


Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental

Cristineide Leandro-França*  & Sheila Giardini Murta

Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil

RESUMO – O estudo avalia a eficácia de três programas de educação para aposentadoria, longo, breve e testemunho, utilizando um design experimental, com grupo controle e *follow-up* de seis meses, em amostra de servidores públicos ($N=30$). Utilizaram-se escalas de mudança em comportamentos de planejamento para aposentadoria, bem-estar subjetivo, perspectiva de tempo futuro e questionário de satisfação. Dados foram analisados por estatística descritiva, não paramétrica e análise de conteúdo. Não houve diferença estatisticamente significativa entre os grupos. Análises de tamanho de efeito revelaram efeitos positivos da intervenção longa em perspectiva de tempo futuro e satisfação com a vida, bem como efeitos positivos do grupo controle em investimento ocupacional-social, autonomia e bem-estar. Constata-se que as evidências são inconclusivas acerca da eficácia das intervenções.

PALAVRAS-CHAVE: aposentadoria, intervenção, eficácia

Evidence of Efficacy of Retirement Education Programs: An Experimental Study

ABSTRACT – This study evaluates the efficacy of three retirement education programs, long, brief and testimony, using an experimental design with a control group and six month follow-up in a sample of public servants ($N = 30$). We used the scale for behavioral change in retirement planning, subjective well-being and future time perspective and satisfaction questionnaire. Data were analyzed by descriptive, nonparametric statistics and content analysis. There were no statistically significant differences between groups. Effect size analyzes revealed positive effects of long intervention in future time perspective and life satisfaction, as well as positive effects of the control group on occupational-social investment, autonomy and well-being. The evidences are inconclusive about interventions efficacy.

KEYWORDS: retirement, intervention, efficacy

A passagem para aposentadoria e a ausência do trabalho formal é, para muitos, um período de incertezas e mudanças que exigem adequações a esse novo estágio da vida. Planejar a aposentadoria é uma forma de prevenir a ocorrência de uma aposentadoria insatisfatória e malsucedida e promover bem-estar nessa etapa da vida. Algumas estratégias de suporte com foco no planejamento para aposentadoria como, por exemplo, os programas de preparação para aposentadoria, de curta ou longa duração, podem ser úteis para promover a percepção de bem-estar (Kim & Moen, 2002), clareza de metas e perspectiva de tempo futuro (Hershey, Henkens, & van Dalen, 2010) e mudanças cognitivas e comportamentais

(França & Soares, 2009; Glamser & DeJong, 1975; Zanelli, Silva, & Soares, 2010).

As intervenções com foco no planejamento para aposentadoria apresentam diferenças quanto aos objetivos, número de encontros, duração, temas abordados e técnicas utilizadas. Usualmente, esses programas são compostos por oito a 20 sessões grupais e incorporam módulos informativos, com encontros que apresentam conteúdos em forma de palestras, e módulos vivenciais, que utilizam estratégias dialogadas e atividades interativas (Muniz, 1996; Pereira & Guedes, 2012; Soares, Costa, Rosa, & Oliveira, 2007; Zanelli et al., 2010).

* E-mail: cristineide@unb.br

■ Submetido: 06/09/2016; Revisado: 04/04/2017; Aceito: 09/08/2017.

Mais recentemente, intervenções breves, de sessão única, também têm sido desenvolvidas (França, Murta, Negreiros, Pedralho, & Carvalhedo, 2013). No entanto, estudos comparativos acerca dos efeitos dessas modalidades de intervenção distintas ainda são raros. Evidências de um estudo qualitativo, comparando uma intervenção longa e duas intervenções breves, sem comparação com grupo controle, indicam superioridade do programa longo quanto à promoção de mudanças comportamentais, motivacionais e cognitivas em planejamento para a aposentadoria (Leandro-França, van Solinge, Hénkens, & Murta, 2016). Todavia, essas evidências são ainda iniciais e devem ser mais exploradas em estudos com análises quantitativas complementares e grupos controle.

Nessa perspectiva, o presente estudo tem como objetivo principal avaliar a eficácia de três intervenções ou programas (longo, breve e testemunho) de preparação para aposentadoria e comparar resultados entre essas modalidades e um grupo controle, antes e seis meses após suas realizações. Como pergunta central desta investigação, procura-se compreender em que extensão três diferentes programas de preparação para a aposentadoria promovem maior bem-estar subjetivo, melhor perspectiva de tempo futuro relativo à aposentadoria e mudanças em comportamento de planejamento para aposentadoria. As relações causais hipotetizadas entre os três diferentes programas e seus resultados esperados estão descritas na Figura 1.

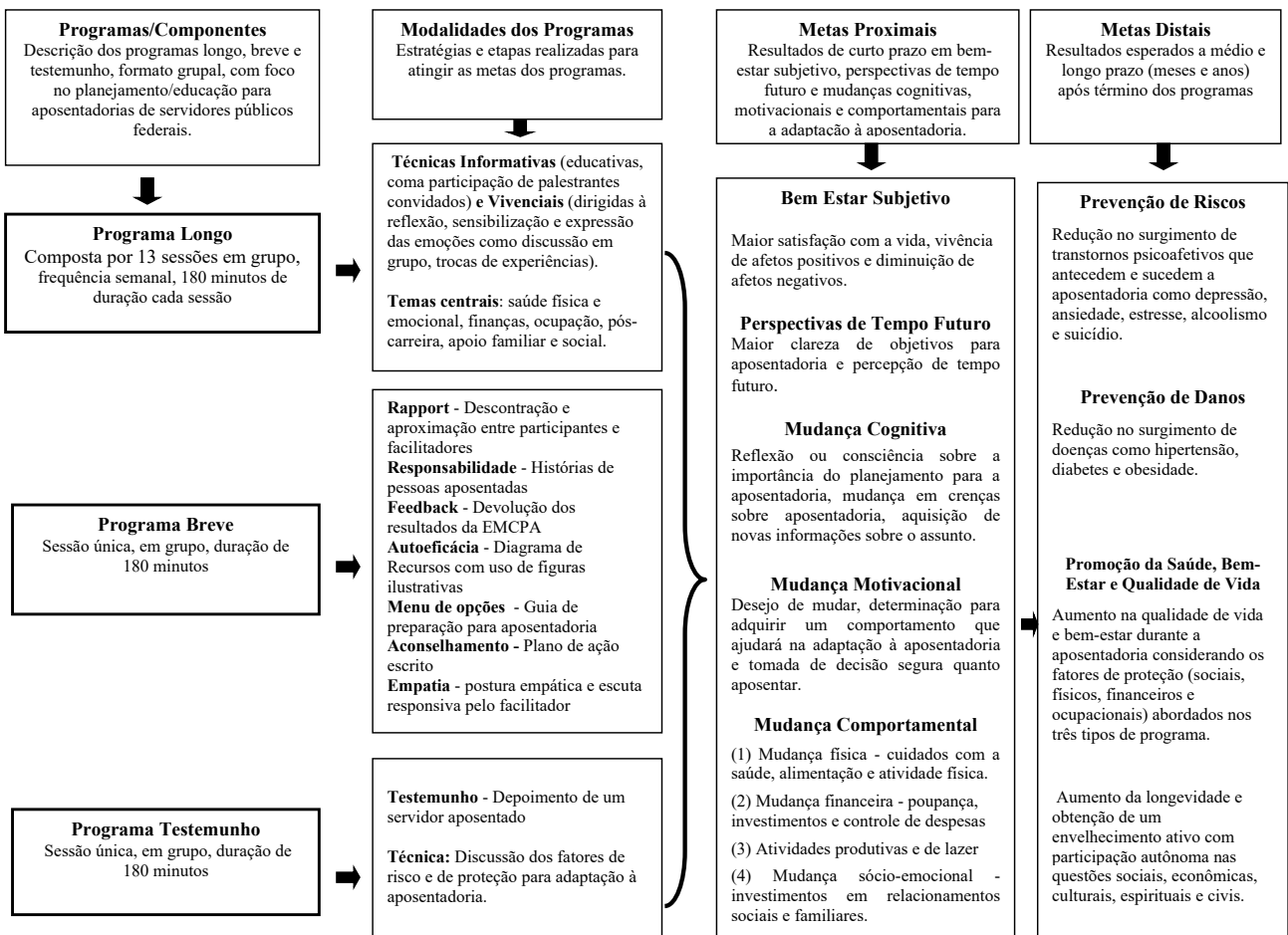


Figura 1. Modelo lógico: programas de preparação para aposentadoria

TEORIA E HIPÓTESES

Este estudo tem como fundamentação teórica o modelo Perspectiva Dinâmica de Recursos (Wang, Hénkens, & van Solinge, 2011, Wang & Shi, 2014), a teoria perspectiva de tempo futuro (Zimbardo & Boyd, 1999) e constructo bem-estar subjetivo (Diener, 2000). A partir do modelo Perspectiva Dinâmica de Recursos, pesquisadores argumentam que uma

boa adaptação à aposentadoria está aliada ao investimento em mudanças comportamentais, respaldadas em recursos cognitivos, motivacionais, emocionais, ocupacionais, sociais, financeiros e de saúde (Barbosa, Monteiro, & Murta, 2016; van Solinge, 2013; Wang et al., 2011; Wang & Shi, 2014). Para Wang et al. (2011), recurso é a capacidade que

um indivíduo tem de satisfazer as necessidades que ele mais valoriza. São exemplos de recursos que promovem uma aposentadoria satisfatória, ter saúde e estabilidade financeira (Kim & Moen, 2002), possuir uma boa relação conjugal, ter vínculos conscientes, valorosos e prazerosos com a família, comunidade e amigos e possuir autoestima e autoeficácia (van Solinge, 2013; Wang & Shi, 2014).

Existem ainda evidências na literatura de que ter clareza de objetivos para aposentadoria e perspectiva de tempo futuro (PTF) prediz uma boa adaptação e bem-estar na aposentadoria, especialmente com relação à situação financeira (Hershey et al., 2010). PTF é uma dimensão cognitiva e motivacional relacionada à percepção do tempo presente, passado e futuro e ao estabelecimento e o alcance de metas em longo prazo (PTF aprofundada) e curto prazo (PTF restrita) (Grühn, Sharifian, & Chu, 2016; Zimbardo & Boyd, 1999).

Pessoas com PTF aprofundada, ou seja, que possuem objetivos claros, a serem alcançados no futuro em longo prazo (ex. pessoas que planejam aposentar e se preparam de forma contínua e equilibrada cinco anos antes da aposentadoria), estão mais propensas a alcançá-los e realizar seus projetos em comparação com aquelas pessoas que possuem uma PTF restrita. Pessoas com PTF restrita são aquelas que têm objetivos e elaboram projetos a serem alcançados em um futuro próximo (Grühn et al., 2016; Zimbardo & Boyd, 1999).

O construto bem-estar subjetivo, também investigado neste estudo, tem se destacado nos últimos anos em pesquisas de diversas áreas do conhecimento. Para Albuquerque e Tróccoli (2004), bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade. Esse fenômeno engloba o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico. O conceito de bem-estar subjetivo está relacionado a três dimensões: (1) satisfação com a vida ou julgamento cognitivo em relação à própria vida (2) afetos positivos ou vivências de emoções agradáveis e (3) afetos negativos ou vivências de emoções desprazerosas (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener, 2000). Ao examinar a relação entre bem-estar subjetivo e aposentadoria, o bem-estar subjetivo pode ser considerado como um recurso essencial nessa fase da vida, uma vez que a aposentadoria pode aumentar o bem-estar, reduzir o estresse, aumentar o tempo livre e representar um marco importante de realização (afetos positivos e satisfação com a vida). Por outro lado, a aposentadoria pode diminuir o bem-estar (afetos negativos ou desprazerosos) pela redução do contato social e mudança em componentes da identidade (Kim & Moen, 2002). Posto isso, o presente estudo intenciona contribuir para a literatura em planejamento para aposentadoria de quatro maneiras:

Primeiro, a literatura destaca que os programas longos produzem resultados benéficos aos participantes e que auxiliam na adaptação à aposentadoria como, por exemplo, fortalecimento da rede social e familiar, controle dos gastos financeiros, cuidados com a saúde, valorização do lazer,

perspectiva para uma nova carreira e auxílio na tomada de decisão para aposentadoria (França & Soares, 2009; Glamser & DeJong, 1975; Murta, Leandro-França, & Barbosa, 2014; Pereira & Guedes, 2012; Soares et al., 2007; Zanelli et al., 2010). Entretanto, a literatura da área não faz referência sobre o efeito desses tipos de programas na promoção de perspectiva de tempo futuro relativa à aposentadoria e nem na extensão em que eles afetam o bem-estar subjetivo dos participantes. Para suprir essa lacuna a seguinte hipótese foi elaborada:

H1: Os participantes do programa longo demonstrarão maior bem-estar subjetivo, melhor perspectiva de tempo futuro relativa à aposentadoria e mudanças em planejamento para aposentadoria, no *follow-up*, em comparação aos participantes do programa breve, testemunho e grupo controle.

Segundo, os programas breve e testemunho também têm apresentado resultados promissores quanto às mudanças no planejamento para aposentadoria. Ainda que recente, a literatura indica que essas modalidades favorecem mudanças cognitivas e motivacionais como o aumento do conhecimento sobre o processo de aposentadoria, consciência sobre a importância de planejar essa fase da vida e auxílio na tomada de decisão para aposentar (Leandro-França et al., 2016) Em adição, o programa breve promove mudanças comportamentais relacionadas ao ajustamento financeiro (Hershey, Mowen, & Jacobs-Lawson, 2003), atenção à saúde, convivência familiar e conjugal (França et al., 2013).

Além disso, é apresentado neste estudo o programa testemunho, prática usual sobre planejamento da aposentadoria nas organizações, mas apenas recentemente abordado na literatura sobre planejamento para aposentadoria por Leandro-França et al. (2016). O programa testemunho foi adaptado de estudos na área da saúde que utilizam comunicação narrativa ou depoimentos (testemunho) como estratégia para promoção de comportamentos de prevenção de câncer (Janssen, van Osch, De Vries, & Lechner, 2012) e atribuições de responsabilidade sobre as causas da obesidade (Niederdeppe, Sahpiro, & Porticella, 2011). Para o presente estudo, estima-se que o programa testemunho alcançará resultados equivalentes ao programa breve quanto às mudanças em comportamentos de planejamento para aposentadoria (França et al., 2013). Logo, espera-se que os programas breve e testemunho apresentem resultados equivalentes neste estudo, tendo em vista similaridades em duração e estratégias. Para essa finalidade, foi formulada a seguinte hipótese:

H2: Os participantes dos programas breve e testemunho apresentarão resultados similares, no *follow-up*, em bem-estar subjetivo, perspectiva de tempo futuro relativa à aposentadoria e mudanças em comportamentos de planejamento para aposentadoria.

São esperados, ainda, melhores resultados nas variáveis dependentes deste estudo para os programas breve e

testemunho em comparação ao grupo controle como especificado na hipótese abaixo:

H3: Os participantes do programa breve e testemunho demonstrarão um maior bem-estar subjetivo, melhor perspectiva de tempo futuro relativa à aposentadoria e mudanças em comportamentos de planejamento para aposentadoria, no *follow-up*, em comparação aos participantes do grupo controle.

Por fim, nota-se que a eficácia de programas de planejamento para aposentadoria tem sido difícil de alcançar em razão da não especificação dos métodos de amostragem, da ausência de medidas pré e pós-intervenção e de *follow-up*, da falta de grupos controle, da escassez de instrumentos

validados, de múltiplos informantes e de diferentes medidas (Glamser & DeJong, 1975; Hershey et al., 2003; Murta et al., 2014; Taylor-Carter, Cook, & Weinberg, 1997). Desse modo, como quarta contribuição, estima-se que ao fazer uso de um delineamento experimental, mais robusto quanto às ameaças à validade interna e ao utilizar critérios relevantes na avaliação da eficácia dos programas (ex. randomização, grupo controle, instrumentos validados, medidas pré-intervenção e de *follow-up*, múltiplas medidas e métodos mistos de análises), o presente estudo ofereça evidências relativas à eficácia ou às limitações de intervenções em planejamento para aposentadoria.

MÉTODO

Amostra do Estudo

Servidores de quatro organizações públicas federais brasileiras, do Centro-Oeste, ($N=40$) foram alocados aleatoriamente, por sorteio, em três programas de preparação para aposentadoria: longo ($n=10$), breve ($n=10$), testemunho ($n=10$) e um grupo controle ($n=10$). Os participantes foram submetidos às medidas pré-teste e avaliação de *follow-up* seis meses após realização dos programas. A amostra final ($N=30$) foi composta por maioria mulheres (56,7%). A idade dos participantes variava de 51 a 67 anos (Média = $58.00 \pm 5,01$; $C_v = 0.09$). Além disso, a maioria dos participantes relatou ter ensino médio completo (56,7%), trabalhar 40 horas por semana (90,0%), possuir renda acima de R\$10.000 (Dez mil reais) e estar casado (50%).

Instrumentos

Variáveis dependentes

Escala de Bem-Estar Subjetivo (BES). Este instrumento é composto por 62 itens divididos em duas partes (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Os itens da primeira parte da escala, 1 a 47, descrevem os afetos positivos (ex: agradável, animado, seguro, alegre) e negativos (ex: preocupado, nervoso, tenso, triste) e o participante é convidado a responder como ele tem se sentido ultimamente, com relação à vivência desses sentimentos em uma escala em que 1 significa não muito e 5 significa extremamente. A segunda parte da escala, 1 a 15, descreve julgamentos relativos à avaliação de satisfação (ex: estou satisfeito com minha vida) ou insatisfação (ex: minha vida está ruim) com a vida. Esses itens são respondidos em uma escala em que 1 significa discordo totalmente e 5 significa concordo totalmente. A análise fatorial por extração dos eixos principais e rotação oblíqua revelaram três fatores: afeto positivo (21 itens, explicando 24,3% da variância, $\alpha = 0,95$); afeto negativo (26 itens, 24,9% da variância, $\alpha = 0,95$)

e satisfação com a vida (15 itens, 21,9% da variância, $\alpha = 0,90$). Juntos, os três fatores explicaram 44,1% da variância total do construto.

Escala de Perspectiva de Tempo Futuro relativa à Aposentadoria (PTFA). A escala de perspectiva de tempo futuro relativa à aposentadoria- PTFA (Hershey et al., 2003; Hershey et al., 2010) é um instrumento composto por sete itens (ex. eu tenho pensado muito sobre a qualidade de vida na aposentadoria, futuro distante parece vago e incerto). Os entrevistados respondem uma escala likert de cinco pontos que variam de 1 (discordo plenamente) a 5 (concordo plenamente). A análise fatorial exploratória deste instrumento resultou em uma solução unifatorial, “perspectiva de tempo futuro relativo à aposentadoria” (Autovalor = 2,08; Variância Explicada = 40,10%), que agrupou os sete itens e apresentou nível de consistência interna aceitável ($\alpha = 0,74$) com cargas fatoriais variando de 0,43 a 0,66.

Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA). Esta escala tem como proposta avaliar estágios de mudanças referentes aos preditores de adaptação à aposentadoria (Leandro-França, Murta, & Iglesias, 2014). A escala é organizada em 15 itens, com categorias de resposta que variam de 1 a 6, ancorada nos estágios de mudança: (1) não estou interessado nisso (pré-contemplação); (2) venho pensando em fazer algo sobre isso (contemplação); (3) estou decidido a fazer algo nesse sentido (preparação); (4) comecei a fazer, mas parei (recaída); (5) comecei a fazer há pouco tempo (ação); e (6) já faço isso há bastante tempo (manutenção). A escala é composta por dois fatores: (a) investimento ocupacional-social, com oito itens como, por exemplo, participar de grupos na comunidade; investir em projetos que podem ser executados a partir da aposentadoria e cultivar minhas amizades ($\alpha = 0,71$; cargas fatoriais variando de 0,32 a 0,73) e (b) investimento em autonomia e bem-estar, com sete itens como, por exemplo, realizar atividade física regularmente, ter tempo para investir na vida familiar,

possuir investimentos financeiros para o futuro e praticar atividades de lazer ($\alpha = 0,63$; cargas fatoriais variando de 0,39 a 0,70).

Validade social

Questionário de Satisfação do Cliente. Para avaliar a validade social dos programas foi utilizado o questionário de satisfação do cliente (Corcoran & Fischer, 2000). O instrumento inclui cinco perguntas fechadas: (1) Como você avalia a qualidade da intervenção que recebeu? (2) Em que proporção o programa atendeu suas necessidades? (3) Se um familiar ou amigo seu necessitar de ajuda similar, você recomendaria o programa a ele ou a ela? (4) Quão satisfeito você está com a quantidade de horas do programa que recebeu? (5) Sua participação no programa te ajudou a lidar melhor com o planejamento da sua aposentadoria? As respostas estão ancoradas em uma escala que varia de 1 (ruim, não definitivamente, nenhum dos meus interesses foi atendido, muito insatisfeito, não ajudou em nada) a 4 (excelente, sim definitivamente, todos os meus interesses foram atendidos, muito satisfeito, sim ajudou muito). Quatro perguntas abertas também compõem o instrumento com o objetivo de investigar o que os participantes mais gostaram e menos gostaram nas intervenções.

Variável independente

Programa Longo. O programa longo teve duração de 13 encontros, informativo-vivenciais, formato grupal, com periodicidade semanal, de 3 horas de duração cada encontro. Os temas abordados foram associados às práticas de saúde, ocupação, lazer, legislação, finanças, vínculos familiares e sociais e projeto de vida pós-carreira. Os primeiros 90 minutos do encontro foram dedicados aos módulos vivenciais, com uso de atividades interativas como dinâmicas escritas, verbais e filmes, enquanto os 90 minutos finais foram utilizados para os módulos informativos que contou com a participação de palestrantes convidados.

Programa Breve. Modalidade realizada em encontro único, informativo-vivencial, formato grupal, com duração de 3 horas (França et al., 2013). Esta intervenção é composta pelo modelo FRAMES (Feedback, Responsabilidade, Aconselhamento, Menu de opções, Empatia e Autoeficácia/Self-efficacy) que são princípios ativos para efetividade de uma intervenção breve (Miller & Rollnick, 2001). Feedback significa retroalimentação por meio de uma avaliação prévia. Para prover feedback foi utilizada a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para a Aposentadoria (Leandro-França et al., 2014). Responsabilidade está associada ao compromisso dos participantes com as mudanças desejadas. Para tanto, foi proposto que os participantes relatassem histórias positivas ou negativas de pessoas aposentadas bem como os recursos utilizados por elas para permanecerem bem. Aconselhamento são

as orientações, sobre planejamento para aposentadoria, fornecidas pelo terapeuta ou facilitador do grupo. Menu de opções refere-se a um catálogo de estratégias que estimulem a implementação do planejamento. Um guia de preparação para a aposentadoria (Murta et al., 2014) foi utilizado nesta etapa. Empatia diz respeito à postura compreensiva do facilitador que deve ocorrer durante o processo da intervenção. Por fim, autoeficácia é a confiança dos participantes nos próprios recursos. Para promover a autoeficácia, os participantes escreveram em um diagrama os recursos necessários para uma aposentadoria promissora e, em seguida, compartilharam com o grupo suas experiências.

Programa Testemunho. A ação consistiu em encontro único, informativo-vivencial, em grupo, com duração de 3 horas e teve como técnica principal o depoimento de uma servidora, com um ano de aposentadoria, que trabalhou em uma organização pública. O relato da servidora continha informações detalhadas com o objetivo de evocar imagens sobre o período antes e depois da aposentadoria, questões emocionais que envolveram essa transição, a vivência atual da aposentada e estratégias utilizadas por ela para lidar com as dificuldades e riscos nessa fase da vida.

Procedimentos de Coleta de Dados

Inicialmente, foi enviado um convite, por email, aos departamentos de recursos humanos de cinco organizações públicas federais do Distrito Federal. Quatro instituições concordaram em participar do estudo e o divulgaram via email institucional aos servidores em ativa com tempo de contribuição para aposentar. Um total de 50 participantes concordou em participar deste estudo. Dentre os interessados, foram selecionados ($N=40$) os que possuíam tempo de contribuição para aposentar (30 anos/ mulheres e 35 anos/ homens) e idade entre 50 a 70 anos. Após essa etapa, entrevistas com aplicação dos instrumentos foram realizadas na avaliação de pré-teste e, posteriormente, os participantes foram alocados aleatoriamente, por sorteio, para os programas (longo, breve e testemunho) e grupo controle. Entretanto, nem todos os servidores selecionados participaram das intervenções e estudo, resultando numa amostra final de trinta participantes (longo= 8; breve=7; testemunho=6; controle=9). Decorrido seis meses após o término da intervenção, realizou-se avaliação de *follow-up* e os instrumentos foram reaplicados nas trinta pessoas (amostra final), incluindo participantes do grupo controle. Por fim, logo após a realização dos programas e *follow-up*, os participantes que abandonaram o estudo ($n=10$), antes de participarem das intervenções e durante *follow-up*, foram contatados via telefone e perguntados sobre os motivos de desistência nessas etapas. As principais razões relatadas por esses participantes foram problemas de saúde, férias e mudança para outra cidade por motivo de aposentadoria. Optou-se por não realizar avaliações pós-teste, imediatamente ao término das intervenções,

pois as mudanças investigadas necessitavam de um tempo maior para se manifestarem, no caso da intervenção breve e testemunho.

Procedimentos de Análise de Dados

Para comparação entre os grupos, das diversas condições experimentais, foi realizado o teste Kruskal-Wallis, nos dois tempos diferentes, pré-teste e *follow-up*. Para a comparação intragrupos na mesma condição experimental, foi utilizado o teste dos Ranks de Wilcoxon comparando o pré-teste com o *follow-up*. Para análise dos testes inferenciais foi considerado estatisticamente significativo o valor de $p < 0,05$. Análises não paramétricas foram aplicadas visto que dados amostrais não tiveram aderência à curva normal e a quantidade de participantes é pequena. Para interpretar a magnitude do efeito das comparações das variáveis de

estudo foi adotado o critério de Cohen: efeito como pequeno ($d < 0,3$), moderado ($0,3 \leq d < 0,5$) ou grande ($d \geq 0,5$) (Field, 2013). A análise dos dados qualitativos referente à validade social das intervenções foi realizada por meio técnica de Análise de Conteúdo do tipo Temática e Estrutural (Bardin, 2011).

Procedimentos Éticos

Como procedimento ético, antes de iniciar a coleta de dados, os integrantes das intervenções testemunho, breve e do grupo controle foram informados que participariam do programa longo da Universidade de Brasília (Viva Mais!) ao final do estudo, se desejassem. A aprovação ética para esta pesquisa foi concedida pelo Comitê de Ética em Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília (Registro 707.387).

RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta os valores de estatísticas descritivas intragrupos e entregupos para as variáveis dependentes, comparando resultados do pré-teste e *follow-up*.

Segundo a Tabela 1, notam-se efeitos intragrupos e entre grupos dos participantes no *follow-up* nas médias dos escores, quando comparados aos resultados do pré-teste. Efeito de magnitude grande ocorreu nas variáveis perspectiva de tempo futuro relativo à aposentadoria ($d = 0,51$; $d = 0,93$) para os programas longo e breve, respectivamente, e em satisfação com a vida ($d = 0,55$) para o programa longo. Efeito de magnitude moderada foi apresentado, no programa

longo, nas variáveis afeto positivo ($d = 0,37$) e na intervenção testemunho em perspectiva de tempo futuro ($d = 0,39$), afeto positivo ($d = 0,32$), afeto negativo ($d = 0,47$) e satisfação com a vida ($d = 0,41$). A amostra do grupo controle apresentou diferenças nas variáveis investimento ocupacional-social ($d = 1,04$) e em autonomia e bem-estar ($d = 0,82$), com efeito de magnitude grande, e em melhor perspectiva de tempo futuro ($d = 0,48$) e afeto negativo ($d = 0,35$), com efeito moderado.

Para testar as hipóteses H1, H2 e H3, utilizou-se o teste Kruskal-Wallis, na comparação entre grupos, como ilustrados na Tabela 2.

Tabela 1

Estatística Descritiva Intra e Entre Grupos para as Variáveis Dependentes, comparando Resultados do Pré-Teste e Follow-up

| Escala | Construto | Pré-teste Média (DP) | | | | Follow-up Média (DP) | | | | | | | |
|--------|------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|---------------------|-------------------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|---------------------|-------|
| | | Controle (n=10) | Longo (n=8) | Breve (n=7) | Testemunho (n=6) | Controle (n=9) | d' | Longo (n=8) | d' | Breve (n=7) | d' | Testemunho (n=6) | d' |
| EMCPA | Investimento Ocupacional-Social | 3,25 (0,64) | 3,52 (0,68) | 3,54 (1,35) | 2,80 (0,60) | 4,05 (0,90) | 1,04 | 3,34 (0,80) | -0,24 | 3,80 (1,33) | 0,19 | 2,92 (0,87) | 0,16 |
| | Investimento Autonomia e Bem-Estar | 4,61 (0,87) | 4,97 (0,63) | 4,64 (1,00) | 4,58 (1,12) | 5,19 (0,51) | 0,82 | 5,04 (0,56) | 0,11 | 4,75 (0,69) | 0,13 | 4,48 (1,31) | -0,09 |
| PTFA | Perspectiva de Tempo Futuro | 3,16 (0,80) | 3,64 (0,47) | 2,78 (0,86) | 3,55 (0,40) | 3,50 (0,60) | 0,48 | 3,90 (0,53) | 0,51 | 3,45 (0,60) | 0,93 | 3,33 (0,70) | -0,39 |
| BES | Afeto Positivo | 3,39 (0,85) | 3,22 (0,90) | 3,08 (0,60) | 3,35 (0,34) | 3,26 (0,94) | -0,15 | 3,56 (0,92) | 0,37 | 3,27 (0,78) | 0,27 | 3,48 (0,51) | 0,32 |
| | Afeto Negativo | 1,77 (0,56) | 1,91 (0,57) | 2,09 (0,59) | 1,89 (0,54) | 2,03 (0,91) | 0,35 | 1,81 (0,80) | -0,14 | 2,06 (0,85) | -0,04 | 1,65 (0,50) | -0,47 |
| | Satisfação com a vida | 3,69 (0,60) | 3,93 (0,45) | 3,40 (0,83) | 3,71 (0,60) | 3,65 (0,89) | -0,05 | 4,10 (0,17) | 0,55 | 3,49 (0,96) | 0,10 | 3,44 (0,71) | -0,41 |

Tabela 2

Valores de Significância Entre Grupos para as Variáveis Dependentes, conforme Condição Experimental, do Pré-Teste e Follow-up.

| Fatores | Pré-teste | | | Follow up | | |
|-----------------------------|------------------|----|---------|------------------|----|---------|
| | Qui ² | gl | p-valor | Qui ² | gl | p-valor |
| Ocupacional-Social | 3,57 | 3 | 0,312 | 4,92 | 3 | 0,177 |
| Autonomia e Bem-Estar | 0,70 | 3 | 0,874 | 1,93 | 3 | 0,588 |
| Perspectiva de Tempo Futuro | 5,31 | 3 | 0,150 | 3,19 | 3 | 0,363 |
| Afeto Positivo | 1,85 | 3 | 0,603 | 0,87 | 3 | 0,834 |
| Afeto Negativo | 1,28 | 3 | 0,733 | 0,51 | 3 | 0,916 |
| Satisfação com a Vida | 2,17 | 3 | 0,538 | 3,03 | 3 | 0,387 |

Nota: Qui² - Teste Kruskal Wallis

Os dados da Tabela 2 apontam que não existem diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$), entre os grupos, no que se refere aos fatores que compõem as variáveis dependentes: bem-estar subjetivo, perspectiva de tempo futuro relativo à aposentadoria e mudanças em comportamentos de planejamento para aposentadoria.

Para verificar as diferenças intragrupos utilizou-se o teste Wilcoxon como apresentados na Tabela 3.

As diferenças intragrupos de cada condição experimental revelam que houve uma diferença significativa ($p < 0,05$) na amostra do grupo controle quanto ao fator investimento ocupacional-social.

Tabela 3

Valores de Significância Intragrupos para as Variáveis Dependentes, conforme Condição Experimental, comparando Resultados do Pré-Teste e Follow-up.

| | Longo | | Testemunho | | Breve | | Controle | |
|--|-------|---------|------------|---------|-------|---------|----------|---------|
| | Z | p-valor | Z | p-valor | Z | p-valor | Z | p-valor |
| Ocupacional-Social | 1,781 | 0,075 | 1,183 | 0,237 | 0,315 | 0,752 | 1,965 | 0,049 |
| Autonomia e Bem estar | 0,946 | 0,344 | 0,508 | 0,611 | 0,526 | 0,599 | 1,682 | 0,092 |
| Perspectiva de Tempo Futuro relativo à Aposentadoria | 1,219 | 0,223 | 1,511 | 0,131 | 1,054 | 0,292 | 0,135 | 0,892 |
| Afeto Positivo | 1,014 | 0,310 | 1,101 | 0,271 | 0,316 | 0,752 | 1,260 | 0,208 |
| Afeto negativo | 0,135 | 0,893 | 0,105 | 0,917 | 1,051 | 0,293 | 1,540 | 0,123 |
| Satisfação com a Vida | 0,946 | 0,344 | 0,681 | 0,496 | 1,153 | 0,249 | 0,491 | 0,624 |

Nota: Z - Test dos Ranks de Wilcoxon

Dados de Validade Social

Quando questionados sobre a qualidade dos programas que receberam, os participantes (100%) do programa testemunho os avaliaram como excelente. Resposta semelhante foi fornecida por 75% dos participantes do programa longo e 57% do programa breve. Participantes do programa breve (43%) revelaram ainda que todos os interesses deles, no tema aposentadoria, foram atendidos, seguidos da mesma resposta por 38% do participantes programa longo e 17% do programa testemunho.

Em resposta à pergunta “se um familiar ou amigo necessitar de ajuda similar você recomendaria o programa a ele/ela”, todos os participantes do programa breve relataram que sim, definitivamente indicariam. A mesma resposta foi

dada, em menor proporção, pelos participantes do programa longo (88%) e programa testemunho (67%). Quando perguntados sobre a satisfação com relação à quantidade de horas dos programas, 86% dos integrantes do programa breve revelaram que estavam muito satisfeitos. Resposta semelhante, em menor proporção, foi fornecida por 68% dos participantes do programa testemunho e 50% do programa longo. Por fim, 88% dos participantes do programa longo disseram que esse programa os ajudou muito a lidar melhor com o planejamento da sua aposentadoria. A mesma resposta foi relatada por 86% dos participantes do programa breve e 50% do programa testemunho.

Os participantes foram questionados ainda sobre o que mais gostaram e o que menos gostaram nos programas. Quanto ao que eles mais gostaram no programa longo, a

categoria troca de experiência (interação, compartilhamento de informações, ideias e experiências sobre o planejamento da aposentadoria) foi relatada com maior frequência (F) pelos participantes (F=6), seguido da categoria palestras (F=5). A categoria troca de experiências foi também a mais relatada pelos participantes do programa breve (F=9) e testemunho (F=7). Sobre o que os participantes menos

gostaram, integrantes do programa longo relataram carga horária reduzida (F=4), palestras sobre nutrição (F=1) e finanças (F=1). Relatos de insatisfação com relação à carga horária reduzida foram ainda apresentados no programa breve (F=1) e testemunho (F=1). Ocorreram também relatos de nenhuma insatisfação no programa longo (F=2), no programa breve (F=5) e no programa testemunho (F=3).

DISCUSSÃO

Este estudo teve como objetivo principal avaliar a eficácia de três tipos de programas (longo, breve e testemunho) de preparação para aposentadoria e comparar resultados entre essas modalidades e um grupo controle, antes e seis meses após suas realizações. Buscou-se compreender em que extensão esses programas de preparação para a aposentadoria promovem mudanças em comportamento de planejamento para aposentadoria, maior bem-estar subjetivo e melhor perspectiva de tempo futuro relativo à aposentadoria. Para responder a essa questão, três hipóteses foram elaboradas.

Com base nas análises não paramétricas, refutou-se a H1 que afirmava que participantes do programa longo apresentariam maior bem-estar subjetivo, melhor perspectiva de tempo futuro relativo à aposentadoria e mudanças em planejamento para aposentadoria, em comparação aos participantes do programa breve, testemunho e grupo controle. De modo similar, não foi confirmada a H2 a qual previa que os participantes do programa breve e testemunho, por razões de similaridades em duração e estratégias, apresentariam resultados equivalentes nessas variáveis dependentes. Também não se observou efeito do programa breve e testemunho em melhores resultados nessas variáveis dependentes em comparação ao grupo controle; logo, a H3 não foi corroborada.

Esses resultados contrariam os achados de Glamser e DeJong (1975) obtidos por meio de um estudo experimental, com *follow-up* de um mês. Nesse estudo, o programa longo foi eficaz quando comparado ao grupo controle e a intervenção breve. Ao final do estudo, os trabalhadores que participaram desse programa apresentaram um aumento significativo na realização de atividades de bem-estar e planos de aposentadoria (ex. atividades de poupança, cuidados com a saúde e diálogo sobre planos de aposentadoria com o parceiro). Os dados também contradizem o estudo de Leandro-França et al. (2016) obtidos por meio de entrevistas realizadas seis meses após a aplicação de intervenções com formatos semelhantes aos investigados neste estudo. No estudo de Leandro-França et al. (2016), os dados apontaram superioridade da intervenção longa sobre a intervenção breve e desta sobre a intervenção testemunho quanto à promoção de mudanças cognitivas, motivacionais e comportamentais (mudanças em saúde, finanças, atividades sociais, produtivas e de lazer) em planejamento para a aposentadoria.

As análises de magnitude de efeito revelaram resultados divergentes, em parte favoráveis à eficácia das intervenções e em parte desfavoráveis. Por um lado, participantes do programa longo apresentaram maior bem-estar subjetivo, considerando as dimensões satisfação com a vida e afeto positivo. Esse resultado é promissor, pois sentimentos de satisfação com a vida e bem-estar são preditores de ajustamento à aposentadoria (Barbosa et al., 2016). Observa-se que esses efeitos são corroborados pela literatura, ao enfatizar que os programas longos são ações que promovem percepção de bem-estar (Kim & Moen, 2002) e bem-estar e qualidade de vida (França & Soares, 2009; Bressan, Mafra, França, Melo, & Lorreto, 2013). Considerando ainda análises de tamanho do efeito, os dados apontaram que os programas longo e breve promoveram melhor perspectiva de tempo futuro relativo à aposentadoria do que o grupo controle. Esse resultado sugere que seis meses após a realização dessas intervenções, os participantes demonstraram maior clareza de metas para a aposentadoria ou conhecimento sobre o que fazer nessa fase da vida. As mudanças resultantes do programa testemunho não foram tão acentuadas quanto às observadas nos programas longo e breve. Contudo, nota-se que essa modalidade foi útil aos participantes dessa intervenção pelo potencial em promover afeto positivo e satisfação com a vida. Ademais, esses resultados ultrapassam expectativas com relação ao uso dessa estratégia de intervenção ao comparar dados deste estudo e os achados na área da saúde, haja vista que os resultados dessa intervenção em estudos da área de saúde produziram efeitos apenas em mudanças de crenças (Niederdeppe et al., 2011) e em percepção de risco (Janssen et al., 2012).

Em suma, estes resultados favoráveis se alinham aos achados de validade social, que revelam alta aceitabilidade e satisfação dos participantes com os objetivos e procedimentos dos programas com destaque para temas das palestras, dinâmicas de interação, metodologia utilizada, ambiente acolhedor, trocas de experiências e empatia dos facilitadores.

Por outro lado, as análises de tamanho de efeito mostraram resultados mais favoráveis no grupo controle, em fatores de investimento ocupacional-social e de autonomia e bem-estar, com mudança estatisticamente significativa intraparticipantes no fator investimento ocupacional-social

e tamanho de efeito grande para essas duas variáveis. As mudanças ocorridas no grupo controle e no grupo experimental podem ser explicadas em função do efeito maturação, processo natural de amadurecimento ao longo do tempo decorrente da exposição desses participantes a uma série de eventos exteriores ao estudo (Creswell, 2014; Nezu & Nezu, 2008). Além disso, o grupo controle pode ter sofrido o efeito reatividade ou rivalidade compensatória. De acordo com esse fenômeno, o participante do grupo controle, após ter conhecimento que está na condição de não tratamento, pode reagir negativamente, sentir-se desmoralizado e desapontado ou responder os instrumentos de forma mais favorável, sentindo-se motivado a apresentar um melhor resultado que o grupo experimental (Creswell, 2014; Nezu & Nezu, 2008). Outra explicação para essas mudanças no grupo controle seria que as intervenções são inócuas, sem componentes suficientes para gerar mudanças nas variáveis dependentes (investimento ocupacional-social / investimento em autonomia e bem-estar) em que o grupo controle revelou resultados superiores.

Este estudo apresenta algumas limitações. Uma das limitações diz respeito ao reduzido tamanho da amostra, o que restringiu o poder estatístico e impossibilitou o uso de métodos estatísticos mais robustos para explorar efeitos da variável independente sobre as dependentes e realizar correlações entre elas e as variáveis demográficas como idade, gênero, escolaridade e estado civil. Ao analisar os resultados encontrados no presente estudo observa-se que embora os participantes tenham sido alocados aleatoriamente, o pequeno tamanho da amostra pode ter prejudicado a randomização e falhado em fornecer, por exemplo, amostras estratificadas por gênero, a julgar que no programa breve a amostra foi composta apenas por mulheres. Portanto, pode-se inferir que o pequeno tamanho da amostra limitou a validade de conclusão estatística (Nezu & Nezu, 2008).

Em adição às limitações, nota-se que os dados não permitem generalizar resultados à população como um todo, uma vez que a amostra utilizada é altamente qualificada com relação à escolaridade, recebe rendimentos bem acima da média dos servidores públicos do poder executivo (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2016) e contempla apenas quatro organizações públicas de um estado brasileiro. Ainda com relação à limitação à validade externa, o programa testemunho apresentou apenas o depoimento de uma trabalhadora aposentada. No entanto, a literatura aponta diferenças entre homens e as mulheres no que diz respeito ao planejamento, adaptação e satisfação na aposentadoria (Barbosa et al., 2016; Kim & Moen, 2002; Petkoska & Earl, 2009). Sendo assim, tal fato diminui o

poder de generalização dos resultados dessa intervenção para o sexo masculino. Em síntese, as limitações ora descritas impedem conclusões consistentes acerca da eficácia dos programas testados.

Em que pesem as limitações metodológicas e o caráter inconclusivo dos achados, destacam-se como principais contribuições deste estudo a adoção do delineamento experimental como forma de suprir a escassez, especialmente na literatura brasileira, quanto ao uso desse tipo de método para investigar a eficácia dos programas de preparação para aposentadoria. A eficácia de programas de planejamento para aposentadoria tem sido difícil de alcançar nessa área tendo em vista a não especificação dos métodos de amostragem, de amostras randomizadas, da ausência de medidas pré e pós-intervenção e de *follow-up*, de estudos piloto, da falta de grupo controle e da escassez de instrumentos validados a essa população (Glamser & DeJong, 1975; Hershey et al., 2003; Leandro-França, Murta, Hershey, & Barbosa, 2016; Taylor-Carter et al., 1997).

Assim, dentre os cuidados realizados neste estudo quanto ao cumprimento dos critérios metodológicos e de eficácia das intervenções, enfatiza-se a realização de intervenções fundamentadas em teorias, uso de amostras randomizadas, grupo controle, múltiplas medidas, instrumentos validados, avaliações pré-teste e de *follow-up* e uso de métodos mistos na avaliação. A inclusão desses critérios como métodos de avaliação de eficácia dos programas de preparação para aposentadoria mostra-se importante para oferecer à sociedade práticas baseadas em evidências.

Como recomendações para estudos futuros, propõe-se a utilização de métodos mistos, delineamento experimental com amostra maior, estratificada quanto ao gênero, que contemple diversos níveis de escolaridade, renda, idade e categorias profissionais. Outros pontos a serem acrescentados na agenda de pesquisa referem-se (1) à exploração de mecanismos de mudança e variáveis mediadoras nas três intervenções, (2) à inclusão de depoimentos de homens e mulheres no programa testemunho como forma de possibilitar a generalização dos resultados dessa intervenção e (3) realização de avaliações longitudinais com o intuito de acompanhar os efeitos das intervenções por vários anos durante a aposentadoria. Além disso, mudanças nos procedimentos das intervenções (ex. mudança na carga horária, modificação no conteúdo e técnicas) podem ser adotadas para fins de novas avaliações de eficácia em estudos futuros. Por fim, espera-se que os resultados deste estudo sensibilizem os gestores sobre a importância dessas práticas nas organizações, fortaleçam as reflexões acerca de uma agenda de pesquisa nesta área e estimulem a implementação de ações desta natureza em organizações públicas e privadas.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A., & Tróccoli, B. (2004) Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 153-164.
- Barbosa, L., Monteiro, B., & Murta, S. (2016). Retirement adjustment predictors: A systematic review. *Work, Aging and Retirement*, 2, 262–280. doi:10.1093/workar/waw008.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bressan, M. A., Mafra, S., França, L. H., Melo, M., & Lorreto, M. D. (2013). Bem-estar na aposentadoria: O que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16, 259-272.
- Corcoran, K., & Fischer, J. (2000). *Measures for clinical practice: A sourcebook* (3th ed.). New York: The Free Press.
- Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. doi:10.1037/0003-066X.55.1.34
- Field A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. New York: Sage.
- França, L. H., & Soares, D. H. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 29, 738-751. doi:10.1590/S1414-98932009000400007
- França, C., Murta, S., Negreiros, J., Pedralho, M., & Carvalho, R. (2013). Intervenção breve na preparação para aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14, 99-110.
- Glamsner, F., & DeJong, G. (1975). The efficacy of preretirement preparation programs for industrial workers. *Journal of Gerontology*, 30, 595-600.
- Grühn, D., Sharifian, N., & Chu, Q. (2016). The limits of a limited future time perspective in explaining age differences in emotional functioning. *Psychology and Aging*, 31, 583-593. doi: 10.1037/pag0000060.
- 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., Mowen, J. C., & Jacobs-Lawson, J. M. (2003). An experimental comparison of retirement planning intervention seminars. *Educational Gerontology*, 29, 339-359. doi: 10.1080=03601270390180271
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). *Pesquisa mensal de emprego*. Retirado de <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/emprego/>
- Janssen, E., van Osch, L., De Vries, H., & Lechner, L. (2012). The influence of narrative risk communication on feelings of cancer risk. *British Journal of Health Psychology*, 18, 407-419. doi: 10.1111/j.2044-8287.2012.02098.x
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender and psychological well-being: A life course ecological model. *Journal of Gerontology*, 57B, 212-222. doi: 10.1348/096317905X68204
- Leandro-França, C., Murta, S., & Iglesias, F. (2014). Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15, 75-84.
- Leandro-França, C., Murta, S., Hershey, D., & Barbosa, L. (2016). Evaluation of retirement planning programs: A qualitative analysis of methodologies and efficacy. *Educational Gerontology*, 42, 497-512. doi: 10.1080/03601277.2016.1156380
- Leandro-França, C., van Solinge, H., Henkens, K., & Murta, S. (2016). Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil. *Educational Gerontology*, 42, 388-400. doi:10.1080/03601277.2016.1139969
- Miller, W., & Rollnick, S. (2001). *Motivational interviewing: Preparing people to change addictive behavior*. New York, NY: Guilford Press.
- Muniz, J. A. (1996). PPA: Programa de preparação para o amanhã. *Estudos de Psicologia*, 2, 198-204.
- Murta, S., Leandro-França, C., & Barbosa, L. (2014). Pesquisa em avaliação de programas de educação para aposentadoria. In S. Murta, C. Leandro-França, & J. Seidl (Eds.), *Programas de Educação para Aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (288-311). Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Murta, S., Abreu, S., França, C. L., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N., ... Gunther, I. (2014). A preparação para a aposentadoria: Implantação e avaliação do programa Viva Mais!. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27, 1-9. doi:10.1590/S0102-79722014000100001
- Niederdeppe, J., Sahpiro, M., & Porticella, N. (2011). Attributions of responsibility for obesity: Narrative communication reduces reactive counterarguing among liberals. *Human Communication Research*, 37, 295-323.
- Nezu, A., & Nezu, C. (2008). The “Devil is in the Details”: Recognizing and dealing with threats to validity in randomized controlled trials. In A. Nezu & C. Nezu (Eds.), *Evidence-based outcome research: A practical guide to conducting randomized controlled trials for psychosocial interventions* (pp. 3-24). New York: Oxford University Press.
- Pereira, T., & Guedes, S. (2012). Novo tempo: A experiência de implantação do programa de preparação para o pós-carreira no IFRN, *Holos*, 4, 158-177.
- Petkoska, J. & Earl, J. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24, 245- 51. doi: 10.1037/a0014096.
- Soares, D. H., Costa, A., Rosa, A., & Oliveira, M. L. (2007). Aposentação: Programa de preparação para aposentadoria. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 12, 143-161.
- Taylor-Carter, M. A., Cook, K., & Weinberg, C. (1997). Planning and expectations of the retirement experience. *Educational Gerontology*, 23, 273-288.
- van Solinge, H. (2013). Adjustment to retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 311- 324). New York: Oxford University Press.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204-213. doi: 10.1037/a0022414.
- 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., Silva, N., & Soares, D. H. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271- 1288.