

SATISFAÇÃO DE VIDA E APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM MÉTODOS MISTOS

Samantha de Toledo Martins Boehs^{1 2}, Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-5741-056X>

Narbal Silva³, Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-2841-3440>

Marucia Patta Bardagi³, Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-0224-2794>

RESUMO. Apesar da qualidade e relevância dos estudos desenvolvidos a partir do uso dos métodos de pesquisa qualitativo e quantitativo, a utilização combinada dos dois métodos surge como uma possibilidade de compensação das fraquezas de cada um deles, gerando complementariedade na análise, descrição e interpretação dos dados. O presente artigo, cujo objetivo foi abordar o tema satisfação de vida na aposentadoria, por meio da utilização do método misto sequencial explanatório, foi realizado com 89 aposentados de uma empresa multinacional, cuja filial no Brasil está localizada na cidade de Curitiba/PR. Para a coleta dos dados quantitativos foi utilizado um questionário biossociodemográfico e de carreira, seguido pela aplicação da escala de satisfação de vida. Para o levantamento dos dados qualitativos foi realizada uma entrevista semiestruturada com a aplicação da técnica da trajetória socioprofissional adaptada pelos autores para os propósitos desta pesquisa. Para a análise dos dados foram utilizadas técnicas de estatística descritiva e inferencial, na etapa quantitativa enquanto que na qualitativa, os conteúdos foram compreendidos e classificados pela utilização da análise de conteúdo. Os resultados apontaram que houve divergências no uso dos métodos quantitativo e qualitativo tanto no que se refere à influência da participação no programa de preparação na satisfação de vida quanto em relação à voluntariedade/involuntariedade da decisão. Houve diferenças também nos níveis de satisfação de vida de acordo com os motivos pelos quais as pessoas retornavam ao trabalho após a aposentadoria. A utilização do método misto propiciou melhor exploração dos dados coletados, o que enriqueceu a análise dos resultados.

Palavras-chave: Aposentadoria; bem-estar; métodos mistos.

LIFE SATISFACTION AND RETIREMENT: A STUDY WITH MIXED METHODS

ABSTRACT. Despite the quality and relevance of studies developed using quantitative and qualitative research methods separately, the combination of both methods emerges as a possibility to compensate for the frailties of each of them, fostering analysis complementarity and data description and interpretation. The present study aimed to address the life satisfaction during retirement using mixed methods with a sequential explanatory design. The study was conducted with 89 retirees from a multinational company, whose subsidiary in Brazil is located at Curitiba, State of Paraná. Quantitative data were collected using a biossociodemographic and career

¹ Departamento de Administração Geral e Aplicada, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba-PR, Brasil.

² E-mail: Samantha.boehs@ufpr.br

³ Departamento de Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, Brasil.



questionnaire, followed by the application of a Life Satisfaction scale. Qualitative data were collected using a semi-structured interview, applying the socio-professional trajectory technique, adapted by the authors for the purpose of this research. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data from the quantitative phase, and the qualitative research data were understood and classified using content analysis. The results point to divergences in the use of quantitative and qualitative methods, regarding the impact of the participation in a preparation program on life satisfaction, and also regarding the willingness/unwillingness of the decision. There were also differences in the levels of life satisfaction related to the reasons that made people return to work after retirement. The application of a mixed method provided a better exploration of the collected data, which enriched the data analysis.

Keywords: Retirement; wellbeing; mixed methods.

SATISFACCIÓN DE LA VIDA Y LA JUBILACIÓN: UN ESTUDIO CON MÉTODOS MIXTOS

RESUMEN. A pesar de la calidad y relevancia de los estudios desarrollados a partir del uso de los métodos de investigación cualitativa y cuantitativa. La utilización combinada de los dos métodos surge como una posibilidad de compensación de las debilidades de cada uno de ellos, generando complementariedad en el análisis, descripción e interpretación de los datos. En el presente artículo, cuyo objetivo fue abordar el tema satisfacción de vida en la jubilación a partir de la utilización del método mixto secuencial explicativo, se realizó con 89 jubilados de una empresa multinacional, cuya sucursal en Brasil está ubicada en la ciudad de Curitiba / PR. Para la recolecta de los datos cuantitativos se utilizaron un cuestionario Bío socio demográfico y de carrera, seguido por la aplicación de la escala de Satisfacción de Vida. Para la recogida de los datos cualitativos, se realizó una entrevista semiestructurada, con la aplicación de la técnica de la trayectoria socio profesional, adaptada por los autores para los propósitos de esta investigación. Para el análisis de los datos se utilizaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial en la etapa cuantitativa, mientras que, en la cualitativa, los contenidos fueron comprendidos y clasificados por la utilización del análisis de contenido. Los resultados apuntaron que hubo divergencias en el uso de los métodos cuantitativo y cualitativo tanto en lo que se refiere a la influencia de la participación en el programa de Preparación en la satisfacción de la vida, en cuanto a la voluntariedad/involuntariedad de la decisión. También hubo diferencias en los niveles de satisfacción de la vida de acuerdo con los motivos por los que las personas regresaban al trabajo después de la jubilación. La utilización del método mixto propició una mejor explotación de los datos recolectados, lo que enriqueció el análisis de los resultados.

Palabras clave: Jubilación; bienestar; métodos mixtos.

Introdução

Um estudo científico deve fundamentar-se em procedimentos metodológicos adequados, precisos e rigorosos, de modo que trate os conceitos e os fenômenos de forma coerente e consistente com a perspectiva teórica utilizada. Historicamente, os estudos científicos têm sido realizados a partir de dois tipos de pesquisa: quantitativa e qualitativa,

cada uma delas sendo embasada por diferentes perspectivas de pesquisa. Enquanto na quantitativa são usadas premissas pós-positivistas para o desenvolvimento de conhecimento com uso de instrumentos que geram dados estatísticos, na qualitativa o pesquisador se baseia em perspectivas construtivas e reivindicatórias fazendo uso de estratégias de investigação baseadas nas narrativas dos participantes com a finalidade de desenvolver temas emergentes a partir dos dados coletados (Creswell, 2007).

Apesar da qualidade e relevância dos estudos desenvolvidos a partir do uso de métodos qualitativos e quantitativos separadamente, dependendo do formato e da multidimensionalidade do problema proposto, nem sempre, por meio da utilização exclusiva de uma dessas formas, se consegue responder de modo pleno aos questionamentos da pesquisa. Além disso, é importante reconhecer que ambos os métodos possuem pontos fortes, mas também algumas limitações, de modo que as fragilidades de uma perspectiva são compensadas pelas fortalezas da outra e vice-versa. O método quantitativo proporciona explicações amplas e gerais para os relacionamentos entre as variáveis, mas em alguns casos evidencia limitações, quando se torna necessário maior aprofundamento para compreender o que os resultados dos testes estatísticos significam em um contexto específico. Com o uso da metodologia qualitativa consegue-se o aprofundamento das informações, entretanto, perde-se em termos de amplitude e possibilidade de generalização. Portanto, a utilização combinada dos dois métodos propicia compensação das fraquezas de cada um deles, gerando complementariedade e enriquecimento, na análise, descrição e interpretação dos dados.

Tem havido esforço na tentativa de rompimento da dicotomia qualitativo-quantitativo, por meio da integração dos dois métodos. Nessa perspectiva, os procedimentos mistos situam números nos contextos e ao mesmo tempo estruturam os relatos dos participantes por meio de números, tendências e resultados estatísticos, possibilitando, desse modo, explorações mais profundas dos fenômenos estudados, com respeito mútuo das vantagens e limitações de cada um deles (Creswell & Plano Clark, 2013). Os procedimentos de métodos mistos podem ser encontrados na literatura, a partir de outros termos que também são utilizados, tais como abordagem multimétodos, estudos quali-quanti e pesquisa quantitativa e qualitativa.

Os estudos com métodos mistos em geral vêm sendo utilizados em pesquisas de algumas áreas de conhecimento, tais como administração (Vasconcellos, 2014), enfermagem (Gehlen & Lima, 2013) e saúde pública (Madeiro & Diniz, 2016). Entretanto, Abbad, Puente-Palácios e Gondim (2014) apontam que apesar de estarem sendo utilizados em alguns subcampos de pesquisa específicos, de maneira em geral, os métodos mistos não têm sido aplicados em grandes proporções, especialmente quando comparado ao uso dos métodos mais tradicionais (quantitativo e qualitativo, separadamente). As mesmas autoras sinalizam, ainda, que no Brasil, por exemplo, a porcentagem de estudos com métodos mistos tem se situado na casa dos 10%, quando comparado aos demais tipos de procedimentos em pesquisa em geral.

No que se refere à psicologia, e em especial à área de psicologia das organizações e do trabalho, Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008), ao analisarem 1.105 artigos publicados entre os anos de 2001 e 2005, em sete periódicos, apontaram que dos estudos teórico-empíricos publicados, 46,8% eram quantitativos, 37,3% qualitativos e 16,6% contemplavam interfaces entre as duas abordagens. A título de ilustração, dos 60 artigos analisados em uma revisão sistemática realizada por Vasconcellos, Borges-Andrade, Porto e Fonseca (2016), sobre carreira, na perspectiva do microcomportamento organizacional, somente 15% dos estudos eram realizados por meio de métodos mistos. Os resultados da

revisão da literatura sobre aposentadoria e trabalho, a partir de perspectivas psicológicas, com artigos publicados no Brasil e na América latina, publicado por Boehs, Medina, Bardagi, Luna e Silva (2017), também sinalizaram nessa direção. Ou seja, dos 42 estudos encontrados, 15 eram de abordagem quantitativa, 13 qualitativos e somente em quatro pesquisas o método misto foi utilizado.

A partir da detecção da raridade de pesquisas com métodos mistos no campo da psicologia organizacional e do trabalho, especialmente no que se refere aos estudos sobre aposentadoria, e tendo em vista que “[...] a pesquisa de métodos mistos proporciona mais evidências para o estudo de um problema de pesquisa do que a pesquisa quantitativa ou qualitativa isoladamente” (Creswell & Plano Clark, 2013, p. 28), o presente artigo, teve como objetivo abordar o tema satisfação de vida na aposentadoria, a partir da utilização do método misto sequencial explanatório.

Satisfação de vida e aposentadoria

Para compreender quais fatores influenciam a satisfação de vida na aposentadoria, duas abordagens teóricas foram utilizadas de maneira interligada: a compreensão da aposentadoria como tomada de decisão e como um processo de ajuste. Considerou-se que o indicativo de ajuste representado pela satisfação de vida pode ser influenciado pelo tipo de decisão tomada no momento de aposentar.

A abordagem da aposentadoria como tomada de decisão pressupõe que os trabalhadores decidem se aposentar com base nas suas próprias características pessoais, nas peculiaridades do ambiente físico e psíquico de trabalho e de não trabalho, e que antes da tomada de decisão eles pesam esses fatores, avaliando a utilidade geral de se aposentar (Wang & Shultz, 2010). Geralmente, os estudos sobre aposentadoria nessa abordagem contemplam as seguintes possibilidades de decisão: continuidade de trabalho, mesmo tendo tempo para aposentar, aposentadoria definitiva (não realização de atividade profissional remunerada), continuidade de trabalho remunerado após ter se aposentado e realização de trabalho voluntário não remunerado (Dingemans & Henkens, 2014; Menezes & França, 2012; Pundt, Wöhrmann, Deller & Shultz, 2015).

A permanência no trabalho remunerado após a aposentadoria é uma das principais fontes de investigação dessa abordagem. Na literatura internacional essa permanência é denominada de *Bridge Employment*. O termo, ainda sem tradução para a língua portuguesa, se caracteriza por uma tendência observada nos últimos 20 anos, no tocante à continuidade da atividade profissional remunerada após a aposentadoria, seja em tempo parcial, no modelo autoemprego ou de trabalho temporário (Menezes & França, 2012).

Apesar do amplo uso da abordagem da aposentadoria como tomada de decisão, Wang e Shultz (2010) apontam que uma importante limitação teórica dessa abordagem seria que nem todas as decisões de aposentadoria são voluntárias. A pessoa pode se aposentar por doença, por ter sido demitida, por algum limite de idade proposto pela organização, entre outros motivos. Uma alternativa que tem sido utilizada nas pesquisas sobre decisão de aposentadoria, e que pode suprir a dificuldade anteriormente apontada por Wang e Shultz (2010), é os estudos que consideram o caráter voluntário ou involuntário da decisão, mapeando os motivos que levam à voluntariedade/involuntariedade da decisão de aposentadoria e suas relações com a satisfação de vida.

Estudos anteriores têm demonstrado que as pessoas ao deixarem o trabalho de forma voluntária possuem maiores níveis de satisfação de vida, do que aquelas que se retiraram involuntariamente do trabalho (Dingemans & Henkens, 2014; Hershey & Henkens, 2013; Quine, Wells, Vaus, & Kending, 2007; Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011) e que,

além disso, a participação em *bridge employment* melhora os níveis de satisfação de vida, dos que se aposentam involuntariamente (Dingemans & Henkens, 2014; Hershey & Henkens, 2013).

Nessa ótica, com a finalidade de explorar a influência da possibilidade de escolha (voluntariedade) na decisão de aposentadoria, no bem-estar de 601 aposentados australianos, Quine et al. (2007) realizaram uma pesquisa, cujos resultados indicaram que um senso de escolha sobre deixar a força de trabalho era essencial para o ajuste na aposentadoria e que mesmo aqueles que tinham sido forçados a deixarem o emprego conseguiam recuperar o senso de controle e satisfação, por meio da realização de trabalho voluntário ou de alguma outra atividade significativa, onde eles pudessem exercer escolha no tipo e frequência do trabalho realizado. Os autores ressaltam, ainda, que o impacto de ter baixo controle na escolha sobre sair do próprio trabalho era forte, e que, no médio prazo (de 12 a 36 meses após a aposentadoria), os participantes com baixo controle sobre a escolha eram mais propensos a se tornarem menos saudáveis e felizes do que aqueles com possibilidades de escolha.

Em estudo longitudinal com 1388 trabalhadores holandeses mais velhos, Hershey e Henkens (2013) examinaram como a satisfação de vida sofria alterações em função da transição e do tipo de saída (voluntária/involuntária) para a aposentadoria. Foi demonstrado, por meio dos resultados, que aqueles que efetivaram a saída voluntária da força de trabalho apresentaram níveis mais elevados de satisfação de vida em comparação com aqueles que permaneceram empregados. Já em relação à satisfação de vida, daqueles cuja partida foi involuntária (por motivos de saúde, razões organizacionais), o resultado obtido foi menor. Por fim, os autores ressaltam que outros fatores também tiveram efeito sobre a satisfação de vida dos participantes, como, por exemplo, alterações de saúde e de estado civil, pelo divórcio ou perda do cônjuge.

Dingemans e Henkens (2014), ao realizarem pesquisa com 1.248 aposentados holandeses investigaram o impacto do *bridge employment*, de acordo com a voluntariedade da saída do trabalho. Os resultados demonstraram que adultos mais velhos dispostos a prolongar suas carreiras profissionais, mas incapazes de encontrar empregos após a aposentadoria, relataram níveis mais baixos de satisfação com a vida em comparação com aqueles que estavam totalmente aposentados. Além disso, a participação em *bridge employment* por motivos financeiros foi associada à diminuição na satisfação com a vida, quando comparados com aqueles que trabalham na aposentadoria com base em motivos intrínsecos. Comparando a aposentadoria voluntária com a involuntária, os autores descobriram que a aposentadoria involuntária foi prejudicial para a satisfação de vida, mas que a participação em *bridge employment* foi uma forma de mitigar este choque negativo. Ulrich e Brott (2005), em pesquisa qualitativa sobre as experiências de transição de aposentadoria com 24 aposentados norte-americanos que realizaram o *bridge employment*, relataram que os pesquisados se sentiam saudáveis e melhor sobre si mesmos, por terem tido a oportunidade de continuarem aprendendo, de fazerem a diferença na vida de outras pessoas e de utilizarem suas competências, possuindo a percepção de uma vida mais equilibrada.

De maneira complementar, a concepção da aposentadoria como tomada de decisão, na compreensão da aposentadoria como um processo de ajuste, são investigadas as características do processo de transição incorporado na decisão de aposentadoria, fornecendo uma abordagem psicológica mais ampla e dinâmica, ao considerar tanto a fase de transição do trabalho para a aposentadoria, quanto a trajetória de desenvolvimento individual na pós-aposentadoria (Shultz & Wang, 2011). Com base nessa concepção, o

processo de ajuste pode ser compreendido como a forma pela qual os aposentados conseguem se adaptar à transição do trabalho para a aposentadoria, buscando o alcance do conforto psicológico nessa etapa (Wang et al., 2011). De acordo com essa visão, a decisão de aposentar pode ser a mesma, mas os fatores influenciadores, a preparação prévia, os recursos associados com a decisão e a situação após a aposentadoria podem variar.

A partir de uma pesquisa qualitativa realizada com 70 sujeitos acima de 45 anos, Fontoura, Doll e Oliveira (2015) afirmam que as diferentes formas de lidar com a aposentadoria têm como base a maneira como cada pessoa percebe e vivencia o processo de envelhecer. Segundo os autores, aqueles que tendem a adotar uma postura de realizar muitas atividades e de busca de valor instrumental para o período pós-aposentadoria são geralmente os que, em seu percurso laboral, conferiam centralidade ao trabalho. Afirmam, ainda, que algumas dessas pessoas, ao manterem-se bastante ocupadas na aposentadoria, atribuem às novas atividades o mesmo *status* e responsabilidade atribuídos ao trabalho remunerado da carreira regular.

Para Heybroek, Haynes e Baxter (2015), as mudanças em relação à satisfação de vida na transição para a aposentadoria não são uniformes, variam de acordo com cada pessoa e estão associadas tanto às experiências da pré quanto da pós-aposentadoria. Os mesmos autores afirmam ainda que os indivíduos que experimentam quedas significativas na satisfação da vida durante a aposentadoria tendem a ter pior saúde e menor acesso a uma variedade de recursos sociais e econômicos. Em síntese, as pesquisas que investigam a satisfação de vida/ajuste na aposentadoria parecem contribuir para que sejam realizados apontamentos de caminhos, que auxiliem nas escolhas e decisões tomadas nessa importante fase da vida.

Método

O projeto misto sequencial explanatório é caracterizado pela coleta e análise de dados quantitativos, seguido pela coleta e análise de dados qualitativos. As definições da amostra e da coleta dos dados das duas fases se relacionam, não são independentes e os dois métodos são integrados durante a fase de interpretação do estudo (Creswell, 2007; Creswell & Palo Clark, 2013). Nesse tipo de método, o pesquisador normalmente parte das perspectivas do pós-positivismo para desenvolver instrumentos, medir variáveis e avaliar os resultados estatísticos na parte quantitativa. Por sua vez, na parte qualitativa ocorre deslocamento para o uso das suposições do construtivismo com a utilização de múltiplas perspectivas e a descrição em profundidade (Creswell & Palo Clark, 2013).

Epistemologicamente a pesquisa que gerou esse artigo encontra-se localizada na interface entre os paradigmas interpretativo e humanista das ciências sociais propostos por Burrell e Morgan (1979), ambos localizados na sociologia da regulação, que inclui as pesquisas e escritos teóricos interessados em prover explicações da sociedade em termos que enfatizam sua unidade subjacente e coesão. O humanismo em que está localizado o presente artigo não se refere ao humanismo radical denominado por Burrell e Morgan (1979), mas ao humanismo que se aproxima do interpretativismo.

Dessa forma, parte-se então da perspectiva construcionista para compreendemos que a aposentadoria existe para todos os trabalhadores, mas as decisões sobre o 'aposentar' e a percepção da satisfação de vida durante o processo da aposentadoria podem vir a ser influenciados ao mesmo tempo por fatores externos (condição socioeconômica, de família, regras sobre aposentadoria estipuladas pelo governo ou pela

empresa onde a pessoa trabalha, entre outros) e internos (crenças, valores e emoções). Segundo Burrell e Morgan (1979), os três conjuntos de pressupostos (natureza ontológica, epistemológica e humana) têm implicação direta na natureza metodológica, que está relacionada à maneira como se procura investigar e obter 'conhecimento' do mundo social. Como no presente artigo busca-se ao mesmo tempo compreender o processo do aposentar, partindo do ponto de vista dos participantes da pesquisa (subjetivo), e também explicar as diferentes decisões e as relações que existem entre elas a partir da realidade dada (objetiva), optou-se por utilizar como estratégia metodológica o método misto sequencial explanatório.

A partir da utilização do método misto sequencial explanatório, foi realizado inicialmente um estudo quantitativo, transversal, de caráter descritivo e correlacional, por meio do uso de questionário e escala. Na sequência procedeu-se um estudo qualitativo, exploratório e descritivo, via realização de entrevistas e aplicação da técnica da trajetória socioprofissional (Gaulejac, 2014). Na pesquisa qualitativa partiu-se de alguns resultados do estudo quantitativo como, por exemplo, as questões relacionadas à voluntariedade/involuntariedade da decisão e a participação em programas de preparação para a aposentadoria e sua relação com a satisfação de vida com a finalidade de aprofundar e explorar os conhecimentos relacionados aos mesmos.

Participantes

A coleta quantitativa foi realizada com todas as pessoas que se aposentaram, tendo como último empregador uma empresa multinacional cuja filial no Brasil está localizada na cidade de Curitiba/PR e denominada na presente pesquisa de 'Gama'. Os critérios de inclusão dos participantes foram: ser oficialmente aposentado pelo INSS, ter tido a empresa Gama como última empregadora antes da aposentadoria e ter realizado a decisão de aposentar entre os anos de 2003 (ano de criação do Programa de Preparação para a Aposentadoria da empresa) e 2015. A amostra do estudo quantitativo foi composta por 89 aposentados. Por se tratar de método misto, a escolha dos participantes do estudo qualitativo foi realizada a partir dos resultados da etapa quantitativa.

Para a pesquisa qualitativa, os participantes foram separados em sete grupos conforme o tipo de decisão que tomaram na aposentadoria, a saber: a) continuar trabalhando por um período após a aposentadoria, mas não estar trabalhando no momento da pesquisa; b) aposentadoria definitiva por vontade própria; c) aposentadoria definitiva por não ter conseguido outro emprego; d) continuar trabalhando na Gama mesmo estando aposentado pelo INSS; e) continuar trabalhando na mesma área/atividade da carreira regular mas em outra empresa; f) realizar trabalho remunerado em área/atividade diferente da carreira regular e g) realizar somente trabalho voluntário. Em seguida foram selecionados em cada grupo, de forma intencional, os menores e maiores escores da escala de satisfação de vida (1^o e 4^o decis), o que permitiu compreender, em profundidade, os fatores apontados quantitativamente pelas diferenças nas médias de satisfação de vida entre eles. A princípio a amostra da pesquisa qualitativa seria composta por 14 participantes (maior e menor escore de satisfação de vida de cada grupo), entretanto participaram da etapa qualitativa somente 13 aposentados, pois em um dos grupos não foi possível o acesso aos dois aposentados inicialmente previstos.

Instrumentos

A coleta quantitativa foi realizada a partir da aplicação de dois instrumentos, sendo o primeiro um questionário biossociodemográfico e de carreira (elaborado pelos autores) e

o segundo a Escala de Satisfação de Vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Zanon, Bardagi, Layous & Hutz, 2014). O questionário foi estruturado por meio de questões distribuídas em quatro seções: dados sociodemográficos, questões relacionadas à distribuição do tempo entre o trabalho e os outros papéis da vida no decorrer da carreira, questões que investigaram aspectos do processo de aposentadoria contemplando a voluntariedade/involuntariedade da decisão, os motivos que levaram à aposentadoria, o status da atividade profissional durante a aposentadoria e os motivos que levaram ao retorno/permanência no trabalho após a aposentadoria. Por fim, a quarta seção foi composta por questões relacionadas à participação dos aposentados no programa de preparação para a aposentadoria oferecida pela empresa.

Com a utilização da escala de satisfação de vida foi mensurado o aspecto cognitivo do bem-estar subjetivo, ou seja, a satisfação com a vida. A ESV (Diener, et al., 1985; Zanon et al., 2014) é composta por cinco itens de autorrelato, nos quais são avaliados os julgamentos relativos à satisfação ou insatisfação com a vida, a partir de uma escala tipo *Likert* de sete pontos. Segundo Zanon et. al. (2014), os estudos de validação têm mostrado que a ESV compreende um único construto possuindo altos níveis de consistência interna ($\alpha = 0,87$) e alta confiabilidade teste-reteste.

Para o levantamento dos dados qualitativos foram utilizados dois instrumentos: uma entrevista semiestruturada construída pelos autores e a técnica da trajetória socioprofissional (Goulejac, 2014), adaptada pelos autores para os propósitos desta pesquisa. As questões do roteiro de entrevista foram elaboradas a partir da teoria em três áreas de investigação: 1) trabalho e carreira; 2) aposentadoria; e 3) satisfação de vida.

Procedimentos

O projeto de pesquisa foi previamente submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina e aprovado conforme parecer n. 1322.802, de 13 de novembro de 2015. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em ambas as etapas do estudo.

A coleta dos dados quantitativos começou de maneira presencial, mas em seguida foi realizada coleta eletrônica com a finalidade de atingir os que não compareceram na coleta presencial. A coleta eletrônica aconteceu por dois meses subsequentes e obteve uma taxa de retorno de 63,2 %, (55 respondentes), o que somados aos 34 questionários válidos da coleta presencial resultou no total de 89 participantes na primeira etapa da pesquisa. A fase qualitativa aconteceu três meses após a quantitativa com o preenchimento da técnica da trajetória socioprofissional e, em seguida, com a realização das entrevistas que foram gravadas em áudio, com o prévio consentimento dos participantes. Após isso, as entrevistas foram minuciosamente transcritas.

Para a análise da etapa quantitativa foram utilizadas técnicas de estatística descritiva e inferencial, a partir do uso do software SPSS 22.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Na etapa qualitativa, os conteúdos foram compreendidos e classificados por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2011), especialmente pela utilização da técnica de categorização temática. Em seguida, com a finalidade de ampliar, complementar, conferir coerência interna e consistência, a compreensão da satisfação de vida na aposentadoria foi realizada mediante a triangulação dos dados, oriundos das fontes quantitativa e qualitativa, que orientaram os procedimentos de coleta nessa pesquisa. Na análise mista procurou-se ao mesmo tempo verificar as semelhanças e as discrepâncias dos resultados encontrados entre as duas etapas da pesquisa bem como aprofundar a análise de alguns resultados significativos.

Resultados

Com o objetivo de abordar o tema satisfação de vida na aposentadoria, a partir da utilização do método misto sequencial explanatório e com a finalidade de apontar as diferenças e as complementariedades encontradas em cada uma das etapas do estudo, os resultados das duas fases foram classificados em três categorias: 1. programa de preparação e satisfação de vida na aposentadoria; 2. decisão de aposentadoria e satisfação de vida; 3. relação com o trabalho na aposentadoria e satisfação de vida. A caracterização geral dos participantes em cada etapa do estudo pode ser conferida por meio da **Tabela 1**.

Tabela 1 - Caracterização dos Participantes

	Estudo Quantitativo	Estudo Qualitativo
Participantes (n)	89	13
Média de Idade	61	60
Sexo		
Masculino	84,3%	69,3%
Feminino	15,7%	30,7%
Estado Civil		
Casado	84,3%	69,3%
Separado/divorciado	9%	23,1%
Solteiro	5,6%	7,6%
Viúvo	1,1%	-
Escolaridade		
Pós-graduação	43,8%	61,5%
Ensino superior	38,2%	23,1%
Ensino médio	15,7%	15,4%
Ensino fundamental	2,2%	-
Renda		
Entre 1 e 4 salários mínimos	11,2%	-
Entre 4 e 7 salários mínimos	21,3%	23,1%
Entre 7 e 10 salários mínimos	18,0%	30,7%
Mais de 10 salários mínimos	49,4%	46,2%
Tempo médio de trabalho na empresa	26,4 anos	25,4 anos
Cargos que ocupavam na Gama		
Técnico-montador	14,6%	15,4%
Analista	46,0%	23,1%
Gerência/coordenação	29,2%	53,9%
Direção/presidência	10,1%	7,6%
Status de trabalho na aposentadoria		
Ainda trabalhavam na Gama	23,6%	15,4%
Atividade Remunerada outra empresa mesma área	15,7%	23,1%
Atividades remuneradas em área diferente	20,2%	15,4%
Não trabalhavam mais por opção própria	21,3%	15,4%
Não trabalhavam mais por não terem conseguido emprego	4,6%	15,4%
Trabalho voluntário	14,6%	15,4%
Voluntariedade/ involuntariedade da decisão		
Aposentadoria voluntária (vontade própria)	83%	61,5%
Aposentadoria Involuntária (motivos externos)	17%	38,5%
Satisfação de Vida	Entre 14 e 35 M = 27,5	-

Fonte: Os autores,

1. Programa de preparação e satisfação de vida na aposentadoria

Na parte quantitativa, não houve associação entre a percepção de ajuda do programa de preparação com o tipo de decisão de aposentadoria ($\chi^2=7,988$; $gl=9$; $p = 0,5$), nem entre ter participado do programa com a satisfação de vida na aposentadoria. Entretanto, na parte qualitativa pode-se perceber que para aqueles que não participaram do programa de preparação oferecido pela empresa, ou que frequentaram por um período curto (até 06 meses) e que avaliaram como pequena a contribuição deste, relataram menor satisfação de vida na aposentadoria como pode ser conferido pelo relato de P5: “[...] eu queria ter mais grana, maiores condições financeiras, por que depois que você deixa de trabalhar, o teu patamar financeiro passa a ser outro... fica restrito, aí você não pode mais se atirar tanto né?” (P5, feminino). Em contrapartida, aqueles que participaram do PPA por um período extenso, maior do que dois anos, ressaltaram a contribuição, especialmente da orientação financeira, para o ajuste na aposentadoria, como pode ser percebido pelo relato de P4:

Há três anos eu já sabia que eu ia me aposentar...eu tinha consulta com o psicólogo, tinha coaching, ajuda financeira, então foi um processo tranquilo para mim. O cara que chega, faz um levantamento da sua capacidade econômica, de como você gasta o seu dinheiro, ajuda para caramba. Essa parte para mim foi chave! (P4, masculino).

Entretanto ressalta-se que mesmo entre aqueles que participaram da preparação por um período mais longo e que relataram sentir-se preparados para o desligamento, comentaram sobre as dificuldades que tiveram com a transição para uma nova realidade, especialmente nos seis primeiros meses como aposentados. “Eu fiz o programa de preparação por dois ou três anos, mas o pior é quando chega na realidade... outros fatores que eu não imaginava apareceram, falta de rotina, uma leve depressão, falta de convívio social” (P6, masculino).

2. Decisão de aposentadoria e satisfação de vida

Na parte quantitativa, a menor média de satisfação de vida em relação ao tipo de decisão tomada na aposentadoria apareceu entre aqueles que ainda trabalhavam, mas em área diferente da carreira regular. Em contrapartida, existe uma média aumentada de satisfação de vida em quem realiza somente trabalho voluntário. Apesar de o resultado não ter sido significativo [$F(4, 88) = 0,318$; $p= 0,8$], estas médias poderiam indicar certa tendência que foi investigada no estudo qualitativo.

A parte qualitativa, a princípio, corroborou os resultados da quantitativa, pois não foi encontrada nenhuma diferença expressiva na percepção de satisfação com a vida de acordo com o tipo de decisão de aposentadoria. Entretanto, uma questão foi considerada importante como influenciadora na satisfação de vida na aposentadoria: a voluntariedade/involuntariedade da decisão (ter tido ou não a opção de escolher o tipo de decisão).

Em relação a essa questão, os resultados podem ser divididos em dois grupos: aqueles que aposentaram por vontade própria (voluntariedade da decisão) e os que aposentaram involuntariamente (por motivos externos). Na parte quantitativa, os resultados dos testes t, de comparação de médias, não haviam demonstrado diferenças significativas de médias relativas à voluntariedade/involuntariedade da decisão de aposentadoria ($t=1,022$; $gl = 86$; $p =0,3$) com a satisfação de vida, mas na parte qualitativa tal diferença foi observada. Na **Tabela 2**, são apresentados os relatos de alguns participantes que

demonstram as diferenças entre a voluntariedade/involuntariedade da decisão de aposentadoria com a satisfação de vida.

Tabela 2 - Voluntariedade/involuntariedade da decisão e Satisfação de vida

Aposentadoria Voluntária	Aposentadoria Involuntária
Ah, eu tô feliz, eu tô feliz sim (risos alegres) eu falo assim, eu ganho um quarto do que eu ganhava mas eu tô feliz. Eu penso assim quando eu era jovem eu não ganhava nada e vivia bem não é agora tendo tudo que eu vou viver mal né? (P1, feminino).	Eu era recompensado pelo meu sucesso, 10 mil dólares de bônus, comprava carro... para os caras me tirarem da tomada? Hoje eu não tenho mais nada, não tenho um tostão na conta, só a casa que eu moro. Afetaram a minha família e ninguém deu bola pra isso! (P3, masculino).
Eu descobri o que era importante para mim na vida e que o meu ciclo de trabalho estava se encerrando e se encerrou da melhor maneira possível... então a aposentadoria para mim foi um projeto, eu concluí a minha vida profissional útil, feliz (P9, feminino).	Por me sentir perdida, sem nenhum tipo de orientação ou aconselhamento e por receio de não conseguir um novo emprego, solicitei a minha aposentadoria no INSS para ter alguma retaguarda financeira (P5, feminino).
Eu estava totalmente pré-preparado e estava psicologicamente, financeiramente preparado, de forma que eu não tive nenhum sofrimento nesse período de transição, não tive nenhum problema (P11, masculino).	Quando você entra no buraco você não nota, depois é que você começa a perceber quando consegue sair fora, teve uma fase ruim ... deu para notar que você sai fora e volta várias vezes dessas situações de desânimo na aposentadoria (P6, masculino).

Fonte: Os autores.

3. Relação com o trabalho na aposentadoria e satisfação de vida

Na parte quantitativa, a análise de variância não demonstrou diferenças significativas nos níveis de satisfação de vida de acordo com os motivos pelos quais as pessoas retornam ao trabalho após a aposentadoria [$F(5, 49) = 1,967$; $p = 0,1$]. Entretanto, as menores médias de satisfação de vida apareceram justamente entre aqueles que apontaram o motivo financeiro como o principal item para a realização de atividade remunerada na aposentadoria.

Na etapa qualitativa, dos 53% da amostra ($n = 13$) que realizavam trabalho remunerado na aposentadoria, o motivo financeiro foi o que apareceu com maior frequência entre os entrevistados para justificar a permanência no trabalho, conforme pode ser percebido pelo relato de P7. “O principal de eu continuar trabalhando na Gama é para pagar as faculdades das minhas filhas” (P7, masculino). Os relatos de maior satisfação de vida/ajuste na aposentadoria estavam entre aqueles que exerciam atividades remuneradas na aposentadoria, cujo motivo estava relacionado a sentir-se útil e continuar fazendo o que gosta, conforme relato de P 10: “[...] eu tinha medo mesmo era da ociosidade, isso me faz mal, eu tenho que estar fazendo alguma coisa, mas depois eu comecei a trabalhar e comecei a encarar como um desafio de uma nova fase” (P10, masculino).

A possibilidade de exercer trabalho remunerado na aposentadoria com carga horária reduzida também foi apontada por alguns participantes como algo propiciador de ajuste na

aposentadoria: “Eu acho assim que você deve reduzir o ritmo de trabalho, tem que ter alguma coisa para complementar mas diminuindo o ritmo de vida” (P12, masculino).

Em contrapartida, entre aqueles que não exercem trabalho remunerado na aposentadoria, mas gostariam de estar realizando, três motivos foram apontados como influenciadores na satisfação de vida: não ter conseguido emprego, não ter recebido propostas de trabalho com retorno financeiro justo e o fato de não poderem ter flexibilidade de horário com menos horas dedicadas ao trabalho nessa etapa da vida. Conforme pode ser conferido pelos relatos de P5, P2 e P6, respectivamente: “Assim que me aposentei ainda mandei currículo para algumas empresas mas não consegui me reinserir...” (P5, feminino); “Todo o conhecimento que eu tenho eu não consigo passar, só de graça [...] tem muitas empresas aí que você vai cobrar mil reais num treinamento e eles dizem que não podem gastar” (P2, masculino). “Acho que se eu tiver uma atividade, vai ser benéfica, por que vai atrofiando, ... mas não quero fazer na mesma carga horária que eu tinha, só se for 2, 3 vezes por semana, acho que isso faz falta sabe” (P6, masculino).

Discussão

A utilização do método misto propiciou melhor compreensão dos resultados do estudo sobre a satisfação de vida na aposentadoria, tendo em vista que os métodos quantitativo e qualitativo são procedimentos com nível de mensuração opostos, sendo o primeiro baseado no princípio da generalização e o segundo no da transferibilidade. Os resultados complementares dos dois estudos possibilitaram que fossem percebidas as divergências e as complementariedades entre os métodos quantitativo e qualitativo.

Apesar de os resultados não terem apresentado diferenças significativas na parte quantitativa, no que tange à influência da participação do programa de preparação para o ajuste na aposentadoria, na qualitativa pode-se perceber que aqueles que participaram do programa de preparação por um período maior do que seis meses relataram informações que nos permitem inferir melhor ajuste e satisfação de vida na aposentadoria. Tais resultados vêm ao encontro de estudos anteriores (Boehs, et al., 2017; Yeung & Zhou, 2017), os quais ressaltam a importância dos programas de preparação. Yeung e Zhou (2017), ao realizarem pesquisa com 118 aposentados chineses, descobriram que aqueles com mais atividades preparatórias antes da aposentadoria apresentavam melhor bem-estar ao longo do tempo.

Os resultados também apontam para a importância das empresas oferecerem acompanhamento psicossocial aos aposentados pelo menos nos primeiros meses após o desligamento. Isso porque, tendo em vista que alguns participantes, mesmo quando relataram estarem preparados para a aposentadoria, com a chegada do desligamento do trabalho sentiram desconforto e dificuldades com a realidade na qual estavam se deparando. Autores, como França et al. (2014), Murta et al. (2014) e Yeung e Zhou (2017), abordam a importância de se realizar o acompanhamento e a avaliação dos programas de preparação após o desligamento dos trabalhadores da organização e ressaltam a raridade dos estudos que abordam essa questão.

Apesar de na parte quantitativa não terem sido apresentados resultados significativos relacionando o tipo de decisão tomada com o nível de satisfação de vida na aposentadoria, observou-se na parte qualitativa que o controle da escolha representado pela voluntariedade/involuntariedade da decisão estava diretamente relacionado com a satisfação de vida o que vem ao encontro de estudos anteriores (Hershey & Henkens, 2013;

Heybroek, et al. 2015). O tamanho da amostra na parte quantitativa da pesquisa talvez tenha influenciado nos resultados, não indo ao encontro de estudos anteriores sobre a influência da voluntariedade/involuntariedade da decisão na satisfação de vida. Entretanto, na parte qualitativa, aqueles que aposentaram por vontade própria demonstraram maior satisfação com a vida, enquanto os que aposentaram por motivos externos a sua vontade e, especialmente, aqueles que não conseguiram emprego após a aposentadoria relataram menores níveis na satisfação de vida, principalmente no que se refere à infelicidade por não estarem utilizando suas capacidades criativas.

Entre aqueles que não executam atividade remunerada, mas estão envolvidos com trabalho voluntário, parece haver melhor ajuste à condição de aposentados, o que vai ao encontro de estudos anteriores (Krawulski, Boehs, Cruz, & Medina, 2017) que apontam o trabalho voluntário como um recurso de adaptação, propiciando maior estabilidade no processo de transição para a aposentadoria. Nos programas de preparação deve haver incentivo para que as pessoas procurem realizar atividades voluntárias dentro ou fora de suas áreas de atuação, enquanto ainda estejam trabalhando. Além disso, para os efetivamente aposentados, poderiam ser criadas redes organizadas de prestação de serviço técnico à comunidade, de modo a valorizar e aproveitar a mão de obra de profissionais experientes e qualificados. Dessa forma, além dos aposentados continuarem a contribuir com as organizações e com a sociedade, iria também propiciar a eles um sentimento de utilidade, o que acarretaria em melhor ajuste/satisfação de vida na aposentadoria.

Os resultados também demonstraram que aqueles que se aposentaram involuntariamente e não conseguiram emprego após aposentadoria são justamente os que apresentaram menores níveis de satisfação de vida. Em contrapartida, aqueles participantes que continuam trabalhando na aposentadoria, mesmo que parcialmente, apresentaram indicativos de melhor ajuste. Tais resultados vêm ao encontro de estudos anteriores que afirmam que as pessoas que se aposentam involuntariamente (Hershey & Henkens, 2013) e que, além disso, não conseguem emprego após a aposentadoria (Dingemans & Henkens, 2014), são as que apresentam menores índices de satisfação de vida.

Tanto na etapa quantitativa quanto na qualitativa os resultados demonstraram que os menores níveis de satisfação de vida/ajuste na aposentadoria foram encontrados justamente entre aqueles que apontaram o motivo financeiro para a continuidade das atividades de trabalho na aposentadoria, o que vem ao encontro de pesquisas anteriores (Amorim, França, & Valentini, 2017) que apontam a dificuldade financeira como um dos principais preditores de baixa satisfação de vida na aposentadoria.

Conforme as principais descobertas encontradas por meio desta pesquisa, aponta-se para a necessidade da criação de leis trabalhistas e políticas empresariais que propiciem a diminuição da jornada para os trabalhadores que se encontrem às vésperas da aposentadoria, o que propiciaria a manutenção do recebimento dos valores monetários referentes à contrapartida dos serviços prestados, ao mesmo tempo em que, segundo a lógica da aposentadoria como um processo de ajuste, poderia ser considerada como uma possibilidade de reorganização gradual para uma nova rotina de vida.

No Brasil, estamos vivendo um momento de transição no que se refere à legislação e cuidado para com a aposentadoria o que pode vir a gerar impactos na satisfação de vida e ajuste nessa fase da vida. Se por um lado existem algumas propostas do governo, que visam proteger o ser humano na aposentadoria, como, por exemplo, a Política Nacional do Idoso (lei nº 8.842/1994) e o Estatuto do Idoso (lei 10.741/2003), que preveem a oferta de

programas de preparação para a aposentadoria, com a finalidade de estimular o envolvimento das pessoas em projetos e ações visando maior qualidade de vida e saúde neste momento de vida (Boehs, Bogoni Costa, & Schmitt, 2016).

Por outro lado, estamos passando por um período turbulento no que se refere às regras da aposentadoria, pois o governo federal propôs reforma de emenda à constituição (PEC) 287/2016, relativa à Previdência Social, que, se aprovada no Congresso, vai criar novas regras de idade e tempo de contribuição. Com a aprovação dessas novas regras, a aposentadoria será concedida somente para homens e mulheres a partir dos 65 anos, deixando de existir a aposentadoria exclusivamente por tempo de contribuição. Nesse caso para que o trabalhador receba aposentadoria integral será necessário ter contribuído para o regime de previdência por 49 anos. Tal proposta de mudança em relação às regras da aposentadoria no Brasil vem de encontro à busca de melhoria da qualidade de vida com consequente impacto na satisfação de vida. O trabalho sendo obrigatório, com carga horária extensa tendo que ser realizado até, no mínimo, aos 65 anos de idade com possibilidade de extensão até que se complete os 49 anos de contribuição, vai gerar desgastes com impactos na saúde do trabalhador, o que pode vir a prejudicar seus projetos futuros para a aposentadoria.

Ressalta-se que com a utilização do método misto sequencial explanatório foi possível obter a compreensão mais aprofundada do tema em estudo, o que enriqueceu os achados da pesquisa e propiciou complementaridade na análise dos resultados contribuindo para o aumento nos estudos com métodos mistos no campo da psicologia organizacional e do trabalho, de modo especial no que se refere ao tema da aposentadoria. Sugere-se que futuros estudos sejam utilizados com outras variações de métodos mistos além do sequencial explanatório, como, por exemplo, o método misto sequencial exploratório, onde se inicia a coleta e análise pelos dados qualitativos e a partir dos resultados se faz a coleta quantitativa para testar ou generalizar os achados qualitativos iniciais (Creswell & Plano Clark, 2013). Sugere-se também que a amostra seja composta de forma mais heterogênea com aposentados de diferentes realidades organizacionais (empresas privadas, públicas, profissionais liberais, autônomos), o que permitiria comparações, aprofundamento e possíveis generalizações.

Referências

- Abbad, G., Puente-Palacios, K., & Gondim, S. M. G. (2014). Abordagens metodológicas em psicologia organizacional e do trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia*, 1(2), 71-78.
- Amorim, S. M., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2017). Predictors of happiness among retired from urban and rural areas in Brazil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30 (2), doi 10.1186/s41155-016-0055-3
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo, SP: Edições 70.
- Boehs, S. T. M., Bogoni Costa, A., & Schmitt, J. (2016). Razões para retorno ao trabalho na aposentadoria: estudo com servidores de uma Universidade Brasileira. *Revista Kairós Gerontologia*, 19(3), 225-244.
- Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017)

- Revisão da Literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 17(1), 1-9. doi: 10.17652/rpot/2017.1.11598
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London, UK: Heineman.
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (2a ed.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Creswell, J. W., & Palo Clarck, V. L. (2013). *Pesquisa de métodos mistos* (2a ed.). Porto Alegre, RS: Penso.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: a longitudinal investigation. *Journal of organizational Behavior*, 35(4), 575-591. doi: 10.1002/job.1914
- Fontoura, D. S., Doll, J., & Oliveira, S. N. (2015). O desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. *Educação & Realidade*, 40(1), 53-79. doi: 10.1590/2175-623645774
- França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Siqueira-Brito, A. R., Amorim, S. M., Canella Filho, T. R., & Ekman, N. C. A. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 879-898.
- Gaulejac, V. (2014). *A neurose de classe: trajetória social e conflitos de identidade*. São Paulo, SP: Via Lettera.
- Gehlen, G. C., & Lima, M. A. D. S. (2013). Nursing work in care practice at Emergency Care Units in Porto Alegre/RS. *Investigación y Educación en Enfermería*, 31(1), 26-35.
- Seção 1.01 Hershey, D. A., & Henkens, K. (2013). Impact of different types of retirement transitions on perceived satisfaction with life. *The Gerontologist*, 54(2), 232-244. doi: 10.1093/geront/gnt006
- Heybroek, L., Haynes, M., & Baxter, J. (2015). Life satisfaction and retirement in Australia: a longitudinal approach. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 166-180. doi: 10.1093/workar/wav006
- Krawulski, E., Boehs, S. T. M., Cruz, K. O., & Medina, P. F. (2017). Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 19(1), 55-66. doi: 10.15348/1980-6906/psicologia.v19n1p55-66
- Madeiro, A. P., & Diniz, D. (2016). Serviços de aborto legal no Brasil: um estudo nacional. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(2), 563-572. doi: 10.1590/1413-81232015212.10352015

- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, 12(3), 315-328.
- Murta, S. G., Abreu, S., Leandro-França, C., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N. de P. M., & Gunther, I. de A. (2014). Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais!. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 01-09. doi: 10.1590/S0102-79722014000100001
- Pundt, L. M., Wöhrmann, A. M., Deller, W. J., & Shultz, K. S. (2015). Differential predictors of post-retirement life and work satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 216 – 231. doi: 10.1108/JMP-08-2012-0250
- Quine, S., Wells, Y., Vaus, D. de, & Kendig, H. (2007). When choice in retirement decision is missing: Qualitative and quantitative findings of impact on well-being. *Australasian Journal on Ageing*, 26(4), 173-179. doi: 10.1111/j.1741-6612.2007.00251.x
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170-179. doi: 10.1037/a0022411
- Tonetto, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, 20(2), 155-164. doi: 10.1590/S0102-71822008000200003
- Ulrich, L., & Brott, P. (2005). Older workers and bridge employment: redefining retirement. *Journal of employment counseling*. 42(4), 159-170. doi: 10.1002/j.2161-1920.2005.tb01087.x
- Vasconcelos, G. M. R. (2014). Métodos mistos e análise de relacionamentos de negócios. *Revista Pretexto* 15(3), 74-89. doi: 10.21714/pretexto.v15i3.2274
- Vasconcellos, V. C., Borges-Andrade, J. E., Porto, J. B., & Fonseca, A. M. de O. (2016). Carreira nas organizações: revisão da produção brasileira no âmbito do micro comportamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 73-87. doi: 10.17652/rpot/2016.1.375
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: a review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213. doi: 10.1037/a0022414
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: a review and recommendations for future investigations. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. doi:10.1177/0149206309347957
- Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01300

Zanon, C., Bardagi, M., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the satisfaction with life scale to brazilians: evidences of measurement non invariance across Brazil and US. *Social Indicators Research*, 114 (2), 1-11. doi: 10.1007/s11205-013-0478-5

Recebido em 17/01/2017

Aceito em 08/08/2018

Samantha de Toledo Martins Boehs: Psicóloga, Doutora em Psicologia (UFSC). Docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada da UFPR.

Narbal Silva: Psicólogo, Doutor em Engenharia de Produção (UFSC). Docente do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSC.

Marucia Patta Bardagi: Psicóloga, Doutora em Psicologia (UFRGS). Docente do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSC.