

## PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – PPA VIDA ATIVA RETIREMENT PREPARATION PROGRAM - PPA LIFE ACTIVA

Cássio Santana de Oliveira<sup>1\*</sup>; Jarcilene Martins Souza da Silva<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Graduando em Psicologia. Faculdade Barão do Rio Branco (FAB) UNINORTE/AC. AC, Brasil.

<sup>1</sup> Psicologia. Faculdade Barão do Rio Branco (FAB) UNINORTE/AC. AC, Brasil.

\*Autor correspondente: cassiussantana@live.com

### RESUMO

**Introdução:** Refere-se à experiência de estágio realizado em uma Instituição Estadual de caráter permanente, tendo como competência principal a advocacia do Estado do Acre, junto a um grupo de servidores que irão se aposentar nos próximos quatro anos e também aqueles que já estão elegíveis a se aposentarem. **Objetivos:** Promover junto aos servidores um espaço de reflexão e planejamento da aposentadoria, abordando temas como relações interpessoais, autoconhecimento, saúde e bem-estar, gestão financeira e projeto de vida e importância das Instituições aderirem a esse tipo de Programa. **Método:** Foram utilizadas dinâmicas, palestras e rodas de conversa, pelo período de quatro meses, sendo oferecidas na modalidade grupal e realizadas duas vezes mensalmente e com duração de duas horas cada, no total de sete encontros. A partir dos depoimentos de alguns participantes na avaliação do PPA, apontou-se excelente aceitação dentre os servidores da instituição. **Resultados:** O papel da psicologia é fundamental na assistência desses programas junto à administração pública e ao equilíbrio psicológico dos servidores, tendo efeitos significativamente positivos. **Conclusão:** Colaborou para que houvesse uma conscientização e mudanças no pensar e agir sobre assuntos relacionados à aposentadoria, como envelhecimento, relações interpessoais, saúde, finanças e empreendedorismo e pequenos negócios promovendo melhorias na qualidade de vida dos participantes.

**Palavras-chave:** Aposentadoria. Preparação. Qualidade de vida.

### ABSTRACT

**Introduction:** Refers to the internship experience held in a State Institution of a permanent nature, having as main competence the State of Acre's advocacy, together with a group of employees who will retire in the next four years and also those who are already eligible to retire. **Objectives:** To promote, together with the employees, a space for reflection and planning of retirement, addressing topics such as interpersonal relations, self-knowledge, health and well-being, financial management and life project and importance of the Institutions to join this type of Program. **Method:** Dynamics, lectures and talk wheels were used for a period of four months, being offered in the group modality, were performed twice monthly and lasting two hours each, in a total of seven meetings. From the testimonies of some participants in the evaluation of the PPA, it was pointed out an excellent acceptance among the institution's servers. **Results:** The role of psychology is fundamental in assisting these programs with the public administration and the psychological balance of the servers, having significant positive effects. **Conclusion:** Collaborated to raise awareness and change in thinking and acting on retirement-related

issues such as aging, interpersonal relationships, health, finance and entrepreneurship, and small business by promoting improvements in the quality of life of participants.

**Keywords:** Retirement. Preparation. Quality of life.

## INTRODUÇÃO

A população no mundo está envelhecendo devido à forte queda na taxa de natalidade elencada nas últimas décadas. Atualmente, a expectativa de vida dos brasileiros tem aumentado com a evolução de novas tecnologias e da medicina e na prevenção de doenças, a idade média para os homens é de aproximadamente 64 anos, para as mulheres é de 72 anos.<sup>1</sup>

No Brasil, na década de 80, havia 7 milhões de pessoas idosas, atualmente, há em torno de 19 milhões, correspondendo a 12,6% do total da população brasileira. E segundo projeções do IBGE, em 2025 deverão somar 32 milhões de idosos.<sup>1</sup>

Diante desta ótica, faz-se necessário criar ações voltadas para os idosos que estão na faixa etária acima dos 60 anos. No Brasil e no mundo, observa-se um crescimento no contingente de pessoas idosas, tendo a necessidade de implementação de políticas públicas e ações direcionadas para a sociedade, inclusive na atenção do trabalhador ante a aposentadoria, amenizando os impactos negativamente, e emocionais dos indivíduos neste processo de transição pós-carreira.

A aposentadoria consiste numa ruptura abrupta entre um período de tempo totalmente voltado para o trabalho em um período de tempo livre, que pode resultar numa verdadeira desorientação temporal. Na iminência da aposentadoria, os sentimentos por vezes se contradizem variando de pessoa para pessoa, podendo o trabalhador encará-la de maneira saudável ou com medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira ou de doenças.<sup>2</sup>

Essa transição vai exigir um condicionamento e um preparo psicológico e social, o qual a maioria dos trabalhadores não possui, pois com o término da atividade profissional tem como consequência a sua exclusão do mundo produtivo.<sup>3</sup>

Para que essa passagem entre trabalho e aposentadoria seja efetiva e de maneira mais favorável e propícia, é importante que sejam propostos programas de preparação para aposentadoria nas organizações públicas e privadas. Visando a um planejamento para o futuro, enquanto o funcionário ainda estiver em atividade funcional.<sup>4</sup>

O Programa de Preparação para Aposentadoria é um assunto atual e de grande relevância, e tem sido uma

ferramenta bastante eficaz dentro das instituições e do setor público, visando aos aspectos sociais, econômicos e psicológicos, com o objetivo de proporcionar um bem-estar emocional aos servidores que irão se aposentar nos próximos anos.

Esses Programas geram benefícios e vantagens para os trabalhadores e organizações, de um lado trabalhadores sentem-se valorizados e mantém um bom desempenho, já os demais que observam o cuidado e respeito que a instituição tem pelos futuros aposentados, fortalecem as relações de trabalho, que saem informados e preparados para a nova condição de aposentado; de outro lado, a imagem da organização fortalecida diante da gestão e dos colaboradores e na ampliação da ação de seus programas de desenvolvimento de Recursos Humanos – tudo isso em sintonia com a proposta.<sup>5</sup>

### **PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – BREVE HISTÓRICO**

A aposentadoria é uma função social que está ligada diretamente às organizações, despertando o interesse de gestores de instituições públicas e privadas no Brasil e no mundo. Os primeiros registros sobre os programas de preparação para aposentadoria (PPA) tiveram início na década de 1950, nos Estados Unidos. Estes programas

anteriormente tinham como foco, principalmente, a prestação de informações sobre os sistemas de aposentadorias e pensões. Posteriormente, com o desenvolvimento das relações trabalhistas e o crescimento das empresas, foram agregados aos PPAs novos aspectos e demandas para atender as necessidades dos trabalhadores mediante suas políticas, normas legais, questões emocionais e psicológicas.<sup>6</sup>

Para a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar<sup>7</sup>(Abrapp), os trabalhadores da década de 70, diante de um cenário político hostil, devido à ditadura militar na época imposta ao Brasil, e pelo forte clima de tensão entre os empresários e os sindicatos de trabalhadores, recebiam esses programas com desconfiança, considerando-os como de objetivos “expulsórios”.

No Brasil, o PPA teve início pelo Serviço Social do Comércio - SESC/São Paulo em 1990, incluindo informações sobre a questão do envelhecimento, recursos socioculturais e de serviços à comunidade para os quais aposentados podem se voltar na pós-aposentadoria.<sup>8</sup>

E aproximadamente 80 instituições do país chegaram a desenvolver algum tipo de trabalho com os funcionários e servidores que se encontravam perto da aposentadoria. Contudo, no início dos anos

90, este processo de preparação sofreu um baque por conta da instabilidade econômica vigente no Brasil, pelo número significativo de programas de privatizações, dimensões voluntárias e de incentivos às aposentadorias, com o firme propósito de enxugar o contingente de trabalhadores nas empresas.<sup>7</sup>

Até ao ano de 1994, não existia uma política social voltada para o envelhecimento no Brasil. O que existia até então era um conjunto de iniciativas privadas antigas, que surgiram na década de 70 para atender idosos mais carentes, o que se constituía mais numa ação favor dos idosos do que uma política que lhes proporcionasse serviços e ações preventivas e reabilitadoras.<sup>9</sup> Somente com a Constituição Federal de 1988 é que estas transformações foram transformadas em Direito, surgindo em decorrência a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742/1993, Política Nacional do Idoso (PNI) e Lei nº 8.842/1994. Vale ressaltar que nesta última Lei já estava previsto a criação dos PPAs, nos setores públicos e privados, tendo antecedência mínima de um ano antes do afastamento do trabalhador.<sup>10, 11, 12</sup>

Os efeitos causados por falta de uma preparação para aposentadoria adequada para os funcionários resultam em uma brusca redução na qualidade de vida do trabalhador que ingressa na pós-

aposentadoria, podendo haver o surgimento de doenças emocionais, físicas e até mesmo a morte.<sup>13</sup> Nesse contexto, os programas de preparação para aposentadoria são considerados como “um luxo”, algo inovador, onde as instituições vêm fazendo a adesão. Assim, anteriormente a esse recurso, era tão somente um ciclo constante onde o empregado é descartado no fim da linha, às vezes, sem ao menos um reconhecimento merecido pelo tempo de trabalho dedicado à instituição. Ninguém pode ficar surpreso com as consequências desse processo perverso.<sup>14</sup>

Por isso, faz-se necessário às instituições públicas aderir a tais Programas, fazendo alusão a responsabilidade social e um preparo psicoemocional para a saída do empregado.

### **A IMPORTANCIA DA PSICOLOGIA NOS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho surge das interações entre o comportamento individual e grupal no ambiente de trabalho. O principal interesse é entender e lidar com os processos psicossociais que caracterizam o clima organizacional das instituições. A tarefa central do psicólogo nas organizações está ligada a gestão de recursos humanos, visando analisar e compreender como

interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos, das organizações, em um mundo de transformação. Construir estratégias para o futuro aposentado e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e bem-estar das pessoas.<sup>15</sup>

Diante disso, a aposentadoria é uma fase que proporciona mudanças na vida do indivíduo e pode resultar em uma ameaça ao seu equilíbrio emocional, psíquico e à sua identidade pessoal. Diante desta situação, faz-se necessário que órgãos governamentais e não governamentais estimulem a criação de programas de preparação para aposentadoria, por meio de organizações públicas e privadas de diferentes naturezas. Dessa forma, os profissionais de psicologia são considerados essenciais para o desenvolvimento dos PPAs, principalmente na dimensão psicossocial e na realização de atividades que proporcionem ao futuro aposentado qualidade de vida e condições de se reestruturar nessa nova fase.<sup>16</sup>

Para o desenvolvimento dos PPAs, é importante pensar como as diversas áreas do conhecimento podem contribuir para a sua eficácia. Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam que a Psicologia ganhou destaque nesses programas, pois busca conhecer diversos aspectos do processo de aposentadoria e as possibilidades de

fornecer estratégias para obtenção da melhoria na qualidade de vida<sup>17</sup>.

Nessa perspectiva, o papel do psicólogo no setor de recursos humanos se amplia ao tratar não só da reorientação profissional para o momento de pós-aposentadoria, mas também trata das questões relacionadas ao envelhecimento para que possa proporcionar a reflexão e, conseqüentemente, a transformação da ideia de que ser velho é ser inútil e incapaz.<sup>16</sup>

### **EXPERIÊNCIA DE CRIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – VIDA ATIVA**

Com o intuito de se fazer uma conscientização pessoal dos servidores que estão prestes a se aposentarem, dentro de um período de até quatro anos e recém-aposentados, na busca de auxiliá-los nesse período de transição, foi criado o Programa de Preparação Para Aposentadoria – Vida Ativa.

O PPA foi iniciado no primeiro semestre do ano de 2017, com a finalidade de apenas atender os funcionários públicos internos elegíveis para aposentadoria, uma vez que, se obteve ampla repercussão, inclusive por parte de instituições públicas e não governamentais, na iminência de se atender uma gama de aspectos dentro deste trabalho.

A ideia do programa se caracterizou por ser um trabalho em grupo

na abordagem de psicologia organizacional, partiu da experiência de estágio supervisionado na ênfase de Psicologia e Processos de Gestão de uma universidade privada, com o objetivo geral de promover junto aos servidores, um espaço de reflexão e planejamento da aposentadoria, enfocando temas como gestão financeira, projeto de vida pós-carreira, relações interpessoais, saúde e bem-estar. O Programa foi desenvolvido por meio de dinâmicas de grupo e partiu das referências da Psicologia Organizacional e do Trabalho, buscando com os participantes a percepção da aposentadoria com qualidade de vida. Para se atingir tal objetivo, foram delineados os objetivos específicos elencados abaixo.<sup>18</sup>

a) Auxiliar os servidores quanto ao processo de aposentadoria;

b) Auxiliá-los no planejamento da aposentadoria, e despertá-los para as mudanças que ocorrerão em suas vidas;

c) Amenizar os impactos do desligamento, enfatizando o preparo psicoemocional;

d) Valorizar aqueles servidores que tanto tempo auxiliaram no andamento das atividades produtivas da instituição;

e) Estimular no futuro aposentado a busca da realização de seus interesses e/ou na descoberta de novos, sejam eles *hobbies*, atividades artísticas, esportivas,

participação em cursos, criatividade, artesanato, atividades de voluntariado, etc.

O Programa de Preparação Para Aposentadoria – Vida Ativa, surgiu a partir de uma demanda do Núcleo de Gestão Estratégica – NGE, sendo de caráter gratuito para a instituição.

O pressuposto é que, ao participar do Programa de Preparação Para Aposentadoria – Vida Ativa, o servidor não seja somente orientado, mas também, possibilitar trocas de experiências e rodas de conversas entre os participantes para amadurecer suas ideias a se inserirem numa vida ativa pós-aposentadoria e de inserção ao mercado de trabalho, através de consultorias, criação de microempresas e trabalho autônomo, dependendo da subjetividade de cada pré-aposentado.

#### PARTICIPANTES

Foram recrutados e convidados a participar do programa 30 servidores públicos, que poderiam se aposentar até 2020. No entanto, apenas 20 deles tiveram interesse em conhecer e participar do Programa, que foi coordenado por um estagiário do último ano do curso de psicologia, e supervisionado por uma psicóloga, professora do Curso de Psicologia, especialista em psicologia jurídica. Além disso, houve a participação de profissionais de diversas áreas do conhecimento, como: educador físico,

economista e nutricionista, de forma a tornar o programa interdisciplinar.

## PLANEJAMENTO E REALIZAÇÃO DOS ENCONTROS

### **Primeira Etapa: divulgação e fichas de inscrição**

A divulgação do PPA realizou-se nos meios de comunicação, como: telefonemas, e-mails e pela mídia-indoor. Em seguida, foi utilizada a ficha de inscrição para coletar dados sociodemográficos sobre os interessados a participarem do programa. Essa ficha contém 12 itens que englobam dados pessoais, profissionais, escolaridade e tempo restante para suas aposentadorias.

### **Segunda Etapa: planejamento dos encontros**

No segundo encontro, realizou-se a apresentação dos integrantes e facilitadores do grupo de Preparação para Aposentadoria. Em seguida, foi feita a aplicação da técnica do “Novelo de Lã” (SOARES, 2002), que é uma dinâmica de relaxamento, a fim de possibilitar uma breve reflexão sobre a chegada da aposentadoria em suas vidas, posteriormente a palestra sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria – Vida Ativa, levando em conta o conceito, objetivo geral e específicos e a experiência dialogada sobre a aposentadoria *versus* trabalho, e quais as vantagens. Foram contempladas as

propostas trazidas pelos participantes inscritos num total de sete encontros grupais, conforme descrição abaixo, com a duração média de duas horas cada.<sup>19</sup>

### **Primeiro Encontro**

Teve como temática “Me aposentei e agora! O que fazer?”. Inicialmente, realizou-se uma dinâmica com o grupo chamada “Mosaico humano”, com o objetivo de valorizar as diferenças como possibilidades de construção e crescimento pessoal e coletivo, comunicação e trabalho em equipe. Posteriormente, foi discutido o medo da aposentadoria, os efeitos do tempo livre pós-aposentadoria, insegurança, expectativas, sonhos, sentimentos gerados nesse processo de transição e o que se fazer com o tempo livre. Ainda, também, foi repassado um dever para casa aos participantes sendo o instrumento “Planos de Vida para Aposentadoria”, que foi adaptado de uma técnica proposta por Soares e Costa em 2011.<sup>21</sup> Nesta atividade, os participantes eram estimulados a descreverem seus projetos a curto, médio e longo prazos, visando às fases de pré e pós-aposentadoria<sup>20-21</sup>.

O referido instrumento avalia os planos de vida para aposentadoria nos seguintes âmbitos dos participantes: a) ocupação e atividades profissionais; b) desenvolvimento pessoal de novos talentos e habilidades; c) vida financeira e

investimentos; d) saúde física e bem-estar; e) aspectos sociais (amigos e colegas); f) relacionamentos familiares; g) lazer e atividades culturais; h) outros (caso o participante identificasse outro plano de seu interesse).

### **Segundo Encontro**

O segundo encontro teve por objetivo promover uma reflexão sobre os papéis que são constituídos após-aposentadoria, como fazer para ter um bom relacionamento no ambiente familiar e novas formas de relações sociais na aposentadoria, como: culturais, socioeconômicas, artísticas e voluntariado, e foi desenvolvido por meio de uma palestra com o tema: relações familiares e aspectos sociais.

### **Terceiro Encontro**

Foi desenvolvida a temática sobre práticas de exercícios físicos e prevenção de doenças, ministrada por um profissional de Educação Física, com o objetivo de conscientizar os participantes sobre a importância da prática regular de atividades físicas para a saúde física, mental e prevenção de doenças. Destacaram-se os benefícios das atividades físicas e das doenças crônicas degenerativas, obesidade, depressão, artrose, artrite, dentre outras doenças. Também foi realizado junto aos participantes ginástica laboral com foco nas compensações posturais, com a utilização de exercícios

simétricos e alongamentos por até dez minutos. Os participantes reagiram de forma positiva, entendendo a importância da prática de exercícios e alongamentos no dia a dia, melhorando também a flexibilidade e no desempenho para as atividades desportivas.

### **Quarto Encontro**

Foi promovida uma palestra sobre qualidade nutricional, ministrada por um aluno do último ano do curso de Nutrição, que teve como principal objetivo conscientizar os servidores a terem uma alimentação saudável e equilibrada, levando em conta a longevidade e o envelhecimento com qualidade de vida e a importância na escolha dos alimentos ricos em nutrientes e com eficácia comprovada na prevenção de doenças.

### **Quinto Encontro**

Neste encontro, procurou-se atender a uma demanda trazida pelos participantes quanto a esclarecimentos de aspectos legais, jurídicos e financeiros, nos trâmites do processo de aposentadoria, como: melhor hora de pedir a aposentadoria, tempo de contribuição, cálculos e regras de benefícios da previdência. Foi convidado o Diretor do ACREPREVIDENCIA especialista na área, para prestar estas informações e responder a dúvidas pertinentes. O tema é polêmico e gerou grande ansiedade entre os participantes, principalmente diante da possível



aprovação da PEC 287/2016, proposta de emenda à Constituição Federal que trata da Reforma da Previdência.

### **Sexto Encontro**

Realizou-se uma palestra sobre empreendedorismo e a organização de novos negócios após a aposentadoria, tendo em vista, o interesse de alguns dos participantes em uma renda extra junto ao benefício da aposentadoria. Esse encontro contou com a presença de um especialista na área, e instrutor líder do programa EMPRETEC da ONU e técnico do Serviço de Apoio Brasileiro às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

### **Sétimo Encontro**

Foi solicitado previamente aos participantes, preencher do instrumento do planejamento de vida a curto, médio e longo prazos. O projeto foi discutido e acompanhado com entrevista individual com a duração de cerca de quarenta minutos com cada participante, auxiliando-os na compreensão da nova fase da vida que irão passar, e, posteriormente, obtendo uma avaliação dos encontros e temas propostos no PPA.<sup>21</sup>

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Nos encontros foi observado que uma grande maioria dos participantes não tinham ideia da dimensão que o desligamento do trabalho para a aposentadoria iria trazer grandes impactos na qualidade de vida considerando os

aspectos físico, mental, psicológicos e emocional relacionados a si mesmo e família e amigos, levando em conta principalmente a desinformação referente às questões psicoemocionais, como os sentimentos de ansiedade, angústia, medo, solidão, tédio e até mesmo a depressão. Ainda, também, a perda da identidade profissional, o que requer atenção na construção do papel de ser aposentado, e o convívio familiar entre pais e filhos.

No momento de efetivar a aposentadoria, muitos têm pouca clareza de suas implicações, além da falta de esclarecimentos, nítidas resistências e ocultações sobre si mesmos. Outras, exageram os sonhos e as idealizações, já outras pronunciam claramente seus temores e inquietações.<sup>14</sup>

Com base nesse conjunto de informações, foi possível deslumbrar de algumas aprendizagens e interpretações, conforme comentário:

Esse programa só veio me despertar a abrir meus olhos diante da única percepção negativa que eu tinha da aposentadoria [...] principalmente levando em conta sempre a questão financeira, e de passar o tempo todo em casa descansando, sem ter clareza nas questões emocionais que possam estar ligadas [...]. (PARTICIPANTE 1).

Quando a aposentadoria é interpretada de uma forma negativa, levando em conta principalmente as questões socioeconômicas, pode ser um fator desencadeador para os problemas, como isolamento, inutilidade, tristeza e

depressão, sem qualquer planejamento e possível reflexão para o desligamento da carreira e do ambiente de trabalho.

No fator social, os relacionamentos com os amigos e o clima familiar, precisam ser receptivos e ter o mínimo de entendimento quanto à importância de um convívio saudável, sendo estes fatores favoráveis a reintegração.<sup>14</sup>

Este encontro foi bastante crucial, pude perceber nas minhas férias que não estou preparado para lidar com os meus filhos tendo o tempo livre em casa [...], tenho andado sem paciência, ou até mesmo sem compreensão com essa nova geração, e com base nas experiências que o grupo está me proporcionando, irei procurar ser mais associável e aproveitar o meu tempo livre, para fazer atividades prazerosas, como sair com minha família, viajar, ir ao cinema [...]. (PARTICIPANTE 2).

Diante dessa perspectiva o trabalho em grupo, é uma excelente ferramenta para esse tipo de atividade, pelo compartilhamento de suas vivências entre os participantes do PPA e nas trocas de experiências de superação diante das dificuldades trazidas, possibilitando maior confiança na resolução destes problemas.

A cada encontro, foi possível detectar uma evolução no pensar e agir dos participantes do programa de preparação para aposentadoria, principalmente nas afirmações positivas que os conteúdos e temáticas trazidas são eficazes diante da preparação para a aposentadoria, das dúvidas e desinformação. “Hoje posso perceber que

na aposentadoria há mil maneiras de ser úteis na sociedade, me dedicando a minha família e a trabalhos voluntários [...]. E que não tenho mais medo, de não ter o que fazer.” (PARTICIPANTE 3); “Irei aproveitar o tempo livre para me dedicar aos estudos de uma língua estrangeira e visitar amigos e familiares.” (PARTICIPANTE 4); “Quero logo aproveitar a aposentadoria, para me dedicar exclusivamente de minha empresa, e ampliar no ramo alimentício.” (PARTICIPANTE 5).

No encerramento, os participantes se encontravam otimistas quanto às suas perspectivas em um planejamento para o futuro. Esta experiência foi positiva e de grande aprendizagem, percebendo-se que as organizações estão cada vez mais preocupadas com os servidores que tanto tempo se dedicaram às atividades da instituição, com isso, surge um sentimento de gratidão a todos os colaboradores e parceiros.

Acredita-se que a contribuição da Psicologia vai muito além, no desenvolvimento da orientação para a aposentadoria, que levou os participantes ao planejamento para o futuro, à discussão sobre as maneiras de lidar com as perdas, à manutenção de projetos de vida, na descoberta de novos talentos e o resgate de sonhos passados, a fim de incentiva-los para a criação de novos projetos nessa

nova fase da vida, a partir das escolhas de cada participante do PPA.<sup>22</sup>

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PPA – Vida Ativa colaborou para que houvesse uma conscientização e mudanças no pensar e agir sobre assuntos relacionados à aposentadoria, como envelhecimento, relações interpessoais, saúde, finanças e empreendedorismo e pequenos negócios.

Os efeitos encontrados no Programa vão muito além. A cada encontro, durante as intervenções, houve relatos positivos de como este projeto estava modificando a qualidade de vida dos pré-aposentados. Relatos sobre o aumento da disposição para executar as atividades do dia a dia e o importante suporte nesta fase de transição.

Entende-se que este estudo foi inovador e contribuiu, parcialmente, para a sua significância prática e para novas possibilidades de investigação relacionadas a esta temática. Também é importante considerar que a maioria dos participantes era do gênero feminino, com bons níveis de escolaridade e situação econômica favorável, o que também limita as possibilidades de generalização dos resultados obtidos.

Entretanto, limitações devem ser consideradas, na importância de se incluir um Treinamento de Habilidades Sociais no Programa com o objetivo de ensinar, sistematicamente, as habilidades sociais

consideradas relevantes para uma melhor adaptação à fase da aposentadoria, e o pouco referencial bibliográfico encontrado nos artigos.

### REFERÊNCIAS

1. IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010**. Disponível em: <
2. <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv23907.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2017.
3. ZANELLI, J.C. **Programa de preparação para a aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.
4. EMILIANO, N. **Aposentadoria, o Idoso e a Família**. Disponível em: <<http://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo368.shtml>>. Acesso em: 09 mai. 2017.
5. FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. **Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. Psicologia: ciência e profissão. V.29, n.4: Brasília, dez. 2009.
6. CARVALHO, Antônio Vieira; SERFIM, Oziléia Gomes. **Administração de recursos humanos**. V. 2. São Paulo: Pioneira, 1995.
7. ANDUJAR, A. M. **Modelo de Qualidade de Vida dentro dos Domínios Bio-Psico-Social para Aposentados**. Florianópolis, 2006. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Eng<sup>a</sup> de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

8. ABRAPP. Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa. **Fundos de Pensão**, n. 292, ano XXIII, p. 41-44, mar 2004.
9. MAGNANI, L. A. C.; MENDES, M. B.; MELLO, P. M.; et al. **Programas de Preparo para a Aposentadoria (PPA): sua importância e necessidade na sociedade brasileira contemporânea**. Curitiba: Faculdade de Direito de Curitiba, 1993.
10. WIECZYNSKI, M. M. **O Significado da Ocupação Pós-Aposentadoria nas Organizações Sociais**: uma questão em debate. Florianópolis, 2003. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso.
11. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1998: - Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2004.
12. BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.
13. RODRIGUES, N. C. O processo de comunicação familiar: a participação do idoso. *In*: SCHONS, C. R. N.; PALMA, L. T. S. (Org.) **Conversando com Nara Rodrigues**: sobre gerontologia social. 2 ed. Passo Fundo: UPF, p. 57-68, 2000.
14. ABRAPP. Os riscos da transição para aposentadoria. **Fundos de Pensão**, n. 287, ano XXII, p.37-40, Set. 2003.
15. ZANELLI, José Carlos. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, Edição Especial Temática, p.157-176, 2000.
16. ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
17. PINTO, Larissa. ALVES, Shyrlen. A atuação da psicologia no programa de preparação para a aposentadoria. **Estudo Interdisciplinar do Envelhecimento**. Porto Alegre, v. 19, n. 02, p. 525-548, 2014.
18. ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
19. FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade – Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria**. Livro eletrônico publicado pela Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI/UERJ), Rio de Janeiro, 2002.
20. SOARES, Dulce Helena Penna. **A Escolha Profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.
21. AMORIM, A. **Dinâmicas de grupo**. 2015. Disponível em: <<http://www.http://docslide.com.br/documents/dinamica-mosaico.html#/>> Acesso em: 20 mar. 2017.
22. SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. **Aposenta-ação: Aposentadoria para ação**. São Paulo, SP: Vetor, 2011.

23. COSTA, Aline Bogoni; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação psicológica para a aposentadoria.** Rev. Psicol., Organ. Trab. (online). 2009, vol.9, n.2, pp. 97-108. ISSN 1984-6657.