

Escala Breve de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria: Evidências Psicométricas no Setor Educacional

Fabiana da Conceição Pereira Carvalho¹, Lucia Helena de Freitas Pinho França¹ e Larissa
Maria David Gabardo-Martins¹

¹ Universidade Salgado de Oliveira (Universo), Niterói, RJ

Submissão: 10 out. 2022.

Aceite: 10 jun. 2024.

Editor de seção: Alexandre Serpa.

Nota dos Autores

Fabiana C. P. Carvalho  <https://orcid.org/0000-0002-0025-8525>

Lucia H. F. P. França  <https://orcid.org/0000-0003-0676-3757>

Larissa M. D. Gabardo-Martins  <https://orcid.org/0000-0003-1356-8087>

Correspondências referentes a este artigo devem ser enviadas à Lucia Helena França, Rua Paissandu, 200 apto 803 - Flamengo, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. CEP 22210080. Email: lucia.franca@gmail.com

Resumo

O momento da decisão da aposentadoria pode oferecer opções ao trabalhador que abrange se aposentar em definitivo, trabalhar em formato flexível ou postergar a aposentadoria, permanecendo no trabalho. Essa decisão depende de diversos motivos ou preditores. O presente estudo buscou evidências baseadas na estrutura interna e na relação com outras variáveis da Escala Breve de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-r). A amostra é composta por 239 trabalhadores com média de idade de 58,7 anos e ligeira maioria do sexo feminino (52%), de uma universidade pública no Estado do Rio de Janeiro. A versão original da EMCTA-r, com 21 itens e sete fatores (situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e desenvolvimento intelectual) apresentou bom ajuste aos dados. Os resultados evidenciaram que a EMCTA-r apresenta propriedades psicométricas adequadas, recomendando-se sua replicação em outros contextos organizacionais.

Palavras-chave: envelhecimento, tomada de decisão, trabalho, aposentadoria, psicométrica

BRIEF SCALE OF REASONS TO CONTINUE WORKING AFTER RETIREMENT: PSYCHOMETRIC EVIDENCE IN THE EDUCATIONAL SECTOR Reduced EMCTA: Psychometric evidence in the educational sector

Abstract

The moment of retirement making-decision can offer options to the worker which includes full retirement, working in a flexible format or postponing retirement by remaining at work. This decision depends on several reasons or predictors. The present study sought initial evidence of validity of the Brief Scale of Reasons to Continue Working in Retirement – EMCTA-r. The sample consists of 239 workers with an average age of 58.7 years, and a majority being female (52%), from a public university in the state of Rio de Janeiro. The original version of EMCTA-r with 21 items and seven factors (Financial Situation, Physical Conditions, Work Conditions, Importance of Work, Relationship at Work, Relationship with the Organization, and Intellectual Development) showed good fit to the data. The results showed that the EMCTA-r presents adequate psychometric properties, recommending its replication in other organizational contexts.

Keywords: aging, decision making, work, retirement, psychometrics

ESCALA BREVE DE RAZONES PARA SEGUIR TRABAJANDO DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN: EVIDENCIA PSICOMÉTRICA EN EL SECTOR EDUCATIVO EMCTA Reducida: Evidencia psicométrica en el sector educativo

Resumen

El momento de la decisión de jubilarse puede ofrecer opciones al trabajador que incluyen: jubilarse definitivamente; trabajar en un formato flexible o posponer la jubilación permaneciendo en el trabajo. Esta decisión depende de varias razones o predictores. El presente estudio buscó evidencia basada en la estructura interna y la relación con otras variables de la Breve Escalas de Razones para Continuar Trabajando en la jubilación – EMCTA-r. La muestra está compuesta por 239 trabajadores con una edad promedio de 58,7 años y la mayoría son mujeres (52%), de una universidad pública del estado de Río de Janeiro. La versión original del EMCTA-r con 21 ítems y siete factores (Situación Financiera, Condiciones Físicas, Condiciones de Trabajo, Importancia del Trabajo, Relación en el Trabajo, Relación con la Organización y Desarrollo Intelectual) presentó un buen ajuste a los datos. Los resultados mostraron que el EMCTA-r presenta propiedades psicométricas adecuadas, recomendando su replicación en otros contextos organizacionales.

Palabras clave: envejecimiento, toma de decisiones, trabajo, jubilación, psicométrica

Diversos motivos podem levar um trabalhador mais velho a permanecer no ambiente de trabalho e adiar a aposentadoria. Na tomada de decisão da aposentadoria, é preciso compreender os motivos que levam os trabalhadores mais velhos a escolher uma opção nessa transição, quer seja permanecer na mesma organização ou continuar no mercado de trabalho, adotando outra forma de trabalho ou vínculo, ou mesmo saindo do mercado pela aposentadoria integral.

A motivação decorre de desejos, intenções e metas que, por sua vez, levam em consideração uma série de fatores, abrangendo os níveis governamental, organizacional, sociofamiliar e individual. Tal motivação representa um dos mais importantes processos explicativos da conduta humana, principalmente no ambiente de trabalho, e orienta o que uma pessoa irá fazer no futuro (Gondim & Silva, 2014). Apesar da relevância deste tema, ainda há uma carência de modelos estatísticos para explicar os fatores envolvidos na decisão, seja pela permanência no mercado de trabalho, seja pela saída por meio da aposentadoria (França et al., 2013; Oliveira et al., 2021).

Aspectos individuais como idade cronológica, relacionamentos familiares, características do trabalho e *status* financeiro também influenciam a decisão do empregado em continuar a trabalhar ou se aposentar em definitivo (França et al., 2013; Levi et al., 2020). Portanto, avaliar as decisões de carreira que afetam os relacionamentos familiares (filhos, pais idosos e até mesmo o parceiro) pode explicar muito das escolhas de carreira de adultos no mundo do trabalho (Anxo et al., 2019), mesmo no momento da aposentadoria, visto que essa decisão depende muitas vezes do contexto familiar.

França et al. (2013) ressaltaram que alguns fatores podem ser mais influentes que outros na decisão da aposentadoria, quais sejam, nacionalidade, grupos profissionais e até mesmo o tipo da organização (pública ou privada). Os autores reforçam ainda que os mesmos preditores (idade, por exemplo) podem incentivar a opção da permanência para alguns indivíduos e, para outros, o efeito contrário, ou seja, a saída definitiva pela aposentadoria. O efeito chamado de *pull e push* (Shultz et al., 1998) serve para analisar as variáveis que poderiam reter um trabalhador (*pull*) ou empurrá-lo para fora da organização (*push*). Beehr e Bennett (2007) também utilizaram os conceitos de *pull* (atrair, reter) and *push* (empurrar, pressionar) na decisão da aposentadoria. Esses autores reforçaram que os fatores *push* podem ser considerados preditores que pressionam os trabalhadores a deixar o trabalho, enquanto os fatores *pull* são os preditores que motivam os trabalhadores a continuar trabalhando.

Os aspectos mais relevantes para a decisão da aposentadoria são os chamados de risco e sobrevivência (Leandro-França & Murta, 2017), que tratam da condição de saúde e financeira. No setor público, a estabilidade financeira é um dos principais fatores para o adiamento da aposentadoria. Tal situação não parece ser muito diferente no setor privado, em que muitos não conseguem acumular recursos financeiros suficientes para se aposentar (Sartori et al., 2016; Schuabb et al., 2019). A ausência de planejamento financeiro para a aposentadoria pode representar um dos motivos para a continuidade no trabalho.

No que se refere à saúde, é importante assinalar que, por um lado, ter uma ótima avaliação de saúde pode fazer com que a pessoa permaneça trabalhando por mais tempo. Por outro lado, ser acometida de uma doença grave ou ter uma condição de saúde precária pode restringir sua capacidade para o trabalho e obrigá-la a reduzir sua carga horária ou mesmo se retirar da força de trabalho (Ackerman & Kanfer, 2020).

Existem ainda motivos organizacionais e do trabalho que influenciam a permanência dos mais velhos nas organizações, mesmo após a idade da aposentadoria: sensação de pertencimento, companhia dos colegas, flexibilidade de horário e maior controle sobre o trabalho (Menezes & França, 2012). A saída do mercado de trabalho representa não ter mais a companhia dos colegas, a perda do *status* social, a diminuição da autoestima, entre outros (Andrade & Torres, 2020). Apesar dessas perdas, a aposentadoria para aqueles que optam pela saída do mercado de trabalho pode ser motivada por passar mais tempo com a família, realizar sonhos antigos, dispor de tempo para viagens, atividades culturais e de lazer (França et al., 2013).

Sob o ponto de vista governamental, uma variável que influencia a decisão dos trabalhadores em relação à aposentadoria é a legislação previdenciária em vigor na época da decisão da aposentadoria (Oliveira et al., 2021). Por uma série de justificativas, seja pela insolvência do sistema público de pagamento de pensões (*Welfare State*), seja pela consequente alteração de regras que modificam o requisito legal de idade mínima ou o tempo de contribuição para concessão de aposentadorias, logo após uma mudança previdenciária, é observável o aumento ou a redução no número de aposentadorias.

É fato que as mudanças na distribuição etária indicam a necessidade de que trabalhadores mais velhos permaneçam no mercado de trabalho. Isso obrigará as organizações a maximizar suas estratégias de produtividade, formação de capital humano, saúde, bem-estar e segurança desses profissionais. Portanto, entender o processo de decisão desses trabalhadores poderá fornecer dados para a área de RH planejar medidas a serem adotadas para a retenção ou a organização de programas de preparação para a aposentadoria para aqueles que optarem pela saída (Menezes & França, 2012).

Funcionários mais velhos possuem habilidades e experiências únicas que não são facilmente substituíveis por novos integrantes no mercado de trabalho, e isso representa enorme lacuna para as organizações que eles deixam (Chand & Markova, 2018). No contexto atual, mudanças rápidas e contínuas no ambiente de trabalho criam a necessidade de adquirir conhecimentos e habilidades de forma mais dinâmica. Criam também uma obrigação de adaptar as organizações a essa nova realidade, considerando que a tecnologia utilizada hoje não fazia parte do ambiente de trabalhadores com 50 anos ou mais (Raymundo & Castro, 2019). No entanto, os funcionários maduros também precisam buscar a atualização para acompanhar os avanços tecnológicos e a competitividade provocada pela rarefação dos empregos.

O acolhimento dos trabalhadores mais velhos em um ambiente de rápido progresso tecnológico poderá ser alcançado por meio de treinamentos que atendam às necessidades dessa população, com foco no aprendizado de novas tecnologias, o que poderá minimizar as desigualdades

entre os profissionais mais velhos. Ações voltadas para aumentar a capacidade do trabalhador em lidar com situações futuras de trabalho contribuem para o desenvolvimento profissional (Mourão et al., 2014). Assim, treinar e desenvolver continuamente os trabalhadores mais velhos os manterão atualizados quanto às habilidades necessárias à medida que a economia muda (Chand & Markova, 2018).

Educar continuamente profissionais adultos, investindo em formação e desenvolvimento de competências, é um passo crucial para manter os trabalhadores mais velhos ativos no mercado de trabalho (Majeed et al., 2017). No setor privado, os projetos de capacitação, as ações que estimulem a aprendizagem, o envelhecimento ativo ou a educação para a aposentadoria dependem da Gestão de Recursos Humanos de cada organização. No setor público, essa decisão não fica a critério de um ou outro órgão, visto que este segmento deve guiar-se em suas atividades pelos princípios legais.

Assim é que a Administração Pública propôs subsidiar programas, projetos e ações para promoção da educação para aposentadoria aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Portaria n.º 12, de 20 de novembro de 2018). Algumas diretrizes dessa portaria visam ao desenvolvimento de programas e ações intergeracionais para prevenir o ageísmo, reforçando atitudes positivas dos indivíduos sobre o envelhecimento, estimulando o desenvolvimento de competências institucionais e pessoais durante o planejamento, decisão, transição e adaptação à aposentadoria.

Ante a importância do tema, Souza e França (2020) desenvolveram uma medida específica para avaliar a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. A EMCTA foi testada em 511 trabalhadores (de 45 anos ou mais) de uma empresa de energia no Estado do Rio de Janeiro e, após a análise fatorial confirmatória, a versão brasileira contou com 44 itens e sete fatores: situação econômica, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e desenvolvimento intelectual. Estas são as definições constitutivas dos sete fatores:

Situação econômica – Um dos motivos principais pelos quais o trabalhador mais velho deseja continuar trabalhando é a questão econômica e o fato de eles não poderem se imaginar como uma pessoa que não trabalha (Fontoura et al., 2015).

Importância do trabalho – Quando o trabalho é percebido como um dos aspectos mais importantes na vida do trabalhador mais velho, torna-se o motivo principal para aqueles que desejam continuar trabalhando (Shacklock & Brunetto, 2011).

Desenvolvimento intelectual – É um dos aspectos da educação ao longo da vida. Assim, os trabalhadores mais velhos, quando são atualizados e estimulados pela organização, podem executar trabalhos da mesma forma ou melhor (França & Soares, 2009).

Condições de trabalho – O controle e a flexibilidade no emprego podem representar para os trabalhadores mais velhos a liberdade para organizar e administrar melhor o seu tempo entre vida e trabalho (Souza & França, 2018).

Condições físicas – Aqueles que têm boas condições de saúde são mais propícios a optar por continuar trabalhando (Shacklock & Brunetto, 2011).

Relacionamento no trabalho – A interação interpessoal no trabalho é uma das expectativas subjetivas dos trabalhadores com relação a situações futuras de trabalho (Macêdo, 2014).

Relacionamento com a organização – As organizações que oferecem mecanismos para assegurar o bem-estar dos trabalhadores mais velhos e sua relação com os mais jovens motivam a produtividade das equipes intergeracionais (França, 2002).

As análises apresentaram índices de ajustes elevados, evidências robustas e consistência interna em cada fator da escala. Os resultados da análise fatorial multigrupo (AFCMG) demonstraram invariância dos parâmetros dos itens entre os seguintes grupos: gêneros masculino e feminino; trabalhadores que tinham ou não dependentes e aqueles que consideram que têm ou não recursos suficientes para a aposentadoria.

A fim de propor um instrumento de medida mais sucinto e prático para ser respondido, foi desenvolvida a Escala Breve de Motivos para Continuar Trabalhando – versão reduzida (EMCTA-*r*) (França et al., 2021). A EMCTA-*r* foi testada em sua versão reduzida para o setor de energia, tendo sido selecionados os três itens mais robustos da carga fatorial de cada fator, resultando em 21 itens que confirmaram o modelo original de sete fatores correlacionados (situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e desenvolvimento intelectual). A EMCTA, tanto em sua forma completa como na versão reduzida, produziu índices elevados de consistência interna.

Conforme apontado nesses estudos, é fundamental que uma nova escala, especialmente em se tratando de sua redução, seja testada em outros contextos. Nesse sentido, este trabalho teve como objetivo buscar evidências de validade com base na consistência interna (alfa e ômega), na estrutura interna (análise fatorial confirmatória) e na relação com outras variáveis externas (validade externa).

Na análise da relação da EMCTA-*r* com as variáveis externas foram utilizados dois construtos: percepção de oportunidades de aprendizagem organizacional e volição no trabalho. A percepção de oportunidades de aprendizagem organizacional (Mourão et al., 2014) compreende as ações formais educacionais e as ações de suporte para a aprendizagem informal no ambiente de trabalho. Germano et al. (2021), em estudo com servidores técnicos administrativos, constataram que quanto maior for a oportunidade de aprendizagem, menor seria a intenção de sair da instituição. A volição no trabalho pode ser definida como uma percepção individual de escolha na tomada de decisão de carreira, apesar das restrições (Steger et al., 2012). Pires e Andrade (2022) identificaram em seus estudos que a capacidade volitiva em relação ao trabalho tende a maximizar a satisfação com o trabalho.

A percepção de oportunidades de aprendizagem organizacional pode ser medida por uma escala unidimensional a ser apresentada na seção de instrumentos, a EPOA. Da mesma forma, a

volição no trabalho pode ser medida por três dimensões: volição, restrições financeiras e restrições estruturais. No presente artigo utilizou-se apenas a dimensão volição, que trata especificamente da percepção de que a pessoa é capaz de realizar suas escolhas de trabalho. Tal dimensão permite a exploração de escolhas que definem o trabalho e as transições vividas (Pires & Andrade, 2022). Seria de esperar, assim, que tais escolhas estivessem associadas aos motivos pelos quais elas desejam continuar trabalhando. As dimensões restrições financeiras e restrições estruturais apresentam uma percepção desfavorável do trabalho; a dimensão volição é a única que apresenta aspectos favoráveis às escolhas realizadas no trabalho (Pires & Andrade, 2022). Para atingir o propósito deste estudo foram formuladas duas hipóteses, a seguir.

Souza e França (2020), ao testarem evidências iniciais de validade da EMCTA, indicaram que o modelo de sete fatores correlacionados da versão completa da EMCTA apresentou índices de ajuste elevados.

Hipótese 1: A EMCTA-*r* confirmará a estrutura da EMCTA original, que é composta por sete fatores: situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e desenvolvimento intelectual.

A análise da invariância de um instrumento é um procedimento essencial na criação e aplicação de instrumentos psicométricos, uma vez que possibilita tirar conclusões sobre a estabilidade da estrutura e dos parâmetros do instrumento em diferentes grupos, garantindo sua utilidade futura nesses grupos (Fischer & Karl, 2019). No presente estudo, testou-se a invariância no grupo dividido quanto ao gênero e quanto ao cargo. Para França (2002), a adaptação à aposentadoria difere entre homens e mulheres, pois a mulher parece equilibrar melhor as suas várias funções na sociedade (como esposa, avó, mãe e filha), e a ausência de uma atividade laboral poderá não ser tão significativa quanto é para o homem. Tal fato pode influenciar suas decisões entre continuar trabalhando ou se aposentar. No que tange ao cargo, Machado e Scorzafave (2016) evidenciaram que, na carreira acadêmica, os professores têm salários maiores do que outros profissionais, o que pode favorecer o adiamento e a dificuldade de enfrentamento da transição de aposentadoria dos primeiros. Em que pesem tais diferenças, espera-se que a estrutura da escala seja invariante nesses diferentes grupos. Assim, foi formulada seguinte hipótese:

Hipótese 2: A Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria é invariante em função do gênero e do cargo.

Método

Participantes

A amostra de conveniência foi composta por 239 trabalhadores ativos, homens e mulheres, de uma instituição federal de ensino superior que atua em 32 municípios do Rio de Janeiro. Os critérios de inclusão e exclusão são descritos nos procedimentos de coleta de dados a seguir.

Procedimentos de coleta de dados

Foi mantido contato com o departamento de Administração de Pessoal da universidade, solicitando a participação de seus servidores na presente pesquisa. O questionário via Google Forms foi enviado ao endereço eletrônico institucional e/ou pessoal, bem como pelo informativo semanal da instituição, junto de uma carta-convite, a todos os servidores, tendo em vista que o sistema disponibilizado não possibilitou o filtro por idade. Apesar disso, foram convidados servidores com 50 anos ou mais, homens e mulheres, e que trabalhavam em cargos de docência ou como técnicos-administrativos.

No caso específico dos servidores desta universidade pública, utilizamos o critério da idade de 50 anos ou mais por se tratar de trabalhadores mais velhos que estariam mais próximo à aposentadoria. Esse critério toma por base a Organização Mundial da Saúde, que considera que o processo de envelhecimento funcional se inicia a partir dos 45 anos de idade (Organização Mundial da Saúde, 2015). Além disso, diversos estudos anteriores utilizaram a idade de 45 ou 50 anos como critério-base para o termo “trabalhadores mais velhos” (Castro et al., 2020; Ilmarinen, 2001; Peroni & Martins-Silva, 2023).

Não foi possível dispor de um filtro ou de *e-mails* de servidores com 50 anos ou mais, que era o nosso principal critério de inclusão na pesquisa por estarem mais próximo do processo da aposentadoria. Assim, utilizou-se o banco de dados total da universidade, composto por 4.163 servidores, sendo formado por 2.131 docentes e 2.032 técnicos, do qual foram convidados servidores com 50 anos ou mais para participar da pesquisa. A pesquisadora principal fez diversos *follow-ups*, entre os quais visitas aos gestores para reforçar o preenchimento do questionário, disponibilizando o *link* da pesquisa pelo Google Forms. Ao final da coleta, obteve-se um retorno de 269 servidores. Desses, foram excluídos servidores com idade inferior a 50 anos e outros que já estavam aposentados, totalizando 239 respondentes.

Os dados desta pesquisa foram coletados no segundo semestre de 2021. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi enviado com os questionários, contendo todas as informações necessárias. A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição dos autores e aprovada com o número CAAE 40533620.4.0000.5289.

Descrição dos participantes

A amostra foi formada por servidores com idades variando entre 50 e 71 anos ($M=58,7$; $DP=5,35$); pouco mais da metade desses 239 servidores foi constituída por técnicos-administrativos (54%) e quase a metade por docentes (46%). Dentre os participantes, verificou-se que, em relação ao gênero, houve um equilíbrio: 52% do sexo feminino e 48% do sexo masculino. Quanto ao estado civil, a maioria dos respondentes (71%) era casada ou tinha relação estável com companheiro(a). Como esperado em uma universidade, trata-se de uma amostra com nível educacional elevado, considerando que um quarto (23%) possuía pós-graduação *lato sensu*, seguido de um percentual de 18% de trabalhadores com pós-graduação em nível de mestrado. Para medir a idade desejada da aposentadoria, perguntaram-se aos participantes com quantos anos

eles gostariam de se aposentar, ao que a maioria (74%) respondeu 66 anos, bem acima da idade média de aposentadoria no Brasil, que, de acordo com a OCDE (2015), era de 55 anos para os homens e 50 para as mulheres. Muito embora algumas pessoas ainda se aposentem alguns anos antes, a idade mínima legal da aposentadoria a partir de 2019 (Emenda Constitucional n.º 103, de 12/11/2019) é de 65 anos para homens e 62 para mulheres.

Instrumentos

Foram utilizados questionários que continham informações sociodemográficas, de trabalho, de saúde, escolaridade, renda mensal e idade. Adicionalmente, elaboraram-se questões quanto à idade subjetiva, mensurada com a pergunta: “De modo geral, quantos anos você acha que tem?”, bem como a saúde autopercebida, sendo esta considerada um dos aspectos de risco na decisão da aposentadoria e que pode forçar o trabalhador a se aposentar antes do período legal, a chamada aposentadoria antecipada (França, 2002; Leandro-França & Murta, 2017). A saúde percebida foi mensurada com a pergunta “Como você descreveria sua saúde atual?”, respondida com cinco opções, variando de “precisando de muita atenção” a “excelente”.

Por último, foi utilizada a Escala Breve de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-*r*), com 21 itens e sete dimensões (França et al., 2021). Exemplos de itens: “Para sustentar meu padrão de vida” (situação financeira); “Para me sentir produtivo” (condições físicas); “Porque tenho autonomia sobre o meu trabalho” (condições de trabalho); “Para continuar participando de treinamentos/capacitações” (importância do trabalho); “Para ensinar algo aos mais jovens” (relacionamento no trabalho); “Porque o ambiente é agradável” (relacionamento com a organização) e “Por ser um trabalho desafiador” (desenvolvimento intelectual). A EMCTA é uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, em que 1 corresponde a “não influenciou em nada” e 5 a “influenciou totalmente”, e apresentou consistência interna adequada, sendo que o Alfa de Cronbach variou de 0,82 a 0,94. Importante assinalar que as cargas fatoriais variaram de 0,64 a 0,95 ($M=0,83$), em uma demonstração de que os fatores explicam a maior parte da variância dos itens.

A percepção de oportunidades de aprendizagem foi mensurada pela Escala de Percepção de Oportunidades de Aprendizagem nas Organizações (Epoa), de Mourão et. al (2014). Neste estudo, com a anuência da primeira autora da Epoa, optou-se por utilizar os sete itens mais relevantes para o propósito desta pesquisa, que foram respondidos numa escala *Likert* de 10 pontos, de 1 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente). Exemplo de item: “Projeta necessidades futuras de treinamento”. No estudo de Mourão et al. (2014), a consistência interna da Epoa, avaliada pelo Alfa de Cronbach, foi de 0,94, e na presente pesquisa, os índices de consistência interna do instrumento, calculados por meio do Alfa de Cronbach e do Ômega McDonald, foram iguais a 0,95 e 0,94, respectivamente.

Para avaliação da volição no trabalho, foi utilizada a Escala Reduzida de Volição no Trabalho (ERVT), usando-se os quatro itens do fator “volição” da ERVT (Pires & Andrade, 2022), respondidos numa escala *Likert* de 7 pontos, de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo

totalmente), cujos índices de consistência interna Alfa de Cronbach e do Ômega McDonald foram, iguais a 0,82 e 0,84, respectivamente. Exemplo de item: “Eu fui capaz de escolher os trabalhos que eu queria”.

Procedimentos de análises de dados

A versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-r) foi composta por 21 itens, distribuídos igualmente nos sete fatores: situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e desenvolvimento intelectual. Com o intuito de verificar a estrutura interna da versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-r), procedeu-se à Análise Fatorial Confirmatória (AFC), por meio da Modelagem de Equações Estruturais, utilizando-se o *software* R, versão 4.0.2 (R. Core Team, 2021) e o pacote Latent Variable Analysis (Lavaan) (Rosseel, 2012), com a adoção do estimador Weighted Least Squares Mean and Variance-adjusted (WLSMV). A escolha por esse estimador justifica-se por ser robusto e fornecer estimativas de mínimos quadrados ponderados e média variância ajustada para o teste qui-quadrado.

Para a avaliação do ajuste do modelo aos dados, foram considerados os seguintes indicadores: qui-quadrado, Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI) (Byrne, 2012). Foram adotados, como bons índices de ajustes, valores abaixo de 0,10 para o RMSEA, R, e maiores que 0,95 para o CFI e TLI (Gana & Broc, 2019).

A consistência interna do instrumento foi analisada por meio do Alfa de Cronbach, por ser o mais utilizado e, também, pelo coeficiente Ômega, nos quais são consideráveis aceitáveis valores acima de 0,70. Para avaliar a invariância da medida entre os grupos separados por sexo e pelo cargo, usou-se a Modelagem de Equações Estruturais Multigrupos (Damásio, 2013), no *software* R (R Core Team, 2017), no pacote semTools (Jorgensen, 2016). Nessa análise, testaram-se modelos em que foram fixados o número de itens e fatores (invariância configural), as cargas fatoriais (invariância métrica), os interceptos (invariância escalar) e os erros de medida (invariância residual). As diferenças entre os ajustes dos modelos foram avaliadas por meio da diferença do qui-quadrado ($\Delta\chi^2$), do CFI (Δ CFI), do TLI (Δ TLI) e do RMSEA (Δ RMSEA). Tais diferenças devem ser pequenas e praticamente desprezíveis. Dessa maneira, as diferenças de CFI, TLI e de RMSEA devem ser inferiores a 0,01, de modo a indicar que as cargas fatoriais, os interceptos e os erros das medidas são invariantes entre os grupos analisados (Cheung & Rensvold, 2002).

As evidências de validade convergente da escala foram investigadas por meio de correlações entre o instrumento e as outras medidas a ele relacionadas, utilizando a Modelagem de Equações Estruturais. Por fim, a busca de evidência de validade discriminante foi realizada a fim de investigar se os fatores da escala se diferenciavam entre si. Para essa análise, utilizou-se a função *discriminantValidity*, do pacote semTools, do *software* RStudio. Essa função assume que o objeto é um conjunto de resultados de análise fatorial confirmatória, em que as variáveis

latentes são escalonadas fixando suas variâncias em 1 para que as covariâncias dos fatores sejam estimadas como correlações. Assim, o modelo de sete fatores correlacionados foi comparado com um modelo no qual as correlações entre as variáveis latentes são fixadas em 1. Tais modelos devem ser significativamente diferentes para que os fatores sejam considerados distintos (Rönkkö & Cho, 2022).

Resultados

Tomando por base o estudo de Souza e França (2020) e o de França et al. (2021), foi realizado o teste do modelo de sete fatores correlacionados e 21 itens (três para cada fator). O modelo obteve bons índices de ajuste: χ^2 (GL) = 483,05(168); CFI = 0,985; TLI = 0,982; RMSEA = 0,089 (0,080 – 0,098). Os fatores apresentaram correlações positivas e significativas entre si. As cargas fatoriais padronizadas do modelo de sete fatores variaram de 0,79 a 0,97 ($M=0,91$) e são apresentadas na Tabela 1, sendo possível observar que todas foram significativas ($p<0,001$) e acima de 0,70. Os índices de consistência interna dos fatores da escala encontram-se na Tabela 1. Tais resultados demonstraram, portanto, que a versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-*r*) foi composta por 21 itens, distribuídos em sete dimensões, o que possibilitou a confirmação da Hipótese 1. Ou seja: a EMCTA-*r* aplicada com profissionais da área de educação em uma universidade pública confirmou a estrutura apresentada por França et al. (2021) com trabalhadores do setor de energia.

Tabela 1*Fatores, itens e cargas fatoriais padronizadas EMCTA-r no contexto educacional*

Dimensões	Itens	Cargas	Alfa	Ômega
Situação financeira	Para sustentar meu padrão de vida	0,90	0,89	0,89
	Para manter os benefícios que recebo do trabalho	0,91		
	Para poupar alguma renda para o futuro	0,88		
Condições físicas	Porque me sinto saudável fisicamente	0,91	0,92	0,91
	Para manter minha memória em bom funcionamento	0,91		
	Para me sentir produtivo	0,94		
Condições de trabalho	Porque tenho autonomia sobre o meu trabalho	0,91	0,90	0,90
	Porque tenho equilíbrio entre vida pessoal e profissional	0,90		
	Por ter liberdade para determinar prioridades no trabalho	0,89		
Importância do trabalho	Porque quando convivo com pessoas no trabalho não penso em outros problemas	0,79	0,80	0,82
	Para continuar participando de treinamentos/capacitações	0,83		
	Porque tenho mais interesse no trabalho do que em realizar outras atividades	0,82		
Relacionamento no trabalho	Para compartilhar a minha experiência com os outros	0,94	0,95	0,96
	Para ensinar algo aos mais jovens	0,98		
	Para contribuir para futuras gerações	0,98		
Relacionamento com a organização	Porque convivo com diversas pessoas no meu trabalho	0,93	0,91	0,92
	Porque o ambiente de trabalho é agradável	0,90		
	Porque me sinto descontraído quando convivo com as pessoas do trabalho	0,93		
Desenvolvimento intelectual	Por ser um trabalho interessante	0,97	0,94	0,94
	Por ser um trabalho desafiador	0,93		
	Porque tenho condições de utilizar meus conhecimentos	0,95		

Nota. N = 239 participantes no contexto educacional.

Considerando o modelo de estrutura de sete dimensões de primeira ordem encontrado, avaliou-se, por meio da análise fatorial multigrupo (AFCMG), a invariância da medida entre os grupos formados quanto aos gêneros masculino e feminino e quanto ao cargo técnico e docente. A análise dos dados obtidos revelou que as imposições de restrições trouxeram diferenças pequenas e praticamente desprezíveis nos indicadores analisados, ou seja, as diferenças de CFI, TLI e de RMSEA foram inferiores a 0,01. Tais resultados indicam que, para o modelo de sete fatores correlacionados de primeira ordem, as cargas fatoriais, os interceptos e os erros de medidas foram invariantes entre os grupos analisados (Cheung & Rensvold, 2002). Esses resultados podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2*Análise de invariância do instrumento – EMCTA-r no contexto da educação*

Modelos (Gênero)	χ^2 (GL)	$\Delta\chi^2$	CFI	Δ CFI	TLI	Δ TLI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	496,02 (348)	-	0,999	-	0,999	-	0,060	-
Métrica	516,07 (368)	20,05	0,999	0,000	0,999	0,000	0,058	0,002
Escalar	639,50 (430)	123,43	0,998	0,001	0,998	0,000	0,064	0,006
Residual	649,91 (431)	10,41	0,998	0,000	0,998	0,000	0,065	0,001
Modelos (Cargo)	χ^2	$\Delta\chi^2$	CFI	Δ CFI	TLI	Δ TLI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	484,96 (348)	-	0,999	-	0,999	-	0,058	-
Métrica	509,13 (368)	24,17	0,999	0,000	0,999	0,000	0,057	0,001
Escalar	648,09 (430)	138,96	0,999	0,000	0,999	0,000	0,065	0,008
Residual	652,31 (431)	4,22	0,999	0,000	0,999	0,000	0,066	0,001

Notas. χ^2 = qui-quadrado; $\Delta\chi^2$ = diferença de qui-quadrado CFI = Comparative Fix Index; Δ CFI = diferença do CFI; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; Δ RMSEA = diferença do RMSEA

Configural = estrutura fatorial fixa entre os grupos; Métrica = estrutura fatorial e cargas fatoriais fixas entre os grupos; Escalar = estrutura fatorial, cargas fatoriais, interceptos entre os grupos; Residual = estrutura fatorial, cargas fatoriais, interceptos e erros de medidas fixos entre os grupos.

n homens = 115; n mulheres = 124; n cargo docente = 110; n cargo técnico = 129

Com base na estrutura fatorial encontrada na EMCTA-r, testou-se o Modelo de Medidas, com cada construto sendo inserido como fator, a fim de verificar se os itens eram explicados pelas suas variáveis latentes. Nesse sentido, foi testado um modelo com nove fatores (os sete fatores da EMCTA-r, a percepção de oportunidade de aprendizagem e o fator volição) e 31 itens. Tal modelo apresentou bons índices de ajuste: χ^2 (GL) = 764,45(396); CFI = 0,988; TLI = 0,986; RMSEA = 0,063 (0,056 – 0,069). Além disso, os itens do modelo indicaram cargas fatoriais elevadas (variando de 0,79 a 0,97, $M=0,89$), numa demonstração de que os itens podem ser explicados por suas respectivas variáveis latentes.

Nesse modelo de medidas, verificou-se também relação do instrumento com variáveis externas (percepção de oportunidade de aprendizagem [Epoa] e volição no trabalho [ERVT]). Os dados obtidos no cálculo dessas correlações evidenciaram que as correlações entre os fatores da EMCTA-r com a Epoa e a ERVT foram positivas e significativas, à exceção do fator situação financeira, que não apresentou correlação significativa com as variáveis externas. Os resultados ora relatados podem ser observados na Tabela 3.

Tabela 3*Correlações entre a EMCTA-r, a percepção de oportunidade de aprendizagem e a volição*

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Situação financeira	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Condições físicas	0,52***	-	-	-	-	-	-	-
3. Condições de trabalho	0,42***	0,85***	-	-	-	-	-	-
4. Importância do trabalho	0,43***	0,75***	0,75***	-	-	-	-	-
5. Relação no trabalho	0,39***	0,70***	0,73***	0,75***	-	-	-	-
6. Relação com a organização	0,45***	0,73***	0,70***	0,85***	0,71***	-	-	-
7. Desenvolvimento intelectual	0,45***	0,83***	0,79***	0,78***	0,83***	0,83***	-	-
8. POA	0,06	0,22**	0,20**	0,33***	0,13*	0,24***	0,21**	-
9. Volição	-0,03	0,17**	0,24***	0,27***	0,27***	0,14*	0,26***	0,34***

Notas. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

POA = Percepção de oportunidade de aprendizagem.

N = 239

Na busca de evidência de validade discriminante entre os fatores da escala, os resultados demonstraram a existência de evidência de validade discriminante entre todos os fatores ($p < 0,001$). Tais achados indicam que, apesar de altas correlações, esses fatores podem ser considerados diferentes, o que fornece evidências empíricas adicionais para a estrutura com sete fatores.

Na comparação entre a aplicação da EMCTA-r (versão breve) em educação com a aplicação da EMCTA em trabalhadores dos setores de energia (Souza & França, 2020), encontraram-se diferenças pequenas. No entanto, todos os índices de consistência interna foram maiores na aplicação com trabalhadores do setor de educação, conforme Tabela 4. A semelhança dos resultados pode ser explicada pelo fato de que os participantes das duas pesquisas eram colaboradores de duas organizações (setor de energia e setor de educação) da administração pública indireta. Já as pequenas diferenças encontradas no nível maior de consistência interna pelo setor de educação podem refletir o fato de que a possibilidade de continuar trabalhando seja mais acen-tuada na universidade onde foi realizado o estudo em pauta.

Tabela 4*Comparação dos níveis de confiabilidade da EMCTA-r em duas amostras diferentes*

Dimensões	Energia	Educação
	Alfa	Alfa
Situação financeira	0,82	0,89
Condições físicas	0,88	0,92
Condições de trabalho	0,85	0,90
Importância do trabalho	0,71	0,82
Relacionamento no trabalho	0,94	0,96
Relacionamento com a organização	0,90	0,92
Desenvolvimento intelectual	0,93	0,94

Nota. Valores apresentados no Alfa de Cronbach.

Discussão

Este estudo teve como objetivo principal buscar evidências iniciais de validade da Escala Breve de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-r) para trabalhadores da educação em uma universidade pública, situada no Estado do Rio de Janeiro. Assim, este estudo reforçou o que já havia sido encontrado por França et al. (2021) na versão reduzida dessa escala efetuada com trabalhadores do setor de energia. Segundo Field (2020), a validação de instrumentos em outras amostras com grupos de diferentes categorias contribui para aprimorá-los, visando uma possível generalização.

Neste estudo, após a análise fatorial confirmatória, verificou-se que o modelo de melhor ajuste permaneceu o de sete fatores distintos e correlacionados (situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e desenvolvimento intelectual). Tais resultados confirmam, então, o modelo original da escala EMCTA de Souza e França (2020) e os resultados obtidos da EMCTA-r de França et al., (2021) com trabalhadores do setor de energia. Os resultados obtidos fornecem evidências de que a estrutura do instrumento se mantém, ainda que sua aplicação original tenha sido no âmbito organizacional de um setor de energia.

Vale assinalar que a invariância da medida não foi realizada entre uma instituição de educação pública e outra privada. Contudo, é sabido que a continuidade no trabalho na área de educação no setor público é bem diferente do sistema privado, e que no primeiro caso muitos servidores continuam trabalhando na mesma instituição, ainda que o valor financeiro pelo trabalho adicional na aposentadoria seja pequeno. O que parece contar é a satisfação com o trabalho, aspecto observado nos estudos de Bressan et al. (2012) e de Macedo et al. (2017), nos quais constatou-se que a maioria dos servidores, principalmente docentes, gostaria de continuar trabalhando. Macedo et al. (2017) argumentam que dentre os preditores dessa intenção de continuidade no trabalho estão a percepção de autonomia pessoal, a interação interpessoal e as condições flexíveis de trabalho.

A primeira hipótese postula que a versão EMCTA-*r* confirmaria a estrutura da EMCTA original, conforme o estudo de Souza e França (2020). O presente estudo corroborou ainda as evidências de validade da escala reduzida, tanto que já havia sido testada no setor da energia (França et al., 2021), quanto à praticidade e ao uso da escala reduzida e à manutenção de excelentes propriedades psicométricas. A escala é recomendada tanto para os trabalhadores mais velhos (seja do setor de energia, seja do de educação) que estejam na transição da aposentadoria, mas que ainda desejam permanecer por mais tempo no mercado de trabalho. Portanto, a versão reduzida da escala vem apresentando precisão adequada nas estimativas dos escores estudados, confirmando a hipótese 1.

Os resultados das AFCMG demonstraram que a escala possui diferenças pequenas e desprezíveis quanto à análise do gênero e quanto à análise dos cargos de técnico e docente, mostrando invariâncias entre os grupos analisados. Esses achados confirmam a Hipótese 2 do presente estudo e sugerem que a EMCTA-*r* pode ser medida da mesma forma para homens e mulheres, bem como para diferentes cargos. Em outras palavras, apesar de a literatura apontar possível diferença na decisão de aposentadoria quanto ao gênero (França, 2002) e quanto ao cargo (Machado & Scorzafave, 2016), os resultados ora encontrados indicam que o instrumento pode ser utilizado indistintamente entre esses grupos, sem vieses de resposta (Fischer & Karl, 2019).

Em relação às dimensões da EMCTA-*r*, a correlação mais forte foi observada entre as variáveis condições físicas e as condições de trabalho. No que tange às variáveis externas, foi possível verificar que as dimensões da EMCTA-*r* apresentaram uma correlação positiva e significativa com a percepção de oportunidade de aprendizagem e volição no trabalho, indicando boas evidências de validade externa.

Considerando que a percepção de oportunidade de aprendizagem, medida pela Epoa, é também um dos fatores que influenciam a intenção de rotatividade dos trabalhadores, seria de esperar uma correlação entre esses construtos, como de fato ocorreu. Assim, quanto maior for a percepção de oportunidade de aprendizagem, maior será o desejo de continuidade nas dimensões condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e desenvolvimento intelectual.

A Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria – versão reduzida (EMCTA-*r*) também apresentou uma correlação positiva significativa com a versão reduzida da volição no trabalho. A volição no trabalho representa para o trabalhador o controle de suas escolhas profissionais, vitais para a tomada de decisões (Pires & Andrade, 2022). A escolha da aposentadoria, assim como a volição no trabalho, são resoluções de carreira, o que explicaria essa correlação.

Duas limitações devem ser observadas. A primeira foi que a EMCTA-*r* foi estudada anteriormente em uma instituição nacional de economia mista no setor de energia e o presente estudo, realizado em uma universidade pública apenas no Estado do Rio de Janeiro. Assim, não é possível realizar comparações entre uma amostra nacional e outra regional; também é impossível

generalizar seus resultados quanto aos setores público e privado. Ressalta-se, contudo, que o escopo desta pesquisa e sua contribuição estão voltados para a investigação de motivos para a continuidade no trabalho em trabalhadores de uma universidade pública, o que, pela quantidade de servidores nessa condição, já torna o manuscrito relevante. No tocante a uma agenda futura de pesquisa, sugere-se maior diversidade na amostra de participantes (categorias profissionais, organizações, empregos e posições, regiões do Brasil e em outros países) e verificar se os resultados são semelhantes em amostras mais robustas

A segunda limitação diz respeito ao tamanho da amostra, que não permitiu testar a invariância de diferentes grupos etários com 50 anos ou mais. A intenção deste estudo foi testar como se comportava uma amostra com servidores de 50 anos ou mais em uma universidade pública quanto a permanecer trabalhando na instituição, mesmo após a idade legal da aposentadoria. Assim, novas pesquisas são necessárias para testar a invariância por idade, observando-se o comportamento de subgrupos de trabalhadores entre 50 e 65 anos e com mais de 65 anos perante o desejo de permanecer trabalhando ou se aposentar.

Apesar das limitações apontadas, as correlações obtidas entre a EMCTA-*r* e as variáveis externas a ela relacionadas pontuam que a medida de motivos para continuar trabalhando é confiável. Tais resultados confirmam as evidências sobre a validade convergente da escala, que, com os resultados acerca da validade de sua estrutura interna, reforçam a possibilidade de utilização do instrumento em outras amostras similares.

Os resultados do presente estudo indicaram que a Escala Breve de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-*r*) apresentou evidências de validade em sua estrutura interna e com relação às variáveis externas, demonstrando inclusive invariância em quatro níveis de análises (configural, métrica, escalar e residual) em um grupo de servidores com 50 anos ou mais em uma universidade federal, atingindo as expectativas quanto à sua replicação em contextos similares. Recomenda-se a utilização da EMCTA-*r* em outras pesquisas em que a motivação para o trabalho na decisão da aposentadoria seja uma variável a considerar.

Considerações finais

Este estudo cumpriu seu objetivo de buscar as evidências de validade da versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-*r*) com base na consistência interna, na estrutura interna e na relação com outras variáveis externas em uma amostra de 239 servidores públicos da área de educação. Foi aplicada a EMCTA-*r*, que, correlacionada a outras medidas, confirmou duas hipóteses: a versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria confirmou a estrutura da EMCTA original, sendo também composta por sete fatores: situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e desenvolvimento intelectual; e a EMCTA-*r* é invariante em função do gênero e do cargo.

Os autores recomendam que novos estudos sejam realizados com a EMCTA-*r* comparando diferentes tipos de trabalho e cenários organizacionais, sejam eles públicos ou privados,

regionais, nacionais ou transculturais. Diversas ações e políticas podem ser tomadas a partir da identificação desses motivos no mundo corporativo e educacional, visando que o trabalhador mais velho possa vislumbrar os motivos que o levam a continuar sua carreira nas organizações ou fora dela, na busca por um trabalho de ponte com horários mais flexíveis, empreendedorismo ou mesmo sua saída do mundo do trabalho. A EMCTA-r pode ser utilizada como um diagnóstico inicial para aferir os motivos para a continuidade do profissional no mundo do trabalho ou mesmo para a elaboração de modelos mais complexos, utilizando outras variáveis e construtos que possam entrar em cena no processo de decisão da aposentadoria.

Referências

- Ackerman, P. L., & Kanfer, R. (2020). Work in the 21st century: New directions for aging and adult development. *American Psychologist*, 75(4), 486–498. <http://doi.org/10.1037/amp0000615>
- Andrade, L., & Torres, C. (2020). Aposentadoria e atribuição de significado: Um estudo com trabalhadores ativos no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3652>
- Anxo, D., Thomas, E., & Herbert, A. (2019). Beyond retirement: Who stays at work after the standard age of retirement? *International Journal of Manpower*, 40(5), 917–938. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0243>
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2007). *Examining retirement from a multi-level perspective*. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Applied Psychology Series. Aging and work in the 21st century* (pp. 277–302). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S., & Loretto, M. D. S. (2012). Aposentadoria e trabalho: percepções de servidores públicos de uma universidade federal. In L. França & D. Stepanyk (Orgs.), *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria* (pp. 199–221). Quartet/Faperj.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programing*. Routledge.
- Castro, C., Lima-Costa, M., Neves, J., Andrade, F., & Sampaio, R. (2020). Determinantes do trabalho remunerado entre adultos mais velhos brasileiros utilizando modelagem de equações estruturais: Evidências do ELSI-Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00194619>
- Chand, M., & Markova, G. (2018). The European union's aging population challenges for human resource management. *Thunderbird International Business Review*, 1(1-11). <https://doi.org/10.1002/tie.22023>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211–220. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>
- Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019. (2019). Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/emendas/emc/emc103.htm
- Field, A. (2020). *Descobrimo a estatística usando SPSS*. Tradução Lorí Viali. 5.ed. Penso.
- Fischer, R., & Karl, J. A. (2019). A primer to (cross-cultural) multi-group invariance testing possibilities in R. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1507. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01507>
- França, L. H. de F. P. (2002). *Repensando aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria*. UnATI/Uerj.
- França, L. H. de F. P., Menezes, G., Bendasolli, P., & Macedo, L. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548–556. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>
- França, L. H. de F. P.; Souza, A. P. de & Martins-Gabardo, L. (2021). Versão reduzida da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. In C. P. Caverro & L. T. Arce (Eds.), *Mundo del trabajo y las organizaciones em transformación: Desafíos sociales, políticos y éticos* (pp. 613–624). Arequipa-Perú: Aletheya E.I.R.L.
- França, L. H. D. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: ciência e profissão*, 29, 738–751.
- Gana, K., & Broc, G. (2019). *Structural equation modeling with lavaan*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Germano, J. de A., Amara, C. C., García, T. F., Corrêa, G. P., Ferrúa, C. P., Quevedo, L. A., & Nedel, F. (2021). Percepção de oportunidades de aprendizado de funcionários técnico-administrativos no âmbito universitário. *Psicologia: Ciência e Profissão [online]*, 41. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003219584>

- Gondim, S. M. G., & Silva, N. (2014). Motivação no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. B. Andrade, A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 173–202). Artmed. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 546–552. doi:10.1136/oem.58.8.546
- Jorgensen, T. D. (2016). Package ‘semTools’: Useful tools for structural equation modeling. <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>
- Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2017). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32(76). <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.32.076.DS03>
- Levi, R., Vashdi, D. R., & Vigoda-Gadot, E. (2020). Retirement and the sectors: Do private and public personnel differ in their retirement decision? *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 691–716. <https://doi.org/10.1177/0734371X19850886>
- Macedo, L. S.; Bendassolli, P. F., & Torres, T. L. (2017). Representações sociais na aposentadoria e a intenção de continuar trabalhando. *Psicologia e Sociedade*, 29. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i145010>
- Machado, L. M., & Scorzafave, L. G. D. da S. (2016). Distribuição de salários de professores e outras ocupações: Uma análise para graduados em carreiras tipicamente ligadas à docência. *Revista Brasileira de Economia*, 70(2), 203–220. <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20160010>
- Majeed, T., Forder, P. M, Tavener, M., Vo, K., & Byles, J. (2017). Work after age 65: A prospective study of Australian men and women. *Australasian Journal on Aging*, 36, 158–164. <https://doi.org/10.1111/ajag.12382>
- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 315–328. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a06.pdf>
- Mourão, L., Abbad, G. S., & Zerbini, T. (2014). Oportunidades de aprendizagem nas organizações. In Siqueira, M. M. M. (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed Editora.
- Nimon, K., & Reio, T. G., Jr. (2011). Measurement invariance: A foundational principle for quantitative theory building. *Human Resource Development Review*, 10(2), 198–214. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484311399731>
- Oliveira, P. K. Q., Almeida, A, N., & Nunes, A. (2021). Determinantes da decisão de aposentadoria no serviço público. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(1). <https://doi.org/10.21118/apgs.v13i1.8895>
- Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OECD. (2015). Relatórios Econômicos da OCDE Brasil. *Resumos em Português*. <https://www.oecd.org/economy/surveys/Brasil-2015-resumo.pdf>
- Organização Mundial de Saúde. (2015). Relatório mundial de envelhecimento e saúde. OMS. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186468/WHO_FWC_ALC_15.01_por.pdf%3Bjs
- Peroni, G., & Martins-Silva, P. (2023). Percepções dos servidores públicos mais velhos sobre a aposentadoria. *Revista FSA*, 20(4), 173–198. <https://doi.org/10.12819/2023.20.4.10>
- Pires, F. M., & Andrade, A. L. (2020). Psychology of Working: Uma revisão sistemática. In *VII Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho - EnGPR* (pp. 10). São Paulo, SP.
- Pires, F., & Andrade, A. (2022). Career choices: Adaptation and initial evidence of the Work Volition Scale in Brazil. *Brazilian Business Review*, 19(2). <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.19.2.3>
- R Core Team. (2017). R: A language and environment for statistical computing. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org>
- R Core Team. (2021). R: A language and environment for statistical computing. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Raymundo, T. M., & Castro, C. S. S. (2019). Análise de um programa de treinamento de trabalhadores mais velhos para o uso de tecnologias: Dificuldades e satisfação. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 22(5). <https://doi.org/10.1590/1981-22562019022.190039>

- Rönkkö, M., & Cho, E. (2022). An updated guideline for assessing discriminant validity. *Organizational Research Methods*, 25(1), 6–14. <https://doi.org/10.1177/1094428120968614>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Sartori, T., Coronel, D. A., & Vieira, K. M. (2016). Preparação para aposentadoria, bem-estar financeiro, decisões e hábitos para a aposentadoria: Um estudo com servidores de uma instituição federal. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/br/16/aposentadoria.html>
- Schuabb, T. C., França, L. H., & Amorim, S. M. (2019). Retirement savings model tested with Brazilian private health care workers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1701. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01701>
- Shultz, K. S.; Morton, K., & Werckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary early retirees, retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 45–57. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1610>
- Souza, A. P., & França, L. H. F. P. (2020). Construction and evidence of validity of the scale of reasons for continuing working in retirement. *Ciências Psicológicas*, 14(2), e-2261e. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2263>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Contribuição de cada autor na elaboração do trabalho

Fabiana da Conceição Pereira: Concepção e desenho do estudo, revisão da literatura, aquisição de dados, análise e interpretação de dados e elaboração do manuscrito.

Lucia Helena de Freitas Pinho França: Orientação quanto à concepção e desenho do estudo, revisão de literatura, revisão da interpretação dos dados e elaboração do manuscrito.

Larissa Maria David Gabardo-Martins: Análises psicométricas, interpretação de dados e elaboração do manuscrito.

EQUIPE EDITORIAL

Editora-chefe

Cristiane Silvestre de Paula

Editores associados

Alessandra Gotuzo Seabra
Ana Alexandra Caldas Osório
Luiz Renato Rodrigues Carreiro
Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira

Editores de seção

"Avaliação Psicológica"

Alexandre Luiz de Oliveira Serpa
André Luiz de Carvalho Braule Pinto
Juliana Burges Sbicigo
Natália Becker
Lisandra Borges

"Psicologia e Educação"

Alessandra Gotuzo Seabra
Carlo Schmidt
Regina Basso Zanon

"Psicologia Social e Saúde das Populações"

Enzo Banti Bissoli
Marina Xavier Carpena
Daniel Kveller

"Psicologia Clínica"

Ana Alexandra Caldas Osório
Carolina Andrea Ziebold Jorquera
Julia Garcia Durand

"Desenvolvimento Humano"

Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira
Rosane Lowenthal

Artigos de Revisão

Jessica Mayumi Maruyama

Suporte técnico

Davi Mendes
Maria Gabriela Maglio

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação editorial

Surane Chilianí Vellenich

Estagiária Editorial

Isabelle Callegari Lopes

Preparação de originais

Hebe Ester Lucas

Revisão

Mônica de Aguiar Rocha

Diagramação

Acqua Estúdio Gráfico