

## **SUJEITO PRÉ-APOSENTADO E AS CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO NA PREPARAÇÃO DESSA ETAPA<sup>1</sup>**

### *THE PSYCHOLOGIST'S CONTRIBUTIONS TO THE STEPS OF RETIREMENT*

**Priscila Rizzi Cardoso<sup>2</sup>, Liana Bohrer Berni<sup>3</sup> e Felipe Schroeder de Oliveira<sup>4</sup>**

#### **RESUMO**

Neste artigo buscou-se compreender como ocorrem os processos de preparação para aposentadoria, de que maneira eles interferem na vida do sujeito e como atua o psicólogo neste contexto. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica através de estudos publicados em língua portuguesa, disponíveis em base de dados eletrônicas do portal CAPES, através dos descritores “PPA”, “aposentadoria” e “psicólogo”. Como resultados, podemos assinalar que a aposentadoria não planejada poderá acarretar dificuldades de adaptação, implicando em consequências para a saúde mental do sujeito. A participação do psicólogo enriquece a preparação para a aposentadoria e possibilita ao sujeito pré-aposentado reflexões que venham a facilitar essa transição.

**Palavras-chaves:** aposentadoria, Psicologia, trabalho.

#### **ABSTRACT**

*This study aimed to clarify how the retirement process occurs, how it interferes in the subject's life and how the psychologist works within this context. To develop this study, a bibliographic research was developed based on studies published in Portuguese, which are available on CAPES online electronic database through descriptors “PPA”, “retirement” and “psychologist”. Among the results, it was possible to conclude that the unplanned retirement can lead to adjustment difficulties that will be reflected on the subject's mental health. It was also concluded that the inclusion of the psychologist in the pre-retirement process will enable pre-retired subjects to make decisions that will assist them within this transition.*

**Keywords:** retirement, Psychology, work.

---

<sup>1</sup> Trabalho Final de Graduação - TFG.

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Psicologia - Centro Universitário Franciscano. E-mail: maggierizzi@gmail.com

<sup>3</sup> Orientadora - Centro Universitário Franciscano. E-mail: liana.berni@unifra.br

<sup>4</sup> Coorientador - Centro Universitário Franciscano. E-mail: fsoliveira@unifra.br

## **INTRODUÇÃO**

De acordo com Santos (1990), a aposentadoria é a perda do papel profissional, logo, o afastamento do sistema produtivo. Por outro lado, ela é um momento de reorganização espacial e temporal da vida do sujeito e de sua identidade pessoal. É necessário considerar que alguns sujeitos constroem sua identidade de acordo com o que vivenciaram na vida profissional, sendo assim, o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria pode ser considerado uma perda significativa da vida social de uma pessoa.

Devido à importância e aos cuidados exigidos nesse momento, já existem políticas de estado que mostram a relevância de se preparar para o momento da aposentadoria. Como exemplo, pode-se citar a Política Nacional do Idoso, através da Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, a qual propõe “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (BRASIL, 1994). Há uma perspectiva semelhante no Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, onde prevê a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com “antecedência mínima de 1 ano, por meio de estímulos a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (BRASIL, 2003).

França (2002) considera que, para a aposentadoria ser efetivada de maneira menos impactante, é fundamental que sejam propostos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) nas empresas. Logo, o PPA tem o objetivo de facilitar o bem-estar dos futuros aposentados, pois enfatiza aspectos positivos e oportuniza a reflexão sobre perdas que essa transição possa trazer, além de fomentar discussões relacionadas a esta etapa da vida.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

Este estudo foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica. De acordo com Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com respaldo em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Foram utilizados estudos publicados em língua portuguesa disponíveis em base de dados eletrônicas do portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES publicados a partir de 1990. Durante a busca, foram utilizados os descritores “PPA”, “aposentadoria” e “psicólogo”. Os artigos foram organizados segundo três categorias: os que apresentavam as definições do processo de aposentadoria e suas implicações sociais e psicológicas; os que traziam exemplos de processos de preparação de aposentadoria já aplicados e os que tratavam da ação específica do psicólogo nestes contextos. Como critério de exclusão foi utilizado a data de publicação e a nacionalidade do estudo. Além das bases de dados eletrônicas, foram consultados livros publicados no Brasil que

oferecem conceitualização teórica sobre aposentadoria e PPA. Esses livros foram consultados nas bibliotecas do Centro Universitário Franciscano e da Universidade Federal de Santa Maria.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **APOSENTADORIA: ASPECTOS SOCIAIS E PSICOLÓGICOS**

O modo pelo qual o sujeito vai vivenciar a etapa referente à aposentadoria sofre influência da sua história de vida e de seu papel profissional, além de suas atitudes diante das perdas e do modo como se adapta à novas situações. Se o sujeito possuir outras maneiras de personalização além do trabalho e, se ele for capaz de integrar suas perdas, além de ajustar-se às mudanças da etapa, esta será vivenciada de maneira menos prejudicial, resultando em crescimento pessoal (SANTOS, 1990).

Os sujeitos que constroem sua identidade vinculada ao trabalho podem estar construindo uma aposentadoria difícil. Por isso, torna-se importante analisar o significado do trabalho para quem está em processo de desligamento pela aposentadoria. Para algumas pessoas o trabalho pode ser uma fonte de prazer, enquanto que para outras, é uma forma de sobrevivência. Mesmo que a profissão não tenha sido planejada, as pessoas acabam se adequando a situações cotidianas do trabalho, pois essas circunstâncias fazem parte de uma história de vida da qual o indivíduo muitas vezes não deseja se desligar (FRANÇA, 1999).

Roesler e Soares (2010) realizaram uma pesquisa com o objetivo de compreender os significados atribuídos à aposentadoria. Os resultados mostram a aposentadoria como sendo um presente, um direito, mas também desenvolve a sensação de medo, insegurança, culpa e constrangimento. Os significados da aposentadoria podem ser representados por um pêndulo: de um lado, sentimentos de premiação ou renovação e do outro, o de desespero e finitude (ZANELLI; SILVA, 1996).

Assim, evidencia-se que o afastamento da carreira profissional ocasionada pela aposentadoria gera sentimentos ambíguos que vão da crise à liberdade. No caso da crise, esta se dá pela recusa em aceitar a condição de aposentado, a qual muitas vezes está vinculada à inatividade. Na liberdade, o sujeito busca o prazer em atividades de lazer, as quais anteriormente não podiam ser realizadas em função do trabalho (SANTOS, 1990).

O trabalhador, ao longo da vida, percebe as pessoas aposentadas como um grupo “de fora”. Aos aposentados são associados diversos estereótipos, impregnados de conteúdos negativos. Não é sem motivo que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de “inativa”. Sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida. O sentimento, que é contraposto ao direito de aproveitar o tempo, é o da inutilidade (ZANELLI; SILVA, 1996).

O processo de aposentadoria representa, sob o ponto de vista psicológico e social, um momento estressante e de expectativa intensa na vida do sujeito. As mudanças decorrentes da aposentadoria requerem adaptação, a qual nem sempre é atingida pela maioria das pessoas. Quando essa adaptação

não ocorre, os resultados negativos podem ser muito sérios, manifestando-se através de depressão, isolamento, dificuldade de relacionamento com a família, entre outros (MUNIZ, 1997).

O evento da aposentadoria não afeta somente sujeito que está se aposentando, mas também atinge aqueles que convivem com ele. A dedicação quase exclusiva ao mundo do trabalho, em alguns casos, prejudica o desempenho dos demais papéis sociais, dentre os quais, o familiar. Devido ao papel de trabalhador, a vida conjugal e a convivência com os filhos, muitas vezes fica em segundo plano. Quando este sujeito, agora aposentado, retorna ao convívio do lar, pode acontecer que ele venha a estranhar ou desconhecer as pessoas de seu círculo familiar (SOARES et al., 2007).

Sabe-se que, quando o sujeito está no ambiente de trabalho, sua presença no ambiente familiar se torna consideravelmente reduzida. Na aposentadoria, o tempo para estar com a família retorna, mas esta família se modificou ao longo dos anos. É preciso que a família entenda que este sujeito também está em processo de adaptação à sua nova situação. Dessa maneira, a presença do aposentado em casa pode gerar alguns conflitos, pelo fato de a família não estar mais acostumada com essa presença de maneira prolongada. Nesse momento, é importante resgatar o significado da família, bem como haver a retomada de projetos passados desta (ZANELLI; SILVA, 1996).

De acordo com Rodrigues et. al. (2005), é provável que a maneira como cada pessoa enfrente a necessidade de reconstruir a vida, varie de indivíduo para indivíduo. Quando este se apresenta menos autoconfiante e com poucas perspectivas de planejamento de vida pós-aposentadoria, o período que antecede este momento pode vir a ser enfrentado com ansiedade e trazer desequilíbrios para o aposentado e também à estruturação de sua família.

O desligamento do trabalho em decorrência da aposentadoria pode acarretar em perdas na vida social do sujeito, afetando sua estrutura psicológica. A diminuição da renda familiar e a ansiedade gerada pela ociosidade aparecem como algumas das consequências negativas que ocorrem logo após a aposentadoria (FRANÇA, 1999).

Bitencourt et al. (2011) realizaram uma pesquisa com aposentados ou em processo de aposentadoria, na cidade de Porto Alegre. De acordo com os resultados da pesquisa, a maioria dos entrevistados não pretende continuar com a atividade laboral, o que vai de encontro com o que afirma França (2009) sobre o número crescente de aposentados que preferem continuar trabalhando, mesmo que em meio-período.

França (1999) afirma que a inatividade e a falta de perspectivas na aposentadoria podem levar o sujeito a um sentimento de depressão, além de causar doenças psicossomáticas possíveis comprometedoras de sua saúde. Desse modo, é importante o planejamento de vida, com o qual, o indivíduo poderá distribuir seu tempo da melhor maneira possível, além de enfrentar as condições frustrantes vivenciadas pelos aposentados. Sendo assim, o evento da aposentadoria vai além do simples desligamento dos vínculos com a empresa. Esse rompimento causa grande impacto na vida do sujeito, podendo variar de pessoa para pessoa, de acordo com seu contexto de vida.

## PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Da mesma forma que o indivíduo é preparado para ingressar no mercado de trabalho, é importante que haja uma preparação para o momento em que irá se desligar da instituição. O foco da preparação para aposentadoria é proporcionar ao pré-aposentado a oportunidade do planejamento, construindo assim um novo modo de regulação das relações sociais. Com a preparação para a aposentadoria, essa transição ocorre de forma gradual e consciente (SOUZA, 2008).

A preparação para a aposentadoria se faz importante pois torna possível o planejamento do tempo para que o sujeito reorganize suas experiências durante a aposentadoria. Dessa maneira, essa preparação possibilita um enfrentamento mais objetivo das condições frustrantes às quais muitos ficam expostos quando chegam na aposentadoria (ALVARENGA et al., 2009).

É interessante que o planejamento para a aposentadoria envolva assuntos referentes à estruturação da vida após a aposentadoria para torná-la mais agradável e significativa, bem como se previnam os problemas físicos ou emocionais (PAPALIA; OLDS, 2000). Com uma perspectiva semelhante, Zanelli e Silva (1996) sugerem a realização de programas que visem preparar os indivíduos para a reconstrução de suas identidades, em virtude da ruptura com o mundo do trabalho, a fim de facilitar esse processo de transição.

Dessa maneira, a preparação para a aposentadoria permite uma passagem mais tênue, oferecendo maior controle sobre a própria vida. Quando a aposentadoria chega sem ter sido planejada, podem surgir dificuldades na adaptação às novas circunstâncias, gerando dificuldade de ocupar o tempo que antes era dedicado à vida de trabalhador (KUJAWA et al., 2012). É fundamental que o planejamento englobe um olhar multidimensional, estimule a distribuição do tempo entre afetividade, família, lazer, participação na sociedade e uma atividade laborativa com tempo reduzido, podendo ser remunerada ou voluntária. Essa preparação deve ser assumida como responsabilidade individual, mas é importante que os setores da sociedade atuem como agentes facilitadores e forneçam estímulo e apoio ao trabalhador em relação ao planejamento de seu futuro (FRANÇA, 2002).

De acordo com a mesma autora, os objetivos dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) são: estimular a consciência sobre a realidade da aposentadoria, focar os ganhos a serem conquistados na recuperação de antigos projetos ou na elaboração de um novo projeto de vida, oferecendo informações pertinentes. Portanto, a finalidade do PPA é de facilitar o bem-estar dos futuros aposentados, pois enfatiza os aspectos positivos e oportuniza reflexões acerca de aspectos negativos da transição. O bem-estar dos aposentados representa, sem dúvida, um saldo positivo para toda a sociedade, pois afasta as possibilidades de doença, o que se reverterá em economia para os serviços de saúde (FRANÇA; SOARES, 2009).

Arraché (2012) realizou uma pesquisa com 32 funcionários de uma universidade pública da região Sul do Brasil em período de pré-aposentadoria. Essa pesquisa teve, como proposta, provocar re-

flexão dos servidores sobre diversos temas relacionados ao momento que estavam vivendo. Como resultado, o estudo apontou a importância do programa, considerando-o um momento agradável e que permitiu a reflexão de objetivos e metas.

O PPA deverá permitir, através da realização de exercícios e dinâmicas, o desenvolvimento da consciência e da análise da dependência do emprego de algumas pessoas e se esse vínculo tão forte foi desejado ou consequência da rotina. Nem todas as temáticas poderão ser abordadas no PPA, mas é importante trazer para debate fatos da realidade e as recentes discussões sobre as mudanças da previdência no Brasil, estimulando junto aos participantes a busca de alternativas de futuro, sejam essas em nível individual ou coletivo (FRANÇA, 2002).

Caracteriza-se como um trabalho interdisciplinar, contando com profissionais oriundos de diversos campos do conhecimento, os quais, ao abordarem o tema aposentadoria, o fazem a partir de seus referenciais específicos de conhecimento, porém de forma conjugada, procurando trabalhar as questões em suas múltiplas facetas (ZANELLI; SILVA, 1996).

Logo, o programa deve conter um módulo informativo e um módulo experiencial ou “formativo”. No módulo informativo, deverão ocorrer palestras com profissionais que trabalhem com a aposentadoria, entrevistas com aposentados bem-sucedidos, informações referentes ao bem-estar e saúde e apresentações sobre criatividade e hábitos saudáveis com psicólogos e médicos geriatras. No módulo informativo, a autora sugere que as atividades sejam complementadas pelo módulo experiencial, o qual deverá aprofundar aspectos relacionados à qualidade de vida na aposentadoria, como: planejamento financeiro a médio e a longo prazo, dieta e nutrição, relacionamento familiar e social, atividades de lazer e educacionais e atividades remuneradas ou voluntárias (FRANÇA, 2002).

No PPA também é relevante discutir a questão das escolhas profissionais realizadas ao longo da vida, pois estas aparecem como pano de fundo para se compreender como o sujeito se relaciona com suas possibilidades de futuro (FRANÇA; SOARES, 2009). O PPA deve ter início quando o indivíduo se prepara para o começo de sua trajetória como trabalhador. Desse modo seria possível despertar, precocemente, a consciência sobre o que o trabalho deveria significar na vida das pessoas, considerando os planos e as medidas que precisam ser tomadas para o futuro (FRANÇA, 2002).

Um dos pontos cruciais para o sucesso do PPA é o acompanhamento. Dessa maneira, os colaboradores devem ser acompanhados até cinco anos após sua saída. Essa avaliação deve ser periódica e prever continuidade após a aposentadoria. Para homens e mulheres, o trabalho parece ser o grande indicativo de bem-estar psicológico na aposentadoria, mas este deve ser analisado no contexto temporal do curso de vida para ambos (FRANÇA; SOARES, 2009).

Kawano et al. (2012) realizaram uma pesquisa com 10 colaboradores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos na cidade de Bauru-SP, que teve como objetivo identificar aspectos psicológicos, sociais e empresariais. No estudo, os autores buscaram, com os colaboradores, fomentar questões referentes à participação do psicólogo no PPA. Em relação ao PPA, todos entrevistados

apresentaram uma visão positiva sobre o programa, ressaltando que deveria haver uma continuidade. O autor pontua sobre a necessidade da participação efetiva de um profissional da psicologia nos programas realizados, pois na maioria das vezes, foi chamado um profissional da organização que não participava diretamente do projeto, além da contratação de pessoal terceirizado.

## O PSICÓLOGO NO CONTEXTO DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

O papel do psicólogo, diante dos trabalhadores que irão se aposentar, deverá ser o de estimular o autoconhecimento, de maneira a fazer com que os sujeitos percebam suas qualidades e habilidades fora da organização, agindo de maneira a facilitar o processo de escolhas dos futuros aposentados. O desenvolvimento de um programa semelhante ao PPA pode ser um dos papéis do profissional da psicologia, cuja função é auxiliar para que o ambiente de trabalho seja cada vez mais saudável, incluindo também o pós-trabalho (NOBI; FURIATI, 2010). O profissional da Psicologia deverá valorizar o indivíduo que irá vivenciar essa etapa, através de alternativas saudáveis relacionadas a projetos de vida, que vão além das representações do mundo do trabalho (COSTA; SOARES, 2009).

O psicólogo, ao investir na construção de ações de qualidade de vida nos programas de reflexão e preparação para aposentadoria (PRPA) das empresas, estará colaborando na implementação de políticas que contribuam para o bem-estar psíquico do trabalhador, exercitando a dimensão política e educativa de sua profissão. Esse profissional também poderá investigar junto aos trabalhadores o significado da aposentadoria, com o intuito de construir novos conhecimentos e pesquisas. Da mesma maneira que o PPA, o PRPA, apesar do nome diferente, tem o objetivo de construir um espaço, em que possam ser trabalhadas maneiras de enfrentar essa nova etapa com melhores condições e com maior segurança, possibilitando ao indivíduo melhor qualidade de vida. Como profissional da saúde, o psicólogo organizacional e do trabalho, em equipe multiprofissional, pode propor políticas organizacionais que contribuam para a promoção da qualidade de vida do trabalhador relacionada à sua subjetividade (RODRIGUES et al., 2005).

Nesse viés é de extrema importância pensar em ações para os indivíduos que estão próximos à aposentadoria no contexto organizacional, no qual o psicólogo possa propor políticas organizacionais e ações preventivas que contribuam para a saúde do trabalhador. Dessa maneira, o suporte oferecido pelo psicólogo se faz importante para o enfrentamento dos conflitos desse indivíduo em processo de reorganização psíquica e afetiva (TRAESEL; BARBOSA, 2013).

Como uma maneira de exemplificar esse trabalho, pode-se citar o envolvimento de psicólogos da área de Orientação Profissional (OP) na realização de orientação grupal para a aposentadoria. A OP é um campo de atuação em psicologia, vinculada à psicologia da educação e à psicologia do trabalho e sua proposta é semelhante à do PPA, embora possuam técnicas de acompanhamento psicológico características da orientação profissional. A proposta de trabalho neste contexto refere-se à

um acompanhamento ao longo da carreira dos sujeitos, incluindo envolvimento sócio organizacional, atuando na orientação de grupos que conversam sobre os significados do trabalho. O psicólogo, em especial com formação em orientação profissional, pode auxiliar na realização desse tipo de acompanhamento ao longo da carreira dos sujeitos (COSTA; SOARES, 2009).

De acordo com Lisboa (1998), a orientação profissional é um recurso facilitador no momento da escolha de uma ocupação ou reocupação. O trabalho da OP é de facilitar as escolhas, permitindo um trabalho que relacione as dificuldades singulares desse indivíduo em qualquer momento da sua vida, passando pelas escolhas profissionais até o desligamento do mercado de trabalho. O orientador deve procurar contribuir na reflexão sobre o projeto de vida profissional e pessoal e, a partir dessa reflexão, buscar novos caminhos, auxiliando os sujeitos a conhecerem a si mesmos. O orientador deverá usar da sua capacidade de compreender o grupo, de acordo com suas necessidades específicas. Muitas vezes o grupo assinala o que está precisando naquele momento, portanto o orientador deve ser capaz de diagnosticar cada momento do grupo, a fim de poder responder as suas necessidades (SOARES, 2002).

Por esses aspectos, considera-se importante que ocorra a reflexão sobre como o indivíduo pretende se desenvolver na fase de aposentadoria. Nesse contexto, a contribuição da Psicologia é significativa na criação de programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho, para que, ao aposentar-se, o funcionário sinta-se bem emocionalmente (VITORINO, 2011).

A transição à aposentadoria pode ser facilitada quando se promovem situações ou vivências grupais dentro do próprio contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda possui seu papel profissional e executa as atividades de seu trabalho. Dessa maneira se evita o rompimento brusco e repentino da rotina, que é o responsável pelo início de desajustes nas várias esferas da vida pessoal (ZANELLI; SILVA, 1996).

Vitorino (2011) realizou um estudo com o objetivo orientar e capacitar 30 colaboradores que se encontram na pré-aposentadoria, propiciando-lhes um desligamento da instituição de forma saudável. O autor realizou um curso, em cinco encontros, nos quais foram debatidos assuntos referentes à pré-aposentadoria, como por exemplo, projetos de vida e dinâmica familiar após a aposentadoria, sexualidade, mesa-redonda com depoimento de funcionários aposentados, além de assuntos sobre a elaboração do luto, processo de aposentadoria, saúde, alimentação, etc. Como resultado, o autor afirma, com clareza, sobre o processo transformador em relação à subjetividade desses trabalhadores.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Segundo os referenciais levantados no estudo, pode-se observar que o período que antecede a aposentadoria é vivido com intensa expectativa. Os sentimentos do pré-aposentado variam de acordo com o contexto de cada sujeito e, geralmente, ocorre uma oscilação entre a sensação de insegurança

em relação ao futuro e a satisfação de finalizar uma etapa. O modo como os sujeitos vivenciam esta etapa irá depender de sua relação com as perdas e a adaptação a diferentes situações do cotidiano.

Geralmente o PPA possui equipe de trabalho interdisciplinar, porém, em poucos dos estudos afirma-se a participação efetiva do profissional da psicologia nestas equipes. O psicólogo pode atuar nas organizações orientando sobre os recursos disponíveis para o planejamento da aposentadoria, levando em consideração a tomada de consciência do sujeito a partir de suas vivências pessoais. Dessa maneira, é importante valorizar este indivíduo além do mundo do trabalho, fazendo-o ter consciência de suas qualidades e habilidades para a prospecção de atividades futuras. Além disso, o psicólogo pode auxiliar o pré-aposentado e sua família a resgatarem os laços afetivos, dos quais podem ter se distanciado, devido ao tempo que a pessoa disponibilizou ao trabalho durante sua vida.

Com base nas leituras realizadas foi possível perceber que, tanto o setor público quanto o setor privado, investem pouco no PPA ou em algum programa semelhante. Mediante o crescente envelhecimento populacional brasileiro cabem a discussão, o estudo e a implementação do PPA na esfera das políticas públicas de prevenção e promoção da saúde mental. Durante o período de vulnerabilidade no qual o pré-aposentado se encontra, o PPA surge como fator protetivo para os transtornos psicológicos que possam surgir resultantes de uma aposentadoria brusca.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, L. N. et al. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Rev. Escola de enfermagem**, USP, v. 43, n. 4, p. 769-802, 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/AmVzHe>>. Acesso em: 07 ago. 2014.

ARRACHÉ, E. M. **Qualidade de vida e expectativas com a pré-aposentadoria em servidores da UFRGS**. 2012. 20f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Qualidade de Vida e Envelhecimento) - Escola Superior de Educação Física. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/MgvkJB>>. Acesso em: 02 out. 2014.

BITENCOURT, B. M. et al. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 29-53, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/oTbB1G>>. Acesso em: 10 out. 2014.

BRASIL. **Lei nº 8842 de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República Federativa do Brasil, 1994. Disponível em: <<https://goo.gl/LxkXm0>>. Acesso em: 22 ago. 2014.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências, Brasília, DF: Presidência da República Federativa do Brasil, 2003. Disponível em: <<https://goo.gl/E7nQPD>>. Acesso em: 22 ago. 2014.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação Psicológica para a Aposentadoria. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 97-108, 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/EyZgyj>>. Acesso em: 19 set. 2014.

FRANÇA, L. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, R. (Org.). **Terceira Idade: Alternativas para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro: Editora Relume Dumará/UnATI, 1999. Disponível em: <<https://goo.gl/QxvtwH>>. Acesso em: 02 set. 2014.

FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade - um manual para facilitadores em programas de educação para aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro/CRDE UnATI UERJ, 2002, p. 01-61. Disponível em: <<https://goo.gl/hEEbXc>>. Acesso em: 17 ago. 2014.

FRANÇA, L. H. F. P. Influências sociais nas atitudes dos ‘Top’ executivos em face da Aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 17-35, 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/23XjKT>>. Acesso em: 20 out. 2014.

FRANÇA, L. H.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicol. cienc. Prof**, Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/44EsMv>>. Acesso em: 03 ago. 2014.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KAWANO, C. M. I. et al. Programa de Preparação para a aposentadoria (PPA) sob o ponto de vista psicológico, social e empresarial. **Revista Científica do Unisalesiano**, Lins - SP, v. 3, n. 7, p. 354-364, 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/J2bzvP>>. Acesso em: 13 set. 2014.

KUJAWA, C. M. I. et al. Consideração sobre o idoso aposentado: uma intervenção da Terapia Cognitivo-Comportamental como instrumento de preparação à aposentadoria. **RBCEH**, Passo Fundo, v. 9, n. 1, p. 90-101, 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/mgvpSQ>>. Acesso em: 17 ago. 2014.

LISBOA, M. D. O papel do orientador profissional: orientando para as novas relações de trabalho. **Rev. ABOP**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, p. 55-63, 1998. Disponível em: <<https://goo.gl/TK0GiE>>. Acesso em: 14 out. 2014.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal - RN, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1997. Disponível em: <<https://goo.gl/FDLrbE>>. Acesso em: 25 out. 2014.

NOBI, P. M.; FURIATI, A. Preparação para a aposentadoria e o papel dos psicólogos nas organizações. **Revista de Psicologia**, v. 2, p. 01-03, 2010. Disponível em: <<https://goo.gl/YZJI3T>>. Acesso em: 17 out. 2014.

PAPALIA, D. E.; OLDS, S. W. **Desenvolvimento físico e cognitivo na terceira idade**. 7. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

RODRIGUES, M. et al. A preparação para a Aposentadoria: O papel do Psicólogo frente essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 1, p. 53-62, 2005. Disponível em: <<https://goo.gl/LXOfyL>>. Acesso em: 23 ago. 2014.

ROESLER, V.; SOARES, D. H. P. O que é aposentadoria? Morte social, culpa e constrangimento ou dever cumprido, prazer e liberdade. In: I JORNADA INTERNACIONAL DE PRÁTICAS CLÍNICAS NO CAMPO SOCIAL, 2010, Maringá. **Anais...** Maringá, Editora da Universidade de Maringá, v. 1, p. 01-10, 2010. Disponível em: <<https://goo.gl/cYJGGf>>. Acesso em: 13 set. 2014.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SOARES, D. H. P. **Escolha profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

SOARES, D. H. P. et. al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estud. interdiscip. envelhec.**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/6ctiZy>>. Acesso em: 10 ago. 2014.

SOUZA, A. J. S. S. **Criação e Implantação do programa de preparação para aposentadoria dos servidores do TJRO**. Fundação Getúlio Vargas, p. 01-100, 2008. Disponível em: <<https://goo.gl/mWwDuJ>>. Acesso em: 04 ago. 2014.

TRAESEL, E. S.; BARBOSA, T. M. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 215-234, 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/H29d94>>. Acesso em: 12 ago. 2014.

VITORINO, J. L. Vou-me aposentar, e agora? Papel do psicólogo frente ao desafio de desenvolver uma formação de preparação para aposentadoria - estudo de caso. **Psicologia. Pt**, p. 01-18, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/AawuXL>>. Acesso em: 09 out. 2014.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.