



IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA EM INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA PÚBLICA

IMPLEMENTATION OF A PROGRAM OF PREPARATION FOR RETIREMENT IN PUBLIC UNIVERSITY INSTITUTION

IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN EN INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA

Raquel Gvozdz¹, Maria do Carmo Lourenço Haddad², Vanessa Moraes Liberatti³, Júlia Trevisan Martins⁴

RESUMO

Objetivo: descrever a experiência sobre a implantação de um Programa de Preparação para Aposentadoria em uma Instituição Universitária Pública. **Método:** estudo descritivo desenvolvido em uma Instituição Universitária Pública, localizada no norte do Paraná/PR, Brasil. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, CAAE n° 0149.0.268.000-10. **Resultados:** foram descritas as cinco etapas do programa, sendo elas: identificação dos pré-aosentados, divulgação do programa, palestras instrucionais, grupos de reflexão e avaliação do programa. Pretende-se que os resultados dessa pesquisa sirvam de inspiração para que mais instituições implantem programas voltados ao trabalhador, em especial ao pré-aosentado, considerando que ainda são poucas as empresas que ofertam este tipo de estratégia. **Conclusão:** os PPAs auxiliam os trabalhadores nas tomadas de decisões necessárias nessa etapa da vida, resultando em maior qualidade de vida e satisfação na aposentadoria. **Descritores:** Aposentadoria; Saúde do Trabalhador; Formação de Recursos Humanos; Envelhecimento.

ABSTRACT

Objective: describing the experience about the implementation of a Retirement Readiness Program in a Public Higher Education Institution. **Method:** a descriptive study developed in a Public Higher Education Institution, located in northern Parana/PR, Brazil. The research project was approved by the Research Ethics Committee, CAAE n° 0149.0.268.000-10. **Results:** there were described the five steps of the program, namely: identification of pre-retirees, publicize of the program, instructional lectures, discussion groups and evaluation. It is intended that the results of this research will inspire more institutions to deploying programs aimed at workers, especially the pre-retired ones, considering that there are few companies that offer this type of strategy. **Conclusion:** the PPAs assist workers in making necessary decisions in this stage of life, resulting in a higher quality of life and satisfaction in retirement. **Descriptors:** Retirement; Workers' Health; Human Resources Training; Aging.

RESUMEN

Objetivo: describir la experiencia acerca de la implementación de un Programa de Preparación para el Retiro en una Institución Pública de Educación Superior. **Método:** es un estudio descriptivo desarrollado en una Institución Pública de Educación Superior, ubicada en el norte de Paraná/PR, Brasil. El proyecto de investigación fue aprobado por el Comité de Ética en la Investigación, CAAE n°0149.0.268.000-10. **Resultados:** fueron descritos los cinco pasos del programa, a saber: la identificación de los pre-jubilados, dar a conocer el programa, conferencias educacionales, grupos de discusión y evaluación. Se pretende que los resultados de esta investigación inspirarán más instituciones para implementar programas dirigidos a los trabajadores, especialmente a pre-jubilados, teniendo en cuenta que son pocas las empresas que ofrecen este tipo de estrategia. **Conclusión:** los PPA ayudan a los trabajadores en la toma de decisiones necesarias en esta etapa de la vida, lo que resulta en una mayor calidad de vida y satisfacción en la jubilación. **Descriptores:** Jubilación; Salud del Trabajador; Formación de Recursos Humanos; Envejecimiento.

¹Enfermeira, Mestre e Doutoranda em Enfermagem, Programa de Pós-Gaduação em Enfermagem, Universidade Estadual de Maringá/PPGENF/UEM. Maringá (PR), Brasil. E-mail: raquelgvozdz@yahoo.com.br; ²Enfermeira, Professora Doutora em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina/UEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: carmohaddad@gmail.com; ³Enfermeira, Mestre em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina/UEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: vanessa_liberatti@hotmail.com; ⁴Enfermeira, Professora Doutora em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina/UEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: jtmartins@uel.br

INTRODUÇÃO

O aumento da expectativa de vida, decorrente dos avanços progressivos da ciência, resultou em uma mudança na pirâmide etária, representada pelo crescimento expressivo da população idosa. A longevidade constitui-se em um dos maiores desafios do século XXI, especialmente no que concerne à qualidade de vida das pessoas que envelhecem.¹

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)² publicou em 2010 informações sobre o alargamento do topo da pirâmide etária brasileira, com o crescimento da participação relativa da população com 65 anos ou mais, que era de 4,8% em 1991, passando a 5,9% em 2000 e chegando a 7,4% em 2010. Sendo assim, o crescimento absoluto da população brasileira na década de 2000 se deu, principalmente, em função do aumento da população adulta e idosa.

As projeções deste fenômeno indicam que em 2020 o Brasil será o sexto país do mundo em número de idosos, com um contingente superior a 30 milhões de pessoas, o que resultará em implicações de ordem demográfica, econômica e social, provocando alteração na vida dos indivíduos, nas estruturas familiares, na composição da força de trabalho, dentre outros.³⁻⁴

Tais projeções mostram que o homem permanecerá por mais tempo no labor, que na maioria das vezes vai além de um meio de subsistência, ou seja, é base para construção de sua identidade, ocupando um grande espaço na vida pessoal e social, originando uma sensação de completude.⁵ Isso tudo atrelado a um envelhecimento ativo que representa um processo que deve permitir a otimização das oportunidades de saúde, participação social e segurança, promovendo uma maior qualidade de vida.⁶

A designação de aposentado pode trazer para a pessoa uma gama de implicações, que podem ser de ordem positiva ou negativa. Para muitos a aposentadoria é considerada uma recompensa na medida em que o sujeito está liberado do trabalho, vê diminuídas suas responsabilidades e recebe um prêmio financeiro por sua luta como trabalhador, ganha um sentido de dever cumprido, sendo este um momento de aproveitar a vida, de descansar e colher os frutos. Em contrapartida, aspectos não tão positivos quanto à aposentadoria vem à tona, como a falta de ter o compromisso diário, a perda da identidade social, a relação comumente realizada entre a aposentadoria e a velhice, o medo do rótulo de inativo, velho e inútil,

perda de *status*, o receio do aparecimento de enfermidades e até mesmo a morte.⁷

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) proporcionam condições para que o trabalhador possa se planejar e preparar-se para as mudanças que surgirão com a aposentadoria, uma vez que fornece informações relevantes no processo de tomada de decisões em relação ao futuro, contribuindo para a prevenção de dificuldades decorrentes da aposentadoria. O desenvolvimento desses programas além de beneficiar os participantes, favorece a organização em relação à sua imagem e atuação social, se constituindo em importante ferramenta gerencial.^{5,8}

Programas como este são pouco adotados pelas instituições, mesmo com a Lei 8.842 de 1994 que no Capítulo IV, Art. 10, dispõe como competência dos órgãos e entidades públicos, entre outras coisas, a criação e estímulo a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado.⁹ Ainda referente à legislação, o Estatuto do Idoso trata desse assunto no Capítulo VI, da Profissionalização e do Trabalho, Art. 28, indicando que o Poder Público criará e estimulará programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.¹⁰

Apesar deste aporte legal, uma investigação realizada em 320 organizações brasileiras mostrou que apenas 18% adotavam o PPA.¹¹ Outro estudo afirma que a falta de preparo dos trabalhadores para o enfrentamento da aposentadoria pode ser um fator de risco, uma vez que a ausência de estudos das consequências de aposentar-se pode levar ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos que afetem a qualidade de vida.⁵

Enfatiza-se que o processo de preparação para a aposentadoria inicia-se quando a empresa decide proporcionar aos seus colaboradores uma oportunidade para que essa nova fase da vida seja mais sustentável. O objetivo maior do processo de preparação é a possibilidade de transformar a aposentadoria em uma fase da vida feliz, produtiva, empreendedora ou realizadora.¹²

O PPA cumpre papel fundamental à redefinição e a reorientação das pessoas em relação ao seu futuro,¹¹ facilitando o bem-estar dos futuros aposentados, pois ressalta os aspectos positivos e oportuniza a reflexão sobre os aspectos negativos da transição, bem como a discussão de alternativas para lidar

com eles. É a oportunidade para receber e também o momento para construir o projeto de vida a curto, médio e longo prazo, priorizando interesses e atitudes necessários para a realização de projetos pessoais, familiares, sociais, dentre outros.¹³

Esta atribuição de preparar os trabalhadores para se desligarem da empresa, criando as condições para transferência de conhecimento, é um dos grandes desafios das organizações atuais. A adoção dessas políticas pode alterar a dinâmica da instituição, uma vez que trará melhores resultados para todos os envolvidos.¹²

Ressalta-se ainda que o trabalhador que planeja a aposentadoria e estabelece metas para si tenderá a ser mais controlado por expectativas de futuro e não pelo sentimento de ter sido empurrado para fora. Este é um dos principais argumentos para que os servidores, a empresa e o próprio governo invistam em programas de planejamento e preparação.¹⁴

Diante das considerações ora descritas acredita-se na relevância deste estudo, visto que trará contribuições na organização de programas deste tipo por outras instituições e por consequência melhores condições para os trabalhadores enfrentarem esta fase com qualidade de vida e satisfação, estimulando-os a planejarem sua vida, e reavivando o desejo de viver com prazer a situação de estar aposentado.

Este estudo tem como objetivo:

- Descrever a experiência sobre a implantação de um Programa de Preparação para Aposentadoria em uma Instituição Universitária Pública.

METODOLOGIA

Artigo extraído da dissertação << **Representações sociais de trabalhadores de uma instituição universitária pública na perspectiva da aposentadoria** >>, apresentada ao Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual de Londrina/PR, Brasil, 2013.

Estudo descritivo, desenvolvido em uma Instituição Universitária Pública localizada no Estado do Paraná/PR, Brasil. A referida instituição possui uma comunidade universitária flutuante de aproximadamente 26.115 pessoas, assim distribuídas: 5.311 servidores, de todas as categorias e vínculos, 15.757 graduandos e 5.047 pós-graduandos.

Neste estudo, descreve-se a implantação de um PPA na referida instituição, voltado para servidores que se encontravam em pré-aposentadoria por idade ou tempo de serviço,

e também por aqueles que já poderiam estar aposentados.

A concretização das etapas do programa se iniciou após a aprovação do mesmo pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição, com registro no Sistema Nacional de Informação sobre Ética em Pesquisa, CAAE nº 0149.0.268.000-10, uma vez que o programa envolve seres humanos, e por se tratar de uma instituição de ensino, as informações coletadas durante sua execução constituem-se em importantes fontes de pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A ideia de implantar um PPA surgiu da coordenadora do programa, docente de enfermagem, que por também estar na fase de pré-aposentadoria, vinha a alguns anos almejando sua implantação, a fim de proporcionar aos trabalhadores momentos de reflexão sobre o processo de aposentadoria, abordando os principais questionamentos que surgem nesta fase da vida.

O programa foi implantado em 2011, partindo de uma das metas de gestão da reitoria eleita em 2010, baseada no propósito de desenvolver programas em parceria com o Serviço de Bem Estar a Comunidade (SEBEC) que visem à constante busca da qualidade de vida dos servidores da instituição, entre eles os pré-aposentados.

A viabilização de programas de preparo para a aposentadoria representam significativa relevância, uma vez que o envelhecimento da população brasileira é um fato dado e em franca expansão. Acompanhado do envelhecimento, se observa o processo de perdas físicas, mentais, cognitivas e sociais, o que traz vulnerabilidades ao trabalhador.^{15,4}

Neste sentido, é crucial a conscientização dos gestores quanto à necessidade de desenvolver soluções estratégicas e criativas para manter a capacidade de trabalho de seus trabalhadores, respeitando as limitações provenientes da idade e valorizando o conhecimento e a sabedoria dos mais experientes. Exige ainda a criação de novas oportunidades para os mais velhos e a disseminação de informações aos mais jovens sobre os preconceitos existentes com relação à idade e como lidar com equipes intergeracionais.^{16,17}

Desde o seu princípio, o programa contou com a participação de docentes do curso de enfermagem, graduandos e pós-graduandos, além da importante parceria com o SEBEC. Este setor tem como missão promover o bem estar social à comunidade universitária por

meio de operacionalização de serviços e programas relacionados às áreas de saúde do trabalhador e segurança do trabalho, entre outras.

O PPA constitui-se em uma importante ferramenta de gestão para a universidade e, em especial, para o SEBEC, que antes da viabilização do programa, já se preocupava com o expressivo envelhecimento dos

trabalhadores da referida instituição, e buscava formas de atender esta população, visto estarem cientes da necessidade de preparar seus trabalhadores para uma aposentadoria saudável e com qualidade de vida.

A figura 1 ilustra as etapas do PPA implantado na instituição.

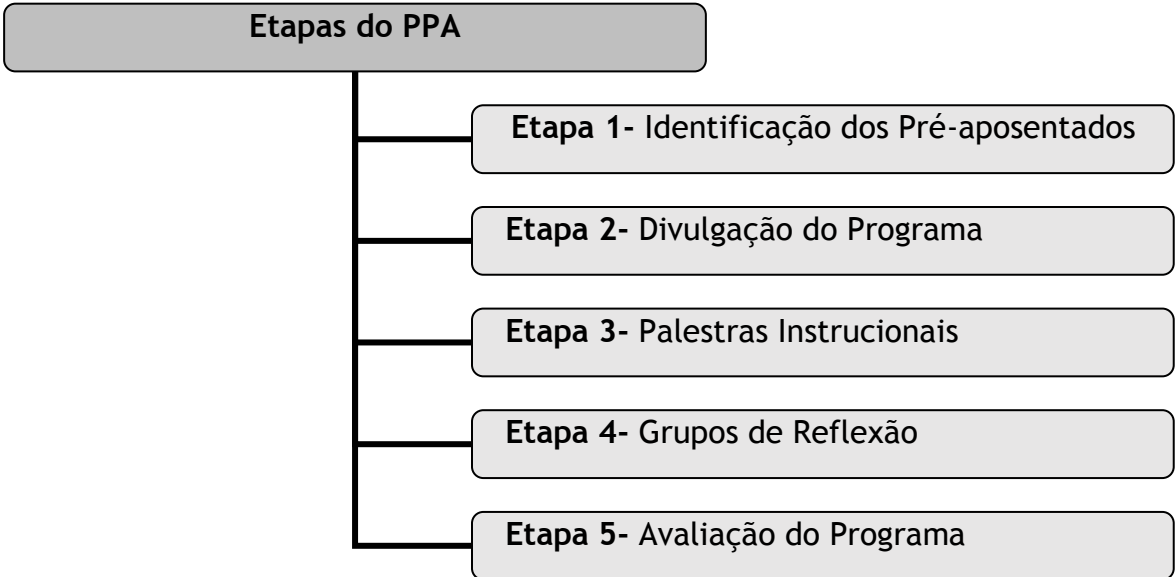


Figura 1. Etapas do Programa de Preparação para Aposentadoria de uma Instituição Universitária Pública. Londrina- PR, 2013.

A etapa 1 compreendeu a identificação dos trabalhadores em pré-aposentadoria, por meio da solicitação de uma lista, junto ao setor de Recursos Humanos, contendo o número destes servidores e informações adicionais. Estes dados permitiram traçar o perfil ocupacional dos pré-aposentados e a detecção de que 1.048 (19,9%) trabalhadores faziam parte do grupo pesquisado.¹⁸

Destaca-se a relevância em conhecer o perfil ocupacional dos trabalhadores, pois uma parcela significativa de servidores em pré-aposentadoria, como encontrada nos resultados deste estudo, evidencia a necessidade da implantação de um PPA. O período em que estes trabalhadores se encontram é crítico, pois, apesar de toda evolução dos conceitos acerca da relação entre aposentadoria e produtividade, ele começa a assimilar o estigma de pré-improdutivo, ou começa a condicionar sua velhice à aposentadoria, sendo este um comportamento existente quando da ausência de um programa de educação permanente ou de preparação para a aposentadoria.¹⁹

Após esta identificação, iniciou-se a etapa 2, caracterizada pela divulgação do PPA para todos os servidores da instituição. Neste momento, os trabalhadores foram informados da realização do programa por meio de ampla divulgação através dos meios de comunicação da universidade, *intranet*, e-mails, telefonemas, folders e cartazes, que

continham os objetivos do estudo e um número de telefone para que os interessados pudessem obter maiores informações sobre o programa, bem como o cronograma e locais da realização das palestras instrucionais.

A inscrição prévia do participante ao programa não foi necessária, sendo o cadastro do servidor realizado em sua primeira participação, por meio de uma lista que continha o nome, e-mail e telefone para contato. Apesar das atividades serem voltadas para pré-aposentados, houve a participação de alguns servidores que ainda não faziam parte desta população, mas que já demonstravam interesse em buscar informações sobre a aposentadoria, que foram acolhidos e estimulados a participar.

Este momento de buscar novos conhecimentos e refletir sobre a aposentadoria se mostra importante deste o início da carreira profissional, devendo ser compreendido como um processo de educação continuada, relacionado com o planejar da vida e, portanto, ser do interesse das pessoas de todas as idades.¹¹

Na etapa 3 foram realizadas palestras instrucionais com frequência quinzenal e duração de aproximadamente duas horas cada. Essas palestras tinham como objetivo instruir o trabalhador sobre os aspectos jurídicos e econômicos relacionados à aposentadoria, estratégias de promoção à saúde e melhoria da qualidade de vida e os

recursos da comunidade disponíveis aos aposentados.

Os encontros contaram com um palestrante responsável, sendo ele um docente do programa ou convidado de outra área, que abordou o tema específico, utilizando-se metodologias ativas para o desenvolvimento dos temas, o que permitiu aos participantes a constante troca de informações e esclarecimento de dúvidas e questionamentos.

Esta perspectiva vem ao encontro das ideias do educador e filósofo Paulo Freire, quando afirma que “o conhecimento só pode ser desenvolvido na própria ação do indivíduo” (p.51), tornando a aprendizagem significativa e duradoura, fazendo com que o participante adquira o desejo de aprender e se torne estimulado a produzir o próprio conhecimento.²⁰

Cada palestra abordou um tema, sendo eles: 1. Vivências e Sentimentos na pré-aposentadoria: identificando os anseios e sentimentos que permeiam esta fase; 2. Legislação Previdenciária: abordando as principais leis de interesse aos pré-aposentados; 3. Economia doméstica e Cidadania: economia doméstica, poupança para a aposentadoria, empreendedorismo, perspectivas do mercado de trabalho com vistas para a manutenção do padrão de vida e do preparo financeiro, direitos e deveres dos aposentados, trabalhos voluntários; 4. Aspectos de saúde na pré-aposentadoria: a importância dos exercícios físicos, a dieta equilibrada, formas tradicionais e alternativas de prevenção à saúde física e mental, a realização de atividades de lazer.

Os assuntos abordados nestas palestras assemelham-se aos apresentados em outros programas de pré-aposentadoria, sendo a discussão destes temas relevantes para a fase em que o trabalhador se encontra, o que pode proporcionar melhor embasamento para o enfrentamento da aposentadoria.⁵

As palestras foram avaliadas por meio de um instrumento pré-elaborado contemplando os seguintes itens: adequação da metodologia utilizada, pertinência dos temas abordados e a repercussão destes no preparo do trabalhador para a aposentadoria.

Ao final de um ciclo de palestras, os participantes eram convidados a participar da etapa 4 do PPA, caracterizada por grupos de reflexão, com a finalidade de promover discussões e reflexões que pudessem contribuir para o enfrentamento dos sentimentos que surgem na fase que precede a aposentadoria.

Cada grupo poderia ter no máximo 15 trabalhadores, e a frequência dos encontros foi mensal, com duração de aproximadamente duas horas cada. Vinte pré-aposentados participaram desta etapa, sendo formados três grupos, que mantiveram os mesmos participantes durante todos os encontros realizados, a fim de promover maior interação e cumplicidade entre eles. Estes foram coordenados por um docente com experiência profissional em dinâmica de grupo e em pesquisa sobre o tema aposentadoria, além de se encontrar na fase de pré-aposentadoria. Foram abordados assuntos diversos, emergidos dos anseios dos pré-aposentados, sendo um momento de maior aproximação entre os membros do grupo e o coordenador, em momentos agradáveis que permitiram a troca de experiências.

A estratégia utilizada na etapa 4 reafirmou o objetivo do PPA, trazendo o pré-aposentado para a sua realidade, o fazendo materializar seus sonhos e seus projetos para o futuro.⁵ Grupos como este são entendidos por seus integrantes como cenários de resgate da autoestima, ou de ressocialização, e funcionam como espaços nos quais o participante encontra proteção para as angústias decorrentes das perdas. As pessoas se identificam e, com isso, se deparam com coincidências, resgatam o desejo, a ilusão e reativam sua história.²¹

As quatro etapas mencionadas foram desenvolvidas nos anos de 2011 e 2012, sendo realizados três ciclos de palestras e formados três grupos de reflexão. Até dezembro de 2012, participaram das atividades 120 trabalhadores, o que nos motiva a dar continuidade ao programa, uma vez que grande parcela de servidores da instituição em fase de pré-aposentadoria ainda necessita ser atingida.

Os depoimentos dos participantes evidenciaram a importância que o PPA representou em suas vidas, transformando ansiedades e angústias em significado e possibilidade de momentos positivos, o que traz para a equipe organizadora motivação e o desejo de traçar objetivos ainda mais ousados para o programa.

A seguir estão apresentados alguns relatos de participantes que evidenciam o exposto anteriormente:

Respondendo à pergunta do que o programa representou para mim, digo que para mim foi muito importante, tanto que se não tivesse sido, não teria retornado no segundo encontro. Às vezes a modificação é enorme, e as vezes ela é pequena, mas sempre existe. (Cristal, G1)

Eu frequentei as palestras sobre aposentadoria, pois estava em busca de uma orientação. Acredito que palestras que abordem a aposentadoria precisam partir da empresa. (Quartzo, G2)

Para mim representou saber que tem vida na aposentadoria, possibilidades. Que a aposentadoria é um momento bom. (Esmeralda, G2)

Este programa é como uma terapia de casal, você sai casado ou separado, mas sai bem. Aqui pensamos em coisas muito importantes da nossa vida. Aqui vi que gosto do meu trabalho. (Pérola, G3)

[...] divisor de águas [...]. O convite para participar do programa elevou minha autoestima, pois percebi que não sou apenas um número. Encontrei aqui pessoas conhecidas. As falas me mostraram que posso amar a universidade, mesmo não estando aqui. Estou vendo que não preciso romper laços de amizade. (Rubi, G3)

Os próximos passos da equipe compreendem a continuidade do programa, realizando anualmente as etapas acima relatadas, e como etapa 5 serão entrevistados os servidores que se aposentarem após sua participação no PPA, a fim de avaliar a representatividade do programa no processo de aposentadoria e pós-aposentadoria.

A institucionalização de programas como este demanda alguns desafios para seus idealizadores, sendo essencial a persistência para alcançar o público alvo. Destaca-se a necessidade de sucessivas aproximações desta população com a equipe do programa, uma vez que para muitos a aposentadoria representa uma fase de difíceis reflexões, que pode interferir em seus aspectos biopsicossociais, resultando em uma fase de negação. Isto faz com que muitos protelem a decisão pela aposentadoria e se afastem de atividades que remetam ao assunto, a exemplo de um programa de preparação para aposentadoria.

Outro desafio se refere à preocupação necessária em ofertar encontros que motivem o trabalhador a participar de todas as etapas do programa, correspondendo as suas indagações vivenciadas frente à aposentadoria, caso contrário organizadores de programas como este poderão sofrer com a baixa adesão dos envolvidos; também, deve-se considerar que não existem modelos prontos de PPA para serem aplicados, o que existem são programas de diferentes instituições e consultores que realizam adaptações para cada tipo de organização, com base na estrutura de cada empresa, cabendo a esta preparar uma forma e um método que melhor se adequem às suas necessidades.¹²

CONCLUSÃO

O PPA mostrou significativos resultados, tanto para os pré-aposentados como para a instituição. As etapas 3 e 4 proporcionaram, respectivamente, momentos informativos e reflexivos, evidenciando nos participantes a necessidade de repensar os projetos de vida voltados ao futuro, seja dando continuidade ao trabalho, seja aposentando-se.

Reafirmou-se a importância de políticas voltadas para a saúde do trabalhador, abordando o seu envelhecimento, uma vez que é comum encontrarmos trabalhadores envelhecidos no mercado de trabalho, sentindo a necessidade de se manterem produtivos e capazes de acompanhar as tecnologias e a desenfreada produção que o mercado exige.

Tal panorama exige dos gestores a capacidade de se articularem a este cenário, proporcionando ao trabalhador melhores condições de trabalho, oferecendo conhecimento e informações que influenciem positivamente no processo de trabalho e culminem em uma aposentadoria satisfatória. Neste processo, a viabilização de políticas voltadas para a pré-aposentadoria constituem-se em um grande desafio aos gestores, e deveriam ser pensados desde o ingresso do servidor na empresa. Programas deste tipo minimizam incertezas e decepções da aposentadoria, e propiciam satisfação e felicidade com as tomadas de decisão.

Espera-se que este estudo seja inspiração para que mais instituições, públicas e privadas, implantem programas como este e assim favoreçam uma aposentadoria feliz e com qualidade de vida a seus servidores.

REFERÊNCIAS

1. França LHFP, Carneiro VL. Programas de preparação para aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). Rev bras geriatria e gerontologia [Internet]. 2009 [cited 2013 Nov 11];12(3):429-47. Available from: http://www.crde-unati.uerj.br/img_tse/v12n3/pdf/art_10.pdf
2. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Primeiros resultados definitivos do Censo 2010: população do Brasil é de 190.755.799 pessoas [Internet]. 2010 [cited 2013 Aug 03]. Available from: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1866&id_pagina=1
3. Carvalho JAM, Garcia RA. O envelhecimento da população brasileira: um enfoque demográfico. Cad saúde pública [Internet].

2003 June [cited 2013 Oct 20];19(3):725-33. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2003000300005&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2003000300005>.

4. Kreling NH. O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. Indicadores Econômicos FEE. Porto Alegre. 2010;38(1):47-62,

5. Souza AJS. Criação e Implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria dos Servidores do TJRO. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissionalizante em Poder Judiciário da FGV DIREITO RIO, 2008.

6. Apóstolo JLA. Envelhecimento Saúde e Cidadania. Rev Enf Ref [Internet]. 2013 Mar [cited 2013 May 24];serIII(9):205-8. Available from:

http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-02832013000100021&lng=pt. <http://dx.doi.org/10.12707/RIII13UI>.

7. Fôlha FAZ, Novo LF. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. II Congresso Nacional IGLU. Florianópolis. 2011.

8. Santos SSC. Programa de preparação para aposentadoria na política Nacional do idoso e participação da enfermeira. J Nurs UFPE on line [Internet]. 2007 July/Sept [cited 2013 July 05];1(1):88-94. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewFile/16-8779-1/-pdf_171. DOI: 10.5205/reuol.16-8779-1-LE.0101200711.

9. Brasil. Lei 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1994.

10. Brasil. Estatuto do Idoso. Lei Federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.

11. França L. O desafio da aposentadoria: o exemplo de executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

12. Marinho MC, Rigoni J, Zago CA, Cardoso OR. Pressupostos para um programa de preparação para aposentadoria: caso Eletronorte. In: XXVII Encontro Nacional de Engenharia da Produção. 2007.

13. França LHFP, Soares DHP. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. Psicol Cienc Prof [Internet]. 2009. [Cited 2013 ago 19]; 05vol.29, n.4, pp. 738-751. Available from:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007

14. Neri AA. O envelhecimento no Universo do trabalho - Desafios e oportunidades depois dos 50 anos. In: Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade. Juarez Correia Barros Júnior (organizador. 1st ed. São Paulo: Editora Edicon; 2009. p.49-66.

15. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Comunicados do IPEA: Tendências Demográficas [Internet]. 2010 [Cited 2013 May 22]. Available from: http://www.ipea.gov.br/porta/images/stories/PDFs/comunicado/101013_comunicadoipea64.pdf.

16. França LHFP. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. Boletim Técnico do Senac. Rio de Janeiro. 2011;37:2.

17. Ilmarinen J. Promovendo o envelhecimento ativo no local de trabalho. Agencia Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho [Internet]. 2012 [cited 2013 Aug 16]. Available from: <https://osha.europa.eu/pt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>.

18. Gvozdz R, Haddad MCL, Garcia AB, Sentone ADD. Perfil ocupacional de trabalhadores de instituição universitária pública em pré-aposentadoria. Cienc cuid saúde. 2014;13 (1). No prelo.

19. Araújo LP. Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável. Revista Incelências. 2011;2(2):63-77.

20. Freire P. Educação como prática da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 2001.

21. Daher DV, Debona KV. Reelaborando o viver: o papel do grupo no cotidiano de mulheres idosas. Esc Anna Nery [Internet]. 2010 Dec [cited 2013 May 12];14(4):670-6. Available from:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452010000400003&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-81452010000400003>.

Submissão: 20/02/2014

Aceito: 03/01/2015

Publicado: 15/02/2015

Correspondência

Raquel Gvozdz
Rua Pará, 1560 / Ap. 302
Bairro Centro
CEP 86020-400 – Londrina (PR), Brasil