Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

OPEN ACCESS

doi.org/10.51891/rease.v12i11.32310

# A PSICOLOGIA E O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

## PSYCHOLOGY AND THE RETIREMENT PREPARATION PROGRAM

## LA PSICOLOGÍA Y EL PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

**Franciele Engelmann**[1]
**Lucas de Lima**[2]
**Djeisci Monique Maldaner**[3]

RESUMO: Este artigo tem como objetivo compreender a atuação do(a) psicólogo(a) no contexto do Programa de Preparação para Aposentadoria (P.P.A.), considerando os aspectos emocionais, sociais e subjetivos envolvidos no processo de transição para a aposentadoria. A pesquisa, de natureza qualitativa e caráter exploratório, foi conduzida por meio de levantamento bibliográfico, abordando aspectos financeiros, gestão do tempo livre, redes de apoio e ressignificação da identidade. A atuação do(a) psicólogo(a) é discutida à luz dos documentos que orientam a profissão, evidenciando seu papel no cuidado psicossocial, na escuta qualificada e na promoção do envelhecimento ativo. Conjectura-se que a implantação do programa pode trazer benefícios tanto para os indivíduos, proporcionando uma transição mais tranquila, quanto para as organizações, ao favorecer ambientes de trabalho mais saudáveis e trabalhadores mais satisfeitos. Os resultados evidenciam que, embora ainda pouco explorado, o P.P.A. apresenta potencial como estratégia de cuidado ao trabalhador, contribuindo para promover um envelhecimento ativo e uma melhor qualidade de vida após o encerramento da carreira profissional.



**Palavras-chave:** Programa de preparação para aposentadoria. Planejamento. Psicologia.

ABSTRACT: This paper explores the role of psychologists in the context of Retirement Preparation Programs (RPPs), with a focus on the emotional, social, and subjective dimensions of the retirement transition. Employing a qualitative and exploratory approach through a comprehensive literature review, the study also examines financial planning, the use of free time, support networks, and the redefinition of personal identity. The psychologist's role is analyzed in alignment with professional guidelines, highlighting contributions to psychosocial support, active listening, and the promotion of healthy aging. Findings suggest that implementing such programs can offer significant benefits, facilitating smoother transitions for individuals and fostering healthier, more supportive workplace environments. Although still an emerging field, the RPP framework holds promise as a strategic approach to worker well-being and to enhancing post-retirement quality of life.

**Keywords:** Retirement preparation program. Retirement planning. Psychology.

[1] Psicóloga pela UFPR; mestra e doutora em Família na Sociedade Contemporânea, pela UCSAL – Universidade Católica do Salvador – BA. Docente do curso de Psicologia da Instituição de Ensino Superior de Marechal Cândido Rondon – ISEPE Rondon.
[2] Psicólogo pela PUC/PR, mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela PUC/PR, doutorando em Administração pela PUC/PR.
[3] Psicóloga pela Faculdade Isepe Rondon.

RESUMEN: Este artículo tiene como objetivo comprender la actuación del psicólogo o psicóloga en el contexto del Programa de Preparación para la Jubilación (P.P.A.), considerando los aspectos emocionales, sociales y subjetivos involucrados en el proceso de transición hacia la jubilación. La investigación, de naturaleza cualitativa y carácter exploratorio, se llevó a cabo mediante una revisión bibliográfica que aborda aspectos financieros, la gestión del tiempo libre, las redes de apoyo y la resignificación de la identidad. La labor del psicólogo o psicóloga se analiza a la luz de los documentos que orientan la profesión, poniendo de relieve su papel en el cuidado psicosocial, la escucha cualificada y la promoción del envejecimiento activo. Se plantea que la implementación de este programa puede reportar beneficios tanto para los individuos —al facilitar una transición más tranquila— como para las organizaciones, al favorecer entornos laborales más saludables y trabajadores más satisfechos. Los resultados indican que, si bien es un ámbito aún poco explorado, el P.P.A. posee potencial como estrategia de cuidado del trabajador, contribuyendo a promover un envejecimiento activo y una mejor calidad de vida tras la finalización de la carrera profesional.

**Palabras clave:** Programa de preparación para la jubilación. Planificación. Psicología.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é fundamental para o desenvolvimento do sujeito. É nele que fortalecemos diferentes habilidades sociais e a falta desta vivência pode ocasionar diferentes sofrimentos psicológicos. Nesta perspectiva, a transição para a aposentadoria é um momento importante na vida de qualquer trabalhador. Contudo, muitos indivíduos enfrentam desafios emocionais, sociais e financeiros durante esse processo de mudança significativa, o que, muitas vezes, dificulta uma vivência positiva da aposentadoria. Logo, a ausência de estratégias para lidar com essas mudanças pode desencadear diversos quadros de sofrimentos. Sendo assim, torna-se importante refletir sobre a importância de programas que apoiem esse processo de transição na vida do trabalhador.



Os programas de preparação para aposentadoria (P.P.A.) surgem como uma ferramenta de planejamento de intervenção psicossocial, direcionada à promoção de qualidade de vida dos trabalhadores que estão neste processo de transição. Conforme Zanelli *et al.* (2010), compreender os benefícios e impactos dessas iniciativas de implementação do programa de preparação para aposentadoria pode ajudar as empresas a criarem ambientes de trabalho mais saudáveis e apoiadores, promovendo uma transição mais tranquila e satisfatória para a aposentadoria de seus funcionários.

A atuação do(a) psicólogo(a) neste cenário é fundamental, considerando que poderá auxiliar os trabalhadores na elaboração de sentimentos e na mediação de conflitos relacionados ao desligamento do trabalho, favorecendo a construção de um novo olhar sobre a aposentadoria, marcado pela continuidade da existência do sujeito como ser ativo e no redirecionamento de propósitos. De acordo com Nobi e Furiati (2010), a conduta do profissional, não se limita apenas

ao apoio emocional, mas também se estende ao desenvolvimento e conhecimento de novas habilidades de enfrentamento e ampliação de repertório de atividades, contribuindo para a manutenção da saúde mental e da qualidade de vida na aposentadoria.

O objetivo deste estudo é demonstrar a relevância e a viabilidade do papel do(a) psicólogo(a) no contexto do programa de preparação para a aposentadoria. Para responder a esse objetivo, buscar-se-á ao longo deste artigo, descrever o Programa de Preparação para Aposentadoria, apresentar as consequências que esse programa pode trazer aos trabalhadores, e, compreender a atuação do(a) psicólogo(a) no contexto do Programa de Preparação para Aposentadoria.

A seguir, apresentamos a revisão de literatura que discute aspectos relacionados ao trabalho do sujeito nas organizações, características do Programa de Preparação para Aposentadoria, e, possíveis ações da Psicologia no contexto deste Programa.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 Os impactos psicológicos na transição do trabalho para a aposentadoria

É pertinente compreendermos os significados que o trabalho tem para o ser humano. O trabalho compreende diferentes cenários, nos quais são executadas atividades pelo ser humano com o objetivo de alcançar uma utilidade. De um modo geral, o trabalho pode ser entendido como todo "esforço do ser humano, físico ou psíquico, ao intervir em seu ambiente com a finalidade de transformar, incluindo atividades como lazer e outras de natureza não remunerada" (Zanelli *et al.*, 2010, p. 21). Entende-se que o trabalho, sem dúvida, passou a ser o principal meio de vínculo social, preenchendo funções importantes na vida do sujeito e promovendo a interação.



O trabalho exerce grande importância para a vida do ser humano, sendo vigorosa a segurança de sustento e de posição social. A falta dele ou até mesmo o conhecimento de que um dia, devido ao ciclo natural da vida, ocorra a perda ou desligamento do emprego, geram sofrimento psíquico, pois ameaçam a vida de forma integral do trabalhador e de sua família (Dias, 2001).

Os impactos psicológicos da aposentadoria acontecem, devido à conexão presente entre trabalho e reconhecimento. Com o término do exercício da vida profissional, muitos outros aspectos acabam por extinguir-se como a referência na profissão, o comprometimento com metas e horários, a vida social, o reconhecimento da sociedade, enfim o ser "útil". Essa transição,

período de aposentadoria, pode ser caracterizado como um momento de reestruturação de atividades e valores. Por outro lado, este momento não é a causa de todos os problemas ocorridos, no entanto é o período de transformação em um momento crucial na vida das pessoas: o envelhecimento. Tal fenômeno é inevitável, por este motivo gera questionamento e angústia sobre o fim da existência. Ou seja, aposentadoria e velhice estão relacionadas e muitos julgam ser o mesmo fenômeno (Romanini *et al.*, 2004).

É notório, na atualidade e para a sobrevivência do ser humano, segundo Zanelli *et al.* (2010), que o trabalho e toda a rotina que o integra abrange um espaço significativo na vida das pessoas, representando um apoio social, de produtividade e qualidade. Quando há a ruptura de vínculos do empregado com o trabalho, alguns sentimentos podem resultar na busca de outras circunstâncias de abrigo, como por exemplo: frustração, dores existenciais, abuso de ingestão de álcool e drogas. No entanto, para outras pessoas, os sentimentos decorrentes desta transição podem ser opostos como, por exemplo: liberdade, felicidade, harmonia (Zanelli *et al.*, 2010).

Diante disso, conforme Zanelli *et al.* (2010, p. 36) "esse momento da aposentadoria é um período de reflexão e de redefinição de prioridades" em ambas as situações. No período da transição, é normal cada pessoa expressar diferentes sentimentos, porém os sentimentos que mais se acentuam se referem à frustração e à inutilidade, pois a pessoa acredita que com a saída do trabalho há uma perda de lugar no meio produtivo, gerando uma mudança no equilíbrio psíquico e na identidade do sujeito (Murta *et al.*, 2014).



Sabe-se que estes sentimentos negativos citados anteriormente, referem-se ao processo de afastamento do empregado do espaço laboral, de modo temporário ou definitivo e por qualquer motivo, geram um efeito que pode ocasionar diferentes limitações na vida deste trabalhador, sejam elas sociais, familiares como também em atividades da vida diária. Desse modo, os suportes sociais, educacionais e de saúde são necessários para o seu reequilíbrio, principalmente o apoio psicológico, que nessa alteração e nas demais situações enfrentadas durante a fase de desligamento por aposentadoria tem se mostrado importante (Miranda *et al.*, 2009).

Para Bittencourt *et al.* (2011), é importante que a aposentadoria seja enaltecida como um momento que o empregado deixa de ter uma rotina de trabalho com horários pré-fixados cotidianamente. Destaca ainda que é significativo considerar a influência que esta flexibilidade de horários pode causar na estrutura psíquica dos trabalhadores, bem como as consequências na vida dos mesmos. Apesar da aposentadoria ser representada como liberdade, grande parte dos

trabalhadores, ao se avistarem nessa condição, não sabem como ocupar o tempo livre de que dispõem, resultando no sujeito efeitos negativos diante desta situação (Novo; Fôlha, 2010).

Embora a aposentadoria possa ser vivenciada mediante diferentes sentimentos, é importante que as pessoas sejam orientadas a observar os aspectos positivos que esta fase possui, tais como: liberdade na rotina, direito ao descanso, tempo livre, mais oportunidades junto à família e amigos. Tudo isso se mostra de forma positiva, tendo em vista uma melhor qualidade de vida (Panozzo; Monteiro, 2013). Acredita-se que quando este momento é planejado e orientado de forma gradativa, os impactos negativos são reduzidos.

Deste modo, um planejamento refere-se a um preparo à aposentadoria. Segundo Novo e Fôlha (2010, p. 4) "é importante que se possa compreender e orientar essas mudanças de maneira positiva para que se possam ser superados os receios de se construir uma aposentadoria digna", uma vez que, conforme já mencionado ao longo deste referencial, nos morosos anos de trabalho, proporcionam-se vínculos e afetos, dos quais quando há um distanciamento e rompimento, pode-se gerar um desequilíbrio emocional no trabalhador, dificultando a vivência da transição à aposentadoria.

É fundamental considerar também os aspectos econômicos envolvidos no processo da aposentadoria, já que muitas pessoas, mesmo tendo cumprido o tempo necessário para se aposentar, enfrentam dificuldades em manter-se apenas com o valor recebido nesse período. Neste sentido, de acordo com França (2008), é considerável o número de aposentados que estão retornando ao mercado de trabalho e as razões para isso acontecer, sejam elas por necessidades financeiras, sejam por busca de bem-estar, manifestam que a aposentadoria deixou de ser uma retirada definitiva na vida laboral. Portanto, embora a aposentadoria não seja, por si só, a origem dos diversos desafios enfrentados nessa fase da vida, ela retrata um ponto de virada importante. Nessa etapa, é importante que a pessoa descubra e conheça suas habilidades, propósitos, adaptação a nova rotina, para que possa superar obstáculos e garantir uma transição saudável.



Nesse sentido, a adaptação à aposentadoria depende de diversos fatores. Na perspectiva psicossocial, é essencial que sejam consideradas as atitudes dos trabalhadores diante das perdas e dos ganhos que fazem parte desta transição, de modo que os ganhos sejam reforçados e as consequências das perdas sejam contornadas por meio de planejamento (França, 2004).

## 2.2 O programa de preparação para aposentadoria

O Programa de Preparação para Aposentadoria (P.P.A.) busca realizar ações que contornem sentimentos negativos nesta fase. O P. P. A. surgiu no final dos anos de 1980, e ainda é considerado jovem dentro das organizações. Pinto e Alves (2014) afirmam que as atividades desenvolvidas no programa se direcionam a um planejamento de modo mais assertivo nesta transição e adaptação a este novo momento da vida e carreira, desenvolvendo aspectos ligados a identidade dos empregados participantes, aos impactos psicossociais e financeiros que podem surgir durante este processo. De modo geral, a palavra preparação evidencia o sentido de um caminho que já se encontra delineado (Zanelli *et al.*, 2010).

No que diz respeito aos objetivos do projeto, implementar um programa com tais propósitos é ter claro que ele

Consiste na busca de novas áreas de interesse para o aposentado, incentivando-o a descoberta de potencialidades e prevenção de conflitos que possam emergir. Por fim, também agregamos o sentido de ensinar que as possibilidades de ação na vida não se esgotam com a consolidação de aposentadoria (Zanelli *et al.*, 2010, p. 43).

Esse processo de orientação, de acordo com Zanelli *et al.* (2010), deve acontecer de modo autêntico, isto é, deve contar com a ajuda útil de várias pessoas capacitadas para tal, orientando outras, para que possam delinear sobre seus problemas resoluções mais assertivas, tornar situações mais agradáveis e produtivas, e o essencial, contribuir para que os participantes encontrem por conta própria resoluções para seus problemas, sentindo-se corresponsáveis por este processo, que compreende a busca por uma aposentadoria com qualidade de vida psíquica, física e social. Em síntese, o programa aspira o incentivo e a descoberta de uma perspectiva de potencialidades e oportunidades até então adormecidas para o empregado.



A organização do programa de preparação para aposentadoria possui como pressuposto um aconselhamento aos trabalhadores para este novo momento em suas vidas. Estar preparado, significa ter um planejamento pós-carreira que inclui uma vida com bom relacionamento social, familiar, preocupando-se com sua saúde física, mental e financeira. Conforme autores como Zanelli *et al.* (2010), os principais fatores a serem considerados para a realização do programa se referem aos aspectos que serão abordados a seguir.

### 2.2.1 Saúde mental

Dialogar sobre saúde e qualidade de vida significa entrar no domínio de um assunto atual e importante, porém, bastante subjetivo. Isto é, cada um compreende à sua maneira o que é ter qualidade de vida, por meio de suas crenças e valores. Apesar disso, é válido destacar que a saúde é essencial para o desenvolvimento pleno do ser humano, é uma dimensão tão fundamental que torna a saúde um direito de todos (Brasil, 1988).

Apresentar uma saúde física e psíquica de qualidade não diz respeito somente aos cuidados que a pessoa tem com ela mesma, ou seja, de acordo com Zanelli (2017), não é suficiente cuidar apenas de si mesmo, é fundamental que a pessoa se atente ao coletivo para que sua saúde esteja boa, pois nós, enquanto seres humanos, necessitamos do coletivo para a sobrevivência. A transição à aposentadoria e o futuro desligamento da empresa como um processo de adaptação adquire influências do ambiente psicossocial.

Conforme alguns estudos e que vão ao encontro do que já foi apresentado anteriormente (França 2018), um dos principais motivos de os idosos seguirem trabalhando, é a necessidade de se sentirem produtivos e, em seguida, a necessidade de realização pessoal e de convivência com outras pessoas. Neste sentido, é importante pensar em ações direcionadas à qualidade de vida do aposentado, compreendendo o que significa para um indivíduo se aposentar, qual o significado desse processo em sua vida, visto que, conforme já mencionado anteriormente, a aposentadoria se constitui numa etapa de transição que pode significar uma ameaça ao seu equilíbrio psíquico, ameaçando a sua identidade como pessoa e como ser social.



É importante considerarmos que para a Organização Mundial da Saúde – OMS, a saúde mental é uma condição de bem-estar no qual o sujeito é capaz de usar suas próprias habilidades, reestabelecendo-se diante do estresse diário, sendo produtivo e criativo dentro da sociedade. Logo, a qualidade de vida do aposentado pode ser preparada enquanto ainda está na fase ativa do trabalho. Neste contexto, se insere o trabalho do profissional de recursos humanos: espera-se que o psicólogo auxilie a empresa a pensar em estratégias de trabalho que têm como objetivo a promoção da qualidade de vida dos trabalhadores (Rodrigues *et al.*, 2005).

No que diz respeito à saúde mental, é relevante mencionar os benefícios que a atividade física proporciona. Conforme Perigolo *et al.* (2019), ela possibilita aspectos terapêuticos e preventivos em nível psicopatológico, é um modo de possibilitar a diminuição de sintomas ansiosos, bem como a melhora da autoestima e da cognição. Acresce-se que contribui para melhorias em funções como a memória, aprendizagem e produtividade, atuando também como

mecanismo de resposta satisfatória na diminuição do stress, da tensão e dos distúrbios do sono. Devido a longas horas de serviço e tempo escasso de lazer, observa-se um aumento dos níveis de transtornos psicológicos nos trabalhadores e a atividade física pode ser uma aliada na redução de alguns impactos psicológicos.

Compreender e trabalhar aspectos relacionados à saúde mental nos empregados é de acordo com Szasz (1973), possibilitar, por meio do espaço da palavra, a manifestação dos trabalhadores que necessitam compartilhar sentimentos que influenciam na vivência do seu dia a dia e que possam vir a se acentuar no momento em que será necessário se desligar da empresa. Afinal, o bem-estar do aposentado é fundamental para a sociedade, visto que evita o adoecimento desta população, ocasionando outros impasses econômicos para a economia social (Pinto *et al.*, 2019).

### 2.2.2 Família

Pensar no contexto familiar e suas relações também são fundamentais a partir do desenrolar desta nova etapa de existência do trabalhador, a aposentadoria. Com o passar dos anos, o trabalho e as atividades exercidas fora do contexto familiar acabam tomando a maior parte do tempo dos trabalhadores, logo as inserções no contexto familiar acabam diminuindo, nem sempre sendo perceptíveis estas reduções, acreditando que tal fato seja necessário para a garantia de bem-estar e sobrevivência de todos (Zanelli *et al.*, 2010).



A adaptação à aposentadoria depende de diversos fatores, dentre eles, retornar e estar por mais tempo no contexto familiar. Esse ambiente é aquele no qual estabelecemos nossos primeiros vínculos como seres humanos, e torna-se fundamental a participação destas pessoas no processo de orientação e adaptação a esta nova fase da vida chamada aposentadoria. Compreender as transformações que ocorrem no sistema familiar no processo de aposentadoria é fundamental para que o retorno com mais disponibilidade para este local aconteça de forma equilibrada (Zanelli, 2017).

Compreende-se que após o desligamento da empresa, por aposentadoria, há para alguns uma diminuição da rede social e de lazer, tornando-se mais ativos os vínculos e relações familiares. Por esse motivo é importante que as relações com os cônjuges, filhos e netos sejam saudáveis, pois são compreendidas como de grande valia e como principais fontes de prazer do sujeito ao lado do trabalho (Antunes; Moré, 2014). Este retorno oportuniza ao aposentado um contato com as gerações mais novas: muitos terão a oportunidade de estar mais presente na vida

dos netos, já que na de seus filhos isso não foi possível, devido a rotina de trabalho. Estar presente pode se constituir em uma possibilidade de sentir-se útil. Antunes e Moré (2014), referem que a presença da família é fundamental quando consideramos as mudanças que acontecem em razão da efetivação da aposentadoria, seja nos papéis cumpridos nesse contexto, seja na identidade do indivíduo.

### 2.2.3 Lazer, social

De acordo com Zanelli *et al.* (2010) há diversas perspectivas no que diz respeito ao lazer e à vida social do sujeito, ambas estão relacionadas a escolha e qualidade de vida de cada um e isso acontece conforme suas metas, contextos culturais, perspectiva de vida, isto é, o nível de satisfação com a sua própria vida. Os cuidados com a saúde física e mental na vida, tidos durante a fase ativa da vida devem ser continuados na aposentadoria, pois neste momento, se espera que haja mais flexibilidade de horários, o que pode ser ideal para experimentar os prazeres proporcionados pelo lazer.

Neste sentido, segundo Zanelli *et al.* (2010, p. 99) "os instantes agradáveis proporcionados pelos diversos tipos de lazer podem levar a recuperar o gosto pela diversão, pelas brincadeiras, e outras formas lúdicas de gozar a vida". Resgatar tais momentos e desfrutá-los é de grande relevância na vida do aposentado, pois compreende-se que tais aspectos, para muitos, foram negligenciados pelo dia a dia do trabalho e agora o sujeito possui a oportunidade de os realizar.



De modo geral, desfrutar do tempo durante a aposentadoria é permitir que alguns compromissos, como o cumprimento de metas e horários, deixem de fazer parte da rotina. Mas, outras atividades consideradas sem esforços e agradáveis continuam presentes. Falar de aposentadoria pode remeter ainda, à associação de que é necessário manter-se ativo, como forma de prevenir a inutilidade e a ociosidade. No entanto, quando essa preocupação é intensa, pode levar ao desperdício de oportunidades de se engajar em práticas que nos fazem bem, tanto física, mental e socialmente (Zanelli *et al.*, 2010).

Em suma, a curiosidade, o aprendizado, passeios, produtividade, dedicação às artes e o trabalho voluntariado são possibilidades que facilitam ampliar as interações e redes sociais durante a aposentadoria. Assim, quando estas situações são vivenciadas, "o bem-estar psicológico e social derivado do convívio saudável favorece a capacidade funcional e dá suporte a saúde" (Zanelli *et al.*, 2017, p. 40).

Para essa finalidade é que se inclui no programa aspectos relacionados aos momentos de lazer e vida social, para que os aposentados possam desfrutar de momentos que possivelmente não sejam tão importantes em sua vida, mas que são essenciais para sua vida psíquica e física.

### 2.2.4 Financeiro

Segundo a Estratégia Nacional de Educação Financeira (ENEF, 2017), entender sobre a educação financeira, é um processo no qual os indivíduos ampliam a sua compreensão em relação ao dinheiro e produtos financeiros por meio de informação, formação e orientação, isto é, ensina-se ao indivíduo a lidar com o dinheiro, que por si é um bem escasso, e que em determinados momentos de sua vida pode apresentar-se em falta.

Logo, planejar-se financeiramente pode prevenir vários conflitos e desiquilíbrios, seja por motivos de saúde, seja por imprevistos, contribuindo para aposentar-se. A questão financeira tem muita importância neste momento da aposentadoria, visto que em muitas situações a decisão de se aposentar e se desligar da empresa tende a ser tardada por motivos associados a preocupação com as poucas condições financeiras e a dificuldade em lidar com pouco dinheiro (Zanelli *et al.*, 2010).



No desenvolvimento do programa de preparação para aposentadoria, abordar aspectos relacionados a educação financeira não se refere apenas a economizar, diminuir despesas e, se possível, acumular dinheiro. Busca-se uma melhor qualidade de vida atual e futura, garantindo uma segurança material necessária como também estar organizado caso aconteça algum imprevisto (Zanelli *et al.*, 2010).

Planejar-se financeiramente para o momento de aposentar-se poderá fazer muita diferença no cuidado de uma vida estável, como também atentar-se aos orçamentos e gastos desnecessários haja vista que as entradas mensais podem diminuir. No entanto, é válido destacar que o planejamento não significa rigidez e inflexibilidade, mas controle em prol da qualidade de vida desejada por cada um (Zanelli, 2017). Ainda no que diz respeito ao planejamento financeiro, podemos elencar aqui alternativas empreendedoras, um trabalho complementar, investimentos seguros e diversificados que também incrementam a renda mensal.

### 2.2.5 Participação em programa de aposentadoria P.P.A.

Com a proximidade da aposentadoria, muitos trabalhadores transitam neste cenário que envolve não somente a mudança de rotina, mas também desafios emocionais, sociais e pessoais. Neste contexto, torna-se importante oferecer suporte aos trabalhadores para que este momento possa ser preparado e vivenciado com bem-estar e autonomia. Considerando o exposto, a participação em programas institucionais voltados para este fim favorece significativamente para o planejamento do futuro, contribuindo para o enfrentamento das transformações que acompanha este momento.

O Programa de Preparação para Aposentadoria tem a finalidade de desenvolver e possibilitar ao empregado orientações para lidar com as mudanças e desafios enfrentados durante esta etapa de sua carreira, por meio de um planejamento que busca oportunizar aos participantes o despertar de novas possibilidades e recomeços otimizando sua própria vida (França *et al.*, 2014). Neste sentido, estabelecer uma programação para um projeto de vida é fundamental para que este empregado possa viver este momento de forma segura e saudável.

O programa busca também desmistificar ideias e concepções distorcidas que se possa ter diante da ruptura com o mundo do trabalho (Zanelli *et al.*, 2010). Assim, para planejar o programa é interessante conhecer a organização e a motivação de seus empregados em participar deste projeto, para que as orientações sejam pontuais a este público. E na sequência, englobar diferentes temas e recursos, que buscam promover a reflexão e análise de aspectos do contexto de vida dos participantes. De outra maneira, o programa na sua configuração geral, proporciona aos participantes a construção de vínculos, o acesso a redes sociais, pretendendo que a convivência, o debate e a troca de experiências possam fortalecer relações e oportunidades de conhecimento de outras pessoas (Costa; Soares, 2009).



### 2.2.6 Aposentadoria

Inicialmente é fundamental destacar que a aposentadoria diz respeito a um processo natural do ser humano que se relaciona ao encerramento de contrato após muitos anos de vínculos empregatícios (França *et al.*, 2013). De forma geral, quando falamos em aposentadoria é possível considerar que este é um fenômeno ambíguo: para alguns pode expressar liberdade, conquista, porém, para outros, pode ter sentido de crise, improdutividade e desvalorização pessoal, fazendo com que o fim deste ciclo indique possibilidade de sofrimento, de vivências de

insegurança, medo e angústia, e, esta segunda condição da aposentadoria, mais dolorosa, é preocupante do ponto de vista da psicologia (Cavalcante; Minayo, 2012).

Aposentar-se pode significar perda da rotina, dos amigos, do núcleo de referência, etc. Frequentemente, quando não planejada, é uma fase vivenciada como perda do sentido da vida, especialmente no que diz respeito às interações sociais. Além disso, é normal que os aposentados fiquem frustrados por se sentirem desqualificados em gerir suas vidas sem uma ocupação profissional, já que na forma de produção da sociedade em que vivemos, o processo produtivo é supervalorizado (Zanelli *et al.*, 2010).

Outrossim, sob a ótica positiva deste processo, a aposentadoria para a outra parcela de trabalhadores é encarada como um momento desejado. Ou seja, para eles esse momento de liberdade será propício para realizar diversas atividades que antes eram limitadas, como viagens, aprender um novo idioma, dedicar-se à família, aos netos e principalmente aprimorar relacionamentos (França; Soares, 2009; Zanelli, 2012).

Ainda conforme Zanelli *et al.* (p. 32, 2010) "o rompimento destas relações de trabalho tem impacto indiscutível, ainda que varie de pessoa para pessoa, no contexto global de vida". A adaptação à aposentadoria é vivenciada por cada pessoa de forma única e é influenciada por diversos fatores. Sob a ótica psicossocial, é relevante analisar a postura dos trabalhadores diante dos ganhos e das perdas que caminham nesta transição, de modo que os ganhos possam ser reforçados e o efeito dos danos serem contornados por meio de um planejamento, pois "planejar é essencial, sobretudo quando o que está em jogo é a relação entre vida pessoal e carreira" (Zanelli *et al.*, p. 32, 2010).



Por fim, a aposentadoria não pode ser olhada como um simples término de carreira. É um momento em que a pessoa encara a si mesma, desafiando-se a descobrir, aceitar e assumir novos significados de vida e novas oportunidades. Para tanto, acredita-se que esta transição pode ser mais assertiva e facilitada quando lhe são proporcionadas orientações, planejamentos e reflexões sobre mudanças e novas possibilidades para o percurso da aposentadoria enquanto ainda se exerce o trabalho (Zanelli *et al.*, 2010).

### 2.3 A atuação do(a) psicólogo(a) no programa de preparação para aposentadoria

A atuação do(a) psicólogo(a) no programa de preparação para aposentadoria é fundamental, pois ele atua como facilitador do processo de adaptação dessa importante transição. Quando o ser humano começa a trabalhar, na maioria das vezes, possui vários

projetos para o futuro, os quais podem estar relacionados a projetos pessoais, familiares, financeiros, entre outros. Porém, quando inicia o processo para aposentadoria nota-se que dificilmente há projeções, pois na maioria dos casos, os sonhos já foram realizados durante o período de trabalho. Neste sentido, para Costa e Soares (2009, p. 58), "na aposentadoria, comumente torna-se mais difícil projetar o futuro, e o sentimento de desamparo e ruptura com o estabelecido é pesado e penoso, tendo em vista que, para muitos, o ambiente de trabalho é um verdadeiro lar".

Também merece destaque o fato de a aposentadoria ainda ser observada apenas por lentes econômicas, isto é, "a maioria das pesquisas sobre aposentadoria é voltada para o aspecto econômico, já que frequentemente a expressão 'planejar para a aposentadoria' está associada a questões de investimento financeiro, deixando de lado outros aspectos cruciais" (França, 2008, p. 19). Estes fatores podem estar associados à dificuldade do ser humano em afastar-se da atividade laboral remunerada, revelando a importância de uma rotina significativa que promova a sensação de engajamento, vitalidade e produtividade, contribuindo para a prevenção de sentimentos desagradáveis.

Nobi e Furiati (2010), destacam a importância do psicólogo neste momento, pois além de encorajar os sujeitos nesta transição, é relevante que o profissional desenvolva ações, que abordem aspectos relacionados a angústias, frustrações, conflitos e demais emoções que possam se manifestar nesta etapa, impedindo que a ausência de reflexão faça com que a aposentadoria seja vivida como um processo marcado pelo adoecimento, improdutividade, inutilidade e ociosidade.



Nesse cenário, faz sentido considerar os estágios finais do desenvolvimento humano propostos por Erik Erikson, psicólogo e psicanalista alemão, que propôs o desenvolvimento da personalidade em oito estágios, do nascimento a velhice. Os dois últimos estágios se referem respectivamente à fase adulta e à velhice, e enfatizam questões relacionadas ao legado e ao sentido da vida. Na sétima etapa, o adulto busca sentir-se útil e produtivo, e isso ocorre em relação aos cuidados com os filhos e a participação ativa no trabalho e na sociedade, exercendo, segundo o autor, a generatividade. Já a oitava fase, a velhice, refere-se ao estágio desenvolvimental em que o ser humano é convidado a refletir sobre sua trajetória de vida. Quando na velhice, a avaliação acerca do até então vivido é positiva, manifesta-se a integridade. Porém, quando prevalece o arrependimento e a frustração, se instala o desespero diante da proximidade do fim da vida. Estes estágios representam a importância do engajamento com os

demais e a aceitação de si mesmo como aspectos essenciais para o desenvolvimento humano saudável (Erikson, 1976).

Diante das transformações e desafios particulares da fase da vida que compreende a aposentadoria, torna-se evidente a necessidade de um olhar atento e sensível às questões emocionais e sociais enfrentadas por aqueles que dela se aproximam. Essa etapa da vida frequentemente traz consigo sentimentos confusos, por um lado, a liberdade em relação ao trabalho, por outro, a perda de rotina construída ao longo dos anos, bem como a perda de papéis sociais. Assim, o acompanhamento do profissional da psicologia pode ser essencial para auxiliar a quem necessitar reelaborar sua história, encontrando novos sentidos, valores e capacidades pessoais. De acordo com a Nota Técnica CFP nº 18/2024, a atuação do(a) psicólogo(a) no campo das organizações inclui, entre outras atribuições, a promoção da saúde mental, a qualidade de vida e o apoio a transições profissionais. Nesse sentido, o P. P. A. configura-se como prática efetiva da psicologia organizacional, ao oferecer suporte psicológico, social e emocional ao trabalhador por meio de ações educativas e psicossociais voltadas à ressignificação da aposentadoria.

Esta prática do(a) psicólogo(a) possibilita ao sujeito, dentro do programa, atingir diferentes perspectivas de vida, ampliando suas possibilidades de realização (Rodrigues *et al.*, 2005). Nesta perspectiva, a presença do profissional da psicologia é fundamental, frente a realidade de trabalhadores prestes a vivenciar a aposentadoria: é ele(a) quem poderá explorar e estimular o autoconhecimento. Conforme Costa e Soares (2009), espera-se que o profissional valorize e estimule os sujeitos a perceberem suas qualidades e habilidades além da organização, atuando com auxílios sugestivos de alternativas saudáveis relacionadas a projetos de vida e a construção de novos hábitos, que vão além do seu trabalho atual.



A Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP) nº23/2022 reforça a importância da atuação do psicólogo(a) organizacional em todas as fases da trajetória profissional do ser humano, inclusive no processo de aposentadoria. De acordo com a Resolução, esse(a) profissional "auxilia processos de desligamento, demissão, preparação para aposentadoria de trabalhadores e novos projetos de vida" (CFP, 2022). Dessa forma, sua intervenção é amparada por diretrizes éticas e técnicas, que reconhecem a aposentadoria como uma transição importante na trajetória do ser humano, solicitando escuta qualificada, apoio psicossocial e planejamento.

Neste cenário, o suporte emocional é essencial. Porém, é importante que o sujeito busque visualizar um projeto de vida, que proporcione sentido e realização pessoal. Nesse processo, o(a)

psicólogo(a) poderá auxiliar os trabalhadores estimulando a definição de metas, a redescoberta de interesses que possibilitem uma motivação e o desenvolvimento da autonomia. Logo, o engajamento em diferentes atividades sociais, voluntariados, cursos e demais serviços, são formas de conservar a mente ativa e fortalecer a identidade além do trabalho. Isto posto, observa-se que o trabalho do(a) psicólogo(a) vai além da prevenção de adoecimentos psíquicos, sua atuação contribui para que a transição à aposentadoria seja vivenciada de forma consciente e saudável, promovendo bem-estar emocional e qualidade de vida aos futuros aposentados (França *et al.*, 2013).

### 2.4 Casos inspiradores: desafios e lições aprendidas com a implantação de programas de preparação para aposentadoria no Brasil

A partir da revisão de literatura, observa-se que a implementação de programas de preparação para aposentadoria ainda é uma prática considerada relativamente recente no contexto organizacional brasileiro. Tanto os trabalhadores, quanto as instituições, em sua maioria, ainda não reconhecem a relevância de se planejar adequadamente para esta etapa da vida. Segundo a monografia de Didimo (2011), na UFPR, especificamente um setor, estaria desenvolvendo um projeto de programa de pré-aposentadoria que está em fase de construção. Em seu estudo, foram entrevistados aproximadamente dez servidores técnicos da UFPR que já estão aposentados. De acordo com Didimo (2011), observa-se que o programa é extremamente importante, porém o projeto ainda possui muitas lacunas que precisam ser refletidas e aprofundadas, além de engajamento de outros setores para que o projeto possa ter resultados e participações satisfatórias.



O programa *Viva Mais*, desenvolvido na Universidade de Brasília, foi implantado com o objetivo de promover bem-estar, saúde e qualidade de vida aos servidores próximos da aposentadoria. No decorrer de oito semanas, o programa ofereceu atividades informativas e vivenciais, com base em modelo lógico que estruturava elementos e resultados esperados, abordando temas relacionados ao envelhecimento bem-sucedido. A avaliação ao final destes encontros demonstrou efeitos positivos, como a ampliação da compreensão dos participantes sobre essa nova fase da vida e o fortalecimento de vínculos interpessoais. Entretanto, os autores destacam algumas limitações, como o número reduzido de participantes e a necessidade de maior adesão dos servidores, além da ausência de uma avaliação de longo prazo para verificar a sustentação dos benefícios (Murta *et al.*, 2014).

O Programa de Preparação para aposentadoria, também foi analisado por Marina Claudia Salgado em um estudo de caso no setor público, especificamente na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), sediada em Brasília. Para a pesquisadora esta implementação validou ser relevante ao proporcionar aos servidores uma maior conscientização sobre a importância do planejamento para a aposentadoria. O programa mostrou uma abordagem multidimensional, envolvendo temas como finanças, lazer e saúde, o que contribuiu para uma compreensão mais ampla no processo de transição. Neste programa, destacou-se o estímulo à construção de um projeto de vida para a aposentadoria ativa. Porém, o estudo também evidenciou dificuldades, como a resistência de gestores, a ausência de políticas institucionais claras e o apoio limitado da administração, além de desafios para engajar efetivamente os participantes (Salgado, 2017).

Já o estudo desenvolvido por Glauciane da Silva descreve o planejamento e a implementação do Programa de Preparação para Aposentadoria da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa, intitulado *VISAndo o Amanhã*. A proposta surgiu a partir da necessidade institucional de apoiar os servidores na transição à aposentadoria, promovendo qualidade de vida e valorização profissional. Entre os aspectos positivos do programa, destaca-se a escuta ativa dos servidores por meio de questionários, permitindo a construção de uma proposta adequada às reais necessidades do público alvo e consequentemente mais participativa. A integração do programa à política de gestão de pessoas da agência também foi um ponto importante, evidenciando o compromisso organizacional com o bem-estar dos trabalhadores. Contudo, o estudo indica desafios, como a necessidade de maior engajamento da alta administração, o risco de perda de talentos sem um plano de sucessão e a importância de manter um acompanhamento contínuo para garantir a eficácia da proposta (Silva, 2018).



## 3 METODOLOGIA

Este estudo se configura de natureza qualitativa exploratória, em cujo percurso de construção se utilizou o instrumento da pesquisa bibliográfica. A seleção da abordagem qualitativa exploratória justifica-se pelo objetivo de aprofundar o conhecimento sobre a atuação do(a) psicólogo(a) no programa P. P. A., tema brevemente discutido na literatura acadêmica. A pesquisa qualitativa exploratória é reconhecida como uma abordagem adequada para investigações que buscam compreender fenômenos por meio de análises interpretativas e subjetivas, conforme aponta Gil (2019). Na mesma direção, Lösch *et al.* (2023) ressaltam que essa

abordagem é fundamental para identificar caminhos, questões relevantes e possíveis contribuições para investigações mais detalhadas no futuro. Complementando essa perspectiva, entende-se que a abordagem qualitativa considera os significados, ações e relações envolvidos no fenômeno estudado, reconhecendo o papel ativo do pesquisador na construção do conhecimento, conforme a concepção de Minayo (2014). Além disso, no que diz respeito à pesquisa bibliográfica, utilizada como principal instrumento deste trabalho, possibilita uma base conceitual sólida mediante estudos dos materiais já existentes, como livros e artigos científicos, favorecendo um aprofundamento conceitual e reflexivo sobre a temática (Gil, 2017). Nesse sentido, Lakatos e Marconi (2021) também destacam que estudos de cunho bibliográfico permitem examinar os principais trabalhos já realizados sobre o tema, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada e crítica do objeto investigado.

Para a realização desta pesquisa, foram considerados materiais acadêmicos publicados nos últimos vinte anos, que apresentam a atuação do(a) psicólogo(a) dentro dos programas de preparação para a aposentadoria, bem como a relevância deste programa no processo de desligamento da carreira. A seleção das fontes priorizou livros e publicações em bases científicas reconhecidas e periódicos especializados em psicologia, tais como *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PEPSIC). Diante deste levantamento, buscou-se identificar as principais contribuições dos autores, como também as estratégias refletidas pelos(as) psicólogos(as) no desenvolvimento de ações focadas na preparação à aposentadoria.



A seguir serão apresentados os resultados que obtivemos no desenvolvimento da presente pesquisa, colocando os mesmos em discussão com aspectos e achados destacados por autores que abordamos na Revisão de Literatura.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Apresentamos, a seguir, os resultados obtidos em nossa investigação. Buscamos colocá-los em diálogo com os autores e estudos que abordamos na revisão de literatura, de modo a favorecer uma análise crítica que nos permita pensar, refletir e identificar lacunas, fragilidades e potencialidades relacionadas à implementação de um Programa de Preparação para Aposentadoria (P.P.A.) e à atuação do(a) psicólogo(a) nesse contexto.

O programa de Preparação para Aposentadoria (P.P.A.), criado no final dos anos 1980, tem como objetivo auxiliar os trabalhadores na transição à aposentadoria, abordando aspectos

psicossociais, financeiros e de identidade que podem ser sensibilizados neste processo. Conforme Pinto e Alves (2014) e Zanelli *et al.* (2010), com foco no planejamento assertivo e na promoção da qualidade de vida psíquica, física e social, o programa busca incentivar a descoberta de novas potencialidades, prevenir conflitos e demonstrar que as possibilidades de ação na vida não se encerram com o fim da carreira profissional. A saúde mental é referida como um componente essencial, envolvendo atenção individual e coletiva, sendo a atividade física destacada como aliada na redução de sintomas psíquicos (França, 2018; Neves, 2021; Perigolo *et al.*, 2019; Zanelli, 2017). O contexto familiar também é ressaltado, de acordo com Antunes e Moré (2014), a importância dos vínculos familiares é fundamental para uma adaptação equilibrada neste novo cenário. Além disso, o lazer e a vida social são valorizados como formas de resgate do prazer e satisfação pessoal, contribuindo para uma aposentadoria mais ativa e significativa (Zanelli *et al.*, 2010).

No entanto, apesar destas características significativas do programa, o P. P. A. ainda enfrenta fragilidades importantes, como a baixa adesão e aplicação prática nas instituições, frequentemente pela falta de apoio dos gestores e pela resistência de trabalhadores que não identificam a importância de se prepararem com antecedência para essa nova etapa da vida.



Os achados da pesquisa revelam que, o desempenho dos trabalhadores no P. P. A. pode provocar diversas consequências, tanto positivas quanto negativas. Entre as positivas, podemos destacar o fortalecimento da identidade pessoal, o cuidado da saúde mental e o cultivo de vínculos sociais significativos. França e Soares (2009) destacam que, ao planejar a aposentadoria, o indivíduo tende a enxergar essa etapa como uma transição e não como uma ruptura, o que possibilita a adaptação a essa nova fase da vida. Ademais, como ressaltam França (2012) e Cattani (2011), o tempo antes dedicado ao trabalho pode ser redirecionado ao convívio familiar, a viagens, ao lazer e a atividades voluntárias, possibilitando maior autonomia e qualidade de vida. Em contrapartida, quando o trabalhador, não se envolve no processo de preparação, pode enfrentar sentimento de vazio, perda de propósito e dificuldades de adaptação à nova rotina, o que revela a importância de se investir em estratégias que valorizem esse momento.

Nesse cenário, a atuação do(a) psicólogo(a) no P. P. A. mostra-se fundamental para auxiliar o trabalhador a elaborar a transição do ambiente laboral e a identificar novos sentidos para esta etapa da vida. De acordo com Nobi e Furiati (2010), o profissional deve trabalhar com emoções como angústia e frustrações, prevenindo que este momento seja vivido como um

processo de inutilidade. Além disso, conforme destaques de Costa e Soares (2009), o(a) psicólogo(a) contribui para o autoconhecimento, estimulando a identificação de novos projetos de vida além do trabalho. Rodrigues *et al.* (2005) complementam, corroborando que a atuação do(a) profissional da psicologia amplia as possibilidades de realização pessoal, auxiliando a pessoa a redescobrir interesses e construir uma nova trajetória. Os documentos que norteiam a atuação profissional do psicólogo(a), mencionados ao longo deste trabalho, especificamente a resolução CFP n° 23/2022 e a nota técnica CFP n° 18/2024 reforçam a importância deste apoio psicossocial no processo de aposentadoria, proporcionando bem-estar e saúde mental ao longo da carreira. Dessa forma, o(a) psicólogo(a) facilita a ressignificação da aposentadoria, promovendo autonomia e qualidade de vida.

Em suma, os resultados apontam que o P. P. A. ainda é pouco explorado na literatura e recente em sua implementação prática nas organizações. No entanto, destaca-se seu potencial como processo de cuidado com o trabalhador, promovendo qualidade de vida, atribuindo novos sentidos às metas e construindo novos projetos pessoais. A atuação do(a) psicólogo(a) neste cenário mostrou-se fundamental, especialmente no auxílio à elaboração emocional do desligamento do trabalhador do ambiente de trabalho e na identificação de novos sentidos para essa etapa da vida. Contudo, identificou-se como fragilidade a ausência de apoio institucional e o baixo envolvimento de gestores, o que compromete a efetividade e continuidade das ações propostas pelo programa.



## 5 CONCLUSÃO

Embora possua avanços nas discussões a respeito do envelhecimento e o mundo do trabalho, a temática a respeito da aposentadoria ainda é pouco explorada nas esferas acadêmicas e organizacionais. Constituindo-se em estudo recente e com poucas referências práticas, a preparação à aposentadoria ainda é tratada de forma superficial, regularmente reduzida à ideia de um simples ajuste do ser humano a uma nova realidade social. Esse comportamento negligencia fatores importantes, como aspectos emocionais, pessoais, relacionais e existenciais que permeiam essa fase da vida. Há uma lacuna significativa entre a importância do tema e o espaço que ele ocupa nos discursos e práticas institucionais.

Os estudos existentes apontam que muitos trabalhadores encontram dificuldades durante o processo de aposentadoria, especialmente no que se refere à adaptação e ao bem-estar durante esta fase. Isso reforça a necessidade de ampliar o olhar sobre esse fenômeno,

reconhecendo que ele abrange ruptura com papéis sociais e mudanças significativas no cotidiano, que impactam diretamente a saúde mental. O momento de transição requer suporte técnico e emocional, para que o indivíduo possa elaborar as perdas envolvidas e encontrar novos sentidos para sua vida fora do ambiente de trabalho.

Nesse cenário, reforça-se o mérito da atuação do(a) psicólogo(a) como profissional capacitado para mediar este processo de transição, contribuindo para que a aposentadoria seja vivenciada de forma mais consciente, saudável e planejada. Por meio de intervenções individuais e coletivas, o(a) profissional da psicologia poderá auxiliar no fortalecimento dos vínculos sociais, na elaboração de projetos de vida no pós-carreira, na reconstrução da identidade profissional e na promoção do bem-estar subjetivo. Sua presença em P. P. A. incorpora competência técnica e humana, oferecendo ao trabalhador uma escuta qualificada e estratégias de enfrentamento que vão além do aspecto organizacional, oferecendo um olhar mais amplo e sensível às necessidades psíquicas dos futuros aposentados.

A transição à aposentadoria envolve não apenas aspectos práticos e organizacionais, mas também significativos impactos emocionais, sociais e subjetivos. A aposentadoria pode despertar sentimentos ambíguos, como insegurança, ansiedade, perda de identidade profissional ou, por outro lado, alívio e expectativa por novas possibilidades. Nesse contexto, destaca-se a importância da atuação do(a) psicólogo(a), que, fundamentado(a) nos princípios éticos da profissão e nos documentos que orientam sua prática, como o código de Ética Profissional do(a) Psicólogo(a) (CFP, 2005) e as Diretrizes Técnicas do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2022, 2024), tem o papel de promover escuta qualificada, acolhimento e intervenções que favoreçam a ressignificação desta etapa da vida. Além disso, a atuação em parceria com as instituições amplia as possibilidades de construção de estratégias mais humanizadas e eficazes no cuidado com os trabalhadores em processo de desligamento da vida laboral.



Com base em tais considerações, é fundamental fomentar pesquisas e políticas públicas que ampliem o entendimento sobre os impactos psicológicos na aposentadoria, sendo sua vivência influenciada por fatores econômicos, culturais, sociais e pela história de vida do sujeito. O investimento em programas de preparação para aposentadoria precisa ser entendido como uma estratégia de promoção da saúde mental e qualidade de vida na velhice, auxiliando para o envelhecimento ativo e para o reconhecimento dos sujeitos em todas as fases da vida. Ao entender que a aposentadoria envolve diferentes aspectos da vida e não somente o fim da

carreira profissional, a psicologia reforça seu compromisso com o cuidado do ser humano como um todo.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, M. H.; MORE, C. L. O. O. Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. **Contextos Clínic**, São Leopoldo, v. 7, n. 2, p. 145-154, dez. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-34822014000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 08 de maio de 2023.

BRASIL. **Constituição Federal Brasileira (1988)**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BITENCOURT, B. M.; *et al.* Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Rev. Ciências da Administração**. v. 13, n. 31p. 30-57. 2011

CAVALCANTE, F. G. MINAYO, M. C. de S. Autópsias psicológicas e psicossociais de idosos que morreram por suicídio no Brasil. **Ciência & saúde coletiva**, v. 17, n. 8, 1943-1954. 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/JkcHRbfPK3jB3bjFxP75D6w/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 20 de maio 2023.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação Psicológica para a Aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho.** v. 9, n. 2, 2009, p. 97 – 108. Disponível em: http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/13159/12240. Acesso em: 03 abr. 2025.



CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP nº 23, de 13 de outubro de 2022.** Regulamenta as atribuições profissionais do psicólogo especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 maio 2007. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/Resolucao_CFP_nx_013-2007.pdf Acesso em: 3 mai. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Nota Técnica CFP nº 18/2024:** O escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://site.cfp.org.br/publicacao/nota-tecnica-cfp-no-18-2024-o-escopo-da-atuacao-dao-psicologao-no-campo-das-organizacoes-e-do-trabalho/ Acesso em: 3 mai 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução n.º 10/05:** Código de Ética Profissional dos Psicólogos, Brasília: CFP, 2005.

DIAS, E. C., organizador. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde; 2001.

DÍDIMO, P. T. A importância de um programa de preparação para a aposentadoria na UFPR. 2011. **Monografia: Especialização em Psicologia do Trabalho** – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Curitiba, 2011. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/OneDrive/Documentos/ARTIGO%20TCC%20PSICOLOGIA/R%20-%20E%20-%20PRISCILLA%20TOPOROWICZ%20DIDIMO%20-%20aposentadoria.pdf Acesso em: 30 abr. 2025.

ERIKSON, E.H. **Infância e Sociedade.** 2. ed. São Paulo: Zahar, 1976.

ENEF. **Educação Financeira.** 2017. Disponível em: https://www.vidaedinheiro.gov.br/?doing_wp_cron=1687564150.9769699573516845703125. Acesso em: 09 jun. 2023.

FRANÇA, L. H. F. P. Attitudes towards retirement: A cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives. Ph.D. **Thesis, Department of Psychology,** The University of Auckland, New Zealand. 2004.

FRANÇA, L. **O Desafio da Aposentadoria.** Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FRANÇA, L. H. F. P., *et al.* Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? Psicologia: **Ciência e Profissão**, v. 33, n. 3, 548-563. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/XTgLNpnHn6vPSQcC3FdXTDG/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 10 de maio de 2023.

FRANÇA, L. H. F. P., *et al.* A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. **Estudo interdisciplinar envelhecimento**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 879-898, 2014. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/50434/33292 Acesso em: 08 de maio de 2023.

FRANÇA, L.H.F. e HERSHEY, D.A. Financial preparation for retirement in Brazil: A cross cultural test of the interdisciplinary Financial Planning Model. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, 33, 43-64. 2018.



GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 248 p. 7° ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 208 p. 6° ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. de. A. **Fundamentos da Metodologia Científica.** 368 p. 9° ed. São Paulo: Atlas. 2021.

LÖSCH, S.; *et al.* A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação,** Araraquara, v. 18, e023141, 2023. Disponível em: https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/502/352 Acesso em: 14 mai. 2025.

MIRANDA, F. A. N. de, *et al.* Saúde Mental, trabalho e aposentadoria: focalizando a alienação mental. **Revista Brasileira de Enfermagem.** v. 62, n. 5, 6 p. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/reben/a/yqyhdvtj8BpTh7YM7THGcfH/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 08 de maio de 2023.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento:** Pesquisa qualitativa em saúde. 419 p. 14° ed. São Paulo: Hucitec. 2014.

MURTA, S. G., *et al.* Preparação para a aposentadoria: Implantação e avaliação do programa Viva Mais!. **Rer. Psicologia: Reflexão e Crítica,** 27. 2014. Disponível em:

https://www.scielo.br/j/prc/a/BfgJcTxHDZknvJgCMHxSXFj/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 01 Mai. 2025.

NOVO, L. F.; FOLHA, F. A. S. Importância da preparação à aposentadoria: a fala de servidores aposentados da UFPEL. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 10, Mar del Plata. **Anais.** Florianópolis: UFSC, 2010. p. 1-14. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/41177/32763. Acesso em: 4 abr. 2025.

ROMANINI, D. P. *et al.* Aposentadoria: período de transformação e preparação. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 24., 2004, Florianópolis. **Anais.** Florianópolis: Abepro, 2004. p. 1-8. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/04a6/32487c0107b0be4c859e3fce327807b83544.pdf Acesso em: 4 abr. 2025.

SALGADO, M. C. **Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA: um estudo de caso no setor público.** Trabalho de conclusão de curso de Administração da Faculdade Adventista de Hortoândia. 2017. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/artigo/programa-de-preparacao-para-aposentadoria-ppa-um-estudo-de-caso-no-setor-publico Acesso em: 01 mai. 2025.

SILVA, G. da. VISAndo o Amanhã: planejamento e implementação do Programa de Preparação para Aposentadoria da Anvisa. 2018. **Monografia (Especialização em Gestão Pública) – Escola Nacional de Administração Pública,** Brasília, 2018. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5170 Acesso em: 1 maio 2025.



SZASZ, Thomas S. **O mito da doença mental.** In: MILLON, Theodore. Teorias da psicopatologia e personalidade, 2a ed. Trad. Eleonora D. V. Vianna e outros. Rio de Janeiro: Interamericana, 1973.

NOBI, P. M.; FURIATI, A. Preparação para a aposentadoria e o papel do psicólogo nas organizações. **Revista de Psicologia,** 2010. Disponível em: <file:///D:/Downloads/sacarlos,+525_13_A_Atuacao_da_Psicologia%20(1).pdf.> Acesso em: 5 jun. 2023.

PANOZZO, E. A. L., e MONTEIRO, J. K. Aposentadoria e saúde mental: Uma revisão de literatura. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 16(2), 199-209. 2013.

PINTO, L. C. S., e ALVES, S. C. A. A atuação da psicologia nos programas de preparação para aposentadoria. **Estud. interdiscip. envelhec,** 19(2), 525-548. 2014.

PINTO, B. O. S.; *et al.* Aposentadoria no brasil: uma reflexão sobre os horizontes da população produtiva. **Brazilian Journal of Production Engineering.** v. 5, n. 2, p. 20-30. 2019. Disponível em: file:///D:/Downloads/digorandow,+3+Engenharia+do+Trabalho+-+Pinto+et+al.pdf Acesso em: 15 de maio de 2023.

PERIGOLO, T. F.; Atividade Física e sua Relação com a Resposta Imunológica. In: KASHIWABARA, T. B. *et al.* organizadores. **Medicina ambulatorial VI: com ênfase em medicina do trabalho.** Montes Claros: Dejan Gráfica e Editora, 2019. 462 p.

RODRIGUES, M. *et al.* A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Ver. Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 6, n. 1, 2005, p. 53 - 62 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v6n1/v6n1a06.pdf. Acesso em: 04 abr. 2025.

ZANELLI, J. C. *et al*. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:** construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed. 2010.

ZANELLI, J. C. . Processos psicossociais, bem-estar, e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho.** 12 (3), 329-340. 2012. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a07 Acesso em: 10 mai 2025.

ZANELLI, J. C., *et al*. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. **Psicologia Organizacional e do Trabalho I**. Texto III. 2014. Disponível em: https://Rodrigueshttps://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4991255/mod_resource/content/1/Texto1. Acesso em 23 de maio 2023.

ZANELLI, J. C. **Aposentadoria:** prioridades da vida para ser bem vivida – cuidar-se para desfrutar. Curitiba: Maxi. 2017.