

RECURSOS RELACIONADOS AO BEM-ESTAR NA APOSENTADORIA DE TRABALHADORES DE INSTITUIÇÃO PÚBLICA¹

Raquel Gvozdz*
Mariana Angela Rossaneis**
Laura Misue Matsuda***
Desirée Ariane Modos Figueira****
Leandro Ricardo Altimari*****
Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad*****

RESUMO

Objetivo: Analisar a correlação dos recursos relacionados ao bem-estar na aposentadoria de trabalhadores de instituição universitária pública. **Métodos:** Estudo transversal, analítico-descritivo, desenvolvido em uma instituição universitária pública do sul do Brasil, com 295 trabalhadores. A coleta de dados ocorreu entre os meses de agosto a outubro de 2017. Foram calculadas as médias das respostas de cada domínio do Inventário de Recursos para a Aposentadoria. Realizou-se a análise bivariada para identificar as correlações entre os domínios do instrumento por meio do coeficiente de correlação de Spearman. **Resultados:** A maioria dos participantes pertencia à categoria técnico-administrativa ou operacional (56,9%) e docentes (43,1%), pós-graduados (67,2%). Os trabalhadores apresentaram maiores déficits relacionados ao recurso financeiro. A análise entre os constructos do instrumento demonstrou correlações de fraca à moderada entre todos os domínios (R^2 variou de 0,175 – 0,566 / p-valor=0,000). **Conclusão:** Os recursos relacionados ao bem-estar na aposentadoria, abordados neste estudo, possuem correlação entre si, indicando a necessidade de implementar estratégias interdisciplinares de preparação para a aposentadoria, a fim de promover ao trabalhador uma pós-carreira bem-sucedida.

Palavras-chave: Aposentadoria. Envelhecimento. Trabalho. Enfermagem. Programa de Saúde Ocupacional.

INTRODUÇÃO

A fase de transição da vida laboral para a aposentadoria expõe o trabalhador a sentimentos e vivências complexas que envolvem lutos pertinentes à trajetória profissional. Os conflitos sociais, econômicos e culturais enfrentados diante da aposentadoria podem desencadear comprometimentos à saúde física, mental e à qualidade de vida do pré-aposentado pelo elevado nível de ansiedade e estresse gerado⁽¹⁾.

Devido ao aumento da expectativa de vida da população mundial, e conseqüente envelhecimento populacional, verifica-se um maior número de pessoas acima de 60 anos no mercado de trabalho. Logo, é preciso discutir não só os aspectos referentes à qualidade de vida dessa força de trabalho, bem como o implemento de estratégias de capacitação e motivação aos trabalhadores em idades avançadas⁽²⁾.

Quanto aos aspectos que podem influenciar a decisão pela aposentadoria, destacam-se os

seguintes preditores, tais como: idade, saúde percebida e expectativa subjetiva de vida, estabilidade econômica, desejo de executar tarefas com menor nível de exigência, flexibilidade de horário, domínio e controle do trabalho e liberdade para realização de atividades prazerosas⁽³⁾.

Neste sentido, a promoção de estratégias de preparação para a aposentadoria revela-se uma ação imprescindível para as empresas, pois, a partir disso, o trabalhador pode identificar as fragilidades relacionadas a esta fase da vida à medida que se aproxime desta, e adquira instrumentos a fim de estruturar um planejamento que contemple as abordagens necessárias em prol de em bem-estar no período pós-carreira⁽⁴⁾.

A respeito dessa fase, que caracteriza o rompimento do indivíduo com as atividades laborais, há evidências de que possa ser menos traumática quando há uma prévio e adequado preparo. Sob essa premissa, os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) constituem-se em uma relevante estratégia de

¹ Artigo extraído da tese de doutorado intitulada: ADAPTAÇÃO CULTURAL E VALIDAÇÃO DO RETIREMENT RESOURCES INVENTORY PARA A CULTURA BRASILEIRA

*Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL) - PR, Brasil. E-mail: raquelgvozdz@yahoo.com.br. ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-5816-8215>.

**Enfermeira. PhD em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem da UEL - PR. E-mail: marianarossaneis@gmail.com. ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-8607-0020>.

*** Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora Adjunta da Universidade Estadual de Maringá-PR, Brasil. E-mail: lauramisuem@gmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4280-7203>.

**** Enfermeira. Residente de Gerência de Serviços de Enfermagem. Londrina-PR, Brasil. E-mail: desireefigueira@hotmail.com. ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-1097-3829>.

***** Educador Físico. Doutor em Educação Física. Chefe do Departamento de Educação Física da UEL - PR, Brasil. E-mail: altimari@uel.br. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2361-158X>.

***** Enfermeira. Doutora em Enfermagem Fundamental. Professor Sênior da UEL - PR, Brasil. E-mail: camchaddad@gmail.com. ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-7564-8563>.

gestão, tendo em vista que são estruturados com o intuito de acolher e apoiar os colaboradores em suas decisões, além de fornecer subsídios voltados ao planejamento de ações com estímulos à busca de uma aposentadoria ativa⁽⁵⁾. Portanto, a pré-aposentadoria pode ser um momento propício para refletir, planejar e ressignificar a própria identidade, elucidar expectativas e elencar as prioridades futuras, uma vez que quanto mais o indivíduo desenvolva resiliência para vivenciar as variáveis apresentadas, maiores serão as possibilidades de uma pós-carreira com qualidade⁽⁴⁾.

Diante disso, enfatiza-se a necessidade de uma investigação ampla a respeito dos recursos necessários a serem abordados com os trabalhadores próximos da aposentadoria. Alguns estudos realizados evidenciam que as perdas físicas, a dependência da família, a antecipação da aposentadoria e aposentar-se por problemas de saúde são circunstâncias que afetam negativamente a adaptação a esta nova etapa de vida. Por outro lado, o acesso a recursos sociais, financeiros e informativos configura-se em uma condição associada a uma melhor adaptação⁽³⁾.

Nessa perspectiva, a mensuração dos recursos relacionados ao bem-estar na aposentadoria e a avaliação de quanto estes interferem na tomada de decisão da pós-carreira favorecem um planejamento antecipado para a pós-carreira, com a estruturação de estratégias para obtenção de bem-estar e satisfação⁽⁶⁾. Diante do exposto, o objetivo deste estudo é analisar a correlação dos recursos relacionados ao bem-estar na aposentadoria de trabalhadores de instituição universitária pública.

MÉTODO

Trata-se de um estudo transversal, analítico-descritivo, realizado em uma instituição universitária pública do sul do Brasil. O estudo foi desenvolvido na Universidade Estadual de Londrina, que possui uma comunidade universitária flutuante de aproximadamente 25 mil pessoas, entre estudantes, professores e servidores técnico-administrativos. A estrutura acadêmica se evidencia pelos 53 cursos presenciais de Graduação (bacharelados e licenciaturas) e 261 de Pós-Graduação (residências, especializações, mestrados e doutorados), distribuídos em nove Centros de Estudo⁽⁷⁾. Para a execução das

atividades de cada uma das unidades desta estrutura estão envolvidos servidores de nível técnico e nível docente, que desempenham atividades de acordo com a categoria na qual atuam, que podem ser acadêmicas, administrativas e operacionais.

O tamanho amostral baseia-se no estudo de validação do *Retirement Resources Inventory* (RRI) para a cultura brasileira⁽⁸⁾, enquanto que como critério de inclusão estabeleceu-se a participação de trabalhadores atuantes na instituição com 50 anos ou mais de idade.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de dois instrumentos, um de caracterização sociodemográfica e ocupacional e o de Inventário de Recursos para a Aposentadoria (IRA), versão brasileira do RRI adaptada e validada⁽⁸⁾. A caracterização sociodemográfica contemplou as seguintes variáveis: idade, sexo, religião, situação conjugal, escolaridade, profissão, ocupação, renda familiar, número de dependentes da renda, tempo de trabalho na instituição, se atuou sempre na mesma função na instituição, jornada de trabalho semanal, turno de trabalho e horas extras/mês.

O IRA contém 30 itens distribuídos entre os domínios Físico (quatro itens); Financeiro (quatro itens); Social (dez itens) e Emocional/Cognitivo/Motivacional (12 itens), cujo objetivo é medir de forma abrangente os recursos relacionados ao bem-estar na aposentadoria. A escala de medida utilizada é do tipo *Likert*, que varia entre um e cinco pontos, sendo que quanto maior for a pontuação de cada domínio, menor é o déficit de recursos que o participante apresenta em relação à aposentadoria. Cabe ressaltar que possui cinco itens (2, 3, 22, 23 e 30) com pontuação reversa⁽⁸⁾.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de agosto a outubro de 2017, com a participação de 295 trabalhadores. Todos os trabalhadores com 50 anos ou mais foram convidados, via correio eletrônico, a acessarem o formulário hospedado na ferramenta *Google Forms*, obtendo-se 202 respostas.

Apesar de atingida a amostra mínima exigida para o estudo, optou-se por ampliar a coleta de dados para aqueles trabalhadores sem hábito de acessar o endereço eletrônico. Realizou-se, então, uma coleta complementar de dados por intermédio de material impresso, os instrumentos foram

entregues aos trabalhadores em seus locais de trabalho e recolhidos posteriormente. Nesta fase de coleta de dados, 93 questionários foram respondidos. Em seguida, os dados foram tabulados no programa *Microsoft Excel for Windows®* e analisados pelo *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versão 22.0.

Procedeu-se o cálculo de frequência e percentual para as variáveis categóricas e média para as variáveis contínuas. Foram calculadas as médias das respostas de cada domínio. O ponto de corte para avaliar a pontuação de cada recurso da escala foi assim determinado: 1-2: maior déficit de recurso; 3: moderado déficit de recurso; 4-5: menor déficit de recurso, uma vez que quanto maior for a pontuação, menor é o déficit de recursos que o participante apresenta em relação à aposentadoria⁽⁸⁾. Realizou-se a análise bivariada a fim de identificar correlações entre os domínios do instrumento por meio do coeficiente de correlação de Spearman, pois nenhuma das variáveis

apresentou distribuição normal. Os domínios foram as variáveis de desfecho deste estudo, mas também foram utilizados como variáveis de efeito aos serem correlacionados entre si. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição onde o estudo foi realizado, sob o parecer número 1.543.255/16.

RESULTADOS

A idade dos participantes variou entre o mínimo de 50 e o máximo de 69 anos, com média de 56 anos e desvio padrão de 4,4 anos. Prevaleceu o sexo feminino (67,4%); com união estável (66,9%) e alguma religião (90,7%). O grau de escolaridade prevalente foi a pós-graduação (67,2%) seguido da graduação (21,5%). Quanto à ocupação, havia técnicos administrativos ou operacionais (56,9%) e docentes (43,1%).

Tabela 1. Descrição da média, desvio padrão e percentual de concentrações de respostas do instrumento, destacadas por domínio, para trabalhadores de instituição pública (n=295). Londrina-PR, Brasil, 2017.

| Domínio | Item | Média | DP* | Distribuição de Resposta (%) | | | | |
|----------------------------------|------|-------|------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Físico | Q1 | 4,01 | 0,75 | 0,61 | 2,45 | 16,87 | 55,53 | 24,54 |
| | Q2 | 4,02 | 1,04 | 1,54 | 6,15 | 25,24 | 23,38 | 43,69 |
| | Q3 | 4,48 | 0,85 | 0,31 | 3,70 | 10,81 | 17,59 | 67,59 |
| | Q4 | 3,69 | 0,72 | 0,61 | 4,28 | 29,66 | 56,58 | 8,87 |
| | Q5 | 3,32 | 0,69 | 0,92 | 5,85 | 58,46 | 30,15 | 4,62 |
| Financeiro | Q6 | 2,18 | 0,95 | 29,45 | 30,67 | 31,90 | 7,98 | 0,00 |
| | Q7 | 1,94 | 0,99 | 42,64 | 27,61 | 23,93 | 4,29 | 1,53 |
| | Q8 | 2,82 | 0,81 | 8,28 | 15,94 | 63,19 | 10,42 | 2,15 |
| | Q9 | 3,09 | 1,04 | 1,85 | 30,46 | 38,77 | 15,08 | 13,84 |
| | Q10 | 3,36 | 1,08 | 1,23 | 22,77 | 34,46 | 21,85 | 19,69 |
| Social | Q11 | 3,10 | 1,08 | 3,37 | 29,75 | 33,44 | 19,94 | 13,50 |
| | Q12 | 3,78 | 0,78 | 0,31 | 6,73 | 22,32 | 56,27 | 14,37 |
| | Q13 | 3,85 | 0,80 | 0,61 | 4,29 | 23,93 | 51,54 | 19,63 |
| | Q14 | 3,41 | 0,92 | 2,46 | 14,15 | 32,00 | 43,08 | 8,31 |
| | Q15 | 3,08 | 0,88 | 3,07 | 21,47 | 43,56 | 27,91 | 3,99 |
| | Q16 | 3,14 | 0,92 | 3,04 | 22,01 | 37,91 | 31,80 | 5,20 |
| | Q17 | 2,74 | 1,09 | 12,88 | 32,83 | 26,38 | 23,31 | 4,60 |
| | Q18 | 3,50 | 0,99 | 1,86 | 13,00 | 36,53 | 30,34 | 18,27 |
| | Q19 | 3,72 | 0,74 | 0,31 | 4,62 | 28,92 | 54,77 | 11,38 |
| | Q20 | 3,80 | 0,80 | 0,92 | 4,89 | 23,24 | 55,05 | 15,90 |
| Emocional Cognitivo Motivacional | Q21 | 3,59 | 0,85 | 0,31 | 8,59 | 37,12 | 39,87 | 14,11 |
| | Q22 | 3,68 | 1,23 | 2,75 | 23,24 | 10,40 | 30,28 | 33,33 |
| | Q23 | 3,38 | 0,86 | 2,15 | 10,74 | 41,72 | 37,73 | 7,66 |
| | Q24 | 3,84 | 0,82 | 5,21 | 26,69 | 46,63 | 21,47 | 0,00 |
| | Q25 | 3,96 | 0,81 | 0,61 | 3,37 | 21,17 | 49,08 | 25,77 |
| | Q26 | 3,86 | 0,70 | 2,14 | 25,99 | 55,35 | 16,52 | 0,00 |
| | Q27 | 3,67 | 0,77 | 4,91 | 36,81 | 44,78 | 13,50 | 0,00 |
| | Q28 | 3,84 | 0,72 | 0,31 | 1,53 | 28,31 | 53,23 | 16,62 |
| | Q29 | 3,90 | 0,70 | 1,23 | 26,46 | 53,85 | 18,46 | 0,00 |
| | Q30 | 3,63 | 1,33 | 3,37 | 29,75 | 3,99 | 26,07 | 36,82 |

*Desvio Padrão

Para 66% da amostra, a renda familiar era de mais de nove salários mínimos, 62,2% possuíam até dois dependentes desta renda. A média de trabalho na instituição foi de 24,49 anos, com desvio padrão de 8,72; 77,4% relataram terem atuado sempre na mesma função, com jornada semanal de 40 horas (97,5%). Além disso, 63,9% afirmaram não fazer horas extras de trabalho.

A análise da confiabilidade do instrumento demonstrou um índice de consistência interna satisfatória ($\alpha=0,87$), caracterizando-o como confiável. Na Tabela 1 é possível visualizar a concentração das respostas dos participantes de acordo com cada item do IRA.

Com relação à análise das dimensões do instrumento, no domínio das variáveis sobre as condições físicas dos pré-aposentados, 51,1% dos participantes apresentaram a média da soma da escala *likert* dessas questões superior a 4, ou seja,

consideravam sua condição de saúde como boa. No domínio que reunia as questões financeiras, 82,0% dos entrevistados apresentaram valores até 3 na média de pontuação da escala, indício de que a aposentadoria poderá impactar negativamente no suporte financeiro.

Referente aos aspectos sociais, 53,7% apresentaram média de pontuação superior a 3. Nesses indivíduos, a relação com amigos e família é identificada como positiva, relataram o convívio fora do ambiente de trabalho com diferentes grupos sociais. Já no domínio emocional/cognitivo/motivacional, 65,0% apresentaram médias das somas das questões da escala entre os valores 3 e 4, revelando uma posição de moderada à positiva em relação a sua autopercepção. As correlações entre os domínios do instrumento estão representadas na Tabela 2.

Tabela 2. Correlação entre as variáveis identificadas nos domínios Físico, Financeiro, Emocional/Cognitivo/Motivacional e Social, verificadas pelo instrumento Inventário de Recursos para a Aposentadoria, para trabalhadores de uma instituição pública. Londrina-PR, Brasil, 2017.

| DOMÍNIOS | | Físico | Financeiro | Emocional/ Cognitivo/ Motivacional | Social |
|--------------------------------------|---------|--------------|------------|--|--------------|
| Físico | r | 1,000 | 0,211 | 0,443 | 0,366 |
| | p-valor | . | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Financeiro | r | 0,211 | 1,000 | 0,185 | 0,458 |
| | p-valor | 0,000 | . | 0,000 | 0,000 |
| Emocional/Cognitivo/ Motivacional | r | 0,543 | 0,185 | 1,000 | 0,277 |
| | p-valor | 0,000 | 0,000 | . | 0,000 |
| Social | r | 0,566 | 0,258 | 0,477 | 1,000 |
| | p-valor | 0,000 | 0,000 | 0,000 | . |

Na análise de correlação entre os domínios do instrumento, verificaram-se as correlações positivas e moderadas entre os domínios Físico e Emocional/Cognitivo/Motivacional ($R^2=0,443/$ p-valor=0,000), entre os domínios Financeiro e Social ($R^2=0,458/$ p-valor=0,000), nos domínios Emocional e Físico ($R^2=0,543/$ p-valor=0,000), entre os domínios Social e Físico ($R^2=0,566/$ p-valor=0,000) e os domínios Social e Emocional/Cognitivo/Motivacional ($R^2=0,477/$ p-valor=0,000) (Tabela 2).

DISCUSSÃO

O perfil da amostra estudada revelou, em sua maioria, trabalhadores atuantes há mais de vinte anos na instituição, com pós-graduação como nível de escolaridade. Isso se deve ao fato de instituições

públicas conferirem ao colaborador a estabilidade na empresa, além da oportunidade de crescimento profissional por intermédio do plano de cargos, carreiras e salários⁽⁹⁾. Uma forte característica da maioria das empresas públicas, assim como a instituição em estudo, é a existência de trabalhadores com longos anos de experiência profissional, muitos acima de 50 anos de idade, aspecto que remete à necessidade de ações específicas relacionadas ao envelhecimento e à prevenção de doenças.

A maioria dos trabalhadores deste estudo indicou boa condição geral de saúde. Este resultado satisfatório pode estar atrelado ao fato da instituição ter um serviço atuante de medicina do trabalho, que oferece acompanhamento multiprofissional aos trabalhadores⁽¹⁰⁾. Os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do

Trabalho (SESMT) desenvolvem ações não só para o controle e a prevenção de fatores de risco à saúde, em abordagens educativas para a realização de atividades físicas e adoção de alimentação saudável, bem como relaxamento no ambiente laboral, acompanhamento periódico dos parâmetros clínicos e bioquímicos, o que pode contribuir para a boa condição geral de saúde dos colaboradores⁽¹¹⁾.

No tocante ao envelhecimento da força de trabalho, as instituições têm enfrentado as alterações demográficas observadas mundialmente nos últimos anos, fator que exige a reconstituição em termos de qualidade de vida laboral⁽¹¹⁾. Atentos a este panorama, estudos internacionais enfatizam a importância dos gestores se preocuparem com a implantação de políticas de gestão da idade em suas empresas, que englobem o envelhecimento e a aposentadoria^(12,13).

Destaca-se que os aspectos físicos do trabalhador são significativamente afetados com o envelhecimento. As doenças crônicas e problemas de saúde tendem a se expandir ou surgir com a idade, assim como as perturbações musculoesqueléticas e mentais⁽¹⁴⁾. O processo de envelhecimento evidencia também o decréscimo da aptidão física para o trabalho, com a redução da capacidade cardiorrespiratória e a força muscular a partir dos 30 anos. Por outro lado, o desenvolvimento mental consiste na principal vantagem do envelhecimento⁽¹⁵⁾.

Os participantes evidenciaram déficits quanto aos recursos financeiros relacionados à aposentadoria. Este dado chama atenção visto que a amostra estudada constitui-se de trabalhadores com renda familiar superior à média do país, que varia de menos de um a dois salários mínimos *per capita*⁽¹⁶⁾. Podem-se atrelar a estes achados as preocupações que emergem na pré-aposentadoria relacionadas com o estilo de vida que prevalecerá na pós-carreira, como também com os declínios das condições gerais de saúde com possível aumento dos gastos financeiros para tratar problemas de saúde característicos da idade⁽¹⁷⁾.

Há ainda outro aspecto atualmente vivenciado por muitos pré-aposentados referente à independência financeira tardia dos filhos, o que pode postergar a aposentadoria, pois os primeiros permanecem os únicos provedores do lar⁽¹⁸⁾. Neste sentido, é oportuno ofertar aos trabalhadores informações acerca de economia doméstica,

finanças e investimentos, estratégias para diminuir os gastos e planejar os recursos financeiros para a aposentadoria⁽¹⁹⁾.

Em relação aos recursos sociais, os participantes consideraram positivas as relações com familiares e amigos, além da maioria indicar a existência de contato com pessoas de diferentes grupos, tais como igreja, grupos de esportes etc. Comumente, a aposentadoria vem atrelada a angústias associadas à perda de contatos sociais advindos do trabalho remunerado, uma vez que este se configura em uma maneira de estar inserido na sociedade, além de ser o ambiente onde ocorre grande parte do compartilhamento humano, relacionamentos e vivências⁽¹⁴⁾. Estudos que investigaram os motivos de protelar a aposentadoria por trabalhadores que já poderiam estar aposentados reportam à relevância que o trabalho representa em comparação com outros papéis da vida, pois este se configura na principal forma de vivência social^(20,21).

Além dos aspectos físicos, financeiros e sociais, outros interferem significativamente na maneira como o trabalhador vivenciará a aposentadoria. O período que antecede a aposentadoria é permeado de distintas emoções e sentimentos nem sempre positivos. Há medos característicos deste momento da vida e incertezas relacionadas ao futuro⁽²²⁾.

Na tomada de decisão da aposentadoria emerge reflexões a respeito da autopercepção, do papel exercido no contexto social enquanto trabalhador ativo, além de resgatar as experiências vivenciadas durante uma vida de trabalho⁽¹⁴⁾. Muitos optam pela aposentadoria somente quando se sentem seguros em relação à estrutura que encontrarão fora do ambiente laboral, relacionado aos contextos familiar e social⁽²²⁾. Portanto, a identificação dos déficits de recursos associados ao bem-estar da aposentadoria pode prevenir efeitos indesejáveis no futuro por identificar a necessidade de planejamento específica para cada trabalhador.

As vivências futuras podem ser determinadas com base na escolha do estilo de vida, na educação e no desenvolvimento pessoal de cada um. Neste viés, estratégias como os PPAs, em uma abordagem interdisciplinar, podem auxiliar na identificação da importância dos valores familiares, das visões de mundo e das relações a serem reconhecidas e fortalecidas na pré-aposentadoria, o que, sem dúvida, propicia a realização e o melhor enfrentamento da aposentadoria⁽⁵⁾.

Os resultados deste estudo reforçam que os recursos relevantes para o bem-estar da aposentadoria estão correlacionados entre si, enfatizam, portanto, a importância da sua abordagem com os trabalhadores em um período precedente à aposentadoria, pois serve para fornecer subsídios ao trabalhador para que planeje uma vida na pós-carreira com melhor qualidade. Tais estratégias devem ser implantadas em políticas de empresas públicas e privadas, o que pode reduzir os efeitos indesejáveis da aposentadoria.

A limitação do estudo está relacionada à restrição da generalização das conclusões para populações diferentes da estudada, pois avaliou os recursos para o bem-estar da aposentadoria em uma determinada população, caracterizada por trabalhadores que atuam em serviço público, com alto grau de formação. Assim, recomenda-se a elaboração de novos estudos de mensuração destes recursos em populações com perfis diferentes do estudado, capazes de fornecerem aos meios, tanto científico quanto laboral, conhecimentos para a formulação de estratégias de preparação para a aposentadoria consistentes e direcionadas ao público-alvo.

CONCLUSÃO

Ao analisar como os trabalhadores deste estudo se percebem diante dos recursos relacionados ao bem-estar na aposentadoria, identificou-se que a maioria considera sua condição de saúde como boa, contudo, relataram a possibilidade do impacto negativo da aposentadoria no suporte financeiro. A relação com amigos e família foi considerada como positiva e revelaram uma posição de moderada à positiva em relação a sua autopercepção.

Os recursos abordados neste estudo possuem correlação entre si, indicando a necessidade de estratégias de preparação para a aposentadoria que garantam abordagens interdisciplinares. Recomenda-se atrelar à identificação de tais recursos outras estratégias de gestão voltadas a preparação para a aposentadoria, tais como: reuniões em grupo, palestras instrucionais e consulta com profissionais especializados de diferentes áreas. Tais medidas podem contribuir para que a aposentadoria dos trabalhadores tome um rumo mais personalizado e satisfatório.

RESOURCES RELATED TO WELFARE IN RETIREMENT OF EMPLOYEES OF A PUBLIC UNIVERSITY INSTITUTION

ABSTRACT

Aim: Analyze the resources related to welfare in retirement of employees of a public university institution. **Methods:** This was a cross-sectional, analytical-descriptive study conducted at a public university institution in the South of Brazil, with 295 employees. Data was collected in the months between August and October 2017. The mean values of responses of each domain of the Inventory of Resources for Retirement were calculated. Bivariate analysis was performed to identify the correlations between the domains of the instrument by means of the Spearman correlation coefficient. **Results:** The majority of the participants belonged to the technical-administrative or operational category (56.9%), professors (43.1%), and post-graduate students (67.2%). The employees presented the highest deficits related to financial resources. Analysis among the constructs of the instrument demonstrated weak to moderate correlations among all the domains (R^2 ranged from 0.175 – 0.566 / p -value=0.000). **Conclusion:** The resources related to welfare in retirement, which were approached in this study, showed correlation among them, indicating the need to implement interdisciplinary strategies with regard to preparation for retirement, with the purpose of promoting a successful post-career for employees.

Keywords: Retirement. Aging. Work. Nursing. Occupational Health Program.

RECURSOS RELACIONADOS AL BIENESTAR EN LA JUBILACIÓN DE TRABAJADORES DE INSTITUCIÓN PÚBLICA

RESUMEN

Objetivo: analizar la correlación de los recursos relacionados al bienestar en la jubilación de trabajadores de institución universitaria pública. **Métodos:** estudio transversal, analítico-descriptivo, desarrollado en una institución universitaria pública del sur de Brasil, con 295 trabajadores. La recolección de datos ocurrió entre los meses de agosto a octubre de 2017. Fueron calculados los promedios de las respuestas de cada dominio del Inventario de Recursos para la Jubilación. Se realizó el análisis bivariado para identificar las correlaciones entre los dominios del instrumento por medio del coeficiente de correlación de Spearman. **Resultados:** la mayoría de los participantes pertenecía a la categoría técnico-administrativa u operativa (56,9%) y docentes (43,1%), postgraduados (67,2%). Los trabajadores presentaron

maiores déficits relacionados al recurso financiero. El análisis entre los constructos del instrumento demostró correlaciones de débil a moderada entre todos los dominios (R^2 varió de 0,175 – 0,566 / p -valor=0,000). **Conclusión:** los recursos relacionados al bienestar en la jubilación, tratados en este estudio, poseen correlación entre sí, indicando la necesidad de implementar estrategias interdisciplinarias de preparación para la jubilación, a fin de promover al trabajador una post carrera profesional exitosa.

Palabras clave: Jubilación. Envejecimiento. Trabajo. Enfermería. Programa de Salud Laboral.

REFERÊNCIAS

1. Fadila DES, Alam RR. Factors affecting adjustment to retirement among retirees' elderly persons. *J Nurs Educ Pract*. [on-line]. 2016 [citado em 2019 Jun]; 6(8):112-122. doi: <https://doi.org/10.5430/jnep.v6n8p112>.
2. World Health Organization. Towards policy for health and ageing. 2016. Available from: http://www.who.int/ageing/publications/alc_fs_ageing_policy.pdf.
3. Macêdo LSS, Bendassolli PF, Torres TL. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicol. Soc.* [on-line]. 2017 [citado em 2019 Jun]; 29:1-11. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i145010>.
4. Fadila DES, Alam RR. Factors affecting adjustment to retirement among retirees' elderly persons. *J Nurs Educ Pract* [on-line]. 2016 [citado em 2019 Jun]; 6(8):112-122. doi: <http://dx.doi.org/10.5430/jnep.v6n8p112>.
5. Earl JK, Archibald H. Retirement planning is more than just accumulating resources. *Eur J Manag.* [on-line]. 2014 [cited em 12 jun 2019]; 14(2):21-36. Available from: <http://www.retirementtips.org/Portals/0/Publications/Earl%20and%20Archibald%202014.pdf>.
6. Pazzim TA, Marin A. Programas de preparação para aposentadoria: revisão sistemática da literatura nacional. *Rev. bras. orientac. prof.* [on-line]. 2016. [citado em 12 jun 2019]; 17(1):91-101. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v17n1/10.pdf>.
7. Universidade Estadual de Londrina [homepage na internet]. Conheça a UEL- Apresentação [citado em 2019 jun]. Disponível em: <http://portal.uel.br/conheca-a-uel/>.
8. Gvozdz R, Rossaneis MA, Pissinati PSC, Guirardello EB, Haddad MCL. Adaptação cultural do Retirement Resources Inventory para a cultura brasileira. *Rev Saude Publica*. No prelo, 2019.
9. Rizzo TP, Lacaz FAC. Limites dos planos de cargos, carreiras e salários para despreciação das relações de trabalho no SUS. *Trab. educ. saúde* [on-line]. 2017 [citado em 2019 jun]; 15(2):399-420. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00066>.
10. Universidade Estadual de Londrina [homepage na internet]. SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho [citado em 2019 jun]. Disponível em: <http://www.uel.br/sebec/sesmt/>.
11. Magalhães FJ Mendonça LBA, Rebouças CBA, Lima FET, Custódio IL, Oliveira SC. Fatores de risco para doenças cardiovasculares em profissionais de enfermagem: estratégias de promoção da saúde. *Rev. bras. enferm.* [online]. 2014 [citado em 2019 jun]; 67(3):394-400. doi: <http://dx.doi.org/10.5935/0034-7167.20140052>.
12. Rechel B, Grundy E, Robine JM, Cylus J, Mackenbach JP, Knai C, Mckee M. Ageing in the European Union. *Lancet* [on line]. 2013 [citado em 2019 jun]; 13(381):1.312-1.322. doi: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)62087-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)62087-X).
13. Cain JM, Felice ME, Ockene JK, Milner RJ, Congdon JL, Tosi S, Thorndyke LE. Meeting the late-career needs of faculty transitioning through retirement: one institution's approach. *Acad Med* [on-line]. 2018 [citado em 2019 jun]; 93:435-439. doi: <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000001905>.
14. Cloostermans L, Bekkers MB, Uiters E, Proper KI. The effectiveness of interventions for ageing workers on (early) retirement, work ability and productivity: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health.* [on-line]. 2015 [citado em 2019 jun]; 88(5):521-532. doi: <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0969-y>.
15. Camarano AA. Empregabilidade do trabalhador mais velho e reforma da previdência. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Nota técnica. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt61_notas1.pdf.
16. Ilmarinen J. Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho. Cidade: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2012. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>.
17. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD - 2016. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2016.pdf.
18. Smith F, Lachish S, Goldacre MJ, Lambert TW. Factors influencing the decisions of senior UK doctors to retire or remain in medicine: national surveys of the UK-trained medical graduates of 1974 and 1977. *BMJ Open* [on-line]. 2017 [citado em 2019 jun]; 7:e017650. doi: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2017-017650>.
19. Rabelo DF, Neri AL. Tipos de configuração familiar e condições de saúde física e psicológica em idosos. *Cad. Saúde Pública* [on-line]. 2015 [citado em 2019 jun]; 3(4):874-884. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00087514>.
20. Martins LF, Borges ES. Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações* [on-line]. 2017 [citado em 2019 jun]; 18(3):55-68. doi: <http://dx.doi.org/10.20435/inter.v18i3.1496>.
21. Wijeratne C, Earl JK, Peisah C, Luscombe GM, Tibbertsma J. Professional and psychosocial factors affecting the intention to retire of Australian medical practitioners. *Med J Aust* [on-line]. 2017 [citado em 2019 jun]; 206(5):209-214. doi: <https://doi.org/10.5694/mja16.00883>.
22. Pires AS, Ribeiro LV, Souza NVDO, Sá CMS, Gonçalves FGA, Santos DM. The permanence in the world of labor of nursing staff with the possibility of retirement. *Cienc Cuid Saúde* [on-line]. 2013 [citado em 2019 jun]; 12(2):338-345. doi: <http://dx.doi.org/10.4025/ciencucidsaude.v12i2.18298>.
23. Wang M, Wanberg CR. 100 Years of Applied Psychology Research on Individual Careers: From Career Management to Retirement. *Journal of Applied Psychology* [on-line]. 2017 [citado em 2019 jun]. 102(3):546-563. doi: <https://doi.org/10.1037/apl0000143>.

Endereço para correspondência: Raquel Gvozdz. Rua Pará 1560, apto 302. Bairro Centro. Londrina-PR, Brasil. CEP 86200-400. Telefones: 43 991640967 ou 9 9969 0401. E-mail: raquelgvozdz@yahoo.com.br

Data de recebimento: 21/11/2018

Data de aprovação: 14/06/2019