

# *Retirement Planning Self-efficacy Scale (RPSS): Evidências Psicométricas com Trabalhadores<sup>1</sup>*

Rafael Nogueira de Souza  
Priscilla de Oliveira Martins da Silva  
Alexsandro Luiz De Andrade  
Mariana Ramos de Melo  
Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória/ES, Brasil

## Resumo

Este estudo, quantitativo, adaptou e levantou as evidências de validade interna e externa da *Retirement Planning Self-efficacy Scale* (RPSS) no contexto brasileiro. Participaram da pesquisa 292 trabalhadores brasileiros mais velhos, sendo 60,3% mulheres e 39,7% homens, com idade média de 54,6 anos ( $DP = 7,8$  anos). Os resultados confirmaram a estrutura interna bidimensional esperada da RPSS, na versão reduzida de 9 itens, e com as subescalas de autoeficácia financeira (3 itens) e autoeficácia de tempo (6 itens). A escala apresentou invariância configuracional, métrica e escalar para diferentes grupos demográficos. Os resultados também apontaram um conjunto robusto de evidências de validade externa, no qual houve associação significativa entre os tipos de autoeficácia com os construtos antecedentes e consequentes da aposentadoria.

*Palavras-chave:* aposentadoria, autoeficácia, psicometria

## Abstract: Retirement Planning Self-efficacy Scale (RPSS): Psychometric Evidence with Workers

This quantitative study adapted and collected internal and external evidence of validity of the Retirement Planning Self-efficacy Scale (RPSS) in the Brazilian context. A sample of 292 older Brazilian workers participated in this study, 60.3% women and 39.7% men, with a mean age of 54.6 years ( $SD = 7.8$ ). The results confirmed the expected two-dimensional internal structure of the RPSS in the reduced version of 9 items, subscales of financial self-efficacy (3 items) and time self-efficacy (6 items). The scale showed configural, metric, and scalar invariance for different demographic groups. The results also pointed to a robust set of evidence external validity, in which there was a significant association between self-efficacy types and antecedents and consequents constructs measured in retirement.

*Keywords:* retirement, self-efficacy, psychometry

## Resumen: Retirement Planning Self-efficacy Scale (RPSS): Evidencias Psicométricas con Trabajadores

Esta investigación cuantitativa adaptó y recopiló evidencia de validez interna e externa de la *Retirement Planning Self-efficacy Scale* (RPSS) en el contexto brasileño. Participaron del estudio 292 trabajadores brasileños mayores, 60,3% mujeres y 39,7% hombres, con edad media de 54,6 años ( $DE = 7,8$ ). Los resultados confirmaron la estructura interna bidimensional esperada de la RPSS en la versión reducida de 9 ítems, con las subescalas de autoeficacia financiera (3 ítems) y autoeficacia temporal (6 ítems). La escala mostró invariación configuracional, métrica y escalar para diferentes grupos demográficos. Los resultados también apuntaron un conjunto robusto de evidencia de validez externa, en el que hubo una asociación significativa entre los tipos de autoeficacia y los constructos antecedente y consecuente de la jubilación.

*Palabras clave:* jubilación, autoeficacia, psicometría

<sup>1</sup> Agradecimento à CAPES, FAPES e CNPq, pelo apoio financeiro.

<sup>2</sup> Endereço para correspondência: Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGP. Prédio Professor Lídio de Souza. CCHN – Universidade Federal do Espírito Santo. Tel.: (27) 34009-2501. Avenida Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário de Goiabeiras/UFES, 29075-910, Vitória/ES. E-mail: mariramos.melo@gmail.com

O foco das pesquisas abordando construtos e relações propostas pela Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira (TSCDC) (Lent et al., 1994; 2000) estão concentrados, principalmente, em investigações com indivíduos jovens e em períodos de exploração da carreira, de escolha do curso superior, de transição da universidade para o mercado trabalho, de busca por emprego e de outras transições experimentadas por jovens adultos (Lent et al., 2016; Penn & Lent, 2020). São ainda incipientes os estudos com trabalhadores mais velhos a partir da perspectiva da TSCDC. Penn e Lent (2021), entretanto, afirmam que os estudos são promissores e por isso existem muitas lacunas a serem abordadas em pesquisas. Uma das lacunas indicadas é a compreensão sobre as variáveis que facilitam ou inibem o planejamento da aposentadoria (Penn & Lent, 2021). Nesse aspecto, pouco destaque tem sido empregado na aplicação dos modelos da TSCDC para a compreensão das etapas iniciais do processo de aposentadoria (Lytle et al., 2015) como, por exemplo, na etapa de planejamento e exploração de carreira para o formato de trabalhos flexíveis como o emprego-ponte (*bridge employment*), que é um formato de trabalho mais maleável, servindo como uma ponte entre a rigidez de uma estrutura laboral formal e a transição para a fase pós-aposentadoria (Schuabb & França, 2020).

A TSCDC foi desenvolvida a partir da Teoria Social Cognitiva (TSC – Bandura, 1997), a qual propõe que as pessoas se envolvem em atividades ou ocupações mediante o nível de confiança que possuem em relação às suas próprias capacidades para desempenhar uma determinada tarefa. O Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) é proposto pela TSCDC (Lent & Brown, 2013) e incorpora fundamentos da TSC. Estudos que aplicaram o MAC e outros modelos da teoria em amostras de pessoas com idade acima dos 45 anos, evidenciaram adequações dos pressupostos oferecidos pelos modelos a pessoas desta faixa etária.

Um estudo realizado por Foley e Lytle (2015) com 1.858 adultos de idades entre 60 e 87 anos investigou variáveis preditoras do Modelo de Satisfação no Trabalho (Lent & Brown, 2008) proposto pela TSCDC. As evidências encontradas forneceram suporte para a aplicabilidade do modelo em trabalhadores mais velhos. Outros estudos evidenciaram a associação entre o comportamento de se preparar para aposentadoria e o conceito de autoeficácia no que diz respeito à percepção dos indivíduos sobre suas habilidades para lidar com os desafios do processo de aposentadoria (Caines et al., 2019; Penn & Lent, 2021; Hoffmann & Plotkina, 2020; Eberhardt et al., 2022).

Valero e Topa (2015) afirmam que as investigações sobre autoeficácia aplicada ao planejamento da aposentadoria são restritas. Um dos primeiros estudos que buscou avaliar a autoeficácia de aposentadoria utilizou instrumentos contendo somente um único item (por exemplo “Quais são as chances, em 100, de que você seja capaz

de se ajustar à aposentadoria?”), ou seja, era solicitado ao participante da pesquisa que indicasse o quanto acreditava nas suas competências para se adaptar à aposentadoria, e quanto maior fosse o número respondido, maior nível de confiança o participante teria.

O estudo de Harper (2005) desenvolveu uma escala que avalia a autoeficácia na aposentadoria, denominada de *Retirement Questionnaire*. Esta escala foi desenvolvida a partir da proposta original de Neuhs (1990), composta por 44 itens distribuídos nas subescalas de saúde física, saúde mental, financeira, atividades, governo e pensões. Posteriormente, Valero e Topa (2015) propuseram uma versão reduzida do *Retirement Questionnaire* (Harper, 2005) adaptado ao contexto espanhol, chamada de *Brief Retirement Self-Efficacy-11 Scale* (BRSE-11), que contém 11 itens referentes às subescalas finanças (item: “Tenho dinheiro suficiente para qualquer viagem que queira fazer”), atividades (item: “Utilizar quaisquer habilidades ou conhecimentos que você deseja usar”) e saúde (item: “Evitar estresse excessivo”).

Mais recentemente, Penn e Lent (2021) desenvolveram a *Retirement Planning Self-efficacy Scale* (RPSS), composta por 14 itens baseados nos temas finanças, atividades, arranjos de vida e laços sociais – abordados no planejamento da aposentadoria discutido por Adams e Rau (2011). A RPSS apresenta natureza bidimensional, sendo uma dimensão da autoeficácia financeira que se refere à percepção do indivíduo em ser capaz de antecipar contratempos envolvendo seus recursos econômicos e noções básicas de educação financeira, como por exemplo, o trabalhador ter o hábito de poupar parte dos seus ganhos para despesas inesperadas. A outra dimensão, autoeficácia de tempo, avalia a confiança que o indivíduo possui em suas capacidades para se ajustar diante das mudanças que a aposentadoria pode vir a causar na rotina de trabalho, na vida social, e, também, em se ocupar com atividades que promovam satisfação para além do trabalho. A RPSS demonstrou-se adequada às populações norte-americana e canadense, enfatizando adequação psicométrica para grupos demográficos diferentes e relações com preditores sociocognitivos da TSCDC (Penn & Lent, 2021). Não foram encontrados estudos que adaptassem a escala a outras populações; isso ocorreu, muito provavelmente, por ser uma escala publicada recentemente e por ser um tema ainda em desenvolvimento na literatura.

Penn e Lent (2021) sustentam que a autoeficácia para o planejamento da aposentadoria atua como um mediador essencial para a promoção de comportamentos relacionados à preparação dos indivíduos diante da transição para aposentadoria. Dentre as escalas identificadas, a RPSS tem adequadas propriedades psicométricas, foi construída em acordo com os preceitos teóricos da TSCDC e mostrou ter relações com as variáveis do modelo teórico em questão. Sendo assim, torna-se relevante adaptar a RPSS (Penn & Lent, 2021) com trabalhadores brasileiros.

Portanto, o objetivo desta pesquisa é adaptar e verificar evidências psicométricas de estrutura interna e externa da RPSS no contexto brasileiro. As contribuições esperadas com esse estudo são verificar a usabilidade do instrumento em outras culturas (evidência transcultural). Dessa forma, visa fornecer informações voltadas para a compreensão da agência dos indivíduos mais velhos frente a fases mais avançadas da carreira – como a pré-aposentadoria.

### Método

Este estudo corresponde a uma pesquisa quantitativa do tipo *survey* (Cozby, 2003). Foi utilizado um questionário para coleta de dados com objetivo de solicitar aos participantes que compartilhassem suas percepções, crenças e informações sociodemográficas sobre os aspectos relacionados a carreira e aposentadoria.

### Participantes e Procedimentos de Coleta de Dados

O número de participantes desta pesquisa foi estimado através do *software G\*Power* (Faul et al., 2009), seguindo seus critérios convencionais mínimos para o levantamento de propriedades psicométricas da RPSS. A amostra total foi composta por 292 trabalhadores, sendo 60,3% mulheres ( $N = 176$ ), e média de idade de 54,6 anos ( $DP = 7,8$ ). Informações adicionais são apresentadas na seção resultados.

A coleta de dados ocorreu de forma híbrida por meio da utilização de questionário *on-line* e impresso. Foi aplicado no contexto digital (ex.: rede sociais ou *e-mail* eletrônico) via *Google Forms*, e no contexto presencial (ex.: coletas realizadas dentro de instituições e locais públicos de grande circulação de pessoas), em que foi utilizado o questionário impresso. A coleta dos dados ocorreu entre dezembro de 2022 e abril de 2023, e mediante autorização do participante com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os critérios de inclusão dos participantes foram: estar exercendo alguma forma de trabalho; concordar com a participação voluntária na pesquisa; e, ter idade acima dos 45 anos.

### Procedimentos de Adaptação da *Retirement Planning Self-efficacy Scale (RPSS)*

A RPSS (índices de consistência interna alfas de Cronbach na construção ( $\alpha = 0,87$  a  $0,92$ ) foi desenvolvida por Pen e Lent (2021), baseados em Adams e Rau (2011) e Lent et al. (2016). A escala avalia as crenças que as pessoas possuem sobre suas próprias capacidades de organizar e executar atividades ligadas ao planejamento da aposentadoria. O instrumento é respondido em uma escala Likert de cinco pontos, variando de 0 “nenhuma confiança” a 4 “completa confiança”. A medida é composta por estrutura bidimensional. A primeira dimensão é denominada autoeficácia financeira, composta por 4 itens

(ex.: “Planejar os custos financeiros da aposentadoria.”), e ressalta a capacidade do indivíduo em lidar com eventos inesperados e desafios econômicos. A segunda dimensão é identificada como autoeficácia de tempo, e refere-se a confiança das pessoas em ser capaz de responder questões temporais, de manutenção dos laços sociais e arranjos de vida, contendo 10 itens (ex.: “Lidar com a perda de uma rotina de trabalho”).

No processo de adaptação do instrumento para o contexto brasileiro e idioma do país, inicialmente foi realizado o contato via *e-mail* para solicitar autorização dos autores originais (Penn & Lent, 2021). Os autores da escala responderam ao *e-mail*, permitindo o uso. Sendo assim, iniciou-se a tradução e a adaptação semântica dos itens do instrumento, conforme diretrizes metodológicas tradicionais (Borsa & Seize, 2017). Essa etapa foi administrada por uma equipe composta por um pesquisador e dois doutores em Psicologia bilíngues e especialistas no campo da Carreira. Os dois doutores convidados atuaram como juizes e realizaram a tradução reversa, sendo um responsável pela tradução do português para o inglês, e o outro traduzindo do inglês para o português brasileiro. No processo de tradução, foram consideradas as categorias de clareza dos itens, relevância prática e pertinência teórica, formando uma versão preliminar da medida.

Dando continuidade ao processo de adaptação, a versão preliminar da escala foi aplicada em um grupo piloto de 20 trabalhadores mais velhos (12 mulheres e 8 homens), com idades acima dos 45 anos. Cada participante avaliou aspectos de facilidade no entendimento de cada item e adequação em relação à cultura brasileira. Na Tabela 1 encontram-se os itens originais e traduzidos da escala.

### Instrumentos

Para coletar os dados, o questionário foi estruturado em duas partes: a primeira, composta por três escalas referentes aos construtos psicológicos investigados, e indicadas na sequência; e, a segunda, com perguntas relacionadas ao perfil sociodemográfico.

*Escala Multidimensional de Suporte Social Percebido (EMSSP)* (alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,91$ ); desenvolvida por Zimet et al. (1998) e adaptada para o contexto brasileiro por Gabardo-Martins et al. (2017). O instrumento mede a percepção do indivíduo a respeito da disponibilidade de apoio que ele possui por parte dos membros que compõem a sua rede social. A escala é composta por 12 itens divididos em três fatores: Apoio da família (ex.: “A minha família está disponível para me ajudar a tomar decisões”); Apoio dos amigos (ex.: “Tenho amigos com quem posso partilhar as minhas alegrias e tristezas”); e, Apoio de outro significativo (ex.: “Há uma pessoa que se encontra próxima quando necessito”). É uma escala do tipo Likert de sete pontos (1 = discordo muito fortemente a 7 = concordo muito fortemente).

*Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional* (EACO) ( $\alpha = 0,77$  a  $0,83$ ): desenvolvida por Rocha Siqueira-Brito et al. (2016). A escala mensura a percepção dos indivíduos sobre atitudes negativas ou positivas em relação à força de trabalho com mais idade. Sua estrutura fatorial é composta por duas dimensões. A primeira, com 9 itens, refere-se a atitudes negativas frente ao envelhecimento, caracterizada por declínio de aspectos cognitivos e

de saúde dos indivíduos mais velhos (ex.: “Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho”). A segunda, com 5 itens, aborda atitudes positivas e caracteriza-se principalmente pelas questões afetivas dos trabalhadores (ex.: “Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens”). É uma escala do tipo Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente).

Tabela 1  
*Itens Originais e Traduzidos da RPSS (Penn & Lent, 2021)*

Versão Original	Versão Adaptada
<b>Dimensão Financeira</b>	
1 - Anticipate the financial costs of retirement.	1 - Planejar os custos financeiros da aposentadoria.
2 - Take steps to prepare for living arrangements during retirement.	2 - Tomar medidas para me preparar frente aos novos estilos de vida durante a aposentadoria.*
3 - Find solutions to unexpected setbacks in your retirement planning.	3 - Encontrar soluções para contratempos no seu planejamento de aposentadoria.
4 - Manage your financial resources so that you do not run out of money.	4 - Poupar seus recursos financeiros para que você não fique sem dinheiro.
<b>Dimensão Tempo</b>	
5 - Find things to do in retirement that are enjoyable.	5 - Encontrar coisas agradáveis para fazer na aposentadoria.
6 - Cope with the loss of a routine work schedule.	6 - Lidar com a perda de uma rotina de trabalho.*
7 - Have a meaningful social life in retirement.	7 - Ter uma vida social ativa durante a aposentadoria.
8 - Make a smooth adjustment to a different daily schedule (e.g., one not centered only on work).	8 - Ajustar-se com facilidade à uma rotina diferente (Ex.: cujo foco não seja o trabalho).
9 - Figure out where you will want to live in retirement.	9 - Saber onde você gostaria de morar durante a aposentadoria.*
10 - Find ways to stay involved with people you feel close to.	10 - Encontrar formas de continuar envolvido com as pessoas com as quais você se importa.*
11 - Handle any sense of loss about leaving the workplace (e.g., missing your colleagues or the work itself).	11 - Lidar com qualquer sensação de perda gerada pela saída de um trabalho (por exemplo: saudades dos colegas ou da ocupação).*
12 - Find people with similar interests to spend time with.	12 - Encontrar pessoas com interesses similares aos seus com as quais possa passar tempo junto.
13 - Find satisfying ways to structure your time (or keep busy) in retirement.	13 - Encontrar formas satisfatórias de organizar o seu tempo (ou manter-se ocupado(a)) durante aposentadoria.
14 - Decide which living options will be best for you in retirement (e.g., stay where you live now or move to a different living arrangement).	14 - Decidir qual é a melhor forma de viver para você durante a aposentadoria (ex.: continuar morando na mesma cidade, mudar para um estilo de vida diferente).

Fonte. Elaborado pelos autores.

\* Itens que foram retirados para estruturação do Modelo 2

*Escalade Planejamento do Processo de Aposentadoria (EPPIA)* ( $\alpha = 0,65$  a  $0,83$ ): desenvolvida por Noone et al. (2010) e adaptada no contexto brasileiro por Rafalski e Andrade (2016). A medida avalia o planejamento por meio do conhecimento sobre o assunto (representações), construção de objetivos, tomada de decisão e comportamentos relacionados ao processo de aposentadoria. A natureza do construto é multidimensional e conta com 44 itens dividido nas seguintes dimensões: 1. Planejamento da Saúde, com 10 itens (ex.: “Frequentemente comparo minha saúde atual com a forma que gostaria que ela fosse no futuro.”); 2. Planejamento Financeiro, com 12 itens (ex.: “Quando eu me aposentar, terei renda suficiente para assegurar o padrão de vida que quero na aposentadoria.”); 3. Planejamento de Estilo de Vida, com 10 itens (ex.: “Sei que pessoas da minha faixa etária estão desenvolvendo novos modos de ocupar seu tempo.”); e, 4. Planejamento Psicossocial, com 12 itens (ex.: “Tenho muitos interesses fora do trabalho a que eu gostaria de me dedicar.”). É uma escala Likert de cinco pontos (1 = Definitivamente falso para mim a 5 = Definitivamente verdadeiro para mim).

*Questionário sociodemográfico*: Utilizado para a caracterização social e demográfica dos participantes. Ex.: Indique a idade em que você gostaria de se aposentar? Você já participou de algum programa de preparação para a aposentadoria? Possui parentes ou familiares com a sua idade ou idade próxima à sua que já estão aposentados?

### **Análise de dados**

Realizou-se as análises de dados com suporte do *software* JASP, versão 0.18, para replicação da estrutura interna proposta pelo estudo original da escala por procedimentos de Análise Fatorial Confirmatória (AFC), utilizando o estimador *Maximum Likelihood*. Foram testados dois modelos distintos para verificar qual melhor se ajusta aos dados do levantamento brasileiro: Modelo Original (conforme composição dos itens da escala original); e, Modelo Alternativo (conforme resultados da AFC, versão reduzida com 9 itens). Para avaliar adequação dos modelos, utilizou-se os seguintes índices de ajustes: Razão do qui-quadrado por grau de liberdade ( $X^2/gf$ ), menor que 3; o *Comparative Fit Index* (CFI) e o *Tucker-Lewis* (TLI) com valores próximos a 1; o *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) e o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) com valores inferiores a 0,08 (Brown, 2015). A confiabilidade da medida foi calculada utilizando o coeficiente *Ômega de McDonald* ( $\omega$ ) (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016), sendo aceitáveis valores acima de 0,70.

Visando avaliar a invariância da medida entre os grupos separados por sexo, escolaridade e renda, foi utilizada a Análise Fatorial Multigrupo (Franco et al., 2017). Nessa análise foram testadas a invariância configural,

invariância métrica e a escalar entre os participantes dos grupos referentes a sexo, escolaridade e renda. Por fim, para o levantamento de evidências convergentes da RPSS, foram realizadas correlações entre os escores das dimensões mensuradas pelo instrumento com outros construtos do campo do desenvolvimento de carreira.

### **Aspectos Éticos**

O projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal do Espírito Santo, sendo aprovada sob CAAE n. 64021622.5.0000.5542. Portanto, os procedimentos realizados seguiram os parâmetros de ética em pesquisa com seres humanos, conforme definido na resolução nº466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

## **Resultados**

### **Aspectos sociodemográficos**

Para a apresentação dos resultados, primeiramente será exposto o perfil dos participantes e as evidências psicométricas de estrutura interna, invariância e relação com variáveis externas da RPSS para a população brasileira. Na Tabela 2 são apresentadas as características levantadas quanto ao perfil sociodemográfico dos trabalhadores que contribuíram para o desenvolvimento deste estudo.

Inicialmente, verificou-se que 90% dos trabalhadores indicaram ter idade igual ou superior aos 50 anos, sendo a maior parte do sexo feminino e que possuem ao menos um filho. Houve também concentração de pessoas casadas ( $N = 176$ ; 60,3%). Quanto ao nível de escolaridade, cerca de 42,1% possuíam ensino médio completo, 28,4% ensino fundamental, e apenas 14,4% algum tipo de curso superior. Os participantes da pesquisa indicaram que possuíam expectativa de viver em média mais 30,6 anos ( $DP = 17,8$  anos) após se aposentarem. Do total de participantes, 32,3% atuavam em organizações públicas, 30,2% em empresas privadas, 19,6% em negócio próprio, e 16,8% estavam desempregados. A maioria recebia até dois salários-mínimos (39,4%).

Todos os participantes residiam no estado do Espírito Santo (ES), localizado na região sudeste do Brasil. E como parte significativa da amostra indicou estar atuando no mercado de trabalho, em organizações privadas ou em negócio próprio, verificou-se que as categorias principais das profissões mencionadas foram: 19,6% profissionais liberais; 15% técnico especialista; 14% cargos de gestão; 12% técnico operacional; e, 6,5% cargos de direção. Vale destacar que a categoria “outros” obteve índice de 31,8%, e nesta categoria foram indicadas as seguintes profissões: vendedor de churrasquinho ou água de coco, vendedor em quiosques no terminal, revendedor de mercadorias conhecido popularmente como

“camelôs”, e revendedoras de cosméticos. Ou seja, foi um grupo de trabalhadores autônomos que fizeram parte

do setor predominantemente informal, logo, podem ou não estar submetidos às leis trabalhistas.

Tabela 2  
Caracterização dos Participantes

Variável	Frequência Absoluta	(%)
<b>Idade</b>		
Menor idade	45	-
Maior Idade	78	-
Média	54,63	-
Desvio padrão	7,82	-
Omissos	7	-
Total	292	-
<b>Sexo</b>		
Masculino	116	39,7
Feminino	176	60,3
Total	292	100
<b>Escolaridade</b>		
Ensino Fundamental	83	28,4
Ensino Médio	123	42,1
Ensino Superior	42	14,4
Pós-graduação	43	14,7
Omisso	1	0,3
Total	292	100
<b>Estado Civil</b>		
Solteiro	55	18,8
Casado	176	60,3
Divorciado	17	5,8
Viúvo	43	14,7
Omisso	1	0,3%
Total	292	100
<b>Possui Filhos</b>		
Sim	252	86,3
Não	40	13,7
Total	292	100
<b>Renda</b>		
Até 2 salários mínimos	115	39,4
De 2 a 4 salários mínimos	77	26,4
De 4 a 10 salários mínimos	55	18,8
De 10 a 20 salários mínimos	7	2,4
Acima de 20 salários mínimos	2	0,7
Omissos	36	12,3
Total	292	100

Fonte. Dados da pesquisa

### Evidências baseadas na estrutura interna

Foram realizados testes do modelo de estrutura interna a partir da AFC, com objetivo de levantar evidências psicométricas para a RPSS na população brasileira. Foram

testados dois modelos com a RPSS. O modelo 1 (M1) foi composto por 14 itens correspondentes à versão original do instrumento, adaptados ao português brasileiro, sendo considerada a correlação entre as duas dimensões latentes para análise. Como modelo alternativo, modelo 2 (M2),

testou-se uma versão reduzida do modelo original, por sua vez, com 9 itens distribuídos em seus respectivos fatores (autoeficácia financeira e de tempo).

O M1 apresentou indicadores que não foram plenamente satisfatórios [ $\chi^2 = 200,198$ ,  $gl = 76$  ( $p < 0,001$ ),  $\chi^2/gl = 2,634$ , CFI = 0,903, TLI = 0,884, RMSEA (90%CI) = 0,075 (0,062 – 0,088)]. Em seguida, os índices de modificação foram observados, os quais sugeriram valores elevados entre os pares de parâmetros de erros de alguns itens (e6 – e12; e8 – e12; e6 – e8). Em vista disso, estabeleceu-se uma covariância entre erros desses itens. O modelo resultante apresentou indicadores mais adequados que o anterior: [ $\chi^2 = 166,128$ ,  $gl = 73$  ( $p < 0,001$ ),  $\chi^2/gl = 2,275$ , CFI = 0,927, TLI = 0,910, RMSEA (90%CI) = 0,066 (0,053 – 0,079)].

O M2 propôs uma versão mais parcimoniosa da medida, com o decréscimo de 1 item na dimensão autoeficácia financeira (item 1 foi excluído) e 4 itens da dimensão autoeficácia de tempo (os itens 6, 9, 10 e 11 foram excluídos), conforme sinalizado na Tabela 1. Os resultados deste modelo alternativo apresentaram os seguintes indicadores de ajustes [ $\chi^2 = 35,709$ ,  $gl = 25$  ( $p > 0,05$ ),  $\chi^2/gl = 1,428$ , CFI = 0,985, TLI = 0,978, RMSEA (90%CI) = 0,038 (0,000 – 0,065)], demonstrando maior adequação psicométrica da estrutura da medida na amostra brasileira. Adicionalmente ao M2, procedeu-se à análise da invariância configural, métrica e escalar do instrumento, considerando sexo (homens e mulheres), escolaridade (ensino fundamental e médio; e, ensino superior e pós-graduação) e renda (pobres e ricos).

Tabela 3  
*Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo para RPSS – Versão Reduzida*

Invariância da medida	Goodness-of-fit indexes				
	RMSEA (90% IC)	SRMR	TLI	CFI	CFI
<b>Sexo</b>					
Invariância Configural	0,05 (0,02-0,08)	0,05	0,96	0,97	-
Invariância Métrica	0,05 (0,02-0,08)	0,06	0,96	0,97	0,001
Invariância Escalar	0,05 (0,00-0,07)	0,06	0,97	0,97	+0,003
<b>Escolaridade</b>					
Invariância Configural	0,05 (0,02-0,08)	0,04	0,96	0,97	-
Invariância Métrica	0,05 (0,02-0,08)	0,05	0,96	0,97	+0,002
Invariância Escalar	0,06 (0,03-0,08)	0,06	0,95	0,96	0,001
<b>Renda</b>					
Invariância Configural	0,07 (0,04-0,10)	0,05	0,93	0,95	-
Invariância Métrica	0,07 (0,04-0,10)	0,06	0,93	0,94	0,001
Invariância Escalar	0,07 (0,04-0,09)	0,07	0,94	0,94	+0,001

Fonte. Elaborado pelos autores

Conforme Tabela 3, os resultados demonstraram que a RPSS (9 itens) é uma medida equivalente para homens e mulheres, trabalhadores de diferentes escolaridade e renda, o que permite a comparação entre os grupos. Ademais, tomando o modelo adaptado M2 como mais adequado, calculou-se os indicadores de confiabilidade *ômega* ( $\omega$ ) para cada fator. Os valores obtidos foram adequados: Autoeficácia Financeira ( $\omega = 0,77$ ) e Autoeficácia de Tempo ( $\omega = 0,78$ ). Os resultados evidenciam, portanto, que a análise fatorial confirmatória foi robusta à assimetria dos dados e que os itens da RPSS apresentaram indicadores adequados nas duas dimensões da medida.

#### Evidências baseadas na relação com variáveis externas

Através da correlação do tipo *r* de Pearson, foram avaliadas as relações externas da medida de autoeficácia

de planejamento da aposentadoria (autoeficácia de segurança financeira e autoeficácia de organização do tempo), e construtos referentes a suportes de carreira, barreiras e planejamento da aposentadoria. Na Tabela 4 são apresentadas as médias, desvios padrões e os coeficientes de correlação entre os construtos, a fim de identificar aspectos convergentes e divergentes da RPSS.

As análises demonstraram associações convergentes entre as duas dimensões da RPSS, suporte social percebido e planejamento da aposentadoria. Verifica-se que as dimensões de autoeficácia de planejamento da aposentadoria se associam de forma positiva, fraca a moderada e significativa com todos os aspectos do planejamento da aposentadoria ( $r = 0,25$  a  $0,48$ ). Ou seja, para os trabalhadores com mais idade que se percebem como capazes para lidar com imprevistos financeiros, e capazes de organizar de forma satisfatória sua rotina e convívio social

na aposentadoria, há o aumento de comportamentos de preparação na fase pré-aposentadoria.

A autoeficácia de tempo relacionou-se de maneira positiva, fraca a moderada ( $r = 0,26$  e  $0,36$ ), com as dimensões de suporte social percebido, com exceção da dimensão amigos – que não foi significativa. Também houve

associação negativa e fraca entre a dimensão de atitudes negativas em relação aos trabalhadores mais velhos e a dimensão de autoeficácia de tempo ( $r = -0,22$ ). Por fim, a dimensão autoeficácia de segurança financeira apresentou correlação positiva e fraca com atitudes positivas em relação a profissionais mais velhos ( $r = 0,28$ ).

Tabela 4  
Variáveis e Correlações

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. AE. Fin.	2,99	1,02	-										
2. AE. Tempo	3,83	0,67	0,48**	-									
3. Plan. Fin.	3,39	0,73	0,42**	0,28**	-								
4. Plan. Vida	3,35	0,61	0,30**	0,38**	0,64**	-							
5. Plan. Saúde	3,68	0,66	0,38**	0,25**	0,53**	0,49**	-						
6. Plan. Psico	3,10	0,76	0,31**	0,32**	0,76**	0,78**	0,54**	-					
7. Sup. S. Fam.	5,46	1,77	0,16	0,26*	0,17	0,15	0,36**	0,17	-				
8. Sup. S. Ami.	4,69	1,72	0,15	0,17	0,26*	0,17	0,20*	0,16	0,18	-			
9. Sup. S. Out.	5,97	1,48	0,13	0,36**	0,18	0,25*	0,19*	0,23**	0,31**	0,52**	-		
10. At. Neg.	2,59	0,98	0,04	-0,21*	0,10	0,25*	0,17	0,23**	-0,16	-0,17	-0,07	-	
11. At. Pos.	3,92	0,94	0,28**	0,02	0,09	0,13	0,21**	0,09	0,06	0,18	0,10	0,12	-

Nota. 1 = Autoeficácia Financeira; 2 = Autoeficácia Tempo; 3 = Planejamento Financeiro; 4 = Planejamento Vida; 5 = Planejamento Saúde; 6 = Planejamento Psicossocial; 7 = Suporte Social Família; 8 = Suporte Social Amigos; 9 = Suporte Social Outros; 10 = Atitudes Negativas diante do Envelhecimento; 11 = Atitudes Positivas diante do Envelhecimento. \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

### Discussão

O objetivo deste estudo foi realizar a adaptação e o levantamento de evidências de validade interna e externa da *Retirement Planning Self-efficacy Scale* (RPSS), desenvolvida por Penn e Lent (2021), para o contexto brasileiro. No estudo foram demonstradas propriedades iniciais de validade da medida para o Brasil, além da confiabilidade da estrutura dimensional. Procedeu-se adicionalmente com testes de invariância do instrumento por sexo, escolaridade e renda – aspecto que permite maior qualidade no uso da ferramenta para estudo de comparação e/ou diferenças entre estes grupos.

Os resultados, de maneira geral, apresentam indicadores psicométricos satisfatórios da RPSS, confirmando de forma semelhante a natureza bidimensional encontrada no estudo original (Penn & Lent, 2021). Sendo assim, a primeira dimensão, denominada de autoeficácia financeira, consiste na percepção do indivíduo em ser capaz de antecipar contratempos envolvendo recursos monetários e noções básicas de educação financeira. Por exemplo, o indivíduo sente confiança e acredita que terá condições de poupar parte dos seus ganhos para despesas inesperadas na aposentadoria.

A segunda dimensão, identificada por autoeficácia de tempo, refere-se à mensuração da confiança que o indivíduo possui em suas capacidades para se ajustar diante das mudanças na rotina de trabalho, ter uma vida social

ativa e ocupar-se com atividades que promovam satisfação para além do trabalho. Investigações nesse campo com trabalhadores brasileiros convencionam diversos fatores de proteção (saúde, rede social e outros) e de risco (falta de planejamento, poucos recursos financeiros e ausência de relacionamentos pessoais) que impactam a adaptação nesta fase de carreira (Amorim & França, 2019; Magalhães et al., 2022).

Salienta-se que possuir expectativas de tempo futuro associadas à aposentadoria, além de informações financeiras, antecipar ações relativas a investimentos financeiros e vínculos sociais, facilitam planejar o novo estilo de vida com mais clareza em relação aos seus objetivos (Kooij et al, 2018; Leandro-França et al., 2018; Hoffmann & Plotkina, 2020). Portanto, destaca-se a importância do desenvolvimento de medidas que auxiliem os programas de preparação com foco em expandir os níveis desses recursos pessoais, sendo fundamental para orientadores de carreira e profissionais que atuam na área de gestão de pessoas nas organizações.

Quanto ao critério precisão, estimado pelo coeficiente *Ômega*, ambas as dimensões, autoeficácia financeira ( $\omega = 0,77$ ) e autoeficácia de tempo ( $\omega = 0,78$ ) da *Retirement Planning Self-efficacy Scale*, obtiveram índices aceitáveis de confiabilidade. Entretanto, ao analisar os coeficientes de fidedignidade da versão original (respectivamente,  $\omega = 0,87$  e  $\omega = 0,92$ ), percebe-se leve

diminuição desses valores de *Ômega*. Aparentemente, isso não repercutiu de forma significativa na precisão da medida, pois a redução pode ter sido provocada pela retirada de itens nas respectivas dimensões.

Outro aspecto verificado no processo de adaptação para o contexto brasileiro da RPSS foi a natureza de invariância nos aspectos configurais, métricos e escalares do instrumento. De acordo com Damásio (2012), o teste de invariância pode ser considerado um refinamento aplicado em instrumentos psicométricos, sendo uma análise que viabiliza comparações entre grupos de maneira equivalente. No caso deste estudo, foi verificada a invariância da medida de autoeficácia de planejamento da aposentadoria entre homens e mulheres, pessoas sem e com ensino superior, e diferentes níveis de renda. Tal aspecto é importante para estudos futuros que visem investigar variações de autoeficácia em relação ao planejamento da aposentadoria entre os grupos demográficos mencionados.

Em relação à percepção de autoeficácia de planejamento da aposentadoria dos trabalhadores, é possível observar que as médias verificadas no presente estudo foram superiores às encontradas na população canadense e estadunidense, sendo nível de autoeficácia financeira com  $M = 2,24$  e  $DP = 0,88$ , e autoeficácia de tempo com  $M = 2,81$  e  $DP = 0,76$  (Penn & Lent, 2021). Os valores das médias mensuradas nesta investigação apontaram os seguintes níveis das dimensões de autoeficácia financeira ( $M = 2,99$  e  $DP = 1,02$ ) e autoeficácia de tempo ( $M = 3,83$  e  $DP = 0,67$ ). Esses resultados diferem do esperado no sentido de que países desenvolvidos possuem maiores condições contextuais (alta qualidade da educação, educação financeira, tecnologia, desenvolvimento humano, investimentos etc.) relacionadas ao processo de formação das fontes promotoras de determinantes primários da autogestão da carreira (Lent & Brown, 2013).

Possivelmente, escores superiores de autoeficácia de planejamento da aposentadoria nos profissionais brasileiros, em comparação com os resultados encontrados na população do estudo original de adaptação e validação da escala, podem ser explicados devido à intenção de saída do mercado de trabalho no perfil de brasileiros investigados (cerca de 35,10%). Nota-se que a amostra pesquisada é composta majoritariamente por profissionais que possuem níveis mais básicos de escolaridade, ou seja, esse grupo equivale a 70% que possuem somente o ensino fundamental e médio, requisito que possibilita pleitear ocupações, muitas vezes, em subempregos ou em atividades laborais caracterizadas como desgastantes, de baixa remuneração, com poucos benefícios e condições precárias de trabalho (De Andrade et al., 2024).

Portanto, diante desse contexto precarizado do trabalho, os profissionais mais velhos e pertencentes aos grupos sociodemográficos menos favorecidos podem indicar maior confiança para lidar com os desafios relacionados aos planos da aposentadoria devido à percepção de

proximidade ao período de saída do mercado de trabalho ou aposentadoria definitiva quando começarão a receber o provento da aposentadoria. Com isso, a aposentadoria pode parecer ser a oportunidade de viver em melhores condições quando comparada aos seus trabalhos (Pires et al., 2020). Por exemplo, esses trabalhadores, ao se afastarem do trabalho, poderão se distanciar de dores físicas provocadas por ocupações que abrangem tarefas de esforço físico de forma repetitiva em suas rotinas e receber o benefício referente à aposentadoria. Cabe ressaltar, nesse sentido, que ao avaliar o construto autoeficácia em pessoas que residem em países cujos contextos incluem diversas restrições econômicas, culturais e sociais – especialmente com déficits sob aspectos de educação e que permitem o recebimento do benefício da aposentadoria –, torna-se fundamental compreender como esses fatores podem criar impactos indiretos entre o indivíduo e o que está sendo medido, especialmente quando se trata de variáveis cognitivas mensuradas em maior frequência por instrumentos de autorrelato. O Modelo de Autogerenciamento de Carreira (Lent & Brown, 2013) denomina esses fatores como variáveis de fundo ou *person inputs* (ex: raça/etnia, gênero) e variáveis de contexto.

Por outro lado, esses escores mais elevados podem estar relacionados aos aspectos culturais presentes no contexto brasileiro. Dessa forma, é possível que os aspectos culturais estejam favorecendo uma avaliação positiva da aposentadoria. Nesse caso, seria interessante verificar em uma pesquisa qualitativa como a cultura brasileira colabora para uma compreensão otimista em relação à aposentadoria, ao planejamento da aposentadoria e sobre os impactos de uma vida de trabalho precarizado no período pós-aposentadoria.

Ademais, neste estudo, as dimensões autoeficácia financeira e autoeficácia de tempo estiveram inter-relacionadas. Tal indicador de evidência externa foi identificada em outros estudos, como por exemplo, o de construção da medida (Penn & Lent, 2021) e na pesquisa de adaptação da escala de autoeficácia de transição para o trabalho (Vieira et al., 2007). Esse resultado se assemelha com a proposta defendida por Bandura (1997) sobre o construto, pois embora não tenha sido explorada especificamente a autoeficácia aplicada à transição para aposentadoria, os tipos de autoeficácia investigados por ele demandavam combinações diferentes de habilidades cognitivas, emocionais, sociais e comportamentais – assim como as tarefas que provocam os adultos em sua transição para a aposentadoria.

Os resultados das associações entre as duas dimensões de autoeficácia (autoeficácia financeira e autoeficácia de tempo) e suporte social percebido revelaram níveis baixos e moderados. Autoeficácia financeira não se correlacionou de forma significativa com o suporte social, o que pode ter sido influenciado por características da amostra – trabalhadores com mais idade e a maior parte casados. Essas características podem influenciar para que

o desenvolvimento da autoeficácia financeira ocorra de forma mais independente do suporte percebido em outras pessoas. Como exemplos, poupar recursos financeiros ou planejar os custos de se aposentar (Penn & Lent, 2021) podem ser percebidos, na amostra estudada, como ações e responsabilidades vinculadas ao próprio indivíduo.

Ademais, a autoeficácia de tempo se correlacionou de forma positiva com suporte social familiar e de outros significativos – em nível baixo e moderado, respectivamente. Considerando que a autoeficácia de tempo incluiu a percepção sobre a confiança em manter laços sociais e vida social ativa, bem como se envolver em atividades prazerosas na aposentadoria (Penn & Lent, 2021), era esperado uma associação com o suporte social percebido. Contudo, pode-se inferir na amostra estudada que o suporte social esteve vinculado mais fortemente com outros significativos, e menos com familiares de origem (irmãos, pais, entre outros), quando se trata de autoeficácia de tempo. Por exemplo, essas pessoas encontram em outros significativos (pessoas que estão próximas em vínculos sociais diversos, como cônjuge ou companheiro), fora do núcleo familiar de origem, interesses similares para passar o tempo, de forma agradável, após a aposentadoria. Ou, ainda, inferir que, quando há preocupações sobre a aposentadoria, essas pessoas tendem a buscar mais apoio junto aos cônjuges ou companheiros do que com familiares de origem.

Já os resultados das associações entre tais dimensões de autoeficácia (financeira e de tempo) e os fatores do planejamento da aposentadoria reforçaram a efetividade da relação entre crenças individuais e comportamentos (Bimrose, 2019; Hoffmann & Plotkina, 2021). Tal relação consiste no grau em que os indivíduos se envolvem na preparação para a aposentadoria, e pode ser em função das crenças sobre as próprias capacidades de antecipar e gerir problemas na aposentadoria, corroborando resultados encontrados por pesquisas anteriores (Caines et al., 2019; Penn & Lent, 2021).

Por fim, vale ressaltar que a literatura de carreira aponta que as crenças de autoeficácia sofrem influências contextuais, incluindo suportes e barreiras de carreira (Lent, Brown & Hackett, 1994). Em relação ao nível de apoio percebido pelos trabalhadores mais velhos, somente a dimensão família apresentou correlações significativas e positivas com o fator autoeficácia financeira. Ou seja, quando uma pessoa está próxima dessa transição de carreira, podem surgir diversos questionamentos e sentimentos, levando-a a considerar opiniões dos membros que compõem sua rede social. Isto ressalta que, além de características individuais que influenciam a tomada de decisão e o ajuste para a aposentadoria, outros elementos podem interferir nesta fase de planejamento. Por exemplo, acesso a plataformas de busca de informações, engajamento comportamental, relações satisfatórias com familiares e pessoas próximas são apontados na literatura científica como fatores de proteção e de adaptação no processo de aposentadoria (Seidl et al., 2021; Eberhardt et al., 2022).

## Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi adaptar e verificar evidências psicométricas de estrutura interna e externa da *Retirement Planning Self-efficacy Scale* (RPSS) no contexto brasileiro. Para tanto, a pesquisa incluiu uma amostra de trabalhadores brasileiros mais velhos. Tal objetivo foi alcançado. Considerando o contexto de pesquisas no campo da carreira e da aposentadoria no país, o processo de adaptação da RPSS se torna relevante para auxiliar na investigação de mecanismos sociocognitivos voltados para o autogerenciamento de carreira com trabalhadores em idade mais avançada – como na transição para a aposentadoria. Embora o instrumento tenha sido aplicado somente em profissionais localizados na região sudeste do Brasil, foi possível abranger um público pouco investigado nos estudos de carreira quando se trata de participantes que possuem níveis básicos de escolaridade, renda baixa e ocupações menos privilegiadas.

As principais limitações desta pesquisa estão relacionadas à amostra reduzida, apesar de a quantidade de participantes ter sido considerada aceitável para a realização das análises, e cabendo destacar que foi possível acessar uma população de baixa renda no Brasil. Além disso, a amostra foi composta exclusivamente por trabalhadores que residiam em um estado da região Sudeste, o que pode impactar a representatividade para todo o país. Sugere-se que estudos futuros investiguem outros tipos de evidências de validade da RPSS nas demais regiões brasileiras. A avaliação da precisão da medida por métodos de comparação do escore ao longo do tempo também não foi realizada. Sugere-se para novos estudos que seja realizada a avaliação da confiabilidade por técnicas como o teste e reteste. Verifica-se, ainda, que essa fase da vida é menos explorada pela literatura científica quando comparada aos indivíduos que estão no início e meio de carreira. Estudos futuros poderão desenvolver medidas dos preditores primários da TSCDC aplicados à aposentadoria, por exemplo, expectativas de resultados e metas. Além disso, outros estudos embasados na TSCDC podem ser desenvolvidos para avaliar e comparar resultados entre pré-aposentados de baixa e alta renda, com relação a construtos diversos como autoeficácia, etarismo e planejamento da aposentadoria.

Esta pesquisa ampara o avanço do conhecimento científico na área, disponibilizando tecnologia de mensuração de um dos preditores centrais no autogerenciamento baseado na TSCDC aplicado ao planejamento da aposentadoria, sendo as pesquisas da TSCDC com esse foco ainda muito escassas. Espera-se que este trabalho possa, para além dos avanços nos conhecimentos científicos, auxiliar na criação de estratégias de carreira que propiciem o ajustamento dos trabalhadores mais velhos pertencentes a diferentes grupos sociodemográficos no período de transição para aposentadoria.

## Referências

- Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180-192. <https://doi.org/10.1037/a0022131>
- Amorim, S. M., & França, L. H. (2019). Razões para aposentar e satisfação na aposentadoria. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e3558. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3558>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bimrose, J. (2019). *Guidance for Girls and Women*. In: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Cham.
- Borsa, J. C., & Seize, M. D. M. (2017). Introdução ao Desenvolvimento e à Validação de Testes Psicológicos. *Manual de Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos*, 13-119.
- Brown, T. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd Ed). Guilford Press.
- Caines, V., Earl, J. K., & Bordia, P. (2019). Self-employment in later life: How future time perspective and social support influence self-employment interest. *Frontiers in psychology*, 10, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00448>
- Cozby, P. C. (2003) *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Atlas.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 213-228. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6674931.pdf>
- De Andrade, A.L., Pires, F. M. & Martins, G. H. (2024). The psychology of working: first evidence with Brazilian workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09650-1>
- Eberhardt, W., Post, T., Hoet, C., & Brügger, E. (2022). Exploring the first steps of retirement engagement: a conceptual model and field evidence. *Journal of Service Management*, 33(6), 1-26. <https://doi.org/10.1108/JOSM-11-2020-0402>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Foley, P. F., & Lytle, M. C. (2015). Social Cognitive Career Theory, the Theory of Work Adjustment, and Work Satisfaction of Retirement-Age Adults. *Journal of Career Development*, 42(3), 199-214. <https://doi.org/10.1177/0894845314553270>
- Franco, V. R., Valentini, F. & Iglesias, F. (2017). Introdução à análise fatorial confirmatória. In: B. F. Damásio; J. C. Borsa. (Org.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 295-322). São Paulo: Vetor.
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2017). Propriedades psicométricas da escala multidimensional de suporte social percebido. *Trends in Psychology*, 25, 1873-1883. <https://doi.org/10.9788/TP2017.4-18Pt>
- Harper, M. C. (2005). Retirement modeling: An exploration of the effects of retirement role model characteristics on retirement self-efficacy and life satisfaction in midlife workers. *The University of North Carolina at Greensboro*. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0129>
- Hoffmann, A. O., & Plotkina, D. (2021). Positive framing when assessing the personal resources to manage one's finances increases consumers' retirement self-efficacy and improves retirement goal clarity. *Psychology & Marketing*, 38(12), 2286-2304. <http://dx.doi.org/10.1002/mar.21563>
- Hoffmann, A. O., & Plotkina, D. (2020). Why and when does financial information affect retirement planning intentions and which consumers are more likely to act on them? *Journal of Business Research*, 117, 411-431. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.023>
- Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 867-893. <https://doi-org.ez43.periodicos.capes.gov.br/10.1037/apl0000306>
- Leandro-França, C., Iglesias, F., & Murta, S. G. (2018). Futuro e aposentadoria: evidências de validade para uma medida de perspectiva temporal. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 390-395. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14246>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(1), 36. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 47-57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>
- Lytle, M. C., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2015). Career and retirement theories: Relevance for older workers across cultures. *Journal of Career Development, 42*(3), 185-198. <https://doi.org/10.1177/0894845314547638>
- Magalhães, M. D. O., Brito, F. D. S., & Ferraz, D. S. D. A. (2022). Inventário de Recursos da Aposentadoria: uma proposta de ampliação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 23*(1), 27-38. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n203>
- Neuhs, H. P. (1990). Retirement self-efficacy: the effects of socioeconomic status, life satisfaction, health, and readiness for retirement. *The Journal of the New York State Nurses' Association, 21*(1), 15-20.
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2010). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging, 31*(3), 295-317. <https://doi.org/10.1177/0164027508330718>
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2021). Retiring or rewiring? Test of a social cognitive model of retirement planning. *Journal of Counseling Psychology, 68*(5), 538. <https://doi.org/10.1037/cou0000530>
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. D. (2020). Teoria da psicologia do trabalhar: Uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 21*(2), 203-214. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n2p133>
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. D. (2016). Planejamento da aposentadoria: Adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 16*(1), 36-45. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.648>
- Rocha Siqueira-Brito, A., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2016). Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. *Avaliação Psicológica, 15*(3), 337-345. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335050467007>
- Seidl, J., Neiva, E. R., Noone, J. H., & Topa, G. (2021). Process of retirement planning scale: Psychometric properties of the complete and short Spanish versions. *Work, Aging and Retirement, 7*(2), 154-165. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa015>
- Schuabb, T. C., & França, L. H. D. F. P. (2020). Planejamento financeiro para a aposentadoria: Uma revisão sistemática da literatura nacional sob o viés da psicologia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 20*(1), 73-98. <https://doi:10.12957/epp.2020.50791>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology, 7*, 769. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Valero, E., & Topa, G. (2015). Brief retirement self-efficacy-11 scale (BRSE-11) factorial structure and validity. *Journal of Career Assessment, 23*(4), 677-685. <https://doi.org/10.1177/1069072714553567>
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise fatorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica, 6*(1), 3-12. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/129002/2/415495.pdf>
- Zimet, G. D., Dahlem, N., Zimet, S., & Farley, G. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30-41. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)

Recebido: 20/10/2023  
1ª reformulação: 26/01/2024  
Aceito: 12/03/2024

Sobre os autores:

**Rafael Nogueira de Souza** é Graduado e Mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), ES, Brasil. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1011-6815>

*E-mail:* [rafaelpsicologo.av@gmail.com](mailto:rafaelpsicologo.av@gmail.com)

**Priscilla de Oliveira Martins-Silva** é Graduada, Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Docente do Departamento de Administração, do Programa de Pós-Graduação em Administração e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2922-6607>

*E-mail:* [priscillamartinssilva@gmail.com](mailto:priscillamartinssilva@gmail.com)

**Alexsandro Luiz De Andrade** é Doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Psicólogo e Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina. É professor da Universidade Federal do Espírito Santo. Bolsista Produtividade em Pesquisa pelo Cnpq e FAPES.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4953-0363>

*E-mail:* [alex.psi.andrade@gmail.com](mailto:alex.psi.andrade@gmail.com)

**Mariana Ramos de Melo** é Doutora e Mestre em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). É pós-doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFES, bolsista FAPES/CNPq (Processo: 150307/2023-3). Graduada em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV) e em Ciências Contábeis pela PUC-MG.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7826-6050>

*E-mail:* [mariramos.melo@gmail.com](mailto:mariramos.melo@gmail.com)