



UNILASALLE



CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE
Programa de Pós-Graduação em Saúde e Desenvolvimento Humano

LUIZ CARLOS MAI JUNIOR

**ATTITUDES DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO
SUPERIOR EM PORTO ALEGRE, DIANTE DA APOSENTADORIA**

CANOAS, 2016

LUIZ CARLOS MAI JUNIOR

**ATITUDES DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO
SUPERIOR EM PORTO ALEGRE, DIANTE DA APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada à banca examinadora
como requisito parcial a obtenção do título de
Mestre em Saúde e Desenvolvimento Humano.

Orientador: Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite

CANOAS, 2016

**Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo,
qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim.**

Chico Xavier

AGRADECIMENTOS

O primeiro agradecimento é a Deus, ao Mestre dos Mestres Jesus e aos queridos amigos espirituais por toda ajuda, sem o qual não conseguiria chegar ao final desta etapa de estudos.

Agradeço a minha mãe Neide Elena Mesquita Mai, pelo incentivo, assim como a meu pai Luiz Carlos Mai (in memorian), a esposa Angela e a meu filho Rodrigo de Mello Mai pelo apoio e dedico a eles este Mestrado.

Agradeço aos colegas da IFES, em especial ao Thiago Antunes Cardoso e Gerson Rocha pelo incentivo e também aos colegas que me ajudaram diretamente como participantes da pesquisa.

Agradeço ao meu Orientador, Prof^o Dr. José Carlos de Carvalho Leite (Zeca), que me orientou com muita competência, profissionalismo, paciência, gentileza e amizade, sem poupar esforços, tempo e local para me conduzir como seu aluno.

Agradeço ao Unilasalle/Canoas a oportunidade de cursar o Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Humano, onde obtive conhecimentos através da competência e dedicação de vários Professores, e a alegria e satisfação de conviver com excelentes colegas, em um ambiente fraterno e elevado.

Agradeço a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que através da Escola de Desenvolvimento do Servidor da Pró-reitora de Gestão de Pessoas, proporcionou o incentivo através de bolsa de estudos parcial, sem a qual não poderia realizar esta qualificação.

RESUMO

Este estudo acessou as atitudes dos servidores de uma instituição federal brasileira de ensino superior diante de sua aposentadoria e como estão se preparando para esta transição. Para isso, teve como objetivo desenvolver um questionário padronizado para avaliar as expectativas dos resultados da aposentadoria (fase qualitativa) e proceder a validação de conteúdo do questionário (fase quantitativa). Os participantes desta pesquisa foram 48 servidores técnicos administrativos. Na fase qualitativa, entrevistas temáticas com 4 participantes possibilitaram a elaboração da versão inicial do Questionário de Expectativas do Resultado da Aposentadoria (QERA-IFES). Na fase quantitativa, análise de conteúdo foi realizada com 44 servidores que avaliaram cada item, em escala tipo *likert*, os níveis de clareza da linguagem e pertinência dos itens do novo questionário. Tais níveis de clareza e pertinência possibilitaram o cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVC). A validação de conteúdo mostrou um desempenho satisfatório do QERA-IFES, com $CV_{Ct}=0,94$ para a escala de clareza e $CV_{Ct} = 0,93$ para a escala de pertinência, com valor de corte de 0,70. O erro *Pei* encontrado foi de $1,9 \times 10^{-96}$, valor considerado = 0. O resultado desta fase do estudo consistiu em nova adaptação com a incorporação de 2 itens, gerando o QERA-IFES/2 (20 itens). Futuros estudos deverão prosseguir nos processos de validação desse questionário, a exemplo da validade preditiva.

Palavras-chave: Atitudes. Preparação para aposentadoria. Servidores de IFES.

ABSTRACT

This study investigated the attitudes of civil servants of a Brazilian federal institution of higher education regarding both, before his retirement and preparation for this transition. A standardized questionnaire to assess the expectations of the results of retirement (qualitative phase) and content validation of this questionnaire (quantitative phase) were carried out. The participants were 48 administrative technical servants. In the qualitative phase, thematic interviews with four participants allowed for the creation of the initial version of the Retirement Results Expectations Questionnaire (QERA-IFES). In the quantitative phase, content analysis was performed with 44 servants that rated each item on a Likert scale, clarity levels of language and relevance of the new questionnaire items were examined. Such levels of clarity and relevance allowed calculating the content validity coefficient (CVC). The coefficient showed a satisfactory performance with $CVCt = 0.94$ for the clarity scale and $CVCt = 0.93$ for the relevance of questionnaire, with a cut-off value of 0.70. The error value was 1.9×10^{-96} (a value considered = 0). The result of this study phase took into account new adaptation with two items being added, generating QERA-IFES/2 (20 items). Future studies should go further in this questionnaire validation processes, like predictive validity.

Key-words: Attitudes. Retirement. Civil servants.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 JUSTIFICATIVA	10
3 REVISÃO DE LITERATURA	11
3.1 Aposentadoria do servidor	11
3.2 Abono de permanência	12
3.3 A saúde do servidor	13
3.4 A qualidade de vida no trabalho	13
3.5 Expectativas dos resultados de comportamentos	14
3.6 Expectativas quanto ao resultado da aposentadoria	15
4 PROPOSTA DO PRESENTE ESTUDO	16
5 OBJETIVOS	17
5.1 Objetivo geral	17
5.2 Objetivos específicos	17
6 METODOLOGIA	18
6.1 Participantes e delineamento	18
6.2 Tamanho da amostra	18
6.3 Procedimentos da coleta de dados	19
6.4 Medidas	20
6.5 Análise dos dados	20
7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	23
8 RESULTADOS	24
8.1 Os participantes do estudo	24
8.2 Avaliação dos níveis de clareza e pertinência e possíveis adaptações nos itens do QERA-IFES	26
9 DISCUSSÃO	28
10 PRODUTO SOCIAL	31
REFERÊNCIAS	33
Anexo A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	37
Anexo B - Termo de Compromisso com os dados utilizados na Pesquisa	41
Anexo C - Tópicos usados nas entrevistas qualitativas que geraram os itens para o QERA-IFES	42
Anexo D - Questionário de Julgamento do QERA-IFES/2	43
Anexo E - Informações sócio demográficas	44
Anexo F - Artigo a ser submetido à Revista Serviço Social e Sociedade	45

1INTRODUÇÃO

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), a população idosa cresce de forma acelerada nos últimos anos. Em 2008, para cada grupo de 100 crianças de 0 a 14 anos de idade existiam 24,7 idosos de 65 anos de idade. Estima-se que, em 2050, para cada criança de 0 a 14 anos de idade existirão 172,7 idosos. Esta projeção possibilita uma reflexão sobre as implicações do encerramento da carreira profissional na atualidade. As repercussões da aposentadoria relacionadas ao âmbito subjetivo e emocional também podem interferir nos padrões alimentares. Por exemplo, a solidão familiar e social da população idosa acarreta na perda de interesse pela alimentação, que pode ser ocasionada pelas mudanças no contexto em que esta ocorre. No ambiente de trabalho, especialmente no período anterior à aposentadoria, os momentos destinados à alimentação são geralmente compartilhados com os colegas de trabalho, uma vez que os horários e locais das refeições eram semelhantes e pré-determinados (ALVARENGA, 2015).

O mundo do trabalho, por ser dinâmico e permeado por diferentes significados, assume características próprias e sofre transformações de acordo com as questões próprias de cada época. Na contemporaneidade, uma das mais importantes transformações em relação ao trabalho é a adaptação às consequências do aumento da expectativa de vida, que prolongaram a permanência no mercado de trabalho e aumentaram o tempo que as pessoas vivem dependentes da aposentadoria. Este novo contexto fez emergir duas necessidades prementes: (a) ver os aposentados como produtivos e (b) propiciar bem-estar e qualidade de vida àqueles que estão vivendo mais (BRESSAN, 2013). Assim, aposentar-se, para muitos, significa a perda do ponto de referência e, quando se perde o papel profissional, outros fatores também acabam se perdendo. A vida social, compromissos, horários, o ser útil são alguns exemplos. A tal mudança de inserção social, tem se associado maior incidência de doenças físicas e emocionais (ROMANINI et al, 2004).

O ritmo acelerado do processo de envelhecimento cria novos desafios, no contexto atual, para a sociedade, que, por sua vez, convive diariamente com profundas transformações sociais, dentre as quais vale destacar o ingresso do idoso nas universidades abertas para a terceira idade. Há uma nova concepção de velhice na atualidade, deixando esta de ser sinônimo de doença, solidão e dependência (MORAES, 2004).

A aposentadoria é um fenômeno do mundo moderno e das sociedades industrializadas. As novas formas de trabalho, como o emprego assalariado, e as modificações na estrutura social do século XIX, contribuíram para a criação da instituição aposentadoria. Pensada

inicialmente como um tipo de esmola do Estado, a aposentadoria se transformou em um direito social e em um novo estágio de vida que goza de seu próprio nome, bem como de estrutura legal (FONTOURA e OLIVEIRA 2015). Em nossa sociedade, densamente imbuída pela lógica capitalista, o trabalho não se constitui apenas como uma fonte de renda para o homem. É por meio desta atividade essencialmente humana que o sujeito organiza seus horários, rotinas, estabelece planos, metas e aspirações, constrói seus laços afetivos, exerce sua criatividade, garante sua independência e expressa sua produtividade (RODRIGUES, 2005). Ao mesmo tempo, considerando que a maioria das organizações de trabalho ainda não adotam programa de preparação para aposentadoria (PPA), a ausência de tal programa tem causado impactos psicossociais importantes pelo rompimento drástico com o trabalho; um desses impactos tem sido descrito por aposentados como sendo a perda do sentido da vida e a morte da inclusão social (RODRIGUES, 2000).

Para Shultz, MortoneWerckerle, (1998), a decisão de postergar a aposentadoria pode ser influenciada por vários fatores que "puxam" ou "empurram" - o chamado efeito *pull* (para dentro) e *push* (para fora) - esses trabalhadores para o mundo do trabalho. Os fatores *pull* abrangeriam os aspectos positivos, como lazer ou atividades de voluntariado, os fatores *push* seriam negativos, como saúde debilitada ou insatisfação com o trabalho. Os efeitos *pull* (positivo) e *push* (negativo) são importantes diferenciadores na decisão da aposentadoria, mas o efeito de *push* tende a ser mais relevante após a decisão.

A vida das pessoas que se aposentam passa por mudanças significativas e, certamente, este período será resultado de como foi organizada a vida, o significado atribuído ao trabalho e os vínculos estabelecidos com a sociedade. Cada pessoa nomeia a vida profissional de acordo com suas necessidades, motivações e aspirações. A aposentadoria é o momento de reestruturação da identidade pessoal e estabelecimento de novos pontos de referência (ROMANINI; XAVIER; KOVALESKI, 2004).

2 JUSTIFICATIVA

Embora a aposentadoria no Brasil não implique necessariamente a retirada completa do trabalhador do mundo do trabalho, é fato também que a sua decisão pode representar para os trabalhadores um rompimento com a atividade profissional. Nesse sentido, diversos autores enfatizam a necessidade de uma preparação, dado que esse rompimento pode provocar um sentimento de exclusão do mundo produtivo e de perda das fontes principais de valorização e de identidade para os trabalhadores (FRANÇA, 2004, 2008, 2009; RODRIGUES, 2000; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

O aumento da população idosa no Brasil justifica a necessidade de avaliar os aspectos que podem interferir na qualidade de vida de aposentados. Portanto, considerando (a) as questões de saúde, econômicas e sociais que envolvem o processo de aposentadoria e, (b) a consequente necessidade de desenvolver programas que contribuam para preparar os indivíduos para este momento, torna-se necessário desenvolver pesquisas que investiguem como os trabalhadores percebem esta transição e quais aspectos podem interferir para o seu bem-estar na aposentadoria. Visando contribuir para o maior entendimento do processo de término da vida funcional e de promoção da qualidade de vida, este estudo enfoca a importância do planejamento para a aposentadoria, em servidores de uma universidade federal.

3 REVISÃO DA LITERATURA

3.1. Aposentadoria do servidor

O Regime Jurídico Único dos Servidores – RJU, Lei 8112 de 16 de dezembro de 1990 dispõe sobre o regime jurídico do servidor público civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Seu artigo nº 243 submete, na qualidade de servidor público, os servidores dos Poderes da União, dos ex-territórios, das autarquias, inclusive os em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação (BRASIL, 2009).

Uma das principais mudanças para o servidor ocorre com a instituição de regras de transição para os que ingressaram antes de 16 de dezembro de 1998 no serviço público, como aquela que consiste em aplicar o percentual de 20% sobre o tempo que faltava para a aposentadoria integral na data de 16 de dezembro de 1988 para obter esse benefício e de 40% sobre o tempo que faltava para a aposentadoria proporcional naquela data (BRASIL, 2009). A idade mínima para a aposentadoria voluntária integral e proporcional passou a ser de 48 anos para a mulher e 53 anos para o homem, com mínimo de cinco anos de efetivo exercício no cargo, tanto para o homem quanto para a mulher (BRASIL, 2009).

No ano de 2003, foi editada a Emenda Constitucional nº 41 que modificou a idade mínima para as aposentadorias dos servidores: 55 anos para as mulheres e 60 para os homens, respeitado um tempo mínimo de contribuição de 35 anos para homens e 30 para mulheres. Há ainda a exigência de no mínimo 20 anos no serviço público e dez anos na carreira, além de cinco anos de exercício no último cargo para aposentadoria integral com paridade plena (BRASIL, 2009).

Em 2005 foi editada a Emenda Constitucional nº 47 que possibilita também a aposentadoria integral e a paridade plena para quem ingressou no serviço público até 16 de dezembro de 1998. Exige, para isso, 60 anos de idade para homens e 55 anos para mulheres, reduzida em um ano a idade, para cada ano de tempo de contribuição que exceder o mínimo. O tempo mínimo de contribuição é de 35 anos para homens e de 30 anos para mulheres (BRASIL, 2009). Resumidamente o direito a aposentadoria pela Emenda Constitucional nº

47, se da quando a soma entre o tempo de contribuição e a idade resulta no número 95 para os servidores e 85 para as servidoras (BRASIL, 2009).

3.2. Abono de permanência

O abono de permanência foi criado pela Emenda Constitucional nº 41/2003, trata-se de uma vantagem financeira para o servidor público efetivo, que opta por permanecer trabalhando, mesmo tendo adquirido o direito a se aposentar. Consiste no pagamento do valor que equivale à contribuição do servidor público para a previdência social própria ou Plano de Seguridade Social do Servidor Público – PSS, que correspondente a 11% de sua remuneração, esse valor é restituído pelo Tesouro Nacional no mesmo valor (BRASIL, 2009).

O Abono de Permanência tem duplo objetivo: Incentivar o servidor que adquiriu o direito a sua aposentadoria a permanecer na atividade até que complete os 70 anos de idade, data em que, compulsoriamente será aposentado e, promover economia ao Tesouro Nacional, pois assim consegue postergar no tempo a dupla despesa que teria por pagar proventos de aposentadoria e remuneração a quem o substituirá (BRASIL, 2009). Os servidores públicos da União, dos Estados, do DF e dos municípios poderão trabalhar até os 75 anos antes de serem obrigados a se aposentar. A presidente Dilma Rousseff promulgou a Lei Complementar Nº 152, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2015 (LC 152/15), que dispõe sobre a idade máxima para permanência no serviço público. Pela regra antiga, essa aposentadoria se dava aos 70 anos.

Existem duas regras para que o servidor possa requerer seu abono de permanência, a primeira diz que o servidor terá que cumprir três requisitos conforme a Emenda Constitucional nº 41/2003: Para as mulheres a primeira regra prevê que ela terá que possuir 20 anos de serviço público, 30 anos de contribuição e 55 anos de idade. Para os homens, 20 anos de serviço público, 35 anos de contribuição e 60 anos de idade. Já a segunda regra, prevê que o servidor terá que cumprir os seguintes requisitos conforme a mesma emenda: A contagem de tempo total para na data de 16 de dezembro de 1998, o tempo que falta para completar 30 ou 35 anos de contribuição será somado a 20% deste tempo, chamado de pedágio, e ter a idade mínima de 48 anos para as mulheres e 53 para os homens em 16 de dezembro de 1998 (BRASIL, 2009).

3.3 A saúde do servidor

Recentemente o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Secretaria de Recursos Humanos, criou a Portaria SRH no. 1.261 de 05 de maio de 2010, que objetiva instituir a Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS (Portaria nº 1.261, 2010). Esta política prevê a implementação de PPAs, além de outras ações de promoção e assistência à saúde do servidor público federal. Tal política pública se alinha a outras, um pouco mais antigas, como a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, 1994) e o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, 2003) que também prevêem a oferta de PPAs como ações de promoção de saúde no envelhecimento.

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE), vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos docentes é regida pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) (BRASIL, 1987) e os cargos técnico-administrativos pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (TAs) em Educação (PCCTAE) (BRASIL, 1990). O PCCTAE organiza-se em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E, elaborados conforme o conjunto de mesma hierarquia, requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições (BRASIL, 2005).

3.4 A qualidade de vida no trabalho

Organização Mundial da Saúde (1988), definiu qualidade de vida como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais ele vive considerando seus objetivos, expectativas, padrões e preocupação.

Os termos, bem-estar e qualidade de vida vêm sendo utilizados com frequência no meio científico, principalmente nas duas últimas décadas, porém encontrar uma única definição, um único entendimento a respeito, tem sido uma dificuldade recorrente devido às diversas variáveis que envolvem os conceitos. Segundo França, (2012) as definições destes termos podem variar conforme as características de cada profissão, enfatizando o trabalho, os relacionamentos, a saúde física e mental, a questão financeira, as expectativas pessoais, sociais e políticas, as características da população analisada, ou abordar todos estes aspectos.

A qualidade de vida pode estar diretamente associada à ausência de enfermidades, em especial à ausência de sintomas ou disfunções. Alguns autores, contudo, consideram este

conceito reducionista, uma vez que aspectos não relacionados ao estado de saúde são considerados na avaliação da qualidade de vida (MINAYO, 2000).

A noção de qualidade de vida transita, portanto, em um campo semântico polissêmico: de um lado, a noção de qualidade de vida encontra-se relacionada ao modo de vida, suas condições e estilos; de outro, inclui idéias sobre o desenvolvimento sustentável e sobre os direitos humanos e sociais. Estas noções se unem em uma resultante social de construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância que determinada sociedade estabelece como referência (MINAYO, 2000).

Os principais indicadores utilizados para medir a qualidade de vida são bioestatísticos, psicométricos e econômicos, que não levam em conta o contexto cultural e social, a história de vida e o percurso dos indivíduos avaliados (MINAYO, 2000).

Entretanto, os instrumentos de avaliação da qualidade de vida não devem utilizar medidas focalizadas apenas nos sintomas, mas devem incluir itens qualitativos como os utilizados em pesquisas sociológicas. Embora a qualidade de vida venha sendo estudada em diversos grupos sociais, ainda pouco conhecida em aposentados, principalmente no Brasil (ROCHA, 2000 e GILL, 1994).

3.5 Expectativas dos resultados de comportamentos

O construto **Expectativas** pode ser definido como declarações de probabilidade (a) relativa à ocorrência de um evento (por exemplo, ‘eu vou estar aposentado a qualquer momento nos próximos dois meses’) ou (b) à uma condição existente (por exemplo, ‘Meu salário irá diminuir com a aposentadoria.’). Assim, as expectativas podem ser mais bem avaliadas se pedirmos aos entrevistados o que eles acham que vai acontecer como resultado de determinado evento (TINSLEY et al., 1988).

Expectativas de resultado referem-se às crenças dos indivíduos de que certos comportamentos, como mudar o estilo de vida após aposentadoria, irão ou não acarretar mais benefícios do que perdas se forem os resultados desejados (BANDURA, 1986). Nesse sentido, os resultados de tais expectativas podem ser classificados em efeitos físicos, efeitos sociais e reações auto-avaliativas quanto ao próprio comportamento do indivíduo (BANDURA 1986, 1997).

As expectativas positivas sobre os efeitos físicos podem incluir agradáveis experiências sensoriais e prazer físico; o negativo podem ser experiências aversivas sensoriais, dor e desconforto físico. As expectativas positivas sobre os efeitos sociais incluem

manifestações de interesse, aprovação e reconhecimento social, uma compensação monetária; no lado negativo que incluem desaprovação e rejeição social, a privação de privilégios e as sanções aplicadas. As expectativas positivas de reações auto-avaliativas para o próprio comportamento incluem antecipação de reconhecimento social, auto-satisfação e ganho de auto-estima; em um lado negativo que incluem antecipação de isolamento social. Assim, as expectativas positivas servem como incentivos e as negativas como desincentivos à adaptação comportamental em uma nova e inevitável condição de vida, a exemplo da aposentadoria.

3.6 Expectativas quanto ao resultado da aposentadoria

Os modelos de cognição social contribuem para o entendimento da motivação para iniciar e manter comportamentos de manutenção da qualidade de vida (BANDURA, 1997, 1986). Estudos empíricos nessa perspectiva indicam que as expectativas dos indivíduos quanto às mudanças ao longo da vida têm papel relevante na seleção de estratégias e ambientes que poderão facilitar (ou não) a inclusão social quando tais mudanças tornam-se iminentes (a exemplo da aposentadoria). Na perspectiva da cognição social, as expectativas de resultados de comportamentos planejados têm sido um dos principais motivadores da realização de tais comportamentos. As expectativas de resultados são as crenças (convicções) pessoais de que um conjunto de ações (aquelas que envolvem o planejamento da aposentadoria) levará a determinadas consequências positivas e negativas (custos e benefícios), decorrentes do exercício de boas ações (BANDURA, 1997).

Se o comportamento planejado for iniciar e manter-se em atividades comunitárias, as expectativas de resultados se referem às previsões de consequências positivas e negativas de tal iniciativa. Portanto, a adequação do planejamento às necessidades e expectativas dos aposentados ou daqueles em vias de aposentadoria, permanece um desafio para a efetividade desses programas (ANDRETTA e OLIVEIRA, 2005).

Tanto para aquele que deseja continuar no mercado como para aquele que vislumbra a sua saída, é preciso que a gestão de pessoas dispense atenção especial em relação àqueles trabalhadores motivados a permanecer no trabalho e com dificuldades para sequer imaginar-se com o tempo livre que terá no futuro. Uma forma de analisar as probabilidades de adaptação à aposentadoria é investigar como o grupo de trabalhadores, homens e mulheres, distribuem o tempo entre seus interesses, atividades e relacionamentos e quais são as suas expectativas para o futuro sem o trabalho (FRANÇA, 2002; FRANÇA e SOARES, 2009).

4 PROPOSTA DO PRESENTE ESTUDO

A preparação para aposentadoria é hoje, no Brasil, matéria legal pressupondo a responsabilidade tanto do governo quanto das organizações de trabalho, em preparar e estruturar psicologicamente os trabalhadores para a transição, para a aposentadoria (Brasil - Lei 8.842/94 art. 10 inciso IV alínea "c" também presente na Lei 10.741 art. 28 - Estatuto do idoso). Entretanto, nem todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas, estão seguindo a legislação, que precisa ser levada em consideração pelos órgãos de Recursos Humanos (FRANÇA, 2004, 2008, 2009; RODRIGUES, 2000; ZANELLI, SILVA e SOARES, 2010).

Os programas de preparação para a aposentadoria (PPA) devem lidar com dois aspectos fundamentais: reduzir os fatores de risco e estimular os determinantes de bem estar na transição, visando aposentadoria ativa através da construção ou redefinição de um projeto de vida. No projeto de vida, os aposentáveis são estimulados a refletir sobre dois aspectos importantes: o estilo de vida desejável e os investimentos necessários na promoção de saúde que deverá envolver relacionamentos sociais e afetivos, o lazer, esporte, voluntariado, alimentação, espiritualidade, a participação comunitária e as possibilidades de reinserção no mercado de trabalho (FRANÇA, 2009). O resultado de um planejamento para a aposentadoria tende a promover o bem-estar: preparando o indivíduo para desfrutar os aspectos positivos associados a essa nova etapa da vida e criar alternativas para lidar com os aspectos negativos, como por exemplo, as eventuais adaptações decorrentes de inevitáveis alterações na condição de saúde. Portanto, o presente estudo propõe-se a contribuir para a geração de informações referentes à preparação para a aposentadoria, especialmente quanto à redução de ansiedades, de conflitos e transtornos possivelmente associados a eminente mudança na qualidade de vida que exige novos planejamentos e adaptação.

Além da garantia de sobrevivência, a percepção do trabalho é considerada como um dos mais importantes preditores das atitudes, do planejamento e da decisão frente à aposentadoria. Função e cargo podem não ser determinantes no envolvimento e na satisfação com o trabalho, mas quanto maior é o status do cargo ocupado, mais difícil parece ser ficar sem ele (FRANÇA, 2009).

Programas de preparação para aposentadoria (PPA) podem ser um instrumento facilitador do bem-estar na medida em que focaliza os aspectos positivos da aposentadoria, oportuniza reflexões com o objetivo de reforçar estes aspectos e criam alternativas para lidar com os aspectos negativos (FRANÇA; SOARES, 2009).

5 OBJETIVOS

5.1 Objetivo geral

Desenvolver um questionário padronizado para avaliar as expectativas dos resultados da aposentadoria.

5.2 Objetivos específicos

- a) Elaborar um conjunto de itens que acessem as expectativas quanto aos resultados da aposentadoria, em servidores públicos em final de carreira funcional;
- b) acessar os níveis de clareza e pertinência dos itens do questionário desenvolvido a partir do objetivo específico “a”;
- c) adaptar termos e formas dos itens do novo questionário, com base nos índices de clareza e pertinência e nas observações dos juízes avaliadores.

6 METODOLOGIA

6.1 Participantes e delineamento

Participaram do estudo o total de 48 servidores públicos federais de uma Instituição Federal de Ensino Superior de Porto Alegre. Na primeira etapa, foram entrevistados 4 servidores, próximos à aposentadoria que estão recebendo abono permanência (objetivo específico “a”). Os participantes foram convidados pessoalmente, após contato prévio através dos canais de comunicação da universidade pública federal participante no estudo. Foram entrevistados no seu local de trabalho em uma sala privativa, sem prejuízo de sua carga horária. Na segunda etapa, foram entrevistados 44 servidores também em final de carreira funcional (objetivos específicos “b e c”). Portanto, trata-se de um estudo com delineamento misto, onde um estudo qualitativo (identificado como sendo a primeira etapa) gera informações para um estudo transversal de natureza quantitativa (a segunda etapa) que acessa a validade de conteúdo (PATTON, 1990).

6.2 Tamanho da amostra

Na primeira etapa, constatou-se que o tamanho de amostra de quatro sujeitos foi suficiente para obter saturação de unidades (ou categorias) significativas (MILES; HUBERMAN, 1994; PATTON, 1990) das experiências de estar em preparação para a aposentadoria.

Na segunda etapa, o tamanho de amostra levou em conta os seguintes parâmetros (GWET, 2012): um grau de concordância (pré-determinado) entre os avaliadores (p_d), um grau de concordância (ao acaso) entre os avaliadores (p_a), um erro relativo associado aos graus de concordância (r) das informações produzidas por esses avaliadores, um tamanho de amostra inicial (n_0) e o tamanho da população (N).

Os parâmetros foram organizados na seguinte fórmula (figura 1), que tem sido considerada em estudos sobre níveis de concordância inter-avaliadores (GWET, 2008; CANTOR, 1996).

Figura 1 – Cálculo de tamanho de amostra em estudos de avaliação da concordância inter-avaliadores

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0 / N} \quad , \text{ onde} \quad n_0 = \frac{1}{r^2 (p_d - p_a)^2}$$

Fonte: GWET, 2008.

Considerando as seguintes condições: (a) que o grau de concordância (ao acaso) entre os avaliadores (p_a) seja igual a ZERO e que valores de p_d sejam usados em lugar de $p_d - p_a$ (GWET, 2008), (b) que o grau de concordância entre os avaliadores seja de 50% ($p_d=0,5$), (c) $N=400$, o número de funcionários com abono permanência na IFES em questão (isto é, em condições de aposentadoria), (c) que 30% seja o erro relativo ($r=0,3$), e (d) que 10% desses funcionários recusem participação; o número mínimo do tamanho de amostra foi de 44 avaliadores ($n=44$).

6.3 Procedimentos da coleta de dados

A coleta de dados procedeu-se em duas etapas. Na primeira etapa, foram convidados 04 participantes (juízes/avaliadores) pelo pesquisador principal após contato prévio através dos canais de comunicação da IFES, quando receberam os esclarecimentos sobre os objetivos do estudo e o que deles seria esperado na função de avaliar o conteúdo do QERA-IFES. Na ocasião, lhes foram apresentados os seguintes protocolos: (a) o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo os esclarecimentos éticos, como garantia de privacidade, liberdade de participar ou, mesmo autorizando a participação, de desistir a qualquer momento da pesquisa, os riscos e benefícios de participar do estudo, o tempo estimado para fornecer as informações; e (b) a ficha de informações sócio demográficas e (c) entrevista temática para a elaboração de um conjunto de itens, com roteiro tópico pré-definido. Os participantes responderam ao pesquisador as informações solicitadas que foram gravadas. O resultado dessa etapa foi a elaboração de um conjunto de itens, gerando a versão inicial do questionário (QERA-IFES). Na segunda etapa da coleta de dados, o QERA-IFES foi submetido a avaliação de 44 juízes (avaliadores) para acessar os níveis de clareza e

pertinência dos itens do QERA-IFES, versão inicial, bem como proceder possíveis adaptações no novo questionário. Informações sociais e demográficas também foram obtidas nesta etapa.

6.4 Medidas

Informações sócio demográficas: Informações como, a idade, gênero, função/cargo na IFES, tempo no cargo/função em anos, formação (graduação e pós-graduação) foram obtidas em formulário separado, reservando somente ao investigador principal a identificação dos entrevistados.

Entrevistas temáticas: Foram realizadas entrevistas exploratórias individuais, baseadas em roteiro temático pré-definido que incluiu: (a) a experiência de estar próximo à aposentadoria, (b) as expectativas quanto ao apoio social fora do ambiente de trabalho, e (c) as expectativas de resultado – vantagens e desvantagens - de aposentar-se (Anexo C).

Medida de clareza e pertinência do novo Instrumento de avaliação do QERA (Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria): Foram acessados os níveis de **clareza** e **pertinência** de cada item do QERA com a aplicação do instrumento de avaliação (Anexo D). Nesse instrumento foram apresentadas as instruções para o preenchimento das escalas de clareza da linguagem e de pertinência prática dos itens. Para cada item do QERA, os 44 participantes (juízes avaliadores) foram convidados a avaliar os níveis de clareza e pertinência em uma escala de 1 a 5 (tipo Likert), respectivamente variando de “Questão de pouquíssima clareza” e “Questão de pouquíssima pertinência” (nível 1) à “Questão de muitíssima clareza” e “Questão de muitíssima pertinência” (nível 5), passando por não sei (nível 3).

6.5 Análise dos dados

a) 1ª ETAPA (elaboração do conjunto de itens):

A análise temática dos depoimentos dos sujeitos foi utilizada para desenvolver os itens da escala de expectativas de resultados para aposentadoria. Esta análise foi realizada em três momentos, conforme Miles e Huberman, (1994). *O primeiro* foi a redução do conteúdo dos depoimentos, incluindo a transcrição das entrevistas gravadas, a leitura das transcrições e a identificação tanto dos temas pré-definidos no roteiro-tópico quanto de outros temas emergentes do discurso dos sujeitos. As unidades significativas da experiência (por exemplo, termos, expressões), foram identificadas e transcritas conservando-se a linguagem do sujeito e, a seguir, para facilitar comparações, foram transformadas em linguagem proposta pelo

pesquisador. Portanto a redução dos dados envolveu identificar, selecionar, enfocar, simplificar, abstrair, transformar e condensar a informação. O *segundo momento* da análise foi a organização e a interpretação das informações (intra-depoimento e entre-depoimentos) em uma matriz de unidades significativas desses depoimentos, identificando padrões, verificando contrastes, esclarecendo relações e construindo um entendimento temático das entrevistas. O *terceiro momento* foi a elaboração final dos itens da escala de expectativas quanto ao resultado da aposentadoria. Nesse momento, itens redundantes foram eliminados e uma escala *likert* foi adicionada para acessar, na perspectiva dos respondentes, a chance de que determinadas situações (favoráveis ou desfavoráveis) expressas pelos itens ocorressem como resultado da aposentadoria.

b) 2ª ETAPA (Avaliação dos níveis de clareza e pertinência e adaptação dos termos e formas dos itens do QERA-IFES)

A avaliação dos itens do QERA-IFES feita pelos participantes (juízes) possibilitou o cálculo de um *coeficiente final das validades de conteúdo e aparente (CVCc)* para cada item do QERA-IFES e para o instrumento como um todo (*CVCt*). A análise é uma adaptação, em 5 passos, da proposta de Hernandez-Nieto (2002) para acessar a clareza da linguagem e a pertinência prática de itens de questionários padronizados, conforme tabela 1. Os escores produzidos a partir da aplicação das escalas de clareza da linguagem e de pertinência prática dos itens foram usados para calcular em 5 passos o *coeficiente de validade de conteúdo (CVC)* proposto por Hernandez-Nieto (2002).

Tabela 1 - Cinco passos para o cálculo do *coeficiente de validade de conteúdo (CVC)* proposto por Hernandez-Nieto (2002)

Pass	Fórmulas
os para o cálculo do CVC	
Passo 1	Com base nas notas dos juízes, será calculada a média das notas de cada item (Mx). Onde Σxi representa a soma das notas dos juízes e J representa o número de juízes que avaliam o item.
	$Mx = \frac{\sum_{i=1}^J xi}{J}$
Passo 2	Com base na média, será calculado o coeficiente de validade de conteúdo para cada item (CVC_i). Onde $Vmáx$ representa o valor máximo que o item pode receber.
	$CVC_i = \frac{Mx}{Vmáx}$

Passo 3	Para descontar possíveis vieses dos juízes avaliadores, será ainda calculado um índice de erro (Pe_i) associado a cada item.	$Pe_i = \left(\frac{1}{J}\right)^J$
Passo 4	Com isso, o CVC final de cada item (CVC_c) será assim calculado.	$CVC_c = CVC_i - Pe_i$
Passo 5	O CVC total do questionário (CVC_t), para cada uma das características (clareza de linguagem e pertinência prática), será obtido pela fórmula ao lado, onde $Mcvci$ representa a média dos coeficientes de validade de conteúdo dos itens do questionário e $Mpei$, a média dos erros dos itens do questionário.	$CVC_t = Mcvci - Mpei$

Fonte: elaborado pelo autor, 2016.

O ponto de corte para determinar níveis satisfatórios para clareza da linguagem e pertinência foi de $CVC_c \geq 0,70$ para cada item do QERA-IFES e de $CVC_t \geq 0,70$ para o instrumento no geral conforme recomendado na literatura da área (CASSEPP-BORGES et al. 2010). A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência dos itens do QERA-IFES foi aferida mediante a utilização do coeficiente alfa de *Cronbach*. Valores de alfa maior ou igual a 0,70 foram considerados satisfatórios, sendo que acima de 0,90, sugestivo de confiabilidade alta (EVERITT; DUNN,1991).

7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

O estudo seguiu as condições estabelecidas na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)/Unilasalle-Canoas e pelo CEP/IFES na condição de Instituição Co-participante e o CAAE é nº 49946415.7.3001.5347. Foi solicitado aos participantes do estudo que assinassem após a leitura, o termo de consentimento livre e esclarecido e a ficha de informações sócio demográficas. Desta forma, o pesquisador garante a privacidade e confidencialidade das informações prestadas, autorizaram o uso dos dados fornecidos, assim como garantiram a veracidade das informações prestadas. Os dados coletados ficarão sob a guarda do pesquisador (Luiz Carlos Mai Junior) e de seu orientador (Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite) por cinco anos, sendo garantido seu sigilo e confidencialidade.

Os princípios de bioética – beneficência, não-maleficência, justiça e autonomia permearam todos os passos deste estudo, assim como a garantia da confidencialidade das informações trazidas pelos participantes (FRANCISCONI; GOLDIN, 2002). Desta forma, somente a equipe da pesquisa teve acesso ao banco de dados e qualquer informação que possa revelar a identidade dos participantes será confidencial e tratada com sigilo profissional. As informações confidenciais serão guardadas à parte do banco de dados usado para as análises e no banco de dados os sujeitos foram identificados apenas por números.

8 RESULTADOS

8.1 Os participantes do estudo

a) 1ª ETAPA:

Na etapa qualitativa da avaliação foram gravadas entrevistas com 04 (quatro) participantes, 02 mulheres e 02 homens, que responderam as 18 perguntas do roteiro tópico pré-definido sobre as expectativas de resultados diante da aposentadoria, conforme Quadros 1 e 2.

Quadro 1 –Tópicos usados nas entrevistas qualitativa que geraram os itens para o QERA-IFES

Expectativas de resultados diante da aposentadoria
1.Fale sobre o seu trabalho, o que ele significava para você?
2.Fale sobre sua trajetória como funcionário público federal?
3. Como tu defines a aposentadoria?
4. Como tu defines estar aposentado?
5. Que mudanças esperas conseguir na vida, como aposentado?
6. O que poderia acontecer para que sua aposentadoria não desse certo?
7. Como você se imagina daqui a 1 ano? . . . e daqui a 3 e 5 anos?
8. Diga uma importante razão para mudar o que você pensa sobre sua aposentadoria.
9. Que outras coisas você consegue ver que possam te auxiliar na aposentadoria?
10. Você participou de algum seminário de preparação para aposentadoria na UFRGS?
11. Caso tenha participado de algum seminário de preparação para aposentadoria, isto está lhe ajudando na decisão para aposentadoria?
12. A sua família esta ajudando na sua decisão de aposentar-se?
13. Que razões você consegue ver para mudar suas atitudes diante da aposentadoria?
14. Percebe prejuízos decorrentes de aposentar-se? Que prejuízos?
15. O que você pretende fazer com seu tempo livre após a aposentadoria?
16. Como você vê o trabalho voluntario?
17. Como você vê a espiritualidade?
18. Que benefícios o Sr/Sra consegue ver como aposentado?

Fonte: elaborado pelo autor, 2016.

Quadro 2 – Respostas das Expectativas dos Resultados da Aposentadoria em uma Instituição Federal de Ensino Superior - QERA-IFES

Expectativas dos resultados diante da aposentadoria
1. Vou mudar minha rotina diária.
2. Espiritualidade é importante, precisamos acreditar em alguma coisa.
3. Terei prejuízos financeiros quando me aposentar.
4. Devido a falta de tempo, muita coisa hoje não consigo fazer e farei como aposentado.
5. Melhora na qualidade de vida e na saúde.
6. A família ajuda muito nestas decisões quanto a aposentadoria.
7. Trabalhar com animais, crianças, artes, pintura em tela, porcelana, como aposentada, tanta coisa para fazer.
8. Farei trabalhos voluntários, que é muito importante.
9. Farei academia, vou dormir mais.
10. Vou me preparar para aposentadoria, não quero ficar com tempo ocioso.
11. Olhar mais para mim e para minha família.
12. Aposentada, viajando, passeando e trabalhando em meu consultório.
13. Os seminários de preparação para aposentadoria ajudam muito na decisão de aposentar-se.
14. Fazer alguns cursos diferentes que atualmente não posso fazer.
15. Farei novas atividades.
16. Aposentadoria terceira fase na vida, irei aproveitá-la muito.
17. Terei mais tempo.
18. Aposentado é não ter tanto compromisso e ser feliz.

Fonte: elaborado pelo autor, 2016.

b) 2ª ETAPA:

Participaram do estudo 44 servidores, que atuaram como julgadores do QERA-IFES, formando um grupo de 75% de mulheres (n=33) e 25% (n=11) homens. A escolaridade dos participantes ficou em 79,5% (n=35) que possuem graduação e 20,5% (n=9) no nível médio. A maioria 70,5% (n=31) está em cargos de nível médio e 29,5% (n=13) no nível superior. Relativo ao tempo de serviço, todos participantes estão recebendo abono permanência, cumpriram com todos os requisitos para aposentar-se, isto é, podem sair a qualquer momento, ficando estabelecidos as idades de 50 à 70 anos.

8.2 Avaliação dos níveis de clareza, pertinência e confiabilidade, e possíveis adaptações nos itens do QERA-IFES.

A Tabela 2 mostra os resultados do CVCc – Clareza e do CVCc - Pertinência de cada um dos itens do QERA-IFES. O *Pei* encontrado para 44 juízes/avaliadores foi de $1,9 \times 10^{-96}$, o que consideramos igual a zero, fazendo com que, no caso, $CVCi = CVCc$.

Tabela 2 - Valores de CVCc e CVCt de Clareza e Pertinência dos Itens do QERA (Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria).

QERA-IFES Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QERA-IFES Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
1	0,96	0,95	11	0,95	0,86
2	0,96	0,95	12	0,91	0,85
3	0,95	0,92	13	0,97	0,91
4	0,96	0,94	14	0,95	0,91
5	0,93	0,85	15	0,93	0,87
6	0,94	0,88	16	0,94	0,79
7	0,94	0,84	17	0,96	1,15
8	0,97	0,93	18	0,93	0,88
9	0,96	0,90	19	0,95	0,88
10	0,96	0,90	20	0,96	0,94

CVCT -Clareza= 0,94
CVCT-Pertinência= 0,93

Fonte: elaborado pelo autor, 2016.

Todas as questões superaram o ponto de corte (0,7) com o total das escalas de clareza e pertinência, que obtiveram $CVCT=0,94$ e $CVCT=0,90$ respectivamente. A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência foi acessada pelo índice alfa de *Cronbach*. Na escala de clareza, alfa de Cronbach para os 20 itens atingiu o valor de 0,943 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,50 (acima do nível mínimo de aceitabilidade que é 0,30). Na escala de pertinência, alfa de Cronbach para os 20 itens atingiu o valor de 0,689 e as correlações de cada item com o total da escala apresentaram dois valores negativos e abaixo de 0,30 (itens 1 alfa= -0,039 e item17 alfa= -0,214). Estes valores sugerem que tais itens oferecem pouca contribuição para o conjunto de itens da escala de pertinência. Diante disso, esses itens foram removidos do QERA-IFES, passando os alfas de Cronbach a

assumirem os seguintes valores: $\alpha=0,94$ e $\alpha=0,93$ para as escalas de clareza e pertinência respectivamente. Portanto com os objetivos específicos *b* e *c* foram satisfeitos. Esses resultados sugerem alta confiabilidade desse questionário e, portanto, a versão final foi criada (QERA-IFES/2).

9 DISCUSSÃO

O objetivo do estudo foi avaliar a extensão em que o conteúdo do Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria, para aplicação em servidores de Instituição Federal de Ensino Superior em Porto Alegre acessou as validades de conteúdo e aparente da medida.

O estudo (a) desenvolveu os itens do questionário de expectativas dos resultados da aposentadoria a partir de entrevistas temáticas com 4 participantes e (b) apresentou os resultados de validade de conteúdo com a avaliação de 44 servidores sobre os níveis de clareza da linguagem e pertinência dos itens do novo questionário. Os servidores participantes foram os *Técnicos-administrativos em Educação* (TAE) de uma IFES em Porto Alegre-RS, não tendo participado os servidores docentes.

O processo de validação de conteúdo do QERA-IFES com a aplicação das escalas de *clareza e pertinência* seguiu uma metodologia que propõe número específico de juízes (n variando de 3 a 5) e uma medida de erro (HERNANDEZ-NIETO, 2002). O presente estudo, diferente desta metodologia, considerou um tamanho de amostra maior (n=44), diminuindo consideravelmente o impacto da margem de erro nas avaliações dos juízes.

Os juízes preencheram um requisito importante na condição de avaliadores da escala, pois puderam participar também como pessoas potencialmente relacionadas à população do estudo. Isso é recomendado, pois asseguram maior credibilidade na correção de frases e termos que, por ventura, não estariam suficientemente claros e pertinentes (RUBIO et al. 2003), (TILDEN et al., 1990).

As questões do *Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria* apresentaram evidência de validade de conteúdo; superaram o ponto de corte (0,7) para os índices de clareza e pertinência que, respectivamente, atingiram $CVc = 0,94$ e $CVc = 0,90$. Esses achados estão em concordância com estudos sobre planejamento de aposentadoria envolvendo trabalhadores brasileiros. Por exemplo, França et al. (2014) apresenta, em dois estudos, informações quanto à validade de uma nova medida sobre planejamento da aposentadoria, a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA). No Estudo 1, uma amostra de 189 servidores públicos revelou uma estrutura bifatorial para os 15 itens da escala: Investimento Ocupacional-Social e Investimento em Autonomia e Bem-estar. No Estudo 2, a utilidade da EMCPA foi avaliada por 23 servidores públicos. Em conjunto, os resultados sugerem que a nova medida é capaz de identificar (a) áreas de recursos humanos que necessitam maior investimento e (b) prioridades no

planejamento da aposentadoria. Já o estudo de França e Carneiro (2009) apresenta aspectos relevantes ao planejamento da aposentadoria percebidos por trabalhadores com 45 anos ou mais, lotados em cargos não-gerenciais em grandes organizações, no município de Resende, RJ. A pesquisa validou a escala de fatores-chave para o planejamento para a aposentadoria (KFRP - *Key Factors on Retirement Planning*), para trabalhadores não-gerentes. A escala de 15 itens apresentou índice de consistência interna satisfatório ($\alpha = 0,84$). A análise fatorial extraiu quatro dimensões denominadas bem-estar pessoal e social ($\alpha = 0,76$); fatores de risco ou de sobrevivência ($\alpha = 0,73$); começo de uma nova carreira ($\alpha = 0,73$) e relacionamentos familiares ($\alpha = 0,72$). É inegável o interesse destes trabalhadores em continuar em atividade (92%) após a aposentadoria. Os resultados sugerem aos recursos humanos a atualização de conhecimentos e tecnologia aos trabalhadores mais velhos que desejam continuar no mercado de trabalho; e a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria para os que desejam se aposentar.

Aspectos negativos se sobressaíram aos aspectos positivos da aposentadoria. Perda ou redução do salário/benefício, perda do trabalho realizado e a possível perda de contato diário com os colegas de trabalho são alguns exemplos. Em sintonia com esse achado, está o estudo de França & Vaughan (2008), assinalando que a decisão da aposentadoria irá depender do balanço entre os ganhos obtidos pela liberdade de tempo, tais como as atividades de lazer e cultura, o relacionamento social e familiar, as possibilidades de um novo começo, a continuidade e o tempo para investimentos e as perdas percebidas frente à aposentadoria, tais como: perdas dos benefícios e salários, dos aspectos emocionais e tangíveis do trabalho e dos relacionamentos no trabalho. A importância dada aos ganhos ou às perdas representariam as atitudes positivas ou negativas frente à aposentadoria.

A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência foi acessada pelo índice alfa de Cronbach. Na escala de clareza, alfa de Cronbach para os 20 itens atingiu o valor de 0,94 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,50 (acima do nível mínimo de aceitabilidade que é 0,30). Na escala de pertinência, alfa de Cronbach para os 20 itens atingiu o valor de 0,689 e as correlações de cada item com o total da escala apresentaram dois valores negativos e abaixo de 0,30 (itens 1 alfa= 0,039 e item 17 alfa= 0,214). Estes valores sugerem que tais itens oferecem pouca contribuição para o conjunto de itens da escala de pertinência. Diante disso, esses itens foram removidos do QERA-IFES, passando os alfas de Cronbach a assumirem os seguintes valores: $\alpha = 0,94$ e $\alpha = 0,93$ para as escalas de clareza e pertinência, respectivamente. Hayes (1998) definiu a confiabilidade como o grau em que o resultado medido reflete o resultado verdadeiro, ou seja, quanto uma medida está livre da

variância dos erros aleatórios. O coeficiente alfa de Cronbach é uma propriedade inerente do padrão de resposta da população estudada, não uma característica da escala por si só; ou seja, o valor de alfa sofre mudanças segundo a população na qual se aplica a escala (STREINER, 2003). O alfa de Cronbach é muitas vezes referido como o principal estimador de confiabilidade, o mesmo não é o único. O estimador de confiabilidade a ser utilizado depende dos fatores particulares geradores de erros que o pesquisador busca identificar (CRONBACH et al, 1972). O coeficiente alfa é, certamente, uma das ferramentas estatísticas mais importantes e difundidas em pesquisas envolvendo a construção de testes e sua aplicação. É um índice utilizado para medir a confiabilidade do tipo consistência interna de uma escala, ou seja, para avaliar a magnitude em que os itens de um instrumento estão correlacionados (CORTINA, 1993).

Os resultados do presente estudo devem ser interpretados com cautela. Primeiro, há a necessidade de que a amostra seja ampliada. Os servidores participantes foram os Técnicos-administrativos em Educação (TAE) de uma IFES, não tendo participado os servidores docentes. Mesmo que as IFES brasileiras tenham planos de carreira próprios, legislação específica e comum entre todas elas, não necessariamente as ações no campo da gestão de pessoas ligadas ao construto QERA são semelhantes. Existem variáveis importantes que podem influenciar nos resultados, como aspectos regionais, culturais e de porte diferente da IFES.

Embora ainda seja o índice mais usado, o *Alpha* de Cronbach apresenta limitação: é sensível ao tamanho de amostra, com tendência a tornar-se significativo (isto é, a aumentar seu valor) à medida que aumenta a amostra, por ser baseada em correlação. Diante desta limitação, formas alternativas como os índices de Ômega e Beta têm sido utilizadas (SALDANHA et al. 2016).

Por último, o processo de validação de conteúdo encontra nas escalas de clareza e pertinência caminho objetivo para futuras validações às quais o questionário deverá ser exposto, a exemplo das validades de construto e preditiva.

10 PRODUTO SOCIAL

O Produto Social (PS) consiste num Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria para Servidores de IFES (QERA-IFES/2) (Quadro 3).

A utilidade do QERA-IFES/2 envolve a produção de informações para orientar no campo da gestão de pessoas na IFES. Tem potencial para o estabelecimento de prioridades nas ações de planejamento da aposentadoria de servidores, redução de conflitos e ansiedades, ações de capacitação e avaliação de sistemas de gestão de saúde e qualidade de vida na aposentadoria.

O uso de instrumentos em ações de preparação para a aposentadoria, realizada em organizações públicas e privadas, permite a identificação de mudanças motivacionais e cognitivas que atuam como precursoras do comportamento final, alvo de possíveis intervenções. Adicionalmente, instrumentos assim embasados podem fornecer ao respondente *feedback* sobre seus estágios de mudança para os diferentes fatores de proteção relevantes na adaptação à aposentadoria. De posse desta informação, o respondente pode estabelecer (a) alvos de investimento e (b) monitorar eventuais mudanças dos sujeitos em vias de aposentadoria. Por fim, estas informações podem subsidiar a tomada de decisão, pelo profissional que atua em programas de preparação para a aposentadoria, acerca da seleção de procedimentos adequados que suscitem diferentes processos de mudança e promovam a transição entre estágios de mudança, de acordo com o ritmo de mudança individual (FRANÇA et al, 2014).

A Escala de Likert, criada por Rensis Likert, em 1932, tem sido empregada mais frequentemente para a mensuração de atitudes sociais e consiste tipicamente de um conjunto de enunciados que expressam alguma afirmação sobre atitude, seguido cada enunciado de alternativas que indicam o grau de concordância ou discordância de cada respondente em relação ao seu conteúdo. As alternativas são comumente em número de cinco (OMOTE, 2005).

Cerca de metade dos enunciados deve ser positiva e outra metade, negativa. Quando há concordância com o conteúdo do enunciado positivo, esta corresponde a atitudes favoráveis; e quando há concordância com o conteúdo de um enunciado negativo, ficam evidenciadas atitudes desfavoráveis. Na atribuição de pontos às respostas assinaladas, o valor de cada enunciado deve ser considerado. Para itens positivos, a alternativa que expressa maior grau de concordância deve receber a maior pontuação e a que expressa o maior grau de discordância, a menor pontuação (OMOTE, 2005).

Quadro 3 - QERA-IFES/2 (O produto técnico)

QERA (Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria)										
<p>Considerando que o(a) Sr.(a) está para se aposentar, qual é a certeza de que as coisas citadas abaixo irão acontecer?</p> 	<p>ATENÇÃO! Os itens do QERA-IFES não devem ser respondidos, apenas julgá-los quanto a CLAREZA e PERTINÊNCIA. Se desejar, poderá escrever algum comentário no espaço abaixo reservado.</p>									
	ESCALA DE CLAREZA					ESCALA DE PERTINÊNCIA				
ITENS do QERA-IFES/2	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
1. Deverei mudar minha rotina diária.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
2. Terei uma melhor qualidade de vida.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
3. Terei mais tempo para mim.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
4. Terei mais tempo para a minha família.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
5. A minha saúde física irá melhorar.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
6. A minha saúde mental irá melhorar.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
7. A minha saúde espiritual irá melhorar.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
8. Poderei fazer outras coisas que hoje não posso fazer.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
9. Terei que procurar novas atividades.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
10. Poderei realizar trabalhos voluntários.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
11. Poderei realizar cursos diferentes.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
12. Deverei ficar com tempo ocioso.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
13. Poderei me dedicar a atividades prazerosas.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
14. Terei mais tempo para cuidar de mim.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
15. Poderei me dedicar as artes, pintura ou outras atividades.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
16. Poderei me dedicar a espiritualidade.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
17. Poderei viajar mais.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
18. Poderei descansar bastante.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
19. Me sentirei mais feliz.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
20. Estarei preparado(a) a uma nova rotina diária.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
Comentários:										

Agradecemos sua participação.

Fonte: elaborado pelo autor, 2016

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Lília Núbia et al . Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 796-802, dez. 2009 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000400009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 jul. 2016.
- ANDRETTA, Ilana; OLIVEIRA, Margareth da Silva. A técnica da entrevista motivacional na adolescência. **Psicol. clin.** [online]. v.17, n.2, pp. 127-139. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pc/v17n2/v17n2a10.pdf>> Acesso em: 24 jul. 2016.
- BALBINOTTI M.A.A., Para se avaliar o que se espera; reflexões acerca da validade dos testes psicológicos. **Aletheia**, Canoas, RS, v.1, n.21, p. 43-52, 2005.
- BANDURA, Albert. **Self-efficacy: the exercise of control**. New York: W.H. Freeman, 1997.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1986.
- BRASIL. **Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987**. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 1987.
- BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005**. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Educação 2005.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República; 1990.
- BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 1994.
- BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 2003.
- BRASIL. MPOG. Secretaria de Recursos Humanos. Relatório final da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal: **A Democratização das Relações de Trabalho**: Um novo olhar sobre a política de gestão de pessoas da Administração Pública Federal. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Recursos Humanos. Brasília: MP, 2009.
- BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho et al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?. **Rev. bras. geriatr. gerontol.**, Rio de Janeiro , v. 16, n. 2, p. 259-272, 2013.

CANTOR, A.B., Sample Size Calculations for Cohen's Kappa. **Psychological Methods**, v. 1, n. 2, p 150–153, 1996.

CASSEP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M.A.A.; TEODORO M.L.M. Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para adaptação de instrumentos. In: PASQUALI, L. (Col.). **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p.550-520.

CORTINA, J. M. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. **Journal of Applied Psychology**. v. 78, p. 98-104. 1993.

CRONBACH, L. et al. The dependability of behavioral measurements: Theory for generalizability of scores and profiles. **New York: John Wiley**. 1972.

CRUZ, M. A. G. Adiado o pós-carreira: um estudo sobre os ‘fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma Instituição de Pesquisa. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração) da Universidade de Taubaté, 2011.

EVERITT, B.S.; DUNN, G., **Applied Multivariate Data Analysis**, Halsted Press, New York, 1991.

FONTOURA, Daniele dos Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves de. O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. **Educ. Real.**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, mar. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-2362015000100053&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 08 abr. 2016

FRANCA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini; IGLESIAS, Fabio. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 75-84, jun. 2014.

FRANÇA, Lúcia Helena de Freitas Pinho; CARNEIRO, Verônica Lopes. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Rev. Bras. Geriatr. Geront.**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p.429-447, 2009.

Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/272400608_Programas_de_preparacao_para_a_aposentadoria_um_estudo_com_trabalhadores_mais_velhos_em_Resende_RJ>. Acesso em: 21 jun. 2016.

FRANÇA, L. H.. **Attitudes towards retirement: a cross-cultural study between. New Zealand and Brazilian Executives**. PhD Thesis, The University of Auckland, NZ, 2004.

FRANÇA, L. H.. **O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FRANÇA, L.H. Bem estar e qualidade de vida na aposentadoria. In: Ferreira M.C. e Mendonça H, (Org.). **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e organizacionais**. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2012.

FRANÇA, L. H.. Influências sociais nas atitudes dos 'top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC: Revista de Administração Contemporânea**, v.13, n.1, p.17-35, 2009. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000100003>>. Acesso em: 10 jun. 2016

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia.Ciência e Profissão**, v. 4, n. 29, p. 738-751, 2009.

FRANÇA L. H., VAUGHAN G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicol. Estud**; v. 13, n. 2, p. 207-16.2008.

FRANCISCONI, C. F.; GOLDIN, J. R. Ética aplicada à pesquisa. **Cadernos de Ética em Pesquisa**, v.5, n.9, p. 8-9, 2002.

GILL T.M, ALVAN N.D, FEINSTEIN M.D. A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. **J Am Med Assoc**; 272, p. 619-626.1994.

GWET, K., **Handbook of Inter-Rater Reliability: The Definitive Guide to Measuring the Extent of Agreement Among Multiple Raters**. 3. ed. Edition. Advanced Analytics, LLC. Maryland, USA. 2012.

GWET, K.L. Computing inter-rater reliability and its variance in the presence of high agreement. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology** , n.61, p.29-48, 2008.

HAYES, B. E. Measuring Customer Satisfaction: Survey design, use and statistical analysis methods. **Milwaukee, Wisconsin: ASQC Quality Press**, 1998.

HERNANDES-NIETO, R., **Contributions to statistical analysis**. Mérida: Los Andes University Press, 2002.

KALACHE A, VERAS R.P., RAMOS L.R. O envelhecimento da população mundial: um desafio novo. **Rev. Saúde Pública**.v.21, n.3, p. 200-10, 1987.

LEANDRO-FRANCA, C.; MURTA, S. G.; IGLESIAS, F. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo , v. 15, n. 1, p. 75-84, jun. 2014 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 17 jun. 2016.

MILES, M. B. &Huberman, A. M.**Qualitative data analysis: an expanded source book**. Thousand Oaks: Sage.1994.

MINAYO M.C.S., HARTZZ.M.A., BUSS P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. saúde coletiva**; v.5, p.7-18,2000.

MORAES, João Feliz Duarte de. **Fatores Determinantes do Envelhecimento Bem Sucedido do Idoso Socialmente Ativo da Região Metropolitana de Porto Alegre**. 2004.137f. Tese. (Doutorado em Medicina) — Instituto de Geriatria e Gerontologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

OMOTE, S. Medidas de atitudes em relação à inclusão. In **Anais da 57ª Reunião Anual da SBPC**, 17 a 22 de julho 2005, Fortaleza.

PATTON, M. Q. **Qualitative evaluation and research methods**. 2.ed. Newbury Park, CA: Sage, 1990.

ROCHA A.D et al. Qualidade de vida, ponto de partida ou resultado final? **Ciênc. saúde coletiva**; v. 5 p. 63-81, 2000.

RODRIGUES, N. C. Aspectos sociais da aposentadoria. In: C. R. Schons & L. S. Palma (Org.). **Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social**. Universidade Federal de Passo Fundo (UPF), Passo Fundo, BR, 2000, p. 21-25.

RODRIGUES M et al. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Rev. Bras. Orientac. Prof.** v.6, n.1, p. 53-62, 2005.

ROMANINI, D. P.; XAVIER, A. A. P.; KOVALESKI, J.L. **Aposentadoria: período de transformações e preparação**, 2004.

RUBIO, D.M. et al. Objectifying content validity: conducting a content validity in social work research. **Soc Work Res**, v.27, n. 2, p.94-105, 2003.

SALDANHA, R.P. et al.. Adaptação e validação de medidas em saúde. In: LAZZAROTTO, A.R.; ASSIS, M.C.S. **Temas Emergentes em Saúde**. Canoas, RS: Ed. Unilasalle, 2016. p.27-38.

SHULTZ, K. S.; MORTON, K., WERCKERLE, J. R. The influence of push and pull factors on voluntary year retirees, retirement decision and adjustment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 53, n.1, p.45-57, 1998.

STREINER, D. L. Being in consisten tabout consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. **Journal of Personality Assessment**. v. 80, p. 217-222. 2003.

TILDEN, V.P.; NELSON, C.A.; MAY B.A., Use of qualitative methods to enhance content evalidity. **Nurs Res**, v.39, n.3, p.172-175, 1990.

TINSLEY, H. E. A., Bowman, S. L. & Ray, S. B. Manipulation of Expectancies about counseling and psychotherapy: Review and analysis of expectancy manipulation strategies and results. **Journal of Counseling Psychology**, 35, 99-108. 1988.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N., SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

WORD HEALTH ORGANIZATION. **Health Promotion Glossary**. Word Health Organization: Geneva, 1998.

ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e Assentimento

Todos os participantes assinarão Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para a autorização da coleta e análise dos dados, cientes que as informações geradas serão divulgadas, via relatório e publicações, seguindo os princípios éticos da pesquisa em saúde.

Os princípios de bioética – beneficência, não-maleficência, justiça e autonomia permearão todos os passos deste estudo, assim como a garantia da confidencialidade das informações trazidas pelos participantes. Desta forma, somente a equipe da pesquisa terá acesso ao banco de dados e qualquer informação que possa revelar a identidade dos pacientes será confidencial e tratada com sigilo profissional. As informações confidenciais serão guardadas à parte do banco de dados usado para as análises. No banco de dados os sujeitos serão identificados apenas por iniciais.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Convidamos o(a) Sr(a) para participar da Pesquisa: ATITUDES DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR EM PORTO ALEGRE, DIANTE DA APOSENTADORIA

Pesquisador responsável: Luiz Carlos Mai Junior, E-mail: maijr@zipmail.com.br

Corresponsável: Prof. José Carlos de Carvalho Leite – PhD. E-mail: jcdc.leite@gmail.com

1. Justificativa e objetivo da pesquisa: Este estudo acessa as atitudes dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior de Porto Alegre/RS diante de sua aposentadoria e como estão se preparando para esta transição. Para isso, tem como objetivo desenvolver um questionário padronizado para avaliar as expectativas dos resultados da aposentadoria. Os participantes desta pesquisa são servidores técnicos administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior. O estudo (a) desenvolverá os itens do questionário de expectativas dos resultados da aposentadoria a partir de entrevistas temáticas com 4 participantes e (b) apresentará os resultados de validade de conteúdo com a avaliação de 44 servidores sobre os níveis de clareza da linguagem e pertinência dos itens do novo questionário.

2. Procedimentos da pesquisa: Participarão do estudo o total de 48 servidores públicos federais de uma Instituição Federal de Ensino Superior de Porto Alegre. Na primeira fase,

serão entrevistados 4 servidores, próximos à aposentadoria que estão recebendo abono permanência (objetivo específico “a”). Os participantes serão convidados pessoalmente, após contato prévio através dos canais de comunicação da universidade pública federal participante no estudo. Serão entrevistados no seu local de trabalho em uma sala privativa, sem prejuízo de sua carga horária. Na segunda fase, serão entrevistados 44 servidores também em final de carreira funcional (objetivos específicos “b e c”). Portanto, trata-se de um estudo com delineamento misto, onde um estudo qualitativo (identificado como sendo a primeira fase) gera informações para um estudo transversal de natureza quantitativa (a segunda fase) que acessa a validade de conteúdo (PATTON, 1990).

O Sr.(a) Servidor(a) na condição de Juiz(a)-avaliador(a) receberá uma cópia impressa do Questionário de Julgamento do *QERA* (Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria). Os(as) juízes(as) deverão apontar o nível de clareza e pertinência de cada uma das questões da escala de expectativas de resultados para servidores de IFES brasileiras. Não deverão ser respondidas as questões do questionário, apenas julgá-las quanto a clareza e pertinência além de comentários que julgarem necessário. Quaisquer instruções e esclarecimentos por parte de juízes(as), poderão ser obtidas a qualquer momento com o Pesquisador responsável pelas vias de contato aqui informadas.

3. Caso o Sr/Sra concorde em participar, a sua participação lhe tomará pouco tempo durante a jornada de trabalho diária, no caso dos servidores que estão recebendo abono permanência. Sua avaliação poderá ser feita durante um período entre a aceitação da participação e a data combinada para a entrega do questionário respondido, num prazo de até 5 (cinco) dias. Sendo assim, o julgamento/avaliação poderá ser feito em horário diverso da jornada de trabalho ou se durante a jornada, por etapas, utilizando pouco tempo da jornada de trabalho a cada vez. Estimamos que o tempo total que será utilizado, num período de 5 dias, será de 30 minutos.

4. Possíveis riscos, desconfortos: Envolvem especialmente: (a) o tempo para resposta ao questionário da escala de expectativas de resultados para aposentadoria, (b) o encontro com o pesquisador para receber as orientações sobre a atividade de julgador(a)/avaliador(a) e (c) a leitura das instruções contidas no questionário antes de seu preenchimento. Isto poderá atrapalhar o ritmo de trabalho do Juiz/Avaliador caso resolva responder durante sua jornada de trabalho. No caso de eventual incomodo ou (risco) resultante da participação do estudo, os participantes terão a opção de serem entrevistados fora do ambiente de trabalho, em qualquer horário que lhe for mais conveniente.

5. Benefícios decorrentes da sua participação: Contribuir diretamente para a validação do questionário para servidores de IFES brasileiras. Diretamente se beneficiará com indicadores que podem colaborar na preparação para aposentadoria e qualidade de vida dos servidores.

6. O Participante reconhece que foi igualmente informado:

- a) Que aceita participar da pesquisa e autoriza o uso dos dados fornecidos;
 - b) Da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimentos a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados à pesquisa;
 - c) A identificação do participante da pesquisa ficará no anonimato, e as informações serão utilizadas e publicadas para a elaboração e defesa da dissertação, qualquer informação que venha a identificar o participante ao longo da coleta de dados será omitida e substituída por números;
 - d) Os dados e o TCLE serão guardados por um período de 5 anos e posteriormente serão incinerados;
 - e) Da liberação de retirar meu consentimento a qualquer momento e por qualquer motivo e deixar de participar do estudo sem que isto acarrete prejuízo a minha pessoa no meu trabalho;
 - f) De que ao aceitar participar da pesquisa, autorizo o uso dos dados e que os mesmos serão utilizados para fins científicos na presente pesquisa.
 - g) Da garantia de que não será identificado quando da divulgação dos resultados e que as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados a presente projeto pesquisa;
 - h) De que não terá qualquer gasto (custo financeiro), ao aceitar participar da pesquisa.
 - i) Que essa pesquisa não apresenta nenhum risco ou prejuízo a saúde do indivíduo participante.
 - j) Essa pesquisa fornecerá benefícios não somente ao pesquisado, mas a todos os indivíduos servidores da IFES.
- 7) O presente documento, baseado no item IV das Diretrizes e Normas Regulamentos para a Pesquisa em Saúde, do Conselho Nacional de Saúde (resolução 466/2012), será assinado em

duas vias, de igual teor, ficando uma via em poder do participante e a outra com o pesquisador responsável.

Eu, _____, declaro que compreendi as informações do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e manifesto minha concordância em participar de forma livre e esclarecida desta pesquisa. Fui informado(a) de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento, acerca dos objetivos, da justificativa, dos procedimentos que deverei cumprir, dos riscos e dos benefícios e da maneira sigilosa e confidencial com que as informações a meu respeito serão tratadas. Estou ciente também de que, a qualquer momento, poderei solicitar novas informações e mudar a minha decisão de participar dessa pesquisa, assim como ter as informações a meu respeito retiradas do banco de dados, se eu assim desejar.

Para qualquer informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisador responsável **Luiz Carlos Mai Junior**, email: maijr@zipmail.com.br, telefone (51) **84264963**. Poderá também, se desejar, entrar em contato com a instituição a que pertence o pesquisador responsável que poderá ser contatada pelo e-mail CEP-Unilasalle: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br ou com a Instituição Co-participante através do Fone: + (55 51)3308-3738 ou E-mail: etica@propesq.ufrgs.br.

Coloco-me à disposição para qualquer esclarecimento sobre dúvidas com relação à pesquisa. Esse termo de consentimento livre e esclarecido foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário La Salle. _____

Porto Alegre, ____ de _____ de 2016.

Nome/Carimbo e Assinatura do (a)
Participante

Nome e assinatura do pesquisador

Responsável pela pesquisa

Luiz Carlos Mai Junior

ANEXO B - Termo de Compromisso com os Dados Utilizados na Pesquisa

Os dados serão utilizados apenas para fins científicos e na respectiva pesquisa, não os associando a identificação dos sujeitos.

ANEXO C – Tópicos usados nas entrevistas qualitativas que geraram os itens para o QERA-IFES

Expectativas de resultados diante da aposentadoria

1. Fale sobre o seu trabalho, o que ele significava para você?
2. Fale sobre sua trajetória como funcionário público federal?
3. Como tu defines a aposentadoria?
4. Como tu defines estar aposentado?
5. Que mudanças esperas conseguir na vida, como aposentado?
6. O que poderia acontecer para que sua aposentadoria não desse certo?
7. Como você se imagina daqui a 1 ano? . . . e daqui a 3 e 5 anos?
8. Diga uma importante razão para mudar o que você pensa sobre sua aposentadoria.
9. Que outras coisas você consegue ver que possam te auxiliar na aposentadoria?
10. Você participou de algum seminário de preparação para aposentadoria?
11. Caso tenha participado de algum seminário de preparação para aposentadoria, isto está lhe ajudando na decisão para aposentadoria?
12. A sua família está ajudando na sua decisão de aposentar-se?
13. Que razões você consegue ver para mudar suas atitudes diante da aposentadoria?
14. Percebe prejuízos decorrentes de aposentar-se? Que prejuízos?
15. O que você pretende fazer com seu tempo livre após a aposentadoria?
16. Como você vê o trabalho voluntário?
17. Como você vê a espiritualidade?
18. Que benefícios o Sr/Sra consegue ver como aposentado?

Fonte: elaborado pelo autor, 2016.

ANEXO D - Questionário de Julgamento do QERA-IFES/2 (versão final).

QERA (Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria)										
<p>Considerando que o(a) Sr.(a) está para se aposentar, qual é a certeza de que as coisas citadas abaixo irão acontecer?</p> 	<p>ATENÇÃO! Os itens do QERA-IFES não devem ser respondidos, apenas julgá-los quanto a CLAREZA e PERTINÊNCIA. Se desejar, poderá escrever algum comentário no espaço abaixo reservado.</p>									
	ESCALA DE CLAREZA					ESCALA DE PERTINÊNCIA				
ITENS do QERA-IFES/2	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
1. Deverei mudar minha rotina diária.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
2. Terei uma melhor qualidade de vida.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
3. Terei mais tempo para mim.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
4. Terei mais tempo para a minha família.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
5. A minha saúde física irá melhorar.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
6. A minha saúde mental irá melhorar.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
7. A minha saúde espiritual irá melhorar.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
8. Poderei fazer outras coisas que hoje não posso fazer.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
9. Terei que procurar novas atividades.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
10. Poderei realizar trabalhos voluntários.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
11. Poderei realizar cursos diferentes.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
12. Deverei ficar com tempo ocioso.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
13. Poderei me dedicar a atividades prazerosas.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
14. Terei mais tempo para cuidar de mim.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
15. Poderei me dedicar as artes, pintura ou outras atividades.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
16. Poderei me dedicar a espiritualidade.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
17. Poderei viajar mais.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
18. Poderei descansar bastante.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
19. Me sentirei mais feliz.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
20. Estarei preparado(a) a uma nova rotina diária.	pouquíssimo clara	pouco clara	apenas clara	muito clara	muitíssimo clara	pouquíssimo pertinente	pouco pertinente	apenas pertinente	muito pertinente	muitíssimo pertinente
Comentários:										

Agradecemos sua participação.

Fonte: elaborado pelo autor, 2016

ANEXO E - Informações Sócio-Demográficas

A identificação do servidor visa comprovar que o mesmo preenche os requisitos para participar da pesquisa ATITUDES DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR EM PORTO ALEGRE, DIANTE DA APOSENTADORIA, cujo Pesquisador Responsável é Luiz Carlos Mai Junior. Destina-se também a dar privacidade e garantia do participante diante aos dados que fornecerá a pesquisa, em relação aos demais participantes da pesquisa, tudo conforme disposição do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE firmado pelas partes. As informações fornecidas serão resguardadas pelo Pesquisador responsável sob as penas legais.

Data: ____/____/2016.

Nome: _____

Idade: _____ anos Gênero: () H () M

Função/Cargo na IFES _____

Recebe abono permanência: SIM () NÃO ()

Escolaridade: _____

Anexo F – Artigo a ser submetido à Revista Serviço Social e Sociedade

**ATITUDES DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE
ENSINO SUPERIOR EM PORTO ALEGRE, DIANTE DA
APOSENTADORIA**

Luiz Carlos Mai Júnior^{1*}

José Carlos de Carvalho Leite²

* Autor para correspondência.

(1) Assistente Social (ULBRA-RS), mestrando em Saúde e Desenvolvimento Humano (UNILASALLE-RS) e técnico-administrativo da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Residente a rua Prof. Carvalho de Freitas, 1160, Porto Alegre, CEP 91720090 - RS, Brasil. E-mail: majr@zipmail.com.br

(2) Psicólogo (Unisinos), mestrado em Psicologia (UFRGS), PhD em Psicologia (Universidade de Londres). Professor do Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano, Unilasalle-Canoas.

Resumo

O estudo desenvolveu e validou um questionário de expectativas dos resultados da aposentadoria. Participaram 48 servidores públicos. Entrevistas temáticas com 4 servidores geraram a versão inicial do Questionário de Expectativas do Resultado da Aposentadoria (QERA-IFES). Análises de conteúdo e de confiabilidade realizada com 44 servidores acessou os níveis de clareza e pertinência resultou na eliminação de dois itens, gerando o QERA-IFES/versão final. Futuros estudos deverão prosseguir na validação desse questionário, a exemplo da validade preditiva.

Palavras-chave: Atitudes. Preparação para aposentadoria. Servidores públicos.

Abstract

The study developed and validated a standardized questionnaire on outcome expectations of retirement. A total of 48 administrative technical servers were interviewed. Thematic interviews with 4 servers generated an questionnaire on outcome expectations (QERA-IFES). Content and reliability analyses were performed with 44 servers, resulting the elimination of two items and generating QERA-IFES/final version. Future studies should continue the validation process of this questionnaire, such as information on predictive validity.

Keywords: Attitudes. Preparing for retirement civil servants

INTRODUÇÃO

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população idosa cresce de forma acelerada nos últimos anos. Em 2008, para cada grupo de 100 crianças de 0 a 14 anos de idade existiam 24,7 idosos de 65 anos de idade. Estima-se que, em 2050, para cada criança de 0 a 14 anos de idade existirão 172,7 idosos. Esta projeção possibilita uma reflexão sobre as implicações do encerramento da carreira profissional na atualidade. As repercussões da aposentadoria relacionadas ao âmbito subjetivo e emocional também podem interferir nos padrões alimentares. Por exemplo, a solidão familiar e social da população idosa acarreta na perda de interesse pela alimentação, que pode ser ocasionada pelas mudanças no contexto em que esta ocorre. No ambiente de trabalho, especialmente no período anterior à aposentadoria, os momentos destinados à alimentação são geralmente compartilhados com os colegas de trabalho, uma vez que os horários e locais das refeições eram semelhantes e pré-determinados (ALVARENGA, 2015).

O mundo do trabalho, por ser dinâmico e permeado por diferentes significados, assume características próprias e sofre transformações de acordo com as questões próprias de

cada época. Na contemporaneidade, uma das mais importantes transformações em relação ao trabalho é a adaptação às consequências do aumento da expectativa de vida, que prolongaram a permanência no mercado de trabalho e aumentaram o tempo que as pessoas vivem dependentes da aposentadoria. Este novo contexto fez emergir duas necessidades prementes: (a) ver os aposentados como produtivos e (b) propiciar bem-estar e qualidade de vida àqueles que estão vivendo mais (BRESSAN, 2013). Assim, aposentar-se, para muitos, significa a perda do ponto de referência e, quando se perde o papel profissional, outros fatores também acabam se perdendo. A vida social, compromissos, horários, o ser útil são alguns exemplos. A tal mudança de inserção social, tem se associado maior incidência de doenças físicas e emocionais (ROMANINI et al, 2004).

A aposentadoria é um fenômeno do mundo moderno e das sociedades industrializadas. As novas formas de trabalho, como o emprego assalariado, e as modificações na estrutura social do século XIX, contribuíram para a criação da instituição aposentadoria. Pensada inicialmente como um tipo de esmola do Estado, a aposentadoria se transformou em um direito social e em um novo estágio de vida que goza de seu próprio nome, bem como de estrutura legal (FONTOURA; OLIVEIRA 2015). Em nossa sociedade, densamente imbuída pela lógica capitalista, o trabalho não se constitui apenas como uma fonte de renda para o homem. É por meio desta atividade essencialmente humana que o sujeito organiza seus horários, rotinas, estabelece planos, metas e aspirações, constrói seus laços afetivos, exerce sua criatividade, garante sua independência e expressa sua produtividade (RODRIGUES, 2005). Ao mesmo tempo, considerando que a maioria das organizações de trabalho ainda não adotam programa de preparação para aposentadoria (PPA), a ausência de tal programa tem causado impactos psicossociais importantes pelo rompimento drástico com o trabalho; um desses impactos tem sido descrito por aposentados como sendo a perda do sentido da vida e a morte da inclusão social (RODRIGUES, 2000).

Para Shultz, Mortone Werckerle, (1998), a decisão de postergar a aposentadoria pode ser influenciada por vários fatores que "puxam" ou "empurram" - o chamado efeito *pull* (para dentro) e *push* (para fora) - esses trabalhadores para o mundo do trabalho. Os fatores *pull* abrangeriam os aspectos positivos, como lazer ou atividades de voluntariado, os fatores *push* seriam negativos, como saúde debilitada ou insatisfação com o trabalho. Os efeitos *pull* (positivo) e *push* (negativo) são importantes diferenciadores na decisão da aposentadoria, mas o efeito de *push* tende a ser mais relevante após a decisão.

Embora a aposentadoria no Brasil não implique necessariamente a retirada completa do trabalhador do mundo do trabalho, é fato também que a sua decisão pode representar para

os trabalhadores um rompimento com a atividade profissional. Nesse sentido, diversos autores enfatizam a necessidade de uma preparação, dado que esse rompimento pode provocar um sentimento de exclusão do mundo produtivo e de perda das fontes principais de valorização e de identidade para os trabalhadores (FRANÇA, 2004, 2008, 2009; RODRIGUES, 2000; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). O aumento da população idosa no Brasil justifica a necessidade de avaliar os aspectos que podem interferir na qualidade de vida de aposentados. Portanto, considerando (a) as questões de saúde, econômicas e sociais que envolvem o processo de aposentadoria e, (b) a conseqüente necessidade de desenvolver programas que contribuam para preparar os indivíduos para este momento, torna-se necessário desenvolver pesquisas que investiguem como os trabalhadores percebem esta transição e quais aspectos podem interferir para o seu bem-estar na aposentadoria. Visando contribuir para o maior entendimento do processo de término da vida funcional e de promoção da qualidade de vida, este estudo enfoca a importância do planejamento para a aposentadoria, em servidores de uma universidade federal.

Aposentadoria do servidor

O Regime Jurídico Único dos Servidores – RJU, Lei 8112 de 16 de dezembro de 1990 dispõe sobre o regime jurídico do servidor público civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Seu artigo nº 243 submete, na qualidade de servidor público, os servidores dos Poderes da União, dos ex-territórios, das autarquias, inclusive os em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação (BRASIL, 2009).

Uma das principais mudanças para o servidor ocorre com a instituição de regras de transição para os que ingressaram antes de 16 de dezembro de 1998 no serviço público, como aquela que consiste em aplicar o percentual de 20% sobre o tempo que faltava para a aposentadoria integral na data de 16 de dezembro de 1988 para obter esse benefício e de 40% sobre o tempo que faltava para a aposentadoria proporcional naquela data (BRASIL, 2009). A idade mínima para a aposentadoria voluntária integral e proporcional passou a ser de 48 anos para a mulher e 53 anos para o homem, com mínimo de cinco anos de efetivo exercício no cargo, tanto para o homem quanto para a mulher (BRASIL, 2009).

No ano de 2003, foi editada a Emenda Constitucional nº 41 que modificou a idade mínima para as aposentadorias dos servidores: 55 anos para as mulheres e 60 para os homens,

respeitado um tempo mínimo de contribuição de 35 anos para homens e 30 para mulheres. Há ainda a exigência de no mínimo 20 anos no serviço público e dez anos na carreira, além de cinco anos de exercício no último cargo para aposentadoria integral com paridade plena (BRASIL, 2009).

Em 2005 foi editada a Emenda Constitucional nº 47 que possibilita também a aposentadoria integral e a paridade plena para quem ingressou no serviço público até 16 de dezembro de 1998. Exige, para isso, 60 anos de idade para homens e 55 anos para mulheres, reduzida em um ano a idade, para cada ano de tempo de contribuição que exceder o mínimo. O tempo mínimo de contribuição é de 35 anos para homens e de 30 anos para mulheres (BRASIL, 2009). Resumidamente o direito a aposentadoria pela Emenda Constitucional nº 47, se dá quando a soma entre o tempo de contribuição e a idade resulta no número 95 para os servidores e 85 para as servidoras (BRASIL, 2009).

Abono permanência

O abono de permanência foi criado pela Emenda Constitucional nº 41/2003, trata-se de uma vantagem financeira para o servidor público efetivo, que opta por permanecer trabalhando, mesmo tendo adquirido o direito a se aposentar. Consiste no pagamento do valor que equivale à contribuição do servidor público para a previdência social própria ou Plano de Seguridade Social do Servidor Público – PSS, que correspondente a 11% de sua remuneração, esse valor é restituído pelo Tesouro Nacional no mesmo valor (BRASIL, 2009).

O Abono de Permanência tem duplo objetivo: Incentivar o servidor que adquiriu o direito a sua aposentadoria a permanecer na atividade até que complete os 70 anos de idade, data em que, compulsoriamente será aposentado e, promover economia ao Tesouro Nacional, pois assim consegue postergar no tempo a dupla despesa que teria por pagar proventos de aposentadoria e remuneração a quem o substituirá (BRASIL, 2009). Os servidores públicos da União, dos Estados, do DF e dos municípios poderão trabalhar até os 75 anos antes de serem obrigados a se aposentar. A presidente Dilma Rousseff promulgou a Lei Complementar Nº 152, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2015 (LC 152/15), que dispõe sobre a idade máxima para permanência no serviço público. Pela regra antiga, essa aposentadoria se dava aos 70 anos.

Existem duas regras para que o servidor possa requerer seu abono de permanência, a primeira diz que o servidor terá que cumprir três requisitos conforme a Emenda Constitucional nº 41/2003: Para as mulheres a primeira regra prevê que ela terá que possuir 20 anos de serviço público, 30 anos de contribuição e 55 anos de idade. Para os homens, 20 anos de serviço público, 35 anos de contribuição e 60 anos de idade. Já a segunda regra, prevê que

o servidor terá que cumprir os seguintes requisitos conforme a mesma emenda: A contagem de tempo total para na data de 16 de dezembro de 1998, o tempo que falta para completar 30 ou 35 anos de contribuição será somado a 20% deste tempo, chamado de pedágio, e ter a idade mínima de 48 anos para as mulheres e 53 para os homens em 16 de dezembro de 1998 (BRASIL, 2009).

A saúde do servidor

Recentemente o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Secretaria de Recursos Humanos, criou a Portaria SRH no. 1.261 de 05 de maio de 2010, que objetiva instituir a Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS (Portaria nº 1.261, 2010). Esta política prevê a implementação de PPAs, além de outras ações de promoção e assistência à saúde do servidor público federal. Tal política pública se alinha a outras, um pouco mais antigas, como a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, 1994) e o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, 2003) que também prevêem a oferta de PPAs como ações de promoção de saúde no envelhecimento.

No âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE), vinculadas ao Ministério da Educação, a estrutura do plano de carreira dos docentes é regida pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) (BRASIL, 1987) e os cargos técnico-administrativos pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (TAs) em Educação (PCCTAE) (BRASIL, 1990). O PCCTAE organiza-se em cinco níveis de classificação, A, B, C, D e E, elaborados conforme o conjunto de mesma hierarquia, requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições (BRASIL, 2005).

Expectativas dos resultados de comportamentos

O construto *expectativas* pode ser definido como declarações de probabilidade (a) relativa à ocorrência de um evento (por exemplo, ‘eu vou estar aposentado a qualquer momento nos próximos dois meses’) ou (b) à uma condição existente (por exemplo, ‘Meu salário irá diminuir com a aposentadoria.’). Assim, as expectativas podem ser mais bem avaliadas se pedirmos aos entrevistados o que eles acham que vai acontecer como resultado de determinado evento (TINSLEY et al., 1988).

Expectativas de resultado referem-se às crenças dos indivíduos de que certos comportamentos, como mudar o estilo de vida após aposentadoria, irão ou não acarretar mais benefícios do que perdas se forem os resultados desejados (BANDURA, 1986). Nesse sentido, os resultados de tais expectativas podem ser classificados em efeitos físicos, efeitos

sociais e reações auto-avaliativas quanto ao próprio comportamento do indivíduo (BANDURA 1986, 1997). As expectativas positivas sobre os efeitos físicos podem incluir agradáveis experiências sensoriais e prazer físico; o negativo podem ser experiências aversivas sensoriais, dor e desconforto físico. As expectativas positivas sobre os efeitos sociais incluem manifestações de interesse, aprovação e reconhecimento social, uma compensação monetária; no lado negativo que incluem desaprovação e rejeição social, a privação de privilégios e as sanções aplicadas. As expectativas positivas de reações auto-avaliativas para o próprio comportamento incluem antecipação de reconhecimento social, auto-satisfação e ganho de auto-estima; em um lado negativo que incluem antecipação de isolamento social. Assim, as expectativas positivas servem como incentivos e as negativas como desincentivos à adaptação comportamental em uma nova e inevitável condição de vida, a exemplo da aposentadoria.

Expectativas quanto ao resultado da aposentadoria

Os modelos de cognição social contribuem para o entendimento da motivação para iniciar e manter comportamentos de manutenção da qualidade de vida (BANDURA, 1997, 1986). Estudos empíricos nessa perspectiva indicam que as expectativas dos indivíduos quanto às mudanças ao longo da vida têm papel relevante na seleção de estratégias e ambientes que poderão facilitar (ou não) a inclusão social quando tais mudanças tornam-se iminentes (a exemplo da aposentadoria). Na perspectiva da cognição social, as expectativas de resultados de comportamentos planejados têm sido um dos principais motivadores da realização de tais comportamentos. As expectativas de resultados são as crenças (convicções) pessoais de que um conjunto de ações (aquelas que envolvem o planejamento da aposentadoria), levará a determinadas consequências positivas e negativas (custos e benefícios), decorrentes do exercício de boas ações (BANDURA, 1997).

Se o comportamento planejado for iniciar e manter-se em atividades comunitárias, as expectativas de resultados se referem às previsões de consequências positivas e negativas de tal iniciativa. Portanto, a adequação do planejamento às necessidades e expectativas dos aposentados ou daqueles em vias de aposentadoria, permanece um desafio para a efetividade desses programas (ANDRETTA; OLIVEIRA, 2005).

Tanto para aquele que deseja continuar no mercado como para aquele que vislumbra a sua saída, é preciso que a gestão de pessoas dispense atenção especial em relação àqueles trabalhadores motivados a permanecer no trabalho e com dificuldades para sequer imaginar-se com o tempo livre que terá no futuro. Uma forma de analisar as probabilidades de adaptação à aposentadoria é investigar como o grupo de trabalhadores, homens e mulheres, distribuem o

tempo entre seus interesses, atividades e relacionamentos e quais são as suas expectativas para o futuro sem o trabalho (FRANÇA, 2002; FRANÇA e SOARES, 2009).

Proposta do presente estudo

A preparação para aposentadoria é hoje, no Brasil, matéria legal pressupondo a responsabilidade tanto do governo quanto das organizações de trabalho, em preparar e estruturar psicologicamente os trabalhadores para a transição, para a aposentadoria (Brasil - Lei 8.842/94 art. 10 inciso IV alínea "c" também presente na Lei 10.741 art. 28 - Estatuto do idoso). Entretanto, nem todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas, estão seguindo a legislação, que precisa ser levada em consideração pelos órgãos de Recursos Humanos (FRANÇA, 2004, 2008, 2009; RODRIGUES, 2000; ZANELLI, SILVA e SOARES, 2010).

Os programas de preparação para a aposentadoria (PPA) devem lidar com dois aspectos fundamentais: reduzir os fatores de risco e estimular os determinantes de bem estar na transição, visando aposentadoria ativa através da construção ou redefinição de um projeto de vida. No projeto de vida, os aposentáveis são estimulados a refletir sobre dois aspectos importantes: o estilo de vida desejável e os investimentos necessários na promoção de saúde que deverá envolver relacionamentos sociais e afetivos, o lazer, esporte, voluntariado, alimentação, espiritualidade, a participação comunitária e as possibilidades de reinserção no mercado de trabalho (FRANÇA, 2009). O resultado de um planejamento para a aposentadoria tende a promover o bem-estar: preparando o indivíduo para desfrutar os aspectos positivos associados a essa nova etapa da vida e criar alternativas para lidar com os aspectos negativos, como por exemplo, as eventuais adaptações decorrentes de inevitáveis alterações na condição de saúde.

Portanto, o presente estudo pretende desenvolver um questionário padronizado para avaliar as expectativas dos resultados da aposentadoria. Especificamente, o estudo irá (a) elaborar um conjunto de itens que acessem as expectativas quanto aos resultados da aposentadoria, em servidores públicos em final de carreira funcional; (b) acessar os níveis de clareza e pertinência dos itens do questionário desenvolvido a partir do objetivo específico "a"; e (c) adaptar termos e formas dos itens do novo questionário, com base nos índices de clareza e pertinência e nas observações dos juízes avaliadores.

MÉTODO

Participantes e delineamento

Participaram do estudo o total de 48 servidores públicos federais de uma Instituição Federal de Ensino Superior de Porto Alegre. Na primeira etapa, foram entrevistados

4 servidores, próximos à aposentadoria que estão recebendo abono permanência (objetivo específico “a”). Os participantes foram convidados pessoalmente, após contato prévio através dos canais de comunicação da universidade pública federal participante no estudo. Foram entrevistados no seu local de trabalho em uma sala privativa, sem prejuízo de sua carga horária. Na segunda etapa, foram entrevistados 44 servidores também em final de carreira funcional (objetivos específicos “b e c”). Portanto, trata-se de um estudo com delineamento misto, onde um estudo qualitativo (identificado como sendo a primeira fase) gera informações para um estudo transversal de natureza quantitativa (a segunda fase) que acessa a validade de conteúdo (PATTON, 1990). O estudo seguiu as condições estabelecidas na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)/Unilasalle-Canoas e pelo CEP/IFES na condição de Instituição Co-participante.

Tamanho da amostra

Na primeira etapa, constatou-se que o tamanho de amostra de quatro sujeitos foi suficiente para obter saturação de unidades (ou categorias) significativas (MILES; HUBERMAN, 1994; PATTON, 1990) das experiências de estar em preparação para a aposentadoria. Na segunda etapa, o tamanho de amostra levou em conta os seguintes parâmetros (GWET, 2012): um grau de concordância (pré-determinado) entre os avaliadores (p_d), um grau de concordância (ao acaso) entre os avaliadores (p_a), um erro relativo associado aos graus de concordância (r) das informações produzidas por esses avaliadores, um tamanho de amostra inicial (n_0) e o tamanho da população (N). Os parâmetros foram organizados na seguinte fórmula (figura 1), que tem sido considerada em estudos sobre níveis de concordância inter-avaliadores (GWET, 2008; CANTOR, 1996).

Figura 1 – Cálculo de tamanho de amostra em estudos de avaliação da concordância inter-avaliadores

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0 / N} \quad , \text{ onde} \quad n_0 = \frac{1}{r^2 (p_d - p_a)^2}$$

Considerando as seguintes condições: (a) que o grau de concordância (ao acaso) entre os avaliadores (p_a) seja igual a ZERO e que valores de p_d sejam usados em lugar de $p_d - p_a$ (GWET, 2008), (b) que o grau de concordância entre os avaliadores seja de 50% ($p_d=0,5$), (c)

N=400, o número de funcionários com abono permanência na IFES em questão (isto é, em condições de aposentadoria), (c) que 30% seja o erro relativo ($r=0,3$), e (d) que 10% desses funcionários recusem participação; o número mínimo do tamanho de amostra foi de 44 avaliadores ($n=44$).

Procedimentos da coleta de dados

A coleta de dados procedeu-se em duas etapas. Na primeira etapa, foram convidados 04 participantes (juízes/avaliadores) pelo pesquisador principal após contato prévio através dos canais de comunicação da IFES, quando receberam os esclarecimentos sobre os objetivos do estudo e o que deles seria esperado na função de avaliadores do conteúdo do QERA-IFES. Na ocasião, lhes foram apresentados os seguintes protocolos: (a) o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo os esclarecimentos éticos, como garantia de privacidade, liberdade de participar ou, mesmo autorizando a participação, de desistir a qualquer momento da pesquisa, os riscos e benefícios de participar do estudo, o tempo estimado para fornecer as informações; e (b) a ficha de informações sócio demográficas e (c) entrevista temática para a elaboração de um conjunto de itens, com roteiro tópico pré-definido. Os participantes responderam ao pesquisador as informações solicitadas que foram gravadas. O resultado dessa etapa foi a elaboração de um conjunto inicial de itens, gerando a do questionário (QERA-IFES). Na segunda etapa da coleta de dados, o QERA-IFES foi submetido a avaliação de 44 juízes (avaliadores) para acessar os níveis de clareza e pertinência dos itens, bem como proceder possíveis adaptações no novo questionário. Informações sócio demográficas também foram obtidas nesta etapa.

Medidas

Informações sócio demográficas: Informações como, a idade, gênero, função/cargo na IFES, tempo no cargo/função em anos, formação (graduação e pós-graduação) foram obtidas em formulário separado, reservando somente ao investigador principal a identificação dos entrevistados.

Entrevistas temáticas: Foram realizadas entrevistas exploratórias individuais, baseadas em roteiro temático pré-definido que incluiu: (a) a experiência de estar próximo à aposentadoria, (b) as expectativas quanto ao apoio social fora do ambiente de trabalho, e (c) as expectativas de resultado – vantagens e desvantagens - de aposentar-se.

Medida de clareza e pertinência do novo Instrumento de avaliação (QERA-IFES): Foram acessados os níveis de clareza e pertinência de cada item do questionário com a aplicação do instrumento de avaliação. Nesse instrumento foram apresentadas as instruções para o preenchimento das escalas de clareza da linguagem e de pertinência prática dos itens. Para

cada item do QERA-IFES, os 44 participantes (juízes avaliadores) foram convidados a avaliar os níveis de clareza e pertinência em uma escala de 1 a 5 (tipo *Likert*), respectivamente variando de “Questão de pouquíssima clareza” e “Questão de pouquíssima pertinência” (nível 1) à “Questão de muitíssima clareza” e “Questão de muitíssima pertinência” (nível 5), passando por não sei (nível 3).

Análise dos dados

1ª ETAPA (elaboração do conjunto de itens): A análise temática dos depoimentos dos sujeitos foi utilizada para desenvolver os itens da escala de expectativas de resultados para aposentadoria. Esta análise foi realizada em três momentos, conforme Miles e Huberman, (1994). *O primeiro* foi a redução do conteúdo dos depoimentos, incluindo a transcrição das entrevistas gravadas, a leitura das transcrições e a identificação tanto dos temas pré-definidos no roteiro-tópico quanto de outros temas emergentes do discurso dos sujeitos. As unidades significativas da experiência (por exemplo, termos, expressões), foram identificadas e transcritas conservando-se a linguagem do sujeito e, a seguir, para facilitar comparações, foram transformadas em linguagem proposta pelo pesquisador. Portanto a redução dos dados envolveu identificar, selecionar, focar, simplificar, abstrair, transformar e condensar a informação. *O segundo momento* da análise foi a organização e a interpretação das informações (intra-depoimento e entre-depoimentos) em uma matriz de unidades significativas desses depoimentos, identificando padrões, verificando contrastes, esclarecendo relações e construindo um entendimento temático das entrevistas. *O terceiro momento* foi a elaboração final dos itens da escala de expectativas quanto ao resultado da aposentadoria. Nesse momento, itens redundantes foram eliminados e uma escala *Likert* foi adicionada para acessar, na perspectiva dos respondentes, a chance de que determinadas situações (favoráveis ou desfavoráveis) expressas pelos itens ocorressem como resultado da aposentadoria.

2ª ETAPA (Avaliação dos níveis de clareza e pertinência e adaptação dos termos e formas dos itens do QERA-IFES): A avaliação dos itens do QERA-IFES feita pelos participantes (juízes) possibilitou o cálculo de um *coeficiente final das validades de conteúdo e aparente (CVCC)* para cada item do QERA-IFES e para o instrumento como um todo (*CVCT*). A análise é uma adaptação, em 5 passos, da proposta de Hernandez-Nieto (2002) para acessar a clareza da linguagem e a pertinência prática de itens de questionários padronizados, conforme tabela 1. Os escores produzidos a partir da aplicação das escalas de clareza da linguagem e de pertinência prática dos itens foram usados para calcular em 5 passos o *coeficiente de validade de conteúdo (CVC)* proposto por Hernandez-Nieto (2002).

Tabela 1 - Cinco passos para o cálculo do *coeficiente de validade de conteúdo* (CVC) proposto por Hernandez-Nieto (2002)

Passos para o cálculo do CVC	Fórmulas
Passo 1 Com base nas notas dos juízes, será calculada a média das notas de cada item (Mx). Onde $\sum xi$ representa a soma das notas dos juízes e J representa o número de juízes que avaliam o item.	$Mx = \frac{\sum_{i=1}^J xi}{J}$
Passo 2 Com base na média, será calculado o coeficiente de validade de conteúdo para cada item (CVC_i). Onde $Vmáx$ representa o valor máximo que o item pode receber.	$CVC_i = \frac{Mx}{Vmáx}$
Passo 3 Para descontar possíveis vieses dos juízes avaliadores, será ainda calculado um índice de erro (Pe_i) associado a cada item.	$Pe_i = \left(\frac{1}{J}\right)^J$
Passo 4 Com isso, o CVC final de cada item (CVC_c) será assim calculado.	$CVC_c = CVC_i - Pe_i$
Passo 5 O CVC total do questionário (CVC_t), para cada uma das características (clareza de linguagem e pertinência prática), será obtido pela fórmula ao lado, onde $Mcvci$ representa a média dos coeficientes de validade de conteúdo dos itens do questionário e $Mpei$, a média dos erros dos itens do questionário.	$CVC_t = Mcvci - Mpei$

O ponto de corte para determinar níveis satisfatórios para clareza da linguagem e pertinência foi de $CVC_c \geq 0,70$ para cada item do QERA-IFES e de $CVC_t \geq 0,70$ para o instrumento no geral conforme recomendado na literatura da área (CASSEPP-BORGES et al. 2010). A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência dos itens do QERA-IFES foi aferida mediante a utilização do coeficiente alfa de *Cronbach*. Valores de alfa maior ou igual a 0,70 foram considerados satisfatórios, sendo que acima de 0,90, sugestivo de confiabilidade alta (EVERITT; DUNN,1991).

RESULTADOS

Participantes do estudo

1ª ETAPA: Na etapa qualitativa da avaliação foram gravadas entrevistas com 02 mulheres e 02 homens, que responderam as 18 perguntas do roteiro tópico pré-definido sobre as

expectativas de resultados diante da aposentadoria (Quadro 1). Isso oportunizou a construção do QERA-IFES, cumprindo o primeiro objetivo específico da pesquisa.

Quadro 1 –Tópicos usados nas entrevistas qualitativas que geraram os itens para o QERA-IFES

Expectativas de resultados diante da aposentadoria
1.Fale sobre o seu trabalho, o que ele significava para você?
2.Fale sobre sua trajetória como funcionário público federal?
3. Como tu defines a aposentadoria?
4. Como tu defines estar aposentado?
5. Que mudanças esperas conseguir na vida, como aposentado?
6. O que poderia acontecer para que sua aposentadoria não desse certo?
7. Como você se imagina daqui a 1 ano? . . . e daqui a 3 e 5 anos?
8. Diga uma importante razão para mudar o que você pensa sobre sua aposentadoria.
9. Que outras coisas você consegue ver que possam te auxiliar na aposentadoria?
10. Você participou de algum seminário de preparação para aposentadoria?
11. Caso tenha participado de algum seminário de preparação para aposentadoria, isto está lhe ajudando na decisão para aposentadoria?
12. A sua família esta ajudando na sua decisão de aposentar-se?
13. Que razões você consegue ver para mudar suas atitudes diante da aposentadoria?
14. Percebe prejuízos decorrentes de aposentar-se? Que prejuízos?
15. O que você pretende fazer com seu tempo livre após a aposentadoria?
16. Como você vê o trabalho voluntario?
17. Como você vê a espiritualidade?
18. Que benefícios o Sr/Sra consegue ver como aposentado?

Fonte: elaborado pelo autor, 2016.

2ª ETAPA: Participaram do estudo 44 servidores, que atuaram como julgadores do QERA-IFES, formando um grupo de 75% de mulheres (n=33) e 25% (n=11) homens. A escolaridade dos participantes ficou em 79,5% (n=35) que possuem graduação e 20,5% (n=9) no nível médio. A maioria 70,5% (n=31) está em cargos de nível médio e 29,5% (n=13) no nível superior. Relativo ao tempo de serviço, todos participantes estão recebendo abono

permanência, cumpriram com os requisitos para aposentar-se, isto é, podem sair a qualquer momento, ficando estabelecidos as idades de 50 à 70 anos.

Avaliação dos níveis de clareza, pertinência e confiabilidade, e possíveis adaptações nos itens do QERA-IFES

A Tabela 2 mostra os resultados do CVCc – Clareza e do CVCc-Pertinência de cada um dos itens do QERA-IFES. O *Pei* encontrado para 44 juízes/avaliadores foi de $1,9 \times 10^{-96}$, o que consideramos igual a zero, fazendo com que, no caso, $CVCi = CVCc$.

Tabela 2 - Valores de CVCc e CVCt de Clareza e Pertinência dos Itens do QERA-IFES.

QERA-IFES	CVCc	CVCc	QERA-IFES	CVCc	CVCc
Itens	Clareza	Pertinência	Itens	Clareza	Pertinência
1	0,96	0,95	11	0,95	0,86
2	0,96	0,95	12	0,91	0,85
3	0,95	0,92	13	0,97	0,91
4	0,96	0,94	14	0,95	0,91
5	0,93	0,85	15	0,93	0,87
6	0,94	0,88	16	0,94	0,79
7	0,94	0,84	17	0,96	1,15
8	0,97	0,93	18	0,93	0,88
9	0,96	0,90	19	0,95	0,88
10	0,96	0,90	20	0,96	0,94

CVCt - Clareza= 0,94
CVCt - Pertinência= 0,93

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Todas as questões superaram o ponto de corte (0,7) com o total das escalas de clareza e pertinência, que obtiveram $CVCt=0,94$ e $CVCt=0,90$ respectivamente. A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência foi acessada pelo índice alfa de *Cronbach*. Na escala de clareza, alfa de *Cronbach* para os 20 itens atingiu o valor de 0,943 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,50 (acima do nível mínimo de aceitabilidade que é 0,30). Na escala de pertinência, alfa de *Cronbach* para os 20 itens atingiu

o valor de 0,689 e as correlações de cada item com o total da escala apresentaram dois valores negativos e abaixo de 0,30 (itens 1 alfa = -0,039 e item17 alfa= -0,214). Estes valores sugerem que tais itens oferecem pouca contribuição para o conjunto de itens da escala de pertinência. Diante disso, esses itens 1 e 17 foram removidos do QERA-IFES, passando os alfas de *Cronbach* a assumirem os valores $\alpha=0,94$ e $\alpha=0,93$ para as escalas de clareza e pertinência (respectivamente) e obtendo-se o QERA-IFES versão final com 20 itens (QERA-IFES/2).

DISCUSSÃO

O objetivo do estudo foi avaliar a extensão em que o conteúdo do Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria, para aplicação em servidores de Instituição Federal de Ensino Superior em Porto Alegre acessou as validades de conteúdo e aparente da medida. O estudo (a) desenvolveu os itens do questionário de expectativas dos resultados da aposentadoria a partir de entrevistas temáticas com 4 participantes e (b) apresentou os resultados de validade de conteúdo com a avaliação de 44 servidores sobre os níveis de clareza da linguagem e pertinência dos itens do novo questionário. Dentre os 44 servidores que atuaram como julgadores do QERA-IFES, 75% eram mulheres (n=33) e 25% (n=11), homens. A escolaridade desses participantes ficou em 79,5% (n=35) que possuem graduação e 20,5% (n=9) no nível médio. A maioria, 70,5% (n=31), ocupa cargos de nível médio e 29,5% (n=13), nível superior. Relativo ao tempo de serviço, todos participantes das etapas qualitativa e quantitativa (n=4 e n=44) estão recebendo abono permanência e cumpriram os requisitos para aposentar-se, isto é, podem sair a qualquer momento, ficando estabelecidos as idades de 50 à 70 anos. Os servidores participantes foram os *técnicos-administrativos em educação* (TAE) de uma IFES em Porto Alegre-RS, não tendo participado os servidores docentes.

O processo de validação de conteúdo do QERA-IFES com a aplicação das escalas de *clareza e pertinência* seguiu uma metodologia que propõe número específico de juízes (n variando de 3 a 5) e uma medida de erro (HERNANDEZ-NIETO, 2002). O presente estudo, diferente desta metodologia, considerou um tamanho de amostra maior (n=44), diminuindo consideravelmente o impacto da margem de erro nas avaliações dos juízes.

Os juízes preencheram um requisito importante na condição de avaliadores da escala, pois puderam participar também como pessoas potencialmente relacionadas à população do estudo. Isso é recomendado, pois asseguram maior credibilidade na correção de frases e

termos que, por ventura, não estariam suficientemente claros e pertinentes (RUBIO et al. 2003), (TILDEN et al., 1990).

As questões do *Questionário de Expectativas dos Resultados da Aposentadoria* apresentaram evidência de validade de conteúdo; superaram o ponto de corte (0,7) para os índices de clareza e pertinência que, respectivamente, atingiram $CVCt = 0,94$ e $CVCt = 0,90$. Esses achados estão em concordância com estudos sobre planejamento de aposentadoria envolvendo trabalhadores brasileiros. Por exemplo, França et al. (2014) apresenta, em dois estudos, informações quanto à validade de uma nova medida sobre planejamento da aposentadoria, a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA). No Estudo 1, uma amostra de 189 servidores públicos revelou uma estrutura bifatorial para os 15 itens da escala: Investimento Ocupacional-Social e Investimento em Autonomia e Bem-estar. No Estudo 2, a utilidade da EMCPA foi avaliada por 23 servidores públicos. Em conjunto, os resultados sugerem que a nova medida é capaz de identificar (a) áreas de recursos humanos que necessitam maior investimento e (b) prioridades no planejamento da aposentadoria. Já o estudo de França e Carneiro (2009) apresenta aspectos relevantes ao planejamento da aposentadoria percebidos por trabalhadores com 45 anos ou mais, lotados em cargos não-gerenciais em grandes organizações, no município de Resende, RJ. A pesquisa validou a escala de fatores-chave para o planejamento para a aposentadoria (KFRP - *Key Factors on Retirement Planning*), para trabalhadores não-gerentes. A escala de 15 itens apresentou índice de consistência interna satisfatório ($\alpha = 0,84$). A análise fatorial extraiu quatro dimensões denominadas bem-estar pessoal e social ($\alpha = 0,76$); fatores de risco ou de sobrevivência ($\alpha = 0,73$); começo de uma nova carreira ($\alpha = 0,73$) e relacionamentos familiares ($\alpha = 0,72$). É inegável o interesse destes trabalhadores em continuar em atividade (92%) após a aposentadoria. Os resultados sugerem aos recursos humanos a atualização de conhecimentos e tecnologia aos trabalhadores mais velhos que desejam continuar no mercado de trabalho; e a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria para os que desejam se aposentar.

Aspectos negativos se sobressaíram aos aspectos positivos da aposentadoria. Perda ou redução do salário/benefício, perda do trabalho realizado e a possível perda de contato diário com os colegas de trabalho são alguns exemplos. Em sintonia com esse achado, está o estudo de França & Vaughan (2008), assinalando que a decisão da aposentadoria irá depender do balanço entre os ganhos obtidos pela liberdade de tempo, tais como as atividades de lazer e cultura, o relacionamento social e familiar, as possibilidades de um novo começo, a continuidade e o tempo para investimentos e as perdas percebidas frente à aposentadoria, tais

como: perdas dos benefícios e salários, dos aspectos emocionais e tangíveis do trabalho e dos relacionamentos no trabalho. A importância dada aos ganhos ou às perdas representariam as atitudes positivas ou negativas frente à aposentadoria.

A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência foi acessada pelo índice alfa de *Cronbach*. Na escala de clareza, alfa de *Cronbach* para os 20 itens atingiu o valor de 0,94 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,50 (acima do nível mínimo de aceitabilidade que é 0,30). Na escala de pertinência, alfa de *Cronbach* para os 20 itens atingiu o valor de 0,689 e as correlações de cada item com o total da escala apresentaram dois valores negativos e abaixo de 0,30 (itens 1 alfa= 0,039 e item 17 alfa= 0,214). Estes valores sugerem que tais itens oferecem pouca contribuição para o conjunto de itens da escala de pertinência. Diante disso, esses itens foram removidos do QERA-IFES, passando os alfas de *Cronbach* a assumirem os seguintes valores: $\alpha = 0,94$ e $\alpha = 0,93$ para as escalas de clareza e pertinência, respectivamente. Hayes (1998) definiu a confiabilidade como o grau em que o resultado medido reflete o resultado verdadeiro, ou seja, quanto uma medida está livre da variância dos erros aleatórios. O coeficiente alfa de *Cronbach* é uma propriedade inerente do padrão de resposta da população estudada, não uma característica da escala por si só; ou seja, o valor de alfa sofre mudanças segundo a população na qual se aplica a escala (STREINER, 2003). O alfa de *Cronbach* é muitas vezes referido como o principal estimador de confiabilidade, o mesmo não é o único. O estimador de confiabilidade a ser utilizado depende dos fatores particulares geradores de erros que o pesquisador busca identificar (CRONBACH et al, 1972). O coeficiente alfa é, certamente, uma das ferramentas estatísticas mais importantes e difundidas em pesquisas envolvendo a construção de testes e sua aplicação. É um índice utilizado para medir a confiabilidade do tipo consistência interna de uma escala, ou seja, para avaliar a magnitude em que os itens de um instrumento estão correlacionados (CORTINA, 1993).

Os resultados do presente estudo devem ser interpretados com cautela. *Primeiro*, há a necessidade de que a amostra seja ampliada. Os servidores participantes foram os técnicos-administrativos em educação (TAE) de uma IFES, não tendo participado os servidores docentes. Mesmo que as IFES brasileiras tenham planos de carreira próprios, legislação específica e comum entre todas elas, não necessariamente as ações no campo da gestão de pessoas ligadas ao construto QERA são semelhantes. Existem variáveis importantes que podem influenciar nos resultados, como aspectos regionais, culturais e de porte diferente da IFES. *Segundo*, embora ainda seja o índice mais usado, *Alpha* de Cronbach apresenta limitação: é sensível ao tamanho de amostra, com tendência a tornar-se significativo (isto é, a

aumentar seu valor) à medida que aumenta a amostra, por ser baseada em correlação. Diante desta limitação, formas alternativas como os índices de Ômega e Beta têm sido utilizadas (SALDANHA et al. 2016). Por último, o processo de validação de conteúdo encontra nas escalas de clareza e pertinência caminho objetivo para futuras validações às quais o questionário deverá ser exposto, a exemplo das validades de construto e preditiva.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Líria Núbia et al . Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo , v. 43, n. 4, p. 796-802, dez. 2009 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000400009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 jul. 2016.
- ANDRETTA, Ilana; OLIVEIRA, Margareth da Silva. A técnica da entrevista motivacional na adolescência. **Psicol. clin.** [online]. v.17, n.2, pp. 127-139. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pc/v17n2/v17n2a10.pdf>> Acesso em: 24jul. 2016.
- BALBINOTTI M.A.A., Para se avaliar o que se espera; reflexões acerca da validade dos testes psicológicos. **Aletheia**, Canoas, RS, v.1, n.21, p. 43-52, 2005.
- BANDURA, Albert. **Self-efficacy: the exercise of control**. New York: W.H. Freeman, 1997.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1986.
- BRASIL. **Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987**. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 1987.
- BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005**. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Educação 2005.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República; 1990.
- BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 1994.
- BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República; 2003.

BRASIL. MPOG. Secretaria de Recursos Humanos. Relatório final da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal: **A Democratização das Relações de Trabalho**: Um novo olhar sobre a política de gestão de pessoas da Administração Pública Federal. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Recursos Humanos. Brasília: MP, 2009.

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho et al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?. **Rev. bras. geriatr. gerontol.**, Rio de Janeiro , v. 16, n. 2, p. 259-272, 2013.

CANTOR, A.B., Sample Size Calculations for Cohen's Kappa. **Psychological Methods**, v. 1, n. 2, p 150–153, 1996.

CASSEP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M.A.A.; TEODORO M.L.M.. Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para adaptação de instrumentos. In: PASQUALI, L. (Col.). **Instrumentação psicológica**: fundamentos e práticas. Porto Alegre: Artmed, 2010.p.550-520

CORTINA, J. M. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. **Journal of Applied Psychology**. v. 78, p. 98-104. 1993.

CRONBACH, L. J. et al. The dependability of behavioral measurements: Theory for generalizability of scores and profiles. **New York: John Wiley**. 1972.

CRUZ, M. A. G. Adiado o pós-carreira: um estudo sobre os 'fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma Instituição de Pesquisa. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração) da Universidade de Taubaté, 2011.

EVERITT, B.S.; DUNN, G., **Applied Multivariate Data Analysis**, Halsted Press, New York, 1991.

FONTOURA, Daniele dos Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves de. O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. **Educ. Real.**, Porto Alegre , v. 40, n. 1, mar. 2015 .

Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-2362015000100053&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 08 abr. 2015

FRANCA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini; IGLESIAS, Fabio. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Rev. bras. orientac. prof.**, São Paulo , v. 15, n. 1, p. 75-84, jun. 2014.

FRANÇA, Lúcia Helena de Freitas Pinho; CARNEIRO, Verônica Lopes. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Rev. Bras. Geriatr. Geront.**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p.429-447, 2009.

Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/272400608_Programas_de_preparacao_para_a_aposentadoria_um_estudo_com_trabalhadores_mais_velhos_em_Resende_RJ>. Acesso em: 21 jun. 2016.

FRANÇA, L. H.. **Attitudes towards retirement: a cross-cultural study between. New Zealand and Brazilian Executives.** PhD Thesis, The University of Auckland, NZ, 2004.

FRANÇA, L. H.. **O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia.** Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FRANÇA, L.H. Bem estar e qualidade de vida na aposentadoria. In: Ferreira M.C. e Mendonça H, (Org.). **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e organizacionais.** São Paulo: Casa do Psicólogo; 2012.

FRANÇA, L. H.. Influências sociais nas atitudes dos 'top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC: Revista de Administração Contemporânea**, v.13, n.1, p.17-35, 2009. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000100003>>. Acesso em: 10 jun. 2016

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia.Ciência e Profissão*, v. 4, n. 29, p. 738-751, 2009.

FRANÇA L. H., VAUGHAN G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicol. Estud**; v. 13, n. 2, p. 207-16.2008.

FRANCISCONI, C. F.; GOLDIN, J. R. Ética aplicada à pesquisa. **Cadernos de Ética em Pesquisa**, v.5, n.9, p. 8-9, 2002.

GILL T.M, ALVAN N.D, FEINSTEIN M.D. A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. **J Am Med Assoc**; 272, p. 619-626.1994.

GWET, K., **Handbook of Inter-Rater Reliability: The Definitive Guide to Measuring the Extent of Agreement Among Multiple Raters.** 3. ed.Edition.Advanced Analytics, LLC. Maryland, USA. 2012.

GWET, K.L. Computing inter-rater reliability and its variance in the presence of high agreement. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology** , n.61, p.29-48, 2008.

HAYES, B. E. Measuring Customer Satisfaction: Survey design, use, and statistical analysis methods. **Milwaukee, Wisconsin: ASQC Quality Press**, 1998.

HERNANDES-NIETO, R., **Contributions to statistical analysis.** Mérida: Los Andes University Press, 2002.

KALACHE A, VERAS R.P., RAMOS L.R. O envelhecimento da população mundial: um desafio novo. **Rev. Saúde Pública.**v.21, n.3, p. 200-10, 1987.

LEANDRO-FRANCA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini; IGLESIAS, Fabio. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo , v. 15, n. 1, p. 75-84, jun. 2014 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 17 jun. 2016.

MILES, M. B. & Huberman, A. M. **Qualitative data analysis: an expanded source book**. Thousand Oaks: Sage, 1994.

MINAYO M.C.S., HARTZ Z.M.A., BUSS P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. saúde coletiva**; v.5, p.7-18, 2000.

OMOTE, S. Medidas de atitudes em relação à inclusão. In **Anais da 57ª Reunião Anual da SBPC**, 17 a 22 de julho 2005, Fortaleza.

PATTON, M. Q. **Qualitative evaluation and research methods**. 2.ed. Newbury Park, CA: Sage, 1990.

ROCHA A.D et al. Qualidade de vida, ponto de partida ou resultado final? **Ciênc. saúde coletiva**; v. 5 p. 63-81, 2000.

RODRIGUES, N. C. Aspectos sociais da aposentadoria. In: C. R. Schons & L. S. Palma (Org.). **Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social**. Universidade Federal de Passo Fundo (UPF), Passo Fundo, BR, 2000, p. 21-25.

RODRIGUES M et al. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Rev. Bras. Orientac Prof.** v.6, n.1, p. 53-62, 2005.

ROMANINI, D. P.; XAVIER, A. A. P.; KOVALESKI, J.L. **Aposentadoria: período de transformações e preparação**, 2004.

RUBIO, D.M. et al. Objectifying content validity: conducting a content validity in social work research. **Soc Work Res**, v.27, n. 2, p.94-105, 2003.

SALDANHA, R.P. et al.. Adaptação e validação de medidas em saúde. In: LAZZAROTTO, A.R.; ASSIS, M.C.S. **Temas Emergentes em Saúde**. Canoas, RS: Ed. Unilasalle, 2016. p.27-38.

SHULTZ, K. S.; MORTON, K., WERCKERLE, J. R. The influence of push and pull factors on voluntary year retirees, retirement decision and adjustment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 53, n.1, p.45-57, 1998.

STREINER, D. L. Being in consistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. **Journal of Personality Assessment**. v. 80, p. 217-222. 2003.

TILDEN, V.P.; NELSON, C.A.; MAY B.A., Use of qualitative methods to enhance content validity. **Nurs Res**, v.39, n.3, p.172-175, 1990.

TINSLEY, H. E. A., Bowman, S. L. & Ray, S. B. Manipulation of Expectancies about counseling and psychotherapy: Review and analysis of expectancy manipulation strategies and results. **Journal of Counseling Psychology**, 35, 99-108. 1988.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N., SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

WORD HEALTH ORGANIZATION. **Health Promotion Glossary**. Word Health Organization: Geneva, 1998.