumas vezes influenciadas pela idade do trabalhador). Os trabalhadores que percebiam menos clima ageísta apresentaram menores intenções de rotatividade e maiores níveis de comprometimento organizacional afetivo (Cadiz, 2010).

As duas medidas sobre ageísmo publicadas na literatura nacional se referem ao preconceito etário no contexto organizacional. No processo de construção da Escala Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), a análise fatorial exploratória (França et al., 2017) e a

análise fatorial confirmatória (Siqueira-Brito et al., 2016) apresentaram uma medida de 13 itens divididos em dois fatores: atitudes negativas sobre o envelhecimento (8 itens,  $\alpha=0,78$ , e.g. Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho) e atitudes positivas em relação ao envelhecimento (5 itens,  $\alpha=0,75$ , e.g. Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens).

A segunda medida, desenvolvida por um conjunto de pesquisadores brasileiros e portugueses (Rego, Vitória, Cunha, Tupinambá, & Leal, 2016), apresentou 20 itens divididos em cinco dimensões que expressam atitudes de gerentes em relação a trabalhadores mais velhos: adaptabilidade ( $\alpha=0,77$ ), valia dos mais velhos para a organização ( $\alpha=0,70$ ), conscienciosidade e lealdade ( $\alpha=0,71$ ), capital social e generosidade ( $\alpha=0,70$ ) e desempenho ( $\alpha=0,74$ ) (Rego et al., 2016).

Por não ter sido desenvolvida ou adaptada no Brasil, até o momento, uma medida genérica que verse sobre atitudes em relação a pessoas mais velhas, o objetivo deste estudo foi aplicar a versão revisada por Rupp et al. (2005) da Escala Fraboni de Ageísmo (EFAge) em uma amostra de brasileiros(as) de modo a identificar suas propriedades psicométricas. Além disso, este estudo teve dois objetivos secundários, relacionados ao principal: realizar uma análise comparativa da versão brasileira que está sendo descrita nesta publicação com a original (Fraboni, et al., 1990), com a versão portuguesa (Neto, 2004) e com a versão norte-americana (Rupp et al., 2005) no que tange à distribuição dos itens e fatores identificados; e, por fim, objetivou-se identificar a ocorrência de diferenças entre grupos em função de gênero e idade.

## **Método**

Pessoas com 40 anos de idade ou mais foram convidadas a participar de um estudo amplo sobre preparação para aposentadoria e outros construtos, incluindo ageísmo. Após a análise dos casos omissos e extremos, obteve-se uma amostra total de 1261 respondentes no



presente estudo, amostra que foi dividida aleatoriamente em duas: 647 participantes fizeram parte da amostra da análise fatorial exploratória (AFE) e 614 compuseram a da análise fatorial da confirmatória (AFC). O método e os resultados dessas análises serão descritos a seguir.

### **Participantes da AFE**

A amostra foi composta por 647 trabalhadores de diversas organizações. Indica-se que a amostra da análise fatorial exploratória seja de, pelo menos, 10 casos por item (Pasquali, 2012) e tal critério foi atendido já que a amostra supera em mais de duas vezes o valor de 240 (24 itens x 10). A maioria dos participantes era do sexo masculino (58,6%) e tinha entre 40 a 74 anos ( $M=49,4$ ;  $DP=6,6$ ), 76,8% indicaram que eram casados ou estavam em uma relação estável, 78,1% tinham, pelo menos, um filho, 72,3% recebia, pelo menos, oito salários-mínimos mensalmente e 88,5% residiam em Brasília-DF, quando participaram do estudo.

No que se refere à escolaridade, 79,4% informaram que tinham concluído a graduação e também tinham uma pós (sendo que 58,6% deles tinham uma especialização, 11,4% tinham mestrado e 9,4% tinham doutorado). Sobre o tipo de organização na qual trabalhavam, 56,1% estavam em empresas de economia mista, 43,7% em organizações de perfil público (organizações e empresas públicas) e apenas 0,3% informaram que trabalham em organizações do terceiro setor. Quanto ao tempo no cargo, 30,3% ocupavam o mesmo cargo há, pelo menos, 15 anos e, quanto ao tempo na organização, 60,5% trabalhavam na mesma organização há, pelo menos, 15 anos (20% entre 15 e 20 anos; 21,8% entre 20 e 30 anos e 18,7% há 30 anos ou mais).

### **Participantes da AFC**

Entre as 614 pessoas que compuseram a amostra da AFC, mais da metade eram homens (55,6%), a idade variou de 40 a 72 anos ( $M=49,1$ ;  $DP=6,5$ ), a maioria estava em um relacionamento estável (75,5%) e 78% tinham, pelo menos, um filho. Quanto à renda, 74,4% recebiam, pelo menos, oito salários-mínimos por mês e 83,7% moravam em Brasília-DF.

O grau de escolaridade da amostra era bem elevado já que 79,1% reportaram que haviam concluído o ensino superior e, pelo menos, uma pós-graduação. Além disso, 54,4% trabalhavam em empresa de perfil privado. Com relação ao tempo no cargo, 32,1% ocupavam o mesmo cargo há, pelo menos, 15 anos e 64,8% estavam na mesma organização há, pelo menos, 15 anos.

### **Instrumento**

Dois tradutores, um nativo americano e outro brasileiro que dominavam em nível avançado o português do Brasil e o inglês dos Estados Unidos, participaram do processo de tradução e retradução da escala, respectivamente. A escala original foi então traduzida para o português do Brasil pelo tradutor 1 e o tradutor 2 realizou o processo de *back translation* da versão traduzida às cegas, isto é, sem conhecimento do instrumento original. Os tradutores não tiveram contato entre si durante as traduções e demais orientações do ITC (International Test Commission, 2016) também foram respeitadas.

Após análise das versões traduzidas e retraduzidas, observou-se que o item “*Most old people are interesting, individualistic people*” – que é um item reverso da escala original, ou seja, versa sobre atitudes positivas sobre pessoas mais velhas – se refere a duas ideias: interessantes representa uma ideia e, únicas, singulares representa outra. Assim, optou-se por desmembrar esse item em dois: “Muitas pessoas idosas são interessantes” e “As pessoas idosas são únicas, singulares”. Desse modo, a primeira versão da escala aplicada à população brasileira apresentou 24 itens (e não 23 como na versão original). A escala de respostas aplicada foi a mesma utilizada por Fraboni et al. (1990) e por Rupp et al. (2005): uma escala do tipo Likert de quatro pontos (1= discordo totalmente, 2=discordo, 3=concordo e 4=concordo totalmente). Logo, os escores variam de um a quatro e são calculados mediante média aritmética, sendo que quanto maiores os escores, maior o ageísmo.

Optou-se por realizar o processo de tradução-retradução da versão em inglês ao invés de se utilizar a versão portuguesa (Neto, 2004) por dois motivos. Primeiro porque a versão adaptada por Neto (2004) baseou-se na original, publicada em 1990, e não na escala revisada, publicada em 2005. Em segundo lugar, porque brasileiros e portugueses ainda utilizam termos distintos para denominar os mesmos fenômenos, por exemplo: desportivas (PT) e esportivas (BR); contacto ocular (PT) e contato visual (BR); sovinas (PT) e mesquinhas (BR). De todos os modos, ciente dessas diferenças, as pesquisadoras concluíram a versão brasileira após balizá-la com a leitura dos itens da versão publicada em português de Portugal.

### **Procedimentos**

A pesquisa foi divulgada por meio do envio de cartas a gestores de pessoas de diversas organizações, em listas de e-mails e em redes sociais. Para que a divulgação se tornasse mais atrativa, a pesquisadora gravou vídeos no YouTube e incorporou os *links* às divulgações. Os dados foram coletados por meio do procedimento bola de neve: a pesquisadora principal divulgou a pesquisa em sua rede de contatos e pediu que elas convidassem outras.

Participantes responderam individualmente ao questionário *online*. A primeira página do questionário tinha o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com a descrição dos objetivos da pesquisa, o tempo de duração, o seu caráter voluntário e anônimo, o número da aprovação do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Sociais e Humanas da Universidade de Brasília e, por fim, os contatos dos pesquisadores.

### **Análise de dados**

Inicialmente, foram realizados análise e tratamento de *missings* e dos casos extremos para, em seguida, verificar se a matriz era fatorável a partir da análise da matriz de correlações, do critério de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett (Damásio, 2012). O número de fatores foi definido em função da análise de componentes principais e considerou múltiplos critérios: a análise de *scree plot*, o critério de Kaiser-Guttman (retenção

de fatores com autovalor  $> 1$ ), o percentual de variância explicada e a análise paralela (comparação de autovalores empíricos e randômicos). Checou-se também a análise paralela por representar um indicador preciso sobre o número de fatores a reter (Damásio, 2012). Adotou-se o método de extração *Principal Axis Factoring*, rotação Promax.

Os seguintes indicadores de um modelo confirmatório com bom ajuste foram utilizados: qui-quadrado ponderado (razão do qui-quadrado por graus de liberdade,  $\chi^2/\text{gl}$ ) menor que 5; CFI (*Comparative Fit Index*), GFI (*Goodness-of-Fit Index*) e IFI (*Incremental Fit Index*) iguais ou maiores que 0,90; SRMR (*Standardized Root Mean Residual*) e RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) inferiores a 0,08 (Byrne, 2010). Além disso, variância média extraída e confiabilidade composta foram calculadas de modo a verificar outros indicadores de precisão (Valentini & Damásio, 2016). A AFE foi realizada no software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 22; a análise paralela foi realizada em *software* livre disponível na internet e a análise fatorial confirmatória foi realizada no software AMOS Graphics 21.0 (*Analysis of Moment Structures*), com estimação por máxima verossimilhança.

## **Resultados**

Os resultados foram divididos em duas partes: a primeira apresenta a AFE e a segunda descreve os resultados da AFC.

### **Resultados da AFE**

O teste exploratório da estrutura fatorial dos 24 itens apresentou KMO=0,90 – avaliado como excelente por Pasquali (2012) – e o teste de Bartlett foi significativo ( $\chi^2=4571,88$ ;  $p<0,001$ ). A maioria (88%) das correlações item-item foram significativas ( $p<0,001$ ), mas apenas 27% superaram 0,30, indicando que os itens são independentes entre si. Pressupostos relativos à normalidade, linearidade e multicolinearidade foram verificados e atendidos.

O critério de Kaiser-Guttman indicou a existência de até cinco fatores, entretanto, o percentual de variância explicada dos fatores quatro e cinco era inferior a cinco por cento. O *scree plot* e a análise paralela indicaram a existência de três fatores pois o autovalor empírico do quarto fator (1,17) foi inferior ao autovalor aleatório correspondente (1,23), enquanto que os autovalores dos fatores de um a três eram superiores que os aleatórios. Assim, foram analisadas as soluções fatoriais (*Principal Axis Factoring*, rotação Promax) de dois e três fatores, e confirmou-se que a solução de três fatores – assim como as versões de Fraboni (1990), Neto (2004) e Rupp et al. (2005) – representava a melhor solução.

A solução de três fatores explicou, no total, 42,62% de variância dos dados. Optou-se por manter os itens cuja carga fatorial foi igual ou superior a 0,40, critério também adotado por Fraboni et al. (1990), Neto (2004) e Rupp et al. (2005). Os três itens excluídos foram: “Muitas pessoas idosas são mesquinhas e guardam o seu dinheiro e bens”; “As pessoas idosas deveriam encontrar amigos da sua própria idade”; e “Muitas pessoas idosas são mais felizes quando estão com pessoas da sua idade”. A Escala de Ageísmo adaptada à população brasileira é composta, assim, por 21 itens, divididos em três fatores (Tabela 1).

Tabela 1

*Solução Fatorial com as Cargas Fatoriais, Comunalidades, Percentual de Variância e Alfas de Cronbach da Escala de Ageísmo adaptada para população brasileira (N=647)*

Itens	Fatores			$h^2$
	F1	F2	F3	
1. É melhor que pessoas idosas vivam onde não aborreçam ninguém.	0,76			0,44
2. As pessoas idosas não precisam usar as quadras de esportes da nossa comunidade.	0,68			0,38
3. Às vezes evito o contato visual com pessoas idosas quando as vejo.	0,65			0,49
4. Sentir-se deprimido é provavelmente um sentimento comum quando se está rodeado de pessoas idosas.	0,64			0,44
5. Conversas complexas e interessantes é algo que não se pode esperar de pessoas idosas.	0,54			0,39
6. Não gosto quando pessoas idosas tentam conversar comigo.	0,54			0,50
7. A maior parte das pessoas idosas não cuida bem de sua higiene pessoal.	0,54			0,40

8. Não se deveria confiar na maior parte das pessoas idosas para cuidar de crianças.	0,53	0,28
9. A maioria das pessoas idosas pode ser irritante porque conta as mesmas histórias várias vezes.	0,46	0,40
10. O suicídio de adolescentes é mais trágico que o suicídio de pessoas idosas.	0,44	0,22
11. Muitas pessoas idosas só vivem no passado.	0,76	0,44
12. As pessoas idosas reclamam mais que outras pessoas.	0,72	0,41
13. Muitas pessoas idosas não estão interessadas em fazer novos amigos preferindo o círculo de amigos que possuem ao longo dos anos.	0,60	0,32
14. Eu preferiria não ir a uma festa de uma associação de pessoas idosas, se fosse convidado(a).	0,58	0,50
15. Eu, pessoalmente, não gostaria de passar muito tempo com uma pessoa idosa.	0,55	0,52
16. É triste escutar sobre a situação lamentável das pessoas idosas na nossa sociedade hoje em dia.	0,62	0,25
17. Muitas pessoas idosas são interessantes.	0,60	0,34
18. As pessoas idosas são únicas, singulares.	0,47	0,20
19. As pessoas idosas devem se sentir bem-vindas em reuniões sociais de jovens.	0,46	0,37
20. A companhia da maior parte das pessoas idosas é bastante agradável.	0,46	0,32
21. As pessoas idosas devem ser encorajadas a fazer reivindicações políticas.	0,45	0,20
	Número de itens	10    5    6
	% de variância explicada	27,55    9,10    5,99
	alfa de Cronbach	0,85    0,78    0,68

O alfa de Cronbach global da escala foi igual a 0,88, considerado um adequado indicador de consistência interna. Os índices de confiabilidade interna dos fatores 1 e 2 são considerados bons, já o do fator 3 é considerado adequado, segundo Damásio (2012) e Tabachnick e Fidell (2013).

### Resultados da AFC

A versão de três fatores e 21 itens foi submetida à análise fatorial confirmatória com a finalidade de testar a estrutura encontrada e os resultados indicaram que a escala apresentou bom ajuste:  $X^2 (184, N = 614) = 578,99, p < 0,001, X^2 / gl = 3,15, CFI = 0,90, GFI = 0,91, IFI = 0,90, SRMR = 0,02, RMSEA = 0,06$ . Para obter melhores índices de ajuste, duas correlações

entre erros dos itens foram estabelecidas no modelo: uma correlação entre os itens 3 e 6 (fator 1) e outra entre os itens 11 e 12 (fator 2).

Indicadores de precisão, como a confiabilidade composta e a variância média extraída por fator, também foram calculados de modo a apresentar outros índices que demonstram o bom ajuste do modelo estrutural desta escala (Valentini & Damásio, 2016). Como foi afirmado previamente, o alfa de Cronbach da escala global foi igual a 0,88. A análise fatorial confirmatória revelou que o rho de Jöreskog do modelo completo apresentou o mesmo valor ( $\rho = 0,88$ ). Além disso, os valores da confiabilidade composta para cada fator foram: Fator 1= 0,98, Fator 2= 0,93, e Fator 3=0,96. Como todos os valores foram superiores a 0,70 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010), constata-se que o instrumento apresenta bons índices de confiabilidade. Já a variância média extraída de cada um dos fatores da Escala Fraboni de Ageísmo adaptada à população brasileira foram os seguintes: Fator 1=1,02, Fator 2=0,81 e Fator 3=1,03. Como todos superaram 0,50, afirma-se que são adequados pois cada fator foi explicado por mais da metade da variância (Hair et al., 2010).

As correlações entre os fatores foram analisadas de modo a examinar a validade discriminante. Indica-se que as correlações sejam inferiores a 0,70, de modo que sejam diferentes entre si (Hair et al., 2010). Logo, um dos critérios para se aferir validade discriminante foi atendido já que a correlação entre os fatores 1 e 2 foi igual a 0,510; entre os fatores 1 e 3, foi de 0,544; e entre o fator 2 e 3 foi 0,287, sendo  $p < 0,001$  em todas as correlações. Também se pode avaliar se a validade discriminante foi atendida observando se as variâncias médias extraídas dos fatores excederam o quadrado da correlação entre elas. As variâncias médias extraídas dos fatores variaram entre 0,81 e 1,03 e superaram o quadrado de suas correlações (que foram 0,26; 0,30 e 0,08 respectivamente). Logo, é possível afirmar que a versão brasileira da EFAge apresentou índices que comprovam as validades de construto e discriminante.

### **EFAge para população brasileira e comparação com outras versões**

No Anexo A o leitor tem acesso aos itens em português e em inglês e pode observar como os fatores aos quais eles pertencem na EFAge original (Fraboni, et al., 1990), na versão portuguesa (Neto, 2004), na norte-americana (Rupp et al., 2005) e nesta versão brasileira. Destaca-se que a versão em inglês apresentada neste anexo está atualizada, ou seja, o termo recomendado atualmente para designar adultos mais velhos ou idosos em inglês é “elderly” (como adotaram Kutlu et al., 2012) e não “old people” (como fizeram Fraboni et al., 1990 e Rupp et al., 2005).

O anexo revela que a versão em português de Portugal (Neto, 2004) se assemelhou bastante à versão original (Fraboni, et al., 1990): dois itens mudaram de fator e três itens foram excluídos. Por outro lado, a versão brasileira, em relação à versão publicada por Rupp et al. (2005), teve um item adicionado e mantido após as análises estatísticas, seis itens que mudaram de fator e três excluídos. Mesmo assim, optou-se por manter os fatores com as mesmas denominações da Escala Fraboni de Ageismo revista por Rupp et al (2005). O primeiro fator (F1 na Tabela 1), Separação, expressa atitudes negativas e ações discriminatórias em relação às pessoas idosas, em especial de afastamento e/ou evitação – na escala original, esse fator foi denominado Evitação.

O fator 2 (F2 na Tabela 1), Estereótipo, também expressa atitudes negativas, mas que traduzem crenças e representações sobre comportamentos e pensamentos de pessoas dessa faixa etária com algum efeito sobre estar/conviver com essas pessoas idosas – na escala de Fraboni et al. (1990), essa dimensão foi denominada Antilocução. Já o fator 3 (F3 na Tabela 1), Atitudes Afetivas, expressa atitudes emocionais positivas em relação a pessoas idosas. Nessa versão, todos os itens são reversos e, por isso, traduzem ideias que revelam que o grupo de idosos tem suas particularidades, deve se integrar e conviver com outros grupos.



A Tabela 2 apresenta dados descritivos (média, mediana, moda, desvio-padrão, valores mínimo e máximo) dos fatores e da medida unifatorial de ageísmo nesta amostra. Os participantes, com base nos escores médios, não apresentaram percepções ageístas já que quanto maior o escore, maior seria a expressão de ageísmo. O ponto da escala mais informado em todas os fatores foi o de número dois (2=discordo), indicando que a maior parte discordou de atitudes negativas sobre os idosos. Como o fator 3 versa sobre atitudes positivas, os itens são reversos e foram ajustados antes das análises de modo que todos os itens analisados estivessem na mesma direção, indicando a existência de ageísmo.

Tabela 2

*Estatísticas Descritivas da EFAge na População Brasileira (N=1261)*

	Média	Mediana	Moda	DP	Mín	Máx
F1. Separação	1,68	1,70	2,00	0,49	1,00	4,00
F2. Estereótipo	2,08	2,00	2,00	0,50	1,00	4,00
F3. Atitudes afetivas	1,77	1,83	2,00	0,37	1,00	3,83
Ageísmo	1,80	1,86	2,00	0,34	1,00	3,14

A Tabela 3 apresenta a comparação das quatro versões publicadas em inglês e na língua portuguesa da Escala Fraboni de Ageísmo (EFAge) no que se refere ao tamanho da amostra, o número de itens e o índice de confiabilidade interna. Nota-se que os alfas de Cronbach foram parecidos nos três estudos que informaram o índice de consistência interna global, ou seja, da escala em sua versão unifatorial. Rupp et al. (2005) informaram apenas os índices de consistência interna dos fatores, sendo que os obtidos neste estudo foram mais elevados.

Tabela 3

*Comparação entre Versões da EFAge*

País	Autores	N	Itens	Alfas
Canadá	Fraboni et al. (1990)	231	29	U = 0,86; Discriminação = 0,77; Antilocução = 0,76; Evitação = 0,65
Portugal	Neto (2004)	170	25	U = 0,85; Discriminação = 0,79; Antilocução = 0,77; Evitação = 0,72
EUA	Rupp et al. (2005)	554	23	U = NI; Separação = 0,76; Estereótipo = 0,79; Atitude afetiva = 0,70

Brasil	Seidl et al. (2019)	1261	21	U = 0,88; Separação = 0,85; Estereótipo = 0,78; Atitude afetiva = 0,68
--------	---------------------	------	----	---

Nota. U = Alpha da versão unifatorial; NI = não informado

### **Diferenças entre grupos**

Inicialmente, foram examinados como o ageísmo e a idade estavam distribuídos na amostra. Apesar dos histogramas dos fatores de ageísmo e do construto global estarem claramente posicionados à esquerda (valores de *Skewness* variando de -0,11 a -0,21), revelando infração da normalidade, em função do tamanho da amostra, optou-se por apresentar os dados dos testes T de Student. De todos os modos, os testes não-paramétricos também foram realizados e apresentaram os mesmos resultados.

Os resultados das análises dos efeitos de gênero e idade nos escores de ageísmo constam na Tabela 4. Observa-se que a diferença das médias foi significativa para gênero: os homens desta amostra se revelaram mais ageístas que as mulheres nos três fatores (sendo que no fator 3 a diferença foi maior), bem como na versão unifatorial.

Considerando que a idade mínima nesta amostra foi de 40 anos, hipotetizou-se que não seriam encontradas diferenças significativas neste aspecto em função da baixa amplitude. A variável idade foi mensurada de forma contínua e as correlações não revelaram diferenças. Mesmo assim, sendo a idade média desta amostra igual a 49 anos, optou-se por dividir a amostra em dois níveis e reanalisar. De fato, as pessoas entre 40 e 74 que participaram deste estudo não apresentaram diferenças significativas no que se refere às suas atitudes em relação a pessoas idosas.

Tabela 4

*Diferenças de Médias dos Fatores e da Versão Unifatorial da EFAge (N=1261)*

Fator 1 - Separação		M	DP	t
Gênero	Homens	1,70	0,40	-2,87**
	Mulheres	1,64	0,38	
Idade	40 a 49 anos	1,67	0,40	-0,74
	50 a 74 anos	1,69	0,39	
Fator 2 - Estereótipo		M	DP	t
Gênero	Homens	2,11	0,50	-2,28*
	Mulheres	2,05	0,48	
Idade	40 a 49 anos	2,09	0,49	-1,14
	50 a 74 anos	2,08	0,50	
Fator 3 – Atitudes afetivas		M	DP	t
Gênero	Homens	1,81	0,36	-3,99***
	Mulheres	1,72	0,38	
Idade	40 a 49 anos	1,76	0,37	-1,07
	50 a 74 anos	1,78	0,37	
Ageísmo (unifatorial)		M	DP	t
Gênero	Homens	1,83	0,33	-3,68***
	Mulheres	1,76	0,34	
Idade	40 a 49 anos	1,79	0,39	-0,71
	50 a 74 anos	1,81	0,33	

\*  $p \leq 0,05$     \*\*  $p \leq 0,01$     \*\*\*  $p \leq 0,001$

## Discussão

Não se envelhece do dia para a noite. Ninguém acorda aos 60, ou aos 65, conforme a designação de ingresso na faixa etária idoso definida em seu país sentindo-se muito diferente em relação ao dia anterior. A sensibilização da população de que o envelhecimento é um processo contínuo, que “jovem” e “velho” são categorias construídas socialmente – e que variam de posição a depender de quem fala e sobre quem se fala – são importantes para reduzir o ageísmo, tão marcantes em sociedades ocidentais, incluindo o Brasil (Baltes & Smith, 2003; Neri, 2007).

Ao alcançar o seu objetivo, o presente estudo oferece à população brasileira um instrumento reconhecido internacionalmente para avaliar o ageísmo, com evidências de

validade e boas capacidades psicométricas, que poderá ser aplicada em instituições diversas, para pessoas de diferentes faixas etárias. A Escala Fraboni de Ageísmo para a população brasileira apresenta 21 itens divididos em três fatores: separação (10 itens,  $\alpha = 0,85$ ); estereótipo (5 itens,  $\alpha = 0,78$ ) e atitudes afetivas (6 itens,  $\alpha = 0,68$ ).

Enquanto diversos outros países possuem diferentes medidas para avaliar o ageísmo, no Brasil esta é a segunda medida disponível, embasada cientificamente. A outra medida, sobre ageísmo no contexto organizacional, desenvolvida por pesquisadores do Rio de Janeiro (França et al., 2017; Siqueira-Brito et al., 2016) também apresentou bons índices de validade. Sugere-se que pesquisadores, gestores e representantes governamentais apliquem e aperfeiçoem estas medidas de modo que o assunto seja mais disseminado e debatido, o que já representa uma iniciativa voltada para a redução do preconceito etário.

Ao se comparar a versão para a população brasileira com as versões já publicadas em inglês e português, observa-se que mesmo com oito itens a menos que a escala original (Fraboni et al., 1990), a medida segue com bons índices de validade de construto e discriminante. Entretanto, observou-se que a versão brasileira agregou quatro itens do fator estereótipo na dimensão separação e, ao ler esses itens (itens 7 a 10 do Apêndice A), nota-se que eles de fato representam crenças sobre pessoas desta faixa etária e não comportamentos de separação e distanciamento. Mesmo assim, optou-se por respeitar o critério estatístico, mas ciente de que a alocação dos itens não parece refletir – em todos os casos – as indicações da literatura da área. De todos os modos, os quatro itens que mudaram de fator em relação à escala de Rupp et al. (2005) foram os que apresentaram menor carga fatorial.

Outro exemplo: o item “Eu preferiria não ir a uma festa de uma associação de pessoas idosas, se fosse convidado(a).” (item 16 do Apêndice A) foi designado como evitação nas versões de Fraboni et al. (1990) e Neto (2004), mas como estereótipo nas versões de Rupp et al.

(2005), sendo que estereótipo não parece refletir o conteúdo do item já que a ideia transmitida é, de fato, se manter distante.

Com relação aos itens que possuem cunho emocional e afetivo, eles se dividiram entre os fatores, como o item 4 do Apêndice A: “Sentir-se deprimido é provavelmente um sentimento comum quando se está rodeado de pessoas” que foi designado nas quatro versões como evitação/separação, mas reflete um sentimento. Diante dessas incongruências entre o ajuste item-fator, as autoras sugerem que a nomenclatura e a definição dos fatores seja revista em versões vindouras. Diante de tais evidências, e considerando que a versão unifatorial da medida apresentou bons indicadores, recomenda-se que a versão seja também como fator único.

Outro modo de aperfeiçoar a medida para a população brasileira seria por meio da realização de um estudo qualitativo (e.g. grupo focal) para acessar crenças, mitos, ditos populares, piadas comuns em relação aos mais velhos na cultura brasileira, de modo a refletir melhor a nossa realidade. Ademais, sendo uma medida de ageísmo explícito, é importante destacar que a desejabilidade social sempre será uma questão desafiadora e, por isso, as médias reduzidas para ageísmo podem não estar refletindo a realidade. É importante, assim, manter os itens positivos, benevolentes em relação ao público-alvo e não apenas itens que expressam as atitudes negativas, hostis e os comportamentos discriminatórios. O fato da EFAge mesclar itens na primeira e na terceira pessoa também ajuda a reduzir a desejabilidade social. De todos os modos, o uso de outras medidas não-explícitas (como o *priming*) ajudaria a observar o impacto deste fenômeno.

Analisando diferenças entre grupos, observou-se que homens são mais ageístas que mulheres, como constatado em outros estudos (Bodner & Lazar, 2008; Boudjemad & Gana, 2009; Rupp et al., 2005). Provavelmente isso se deve pelo fato de que o machismo e o ageísmo andam juntos, infelizmente. A mulher ainda faz mais o papel de cuidadora, por exemplo,

interage mais com os idosos na família e na comunidade e, por isso, ela conhece melhor as singularidades desta faixa etária. Afinal, estudos têm mostrado que o contato mais frequente com pessoas idosas reduz o ageísmo (Henkens, 2005; Naegle & Walker, 2006).

Interessante lembrar que a expectativa de vida da mulher brasileira é mais alta que a do homem, como em outros países, provavelmente em função delas cuidarem melhor da saúde mental e por apresentarem mais comportamentos preventivos, como ir ao médico para fazer *check-ups*. Porém, que isso não significa que o processo de envelhecimento da mulher seja mais fácil. Pelo contrário, a mulher continua sendo mais julgada que os homens por envelhecer – e essa é uma realidade que acomete as mulheres em diversos países e culturas (Kalache, 2019).

Não foram encontradas diferenças de idade nesta amostra provavelmente porque esta escala foi aplicada como parte de uma pesquisa mais ampla sobre planejamento para aposentadoria a pessoas com 40 anos de idade ou mais. As pesquisas que constataram que os mais jovens são mais ageístas que os mais velhos tiveram uma média de idade muito mais baixa e maior amplitude da faixa etária (Bodner & Lazar, 2008; França et al., 2017; Rupp et al., 2005). Por isso, indica-se que o instrumento seja reaplicado em um público com maior diversidade etária (incluindo adolescentes e/ou jovens adultos) e que resida em diferentes estados, já que quase 90% desta amostra residia em Brasília-DF.

Indica-se também que pesquisas futuras acessem antecedentes e consequentes do ageísmo, já que a literatura nacional sobre o tema ainda é escassa. Sugere-se desenhar e aplicar intervenções com foco na redução do ageísmo, como campanhas de sensibilização na comunidade ou programas de treinamento e *mentoring* entre trabalhadores mais velhos e mais jovens, utilizando a escala antes e após a intervenção, de modo a avaliar se as mudanças foram significativas.

Uma estratégia global de combate ao ageísmo é o projeto Cidade Amiga do Idoso, uma certificação dada pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2008) quando as autoridades políticas locais de determinada cidade firmam um compromisso de desenvolver um plano de ação voltado à adaptação da cidade para as necessidades da população idosa em diversos âmbitos: espaços ao ar livre e edifícios; transportes; habitação; participação social; respeito e integração social; participação cívica e emprego; comunicação e informação; e apoio da comunidade e serviços de saúde. Atualmente, mais de 600 cidades e comunidades em 37 países são consideradas idades amigas dos idosos. Dessas 600 cidades, apenas quatro encontram-se no Brasil, a saber: Veranópolis, Porto Alegre e Esteio (RS) e Pato Branco (PR) (OPAS, 2018).

Espera-se que o envelhecimento acelerado da população brasileira desperte cada vez mais o interesse da comunidade científica em adotar e aperfeiçoar medidas como a apresentada neste estudo; e que a garantia dos direitos humanos dos idosos receba mais atenção por parte das autoridades federais e estaduais, de modo que políticas existentes como o Estatuto do Idoso (Brasil, 2003) sejam fiscalizadas e novas políticas sejam criadas, que incluam estratégias sobre como responder às necessidades físicas, psicológicas e sociais dos idosos e minimizar os efeitos negativos do ageísmo.

## Referências

- Allport, G. W. (1958). *The Nature of Prejudice*. New York: Doubleday Anchor.
- Alves, J. E. D. (2017). O envelhecimento se espalha pelo mundo. *EcoDebate*. Recuperado de: <https://www.ecodebate.com.br/2017/01/04/o-envelhecimento-se-espalha-pelo-mundo-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/>
- Baltes, P. B., & Smith, J. (2003). New frontiers in the future of aging: From successful aging of the young-old to the dilemmas of the fourth age. *Gerontology*, *49*, 123–135.
- Blanca, M. J., Sánchez, C., & Trianes, M. V. (2005). Cuestionario de evaluación de estereótipos negativos hacia la vejez [Negative Stereotypes Towards Aging Questionnaire]. *Revista Multidisciplinar de Gerontotologia*, *15*(4), 212-220.
- Bodner, E., & Lazar, A. (2008). Ageism among Israeli students: Structure and demographic influences. *International Psychogeriatrics*, *20*(5):1046-58. doi: 10.1017/S1041610208007151
- Boudjemad, V., & Gana, K. (2009). L'âgisme: adaptation française d'une mesure et test d'un modèle structural des effets de l'empathie, l'orientation à la dominance sociale et le dogmatisme sur l'âgisme. *Canadian Journal on Aging*, *28*(4), 371-389. doi: 10.1017/S071498080999016X
- Brasil (2003). Estatuto do Idoso. *Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003*. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm)
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications and programming* (2ª Ed.). New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Cadiz, D. M. (2010). *The effects of ageism climates and core self-evaluations on nurses' turnover intentions, organizational commitment, and work engagement*. Doctorate Thesis. Portland State University, Portland, USA.



- Cary, L. A., Chasteen, A. L., & Remedios, J. (2016). The ambivalent ageism scale: Developing and validating a scale to measure benevolent and hostile ageism. *The Gerontologist*, *0*(0),1-10. doi: 10.1093/geront/gnw118
- Chiesa, R., Stefano, T., Dordonò, P., Henkèns, K., Fiabane, E., & Setti, P. (2016). Older workers: Stereotypes and occupational self-efficacy. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(7), 1152-1166.
- Couto, M. C. P., Koller, S. H., Novo, R., & Soares, P. S. (2009). Avaliação da discriminação contra idosos em contexto brasileiro: ageismo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *25*(4), 509-518.
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older person. In T. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3-26). Cambridge: Bradford Books.
- Damásio, B. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, *11*(2), 213-228.
- Donizetti, A. R. (2010). Misurare il pregiudizio verso gli anziani: validazione italiana della Fraboni Scale of Ageism e analisi delle differenze per genere ed età. *Giornale de Psicologia*, *4*(3): 262-274.
- Fraboni, M., Saltstone, R., & Hughes, S. (1990). The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An attempt at a more precise measure of ageism. *Canadian Journal on Aging*, *9*, 56-66.
- França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Siqueira-Brito, A. R., Amorim, S. M., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os Programas de Preparação para a Aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, *19*(3), 879-898.
- França, L. H. F. P., Siqueira-Brito, A. R., Valentini, F., Vasques-Meneses, I., & Torres, C. V. (2017). Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros.

- Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(6), 765-777. doi: 10.1590/1981-22562017020.170052
- International Test Commission [ITC]. (2016). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests*. Retrieved from: <https://www.intestcom.org/page/16>
- Institute of Personnel Management. (1993). *Age and employment: Policies, attitudes and practice*. London: Author.
- Henkens, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: The managers' point of view. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, 24, 353-366. doi:10.1353/cja.2006.0011
- Kalache, A. (2019, 14 de janeiro). Roda Viva | Alexandre Kalache | 14/01/2019. [Arquivo de vídeo]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=qvHL1GBog1k>
- Kleinspehn-Ammerlahn, A., Kotter-Gruhn, D., & Smith, J. (2008). Self-perceptions of aging: Do subjective age and satisfaction with aging change during old age? *Journal of Gerontology*, 63B(6), 377-385. doi: 10.1093/geronb/63.6.P377
- Kutlu, Y., Kucuk, L., & Findik, U. Y. (2012). Psychometric properties of the Turkish version of the Fraboni Scale of Ageism. *Nursing and Health Sciences*, 14, 464-471. doi: 10.1111/j.1442-2018.2012.00717.x
- Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., & Kasl, S. V. (2002). Longevity increased by positive self-perceptions of aging. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 261-270. doi: 10.1037/0022-3514.83.2.261
- Naegele, G., & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Retirado de: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf>
- Neri, A. L. (2007). *Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas*. 3ª edição. Campinas: Papirus.

- Neto, F. (2004). Idadismo. In M. E. O. Lima & M. E. Pereira (Eds.), *Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas* (pp. 279-300). Salvador: EDUFBA.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). A prescriptive intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological Assessment, 25*(3), 706-713. doi: 10.1037/a0032367
- Nunes, C., Menéndez, S., Martins, C., & Martins, H. (2018). Psychometric properties of the Negative Stereotypes Towards Aging Questionnaire (CENVE) among a sample of Portuguese adults. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 31*. doi: 10.1186/s41155-018-0085-0
- OPAS (2018, 17 de julho). Quatro cidades brasileiras já possuem certificação internacional de Cidade e Comunidades Amigáveis à Pessoa Idosa. Retirado de: [goo.gl/cJUcDP](http://goo.gl/cJUcDP)
- Organização Mundial da Saúde [OMS]. (2002). *The uses of epidemiology in the study of the elderly*. Geneva: Switzerland. Recuperado de: [goo.gl/WziUsT](http://goo.gl/WziUsT)
- Organização Mundial da Saúde [OMS] (2008). *Guia: Cidade Amiga do Idoso*. Genebra, Suíça. Recuperado de: <https://www.who.int/ageing/GuiaAFCPortuguese.pdf?ua=1>
- Pasquali, L. (2012). *Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília, DF: LabPAM.
- PwC/FGV (2013). *Envelhecimento da força de trabalho no Brasil*. 40 pgs. Retirado de: <https://goo.gl/l728pc>
- Rego, A., Vitória, A., Cunha, M., P., Tupinambá, A., & Leal, S. (2016). Developing and validating an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(13) 1866-1899. doi: 10.1080/09585192.2015.1128462
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Credé, M. (2005). The multidimensional nature of ageism: Construct validity and group differences. *The Journal of Social Psychology, 145*(3), 335-362. doi: 10.3200/SOCP.145.3.335-362

- Siqueira-Brito, A. R., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2016). Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. *Avaliação Psicológica*, 15(3), 33-345. doi: 10.15689/ap.2016.1503.06
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6ª ed.). Boston: Pearson Education.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of inter-group behavior. In L. W. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall.
- Uotinen, V., Rantanen, T., Suutama, T., & Ruoppila, I. (2006). Change in subjective age among older people over an eight-year follow-up: Getting older and feeling younger? *Experimental Aging Research*, 32, 381–393.
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1-7. doi: 10.1590/0102-3772e322225

## Anexo A

*Comparação de Associações Itens-fator em Quatro Versões da EFAge*

Item	Fraboni et al. (Canadá)	Neto (Portugal)	Rupp et al. (EUA)	Seidl et al. (Brasil)
1. É melhor que pessoas idosas vivam onde não aborçam ninguém. It best that elderly people live where they won't bother anyone.	Discriminação	Discriminação	Separação	Separação
2. As pessoas idosas não precisam usar as quadras de esportes da nossa comunidade. Elderly people don't really need to use our community sports facilities	Discriminação	Discriminação	Separação	Separação
3. Às vezes evito o contato visual com pessoas idosas quando as vejo. I sometimes avoid eye contact with elderly people when I see them.	Evitação	Discriminação	Separação	Separação
4. Sentir-se deprimido é provavelmente um sentimento comum quando se está rodeado de pessoas idosas. / Feeling depressed when around elderly people is probably a common feeling.	Evitação	Evitação	Separação	Separação
5. Conversas complexas e interessantes é algo que não se pode esperar de pessoas idosas. Complex and interesting conversation cannot be expected from most elderly people.	Antilocução	Antilocução	Separação	Separação
6. Não gosto quando pessoas idosas tentam conversar comigo. I don't like it when elderly people try to make conversation with me.	Evitação	Discriminação	Separação	Separação
7. A maior parte das pessoas idosas não cuida bem de sua higiene pessoal. Most elderly people would be considered to have poor personal hygiene.	Antilocução	Antilocução	Estereótipo	Separação
8. Não se deveria confiar na maior parte das pessoas idosas para cuidar de crianças. Most elderly people should not be trusted to take care of infants.	Discriminação	Discriminação	Estereótipo	Separação
9. A maioria das pessoas idosas pode ser irritante porque conta as mesmas histórias várias vezes. Most elderly people can be irritating because they tell the same stories over and over again.	Antilocução	Antilocução	Estereótipo	Separação
10. O suicídio de adolescentes é mais trágico que o suicídio de pessoas idosas. Teenage suicide is more tragic than suicide among the elderly.	Antilocução	Antilocução	Estereótipo	Separação
11. Muitas pessoas idosas são mais felizes quando estão com pessoas da sua idade. Many elderly people are happiest when they are with people their own age.	Evitação	Evitação	Estereótipo	Excluído
12. As pessoas idosas deveriam encontrar amigos da sua própria idade. Elderly people should find friends their own age.	Evitação	Evitação	Separação	Excluído
13. Muitas pessoas idosas só vivem no passado. Many elderly people just live in the past.	Antilocução	Antilocução	Estereótipo	Estereótipo
14. As pessoas idosas reclamam mais que outras pessoas. Elderly people complain more than other people	Antilocução	Antilocução	Estereótipo	Estereótipo
15. Muitas pessoas idosas não estão interessadas em fazer novos amigos preferindo o círculo de amigos que possuem ao longo dos anos. / Many elderly people are not interested in making new friends, preferring instead the circle of friends they have had for years	Antilocução	Antilocução	Estereótipo	Estereótipo

16. Eu preferiria não ir a uma festa de uma associação de pessoas idosas, se fosse convidado(a). I would prefer not to go to an open house at a seniors club if invited.	Evitação	Evitação	Estereótipo	Estereótipo
17. Eu, pessoalmente, não gostaria de passar muito tempo com uma pessoa idosa. I personally would not want to spend much time with an elderly person.	Evitação	Evitação	Atitude afetiva	Estereótipo
18. Muitas pessoas idosas são mesquinhas e guardam o seu dinheiro e bens. Many elderly people are stingy and hoard their money and possessions.	Antilocução	Antilocução	Estereótipo	Excluído
19. * É triste escutar sobre a situação lamentável das pessoas idosas na nossa sociedade hoje em dia. It is sad to hear about the plight of the elderly in our society these days.	Discriminação	Discriminação	Atitude afetiva	Atitude positiva
20. * Muitas pessoas idosas são interessantes. Most elderly people are interesting, individualistic people.	Discriminação	Discriminação	Atitude afetiva	Atitude positiva
21. * As pessoas idosas são únicas, singulares. Most elderly people are unique, individualistic people.	Não existia	Não existia	Não existia	Atitude positiva
22. * A companhia da maior parte das pessoas idosas é bastante agradável. The company of most elderly people is quite enjoyable.	Discriminação	Discriminação	Atitude afetiva	Atitude positiva
23. * As pessoas idosas devem se sentir bem-vindas em reuniões sociais de jovens. Elderly people should feel welcome at social gatherings of young people.	Evitação	Excluído	Separação	Atitude positiva
24. * As pessoas idosas devem ser encorajadas a fazer reivindicações políticas. Elderly people should be encouraged to speak out politically.	Discriminação	Excluído	Atitude afetiva	Atitude positiva
25. * As pessoas idosas merecem os mesmos direitos e liberdades que outros membros da nossa sociedade. Elderly people deserve the same rights and freedoms as do other members of our society.	Discriminação	Discriminação	Excluído	Não foi considerado
26. À maior parte das pessoas idosas não deveria ser permitido renovar suas carteiras de motorista. Most elderly people should not be allowed to renew their drivers licenses.	Antilocução	Antilocução	Excluído	Não foi considerado
27. Preferiria não morar com uma pessoa idosa. I would prefer not to live with an elderly person.	Evitação	Evitação	Excluído	Não foi considerado
28. Deveria haver quadras dentro das instalações esportivas para que os idosos possam competir no seu próprio nível.				
29. There should be special clubs set aside within sports facilities so that the elderly can compete at their own level.	Discriminação	Discriminação	Excluído	Não foi considerado
30. Pessoas mais velhas não precisam de muito para satisfazer suas necessidades. Elderly people do not need much money to meet their needs.	Antilocução	Excluído	Excluído	Não foi considerado
31. * Pessoas idosas podem ser muito criativas. Elderly people can be very creative.	Evitação	Excluído	Excluído	Não foi considerado

Nota: Sete itens da versão da Fraboni et al. (1990) são invertidos (indicados com \*). Porém, a versão brasileira acrescentou mais um item invertido (item 21).

## **MANUSCRITO 5**

Retirement Planning: Checking New Antecedents According to  
Brazilian Employees

Planejamento para Aposentadoria: Examinando Novos Preditores  
segundo Trabalhadores Brasileiros

## Abstract

Retirement planning helps individuals to adjust better and feel more satisfied during this phase. However, the scientific literature has focused basically on financial planning, and the antecedents investigated are especially demographic and psychological. This study aimed to analyze the effects of work centrality, career entrenchment, ageism, age-friendly management practices, social security time and extra pension plan time – controlling the effects of gender, age, income and self-reported health – in relation to four retirement planning dimensions: financial, health, psychosocial and lifestyle. The sample consisted of 769 Brazilian employees, 489 men (63.6%); the mean age was 47.9 years ( $SD=5.83$ ). Career entrenchment and ageism were negatively significant to the four retirement planning dimensions. The hypotheses related to the other antecedents were partially attended and each of them are discussed. As the mandatory retirement age will be raised soon in Brazil and the workforce is aging, governments and employers need to find ways to support workers in their later careers. This study provides further understanding of factors that should be considered in designing age-related interventions and also helping them to successfully prepare to retirement.

**Key words:** retirement planning, ageism, career entrenchment, age diversity management, hierarchical regression

## Resumo

O planejamento de aposentadoria ajuda os indivíduos a se ajustarem melhor e se sentirem mais satisfeitos durante essa fase. No entanto, a literatura científica tem se concentrado basicamente no planejamento financeiro, e os antecedentes investigados são especialmente demográficos e psicológicos. O objetivo deste estudo foi analisar os efeitos da centralidade do trabalho, entrincheiramento na carreira, ageismo, práticas de gestão da diversidade etária, tempo de contribuição para previdência social e complementar - controlando as variáveis gênero, idade, renda e saúde autorreferida - em relação a quatro dimensões do planejamento para aposentadoria: financeira, saúde, psicossocial e estilo de vida. A amostra foi composta por 769 empregados brasileiros, sendo 489 homens (63,6%); a média de idade foi de 47,9 anos ( $DP=5,83$ ). A coleta de dados foi online. O entrincheiramento na carreira e o ageismo foram negativamente significativos para as quatro dimensões do planejamento de aposentadoria. As hipóteses relacionadas às outras variáveis antecedentes foram parcialmente atendidas. Como a idade de aposentadoria obrigatória será aumentada em breve no Brasil e a força de trabalho está envelhecendo, governos e empregadores precisam encontrar formas de apoiar os trabalhadores em suas carreiras posteriores. Este estudo fornece uma compreensão mais aprofundada dos fatores que devem ser considerados para intervenções relacionadas à idade, mas também ajudá-los a se preparar com sucesso para a aposentadoria.

**Palavras-chave:** planejamento para aposentadoria, ageismo, entrincheiramento na carreira, gestão da diversidade etária, regressão hierárquica



## **Introduction**

Western countries are experiencing a major demographic shift as their population is graying. The advancement of science and technology in health and education and the raise of women's participation in the labor market have led to longer life expectancies and lower birth rates worldwide, especially in developed and developing nations (United Nations, 2017).

The Aging Index (AI) corresponds to the number of people aged 65 and over per 100 youths under age 15. In 2000, only a few countries (i.e., Germany, Greece, Italy, Bulgaria, and Japan) had more elderly than youth (aging index above 100). By 2030, however, the aging index is projected to exceed 100 in all developed countries, and the index of several European countries and Japan are expected to exceed 200. To date, aging indexes are much lower in developing countries than in the developed world, but the proportional rise in the aging index in developing countries is expected to be greater than in developed ones. Brazil will become an elderly nation by 2040 (United Nations, 2017).

Brazil is getting older in a fast pace. Between 1940 and 2015, life expectancy increased by 30 years for both sexes, rising from 45.5 to 75.5 years. While European countries, like France, took 100 years to double its population of 60 years-old or more, Brazil took only 25 years (Brasil, 2017). However, Brazil's government has started to address the demographic issue and discuss its effects recently. The Studies Center and Strategic Debates of the Deputies Chamber published a report in 2017 titled "Brazil 2050: Challenges of an Aging Nation." This publication highlights the urgent need for the Brazilian National Congress to discuss macro and microeconomic challenges posed by the population aging, such as the noteworthy increase in health and pensions costs, the need to retain older workers for a longer period, and also HR practices and strategies that would help them to plan for their retirements (Brasil, 2017).

## **Retirement planning**

As retirement can represent a stressful phase for many people, planning is an activity that facilitates the transition and reduces the negative effects that stage can bring (Taylor & Schaffer, 2013). International studies reveal that individuals who plan for retirement are more likely to report higher satisfaction and better adjustment to this life event (Denton et al., 2004; Donaldson, Earl & Muratore, 2010; Lee & Law, 2004; Noone, Stephens, & Alpass, 2009; Spiegel & Shultz, 2003; Thuku, 2013; Topa, Moriano, Depolo, Alcover, & Morales, 2009).

Based on the planning theory (Friedman & Scholich, 1997), retirement planning is conceptualized in this study as a multi-dimensional process implying that it involves four stages: representations, goals, decisions and preparedness, and four dimensions: financial, health, psychosocial and lifestyle (Noone, Stephen, & Alpass, 2010).

Reviewing research in this area, the retirement planning antecedents can be classified into three dimensions, namely demographic, environmental and psychological variables. The demographic were the first ones to be investigated and statically significant differences have been found for gender, age, income, general self-reported health, marital status and educational level (Zhang & Wang, 2019).

Environmental factors can be mainly divided into family factors, work and organizational factors, and social factors. At the work and organizational level, researchers have been studying mainly the impact of financial retirement planning coaching (Hershey, Mowen, & Jacobs-Lawson, 2003) and of social support, from leaders and co-workers (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007; Froidevaux, Hirschi, & Wang, 2016). As there is no consensus about their effects on individuals' retirement planning, other studies have been recommended.

Most researchers focused their studies on the influence of psychological variables, which can be categorized in personality, cognitive, and motivation factors. Future time perspective, sense of control and active personality are some constructs that have been

examined among the personality factors. Individual's knowledge about retirement planning and metacognition of retirement planning (the individual's perception of how much knowledge he/she has about retirement planning) are some cognitive factors that have already been analyzed in the literature. Finally, clarity of retirement goals, personal values, and self-belief are motivational factors that have already been investigated by experts on the topic (Zhang, & Wang, 2019).

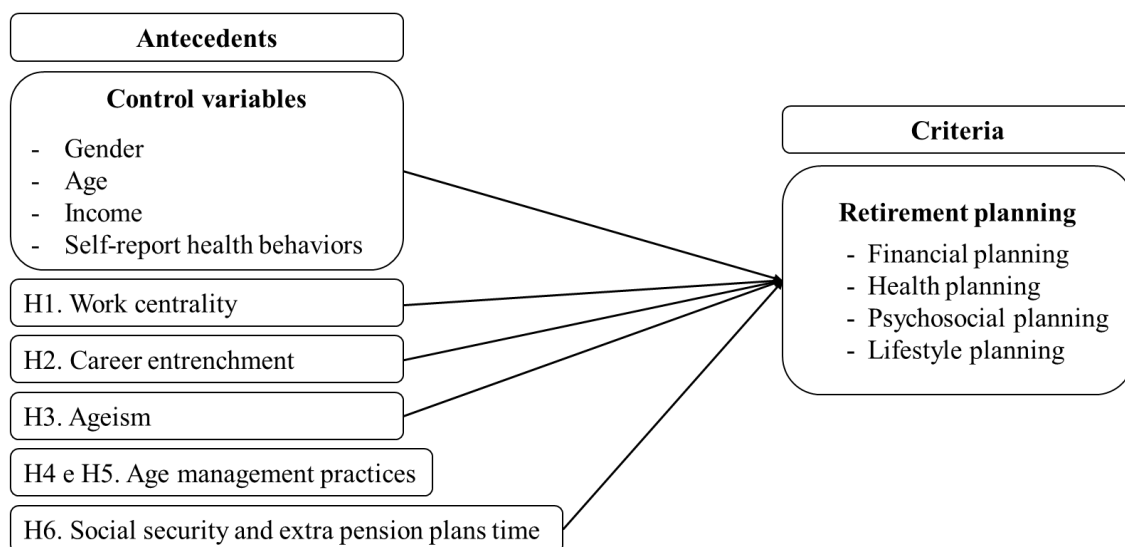
A study done with 1,449 New Zealanders aged 49-60 (Noone et al., 2010) discovered that tendency to look to the future and locus of control were significantly related to the four retirement planning dimensions: financial, health, psychosocial and financial. Other two studies with Spanish workers have recently investigated some retirement planning dimensions. One of them proposed that H1: Health planning will be positively related to health behavior and H2: Psychosocial planning will be positively related to health behavior. H1 was confirmed, but psychosocial planning influenced health behaviors mainly through self-insurance and self-protection activities (Hurtado & Topa, 2018). The findings of the second Spanish paper showed that self-perceived financial knowledge, confidence in retirement, and economic well-being are associated with financial planning for retirement at three and six months (Palaci, Jiménez, & Topa, 2018). Financial planning is definitely the retirement planning dimension that has been mostly investigated (Zhan & Wang, 2019).

A Brazilian publication that investigated different retirement planning dimensions aimed to verify the influence of decision-making styles on retirement planning (Rafalski & Andrade, 2016). First, the authors adapted The Process of Retirement Planning Scale (PRePS) (Noone et al., 2010) to the Brazilian Portuguese, and they also found out that the rational decision-making style significantly influenced all four retirement planning spheres: finances, health, psychosocial and lifestyle. Thus, individuals with rational style perform better in

situations that require high self-control, coherence and accountability. Dependent, intuitive, spontaneous, and avoidant styles were significant predictors in different dimensions.

A literature review about ‘retirement’ and ‘work’ in Latin American journals showed that the topic has been receiving increased attention in the last years, especially by Brazilian authors (Boehs, Medina, Bardagi, Luna, & Silva, 2017). Among the 42 papers found, 76% were empirical, 47% were quantitative and 50% of them aimed to describe and/or evaluate retirement planning programs (Boehs et al., 2017).

This study aimed to analyze the effects of work centrality, career entrenchment, ageism, age management practices, social security time and extra pension plan time – controlling the effects of gender, age, income and self-reported health – in relation to four retirement planning dimensions: financial, health, psychosocial and lifestyle. Figure 1 represents the model that will be tested.



*Figure 1.* Representation of the hypothesis tested in this study

### **Work centrality**

Meaning of work is a cognitive, subjective, multifaceted, socio-historic representation that reflects the way individuals interpret, give meaning to their work process and work goals (Bendassolli, Alves, & Torres, 2014; Borges & Alves Filho, 2003). Much of the research about

meaning of work follows a tradition inaugurated by the Meaning of Work International Research Team (MOW, 1987). For MOW, work can be analyzed in three dimensions: work centrality, social norms about work and job outcomes. Several authors consider work centrality as the most stable facet of the construct meaning of work (Bendassolli et al., 2014; Borges & Alves Filho, 2003). In a study done by Pérezgonzález and Vilela (2005), for example, work centrality was the factor that mostly explained the variance of a measure about meaning of work.

Work centrality reflects the degree of importance of work in individuals' lives (England & Misumi, 1986) and it can be absolute and relative. Absolute work centrality would be the importance given to work in global and absolute terms (for example, it is the most important activity to an individual). The relative work centrality refers to the importance of work compared to other life dimensions: family, religion, leisure and community (MOW, 1987). This study adopts the absolute work centrality.

The construct work centrality is positively related to higher engagement, satisfaction, and intent to remain with the company (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008). A study done with Dutch employees supported the mediating effect of psychological contract types in the relations between work centrality and three job attitudes: work engagement, job satisfaction, and turnover intention. Moreover, the relations between work centrality and psychological contract were indeed stronger for older workers than for younger workers (Bal & Kooij, 2011).

Another research done with Brazilian workers from creative industries (i.e, plastic arts, music, dance and theater, literature) revealed that high work centrality scores predicted a higher affective commitment to their careers (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011) and a Spanish study revealed that work centrality predicts job satisfaction (Orgambídez-Ramos, Mendoza-Sierra, & Giger, 2013).

Based on the role theory, individuals who detach easily from work are those who gave importance to other life roles, like family and social roles, across their lives; therefore, they find satisfactory substitutes for benefits provided by the work environment, social support and activities (Wang, Zhan, Liu, & Shultz, 2008). On the other hand, those individuals who consider their professional role as the most important (sometimes the only one in which the person feels valued and recognized), detaching from their full-time careers is very painful and, sometimes, inconceivable (Seidl, Conceição, & Nery, 2018; Wang et al., 2018). Therefore, this study hypothesizes that those individuals who consider work very important in their lives prepare less to retirement because they do not want to leave their professional role.

- Hypothesis 1 – Work centrality is negatively related with all retirement planning dimensions (financial, health, psychosocial and lifestyle).

Only two researches were found in the Brazilian scientific literature relating work centrality and retirement (Bitencourt, Gallon, Batista, & Piccinini, 2011; Seidl et al., 2018). Bitencourt et al. (2011) did a qualitative study with professionals from the South of Brazil and showed the different expectations those workers have towards retirement depending on their work centrality levels. Seidl et al. (2018) described a retirement planning intervention and revealed the retirement fear experienced by one participant of the group who was used to go to work even during his vacation time. These two publications are descriptive and qualitative. Brazilian quantitative studies relating work centrality and retirement were not found.

### **Career entrenchment**

The need for innovation as a way of organizations survival and the importance of job satisfaction for younger generations have changed the job offer, professional growth conditions and psychological contracts between workers and organizations. In this scenario, people's professional lives are increasingly marked by the passage through several organizations and the permanence in a single career has been seen as an insecurity associated to the investment on

new alternatives than properly a strong identification and affective bond with the career built along the years (Scheible, Bastos, & Rodrigues, 2013).

Career entrenchment represents the situation when an individual feel forced to remain in the same career regardless of being satisfied with it or not (Carson, Carson, & Bedeian, 1995). Put differently, it refers to the “immobilization of the worker in a certain occupational position due to the perception of limited career alternatives, avoidance of the investments loss and emotional costs associated with a career change” (Magalhães, 2008, p.13).

The perception of being entrenched in the career may include a desire to avoid social stigma, fear that age will be a limit for a good replacement, fear of losing privileges already acquired, or risking them with the possibility of joining the new course of action. For Carson et al. (1995), the construct has three dimensions: investments in the career, perception of career alternatives and emotional costs. The first dimension expresses the investments – money, time and effort dedicated to professional training – that would be lost or less harnessed with a career change (i.e. I have a lot of time invested in my career, making it difficult to change now). The second factor refers to the perception of absence of career alternatives if you choose to leave the current one (i.e., If I leave this career, I will feel without reasonable options for my professional life) and, finally, the third dimension reveals the anticipated emotional costs that happen with a career change, like, for example, losing the friendships built (i.e., there would be a great emotional cost involved in changing careers).

Entrenched employees may overlearn their occupation and feel bored on the job, implying that career entrenchment can lead to occupational strain and poor well-being. However, it may not only lead to negative consequences. Many entrenched employees may be quite satisfied, involved in their jobs, and committed to their careers due to the extrinsic rewards they receive for remaining in their careers (Carson & Carson, 1997; Zacher, Ambiel, & Noronha, 2015).

Hypothesis number 2 of this study states that people who report high scores of career entrenchment prepare less for retirement as it is hard for them to leave their actual career. Career entrenchment has so far not received attention in the literature (Zacher et al., 2015). No publication was found in the Brazilian literature relating career entrenchment and preparation for retirement. A research done with civil public employees found a significant prediction between career commitment and retirement intentions (Menezes & França, 2012).

- Hypothesis 2 – Perceptions of career entrenchment are negatively related with retirement planning dimensions (financial, health, psychosocial and lifestyle).

### **Ageism**

Ageism and age discrimination, characterized by negative attitudes and behaviors, respectively, toward people solely based on chronological age (Greenberg, Schimel, & Martens, 2002) represent a form of lack of social support at work. Based on the resource-based dynamic model for retirement (Wang & Shultz, 2014), older workers' perception of age discrimination can represent a loss on social and emotional support from their colleagues and supervisors and also from the organization as an institution that should respect them (Kunze, Boehm, & Bruch, 2011).

Ageist attitudes and behaviors can bring serious consequences for individuals and organizations, such as reduced job satisfaction, well-being, organizational commitment, and performance (Garstka, Schmitt, Branscombe, & Hummert, 2004; Kunze et al., 2011; Redman & Snape, 2006; Snape & Redman, 2003). Researches about the effect of ageism and age discrimination on retirement-related outcomes has scarcely been explored (e.g., Bayl-Smith & Griffin, 2014; Snape & Redman, 2003; Thorsen, Rugulies, Løngaard, Borg, Thielen, & Bjorner, 2011; Zaniboni, 2015).

While Snape and Redman (2003) and Thorsen et al. (2011) found a statistically significant positive relation between the perception of age discrimination and intentions to



retire early, Bayl-Smith and Griffin (2014) found a nonsignificant relation. Zaniboni (2015) accessed the moderating effect of age discrimination and found that workers that still have access to personal resources (i.e., efficacy, creativity, responsibility, competencies, learning ability, motivation, flexibility and adaptability, interest in development) desire to work longer and expect to successfully adjust to retirement, when discrimination against older employees in the workplace is perceived to be lower.

In the Brazilian scientific literature, only three empirical papers were found about ageism in the organizational context and all of them describe the development of a measure (França, Siqueira-Brito, Valentini, Vasques-Meneses, & Torres, 2017; Rego, Vitória, Cunha, Tupinambá, & Leal, 2016; Siqueira-Brito, França, & Valentini, 2016). No publication with Brazilian workers was found considering ageism or age discrimination as an antecedent or consequent variable. Based on these evidences, the third hypothesis of this study is: Workers who are less ageist, that have positive attitudes towards aging and retirement, prepare better for this life stage. Thus, in contrast, workers who are more ageist prepare less for retirement planning.

- Hypothesis 3 – Perceptions of ageism are negatively related with retirement planning dimensions (financial, health, psychosocial and lifestyle).

### **Age-diversity management practices**

In order to hire and retain older workers, reduce the conflicts between generations in the workplace, avoid the shortage of skilled labor and deal with other effects of an aging labor force, organizations are starting to adopt age-friendly work practices (Peiró, Tordera, & Potocnik, 2012; Truxillo, Cadiz, & Hammer, 2015). In this study, age management practices are defined as policies, practices and other interventions that aim to respect, recognize and integrate workers of different ages.

This concept comprises four dimensions which were found with the development and identification of validity evidences of the Age-Diversity Management Practices Scale, that will be published by a group of Brazilian researchers soon. The four factors are: retirement planning practices, equal treatment for workers of different ages, training opportunities to promote age diversity, HR practices for older workers.

As some Brazilian legislations – i.e. National Elderly Policy (Brasil, 1994) and the Elderly Statute (Brasil, 2003) – require that organizations should implement retirement planning programs (RPPs), many of them are offering workshops, seminars or programs (closed groups with different meetings) to their workers close to retirement. There are also some organizations that adopt a preventive approach and offer the RPP to all workers, including those who are in the beginning of their careers. These programs address the individual responsibility for saving for their retirement and properly preparing for this phase in different dimensions. As this practice is very common in Brazil (specially in public companies), it represents one of the dimensions and it is expected that those employees who have the chance to participate in RPPs prepare better for retirement (Hershey et al., 2003; Leandro-França, Van Solinge, Henkens, & Murta, 2016).

Equal treatment for workers of different ages refers to the presence of equal treatment, opportunities for career growth, occupation of managerial positions to workers of different ages. Some studies have been showing that an ageist climate predicts early retirement (Truxillo, Cadiz, & Hammer, 2015; Zaniboni, 2015). Therefore, workers close to retirement who perceive there is a pleasant and suitable organizational climate do not want to retire as soon as they reach the legal criteria and, probably, they will postpone their retirement planning too.

The third dimension, training opportunities to promote age diversity refers to different types of trainings: to update older workers competences (in technology, for example); to

promote learning strategies between workers of different ages (i.e. workers acting as mentors of less experienced ones, recognizing their tacit knowledge); and to reduce ageism.

Consequently, this dimension expresses the need to promote knowledge management, to preserve the institutional memory. The relation between this dimensions and retirement planning is positive as these training opportunities also help them to gain more knowledge and confidence about the activities they could implement during retirement.

Finally, HR practices towards older workers can be defined as flexible work options to people close to retirement as well as tasks distribution to older workers, respecting their competences and interests. Following the same logic as with equal treatment, those workers who perceive the possibility of having flexible jobs and fair tasks are generally motivated to work longer and prepare later to retirement. Hence, the hypotheses that translate age-friendly management practices are:

- Hypothesis 4 – Perceptions that the organization offers retirement planning programs and age diversity training are positively related with retirement planning dimensions.
- Hypothesis 5 – Perceptions that the organization offers equal treatment for workers of different ages and HR practices for older workers are negatively related with retirement planning dimensions.

### **Social security time and extra pension plan time**

In Brazil, workers of the public and private sectors have the right to have the state social security plan. However, like in most other countries, Brazil is facing challenges regarding the sustainability of its pension system as the population ages as the social security deficit is huge. Since December 2016, Brazil's National Congress has been discussing a reform on its pension system (Meirelles, 2016) that has not been approved yet, but will be in 2019. One of the most important changes will be establishing a minimum age as a criterion to retire, because the present legislation requires a sum up of the age with the social security pension time.

The amount of people who contribute for the social security plan in Brazil has been dropping in the last years as a result of the increase in informal jobs – as the employer do not have to pay for the employees' health and pension plans. A survey done in 2017 showed that 64% of the Brazilians who work contribute for their social security plan.<sup>8</sup> But the number of people who have an extra, private pension plan is a shame: only 10%<sup>9</sup>. The percentage is higher (27%) for those who receive 10 minimum wages or more and of 4% for those who earn until two minimum wages per month.

According to the literature, having savings (i.e., social and private pension plans) represent a significant predictor in order to be able to plan for retirement (Heraty & McCarthy, 2015; Topa, Lunceford, & Boyatzis, 2018; Zhang & Wang, 2019).

- Hypothesis 6 – Longer payment of social security and/or an extra pension plan are positively related with retirement planning dimensions.

## **Method**

### *Sample*

The final sample consisted of 769 Brazilian employees; 489 of them were men (63.6%) and the mean age was 47.9 years ( $SD = 5.83$ ), ranging from 40 to 68 years. Most participants – 596 (77.6%) – were married or in a stable relationship; 189 (24.6%) of them reported not being parents, 152 (19.8%) had one child and 428 (55.6%) had at least two children. When data was collected, 700 (91%) of them were living in Distrito Federal, the state where the city of Brasilia (Brazil's capital) is located.

The level of education of this group was pretty high, as 25 participants (3.3%) finished secondary education, 637 (77.9%) had a bachelor degree, 77 (10%) had a Master degree and 29

---

<sup>8</sup> <https://g1.globo.com/economia/noticia/previdencia-perdeu-11-milhao-de-contribuintes-em-2017-aponta-ibge.ghtml>

<sup>9</sup> <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880030-so-10-dos-brasileiros-tem-previdencia-privada-indica-datafolha.shtml>

(3.8%), a Doctoral degree. Most of them worked in private mixed-economy organizations of two thousand employees or more: 622 (81%). The two industry types most represented were bank sector ( $n=416$ ; 54,2%) and government ( $n=184$ ; 24%). Checking their organizational and job tenure, 509 (66.2%) worked in the same company for at least 15 years and 159 (20.7%) worked in the same job for at least 10 years.

Their financial condition of the respondents was very good, as 364 (47.5%) earned at least ten times the minimum wage per month (the minimum wage at the time was 954 reais, that is, 270 USD). More than 50% of the Brazilians workers earn less than one minimum wage monthly and only less than 5% earn 10 or more (Campello, Gentili, Rodrigues, & Howell, 2018). Regarding the number of people (among children, parents and/or other relatives, friends) who depend economically on them, 142 (18.6%) don't have any dependents, 133 (17.4%) reported helping one person financially, 222 (29.1%) had two dependents and 267 (34.9%) reported having 3 dependents or more.

When they were asked if they have a social security plan, 677 (88%) said they have one and 497 of them (64.7%) said they pay it for at least 20 years. Of the total sample, 515 (67%) answered of participants had a private pension savings plan, being 278 of them (36.2%) for 20 years or more.

### *Procedures*

Brazilian employees aged 40 years-old and above were invited to participate in this study through companies who accepted to share the online questionnaire with them. Information about the study was available for participants on the first page of the questionnaire (i.e., objectives of the study, duration, contacts and the institutional affiliation of the researchers). This first page further emphasized the voluntary and anonymous nature of the research, and provided participants the Research Ethics Committee's approval number given by Institute of Social and Human Sciences of the University of Brasilia.

### *Measures*

*Work centrality.* Four items measuring work centrality were taken from the Meaning of Work Inventory (Bendassolli et al., 2014), initially developed by Pérezgonzález and Vilela (2005). A sample item is: “I believe that work should be considered central to people's lives”. Responses were coded into a five-point Likert-type scale (“1 = *strongly disagree*” to “5 = *strongly agree*”).

*Career entrenchment.* Participants' career entrenchment was measured using the Brazilian version (Magalhães, 2008) of the Career Entrenchment Scale (EEC; Carson et al., 1995). The EEC is composed of 12 items divided into three factors (i.e., career investments, perception of alternatives, and emotional costs), and each factor is composed of four items. The variable was considered in this study as a unique factor. The items describe perceptions and feelings about the possibility of a career change. A sample item for career investments is: “I have too much time invested in my career to change”. The answers were also marked on a five-point Likert scale (“1 = *strongly disagree*” to “5 = *strongly agree*”).

*Ageism.* Ageism was measured by a north-American version (Rupp, Vodanovich, and Credé, 2005) of the Fraboni Scale of Ageism adapted to the Brazilian language. Translation-back translation processes were done by two experts in both languages: English and Brazilian-Portuguese. EFAs suggested that, in this sample, the scale should be composed by 21 items rather than the 24 original items. Fraboni Scale of Ageism is divided into three dimensions (i.e., stereotypes, separation and affective attitudes) and a sample item is: “I don't like it when old people try to make conversation with me”. In this study, the measure was used as unifactorial and the answers were given on a four-point Likert scale (“1 = *strongly disagree*” to “4 = *strongly agree*”).

*Age management practices.* As no validated measure reflecting the specific challenges faced by Brazilian managers regarding age in the organization could be found in previous

literature, a comprehensive and broadly themed age management in organizations questionnaire was developed for the purposes of a research project, including this study. A set of 20 items were designed to measure (a) retirement planning practices, (b) equal treatment to workers of different ages; (c) training opportunities to promote age diversity; and (d) HR practices towards older workers. A sample item is: “My organization offers equal opportunities so younger and older workers can be promoted” and items are on a 5-point Likert scale ranged from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*).

*Social security time and extra pension plan time.* One question was used to assess for how long the participants pay their social security plan (pension given by the Brazilian government when they reach the legal criteria) and, for those who have one, for how long they invest on an extra, private pension plan. The questions were, respectively, the following: “Do you or the organization you work for pay your social security plan? If yes, for how long?” and “Do you have an extra pension plan? If yes, for how long?”

*Retirement planning.* The Brazilian version (Rafalski, & Andrade, 2016) of the Process of Retirement Planning Scale (PRePS) originally developed by Noone et al., (2010) was used to measure four dimensions of retirement planning. A sample item and the number of items for each dimension in this sample are: 1. Financial (10 items): “By the time I retire, I will have sufficient income to ensure the standard of living I want in retirement”; 2. Health (9 items): “I often compare my current health with how I would like it to be in the future.”; 3. Psychosocial (10 items): “It’s worthwhile to prepare for changes to my roles as a retired person.”; 4. Lifestyle (9 items): “I have specific goals regarding how I want to spend my time in retirement.”. The response scale ranged from “1 = *definitely not true for me*” to “5 = *definitely true for me*”.

*Demographic information.* The demographic section of the questionnaire asked questions about the participants’ gender, chronological age, marital status, number of children,

city of residence, education level, organization type, size and sector, organizational and job tenure, income per month and number of people who depend economically on them.

*Control variables.* The variables used as control in this study were: gender, current age, income and self-reported health behaviors as they are known in the scientific literature to affect retirement planning and adjustment (Wang & Shi, 2014; Zhang, & Wang, 2019). Self-reported health behaviors was measured by a single self-report item (“I avoid unhealthy behaviors”) and the responses to it were coded into a five-point Likert-type scale ranging from “1= *definitely not true for me*” to “5 = *definitely true for me*”.

#### *Analytical Strategy*

Descriptive and inferential statistics were performed using SPSS software version 22. Exploratory factor analyses (EFAs) were performed to identify the underlying factors for all the variables in this study, followed by confirmatory factor analyses, using AMOS version 21.

Then, four multiple linear hierarchical regressions were calculated to predict each of the four retirement planning dimensions (i.e., financial, health, psychosocial and lifestyle). Given the relationships identified in previous literature, gender, age, income, and self-reported health behaviors were included as control variables at Step 1. Finally, work centrality, career entrenchment, ageism, the four age management practices (i.e., retirement planning practices, equal treatment, age diversity training and HR practices to older workers), contributions for social security and for an extra pension plan durations, respectively, were included as the main predictors at Step 2. Multivariate normality and collinearity assumptions were checked.

## **Results**

Table 1 presents the descriptive statistics, Cronbach’s Alphas and correlations of all variables. The confirmatory factor analyses results are presented in Table 2. All variables presented good fit indicators, especially the retirement planning dimensions



-----  
 Insert Table 1 about here  
 -----

Table 2

*Indicators of Goodness-of-fit of the Study Variables*

Variable	X <sup>2</sup>	GL	X <sup>2</sup> /GL	CFI	GFI	NFI	SRMR	RMSEA
Work centrality	12,74**	2	6.37	0.99	0.99	0.99	0.02	0.06
Career Entrenchment	543,75***	51	10.66	0.93	0.93	0.93	0.05	0.085
Ageism	578.99***	184	3.15	0.90	0.91	0.90	0.02	0.06
Age management practices	700.43***	163	4.30	0.93	0.91	0.93	0.07	0.068
Financial planning	74.41***	24	3.10	0.98	0.98	0.98	0.03	0.05
Health planning	35.09**	17	2.06	0.99	0.99	0.99	0.03	0.04
Psychosocial planning	89.33**	24	3.72	0.97	0.98	0.97	0.04	0.06
Lifestyle planning	92.82***	21	4.42	0.96	0.98	0.96	0.04	0.06
Retirement planning	2143.44***	596	3.60	0.89	0.87	0.89	0.05	0.05

\*  $p \leq .05$  \*\*  $p \leq .01$  \*\*\*  $p \leq .001$

Tables 3 to 6 present the hierarchical multiple regression results for each of the retirement planning dimensions. Table 3 shows that the control variables explained 11% of the variance in financial planning (Step 1) and that adding the nine predictors increased the prediction to 16% of the variance in retirement financial planning. Significant regression equations were found for both Steps:  $F = 23.20$  ( $p < .001$ ) for Step 1 and  $F = 11.38$  ( $p < .001$ ) for Step 2, implying that the total model significantly contributes to explain the variance in financial planning. The control variables income and self-reported health were significant in both steps. Looking at the contribution of specific predictors, five of them were significant: career entrenchment ( $t = -3.68$ ,  $p < .001$ ), ageism ( $t = -3.17$ ,  $p < .01$ ), work centrality ( $t = 2.25$ ,  $p < .05$ ), HR practices towards older workers ( $t = 1.99$ ,  $p < .05$ ) and extra pension plan time ( $t = 2.14$ ,  $p < .05$ ).

-----  
 Insert Table 3 about here  
 -----

Table 4 presents that the control variables explained 23% of the variance in health planning (Step 1) and adding the predictors increased the prediction to 30% of the variance, meaning that the nine predictors play account for an additional 7%. Significant regression equations were found for both Steps:  $F = 58.30$  ( $p < .001$ ) for Step 1 and  $F = 24.80$  ( $p < .001$ ) for Step 2, therefore, that the total model significantly contributes to explain the variance in health planning. The four control variables were significant at Step 1, but only self-reported health and gender were significant at Step 2. Only four antecedents were significant in this case: career entrenchment ( $t = -3.60$ ,  $p < .001$ ), ageism ( $t = -5.72$ ,  $p < .01$ ), age diversity training ( $t = 2.85$ ,  $p < .01$ ) and HR practices towards older workers ( $t = -2.41$ ,  $p < .05$ ).

-----  
 Insert Table 4 about here  
 -----

Following the results description, Table 5 illustrates that if the control variables account for 12% of the variance, the nine predictors play account for an additional 8%, as the complete model explained 20% of the variance for psychosocial planning. Significant regression equations were found for both Steps:  $F = 25.80$  ( $p < .001$ ) for Step 1 and  $F = 14.41$  ( $p < .001$ ) for Step 2, therefore, that the total model significantly contributes to explain the variance in psychosocial planning. The four control variables were significant at Step 1, but income was not significant at Step 2. A number of seven, among the nine antecedents, were significant for psychosocial planning: career entrenchment ( $t = -4.60$ ,  $p < .001$ ), ageism ( $t = -2.15$ ,  $p < .05$ ), retirement planning practices ( $t = 2.04$ ,  $p < .05$ ), equal treatment for workers of different ages ( $t = -3.76$ ,  $p < .001$ ), age diversity training ( $t = 2.57$ ,  $p < .01$ ), social security time ( $t = 2.89$ ,  $p < .05$ ) and extra pension plan time ( $t = 2.62$ ,  $p < .01$ ).

-----  
 Insert Table 5 about here  
 -----

Finally, Table 6 shows that the control variables explained 8% of the variance for lifestyle planning (Step 1) and adding the predictors increased the prediction to 16% of the variance, meaning that the nine predictors play account for an additional 8%. Significant regression equations were found for both Steps:  $F = 16.90$  ( $p < .001$ ) for Step 1 and  $F = 10.85$  ( $p < .001$ ) for Step 2, implying that the total model significantly contributes to explain the variance in lifestyle planning. Age, income and self-report health behaviors were significant at Step 1, but only the last one keeps significant at Step 2. Four predictors explained the lifestyle retirement planning model: career entrenchment ( $t = -6.68$ ,  $p < .001$ ), ageism ( $t = -3.92$ ,  $p < .001$ ), age diversity training ( $t = 2.25$ ,  $p < .05$ ) and HR practices towards older workers ( $t = -2.91$ ,  $p < .01$ ).

-----  
 Insert Table 6 about here  
 -----

All antecedents of the model were significant at least once. However, the two variables that were significant in all four models were career entrenchment and ageism. Therefore, the researchers can affirm that hypotheses 2 and 3 were confirmed and hypothesis 1, 4 and 5 were partially attended.

## **Discussion**

As the social security pension system in Brazil is breaking, individuals should start as soon as they can to invest on personal financial planning for retirement. Actually, this preventive behavior will also benefit individuals if they start to take care of their health, social relations and lifestyle activities along their careers. According to the theory of planned behavior (Ajzen, 1991), those who report positive behaviors in those dimensions during their adulthoods, will probably keep planning and behaving according to them after retirement.

There are not many researches that analyzed work and organizational variables as predictors of retirement planning (exceptions: Hershey et al., 2003; Humphrey et al., 2007;

Froidevaux et al., 2016). This study is relevant as it included variables like work centrality and career entrenchment that have not been investigated before. Moreover, most studies analyzed retirement planning as a unique factor or focusing only on its financial domain (Zhang & Wang, 2019). And this publication aimed to test the explanation in four retirement planning dimensions. Thus, the present research is relevant and original for Brazilian literature and internationally.

Analyzing the control variables effects, self-report health was the strongest predictor, being positively significant to all retirement planning dimensions in both Steps. As a personal resource, those who perceive themselves as healthy believe their life expectancy will be longer and are more willing to play different roles and participate in more activities after retirement (Hurtado & Topa, 2018; Zhang & Wang, 2019). In future studies, however, a general health satisfaction item (i.e. “How would you rate your health in general?”) would express better the participants’ perception about his/her current health.

Income was also significant in all retirement planning dimensions analyses at Step 1 but only for financial planning at Step 2, meaning that other variables are more important than income for health, psychosocial and lifestyle plannings in this sample. This result corroborates the literature that income as an economic source can provide more choices to individuals – especially if they have established their goals (Petkoska & Earl, 2009; Topa et al., 2018).

At Step 1, the participants’ current age was positively significant in health, psychosocial and lifestyle dimensions; but at Step 2, only for the psychosocial factor. There are evidences that young employees are primarily involved in financial planning, corroborating the result that age was not significant for this dimension (Petkoska & Earl, 2009; Topa et al., 2018). On the other hand, with age, people tend to reduce their social circles; therefore, as retirement approaches, they feel afraid of losing the interaction with their colleagues and having

difficulties to start new friendships (Hurtado & Topa, 2018; Noone et al., 2010; Thorsen et al., 2011).

In this study, gender was negatively significant (slightly) in relation to health and psychosocial plannings (in both Steps), meaning that women prepare a little bit better for these dimensions, and this result was found by other studies too (Lee, 2003; Zang & Wang, 2019). However, other researchers found that men are better at financial planning (Heraty & McCarthy, 2015; Noone et al., 2010), difference that was not significant in this sample.

Now, analyzing the results found for this study main predictors, work centrality was slightly significant only to financial planning. But instead of being a negative relation, as proposed by Hypothesis 1, it was a positive one. One possible explanation is that work for this sample is central in a way that it means getting more economic resources and plan better financially to retirement. Analyzing the correlations, work centrality was positive and strong correlated to age, confirming that older people have higher work centrality (Bal & Kooij, 2011).

The fact that hypothesis 1 was not corroborated can be also due to the fact that the researcher wanted to investigate workaholism and not work centrality. In other words, when a person considers the work as a central dimension in his/her life, it does not mean this person does not consider other dimensions like social relations, leisure and health as central too. Therefore, work centrality does not represent a pathological relation of the individual with his work as workaholism does.

Hypothesis 2 was corroborated, and career entrenchment was a strong predictor ( $p < .001$ ) to the four retirement planning dimensions. Thus, entrenched workers are less willing to prepare for retirement in different spheres. This situation is very common in Brasilia, where most participants of this research live in. Brasilia is the capital of Brazil, so it comprises many governmental organizations that offer stability and good salaries to their employees. Thus, they

stay in the same career for years, even being unsatisfied, and when they reach the legal criteria to retire, many of them feel unsecure to start a second career (which means choosing for bridge employment) or even to know how to occupy their free time during retirement (if they choose for full retirement) (Leandro-França et al., 2016; Menezes & França, 2012).

As implications, this result emphasizes the importance of offering adequate performance appraisals, job rotation, challenging tasks, career counseling through their careers and also HR practices for older employees in order to help workers to know their different competences (relates to the job or not) and face better the transition to retirement (Peiró et al., 2012; Truxillo et al., 2015).

Age discrimination is still one of the most socially acceptable forms of discrimination in the workplace (Greenberg et al., 2002) and with the increase of older workers in organizations, greater risks of discrimination arise because of negative stereotypes (e.g., Kunze et al., 2011). Hypothesis 3 was confirmed, meaning that those who are more ageist prepare less to retirement, in its diverse dimensions. Many people associate retirement with end of life and, usually, those are the most ageist people. They are afraid of getting old, afraid of retirement and then they focus more on the negative attitudes about older people too.

Therefore, to reduce ageism, older workers should be invited to mentor younger generations, for example, helping them to develop essential skills by illustrating their knowledge, experience and wisdom. Government and organizational campaigns and trainings to managers and employees about the heterogeneity of this age group are also recommended. Society needs to be aware that the last advances in medicine and education and the lifestyle we chose to have will allow us to enjoy retirement for much longer than our grandparents did (França et al., 2017; Løngaard et al., 2011; Zaniboni, 2015).

Analyzing the results about the factors that compose the variable age-friendly management practices, retirement planning practices was positively correlated ( $p < .01$ ) and to

all retirement planning dimensions. However, it was a slight ( $p < .05$ ) significant positive predictor only for psychosocial planning. Probably because the programs these workers have the chance to participate focus more to help the individuals to prepare for this dimension. Age diversity training, as proposed by Hypothesis 4, should also be a positive predictor to retirement planning and it was to all of them but to financial planning. The content of these trainings will help them to find out their new activities during retirement (lifestyle) and how to treat different people better (psychosocial). Therefore, hypothesis 4 was partially attended.

Hypothesis 5 was partially attended as well. Equal treatment for workers of different ages was negatively and significant correlated only to psychosocial planning, meaning that if they perceive to be well-treated by their coworkers and managers, they are not making plan to engage on new social relations (Zaniboni, 2015). HR practices towards older workers was negatively and slight significant to financial and health plannings. As there is not much research evaluating these specific predictors, it is tough to make a deeper analysis. Also, forthcoming studies should evaluate this construct in organizations that definitely adopt these age-friendly management practices, and this was not the case of this sample (see Table 1).

The time that people had contributed for their social security plan was significant to psychosocial and lifestyle plannings. The time participants paid their extra pension plan was significant only to financial planning. Well, this result can be explained by the fact that having the plans do not explain directly the planning behavior. Future research should analyze this relation mediated by personality variables (i.e., self-control, rational decision-making style) (Heraty & McCarthy, 2015; Noone et al., 2010; Rafalski & Andrade, 2016). Moreover, next model tests could consider a broader variable, like savings for retirement, which could include rentals of properties or different bank investments.

Although this study signals important contributions, it has also some potential limitations that future research should address. First, the sample had a very high educational

level and represented basically the upper class. Upcoming researchers in an unequal social country like Brazil should try to reach a more diverse sample, including lower and middle classes. Sample should also be more diverse in terms of organization type and sector, as the mixed-economy, bank sector predominated.

If retirement planning is considered a process, doing a cross-sectional research represents another limitation. It is strongly recommended that future research repeats the study using a longitudinal research design, accessing different moments before and after retirement. Moreover, the model would explain better the phenomena if cognitive (i.e., metacognition of retirement planning) or psychological (i.e., motivational variables like self-efficacy) variables were added as mediators and also retirement adjustment or retirement satisfaction as consequents of retirement planning. Besides that, different planning areas have their own unique set of variables (Petkoska & Earl, 2009) and next studies should try to define different models for each of them.

The results of this study have several implications for organizations and public policy makers. As the mandatory retirement age will be raised soon in Brazil and the workforce is aging, governments and employers need to find ways to support workers in their later careers. This study provides further understanding of factors that should be considered in designing age-related interventions focused on prolonging working life but also helping them to successfully prepare to retirement. Actually, if we were taught about how to take care of our finances, health, psychosocial and lifestyle spheres of life since we were children, at school, there was no need to talk about them at this point.



## References

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Bal, P. M., & Kooij, D. (2011) The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497-523. doi:10.1080/13594321003669079
- Bayl-Smith, P. H., & Griffin, B. (2014). Age discrimination in the workplace: Identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age. *Journal of Applied Social Psychology*, 44, 588-599. doi:10.1111/jasp.12251
- Bendassolli, P. F., Alves, J. S. C., & Torres, C. C. (2014). Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas [Validity characteristics of a meaning of work inventory in creative industries]. *Avaliação Psicológica*, 13(2), 177-186.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas [Meaning of Work in creative industries]. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159.
- Bitencourt, B. M., Gallon, S., Batista, M. K., & Piccinini, V. C. (2011). Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria [Beyond working time: the sense of work in the process of retirement]. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 30-57.
- Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas [Review of latin american literature on retirement and work: psychological perspectives]. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 54-61.  
doi:10.17652/rpot/2017.1.11598

- Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2003). A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST [The factor structure of Work Meaning and Motivation]. *Avaliação Psicológica*, 2(2), 123-145.
- Brasil (1994). Law Nº 8.842, from January 4<sup>th</sup>, 1994, Política Nacional do Idoso [National Police of the Elderly]. Retrieved from:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8842.htm)
- Brasil (2003). Law Nº 10.741, from October 1<sup>st</sup>, 2003, Estatuto do Idoso [Elderly Statute]. Retrieved from: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)
- Campello, T., Gentili, P., Rodrigues, M., & Howell, G. R. (2018). Faces da desigualdade no Brasil: um olhar sobre os que ficam para trás [Faces of inequality in Brazil: a look at those left behind]. *Saúde em Debate*, 42(spe3), 54-66. doi:10.1590/0103-11042018s305
- Carson, K. D., & Carson, P. P. (1997). Career entrenchment: A quiet march toward occupational death? *Academy of Management Executive*, 11, 62-75.  
doi:10.5465/AME.1997.9707100660
- Carson, K., Carson, P., Bedeian, A. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Denton, M. A., Kemp, C. L., French, S., Gafni, A., Joshi, A., Rosenthal, C. J., & Davies, S. (2004). Reflexive planning for later life. *Canadian Journal on Aging*, 23, 71–82.
- Donaldson, T., Earl, J. K., & Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 279–289.
- England, G. W., & Misumi, Y. (1986). Work centrality in Japan and the United States. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 17(4), 399-416.

- Fraboni, M., Saltstone, R., & Hughes, S. (1990). The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An attempt at a more precise measure of ageism. *Canadian Journal on Aging, 9*, 56–66.
- França, L. H. F. P., Siqueira-Brito, A.R., Valentini, F., Vasques-Meneses, I., & Torres, C. V. (2017). Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros [Ageism in the organizational context – the perception of Brazilian workers]. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, 20*(6), 765-777. doi:10.1590/1981-22562017020.170052
- Friedman, S. L., & Scholnick, E. K. (1997). An evolving “blueprint” for planning: Psychological requirements, task characteristics, and sociocultural influences. In S. L. Friedman & E. K. Scholnick (Eds.), *The developmental psychology of planning: Why, how, and when do we plan* (pp. 3-24). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Froidevaux, A., Hirschi, A., & Wang, M. (2016). The role of mattering as an overlooked key challenge in retirement planning and adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 57-69.
- Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging, 19*, 326-335. doi:10.1037/0882-7974.19.2.326
- Greenberg, J., Schimel, J., & Martens, A. (2002). Ageism: Denying the face of the future. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 27–48). Cambridge, MA: MIT Press.
- Hershey, D. A., Mowen, J. C., & Jacobs-Lawson, J. M. (2003). An experimental comparison of retirement planning intervention seminars. *Educational Gerontology, 29*(4), 339-359.
- Heraty, N., & McCarthy, J. (2015). Unearthing psychological predictors of financial planning for retirement among late career older workers: Do self-perceptions of aging matter? *Work, Aging and Retirement, 1*(3), 274-283.

- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 1332–1356.
- Hurtado, M.D., & Topa, G. (2018). Health behavior and health and psychosocial planning for retirement among Spanish health professionals. *Journal of Clinical Medicine, 7*(12), 495. doi:10.3390/jcm7120495
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequence - A cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior, 32*, 264-290. doi:10.1002/job.698
- Leandro-França, C., Van Solinge, H., Henkens, K. & Murta, S. G. (2016). Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil. *Educational Gerontology, 42*(6), doi:10.1080/03601277.2016.1139969.
- Lee, W. K. M., & Law, K. W. (2004). Retirement planning and retirement satisfaction: The need for a national retirement program and policy in Hong Kong. *The Journal of Applied Gerontology, 23*(3), 212-233. doi:10.1177/0733464804268591
- Magalhães, M. O. (2008). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrenchment na Carreira [Psychometric properties of the Brazilian version of the Career Entrenchment Scale]. *Psico-USF, 13*(1), 13-19.
- Meirelles, H. C. (2016). Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 287, de 2016 (Reforma da Previdência) [Proposed Amendment to the Constitution (PEC) Nº. 287, 2016 (Social Security Pension Reform)]. Retrieved from: [goo.gl/fq6rMF](http://goo.gl/fq6rMF)
- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais [Retirement decision predictors for federal civil servants]. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 12*(3), 315-328.

MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.

Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2009). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging, 31*(3), 295-317. doi: 10.1177/0164027508330718

Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2010). The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): Development and validation. *Psychological Assessment, 22*(3), 520-531. doi:10.1037/a0019512

Orgambídez-Ramos, A., Mendoza-Sierra, M. I., & Giger, J. (2013). The effects of work values and work centrality on job satisfaction. A study with older Spanish workers. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics, 1*(3), 179-186.

Palaci, F., Jiménez, I., & Topa, G. (2018). Too soon to worry? Longitudinal examination of financial planning for retirement among Spanish aged workers. *PLoS ONE 13*(12). doi:10.1371/journal.pone.0209434

Peiró, J. M., Tordera, N., & Potocnik, K. (2012). Retirement practices in different countries. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 510-540). Oxford: Oxford Library of Psychology.

Pérezgonzález, J. D., & Vilela, L. D. (2005). *La centralidade del trabajo [Work centrality]*. Raleigh: Lulu, Inc.

Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging, 24*(1), 245-251.

Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. D. (2016). Planejamento da aposentadoria: adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão [Retirement planning: brazilian adaptation of PRePS and the influence of decision-making styles]. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16*(1), 36-47. doi:10.17652/rpot/2016.1.648

- Redman, T., & Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: Is social support a buffer? *British Journal of Management*, *17*, 167-175. doi:10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x
- Rego, A., Vitória, A., Cunha, M., P., Tupinambá, A., & Leal, S. (2016). Developing and validating an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, *28*(13) 1866-1899. doi:10.1080/09585192.2015.1128462
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Credé, M. (2005). The Multidimensional Nature of Ageism: Construct Validity and Group Differences. *The Journal of Social Psychology*, *145*(3), 335-362. doi:10.3200/SOCP.145.3.335-362
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, *57*, 173-203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Seidl, J., Conceição, M. I. G., & Nery, M. P. (2018). Aposentadoria e a dificuldade de dizer adeus ao papel profissional [Retirement and the difficulty of saying goodbye to the professional role]. *Revista Brasileira de Psicodrama*, *26*(1), 133-139. doi:10.15329/2318-0498.20180006
- Siqueira-Brito, A. R., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2016). Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional. *Avaliação Psicológica*, *15*(3), 337-345. doi:10.15689/ap.2016.1503.06
- Spiegel, P.E., & Shultz, K.S. (2003). The influence of preretirement planning and transferability of skills on naval officers' retirement satisfaction and adjustment. *Military Psychology*, *15*, 285–307.

- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, *13*, 78-89. doi:10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x
- Taylor, M. A., & Schaffer, M. (2013). Planning and adaptation to retirement: the post-retirement environment, change management resources, and need-oriented factors as moderators. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 249-266). New York: Oxford University Press.
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K. and Bjorner, J. (2011). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *85*(4), pp. 437-445. doi: 10.1007/s00420-011-0689-5
- Thuku, P. W. (2013). Influence of Retirement Preparation on Happiness in Retirement: a case of Nyeri County, Kenya. *International Journal of Education and Research*, *1*(3), 1-20.
- Topa, G., Lunceford, G., & Boyatzis, R. E. (2018). Financial Planning for Retirement: A Psychosocial Perspective. *Frontiers in Psychology*, *8*, 2338. doi:10.3389/fpsyg.2017.02338
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C.M., & Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(1), 38-55. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.002
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hamer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *2*, 351-81. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). *World Population Ageing 2017 - Highlights* (ST/ESA/SER.A/397). Retrieved from: [goo.gl/WQYM6G](http://goo.gl/WQYM6G)

- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233. doi:10.1146/annurev-psych-010213-115131
- 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.
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 164-173.  
doi:10.1016/j.jvb.2015.03.006
- Zaniboni, S. (2015). The Interaction Between Older Workers' Personal Resources and Perceived Age Discrimination Affects the Desired Retirement Age and the Expected Adjustment. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 266–273. doi:10.1093/workar/wav010
- Zhang, L. & Wang, Z. (2019). Research status and localization development of retirement planning. *Advances in Psychological Science*, 27(2), 251-267.  
doi:10.3724/SP.J.1042.2019.00251



Table 1.

*Means, Standard Deviations, Cronbach's Alphas, and Bivariate Correlations among Study Variables*

Variables	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Gender	1.64	0.48	-																
2. Age	47.90	5.83	-.00	-															
3. Income	6.15	1.39	.14***	.01	-														
4. Self-reported health	4.02	0.80	-.09**	.12**	-.05	-													
5. Work centrality	3.14	0.76	.03	.21***	.05	.11**	(.80)												
6. Career entrenchment	2.98	0.67	.06	-.10**	-.05	-.04	.11**	(.88)											
7. Ageism	1.83	0.33	.12**	.02	-.05	-.10**	.08*	.09*	(.88)										
8. Ret planning practices	2.88	0.94	.01	-.04	.09*	.10**	.08*	-.05	.01	(.93)									
9. Equal treatment	3.31	0.76	.08**	-.04	.15***	.08*	.10**	-.10**	.03	.38***	(.85)								
10. Age diversity training	2.81	0.74	.12**	-.05	.02	.09**	.11**	-.07	.10**	.57***	.63***	(.81)							
11. HR to older workers	2.24	0.67	.06	.002	-.03	.09*	.06	-.08*	.14***	.41***	.42***	.58***	(.72)						
12. Social security time	1.99	0.84	.21***	.38***	.18***	.02	.13***	-.06	.05	-.01	-.05	-.07	-.08*	-					
13. Extra pension time	1.51	0.74	.21***	.27***	.12**	-.00	.12**	.00	.07*	-.06	-.08*	-.04	-.13***	.59***	-				
14. Financial planning	3.63	0.56	.06	.03	.22***	.23***	.10**	-.14***	-.14***	.11**	.10**	.08*	-.02	.13***	.13***	(.80)			
15. Health planning	3.90	0.56	-.11**	.13**	.05	.47***	.11**	-.16***	-.23***	.11**	.12**	.13***	.02	.05	.10	.53***	(.79)		
16. Psychosocial planning	3.21	0.60	-.06	.22***	.05	.28***	.08*	-.18***	-.10**	.11**	-.05	.06	.00	.21***	.19***	.56***	.55***	(.82)	
17. Lifestyle planning	3.51	0.59	-.02	.14***	.06	.25***	.08*	-.19***	-.16***	.10**	.01	.07	-.02	.17***	.19**	.57***	.58***	.78***	(.78)

*Note.* N = 769; entries in parentheses in diagonal are Cronbach's alpha coefficients. Gender was coded as female = 1, male = 2. Income was coded in 8 levels, being 1 = minimum wage per month to 8 = 15 or more minimum wages per month. Social security time and extra pension plan time were coded in three levels: 1 = Until 20 years of payment, 2 = Between 20 and 30 years of payment and 3 = At least 30 years of payment.

\*  $p \leq .05$  \*\*  $p \leq .01$  \*\*\*  $p \leq .001$

Table 3

*Hierarchical Multiple Regression for Financial Planning*

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	<i>R</i> <sup>2</sup> change	<i>F</i>	<i>p</i>
Step 1										
Constant	2.27	.21		11.06	.000	.11	.10	.11	23.20	.000
Gender	.06	.04	.05	1.48	.14					
Age	.00	.00	.00	.10	.92					
Income	.09	.01	.22***	6.44	.000					
Self-reported health	.17	.02	.25***	7.12	.000					
Step 2										
Constant	2.96	.26		11.38	.000	.16	.15	.06	11.38	.000
Gender	.05	.04	.04	1.22	.223					
Age	-.00	.00	-.06	-1.50	.134					
Income	.07	.01	.18***	5.03	.000					
Self-reported health	.15	.02	.22***	6.31	.000					
Work centrality	.06	.03	.08*	2.25	.025					
Career entrenchment	-.10	.03	-.13***	-3.68	.000					
Ageism	-.19	.06	-.11**	-3.17	.002					
Ret planning practices	.04	.02	.07	1.63	.102					
Equal treatment	.02	.03	.02	0.50	.615					
Age diversity training	.03	.04	.05	0.88	.380					
HR practices for older	-.07	.03	-.08*	-1.99	.047					
Social security time	.03	.03	.04	0.95	.341					
Extra pension plan time	.07	.03	.09*	2.14	.033					

Note. N = 769; \*  $p \leq .05$  \*\*  $p \leq .01$  \*\*\*  $p \leq .001$

Table 4

*Hierarchical Multiple Regression for Health Planning*

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	<i>R</i> <sup>2</sup> change	<i>F</i>	<i>p</i>
Step 1										
Constant	2.19	.19		11.44	.000	.23	.23	.23	58.30	.000
Gender	-.09	.04	-.08**	-2.54	.011					
Age	.01	.00	.08**	2.53	.012					
Income	.04	.01	.09**	2.80	.005					
Self-reported health	.32	.02	.45***	14.12	.000					
Step 2										
Constant	2.94	.24		12.34	.000	.30	.29	.06	24.80	.000
Gender	-.08	.04	-.07*	-2.08	.038					
Age	.01	.00	.06	1.78	.075					
Income	.02	.01	.05	1.73	.084					
Self-reported health	.29	.02	.41***	13.22	.000					
Work centrality	.04	.02	.06	1.89	.059					
Career entrenchment	-.09	.03	-.11***	-3.60	.000					
Ageism	-.31	.05	-.18***	-5.72	.000					
Ret planning practices	.00	.02	.01	0.17	.868					
Equal treatment	.01	.03	.02	0.42	.674					
Age diversity training	.10	.04	.14**	2.85	.004					
HR practices for older	-.08	.03	-.09*	-2.41	.016					
Social security time	.02	.03	.04	0.89	.374					
Extra pension plan time	-.01	.03	-.02	-0.43	.665					

Note. N = 769; \*  $p \leq .05$  \*\*  $p \leq .01$  \*\*\*  $p \leq .001$

Table 5

*Hierarchical Multiple Regression for Psychosocial Planning*

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	<i>R</i> <sup>2</sup> change	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>Step 1</b>										
Constant	1.40	.22		6.30	.000	.12	.11	.12	25.80	.000
Gender	-.06	.04	-.05*	-1.41	.015					
Age	.02	.00	.19***	5.70	.000					
Income	.03	.01	.07**	2.00	.005					
Self-reported health	.19	.03	.25***	7.37	.000					
<b>Step 2</b>										
Constant	2.32	.27		8.44	.000	.20	.19	.08	14.41	.000
Gender	-.09	.04	-.07*	-2.04	.042					
Age	.01	.00	.12**	3.17	.002					
Income	.02	.01	.04	1.22	.221					
Self-reported health	.18	.02	.24***	7.02	.000					
Work centrality	.02	.03	.03	0.81	.417					
Career entrenchment	-.14	.03	-.15***	-4.60	.000					
Ageism	-.13	.06	-.07*	-2.15	.032					
Ret planning practices	.05	.03	.08*	2.04	.042					
Equal treatment	-.13	.03	-.16***	-3.76	.000					
Age diversity training	.10	.04	.13**	2.57	.010					
HR practices for older	-.03	.04	-.04	-0.96	.339					
Social security time	.06	.03	.09*	2.89	.037					
Extra pension plan time	.09	.03	.11**	2.62	.009					

Note. N = 769; \*  $p \leq .05$  \*\*  $p \leq .01$  \*\*\*  $p \leq .001$

Table 6

*Hierarchical Multiple Regression for Lifestyle Planning*

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	<i>R</i> <sup>2</sup> change	<i>F</i>	<i>p</i>
Step 1										
Constant	2.04	.22		9.19	.000	.08	.08	.08	16.90	.000
Gender	.00	.04	.00	0.13	.99					
Age	.01	.00	.12**	3.34	.001					
Income	.03	.01	.07	1.92	.055					
Self-reported health	.18	.03	.24***	6.91	.000					
Step 2										
Constant	3.11	.27		11.24	.000	.16	.14	.08	10.85	.000
Gender	-.00	.04	-.00	-.06	.951					
Age	.00	.00	.05	1.29	.196					
Income	.01	.01	.03	0.79	.430					
Self-reported health	.16	.03	.21***	6.22	.000					
Work centrality	.03	.03	.03	1.28	.430					
Career entrenchment	-.14	.03	-.16***	-6.68	.000					
Ageism	-.25	.06	-.14***	-3.92	.000					
Ret planning practices	.04	.03	.06	1.47	.140					
Equal treatment	-.06	.04	-.08	-1.79	.073					
Age diversity training	.10	.04	.12*	2.25	.025					
HR practices for older	-.07	.04	-.08	-1.89	.059					
Social security time	.09	.03	.13**	2.91	.004					
Extra pension plan time	.01	.03	.01	0.23	.814					

Note. N = 769; \*  $p \leq 0.05$  \*\*  $p \leq 0.01$  \*\*\*  $p \leq 0.001$

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

*A preparação para a terceira idade deveria começar na adolescência.  
Uma vida vazia de propósitos até os 65 não irá se tornar plena na aposentadoria.*

Participante da pesquisa

Aprendemos a planejar um projeto que a empresa para a qual trabalhamos nos solicita, mas não aprendemos a planejar a nossa vida, o nosso futuro, em suas diferentes dimensões. Somos ensinados a planejar tarefas, mas não nossa condição financeira futura, o cultivo às nossas amizades. Antes do final de semana chegar já temos ele quase todo definido em função de obrigações que a sociedade e as relações nos colocam, e raramente nos planejamos para inserir atividades de lazer que de fato nos tragam diversão, relaxamento e prazer. Peço licença às regras da APA e do PPG-PSTO para escrever em primeira pessoa apenas nesta seção e compartilhar um pouco minhas motivações pessoais e minha análise global sobre esta tese.

Um dos motivos que me fez gostar e dar continuidade à atuação como facilitadora de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) foi perceber, em primeiro lugar, que temos muito a aprender com pessoas mais experientes que nós. Escutar homens e mulheres com 50 anos ou mais sobre seus aprendizados ao longo da vida e sobre seus medos, anseios e sonhos do aqui agora me ajudou a desenvolver mais empatia e admiração pelos meus pais e familiares que se encontram nesta fase tão rica da vida. Ao mesmo tempo, notar que algumas pessoas chegam ao final de suas carreiras perdidas, entrincheiradas, afirmando que não sabem como ocupar o tempo livre porque “só faço isso há anos e não sei fazer outra coisa” é muito triste.

Muitas pessoas que nasceram entre 1940 e 1970, mas também até os dias de hoje, escolheram seus cargos, carreiras e organizações pela necessidade de estabilidade financeira. Seguiram os padrões que a sociedade silenciosamente estabelece para diferentes estágios da vida, mas não refletiram ao longo dela sobre: Quem eu sou? Qual estilo de vida reflete os meus

valores? Como cuidei das minhas relações? Será que trato e valorizo a mim e a minha saúde como mereço? Será que tenho dinheiro suficiente para manter meu padrão de vida na aposentadoria? Quando colocamos essas e outras questões nos PPAs, a maioria comenta: “muito obrigada pela oportunidade de me fazer refletir sobre essas questões, eu apenas gostaria de ter pensado sobre isso antes, ao longo da minha vida... e não apenas agora”.

Os Programas de Preparação para Aposentadoria são muito importantes justamente porque permitem a aquisição e o desenvolvimento de competências sociais e emocionais em um mundo marcado pelo ensino de competências técnicas. Entretanto, minha prática pessoal e esta tese revelaram que os PPAs não são suficientes, se os chefes e os colegas não respeitam quando essa pessoa quer se aposentar, se ela não tem oportunidade de repassar os conhecimentos que adquiriu antes de se despedir da organização, se a sua dedicação à organização ao longo de anos é simplesmente ignorada antes de sua saída. E eis que a noção de gestão da diversidade etária aparece como solução para olhar para esses desafios de forma mais humana e sistêmica.

Neste contexto, os resultados desta tese sinalizam a necessidade de que as organizações brasileiras criem estratégias para lidar com equipes de trabalho compostas por indivíduos entre 18 e 75 anos de idade, numa sociedade que vangloria a juventude. A discriminação por idade é uma das formas de discriminação mais aceitas no mundo do trabalho. Mas as pesquisas têm revelado que integrar e aproximar essas pessoas reduz o ageísmo. Assim, trabalhadores mais velhos podem ser convidados a ministrar treinamentos formais e informais e a atuar como mentores e gestores, de modo que trabalhadores devem ser sensibilizados sobre o assunto para que percebem que uma piada – dita repetidamente – reflete discriminação e não brincadeira.

É válido destacar novamente nesta seção as principais limitações dos estudos desta tese. Os participantes dos estudos qualitativo e quantitativo foram pessoas de escolaridade e renda elevadas. Como vimos no manuscrito 5, a quantidade de pessoas que possuem plano de

previdência privada ou complementar nesta amostra é superior à média entre os que ganham dez salários mínimos ou mais, representando assim uma parcela muito privilegiada da população. Quanto ao vínculo, sugere-se que pesquisas futuras incluam mais empregados de empresas privadas e públicas já que mais da metade desta amostra foi composta por bancários de uma instituição brasileira de economia mista.

Se planejamento da aposentadoria é um processo, a adoção de um delineamento transversal representa outra limitação. A literatura brasileira ainda é carente de estudos longitudinais. Seria importante realizar uma investigação com trabalhadores que possam ser acompanhados desde o processo de planejamento à tomada de decisão, à transição e à adaptação. Estudos sobre adaptação indicam que na lua-de-mel, fase inicial, os indivíduos tendem a perceber apenas os ganhos da aposentadoria; em seguida vem o desencantamento, quando os aposentados se sentem, muitas vezes, perdidos; a fase de reorientação, que envolve experimentar várias coisas para preencher o tempo; e finalmente o estágio de estabilidade, onde uma rotina definida permite que as pessoas se sintam finalmente adaptadas.

Esta tese alerta para a relevância de se construir uma agenda de pesquisa sobre o tema no Brasil, onde os estudos empíricos com rigor metodológico, apesar de crescentes, são escassos. Sugere-se também a realização de pesquisas sobre preparação para aposentadoria com trabalhadores mais jovens. Há pessoas que dão seguimento a essa preparação ao longo de toda a vida. Estudos sobre perspectiva de tempo futuro estão crescendo na literatura internacional e merecem mais destaque na literatura nacional.

Por fim, como este estudo focou somente nos antecedentes da aposentadoria, sugere-se a investigação de modelos complexos que incluem o papel moderador e/ou mediador de fatores psicológicos e familiares – e também incluam os consequentes da aposentadoria – como adaptação, satisfação e bem-estar. Que venham os próximos estudos!