

## Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira

Mauro de Oliveira Magalhães<sup>1</sup>

Fernanda de Souza Brito<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil

### Resumo

A aposentadoria requer a reorganização de prioridades, atividades e papéis de vida. A teoria da continuidade considera que essa reorganização será maior quando a carreira profissional é uma prioridade pessoal ou quando objetivos de carreira não foram alcançados. Medidas de saliência de carreira, realização de carreira, ajustamento na aposentadoria, percepções de saúde, recursos financeiros e senso de domínio foram respondidas por 454 aposentados, com idade média de 64 anos, 66% mulheres, ativos e inativos. Realização e saliência de carreira explicaram o ajustamento para além dos dados demográficos e dos recursos financeiros e de saúde. A realização de carreira elevou o ajustamento em aposentados inativos e o prejudicou em aposentados ativos. Houve efeito supressor da saliência de carreira sobre a influência da realização de carreira no ajustamento. Conclui-se que a saliência e a realização de carreira são variáveis a serem levadas em consideração no planejamento de programas de preparação para a aposentadoria.

*Palavras-chave:* aposentadoria, ajustamento, carreira

### Retirement adjustment: relations with career salience and career achievement

### Abstract

Retirement is a transition that requires reorganizing priorities, routines, activities, and life roles. The continuity theory considers that this reorganization will be all the greater when the professional career is a priority or when career goals have not been achieved. Measures of career salience, career achievement, retirement adjustment, perceptions of health, financial resources, and mastery were answered by 454 retirees, with a mean age of 64, active and inactive, of which 66% were women. Career achievement and career salience explained the adjustment beyond demographic data and financial and health resources. Career achievement increased the adjustment in inactive retirees and impaired it in active retirees, revealing a moderating effect of post-retirement activity. There was a suppressive effect of career salience on the influence of career achievement on adjustment. It is concluded that salience and career achievement are variables to be taken into account when planning retirement preparation programs.

*Keywords:* retirement; adjustment; career

### Ajuste a la jubilación: relaciones con la prominencia de carrera y la realización laboral

### Resumen

La jubilación es una transición que requiere la reorganización de prioridades, rutinas, actividades y roles vitales. La teoría de la continuidad considera que esta reorganización será aún mayor cuando la carrera laboral sea una prioridad o cuando no se hayan alcanzado los objetivos profesionales. Medidas de prominencia de carrera, realización laboral, ajustamiento a la jubilación, percepciones de salud, recursos financieros y dominio fueron respondidas por 454 jubilados, con una edad media de 64 años, 66% mujeres, activos e inactivos. Realización y la prominencia de carrera explican el ajuste más allá de los datos demográficos y de los recursos financieros y de salud. La realización laboral aumentó el ajuste en los jubilados inactivos y lo perjudicó en los jubilados activos. Hubo un efecto supresor de la prominencia de carrera en la influencia de la realización laboral en el ajuste. Se concluye que la realización y la prominencia de carrera son variables a tener en cuenta al planificar los programas de preparación para la jubilación.

*Palabras clave:* jubilación; ajustamiento; carrera

A aposentadoria refere-se ao desligamento total ou parcial do trabalho, concomitante à obtenção de benefícios/pensões pelo trabalhador. Em termos psicológicos, este estudo considera a aposentadoria como um processo de ajustamento que incorpora o processo de transição do papel de trabalhador para o de aposentado e a trajetória pós-aposentadoria (Wang & Wanberg, 2017).

O desligamento do papel de trabalhador costuma estar associado a perdas financeiras, rompimento de vínculos sociais, desestruturação do tempo, declínio da energia física, entre outros aspectos. Embora muitas pessoas gradualmente se adaptem satisfatoriamente, outros relatam prejuízos importantes ao seu bem-estar. Não obstante os inúmeros estudos realizados sobre o tema, pesquisadores asseveram que resta muito a

compreender sobre os antecedentes de bem-estar na aposentadoria (Henning, Lindwall, & Johansson, 2016).

O envelhecimento da população associado ao aumento da sua longevidade resulta em um número cada vez maior de aposentadorias. A legislação vigente no Brasil não impede a acumulação do benefício de aposentadoria e da renda do trabalho, de maneira que parte significativa da população aposentada permanece em atividade econômica. Em geral, evidências informam que quanto mais jovem, mais escolarizado, melhores condições de saúde ou menor o valor do benefício obtido, mais provável a continuidade da vida no trabalho (Gomes et al., 2016; Paiva, Rangel, & Caetano, 2016; IPEA, 2018).

Por outro lado, é possível que o valor dos benefícios previdenciários seja insuficiente e a permanência no mercado de trabalho seja um imperativo para que aposentados brasileiros mantenham condições mínimas de consumo (Gomes et al., 2016; Mentlik, Menezes-Filho, & Komatsu, 2019). Essa é uma realidade mesmo em países europeus (e.g., Lindemann & Unt, 2016), onde aposentados seguem involuntariamente ativos de modo a compensar perdas financeiras resultantes das regras previdenciárias.

Por outro lado, se a necessidade de trabalhar após a aposentadoria pode ser vivenciada como um fardo indesejável para alguns trabalhadores, a perda abrupta do papel de trabalhador também pode ser problemática. O trabalho pode ser um dos aspectos mais relevantes da identidade individual e, para muitas pessoas, o sucesso e a satisfação no trabalho é uma prioridade (Cook, 2015). A importância do trabalho para a autoestima e o bem-estar foi reiteradamente destacada na literatura, notadamente na teoria dos papéis (Cook, 2015; Taylor-Carter & Cook, 1995). Nessa perspectiva, a perda do papel de trabalho deve estar associada a prejuízos no bem-estar.

Em outra perspectiva, a teoria da continuidade (Andrews & Atchley, 2001; Atchley, 1999) propõe que o trabalho pode não ser tão crucial para o autoconceito, pois, na verdade, a experiência do *self* baseia-se em múltiplas fontes. Assim, na aposentadoria, o autoconceito pode obter continuidade e sustentação a partir de outras fontes, como redes sociais e familiares não relacionadas ao trabalho.

A teoria da continuidade considera que cada pessoa desenvolve uma hierarquia de prioridades pessoais. A maioria dos indivíduos precisa reorganizar essa hierarquia na aposentadoria. A reorganização será tanto maior quanto forem prioritárias as metas relacionadas

ao trabalho e/ou quando os objetivos de carreira não foram satisfatoriamente alcançados. Portanto, prevê menos dificuldades de transição para os indivíduos que não priorizam o trabalho e/ou que consideram ter alcançado suas metas de carreira (Andrews & Atchley, 2001). Neste estudo, a percepção de ter atingido metas profissionais foi denominada de realização de carreira, e o nível de prioridade dado aos assuntos de desenvolvimento profissional foi denominado de saliência da carreira (Allen & Ortlepp, 2002).

Esta pesquisa investigou preditores do ajustamento na aposentadoria, em especial se a saliência de carreira e a realização de carreira influenciam o ajustamento na aposentadoria, comparando aposentados ativos e inativos. Analisou-se o efeito moderador da condição ativo ou inativo sobre a relação entre essas variáveis de carreira e o ajustamento. Na perspectiva da teoria da continuidade, a elevada saliência de carreira pode dificultar o ajustamento na aposentadoria quando o indivíduo se desliga do trabalho e assume a condição de inativo. Por outro lado, a elevada realização de carreira pode promover o ajustamento nesses indivíduos, uma vez que percebem ter realizado e finalizado seus projetos.

Em outra perspectiva, sugere-se que a realização e a saliência de carreira são construtos correlacionados, pois espera-se que o maior engajamento na carreira decorrente de uma saliência elevada resulte em maior realização; e a elevada realização, por sua vez, venha a fortalecer a saliência. Portanto, indivíduos com elevada realização e saliência de carreira, podem ter ainda mais dificuldades para se ajustarem na aposentadoria. A priorização da carreira resultaria na falta de envolvimento em outros papéis e atividades que poderiam ser fonte de satisfação na aposentadoria. Desse modo, esta pesquisa investigou se o efeito da realização de carreira sobre o ajustamento é mediado pela saliência de carreira. Sugere-se que o ajustamento à aposentadoria seja promovido na medida em que se eleva a realização e se reduz a saliência de carreira.

#### *Abordagens Teóricas do Ajustamento na Aposentadoria*

O ajustamento à aposentadoria tem sido tratado por meio de três abordagens: a perspectiva do curso da vida, a teoria da continuidade e a teoria dos papéis, que não são excludentes, mas complementares para o entendimento do processo da aposentadoria, (Wang & Wanberg, 2017). São descritas a seguir.

A teoria do curso de vida argumenta que a história individual (por exemplo, transições anteriores, hábitos

de trabalho e trajetórias de carreira; Rudolph, 2016) e atributos pessoais (demográficos, de saúde e financeiros) influenciam o enfrentamento dessa transição. Nessa visão, alguns fatores favorecem o ajustamento do indivíduo, tais como a flexibilidade adquirida para lidar com transições, o grau de conexão social no trabalho e outros atributos (Wang & Wanberg, 2017).

A teoria da continuidade enfatiza a tendência do ser humano para manter consistência no padrão de vida ao longo do tempo e acomodar mudanças e transições de modo a evitar a experiência de ruptura (Cox, 2016). A continuidade interna e a externa referem-se, respectivamente, às características psicológicas (autoconceito, interesses etc.) e do ambiente físico e social. A adaptação às mudanças se dá por meio de ambas. Assim, dificuldades para manter os padrões de vida levariam a problemas de ajustamento à aposentadoria, apontando para as desvantagens de uma completa interrupção das atividades de trabalho na ausência de outras aspirações e alternativas. Particularmente depois de uma vida de trabalho envolvente e dinâmica, indivíduos mais velhos acham difícil se ajustar à total falta de estrutura. A ausência de trabalho torna-se psicologicamente estressante, trazendo sensações de vazio, impotência e indiferença. O trabalho pós-aposentadoria pode ser uma alternativa para manter uma estrutura espaço-temporal necessária ao sentimento de continuidade do *self*.

Por outro lado, para indivíduos que já cultivavam *hobbies*, atividades comunitárias e de lazer, a aposentadoria significaria maior envolvimento nessas atividades. Quando tais alternativas não estão plenamente disponíveis, ou sejam menos valorizadas pelo indivíduo, é provável que se busque continuidade por meio do envolvimento no trabalho. Quando a identidade está intimamente ligada a carreira, ou quando o indivíduo não tem ou não consegue estruturar rotinas e atividades substitutivas, o reingresso ou permanência no mundo do trabalho pode ser a solução.

Portanto, torna-se importante compreender variações na importância do trabalho no contexto mais amplo da vida dos indivíduos, reconhecendo que ela se modifica ao longo da vida e à medida que o indivíduo se aproxima da idade de se aposentar. As pessoas desenvolvem expectativas em relação a transição para a aposentadoria, e, para alguns, isso pode significar a preferência pelo total desligamento do trabalho; enquanto para outros pode significar novos projetos na mesma ou em uma nova carreira.

Quanto mais as pessoas estão ligadas ao seu local de trabalho, mais importante deve ser o papel

de trabalho e menos desejável deixar o emprego. Se o trabalho não é satisfatório e/ou se o indivíduo possui interesses e valores a serem realizados na esfera da vida privada, a aposentadoria não deve ser problemática. Se alguns aspectos da vida profissional afetaram negativamente o bem-estar da pré-aposentadoria, o desligamento pode ser desejável (Post, Schreier, Reitman, & Ogilvie, 2013).

A teoria dos papéis focaliza os papéis desempenhados pelas pessoas e as maneiras pelas quais elas transitam entre eles. Os papéis estruturam atividades e comportamentos que situam o sujeito num dado contexto social. A aposentadoria envolve transições de papéis que enfraquecem ou eliminam o papel de trabalhador e fortalecem, por exemplo, papéis familiares e/ou comunitários. O ajustamento a mudanças varia na dependência das alterações sofridas no desempenho de papéis críticos para o autoconceito. Os papéis sociais que dependem da interação com colegas de trabalho e os papéis profissionais serão fortemente atingidos. O impacto desse processo na vida pós-aposentadoria dependerá da importância atribuída pelo sujeito a esses papéis “dependentes-do-trabalho” e da disponibilidade de substitutos satisfatórios para eles. Na pesquisa de Post, Schreier, Reitman e Ogilvie (2013) a centralidade do trabalho foi associada com intenções de se aposentar mais tarde, enquanto que atitudes positivas em relação a aposentadoria e renda elevada foram associados com intenções de aposentadoria precoce.

Por outro lado, o trabalho e a carreira podem não ser fontes de gratificação para muitas pessoas, que, portanto, preferem dedicar-se a outros papéis e atividades dos quais derivam identidade, autoestima e reconhecimento social. A literatura sugere que as pessoas que derivam menos recursos psicológicos do trabalho obtêm melhores resultados ao se aposentar (Henning et al., 2016). Nesse sentido, pessoas que vivenciaram o desemprego (Wetzel, Huxhold, & Tesch-Römer, 2015), trabalho em período parcial (Clark & Fawaz, 2009), insatisfação ou estresse no trabalho e demandas físicas (Wang, 2007) vivenciam aumento no bem-estar na aposentadoria. Em contraste, trabalhadores identificados e satisfeitos com seu trabalho mostram humor deprimido com a inatividade laboral na aposentadoria (Kubicek, Korunka, Raymo, & Hoonakker, 2011).

Nesse sentido, as situações vivenciadas e os papéis ocupados pelos indivíduos precisam ser diferenciados em termos das experiências e recursos psicológicos que proporcionam. Entre esses recursos, destaca-se a oportunidade de controle pessoal,

pois é capaz de facilitar o acesso a outros recursos (Warr, Butcher, Robertson, & Callinan, 2004). Warr et al. (2004) observaram que a percepção de controle do ambiente é mais importante para o bem-estar de pessoas idosas do que estar inativo, ativo ou involuntariamente desempregado. Assim, trabalhar num ambiente que não fortalece o sentimento de controle pode ser menos desejável do que o envolvimento em atividades sociais fora do trabalho formal, mas que proporcionam a experiência de domínio pessoal.

O senso de domínio, ou percepção de controle, tem se mostrado uma variável mediadora do efeito de diversos fatores psicológicos e não psicológicos sobre o ajustamento na aposentadoria. Estudos informam que a percepção de domínio ou controle seja protetora contra o declínio físico e psicológico, tais como perdas cognitivas e humor deprimido, que frequentemente acompanham o desligamento do papel de trabalho (Drewelies, Wagner, Tesch-Römer, Heckhausen, & Gerstorf, 2017; Infurna & Mayer, 2015; Hansson, Buratti, Johansson, & Berg, 2019). Nesse sentido, é possível que pessoas dependentes do papel de trabalho para vivenciar sentimentos de controle, autoestima e identidade pessoal, decidam dar continuidade à carreira, pois dessa dedicação e envolvimento elas obtêm o senso de domínio pessoal que temem perder no caso de uma aposentadoria integral. Por outro lado, a preferência pelo desligamento total das atividades de trabalho pode estar associada à busca ou à experiência já vivida do sentimento de controle pessoal em outros ambientes. Também, nessa direção, Lindwall et al. (2017), em um estudo longitudinal com aposentados suecos, observaram que aqueles que optaram pela retirada da força de trabalho apresentaram melhor saúde psicológica em comparação aos que continuaram. Esses achados revelam que a inatividade laboral pode ser a melhor opção em determinadas circunstâncias.

### *Saliência e Realização de Carreira*

A saliência de carreira refere-se ao quanto a carreira profissional é valorizada em comparação a outros papéis (familiares, comunitários etc.); podendo sofrer variações no percurso da vida, a depender de fatores sociológicos, financeiros, psicológicos e educacionais (Allen & Ortlepp, 2002). Portanto, refere-se ao quanto o indivíduo considera sua carreira uma prioridade de vida. As pessoas escolhem carreiras a fim de satisfazer determinadas necessidades, mas o grau de importância atribuído à carreira como uma opção de vida é variável (Ekore, 2019).

Sobre a mensuração da saliência de carreira, Allen e Ortlepp (2002) propuseram o questionário de saliência de carreira (*Career Salience Questionnaire - CSQ*), construído para mensurar variações na percepção da carreira como uma fonte de satisfação vital comparada a outras fontes, incluindo atitudes relacionadas ao trabalho e a preocupação com o planejamento e progresso na carreira.

O uso do questionário de saliência de carreira tem aumentado em anos recentes (e.g., Ekore, 2019; Kuron, Schweitzer, Lyons, & Ng, 2016; Ng, Lyons, & Schweitzer, 2018). No Brasil, somente o estudo de Brito e Magalhães (2019) abordou o conceito, utilizando uma versão brasileira da medida de Allen e Ortlepp (2002). Nesse estudo, a saliência de carreira explicou 19,9% da variância de satisfação intrínseca no trabalho em homens e 10,8% em mulheres. A saliência de carreira, por se expressar no nível de prioridade e no cuidado dispensado aos assuntos de desenvolvimento profissional como um processo de longo prazo, pode oferecer novos *insights* para a investigação do ajustamento e satisfação na aposentadoria.

A realização de carreira é um conceito proposto para este estudo, sendo importante diferenciá-lo do sucesso de carreira. Este último construto possui duas abordagens: o sucesso objetivo e o subjetivo. A abordagem objetiva refere-se a dados como salário, cargo e número de promoções. A instabilidade e as transformações constantes no mundo do trabalho exigiram a consideração da perspectiva subjetiva, que é a satisfação em relação ao progresso em direção às metas de carreira associadas ao desenvolvimento de habilidades e reconhecimento, entre outras dimensões. Desse modo, as medidas do sucesso se concentram nas percepções sobre o progresso alcançado em direção a metas, e são destinadas a trabalhadores em atividade (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2016). O conceito de realização de carreira vem propor o enfoque na percepção do indivíduo sobre o alcance de metas de carreira no momento em que este se confronta com o declínio ou término do seu envolvimento com o papel profissional. Nesse sentido, o conceito foi operacionalizado em itens, tais como: “Sinto-me realizado com a carreira profissional que percorri”; “Cheguei ao fim da minha carreira profissional com a sensação de dever cumprido”. As características psicométricas dessa medida foram examinadas.

Alguns estudos sobre a aposentadoria de atletas têm tangenciado os conceitos de realização e de saliência de carreira. Debois, Ledon e Wylleman (2015)



observaram que a aposentadoria em atletas é facilitada pelo sentimento de ter realizado metas de carreira. No entanto, a prevalência da identidade de atleta sobre os outros papéis sociais foi associada a mais dificuldades (e.g., Erpič, Wylleman, & Zupančič, 2004). Recentemente, Barriopedro et al. (2019) compararam o ajustamento na aposentadoria entre atletas exclusivamente dedicados ao esporte e atletas que combinavam esportes e estudos. O segundo grupo apresentou menos dificuldades para aposentar-se do esporte. Os autores recomendaram uma dupla trajetória de carreira a fim de proteger os atletas de dificuldades na aposentadoria.

Esta pesquisa testou a hipótese de que a realização de carreira é um preditor do ajustamento na aposentadoria, tal como sugerem os estudos sobre a aposentadoria de atletas. Outra hipótese investigada foi a de que o efeito da realização é mediado por variações em saliência de carreira, pois a prevalência da identidade de carreira sobre outros papéis vitais dificultaria o desligamento do trabalho. Estas hipóteses não foram investigadas em estudos anteriores. A teoria da continuidade (Andrews & Atchley, 2001) prevê maior ajustamento à aposentadoria em trabalhadores com baixa saliência de carreira, ou trabalhadores com elevada saliência, mas que percebem ter alcançado suas metas. Porém, a teoria da continuidade não contemplou a condição de aposentadoria parcial ou atividade pós-aposentadoria. Assim, espera-se que esses efeitos sejam observados somente em aposentados inativos, sendo investigada a moderação da atividade/inatividade sobre a relação entre realização de carreira e ajustamento na aposentadoria.

## Método

### Participantes

Participaram 454 aposentados (66% mulheres e 34% homens), com média de idade de 64,7 anos ( $DP = 6,8$ ), tempo médio de aposentadoria de 6 anos ( $DP = 5,33$ ), sendo que 64,8% desligaram-se totalmente das atividades de trabalho formal (aposentados inativos) e os demais mantêm atividades laborais (aposentados ativos). A renda familiar foi de 1 a 5 salários mínimos em 43,2% da amostra, e de 5 a 10 salários mínimos em 34,1% dos participantes. A escolaridade foi agrupada em Ensino Fundamental (18,7%), Ensino Médio (30,3%), Graduação Superior (28,5%) e Pós-Graduação (22,5%). O estado civil variou entre casados (55,8%), divorciados (16,2%), viúvos (13,9%) e solteiros (14,2%), sendo que 91,6% possuíam filhos. Entre as áreas ocupacionais,

trabalhadores semiqualeificados na agricultura, comércio, construção civil, serviços domésticos e outros (limpeza, segurança, transporte) compuseram o grupo de trabalhadores com Ensino Fundamental. Em trabalhadores com Ensino Médio, predominaram ocupações burocráticas e comerciais. Entre os portadores de titulação superior destacaram-se os professores de ensino básico, profissionais da saúde e atividades administrativas qualificadas (gestores, supervisores etc.). Por fim, os participantes com pós-graduação eram em sua maioria professores do ensino superior e pesquisadores. O número de dependentes financeiros dos participantes variou entre nenhum (43,8%) e cinco ou mais dependentes (2,6%).

### Instrumentos

#### Escala de Ajustamento na Aposentadoria

O ajustamento na aposentadoria foi mensurado por uma versão brasileira da medida de 13 itens proposta por Wells, De Vaus, Kendig, Quine e Petralia (2006), com respostas em formato Likert de 5 pontos que definem graus de concordância com as assertivas de cada item. Exemplo de item: “Eu me sinto ajustado às mudanças resultantes da aposentadoria”. Em estudos internacionais, essa medida tem mostrado elevada consistência interna (alfa de Cronbach), de  $\alpha = 0,81$  a  $0,88$  em diversas amostras (Donaldson et al., 2010; Wells et al., 2006). Na amostra do presente estudo, apresentou índice de consistência interna (alfa de Cronbach) de  $\alpha = 0,83$ . A análise fatorial dessa escala apontou que 11 itens explicaram 40% da variância e indicou a presença de duas dimensões. A primeira com sete itens relacionados ao ajustamento às perdas decorrentes da aposentadoria (“Eu sinto falta dos estímulos que o trabalho de proporcionava”), com  $\alpha = 0,81$ ; e a segunda com quatro itens relacionados à percepção de ganhos no ajustamento à aposentadoria (“A aposentadoria está sendo melhor do que eu esperava”), com  $\alpha = 0,74$ .

#### Escala de Recursos de Saúde e Financeiros

As medidas de recursos de saúde e recursos financeiros foram extraídas da versão brasileira do Inventário de Recursos para a Aposentadoria (Amorim & França, 2019). Ambas são compostas por quatro (04) itens, no formato Likert de 5 pontos. Por exemplo: “Eu consideraria minha condição geral de saúde como...” (1 =  *muito ruim*; 5 =  *muito boa*); “Eu tenho ... apoio financeiro de economias pessoais.” (1 =  *nenhum* 5 =  *bastante*). Na presente amostra, as escalas apresentaram índices de

consistência interna (alfas de Cronbach) de  $\alpha = 0,71$  (saúde) e  $\alpha = 0,73$  (financeiros).

#### *Escala de Saliência de Carreira*

A medida de saliência de carreira (Allen & Ortlepp, 2002) mensura a importância que a pessoa atribui a sua carreira e possui seis itens no formato Likert de 5 pontos. Os respondentes informam seu grau de concordância com assertivas, tais como: “As coisas mais importantes que eu faço da minha vida envolvem a minha carreira”, “Meus amigos e minha família sabem que minha carreira é muito importante na minha vida”. No estudo nacional de Brito e Magalhães (2019), apresentou índice de consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,82, o mesmo valor obtido na presente amostra.

#### *Escala de Realização na Carreira*

Desenvolvida para este estudo, avalia o quanto o aposentado percebe ter alcançado seus critérios pessoais de realização profissional no percurso de sua vida de trabalho. A medida é respondida no formato Likert de 5 pontos (1 = *discordo totalmente*, 5 = *concordo totalmente*) e foi composta por quatro itens: “Sinto que atingi as metas que estabeleci para minha carreira profissional”; “Sinto-me realizado com a carreira profissional que percorri”; “Cheguei ao fim da minha carreira profissional com a sensação de dever cumprido” e “Considero que atendi as minhas expectativas em relação a minha vida profissional”. Foi realizada uma análise fatorial da escala para testar sua unidimensionalidade e um único fator explicou 69% da variância, com índice de consistência interna de .90.

#### *Escala de Domínio*

A Escala de Domínio Pearlin (*Pearlin Mastery Scale*, Pearlin & Schooler, 1978) é composta de sete itens com respostas em escala Likert de 5 pontos (1 = *Discordo totalmente*, 5 = *Concordo totalmente*). Exemplos de itens são “Não há realmente maneira que eu possa resolver alguns dos meus problemas” e “Eu tenho pouco controle sobre as coisas que acontecem comigo”. Na amostra do presente estudo, a escala apresentou índice de consistência interna (alfa de Cronbach) de  $\alpha = 0,73$ .

#### *Procedimentos*

##### *Coleta de dados*

A coleta de dados foi realizada presencialmente por estudantes da graduação em psicologia, e também por meio de plataforma *on-line* ([www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com)).

com) com divulgação por *e-mail* e redes sociais. A coleta presencial foi realizada em associações de aposentados, mediante autorização institucional e também em contatos informais com trabalhadores aposentados. As instruções aos participantes destacavam que deveriam ter idades entre 55 e 80 anos e receber benefícios de aposentadoria. Os procedimentos foram realizados de modo a cumprir as resoluções 466/2012 e 510/2016 da Comissão Nacional de ética em Pesquisa (CONEP). O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da instituição de filiação do pesquisador (Número do Parecer: 2.072.449; CAAE: 66427716.7.0000.5686).

#### *Análise dos Dados*

Inicialmente foram conduzidas análises de correlação entre as variáveis de carreira, saliência e realização, e o ajustamento às perdas e ganhos da aposentadoria considerando a amostra total ( $N = 456$ ). Em seguida, as análises de correlação foram repetidas para subgrupos da amostra a depender de sua situação de trabalho pós-aposentadoria: os que interromperam suas atividades de trabalho (aposentados inativos) e os que continuaram trabalhando (aposentados ativos). A fim de caracterizar estes grupos de aposentados, variáveis demográficas e psicológicas foram comparadas por testes de diferenças entre médias (Teste *t* de Student).

A hipótese de moderação da situação de trabalho pós-aposentadoria (ativo ou inativo) na relação entre realização de carreira e ajustamento à aposentadoria foi testada. Utilizou-se o modelo de regressão do macro PROCESS para SPSS e SAS (Hayes, 2012; 2018), composto pela variável preditora (realização de carreira), pela moderadora (ativo/inativo) e também pela interação entre elas, uma variável interativa (mensurada pela multiplicação entre preditor e moderador). De acordo com esse procedimento, há moderação quando o coeficiente de regressão da variável interativa ( $\beta$ ) é significativamente diferente de zero (Faia & Vieira, 2018). Após o teste de moderação, analisou-se a influência da saliência de carreira na relação entre realização de carreira e ajustamento na aposentadoria. Por fim, as variáveis investigadas foram analisadas como preditores do ajustamento à aposentadoria em cada grupo.

## **Resultados e Discussão**

Para a amostra total ( $N = 456$ ), o ajustamento na aposentadoria correlacionou significativamente com realização de carreira, tanto no que se refere ao ajustamento aos ganhos ( $r = 0,29, p < 0,01$ ), quanto às perdas

na aposentadoria ( $r = 0,15, p < 0,01$ ). Assim, aposentados que se percebem ajustados à aposentadoria tendem a ter uma maior percepção do cumprimento de metas de carreira. Já com saliência de carreira a correlação não foi significativa. Entretanto, quando a amostra é dividida pela situação de trabalho pós-aposentadoria, as correlações são significativas somente para o grupo de aposentados inativos. Nesse grupo, o ajustamento aos ganhos da aposentadoria correlacionou com realização ( $r = 0,35; p < 0,01$ ) e ajustamento às perdas da aposentadoria correlacionou com realização de carreira ( $r = 0,18, p < 0,01$ ) e negativamente com saliência de carreira ( $r = -0,21, p < 0,01$ ).

Tais resultados sugerem que, em aposentados que não trabalham, quanto mais sentem ter atingidos seus objetivos de carreira, maior o ajustamento aos ganhos e às perdas da aposentadoria. Além disso, quanto mais saliente sua carreira, em termos da importância que atribuem a ela, menor o ajustamento às perdas decorrentes da aposentadoria.

A elevada saliência de carreira parece reduzir a flexibilidade para lidar com as perdas da aposentadoria, levando a um menor ajustamento ao papel de aposentado. Trabalhadores dedicados ao desenvolvimento da carreira podem não ter desenvolvido outros papéis e atividades no âmbito da vida privada e, portanto, veem-se sem alternativas para construir uma estrutura de vida que lhes pareça interessante fora do mundo do trabalho. Por outro lado, a baixa saliência de carreira favorece o ajustamento uma vez que, ademais de reduzir sentimento de perda, pode estar associada a interesses e atividades fora do âmbito laboral.

#### *Diferenças entre Grupos de Aposentados Ativos e Inativos*

No intuito de caracterizar os grupos de aposentados ativos e inativos, foram conduzidos testes de diferenças de médias para variáveis demográficas e psicológicas (recursos financeiros e de saúde, saliência e realização de carreira, e senso de domínio).

Aposentados ativos apresentaram médias significativamente maiores em renda, ( $M = 2,03; DP = 0,90$ ) do que inativos ( $M = 1,83; DP = 0,87$ ) [ $t(450) = 11,56, p < 0,001; d = -0,33$ ]. O mesmo acontece com escolaridade: maior entre aposentados que trabalham ( $M = 4,17; DP = 1,86$ ) comparado aos que não trabalham ( $M = 3,76; DP = 1,79$ ) [ $t(444) = 10,84, p < 0,001; d = -0,33$ ]. A quantidade de pessoas que dependem financeiramente dos aposentados também apresentou diferenças significativas entre os ativos ( $M = 1,45; DP = 1,61$ ) e os inativos ( $M = 1,11; DP = 1,30$ ) [ $t(450)$

$= -2,37, p < 0,05; d = -0,23$ ], indicando que aposentados ativos possuem um maior número de dependentes financeiros. Os recursos de saúde foram maiores em aposentados ativos ( $M = 16,77; DP = 2,34$ ) do que em inativos ( $M = 15,73; DP = 2,71$ ) [ $t(450) = -3,92, p < 0,01; d = -0,41$ ]. Resultados referentes às melhores condições de escolaridade, saúde e renda dos aposentados ativos corroboram pesquisas anteriores (Paiva, Rangel, & Caetano, 2016; IPEA, 2018).

A diferença das médias de saliência de carreira entre os aposentados que continuaram trabalhando ( $M = 21,43; DP = 5,6$ ) e os aposentados que não trabalham ( $M = 19,45; DP = 6,2$ ) foi significativa [ $t(448) = 9,47, p < 0,05$ ]. Pode-se concluir que aposentados que permaneceram trabalhando atribuem uma maior importância à carreira do que aqueles que não trabalham. A saliência de carreira também foi significativamente maior entre homens ( $M = 21,24; DP = 5,52$ ) do que entre mulheres ( $M = 19,33; DP = 6,28$ ) [ $t(453) = 3,311, p < 0,01, d = 0,30$ ]. Brito e Magalhães (2019) constataram que para os homens a satisfação com o trabalho foi mais dependente da saliência de carreira do que para as mulheres. Supõe-se então que as mulheres podem ter maior diversidade de interesses que proporcionam fontes mais diversificadas de satisfação do que apenas o trabalho.

As diferenças de média entre os grupos para as variáveis realização de carreira e ajustamento na aposentadoria não foram significativas, bem como para recursos financeiros. Logo, permanecer ou não trabalhando não está associado a percepção de cumprimento de metas de carreira e de ajustamento às mudanças da aposentadoria.

Aposentados inativos apresentaram senso de domínio ( $M = 11,44, DP = 4,82$ ) significativamente maior do que aposentados ativos ( $M = 10,45; DP = 4,53$ ) [ $t(450) = 2,06, p < 0,05, d = 0,21$ ]. Dessa maneira, apesar dos aposentados ativos apresentarem condições mais favoráveis de escolaridade, renda, saúde e saliência de carreira, os inativos apresentam maior senso de domínio, ou seja, uma maior percepção de controle individual sobre os acontecimentos da vida. Em pesquisas anteriores, o senso de domínio se revelou um fator protetor contra o declínio físico e psicológico que podem resultar do desligamento do trabalho (Drewelies et al., 2017; Infurna & Mayer, 2015). Hansson, Buratti, Johansson e Berg (2019) observaram que restrições financeiras podem ser compensadas por maior autonomia, suporte social e recursos cognitivos em aposentados.

A estatística descritiva mostra que, entre os aposentados ativos, 35% possuem Pós-Graduação e 38,3% cursaram até o Ensino Médio; e entre os inativos, somente 16,6% possuem Pós-Graduação e 53,2% cursaram até o Ensino Médio. No grupo de inativos, o grau de escolaridade tende a ser desfavorável para a obtenção de oportunidades de realização de aspirações profissionais ou de carreira. Nesse sentido, é possível que trabalhadores cujo percurso de carreira tenha se caracterizado por dificuldades de empregabilidade e que, portanto, aceitaram empregos pessoalmente desinteressantes, tenham desenvolvido outras fontes de identidade, autoconceito e *status* social fora do contexto do trabalho formal (Wang, 2007, Wetzel et al., 2015). Diante de dificuldades na carreira, tais trabalhadores podem ter desenvolvido maior senso de domínio, ao enfrentar transições e instabilidades anteriores à aposentadoria. A preferência pelo desligamento total das atividades de trabalho pode estar associada à experiência já vivida de domínio pessoal em ambientes fora do trabalho e da experiência de estresse no papel de trabalhador (Post, Schneer, Reitman, & Ogilvie, 2013; Warr et al., 2004). Assim, quando um trabalho precário enfraquece o senso de domínio, é lógico priorizar atividades fora do trabalho formal, mas que proporcionam a experiência de domínio pessoal. O desligamento do trabalho pode estar associado a ganhos em bem-estar e a oportunidades de realizar atividades de interesse nos contextos familiares, comunitários e de lazer, por exemplo (Cook, 2015).

A escolaridade, a renda e a saliência de carreira são mais elevadas em aposentados que continuam a trabalhar. Entende-se que trabalhadores com maior escolaridade tenham se mantido com maior frequência no mercado de trabalho devido a maiores chances de obterem colocações mais interessantes e adequadas às suas aspirações, incluindo mudanças de carreira (Gomes et al., 2016; Paiva et al., 2016).

A maior renda dos aposentados ativos pode ser devida a aspectos qualitativos da sua atividade de trabalho e também ao acúmulo de benefícios e renda. A literatura sugere que dificuldades financeiras podem ser a motivação para continuar trabalhando (Mentlik et al., 2019). Na amostra estudada, essa motivação talvez não seja a predominante em trabalhadores que optaram pela continuidade da carreira, pois informam maior escolaridade e renda em comparação a trabalhadores que interromperam suas atividades remuneradas e são menos qualificados. Sobre esse aspecto, aposentados que trabalham possuem maior saliência de

carreira, o que lhes traz motivações e valores agregados ao papel de trabalho além da compensação financeira. Assim, desejam continuar a trabalhar mesmo quando não submetidos ao imperativo da necessidade financeira, mantendo a continuidade do seu padrão de vida (Andrews & Atchley, 2001).

Por outro lado, uma parcela dos aposentados ativos possui escolaridade até o Ensino Médio (38,3%) e, na média, esse grupo possui maior número de dependentes, sugerindo que a demanda financeira pode ser importante nesses casos. Por fim, salienta-se que a renda média significativamente superior dos aposentados ativos, comparada aos inativos, pode resultar do acúmulo de benefícios e salário, e não de uma melhor condição financeira a priori.

Por outro lado, a medida de percepção de recursos financeiros não revelou diferenças entre os grupos, indicando que a renda e a percepção da suficiência dela são variáveis distintas. Esse é um aspecto a ser levado em consideração no momento de interpretar a influência do fator financeiro sobre o bem-estar. Trabalhadores com baixa escolaridade e renda podem cultivar aspirações modestas de consumo e considerar suficiente a renda disponível para o atendimento das suas necessidades. Nesse sentido, sugere-se que o nível de aspiração relacionado aos papéis de consumidor e de lazer pode ser uma variável relevante para compreender o efeito dos recursos financeiros sobre o ajustamento à aposentadoria.

#### *Efeito Moderador da Atividade Pós-Aposentadoria*

Foi observado efeito moderador da atividade pós-aposentadoria na relação entre realização de carreira e a percepção de ganhos na aposentadoria. O modelo de regressão que inclui a variável interativa (multiplicação entre realização de carreira e a variável dicotômica ativos/inativos), mostrou que a variável interativa tem influência direta sobre a percepção de ganhos no ajustamento à aposentadoria ( $\beta = -0,350, p < 0,05$ ). O efeito moderador da atividade indicou que, para aposentados inativos, quanto maior realização de carreira, maior ajustamento aos ganhos da aposentadoria. Em aposentados ativos, quanto maior a realização de carreira menor o ajustamento aos ganhos da aposentadoria.

Desse modo, em inativos, quanto maior a percepção de terem sido bem sucedidos em suas carreiras maior a percepção de ganhos na aposentadoria. Os inativos apresentaram média inferior em saliência de carreira, sugerindo que, além de suas atividades de trabalho, cultivaram outros papéis como fonte



de identidade e satisfação na vida. Papéis estes que podem ser desempenhados mais livremente na aposentadoria, o que parece favorecer a percepção de ganhos (Cook, 2015).

Em os aposentados ativos, quanto maior a percepção de realização na carreira antes da aposentadoria, menor o ajustamento aos ganhos da aposentadoria. Uma vez que essas pessoas sentem que já cumpriram suas metas de carreira, permanecer trabalhando pode ser vivenciado como um fardo a ser tolerado por demandas financeiras (Mentlik et al., 2019). É possível conceber também que, em aposentados ativos, quanto menos realização de carreira, maior será seu ajustamento aos ganhos da aposentadoria. Assim, permanecer trabalhando após aposentado representa uma possibilidade de buscar um cumprimento de metas de carreira que não foram atendidas anteriormente.

#### *Efeito Supressor da Saliência de Carreira*

Sobre o papel da saliência de carreira na relação entre realização de carreira e as duas facetas do ajustamento em aposentados inativos, inicialmente foi realizada uma correlação parcial. Observou-se que, controlando a saliência de carreira, há um discreto aumento no coeficiente de correlação da realização com o ajustamento aos ganhos da aposentadoria ( $r = 0,39, p < 0,01$ ), comparado ao observado sem o controle da saliência ( $r = 0,35, p < 0,01$ ). Entretanto, controlada a saliência de carreira, houve uma elevação mais substancial da correlação entre a realização e o ajustamento às perdas da aposentadoria ( $r = 0,28, p < 0,01$ ), comparada à correlação sem esse controle ( $r = 0,18, p < 0,01$ ).

Portanto, foi investigado o efeito supressor da variável saliência de carreira sobre a relação entre realização de carreira (preditor) e o ajustamento às perdas (variável dependente), a partir da análise de regressão. De acordo com Pandey e Elliott (2010), na comparação de dois modelos de regressão, se o coeficiente beta ( $\beta$ ) do primeiro preditor no modelo 1 é menor do que no modelo 2, ou tem um sinal oposto, então o segundo preditor deve ser uma variável supressora. Logo, omitir a variável supressora do modelo levará a uma subestimação do relacionamento entre o preditor e a variável dependente.

Na análise de regressão, a realização de carreira, inserida isoladamente em primeira etapa, explicou 2,9% da variância do ajustamento às perdas da aposentadoria, com  $\beta = 0,179$  ( $p < 0,01$ ) ( $F = 9,810$ ). A seguir, com a inclusão da saliência de carreira, a realização elevou seu poder explicativo para  $\beta = 0,299$  ( $p < 0,01$ ), e ambas

explicaram 11,6% do ajustamento às perdas da aposentadoria, no qual a saliência contribuiu com 8,7% de explicação e seu coeficiente de regressão foi negativo ( $\beta = -323, p = 0,01$ ) ( $F = 20,505$ ). Desse modo, pode-se dizer que a saliência de carreira possui um efeito supressor na relação entre realização de carreira e ajustamento às perdas na aposentadoria, pois segundo Pandey e Elliott (2010) esse tipo de efeito suprime variações irrelevantes ou erros nos demais preditores e melhora o poder preditivo geral do modelo.

O efeito supressor da saliência de carreira pode ser compreendido a partir da perspectiva da teoria da continuidade (Andrews & Atchley, 2001; Cox, 2016) e da teoria dos papéis (Carter & Cook, 1995). Se, por um lado, a realização de carreira facilita o despedir-se do papel de trabalho, uma vez que o indivíduo sente que atingiu seus objetivos; por outro lado, ela fortalece ainda mais a identificação com a carreira (saliência), que torna essa despedida mais difícil para algumas pessoas. É lógico pensar que um trabalhador altamente identificado com suas atividades de trabalho e realizado com a sua carreira profissional deseja, de alguma forma, replicar na sua vida de aposentado os mesmos tipos de atividades e papéis que realizou durante a vida de trabalho. A transição para a aposentadoria é problemática quando não se percebem oportunidades de viver esses papéis e atividades fora do trabalho formal. Por outro lado, se o trabalhador possui investimento e participação em outros papéis de vida e sente-se realizado na carreira, a perda do papel de trabalho pode não ser um problema relevante e assim ter facilitado seu ajustamento às perdas da aposentadoria (Andrews & Atchley, 2001; Carter & Cook, 1995; Cook, 2015).

#### *Análise dos Preditores do Ajustamento à Aposentadoria*

A fim de explorar os preditores do ajustamento em cada grupo de aposentados, foram conduzidas análises de regressão em etapas (*stepwise*) para variáveis demográficas (escolaridade, número de dependentes financeiros, renda), recursos financeiros e de saúde e de carreira (realização e saliência) prevendo o ajustamento na aposentadoria (Tabelas 1 e 2). Em aposentados inativos, recursos financeiros, escolaridade, número de dependentes, realização e saliência de carreira explicaram juntas 19,3% da variância do ajustamento aos ganhos da aposentadoria.

Na primeira etapa, recursos financeiros explicaram 5,1% da variância do ajustamento aos ganhos. A seguir, a escolaridade incrementou 2,7%, seguida do número de dependentes que agregou 1,9% à

Tabela 1.

*Análises de regressão para variáveis demográficas e de carreira prevendo ajustamento aos ganhos da aposentadoria*

	Ajustamento aos ganhos da aposentadoria				
	Etapas / Modelos				
	1	2	3	4	5
Inativos ( $n=307$ )			$\beta$		
Recursos Financeiros	0,232**	0,181**	0,187**	0,111	0,108
Escolaridade		0,180**	0,167**	0,110	0,103
Dependentes			-0,150**	-0,163**	-0,148**
Realização na carreira				0,282**	0,353**
Saliência de carreira					-0,196**
$R^2$	0,051	0,077	0,097	0,162	0,193
$\Delta R^2$	-	.027	.019	.065	.031
F	16,480	15,057	14,924	13,164	11,366
Ativos ( $n = 144$ )					
Escolaridade	0,174*				
$R^2$	0,023				
$\Delta R^2$	-				
F	4,082				

 $p < 0,05$  \*,  $p < 0,01$ \*\*.

explicação. Por fim, a realização e a saliência de carreira contribuíram com 6,5% e 3,1% respectivamente. Observa-se que o número de dependentes e a saliência de carreira foram preditores negativos do ajustamento, e que, quando realização e saliência entram no modelo, os coeficientes de regressão das variáveis recursos financeiros e escolaridade perderam a significância. Revela-se a importância das variáveis de carreira para a compreensão do ajustamento aos ganhos da aposentadoria em aposentados inativos. A percepção dos ganhos da aposentadoria em pessoas que se desligaram totalmente do trabalho está associada ao sentimento de terem realizado suas metas de carreira. Essa associação se fortalece quando carreira não é uma prioridade pessoal. Para o grupo de aposentados que continuam trabalhando, somente a escolaridade foi preditor significativo do ajustamento aos ganhos na aposentadoria, explicando 2,3% do ajustamento.

Sobre o ajustamento às perdas da aposentadoria em aposentados inativos, um total de 18,2 % da variância foi explicada pela escolaridade (5,4%), número de dependentes (3,5%), recursos de saúde (1,6%), saliência

(4,5%) e realização de carreira (3,1%). O número de dependentes e a saliência de carreira permanecem como preditores negativos, e observa-se que com a adição da saliência de carreira, o coeficiente de regressão dos recursos de saúde perde significância. Em aposentados ativos, somente a renda familiar foi preditor do ajustamento às perdas da aposentadoria, explicando 4,9% da variância.

A teoria da continuidade assevera que as pessoas buscam evitar experiências de ruptura, preservando a continuidade interna e externa da experiência (Cox, 2016). A primeira refere-se a características psicológicas e parece ser prioritária para o ajustamento de aposentados inativos. A segunda refere-se ao ambiente físico e social e parece ser prioritária para aposentados ativos. Assim, reitera-se a importância da saliência de carreira que, quando elevada em aposentados inativos, sugere dificuldades de ajustamento. Nesse sentido, Henning, Lindwall e Johansson (2016) constataram que as pessoas que derivam menos recursos psicológicos ao trabalho conseguem melhores resultados na transição para a aposentadoria.

Tabela 2.

*Análises de regressão para variáveis demográficas e de carreira prevendo ajustamento às perdas da aposentadoria*

	Ajustamento às perdas da aposentadoria				
	Etapas / Modelos				
	1	2	3	4	5
Inativos ( $n = 307$ )			$\beta$		
Escolaridade	0,240**	0,225*	0,181**	0,185**	0,145*
Dependentes		-0,196**	-0,195**	-0,172**	-0,174**
Saúde			0,145*	0,167**	0,113
Saliência de carreira				-0,221**	-0,290**
Realização na carreira					0,213**
$R^2$	0,054	0,09	0,106	0,151	0,182
$\Delta R^2$	-	.035	.016	.045	.031
F	17,786	15,375	14,006	13,971	12,501
Ativos ( $n = 144$ )					
Renda Familiar	0,238**				
$R^2$	0,490				
$\Delta R^2$	-				
F	7,758				

 $p < 0,05$  \*,  $p < 0,01$ \*\*.

### Considerações Finais

Este trabalho apresentou uma medida inédita, desenvolvida para este estudo, da variável denominada de 'realização de carreira', que se mostrou um preditor importante do ajustamento a aposentadoria. Ademais, foi possível explorar variáveis intervenientes nessa relação, a saber: o efeito moderador da condição ativo/inativo e o efeito supressor da saliência de carreira. Entre as limitações do estudo, observa-se que não foi controlado se o aposentado é egresso do setor público ou privado. Além disto, a proporção de participantes inativos foi bastante elevada, recomendando cautela no entendimento das comparações entre ativos e inativos e maior atenção a esse aspecto em novos estudos.

Os resultados indicaram a relevância de compreender o ajustamento à aposentadoria diferenciando aposentados ativos e inativos. Entre aposentados inativos, destacam-se as variáveis de carreira para a compreensão do ajustamento à aposentadoria. Em aposentados ativos, as variáveis demográficas (renda e escolaridade)

foram preditores suficientes. Dessa maneira, para os aposentados que se desligaram totalmente de seu trabalho, perceber-se realizado na carreira, desde que a carreira não tenha sido de elevada importância para eles, promove maior ajustamento à aposentadoria. Assim, a saliência e a realização de carreira possuem efeitos importantes para o ajustamento à aposentadoria, sendo um fator a ser considerado em programas de preparação para aposentadoria.

### Referências

- Allen, S., & Ortlepp, K. (2002). Conceptualizing and operationalizing work versus career salience. *S.A Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 7-14. doi: 10.4102/sajip.v28i2.45
- Amorim, S. M., & França, L. H. D. F. P. (2019). Validity evidence of the Retirement Resources Inventory. *The Spanish Journal of Psychology*, 22, e23. doi: 10.1017/sjp.2019.23

- Andrews, M., & Atchley, R. (2001). Continuity and adaptation in aging: creating positive experiences. *Contemporary Sociology*, 30(5), 472-486. doi: 10.2307/3089326
- Atchley, R. C. (1999). *Continuity and adaptation in aging: Creating positive experiences*. Johns Hopkins University Press. doi: 10.2307/3089326
- Barriopedro, M., López de Subijana, C., Muniesa, C., Ramos, J., Guidotti, F., & Lupo, C. (2019). Retirement difficulties in Spanish athletes: The importance of the career path. *Sport, Exercise and Performance Psychology*, 8(4), 387-400. doi: 10.1037/spy0000136
- Brito, F. S., & Magalhães, M. O. (2019). Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. *Psico-USF*, 24(2), 219-230. doi: 10.1590/1413-82712019240201
- Clark, A.E., & Fawaz, Y. (2009). Valuing jobs via retirement: European evidence. *National Institute Economic Review*, 209, 88-103. doi: 10.1177/0027950109345236
- Carter, M. A. T., & Cook, K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *The Career Development Quarterly*, 44, 67-82. doi: 10.1002/j.2161-0045.1995.tb00530.x
- Cook, S. L. (2015). Redirection: An extension of career during retirement. *The Gerontologist*, 55(3), 360-373. doi: 10.1093/geront/gnt105
- Cox, H. G. (2016). *Later life: The realities of aging* (6th ed.). Routledge. doi: 10.4324/9781315663715
- Debois, N., Ledon, A., & Wylleman, P. (2015). A lifespan perspective on the dual career of elite male athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 21(4), 15-26. doi: 10.1016/j.psychsport.2014.07.011
- Drewelies, J., Wagner, J., Tesch-Römer, C., Heckhausen, J., & Gerstorf, D. (2017). Perceived control across the second half of life: The role of physical health and social integration. *Psychology and Aging*, 32(1), 76-92. doi: 10.1037/pag0000143
- Ekore, J. O. (2019). Cognitive appraising factors in perceived career development of factory workers. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 7(2), 23-34. doi: 10.15640/jpbs.v7n2a3
- Erpič, S. C., Wylleman, P., & Zupančič, M. (2004). The effect of athletic and non-athletic factors on the sports career termination process. *Psychology of sport and exercise*, 5(1), 45-59. doi: 10.1016/S1469-0292(02)00046-8
- Faia, V. S., & Vieira, V. A. (2018). Efeitos moderadores duplos e triplos e plots em análise de regressão. *Revista de Administração da UFMS*, 11(4), 812-830. doi: 10.5902/1983465916968
- Gomes, A. C., Neri, A. N., Costa, C. D., Araújo, E. T., Lima, M. A., Souza, M. C., & Cruz Jr., V. S. (2016). Aposentado que permanece no mercado de trabalho. *Research, Society and Development*, 2(1), 35-56. doi: 10.17648/rsd-v2i1.20
- Hansson, I., Buratti, S., Johansson, B., & Berg, A. I. (2019). Beyond health and economy: Resource interactions in retirement adjustment. *Aging & Mental Health*, 23(11), 1546-1554. doi: 10.1080/13607863.2018.1506745
- Hayes, A. F. (2012-2018). PROCESS for SPSS and SAS (3.1) [software]. Recuperado de <http://process-macro.org>
- Henning, G., Lindwall, M., & Johansson, B. (2016). Continuity in well-being in the transition to retirement. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 59, 225-237. doi: 10.1024/1662-9647/a000155
- Infurna, F. J., & Mayer, A. (2015). The effects of constraints and mastery on mental and physical health: Conceptual and methodological considerations. *Psychology and Aging*, 30, 432-448. doi: 10.1037/a0039050
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2018). Boletim Mercado de Trabalho - *Conjuntura e Análise nº 64*. Rio de Janeiro: IPEA. Recuperado de [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=33118&Itemid=9](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=33118&Itemid=9)
- Kubicek, B., Korunka, C., Raymo, J. M., & Hoonakker, P. (2011). Psychological well-being in retirement: The effects of personal and gendered contextual resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 230-246. doi: 10.1037/a0022334
- Kuron, L. K. J., Schweitzer, L., Lyons, S., & Ng, E. S. W. (2016). *Career profiles in the "new career": Evidence of their prevalence and correlates*. *Career Development International*, 21(4), 355-377. doi: 10.1108/cdi-05-2015-0066
- Lindwall, M., Berg, A. -I., Bjälkebring, P., Buratti, S., Hansson, I., Hassing, L., Henning, G., Kivi, M.,



- König, S., Thorvaldsson, V., & Johansson, B. (2017). Psychological health in the retirement transition: Rationale and first findings in the health, ageing and retirement transitions in Sweden (HEARTS) study. *Frontiers in Psychology*, *8*. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01634.
- Lindemann, K., & Unt, M. (2016). Trapped in ‘involuntary’ work in the late career? Retirement expectations versus the “desire to retire” in Estonia. *Studies of Transition States and Societies*, *8*(3), 60-77.
- Mentlik, G. M. S., Menezes-Filho, L., & Komatsu, B. K. (2019). Aposentadoria e mercado de trabalho: Uma análise usando regressão descontínua. *IPEA - Pesquisa e Planejamento Econômico*, *49*(3), 5-28. Recuperado de <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9768>
- Ng, E., Lyons, S., & Schweitzer, L. (2018). Generational career shifts: How matures, boomers, gen xers, and millennials view work. Bingley (UK): Emerald. doi: 10.1108/978-1-78714-583-220181003
- Paiva, L. H., Rangel, L., & Caetano, M. A. (2016). O impacto das aposentadorias precoces na produção e na produtividade dos trabalhadores brasileiros. *IPEA*, TD 2211. Recuperado de [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6866/1/TD\\_2211.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6866/1/TD_2211.pdf)
- Pandey, S., & Elliott, W. (2010). Suppressor variables in social work research: Ways to identify in multiple regression models. *Journal of the Society for Social Work and Research*, *1*, 28-40. doi: 10.5243/jsswr.2010.2
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, *19*, 2-21. doi: 10.2307/2136319
- Post, C., Schner, J. A., Reitman, F., & Ogilvie, D. (2013). Pathways to retirement: A career stage analysis of retirement age expectations. *Human Relations*, *66*, 87-112. doi: 10.1177/0018726712465657
- Rudolph, C. W. (2016). Lifespan developmental perspectives on working: A literature review of motivational theories. *Work, Aging and Retirement*, *2*, 130-158. doi: org/10.1093/workar/waw012
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 128-153. doi: 10.1002/job.2046
- Taylor-Carter, M. A., & Cook, K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *Career Development Quarterly*, *44*, 67-82. doi: 10.1002/j.2161-0045.1995.tb00530.x.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees’ psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, *92*, 455-474. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.455
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, *102*, 546-563. doi: 10.1037/apl0000143
- Warr, P., Butcher, V., Robertson, I., & Callinan, M. (2004). Older people’s well-being as a function of employment, retirement, environmental characteristics and role preference. *British Journal of Psychology*, *95*, 297-324. doi: 10.1348/0007126041528095
- Wells, Y., De Vaus, D., Kendig, H., Quine, S., & Petralia, W. (2006). *Healthy retirement project. (Technical Paper)*. Bundoora, Australia: Lincoln Centre for Ageing and Community Care Research, La Trobe University. Recuperado de <http://arrow.latrobe.edu.au:8080/vital/access/manager/Repository/latrobe:22972>
- Wetzel, M., Huxhold, O., & Tesch-Römer, C. (2015). Transition into retirement affects life satisfaction: Short and long-term development depends on last labor market status and education. *Social Indicators Research*, *125*, 991-1009. doi: 10.1007/s11205015-0862-4

Recebido em: 30/04/2020  
 Reformulado em: 13/09/2020  
 Aprovado em: 09/12/2020

Nota dos autores:

Agradecimento ao apoio do CNPQ (processo 310252/2016-4).

Sobre os autores:

**Mauro de Oliveira Magalhães** é doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2005), professor associado no Instituto de Psicologia da UFBA, membro permanente do Núcleo de Pós-graduação em Administração (NPGA – UFBA), pesquisador e consultor dedicado a psicologia das carreiras, desenvolvimento de lideranças e gestão de pessoas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3623-922X>

*E-mail:* maomagal@gmail.com

**Fernanda de Souza Brito** é graduada, mestre e doutora em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e especialista em Terapia Cognitiva-Comportamental pelo Centro de Psicoterapia Cognitivo Comportamental Wainer & Piccoloto (WP). Tem, ainda, interesses de pesquisa relacionados à Psicologia das Carreiras (Ajustamento ocupacional, Aposentadoria), Avaliação Psicológica e Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4653-8116>

*E-mail:* fernandadesouzabrito@gmail.com

Contato com os autores:

Instituto de Psicologia da UFBA  
Rua Aristides Novis, 197, Estrada de São Lázaro  
Salvador-BA, Brasil  
CEP: 40210-730  
Telefones: 3283-6437 / 3283-6433