

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO –
FECAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

IZABEL CRISTINA DA ROCHA

**PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA:
UM ESTUDO COMPARATIVO NA FORD MOTOR
COMPANY BRASIL**

São Paulo

2017

IZABEL CRISTINA DA ROCHA

**PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA:
UM ESTUDO COMPARATIVO NA FORD MOTOR COMPANY
BRASIL**

Artigo apresentado à Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Finanças

Orientador: Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias

São Paulo

2017

IZABEL CRISTINA DA ROCHA

**Programas de Preparação para Aposentadoria:
Um Estudo Comparativo na Ford Motor Company Brasil**

Artigo apresentado à Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração, com ênfase em Finanças.

COMISSÃO JULGADORA:

Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias
Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP
Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

Profa. Dra. Cristineide Leandro Fança
Universidade de Brasília

Prof. Dr. Jésus de Lisboa Gomes
Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

São Paulo, 30 de Agosto de 2017.

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO – FECAP

Reitor: Prof. Dr. Edison Simoni da Silva

Pró-reitor de Graduação: Prof. Dr. Ronaldo Frois de Carvalho

Pró-reitor de Pós-graduação: Prof. Dr. Edison Simoni da Silva

Diretor da Pós-Graduação Lato Sensu: Prof. Dr. Alexandre Garcia

Coordenador de Mestrado em Ciências Contábeis: Prof. Dr. Cláudio Parisi

Coordenador do Mestrado Profissional em Administração: Prof. Dr. Heber Pessoa da Silveira

FICHA CATALOGRÁFICA

R672p	<p>Rocha, Izabel Cristina da</p> <p>Programas de preparação para aposentadoria: um estudo comparativo na Ford Motor Company Brasil / Izabel Cristina da Rocha. - - São Paulo, 2017.</p> <p>40f.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias</p> <p>Dissertação (mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP - Mestrado Profissional em Administração.</p> <p>1. Aposentadoria. 2. Previdência social. 3. Empresas – Brasil.</p> <p>CDD 368.400981</p>
-------	---

Dedico esse trabalho, com amor e carinho, aos meus pais Marli e José Roberto, a minha avó Ivone, pelo apoio e dedicação incondicionais.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por me permitir realizar mais esta conquista em minha vida e ter concedido saúde, força e coragem para perseguir e persistir na realização de mais um sonho, um objetivo.

Agradeço ao corpo docente da Fecap pelos conhecimentos adquiridos, os quais levarei para sempre comigo, nessa nova fase da vida. Particularmente, ao Prof. Dr. Ivam Ricardo Peleias, pela orientação neste trabalho, ao longo dos dois últimos anos, e ao Prof. Dr. Joelson Oliveira Sampaio, pelo apoio total na construção dos resultados da pesquisa.

Agradeço à banca examinadora, composta pela Profa. Dra. Cristineide Leandro França, que possibilitou a realização desta pesquisa, dando suporte e disponibilizando informações necessárias à pesquisa, decorrentes do estudo que realizou sobre o mesmo tema em 2016 e pelas contribuições para a melhoria desse Trabalho de Conclusão de Curso, a nível de mestrado; e ao Prof. Dr. Jésus de Lisboa Gomes, também pelas contribuições para a melhoria do trabalho.

Aos colegas de turma pelo apoio moral, conversas de incentivo no metrô, sem os quais esta conquista não seria possível neste momento, especialmente aos amigos Kátia Lima e Renato Arruda.

Aos meus irmãos Paulo e especialmente a Eliane, que mesmo de longe, me apoiou em todos os momentos.

Agradeço especialmente a *Ford Motor Company Brasil*, por permitir realizar esta pesquisa que certamente é um marco, considerando que pesquisas como estas de forma geral são realizadas em organizações públicas.

Resumo

As mudanças no cenário global, trouxeram vários desafios às organizações, dentre eles a longevidade. Entre outros fatores, o avanço da medicina contribuiu às pessoas viverem mais e precisarem de mais recursos financeiros para possibilitar a concretização de metas para o futuro. Assim, as empresas enfrentam o dilema de como dar suporte aos empregados no processo da aposentadoria. Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa é identificar em que medida a participação em um PPA pode dar suporte para que os empregados tomem consciência da importância de pensar e se preparar para a aposentadoria. Trata-se de uma pesquisa comparativa realizada com 350 empregados da empresa, sendo 175 que já participaram do programa e 175 que ainda não participaram. A amostra final foi de 137 empregados, sendo 69 que participaram do PPA e 68 ainda não participaram. Para tal os instrumentos usados foram: Escala de Perspectiva de Tempo Futuro Relativa à Aposentadoria e Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria. Para tratamento dos dados utilizou-se análise fatorial exploratória, de onde foram extraídos os fatores das escalas. Extraídos os fatores, foram realizados: Teste t para medidas independentes para testar a hipótese se havia diferença ou não entre os participantes do PPA com relação ao planejamento da aposentadoria, o teste Qui² para verificar se os empregados que participavam do PPA faziam mais contribuições para a previdência e regressão linear múltipla usando os fatores da escala perspectiva do tempo futuro relativa a aposentadoria e dedicação à comunidade, relativa à escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria. As análises revelaram que a escala unifatorial de perspectiva do tempo futuro, que remete à clareza dos objetivos na preparação para aposentadoria, é adequada para investigar o fator na amostra. A escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria apresentou 4 fatores que evidenciam a intenção dos empregados da Ford Motor Company em se dedicar mais à família, à comunidade à saúde e à novas áreas profissionais por fim, esta pesquisa tem como principal contribuição preencher lacunas em estudos sobre planejamento para aposentadoria referentes à população de empregados, principalmente em organizações privadas. Espera-se ainda que esses resultados possam subsidiar programas e políticas direcionadas a esse público, proporcionando aos trabalhadores melhor qualidade de vida na aposentadoria.

Palavras-chave:Preparação para aposentadoria;Perspectiva do tempo futuro;Envelhecimento; Longevidade;Mudança de comportamento.

Abstract

The changes in the global scenario resulted in challenges for the companies; one of those challenges was the longevity. Among other factors, the advancement of medicine has contributed to people live longer and need more financial resources. Thus, companies face the dilemma of how to support employees in the retirement process. In general, people don't think in a retirement like a natural process, a new phase of life, mainly because people have never thought they would retire. This research intends to bring some perspectives on aging, more specifically retirement in Brazil, in addition to bringing the theory about the perspective of future time and behavior change to support the discussion about the Retirement Preparation Program (PPA) implementation, in 2015 at Ford Motor Company Brazil. The purpose of this research is to identify the extent to which participation in a PPA can provide support for employees to become aware of the importance of thinking and being prepared for retirement. The comparative research was conducted with 350 Ford Motor Company Brazil employees, 175 employees who had already participated in the program and 175 who had not yet participated. The final sample was 137 employees, whom 69 were employees who participated in the PPA and 68 were not yet involved. For this the instruments used were: Future Time Perspective Scale and Scale of Change in Planning Behavior for Retirement. In both instruments it was used factorial exploratory analysis through the SPSS, where the factors of the scales were extracted. From the extraction of the factors were performed: t test for independent measures to test the hypothesis whether or not there was difference between the participants of the PPA, the non-parametric Qui² test to verify if the employees who participated in the PPA made more contributions to the private pension and finally multiple linear regression using the factors of future-time perspective and dedication to the community that refers to the scale of behavior change. The analyzes revealed that the unifactorial scale of future-time perspective that refers to the clarity of goals in the preparation for retirement is adequated to investigate the factor in the sample. The scale of change in behavior showed 4 factors that Ford Motor Company employees intend to devote more to family, community and health than at present and find ways to dedicate themselves to new professional areas.

Keywords: Aging; Longevity; Retirement readiness; Behavior change; Future time perspective.

1 Introdução

A população mundial vem envelhecendo consideravelmente e, além disso, a expectativa de vida vem aumentando com o passar dos tempos. No mundo do trabalho, após um longo período de atuação profissional, o cidadão busca ser recompensado com o direito à aposentadoria. No Brasil, a preocupação relativa às incertezas com a velhice contribuiu para a implantação do programa de acesso aos benefícios de previdência social, previstos desde a Constituição Imperial de 1824, em seu Art. 179 e inciso XXXI, promulgando o direito à proteção social para a utilização das casas de socorros públicos (Constituição Federal de 1824, 2016).

O modelo de previdência social, idealizado por Otton Von Bismark, pautou-se na introdução de um sistema de seguro social baseado em três pilares: saúde, acidente de trabalho e invalidez. Mas, vale ressaltar que em 1883, na Alemanha, ocorreu uma mudança do modelo de previdência, assemelhando-se ao vigente. No Brasil, a Lei Eloy Chaves, por meio do Decreto Legislativo nº 4.682 de 24/01/1923, determinou a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP) para os funcionários das ferrovias, representando o marco da institucionalização da previdência social no Brasil (Afonso, 1996).

A Previdência Social é uma preocupação comum aos governantes e cidadãos de todas as nações e, com o envelhecimento populacional, é preciso equalizar as receitas, para não gerar um resultado negativo no fluxo e no resultado da equação entre arrecadação e pagamentos. De acordo a Organização das Nações Unidas – ONU, em 2011, os idosos representavam 11% da população mundial, aproximadamente 800 milhões de pessoas. Em 2050, as projeções demonstram que este grupo representará mais de 2 bilhões de pessoas, correspondendo a 22% da população (United Nations, 2013).

No Brasil, projeções divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, apontam que em 2010, os idosos representavam cerca de 19,6 milhões de pessoas, devendo aumentar para 66,5 milhões em 2050 (Simões, 2016). Ao considerar a pesquisa de Simões (2016) observar-se que: a previsão para a população idosa é de 66,5 milhões em 2050; a taxa geométrica de crescimento no período entre os anos de 1872 e 2010 foi de 2,01% em 1872 e 1,17%, em 2010, verificando uma variação total no período de -28,66%; As taxas de crescimento atingiram seus picos entre 1959 e 1970, em torno de 3% a.a., passando para 1,6% a.a. na década de 1990. Constata-se uma tendência de declínio, resultado da queda na fecundidade, das mulheres brasileiras em quase 1/3, passando de 5,8 filhos por mulher em meados de 1960 para 1,8 na segunda metade da década de 2000.

A taxa intrínseca de crescimento tem uma tendência de valores próximos a 0,7% a.a., uma redução acelerada do crescimento populacional. Os dados citados evidenciam uma queda na taxa de fecundidade total, o que causa o envelhecimento populacional e, reduzindo a proporção da população jovem e aumentando a densidade demográfica de idosos, que é o conceito de envelhecimento pela base (Camarano & Kanso, 2009). Adicionalmente, vem ocorrendo um aumento da sobrevivência da população, o que gera outro fenômeno de envelhecimento no topo (Camarano & Kanso, 2007).

A redução do ritmo de crescimento populacional e o aumento da expectativa de vida contribuíram para que o sistema de aposentadoria representasse uma preocupação comum, em todas as sociedades. A partir da Revolução Industrial, uma preocupação da população era em ter um emprego, garantir um salário/rendimento para sustentar sua família. Ao chegar à fase da aposentadoria, muitas pessoas encaram esta nova jornada como um novo começo, uma nova oportunidade de realizar projetos que não eram possíveis em função do trabalho e da carga horária; entretanto, para outras, este momento pode ser de sofrimento, sentimento de insegurança e muitas vezes o desejo de acabar com a própria vida (Mynayo, Pinto, Assis, Cavalcante, & Mangas, 2012).

Na língua portuguesa, o termo aposentar é proveniente, etimologicamente, da palavra hospedagem ou abrigo nos aposentos, por considerar aposento como quarto ou alcova. Etimologicamente, aposentar remete à noção de ficar nos aposentos, no interior da habitação, no entanto são também sinônimos: reformar-se ou jubilar-se, sendo o primeiro usado na carreira militar e o segundo muito mais no sentido de encher-se de júbilo, alegria, entretanto, o que parece ocorrer de fato é a negação do júbilo e da alegria conferida à ausência de trabalho, em função do significado expresso pela palavra reforma e pela noção de recolhimento, a que o vocábulo aposento (aposentadoria) remete. (Carlos, Jaques, Larratúa, & Heredia, 1999).

A questão que se coloca é por que deixa de ser um ato de júbilo, natural, para se tornar depreciativo?

Nas culturas orientais, as pessoas idosas representam sabedoria e experiência. No ocidente as pessoas idosas são estigmatizadas e rotuladas negativamente, de modo depreciativo, em contraponto ao valor dado aos jovens, considerados ativos e produtivos. A perda do status de economicamente ativa, pode gerar sofrimento e sensação de inadequação social, pois o trabalho representa poder, reconhecimento, status e produtividade. A aposentadoria pode gerar sentimentos de inferioridade, baixa autoestima, culpa e exclusão (Pereira & Guedes, 2012).

Neste cenário, as organizações públicas e privadas, têm um papel fundamental, pois, podem oferecer aos empregados Educação Financeira e Planejamento, tornando a aposentadoria um júbilo ou alegria. O efeito do planejamento da aposentadoria torna-se mais eficaz quando os trabalhadores têm a oportunidade de participar dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) com antecedência (França, 2002). As palestras e *workshops* (por exemplo, que envolvam o risco financeiro e de saúde) deveriam ser iniciados assim que o trabalhador ingressa na organização e sejam desenvolvidas ao longo da sua carreira, visando prestar esclarecimento aos trabalhadores e auxiliar no momento da aposentadoria.

A transição trabalho–aposentadoria, que normalmente gera ansiedade, poderia fluir de maneira mais tranquila e harmônica, oferecendo condições para que o aposentável usufrua melhor do tempo em sua nova fase da vida. Deste modo, as organizações podem estimular a responsabilidade individual e o planejamento dos trabalhadores perante a aposentadoria e, de posse dessas informações, os quais terão condições de se sentirem mais seguros para planejar como desejam viver os próximos anos e organizar seus projetos de vida.

A empresa pode instruir seus funcionários sobre os aspectos relevantes da vida, desde a sua contratação até a aposentadoria, estimulando uma cultura organizacional mais consistente, criando condições para o trabalhador realizar seu planejamento; preparando-os para se adaptar às mudanças que surgirão com a aposentadoria. A organização pode se beneficiar não só em relação à sua imagem e atuação social, mas também porque o seu produto terá maior repercussão comercial, tornando-se mais competitiva e atraente no mercado de trabalho, pois amplia também seu *Employee Value Proposition* (EVP) (Minchington, 2011).

Nessa perspectiva epistemológica, este artigo busca responder ao seguinte questionamento: Há diferenças entre dois grupos de empregados da Ford Motor Company do Brasil em relação à participação em programas de preparação para aposentadoria x planejamento para aposentadoria? Em que medida a participação no PPA promoveu a conscientização sobre a importância do planejamento financeiro, para a aposentadoria nos empregados da *Ford Motor Company Brasil*?

O objetivo principal da pesquisa consiste em verificar em que medida a participação em um PPA promoveu clareza de objetivos relativa à perspectiva de tempo futuro e mudança no comportamento de planejamento para a aposentadoria, principalmente em relação às questões financeiras, de saúde, qualidade de vida e aspecto psicossocial dos empregados da *Ford Motor Company*. Como objetivo secundário busca-se verificar em que medida a

participação em um PPA promove mudança de comportamento para que os empregados realizem contribuições adicionais no plano de previdência privada oferecido pela empresa.

Realizou-se uma análise comparativa com dois grupos de empregados da empresa: um grupo de empregados que já participou do PPA e outro grupo que ainda não participou do mesmo programa. Para responder à questão de pesquisa, fez-se necessário formular as seguintes hipóteses:

H1: Os empregados participantes do PPA realizaram mudanças de comportamento no planejamento para a aposentadoria, em comparação com os que não participaram do PPA.

H2: Os empregados participantes do PPA demonstraram melhor clareza de objetivos em relação ao tempo futuro, em comparação com os que não participaram do PPA.

H3: Os empregados participantes do PPA realizam mais contribuições adicionais ao plano de previdência privada, em comparação com os que não participaram do PPA.

A relevância social da pesquisa justifica-se em virtude de, após mais de dez anos trabalhando na área de previdência privada, a pesquisadora deste estudo observa que a questão da preparação para aposentadoria, ainda encontra-se restrita aos limites de alguns nichos mercadológicos. É preciso ampliar para a sociedade em geral ações que promovam uma aposentadoria bem-sucedida e estimular a discussão sobre educação financeira para o momento da aposentadoria, tendo em vista que esse é um tema que “muitas pessoas se esquivam, como se fosse algo externo e que só diz respeito ao outro” (Pereira & Guedes, 2012).

O comportamento de esquivar-se é revelado em estudo de França e Soares (2009) numa pesquisa com 320 organizações brasileiras. Dados desse estudo demonstram que apenas 18% dessas organizações ofereciam o PPA, mesmo que 75% dos principais executivos admitissem a importância desses programas para os empregados.

Após a revisão de literatura no estudo de Panozzo e Monteiro (2013) percebe-se que a literatura acadêmica brasileira identificou apenas sete artigos que trata do tema Preparação para a Aposentadoria por parte das organizações, apesar de no Brasil existir leis como a Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994), o Estatuto de Idoso (Lei 10.741/2003) e a Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal – PASS (MPOG, Portaria Normativa SRH nº 1.261/2010 e nº 3/2013) que recomenda a implantação dessas ações nas organizações.

Desse modo, é relevante ampliar a discussão de implantação de intervenções e políticas dessa natureza também na esfera privada. O PPA é importante às empresas e, principalmente, aos empregados, cuja proposta de valor da empresa, o EVP, deve basear-se na

declaração pelo qual a experiência total de trabalhar em uma empresa é melhor que em outra (Minchington, 2011). A proposta de valor deve demonstrar, por meio de políticas, os benefícios e as oportunidades de crescimento oferecidas aos empregados, para que os mesmos possam tomar as melhores decisões e serem reconhecidos. Assim como benefícios, remuneração, saúde, aposentadoria, o PPA também é um dos atributos do EVP e contribuem para as organizações aprimorarem o plano de sucessão; desmistificar o ato de aposentar-se, deixando de ser um tabu –aposentar-se é algo natural que deve ser planejado pelos empregados e empresas.

A estrutura tópica desse artigo encontra-se distribuída em cinco partes. Após a introdução, segue-se o referencial teórico, onde são apresentados os conceitos de PPA, Modelo de Perspectiva do Tempo Futuro, Modelo Transteórico de Mudança e o EVP. Na terceira seção, tem-se a metodologia; na quarta a apresentação e discussão dos resultados; na quinta as considerações finais e na sexta as limitações e contribuições do estudo. E, por fim, as referências utilizadas.

2 Referencial Teórico

2.1 PPA: Conceitos e definições

As discussões e alternativas econômicas ao envelhecimento da população integram as políticas públicas e regulamentações de órgãos internacionais, tais como: ONU e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A ONU promoveu, em Viena (1982) e em Madri (2002), assembleias com a comunidade internacional sobre o envelhecimento da população, quando foram discutidas as mais diversas maneiras dos aposentados participarem ativamente da vida comunitária das nações, trazendo benefícios à sociedade como um todo. Por sua vez, a OIT elaborou um documento no decorrer da *Oficina Internacional do Trabalho – A OIT e as pessoas de idade avançada* (2012), cujos Estados-membros da organização deveriam adotar medidas para facilitar a continuidade do trabalho às pessoas na situação de pré e pós-aposentadoria.

O principal objetivo dessas medidas seria assegurar a continuidade dos empregos em condições satisfatórias, além de, proporcionar uma transição da vida produtiva com vínculo formal de trabalho para outra com ou sem registro formal. Em relação à preparação para a aposentadoria, a OIT elencou a seguinte recomendação: devem ser incentivadas, no âmbito das empresas públicas e privadas, de maneira flexível, ações que permitam ao empregado prestes a se aposentar fazer uma transição paulatina entre sua vida laboral e vida pós-

aposentadoria. Incluem-se nestas ações o desenvolvimento de novas atividades junto às comunidades em que vivem, ligadas à prestação de informações, educação, cultura, lazer, esportes, trabalhos manuais, filantropia, entre outros (Netto & Netto, 2009).

Seguindo as recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2015), para uma Política de Envelhecimento Saudável, o planejamento para a aposentadoria deve privilegiar a perspectiva da participação social, mobilidade e independência. As políticas de recursos humanos devem levar em consideração a permanência dos trabalhadores mais velhos, que desejam continuar na organização mesmo após a idade regulamentar da aposentadoria e, principalmente, a implantação do PPA para aqueles que desejam se aposentar.

O PPA surge no Brasil ao final dos anos de 1980, através de uma iniciativa Petrobrás, empresa estatal de óleo & gás na ocasião, que começa a oferecer Preparação para Aposentadoria para seus empregados (Leandro-França, Murta, Hershey, & Barbosa, 2016) como uma oportunidade de planejamento e transformação, resultando assim, na década de 1990 no surgimento de estudos sobre programas de aposentadoria na literatura brasileira (França, 1992; Muniz, 1996; Zanelli, 1994). Nesta fase liminar surge o despertar de novas alternativas e a possibilidade de recomeçar. Os programas expandiram, mas sua realização ainda é precária e, apesar da legislação existente, a Política Nacional do Idoso (PNI), conforme a Lei 8.842/ 1994 institui a obrigatoriedade dos PPA e sendo regulada pelo Estatuto do Idoso, conforme a Lei 10.741/2003. Contudo, ainda não se sabe quantas empresas realizam estes programas no Brasil, como eles são realizados, o que os diferencia e, principalmente, o que os gestores pensam sobre o envelhecimento no contexto organizacional (França et al. (2014).

2.2 Modelo de perspectiva do tempo futuro

O surgimento da Teoria sobre a Perspectiva do Tempo Futuro (TPTF) está ligado aos estudos do psicólogo belga Joseph Nuttin (1909 – 1988) e, outros estudiosos, tal como Kurt Lewin, psicólogo alemão-americano. Nuttin e Lewin haviam estudado a relação entre o comportamento humano e perspectiva de tempo futuro desde a década de 1930 (Lens, 1993). Foi Nuttin quem definiu as bases da teoria de maior influência nessa área: a *Future Time Perspective Theory*, podendo ser traduzido por TPTF.

A TPTF teve seu ápice a partir de 1980, cujo eixo era a motivação com uma dimensão de temporalidade. Suas investigações têm como fundamento as influências dos objetivos e

metas voltadas para o futuro cronológico a partir dos comportamentos observados no presente (Nuttins & Lens, 1985).

Nuttin escreveu várias obras, das quais se destaca *Theorie de lamotivation humaine* (1980), na qual desenvolve conceitos opostos aos modelos instintivos e impessoais, propondo uma teoria cognitiva e relacional de motivação. Ressalta quão complementar é o organismo e o ambiente, onde o futuro em sua dimensão psicológica é, sobretudo, e exclusivamente relacionado com a motivação.

Embora Nuttin tenha contribuído de forma relevante para a evolução da teoria, Willy Lens, seu principal colaborador, foi quem efetivamente desenvolveu as principais premissas. Para Lens (1993), a TPTF baseia-se na associação do futuro cronológico no momento presente do indivíduo; desenvolve-se com base nas características pessoais; e, a partir delas, fixam-se as metas futuras em maiores ou menores espaços.

Segundo a teoria, há dois níveis de Perspectiva do Tempo Futuro (PTF): extensa ou alongada e restrita. Lens (1993) exemplifica que há jovens que estabelecem objetivos-alvo a serem atingidos em um futuro distante e, por isso, possuem uma PF extensa ou alongada, cujas características pessoais podem ser descritas de tal modo que:

a) Para as pessoas com PTF extensa ou alongada, as distâncias temporais são percebidas de forma mais curta do que para as pessoas que possuem uma PTF restrita;

b) As pessoas com PTF extensa ou alongada antecipam de forma mais adequada as consequências em longo prazo de suas ações no presente, atribuem também maior valor aos objetivos distantes e continuam motivados para perseguir os objetivos;

c) A satisfação, a perseverança e o esforço despendido para executar uma tarefa são maiores nas pessoas com PTF extensa ou alongada. A probabilidade de passar da fase de plano para a ação é mais elevada nestas pessoas também;

d) As pessoas com PTF extensa ou alongada possuem mais habilidades para transformar seus desejos e vontades em ações comportamentais e posteriormente em ações. Assim, possuem objetivo-alvo orientado para o futuro no longo prazo e maiores condições de transformar seus desejos em ações, desenvolvendo estruturas de comportamento mais sólidas, duradouras e equilibradas (Lens, 1981; 1993).

Em relação à preparação ou planejamento para aposentadoria, o entendimento sobre a perspectiva do tempo futuro é importante para a construção e elaboração do PPA, pois, de acordo com a PTF, as pessoas com objetivos mais claros para o futuro, vivenciam maiores níveis de satisfação pessoal. Assim, metas claras oferecem oportunidades de ampliar a intenção futura e orientam para o comportamento desejado.

2.3 Modelo transteórico de mudança

O Modelo Transteórico de Mudança (MTM) traça o caminho que uma pessoa percorre em processos de mudança comportamental, impulsionado ou gerenciado por ela mesma, ou com apoio de agentes externos (Reis & Nakata, 2010). Tem como objetivo analisar como as pessoas mudam seu comportamento ao longo do tempo, progredindo em direção à continuidade do comportamento saudável (Prochaska & Diclemente, 1982).

Prochaska e Diclemente (1982) investigaram diferentes processos de mudança, que envolviam iniciativas pessoais e processos terapêuticos. Identificaram que esses processos podem envolver vários tipos de iniciativas e práticas, tais como: tomada de consciência, reavaliação de si mesmo, engajamento em relação de ajuda, gerenciar recompensas e esforços, entre outras (Reis & Nakata, 2010). O processo de mudança depende de alguns fatores como: consciência da necessidade, mobilização e empenho. Segundo Leandro-França, Murta, Hershey, & Barbosa, (2016), as fases de mudança dos indivíduos se dividem em:

- 1) Pré-contemplanção: Não consideram qualquer possibilidade de mudança de comportamento e não tem consciência do que a mudança pode trazer para a sua vida;
- 2) Contemplanção: Estão conscientes da necessidade de mudar seus comportamentos, que a mudança é relevante, mas ainda não tomam iniciativa;
- 3) Preparação: Pretendem tomar iniciativa para agir, às vezes implementam pequenas mudanças, não muito duradouras;
- 4) Ação: Ocorrência real de mudança, cuja pessoa toma as decisões e se esforça de forma ativa para praticar novos comportamentos e atitudes;
- 5) Manutenção: Quando a mudança de comportamento acontece há pelo menos seis meses e a pessoa se esforça ao longo do tempo para consolidar os objetivos alcançados;
- 6) Término ou finalização: Quando segue realizando o comportamento adquirido, por no mínimo cinco anos, tornando-os frequentes e estáveis.

Vale destacar que retrocessos ou recaídas, podem ocorrer e são considerados típicos no processo de mudança de comportamento (Leandro-França et al., 2016). A Figura 1 ilustra os estágios de mudança de comportamento de acordo com o modelo transteórico.

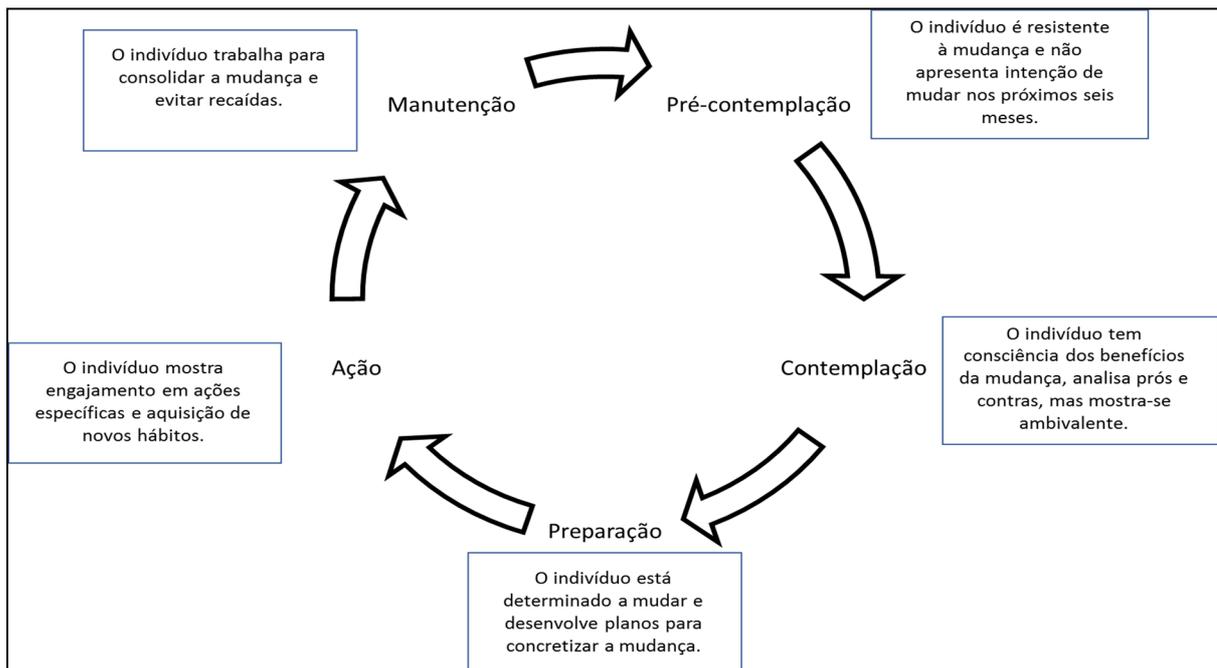


Figura 1. Estágios de mudança de comportamento de acordo com o modelo transteórico no Brasil

Fonte: Adaptado de C. Leandro-França (2006). *Efeito de programas para aposentadoria: Um estudo experimental*(Tese deDoutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

O MTM é aplicado na área da saúde, em casos de controle de peso e promoção da saúde. Mais recentemente, com estudos de França (2012), Leandro-França, Murta e Iglesias (2014) esse modelo passou a ser usado como base para estudos sobre planejamento da aposentadoria. O estudo do processo de mudança de comportamento está numa fase relativamente precoce, mas há uma oportunidade significativa para uma investigação bem estruturada possibilitando o desenvolvimento de intervenções que podem ser implementadas e avaliadas com intuito de promover cuidados com a saúde, vínculos familiares e sociais, atividades de ocupação e planejamento financeiro, vislumbrando uma boa adaptação à aposentadoria. (Leandro-França et al., 2016).

2.4 Employee value proposition

O EVP, ou em português, Proposição de Valor do Empregado, representa uma declaração em relação à experiência do profissional ao trabalhar em uma empresa ser melhor do que em outra. O EVP é uma abordagem alinhada às estratégias existentes de planejamento da força de trabalho (Minchington, 2011). A proposição de valor deve identificar as políticas, processos e programas que revelem o compromisso da empresa com o crescimento dos empregados, desenvolvimento de gestão e reconhecimento contínuo dos serviços.

O EVP descreve como a empresa apoia o empregado e sua família através de benefícios, programas, oportunidades de aprendizagem e de carreira, descreve a cultura da empresa para funcionários e potenciais empregados. O EVP demonstra, através de atributos, o que é oferecido aos empregados para estimular que se desenvolvam e sejam reconhecidos. Um dos atributos do EVP refere-se à aposentadoria, que é considerada como um benefício, tal como se observa na Figura 2:



Figura 2. Proposta de Valor para o empregado no Brasil

Fonte: Adaptado de SIBM Pune (2012). *Beacon Management Review*. Índia: Symbiosis Institute of Business Management Pune.

Tendo a aposentadoria como atributo do EVP, as empresas conseguem melhorar seu plano de sucessão, uma vez que a aposentadoria deixaria de ser um tabu, para ser algo natural e que precisa ser planejado pelos empregados e pelas empresas.

3 Metodologia

3.1 Caracterização da pesquisa

Para atender o objetivo de pesquisa, adotou-se o método comparativo. Segundo Gil (2008), o método comparativo procede pela investigação de indivíduos, classes, fenômenos ou fatos, com vistas a ressaltar as diferenças e similaridades entre eles. “Sua ampla utilização nas ciências sociais deve-se ao fato de possibilitar o estudo comparativo de grandes agrupamentos sociais, separados pelo espaço e pelo tempo”. Quanto à natureza, a pesquisa é aplicada. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa aplicada tem como objetivo gerar conhecimentos para a aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos. Quanto aos objetivos é explicativa, pois, de acordo com Gil (2008), esse tipo de pesquisa aprofunda o conhecimento da realidade por explicar a razão e o porquê das coisas. Quanto aos procedimentos técnicos, utilizou-se *survey*, pois, nesse tipo de pesquisa ocorre o questionamento direto das pessoas, onde ocorre a solicitação de informações a um grupo de pessoas sobre o problema estudado para que através de análise quantitativa, se obtenha conclusões correspondentes aos que foram coletados (Prodanov & Freitas, 2013).

3.2 Campo empírico

A pesquisa foi realizada com os empregados da *Ford Motor Company*, uma multinacional norte-americana, com seu *headquarter* localizado no estado americano de Michigan, no Condado de Wayne, possuindo cerca de 200.000 mil funcionários no mundo. No Brasil, há cinco unidades fabris: Camaçari/BA, Horizonte/CE, São Bernardo do Campo/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, com mais de 10.000 empregados.

3.3 Delimitação da população e amostra

Em 2015, direção da *Ford Motor Company*, aprovou a implementação de dois PPA: *Novos Rumos*, programa com duração de cinco meses, com dois encontros mensais de quatro horas cada, no qual o empregado pode participar independentemente da idade e/ou tempo de serviço e *Tempo Certo*, um programa cuja duração é de uma semana, com encontros diários de oito horas, direcionado a empregados que possuem uma aposentadoria pelo INSS, mas que continuam com vínculo empregatício na Ford e empregados aposentáveis, ou seja, que se encontram próximos da aposentadoria, por possuírem critérios de idade e tempo de contribuição para aposentar.

Os programas são realizados em parceria com um fornecedor externo, buscam promover um processo de reflexão e ação entre os participantes sobre a necessidade de planejar o encerramento das atividades na empresa, auxiliando-os na construção de uma nova etapa existencial e na descoberta de novas fontes de realizações. Os temas abordados nos programas são semelhantes e distribuídos nos seguintes módulos: Aspectos psicossociais da aposentadoria; Saúde e Qualidade de Vida; Aspectos médicos/orientação nutricional; Gestão financeira à maturidade/legislação; e Opções pós-carreira/planejamento.

O objetivo dos programas é proporcionar uma reflexão aos empregados acerca do planejamento para aposentadoria, no aspecto financeiro, da saúde e social. Os programas não têm caráter temporário, foram implementados como mais um benefício que é oferecido a todos os empregados da empresa.

A população delimitada foi formada pelos empregados das cinco unidades brasileiras. A amostra inicial pesquisada foi composta por 350 empregados, sendo 175 que participaram de algum dos dois PPA, *Novos Rumos* e *Tempo Certo*, ao longo do biênio de 2015 e 2016; e outros 175 escolhidos por sorteio, mas que ainda não participaram de nenhum dos programas.

A amostragem final foi de 137 empregados, que responderam à pesquisa, sendo 69 que participaram de algum dos programas e 68 que ainda não participaram de nenhum PPA.

Em relação à população amostral, analisaram-se as características dos mesmos, considerando o perfil populacional da *Ford Motor Company*, descrito abaixo:

3.3.1 Gênero

A Tabela 1 apresenta a quantidade e as respostas segmentadas por gênero:

Tabela 1

Respostas por gênero

Gênero	Respondentes	% Respondentes
Feminino	39	28,46
Masculino	98	71,53

3.3.2 Faixa etária

A Tabela 2 exibe a faixa etária da amostra populacional:

Tabela 2

Respostas por faixa etária

Faixa Etária	Respondentes	% Respondentes
20 – 30 anos	16	11,68
31 – 40 anos	56	40,88
41 – 50 anos	38	27,74
51 – 60 anos	25	18,24
61 ou mais	02	1,46

3.3.3 Faixa de renda

A Tabela 3 mostra a segmentação dos respondentes por faixa de renda:

Tabela3

Respostas por faixa de renda bruta mensal

Faixa de Renda (R\$)	Respondentes	% Respondentes
1.500,00 – 5.000,00	34	24,82
5.001,00 –10.000,00	67	48,90
10.001,00 –20.000,00	36	26,28
20.000,00 ou mais	0	0,00

3.3.4 Contribuição para previdência complementar

A Tabela 4 exibe os respondentes segmentados considerando a realização de contribuição para a previdência privada.

Tabela 4

Contribuição Previdência

Contribuição Previdência Privada	Respondentes	% Respondentes
Sim	96	70,07
Não	41	29,93

3.3.5 Participação no PPA

A Tabela 5 exhibe os respondentes segmentados em participantes ou não do PPA:

Tabela 5

Participação PPA

Ppa	Respondentes	% Respondentes
Sim	69	50,36
Não	68	49,64

3.4 Instrumentos de pesquisa

O método de pesquisa usado para a realização deste trabalho foi uma *survey*, por meio de dois instrumentos:

- **Escala de Perspectiva de Tempo Futuro (EPTF):** Esta escala tem como fundamentação teórica o modelo interdisciplinar de planejamento financeiro de Hershey, Jacobs-Lawson, McArdle, e Hamagami (2007) e Hershey, Henkens, e Van Dalen (2010). O modelo representa um conjunto de fatores – psicológicos, econômico, financeiro, sócio demográfico e planejamento social, vistos como determinantes das práticas de planejamento para aposentadoria e preditores da percepção de poupar para o futuro.

O modelo de Hershey et al. (2007) e Hershey et al. (2010) possuem 4 dimensões: conhecimento de planejamento financeiro à aposentadoria, perspectiva do tempo futuro, clareza de ganho na aposentadoria e nível de atividade de planejamento em aposentadoria.

De acordo com Leandro-França et al. (2016) em relação às dimensões psicométricas, a escala utiliza três dimensões com maior frequência: 1) *extensão temporal*: que é a capacidade de projeção no futuro que pode ser baixa ou elevado dependendo da relação entre futuro próximo e futuro distante; 2) *afetiva e motivacional*: refere-se ao sentimento otimista e promissor ou pessimista e ameaçador em relação ao futuro e 3) propensão que uma pessoa tem em valorizar um período no tempo (presente, passado ou futuro).

Para este estudo foram escolhidas as dimensões de conhecimento para planejamento financeiro de aposentadoria e clareza de ganho na aposentadoria, para avaliar se os empregados possuem clareza quanto aos objetivos à preparação para aposentadoria.

O instrumento foi organizado em seis itens, com categorias de respostas de 1 a 5 (Escala Likert), variando de (1) discordo plenamente a (5) concordo plenamente, cujos itens escolhidos focam em reflexões, tais como: compreensão dos objetivos para aposentadoria, reflexão sobre o futuro e qualidade de vida na aposentadoria e propensão para definir e cumprir metas para o futuro, conforme apresentado no Quadro 1:

1	Eu tenho estabelecido metas de quanto economizar para a aposentadoria	1	2	3	4	5
2	Eu sei mais do que a maioria das pessoas sobre planejamento para a aposentadoria	1	2	3	4	5
3	Eu tenho uma visão clara de como será minha vida na aposentadoria	1	2	3	4	5
4	Estou economizando o suficiente para me aposentar confortavelmente	1	2	3	4	5
5	Eu fiz cálculos para estimar quanto dinheiro preciso economizar para me aposentar confortavelmente	1	2	3	4	5
6	Economizar dinheiro para o futuro foi uma importante lição que aprendi quando criança	1	2	3	4	5

Figura 3. Escala Perspectiva do Tempo Futuro Relativo à Aposentadoria

• **Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA):** Este instrumento foi desenvolvido por Leandro-Françaet al.(2014) e tem a finalidade de avaliar estágios de mudança (cognitivas, motivacionais e comportamentais) e refere-se a como as pessoas se adaptarão à aposentadoria. A escala é possui 15 itens, com categorias de respostas que variam de 1 a 6, pautadas nos estágios de mudança: (1) não estou interessado nisso (pré-contemplação); (2) venho pensando em fazer algo sobre isso (contemplação); (3) estou decidido a fazer algo nesse sentido (preparação); (4) comecei a fazer, mas parei (recaída); (5) comecei a fazer há pouco tempo (ação); e (6) já faço isso há bastante tempo (manutenção), tal como encontra-se descrito no Quadro 2.

Segundo Leandro-Françaet al. (2016), a EMCPA é constituída por dois fatores: 1) investimento ocupacional-social, tais como: participar de grupos na comunidade, investir em projetos que podem ser executados a partir da aposentadoria; fazer trabalho voluntário na comunidade e 2) investimento em autonomia e bem-estar como: realizar atividade física regularmente, ter tempo de investir na vida familiar, praticar atividades de lazer, possuir investimentos financeiros para o futuro.

	Atividades	Não estou interessado nisso	Venho pensando em fazer algo sobre isto	Estou decidido a fazer algo neste sentido	Comecei a fazer, mas parei	Comecei a fazer há pouco tempo	Já faço isto há bastante tempo
1	Praticar atividade física regularmente						
2	Ter uma alimentação mais saudável						
3	Fazer consultas e exames médicos de <i>check-up</i>						
4	Ter investimentos financeiros para o futuro (exemplos: previdência privada, imóveis, ações etc).						
5	Investir tempo na convivência familiar (exemplos: com pais, filhos, irmãos, sobrinhos ou outros)						
6	Dedicar-me à relação com o/a meu/minha parceiro/a						
7	Cultivar minhas amizades						
8	Dedicar-me a práticas espirituais ou religiosas (exemplos: oração, meditação, cultos, missas, rituais em grupo, etc)						
9	Participar de grupos na comunidade (exemplos: artísticos, políticos, esportivos, clubes, associações etc).						
10	Praticar atividades de lazer (exemplos: futebol, cinema, vôlei, academia, viagens, leitura)						
11	Ter um hobby (exemplos: pintura, fotografia, pescaria, coleção)						
12	Fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área						
13	Investir em projetos que podem ser adaptados /executados a partir da aposentadoria						
14	Fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira						
15	Realizar trabalhos voluntários na comunidade						

Figura 4. Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria

3.5 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados ocorreu através da aplicação de questionário por meio da plataforma *Google Forms*. Os 350 empregados da FORD receberam por e-mail, uma carta convite (Anexo A) para participarem da pesquisa. Dos 350 empregados, 25 não possuíam e-mail; assim, receberam a carta convite e a pesquisa impressa para que pudessem participar, caso optassem.

Os empregados tiveram o prazo inicial duas semanas, de 12 a 26 de maio de 2017, para responderem ao questionário. Para obter uma maior quantidade de participantes, o período foi estendido e o prazo final foi definido para 31 de maio de 2017.

3.6 Tratamento dos dados

Após receber os questionários em papel, os dados foram imputados na planilha do *Google Forms*, para serem analisados em conjunto com os demais questionários.

Para que fosse possível analisar os dados, considerando os instrumentos a serem analisados EPTF e EMCPA, as questões foram normalizadas e criou-se um índice EPTF e um índice EMCPA.

Os dados foram submetidos às análises estatísticas descritivas e inferenciais, através do *software* estatístico SPSS na versão 22.

Inicialmente foram verificados os pressupostos das análises estatísticas univariadas e multivariadas, tais como: dados atípicos, dados ausentes, distribuição normal das variáveis, multicolinearidade, linearidade, homoscedasticidade e singularidade. Em seguida, decidiu-se sobre a permanência do dado ou exclusão do banco de dados (Tabachnick & Fidell, 2001). Após a análise dos pressupostos teóricos, foi verificada a característica psicométricas das escalas usadas, por meio da análise fatorial exploratória, uma técnica estatística que busca, por meio de um conjunto de variáveis, identificarem os fatores que explicam o padrão de correlações no conjunto de variáveis observáveis (Corrar, Paulo, & Dias, 2007).

Foi realizada uma Regressão Múltipla Padrão (RMP), para verificar a relação de predição entre as variáveis sócio profissionais e os escores das escalas (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). Ao final da Regressão foi obtida uma reta que representa a melhor predição da variável critério a partir das variáveis antecedentes (Abbad & Torres, 2002).

Para testar a hipótese de que há diferença entre os que participaram ou não do PPA, foi realizado teste-t para medidas independentes, comparando os escores das escalas. Em complemento, foi verificado se o número de pessoas que realizam contribuições adicionais para a previdência privada é maior entre os que participaram do PPA, por meio do teste Qui². Em todas as análises, testes bicaudais com o valor de $P < .05$ foram considerados estatisticamente significativos.

4 Resultados

4.1 Propriedade psicométrica das escalas

A partir do critério da distância de Mahalanobis foram identificados 15 casos extremados multivariados. Mesmo com a retirada dos extremados multivariados a proporção entre o número de participantes e o número de itens, manteve-se adequada para testar a solução fatorial, acima de 5 casos (Hair et al., 2009), por esse motivo, optou-se pela exclusão de tais casos, dando continuidade às análises considerando-se 124 casos validados.

O resultado do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) confirmou a adequação da amostra, para a escala EPTF sendo encontrado um valor considerado ótimo (KMO=0,889). O KMO da EMCPA, não apresentou valores adequados (KMO=0,626) (Tabachnick & Fidell, 2001). Porém, mesmo com índices de KMO baixo, a solução fatorial se tornou adequada após um ajuste no modelo fatorial, por meio das cargas fatoriais (Damásio, 2012). A presença de

intercorrelações entre os itens, foi confirmada pelo teste de esfericidade de *Bartlett* para as duas escalas, EPTF ($\chi^2=336,922$; gl = 15; $p<0,001$) e EMCPA ($\chi^2= 428,52$; gl = 105; $p<0,001$), sendo ratificada pelo valor da determinante da Matriz, por ser diferente de zero, o que mostra não se tratar de uma matriz identidade (Tabela 6).

Tabela 6

Comparação dos grupos que participaram da PPA e não participaram

Medidas de fatorabilidade	Escalas	
	Percepção de Tempo Futuro	Mudança Comportamental
Numero de itens	06	15
Proporção de participantes por item	20,67	8,27
Teste de Kaiser-Meyer-Olkin	0,889	0,626
Média de correlação da matriz	0,468	0,159
Proporção de correlações acima de 0,30	0,733	0,162
Teste de Esfericidade de Bartlett	$\chi^2=336,922$; gl = 15; $p<0,001$	$\chi^2= 428,52$; gl = 105; $p<0,001$
Determinante da Matriz	0,061	0,026
Itens com singularidade ($r>0,90$)	0	0

4.1.2 Definição do número de fatores

Para a escala EPTF, o critério do autovalor identificou uma estrutura unifatorial. Apenas o primeiro componente apresentou variância que superasse a variância de um item isolado ($\lambda=3,484$). Na escala EMCPA, pelo critério, o autovalor foi identificado até 5 fatores.

Para confirmar a quantidade de fatores a serem extraídos, realizou-se a análise paralela por meio da simulação Monte-Carlo (Damásio, 2012). Comparando-se os autovalores dos dados reais com os aleatórios constatou-se que a escala EPTF possui uma estrutura unifatorial e que a escala EMCPA teria a retenção de 04 fatores, os quais possuíam dados reais com autovalores maiores do que dos dados aleatórios (Tabela 7).

Tabela 7
Autovalores observados e aleatórios dos 05 primeiros componentes das escalas

C	Escalas			
	Percepção de Tempo Futuro		Mudança Comportamental	
	$\chi.O$	$\chi.A$	$\chi.O$	$\chi.A$
1	3,484	1,385	3,150	1,624
2	0,917	1,196*	2,218	1,483
3	0,616	1,017	1,466	1,382
4	0,431	0,915	1,429	1,308
5	0,346	0,782	1,035	1,207*

Nota. C – Componentes, equivalentes aos fatores na análise fatorial. São utilizados para verificar os autovalores antes da rotação das cargas fatoriais (Tabachnick & Fidell, 2001); $\chi.O$ – Autovalores observados; $\chi.A$ Autovalores aleatórios; * - χ aleatórios que superaram o autovalor observado, critério da análise paralela.

4.1.3 Extração dos fatores

A extração do fator da escala EPTF foi realizada sem a necessidade de rotação, pois se tratar de uma estrutura unifatorial (Pasquali, 2012). Optou-se por suprimir itens com carga fatorial menor que $\pm 0,30$. Assim, o item 06, “Economizar dinheiro para o futuro foi uma importante lição que aprendi quando criança” não permaneceu na solução fatorial.

Foram mantidos 05 itens na solução fatorial. O conteúdo dos 05 itens da escala de EPTF ($\chi = 3,095$; Variância Explicada VE = 51,578%; $\alpha = 0,876$) remete a clareza dos objetivos na preparação para aposentadoria. As cargas dos itens variaram entre 0,617 e 0,895(Tabela 8).

Tabela 8
Estrutura Fatorial da Escala de Percepção de Tempo Futuro

	Itens	Fator	h^2
4	Estou economizando o suficiente para me aposentar confortavelmente.	0,895	0,799
5	Eu fiz cálculos para estimar quanto dinheiro preciso economizar para me aposentar confortavelmente.	0,804	0,708
3	Eu tenho uma visão clara de como será minha vida na aposentadoria.	0,798	0,705
1	Eu tenho estabelecido metas de quanto economizar para a aposentadoria.	0,739	0,639
2	Eu sei mais do que a maioria das pessoas sobre planejamento para a aposentadoria.	0,617	0,499
	Número de itens	05	05
	Autovalor	3,095	-
	Variância Explicada	51,578	51,578
	Alpha Cronbach (α)	0,876	-

Nota. h^2 – Comunalidade.

Para a EMCPA realizou-se a extração dos 04 fatores, usando a fatoração dos componentes principais com rotação oblíqua, método oblimin, por se tratar de uma análise exploratória (Hair et al., 2009). Após a rotação para a extração dos fatores da escala de EMCPA, o item 12 “Fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área” apresentou carga fatorial inferior a 0,30, sendo retirado da solução fatorial. Foi estipulado que itens presentes em mais de um fator permanecessem onde tivessem maior carga.

Foram mantidos na solução fatorial 14 itens. O fator 01 ($\alpha = 1,90$; Variância Explicada – VE = 16,99%; $\alpha = 0,652$) agrupou 04 itens que remetem à intenção de dedicação ao grupo familiar, com cargas entre 0,466 e 0,630. O fator 02 ($\alpha = 1,566$; VE = 11,329%; $\alpha = 0,565$) agrupou 04 itens que remetem à intenção de dedicação ao convívio com a comunidade, com cargas entre 0,338 e 0,625. O fator 03 ($\alpha = 1,414$; VE = 6,223%; $\alpha = 0,703$) agrupou 02 itens que remetem à intenção de dedicação à novas áreas profissionais, com cargas entre 0,617 e 0,856. O fator 04 ($\alpha = 1,920$; VE = 5,794%; $\alpha = 0,684$) agrupou 04 itens que remetem à intenção de dedicação à saúde, com cargas entre 0,412 e 0,743. A variância total explicada pela estrutura dos 4 fatores da escala de EMCPA foi de 40,344% (Tabela 9).

Tabela 9

Estrutura fatorial da escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria

Itens	Fatores				h ²
	1	2	3	4	
6 Dedicar-me à relação com o/a meu/minha parceiro/a	0,630				0,673
7 Cultivar minhas amizades	0,590				0,645
5 Investir tempo na convivência familiar	0,574				0,630
4 Ter investimentos financeiros para o futuro	0,466				0,574
15 Realizar trabalhos voluntários na comunidade		0,625			0,607
9 Participar de grupos na comunidade		0,596			0,570
8 Dedicar-me a práticas espirituais ou religiosas		0,492			0,643
11 Ter um hobby		0,338			0,482
14 Fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira			0,856		0,738
13 Investir em projetos que podem ser adaptados /executados a partir da aposentadoria			0,617		0,705

Continua

						Conclusão
1	Praticar atividade física regularmente					
2	Ter uma alimentação mais saudável					-0,587 0,638
10	Praticar atividades de lazer					-0,529 0,588
3	Fazer consultas e exames médicos de check-up					-0,412 0,626
	Número de itens	04	04	02	04	14
	Autovalor	1,900	1,566	1,414	1,920	-
	Variância Explicada	16,998	11,329	6,223	5,794	40,344
	Alpha Cronbach	0,652	0,565	0,703	0,684	-

Nota. h^2 – Comunalidade.

4.1.4 Interpretação da estrutura fatorial

A Tabela 10 descreve os escores médios, obtidos pelo método de média, para cada fator. Nessa análise foram inseridos todos os indivíduos da amostra. Em geral, a amostra se mostrou homogênea em relação aos escores das escalas. Apenas o fator Dedicção à nova áreas da escala EMCPA ($C_v = 0,388$) teve coeficiente de variância maior que 0,30. Entre os fatores da escala EMCPA, o fator Dedicção ao grupo familiar teve a maior média (média = $5,39 \pm 0,62$; $n = 137$). O fator Dedicção a novas áreas teve a menor média (média = $3,21 \pm 1,25$; $n = 137$). As correlações entre os fatores da Escala EMCPA foram de magnitude pequena, o que demonstra que a análise fatorial foi capaz de fazer distinção da variância entre os fatores. O escore da escala EPTF teve média de $3,13 (\pm 0,89; n = 137)$.

Tabela 10
Média e correlação de Pearson das variáveis de estudo (n=137)

		Média	Desvio Padrão	C_v	1	2	3	4	5	6	7
1	Idade	40,50	9,76	0,241							
2	Tempo de serviço	16,46	9,38	0,570	0,671						
3	Renda Média	8505,81	4411,06	0,519	0,450	0,464					
4	Escala de Mudança Comportamental	Dedicção ao grupo familiar	5,39	0,62	0,115	0,011	-0,061	0,093			
5		Dedicção comunidade	3,74	1,06	0,284	0,163	0,110	0,078	0,095		
6		Dedicção novas áreas	3,21	1,25	0,388	0,083	0,031	0,046	-0,035	0,246	
7		Dedicção Saúde	4,90	0,86	0,175	0,046	0,073	0,018	0,160	0,245	0,096
8	Escala de Percepção de Tempo Futuro	3,12	0,89	0,286	0,053	-0,065	0,238	0,258	0,185	0,174	0,182

Nota: C_v - Coeficiente de variância.

4.2 Teste T para medidas independentes

É um teste que usa conceitos estatísticos para rejeitar ou não uma hipótese nula quando a estatística de teste (t) segue uma distribuição t de Student. O Teste t pode ser conduzido para: comparar uma amostra com uma população, comparar duas amostras pareadas ou comparar duas amostras independentes.

Este teste se aplica a planos amostrais onde se deseja comparar dois grupos independentes. Esses grupos podem ter sido formados de duas maneiras diferentes: a) extraiu-se uma amostra da população A e outra amostra da população B ou; b) Indivíduos da mesma população foram alocados aleatoriamente a um dos dois tratamentos em estudo (Wooldridge, 2014)

Ao comparar a população que participou do PPA e que não participou, foi encontrada diferença significativa apenas na escala de EPTF ($t_{(127)} = 2,657$; $p=0,009$), sendo que a que participou (média = $3,31 \pm 0,79$; $n = 68$) teve média maior em relação àquela que não participou (média = $2,90 \pm 0,95$; $n = 61$). Nenhum fator da escala EMCPA teve diferença significativas ($p > 0,05$) (Tabela 11).

Tabela 11
Comparação dos grupos que participaram da PPA e não participaram

Escalas	Participou do PPA				
	Sim (n=68)		Não (n=61)		
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Escala de Mudança Comportamental	Dedicação ao grupo familiar ($t_{(127)} = 0,142$; $p=0,888$)	5,40	0,62	5,39	0,62
	Dedicação à comunidade ($t_{(127)} = 0,015$; $p=0,988$)	3,74	1,17	3,74	0,94
	Dedicação às novas áreas ($t_{(127)} = 1,349$; $p=0,180$)	3,35	1,20	3,06	1,29
	Dedicação à Saúde ($t_{(127)} = 0,703$; $p=0,484$)	4,95	0,77	4,84	0,95
Escala de Percepção de Tempo Futuro ($t_{(127)} = 2,657$; $p=0,009$)	3,31	0,79	2,90	0,95	

Nota. t - teste- t para medidas independentes

4.3 Teste Qui²

O teste Qui² tem por objetivo avaliar quantitativamente a relação entre o resultado de um experimento e a distribuição esperada para o fenômeno. (Siegel & Castellan, 2006).

Com relação à comparação entre os que fazem contribuições adicionais para a previdência privada, o teste de Qui² não identificou diferenças significativas entre os participantes que participaram do PPA e os que não participaram ($\chi^2 = 1,275$; gl = 1; p= 0,259) (Tabela 12).

Tabela 12

Cruzamento entre os que contribuem para a previdência privada e o que participaram do PPA

		Participou PPA		Total
		Não	Sim	
Previdência Privada	Não	23	17	40
		57,50%	42,50%	100,00%
	Sim	45	51	96
		46,90%	53,10%	100,00%

4.4 Análise de regressão

A análise de regressão é o meio mais usado para analisar a dependência entre variáveis. É usada para analisar a relação entre um conjunto de variáveis independentes (X) e uma única variável dependente (Y). A análise de regressão é uma combinação linear de variáveis independentes que possuem relação tão próxima quanto possível da variável dependente (Lattin, Carroll, & Green, 2011)

Foram identificados casos com dados extremados univariados (n=8) e, usando-se o critério da distância de Mahalanobis, multivariados (n=6). Por esse motivo, 14 casos foram excluídos da amostra e permaneceram 123 válidos. Tal exclusão não prejudicou a continuidade das análises, pois o tamanho da amostra mostrou-se adequado para obter tamanhos de efeito médios ($\pm 0,30$) com nível de significância (α) de 0,01 ou 0,05 (Field, 2009).

O escore da escala EPTF e o escore do fator Dedicção à novas áreas da escala EMCPA foram os únicos que apresentara aderência a curva normal (Tabela 13). Como a

normalidade na variável dependente é um pressuposto que não deve ser violado na Regressão Múltipla, optou-se por realizar as regressões apenas para essas variáveis (Hair et al., 2009).

Tabela 13

Teste de Normalidade das Variáveis dependentes

Variáveis dependentes	Kolmogorov-Smirnova	gl	Sig.
Escala de Percepção de Tempo Futuro	0,049	132	0,200
Dedicação ao grupo familiar	0,190	132	0,000
Dedicação à comunidade	0,044	132	0,200
Dedicação à novas áreas	0,200	132	0,000
Dedicação à Saúde	0,095	132	0,005

Nota.gl - grau de liberdade; Sig. Grau de significância estatística.

Não se identificou altos níveis de colinearidade entre as variáveis previsoras. Analisando-se tal pressuposto verificou-se: ausência de correlações acima de 0,90 na matriz de correlações; fator de inflação da variância (FIV) de cada variável abaixo de cinco; estatística tolerância de cada variável acima de 0,20 (Tabela 14).

Tabela 14

Valores de tolerância e fatores de inflação da variância (fiv) das variáveis previsoras

Variáveis Previsoras	Tolerância	FIV
Idade	0,477	2,096
Tempo de serviço	0,446	2,241
Renda Média	0,748	1,337
Sexo	0,873	1,145
Estado Civil	0,886	1,129

Nota. FIV - Fator de inflação da variância.

4.4.1 Modelo 01 – predição da escala de percepção de tempo futuro

O modelo 01 é responsável por 11,2% da variação no escore da escala EPTF. A diferença entre o valor de R^2 e R^2 ajustado mostra que na população geral provavelmente esse modelo explique 3,5% menos de variância. O tempo de serviço e a Renda Média foram às variáveis do modelo que se mostraram preditoras significativas ($p < 0,05$). A mudança na variância forneceu uma razão F maior do que um e significativa ($F_{(5,118)} = 11,783$; $p < 0,01$), mostrando que a predição não se deve ao acaso (Ver Tabela 15).

Tabela 15

Modelo de predição do escore da escala EPTF a partir das variáveis socioprofissional (n=123)

	Percepção de Tempo Futuro			
	Modelo 01			
	B	Beta	T	Sig.
Idade	0,010	0,104	0,884	0,378
Tempo de serviço	-0,028	-0,289	-2,406	0,018
Renda Média	$7,0 \times 10^{-6}$	0,337	3,516	0,001
Sexo	0,140	0,071	0,802	0,424
Estado Civil	-0,231	-0,103	-1,165	0,246
R	0,335			
R ²	0,112			
R ² ajustado	0,077			

Nota. R - Coeficiente de regressão; R² - Coeficiente de determinação; B - Gradiente de Inclinação; t - Teste t-student; Sig. - Grau de significância; Sexo – 1 feminino, 2 Masculino; Estado Civil – 0 solteiro, 1 Casado. Método Entrada Forçada.

A análise dos resíduos demonstrou bom ajuste do modelo, indicando que pode ser generalizado para outras populações. Foi identificado independência dos termos de erro, homocedasticidade da variância e linearidade do fenômeno (Figura 3). Como também que não existia autocorrelação entre eles (Durbin-Watson = 2,097). Os resíduos apresentaram distribuição normal multivariada, de acordo com o teste *Kolmogorov-Smirnova* (KS = 0,046; gl= 120;p= 0,200).

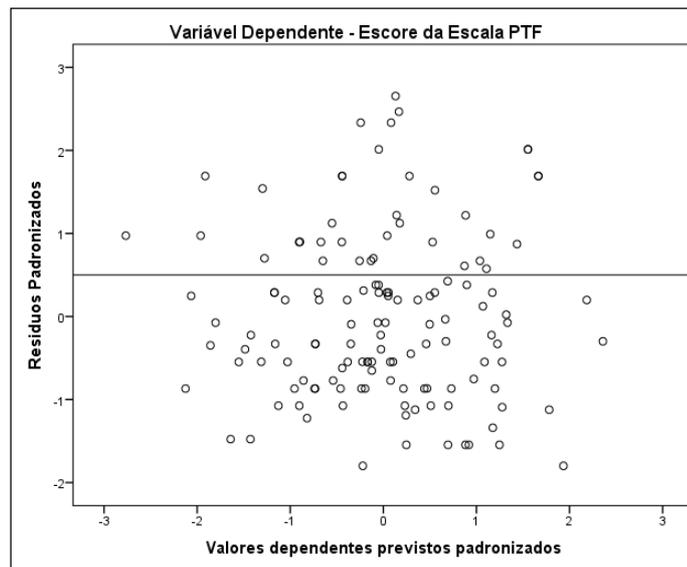


Figura 3. Análise gráfica dos resíduos padronizados obtidos a partir das análises do modelo 1

4.4.2 modelo 02 – predição do escore do fator dedicação à comunidade da escala EMCPA

O modelo 02 é responsável por 3,3% da variação no escore do Fator Dedicação à comunidade da escala EMCPA. A diferença entre o valor de R^2 e R^2 ajustado mostra que na população geral provavelmente esse modelo explique 2,9% menos de variância.

Tabela16

Modelo de predição do escore do Fator Dedicação à comunidade da escala EMCPA, a partir das variáveis socioprofissional (n=123)

	Dedicação à comunidade			
	Modelo 02			
	B	Beta	t	Sig.
Idade	0,017	0,150	1,232	0,220
Tempo de serviço	-0,002	-0,013	-0,109	0,914
Renda Média	$4,5 \times 10^{-6}$	0,018	0,176	0,860
Sexo	0,127	0,053	0,579	0,564
Estado Civil	0,078	0,029	0,320	0,749
	R	0,182		
	R^2	0,033		
	R^2 ajustado	0,004		

Nota. R - Nota: R - Coeficiente de regressão; R^2 - Coeficiente de determinação; B - Gradiente de Inclinação; t - Teste t-student; Sig. - Grau de significância; Sexo – 1 feminino, 2 Masculino; Estado Civil – 0 solteiro, 1 Casado; Método Entrada Forçada.

A mudança na variância forneceu uma razão F menor do que um e significativa ($F_{(5,118)} = 5,276$; $p=0,490$), mostrando que a predição pode ser devida ao acaso (Ver Tabela 16).

Desse modo, não foi realizada análise dos resíduos, uma vez que o modelo 02 não se mostrou um bom preditor.

4.5 Discussão dos resultados

O presente trabalho tem por objetivo verificar em que medida a participação de empregados da *Ford Motor Company Brasil* em dois programas de preparação para aposentadoria promoveu mudança no comportamento de planejamento para aposentadoria, considerando não somente questões financeiras, mas também de saúde, qualidade de vida e psicossocial.

O estudo por meio da análise fatorial exploratória das escalas EPTF e EMCPA mostrou uma boa adequação e validação, corroborando com os resultados encontrados em Leandro-França et. (2016).

A escala de percepção do tempo futuro, que remete à clareza dos objetivos na preparação para aposentadoria, considerando o índice de consistência interna, os dados desta são superiores aos encontrados em Hershey et al. (2007) e alguns itens do estudo de Leandro-França et al. (2016).

As altas cargas fatoriais dos itens: “Eu tenho estabelecido metas de quanto economizar para a aposentadoria”, “Eu fiz cálculos para estimar quanto dinheiro preciso economizar para me aposentar confortavelmente”, “Eu tenho uma visão clara de como será minha vida na aposentadoria” e “Eu tenho estabelecido metas de quanto economizar para a aposentadoria”, apontam indícios que os empregados da Ford têm perspectiva futura extensa e ampla clareza dos objetivos para a preparação da aposentadoria.

Examinando o escore médio das escalas, em relação à percepção do tempo futuro percebe-se que os empregados da Ford têm clareza em relação aos objetivos da aposentadoria.

Ao analisar os resultados das regressões no modelo EPTF é possível observar significância nas variáveis: tempo de serviço e renda média, indicando, indicam que quanto maior o tempo de serviço menor a clareza dos objetivos na preparação para aposentadoria, inversamente contrário em relação à variável renda média, cujo resultado mostra que quanto maior a renda, maior é a clareza em relação aos objetivos na preparação para aposentadoria.

Analisando a variável tempo médio de serviço, é possível que as pessoas que trabalham há mais tempo na *Ford Motor Company* podem não ter clareza em relação aos objetivos da preparação para aposentadoria por estarem mais próximos da mesma e não terem se planejado, não terem planos para aposentadoria, tendem a se acomodar, assim o Programa sugere que se amplie a discussão sobre metas ou planos para aposentadoria especialmente para os empregados que trabalham há mais tempo nessa organização.

Em relação à variável renda, os resultados apontam que quanto maior a remuneração dos empregados maior a clareza de objetivos em relação à aposentadoria, ou seja, é provável que eles tenham mais intenção, planos, projetos, fazer cursos tendo em vista segunda carreira.

Uma hipótese para essa questão é provável que estes empregados tenham mais clareza em relação as perdas financeiras ao se aposentar, considerando que o teto de aposentadoria do INSS é R\$ 5.531,31 (Portaria Ministerial MF nº 8, de 13 de janeiro de 2017) sabem que precisarão de um complemento na aposentadoria para manter o mesmo padrão de vida enquanto ativo

Quando comparado os grupos quem participou e não participou do PPA, a análise do Test – para médias independentes indica que há diferença entre os grupos, ou seja, os grupos que participaram do PPA têm mais clareza em relação aos objetivos da aposentadoria.

A estrutura de mudança de comportamento em planejamento para aposentadoria resultou em quatro fatores que remetem à: intenção de dedicação ao grupo familiar, de dedicação ao convívio com a comunidade, dedicação às novas áreas profissionais e dedicação à saúde. Ao analisar a consistência interna, comparando os dados encontrados no estudo atual com os dados de Leandro-Françaet al. (2014), os resultados são equivalentes.

Em relação à carga fatorial, o maior resultado para “Fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira”, evidencia que os empregados da Ford pretendem fazer alguma ação para ter uma segunda carreira, entretanto, podem ainda estar na fase de contemplação (Leandro-Françaet al., 2016).

Considerando a escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria, considerando os estágios de mudança (contemplação, preparação, ação, manutenção e recaída) os fatores dedicação às novas áreas profissionais e dedicação à comunidade evidenciam que os empregados da Ford estão decididos a fazer alguma mudança nesse sentido, demonstrando assim, que estão na fase de preparação, no fator dedicação à saúde há indícios que os empregados começaram, mas pararam a ação, evidenciando uma recaída. O fator dedicação ao grupo familiar demonstra que os empregados iniciaram alguma mudança há pouco tempo, indicando que estão na fase da ação. Dados semelhantes foram encontrados no estudo de Leandro-Françaet al. (2014).

Os resultados descritos acima corroboram com a literatura, visto que em seus estudos, Leandro-Françaet al.(2016) destaca que os comportamentos como retrocessos ou recaídas, podem ocorrer e são considerados característicos do processo de mudança de comportamento.

Quando comparado os grupos quem participou e não participou do PPAS a análise do Test – para médias independentes comparou se para cada uma das escalas há diferença de média entre o grupo que participou e o grupo que não participou do PPA, os resultados indicam que para a escala de mudança em comportamento de planejamento não há diferenças significantes.

O presente estudo teve como objetivo principal verificar em que medida a participação em um PPA promoveu clareza de objetivos relativa à perspectiva de tempo futuro e mudança no comportamento de planejamento para a aposentadoria, principalmente em relação às questões financeiras, de saúde, qualidade de vida e aspecto psicossocial dos empregados da *Ford Motor Company*.

A partir das análises não paramétricas, refutou-se H1 que afirmava que os empregados participantes do PPA realizaram mudanças de comportamento no planejamento para a aposentadoria, em comparação com os que não participaram do PPA, entretanto H2 que afirmava que os empregados participantes do PPA demonstraram melhor clareza de objetivos em relação ao tempo futuro, em comparação com os que não participaram do PPA foi confirmada.

O objetivo secundário do presente trabalho foi verificar em que medida a participação em um PPA promove mudança de comportamento para que os empregados realizem contribuições adicionais no plano de previdência privada oferecido pela empresa e com base nas análises não paramétricas refutou-se H3 a qual afirma que os empregados participantes do PPA realizam mais contribuições adicionais ao plano de previdência privada, em comparação com os que não participaram do PPA.

5 Considerações Finais

Com a redução do ritmo de crescimento populacional e o aumento da expectativa de vida, a questão da continuidade do sistema da aposentadoria no modelo atual representa uma preocupação na sociedade. Aposentar-se pode desencadear pontos de vista diversos, distintos e, em alguns casos, conflitantes. Para alguns, a nova jornada é encarada como uma situação de liminaridade, uma ruptura ou deslocamento existencial, um recomeço, uma nova oportunidade de realizar projetos que não foram legitimados, em função do trabalho e da carga horária exaustiva. Para outros, este momento transacional pode ser de sofrimento, sentimento de insegurança e muitas vezes entram em estado depressivo (Debetir, 2011).

A partir dos questionamentos iniciais: Há diferenças entre os grupos de empregados da *Ford Motor Company do Brasil*, considerando a relação entre a participação em programas de preparação para aposentadoria x planejamento para aposentadoria? A participação num PPA promoveu a conscientização sobre a importância do planejamento financeiro à aposentadoria, dentre os empregados da *Ford Motor Company Brasil*? Constatou-se, por meio de análise para medidas independentes, que as médias dos fatores da escala de mudança de comportamento em planejamento para aposentadoria, foram praticamente à mesma, ou seja, não houve diferença entre os empregados que participaram ou não do PPA.

Por sua vez, em relação à escala de perspectiva de tempo futuro, concluiu-se que houve diferença entre as médias dos empregados, ou seja, há significância estatística entre os empregados que não participaram e os que participaram evidenciando que os empregados

participantes do PPA tem maior clareza em relação aos objetivos na preparação para aposentadoria.

Esses resultados evidenciam que a questão da aposentadoria ainda não está bem esclarecida às pessoas de forma geral e ainda é tratada como um tabu, apesar de ser algo natural, mais uma etapa da vida.

Para pesquisas futuras, têm-se como sugestão replicar esta pesquisa, após dois ou três anos através do instrumento análise de conteúdo para obter uma visão mais objetiva, em sobre as ações que os empregados estão realizando em relação à preparação para aposentadoria, assim, sendo possível verificarem qual fase estará, em na escala de mudança em comportamento, com o objetivo de acompanhar e verificar se houve mudança de comportamento no planejamento de preparação para aposentadoria nos empregados que participaram do PPA.

6 Limitações e Contribuições do Estudo

Como limitações o presente estudo apresentou: a não realização do pré-teste para os participantes do PPA para que fosse possível analisar a percepção antes e depois da participação no Programa; em relação às características da população não foi considerado a escolaridade dos participantes bem como não foi considerado para a análise a cultura de preparação e planejamento para aposentadoria de outros países.

Ao final dessa pesquisa, compreende-se a relevância em reforçar a necessidade da realização de estudos futuros em relação ao tema, que é incipiente no Brasil, principalmente em organizações privadas (Netto & Netto, 2009), tendo em vista a dificuldade de acessar a literatura sobre ações direcionadas a organizações privadas (Panozzo & Monteiro, 2013), para incentivar a implantação de programas de PPA com o objetivo aumentar o conhecimento e a compreensão dos empregados sobre o tema, dando informação para que possam fazer o planejamento para aposentadoria e para as empresas possam ter a sua proposição de valor ampliada no mercado, de modo a atrair e reter talentos e ter um processo de sucessão natural e sem traumas, tanto quanto para a empresa como para o empregado.

Referências

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: Aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7(n. esp.), 19-29.
- Afonso, L. E. (1996). *Previdência social e fundos de pensão*. Rio de Janeiro: FUNENSEG.
- Constituição Federal de 1824, Art. 179, XXXI (2016). Recuperado de <http://ideg.com.br/constituicao-do-imperio-do-brazil-1824>
- Camarano, A. A., & Kanso, S. (2007). *Dinâmica da população brasileira e implicações para a Previdência Social*. Rio de Janeiro: Ipea.
- Camarano, A. A., & Kanso, S. (2009). *Perspectivas de crescimento para a população brasileira: Velhos e novos resultados*. Rio de Janeiro, Ipea.
- Carlos, S. A., Jaques, M. G., Larratúa, S. V., & Heredia, O. C. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Estudos Interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 1, 77-87.
- Corrar, L. J., Paulo, E., & Dias, J. M., Fº. (2007). *Análise multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia*. São Paulo: Atlas.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Debetir, E. (2011). Aposentadoria: Oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise? *Revista de Carreiras e Pessoas*, 1(2), 43-67.
- Decreto Legislativo nº 4.682 de 24/01/1923. Dispõe sobre a criação de uma caixa de aposentadoria e pensões para empregados das empresas de estradas de ferro do país. Retirado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682.htm
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS* (2 ed.). Porto Alegre: Artmed.
- França, L. H. (1992). Terceira idade: O trabalho social com idosos no SESC e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. *Revista de Administração Pública*, 26, 174-181.
- França, L. H. (2002). *Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria*. Rio de Janeiro: CRDE/UnATI/UER.
- França, C. (2012). *Modelo de uma intervenção breve para planejamento da aposentadoria: Desenvolvimento e avaliação* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- França, L. H., Nalin, C., Siqueira-Brito, A., Amorim, S., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para aposentadoria. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 19(3), 879- 898.

- França, L. H. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 29(4), 738-751.
- Gil, A. C. (2008). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4a ed.). São Paulo: Atlas.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Multivariate data Analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M., McArdle, J. J., & Hamagami, A. (2007). Psychological foundations of financial planning for retirement. *Journal of Adult Development*, 14(1-2), 26-36.
- Hershey, D. A., Henkens, K., & Van Dalen, H. (2010). Aging and financial planning for retirement: Interdisciplinary influences viewed through a cross-cultural lens. *International Journal of Aging and Human Development*, 70(1), 1-38. doi: 10.2190/AG.70.1.a
- Lattin, J., Carroll, J. D., & Green, P. E. (2011). *Análise de dados multivariados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Leandro-França, C. (2006). Efeito de programas para aposentadoria: Um estudo experimental (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil, 2016.
- Leandro-França, C., Murta, S., Hershey, D., & Barbosa, L. (2016). Evaluation of retirement planning programs: A qualitative analysis of methodologies and efficacy. *Educational Gerontology*, 42(7), 497-512.
- Leandro-França, C., Murta, S., & Iglesias, F. (2014). Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 75-84.
- Lei 8.842/1994, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm
- Lei 10.741/2003, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm
- Lens, W. (1981). *Cognition in human motivation and learning*. Leuven, Hillsdale: Leuven University & Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Lens, W. (1993, janv./mai). La signification motivationnelle de la perspective future. *Revue québécoise de psychologie*, 14(1), 69-83.
- Minchington, B. (2011). Employer branding without borders: A pathway to corporate success. *Journal of Corporate Recruiting Leadership*, 7(6), 3-14.
- Muniz, J. A. (1996). PPA: Programa de preparação para o amanhã. *Estudos de Psicologia*, 2(1) 198-204.

- Mynayo, M. C. S, Pinto, L. W, Assis, S. G, Cavalcante, F. G., & Mangas, R. M. N. (2012). Tendência da mortalidade por suicídio na população brasileira e idosa, 1980–2006, *Revista de Saúde Pública*, 46(2), 300-309.
- Netto, F. S.; & Netto, J. P. P. (2009). Programas de preparação para aposentadoria: Um desafio atual à responsabilidade social das organizações. *Anais do EnANPAD - Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração*, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 33.
- Nuttins, J., & Lens, W. (1985). *Future time perspective and motivation: Theory and research method*. Louvain: Presses Universitaires de Louvain.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2012). *As boas práticas brasileiras em segurança social* (Vol. 1). Brasília: OIT.
- Organização das Nações Unidas – ONU (2003). Plano de ação internacional contra o envelhecimento, 2002 (Série Institucional em Direitos Humanos, Vol. 1). Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos.
- Organização Mundial da Saúde - OMS (2015). *Resumo do Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde*. Brasília, DF: Organização Mundial da Saúde.
- Pasquali, L. (2012). *Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília: LabPAM.
- Panozzo, E. A. L., & Monteiro, J. K. (2013). Aposentadoria e saúde mental: Uma revisão de literatura. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(2), 199-209.
- Pereira, T. M. F. R. A., & Guedes, S. S. (2012). Novo Tempo: A Experiência de Implantação do Programa de Preparação para o Pós-Carreira no IFRN. *Revista Holos*, 04(28), 158-177.
- Portaria MF N° 8, de 13 de janeiro de 2017. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Recuperado de <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=79662>
- Pradanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico (recurso eletrônico): Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico* (2a ed.). Novo Hamburgo: Feevale.
- Prochaska, J., & Diclemente, C. (1982). Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 19(3), 276-288. doi.org/10.1037/h0088437
- Reis, G. G., & Nakata, L. E. (2010). Modelo Transteórico de Mudança: Contribuições para o coaching de Executivos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(01), 61-72.
- SIBM Pune (2012). *Beacon Management Review*. India: Symbiosis Institute of Business Management Pune.
- Siegel, S., & Castellan., N. J., Jr. (2006). Estatística não paramétrica para ciências do comportamento (2a ed.). Porto Alegre: Artmed.

- Simões, C. C. S. (2016). Relações entre as alterações históricas na dinâmica demográfica brasileira e os impactos decorrentes do processo de envelhecimento da população (*Estudos e análises: Informação demográfica e socioeconômica*, 4). Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais.
- Tabachnik, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate analysis*. Need Heights: Allyn & Bacon.
- United Nations Population Division (2013). *World References Population Ageing 2013*. New York: United Nations Population Division.
- Zanelli, J. C. (1994). Aposentadoria: Percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. *Anais do EnANPAD - Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração*, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 10.
- Wooldridge, J. M. (2014). *Introdução a Econometria: Uma abordagem moderna* (4a ed.). São Paulo: Thomson.

Anexo A – Carta Convite

Pesquisa sobre Programas de Preparação para Aposentadoria: Um Estudo Comparativo na Ford Motor Company Brasil - Questionário

Boa tarde,

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “Programas de Preparação para Aposentadoria: Um Estudo Comparativo na Ford Motor Company Brasil”, de responsabilidade de Izabel Cristina da Rocha, Supervisora de Benefícios da Ford Motor Company Brasil, aluna do Mestrado Profissional em Administração – Ênfase em Finanças da Fecap. O objetivo desta pesquisa é verificar o comportamento em relação a tomada de consciência no processo de preparação para a aposentadoria ao longo da vida, após a sua participação no Programa oferecido pela Ford Motor Company. Desta forma, quero consultá-lo (a) sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a não divulgação de informações que permitam identificá-lo(a). Os dados provenientes de sua participação ficarão sob a guarda da mestrandia responsável pela pesquisa. A coleta de dados será realizada por meio de questionários e escalas. É para estes procedimentos que você está sendo convidado a participar.

Sua participação na pesquisa não implica em riscos, é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar.

Assim, caso aceite participar da pesquisa, por favor, responda “De acordo” nesse e-mail e responda a pesquisa até dia 19/05/2017, através do link abaixo:

<https://docs.google.com/forms/d/1gIp1o2ZicW8x49jc1PYROwOKZKZNopTU-XjbQ1qv-xI/edit?usp=sharing>

Muito obrigada pela sua participação.

Abraços,

Izabel Rocha