

**CENTRO UNIVERSITÁRIO REDENTOR
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

ALINE GOMES PARADELAS

**PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA COMO AUXILIAR NA
SAÚDE MENTAL DO APOSENTADO**

Itaperuna

2021

ALINE GOMES PARADELAS

**PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA COMO AUXILIAR NA
SAÚDE MENTAL DO APOSENTADO**

Monografia apresentada a
faculdade UniRedentor como
requisito parcial para a obtenção
do título de bacharel em
Psicologia.

Orientadora: Thamyres Bandoli T. Vargas

Itaperuna

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autor (a): ALINE GOMES PARADELAS.

Título: PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA COMO AUXILIAR NA SAÚDE MENTAL DO APOSENTADO.

Natureza: Trabalho de Conclusão de Curso.

Objetivo: Título de Bacharel em Psicologia.

Instituição: Centro Universitário Redentor.

Área de Concentração: Psicologia Organizacional.

Aprovada em: 29/11/2021

Banca Examinadora:

Thamyres Bandoli T. Vargas, Prof^a. Ma.
Centro Universitário Redentor.
Orientador (a).

Matheus Garcia Coelho. Prof.
Centro Universitário Redentor.
Membro.

Higor Pontes Pinto Brito, M.e.
Membro.

SUMÁRIO

RESUMO	4
ABSTRACT	4
1. INTRODUÇÃO	5
2. CAPÍTULO 1: RELAÇÃO HOMEM E TRABALHO	7
2.1 O lugar do trabalho na vida do homem contemporâneo	10
3. CAPÍTULO 2: O APOSENTAR-SE	13
3.1 Perspectivas sobre a aposentadoria	15
4. CAPÍTULO 3: PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR IDOSO	19
4.1 Principais características dos Programas de Preparação para Aposentadoria	21
4.2 O papel da psicologia na Preparação para Aposentadoria	23
5. CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS	26

RESUMO

Trata-se de uma revisão de literatura de caráter narrativo que traz a discussão acerca do conceito da Preparação para Aposentadoria interligada a aspectos que circundam a ruptura com as atividades laborais. Foram abordados como temas essenciais: a perspectiva do trabalhador sobre a aposentadoria e a importância da relação do homem com seu trabalho para o exercício da mesma. Buscou-se refletir sobre os Programas de Preparação para Aposentadoria como uma ferramenta facilitadora no percurso para o final de uma carreira e na interação com a saúde mental do trabalhador idoso. Sendo assim, este artigo visa contribuir para a reflexão sobre a Preparação para Aposentadoria e sua possível relação com a saúde mental do trabalhador aposentado por idade. Para isso, foi necessária a análise de pesquisas sobre a Preparação para Aposentadoria, a perspectiva acerca da aposentadoria e a identidade pessoal do trabalhador desenvolvida a partir de sua relação com o trabalho nos diferentes contextos históricos. Sendo utilizadas como norteadores desse estudo as perspectivas trazidas por Batista (2014), Zanelli (2000) e outros. Retirados principalmente das bases de dados Scielo e PePSIC.

Palavras-Chave: preparação para aposentadoria; saúde mental do trabalhador; psicologia do trabalho.

ABSTRACT

This is a literature review of a narrative character that brings the discussion about the concept of Preparation for Retirement linked to aspects that surround the break with work activities. The following were discussed as essential themes: the worker's perspective on retirement and the importance of the relationship between men and their work for the exercise of it. We sought to reflect on the Retirement Preparation Programs as a facilitating tool in the journey towards the end of a career and in the interaction with the mental health of elderly workers. Therefore, this article aims to contribute to the reflection on Preparation for Retirement and its possible relationship with the mental health of retired workers by age. For this, it was necessary to analyze research on Preparation for Retirement, the perspective on retirement and the personal identity of the worker developed from their relationship with work in different historical contexts. The perspectives brought by Batista (2014), Zanelli (2000) and others were used as guidelines for this study. Mainly taken from the Scielo and PePSIC databases.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Silva (2019) entende-se que culturalmente a ruptura com as atividades laborais tende a ser conceituada a partir de duas perspectivas: uma negativa e uma positiva. Dessa forma, a aposentadoria pode ser vivida de maneira angustiante quando associada a um período de inatividade e improdutividade, ou ser compreendida como uma experiência positiva, onde a pessoa aposentada se vê capaz de despende de seu tempo e atenção para outras dimensões de sua vida, se desvinculando da rotina de produção intensa. Sendo ambas as possibilidades intrinsecamente ligadas à realidade socioeconômica do trabalhador, sua subjetividade, à relação mantida com o trabalho e à maneira como o mesmo percebe o processo de envelhecimento.

No desenvolver da pesquisa perceberemos que, com as alterações realizadas na estrutura do trabalho em diferentes contextos históricos, o mesmo passa a ser entendido por filósofos e pesquisadores como peça fundamental no desenvolvimento da identidade do trabalhador e na construção do *status* social. Tal identidade desenvolvida através da relação com o trabalho está atrelada a outras dimensões da vida do trabalhador, como, por exemplo, a familiar (RODRIGUES et. al, 2005).

Diante disso, buscou-se refletir como pessoas idosas próximas do processo de ruptura com as atividades laborais, podem vivenciar a complexa transição de uma vida baseada na superprodução, para uma vida focada no redirecionamento de novas prioridades, que é o momento da aposentadoria. Dando enfoque à perspectiva negativa e às consequências que dela podem surgir, afetando, assim, a saúde mental do aposentado idoso.

Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 33) a interrupção brusca das atividades laborais “(...) potencializa a ocorrência de problemas no reposicionamento na estrutura social e consequentes implicações nos planos da vida pessoal”.

Por efeito, essa pesquisa se propôs a entender sobre as possibilidades advindas da intervenção dos Programas de Preparação para Aposentadoria durante esse período de passagem. De forma a considerar a relevância da Preparação para Aposentadoria como estratégia organizacional favorável para o bem-estar do trabalhador. Uma vez que, a Preparação para Aposentadoria tem como objetivo central auxiliar na reestruturação da identidade pessoal do profissional durante o processo de pré-aposentadoria, de forma a fortalecer no mesmo o

autoconhecimento capaz de elaborar diferentes possibilidades de desenvolvimento pessoal e novas potencialidades durante essa nova fase da vida (PINTO; ALVES, 2014).

A partir das informações coletadas através de um levantamento bibliográfico realizado nas bases de dados Scielo, PePSIC e outros, ficou entendido que, apesar de apresentar, teoricamente, princípios que visam à qualidade de vida do trabalhador após sua ruptura com o ritmo de produção usual, a Preparação para Aposentadoria ainda não é uma realidade comum a todas as organizações brasileiras (ZANELLI, 2000).

Enfim, esse trabalho tem como objetivo contribuir para o conhecimento e reflexão sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria como possível auxiliar na promoção de saúde mental do trabalhador idoso diante o processo de aposentadoria, visto que existe no âmbito acadêmico a necessidade de se produzir mais pesquisas científicas acerca do assunto.

2 CAPÍTULO 1: RELAÇÃO HOMEM E TRABALHO.

Há tempos existe uma relação entre o homem e o trabalho que se concretiza por intermédio das necessidades e capacidades do ser humano em produzir. Mesmo nos tempos mais primitivos da humanidade, o ser humano vê na extração de matéria prima uma forma de garantir sua sobrevivência. É por meio do trabalho e seus diversos arranjos que o homem age sobre a natureza para conseguir atender suas necessidades vitais (MARX, 1867).

O trabalho sempre esteve presente na constituição de uma sociedade e ao longo dos séculos passou por modificações em seu conceito e sua estruturação, transformando, inclusive, a maneira como o mesmo é entendido pelo homem em seus diferentes contextos históricos (ZANELLI, 2014).

De acordo com Braverman (1974) devido a isso é possível pensar o trabalho de maneira ampla na vida do homem como elemento que faz parte de um processo civilizatório. Considerando as diferentes formas de planejar e organizar o trabalho intencionado nos diferentes momentos da história da humanidade, este pode ser compreendido como parte essencial da existência humana, e não somente como o desempenho de tarefas específicas as quais, ao final, geram uma remuneração.

Na Antiguidade, filósofos como Platão e Aristóteles sustentavam a ideia de que o ser humano deveria usufruir da ociosidade, enxergando as ocupações servis a partir de uma perspectiva negativa, como algo degradante, ruim, inferior, desgastante. Sendo dessa forma restrito aos escravos. E no cristianismo era visto como um castigo divino, algo penoso (RIBEIRO; LÉDA, 2004; ZANELLI, 2014).

Já na era do feudalismo, segundo Batista (2014), o trabalho era atribuído àquelas pessoas designadas pela sociedade na condição de camponeses, trabalhadores livres, vassalos, escravos e servos que possuíam com a classe dominante (senhores feudais e o clero) um vínculo de submissão. A força de trabalho desses grupos era empregada em atividades manuais concentradas principalmente na atuação sobre a terra.

O autor ainda aponta que, com a queda do Império Romano (século III d.C.) mudanças no meio político, social, cultural, religioso e econômico intimidaram as classes dominantes da Europa que se uniram contra os trabalhadores causando intensas crises em suas relações. Dessa forma, os servos e seus familiares buscaram pela sobrevivência por um novo caminho: a comercialização do artesanato. A partir disso, as relações entre os trabalhadores e os senhores feudais

foram modificadas, os conhecimentos técnicos passaram a ser valorizados e deixou-se de contemplar a condição de subordinado.

Revela-se nesse contexto uma nova perspectiva acerca do trabalho, totalmente contrária àquela difundida na Antiguidade. Se antes a força de trabalho empregada em atividades para a sobrevivência era entendida como degradante e inferior, com as alterações ocorridas, principalmente, no âmbito da produção durante o período medieval, o trabalho tem seu sentido atrelado à autonomia e independência. Saem os servos e mostram-se os mestres, aprendizes e artesãos, que começam a ter a consciência da liberdade de escolha. Escolhia-se para quem, como e o que produziriam. “O artesão atribuía vida às suas potencialidades, conhecia seus segredos e emocionava-se com suas surpresas, agora não mais dirigida pelo olhar e vontade do outro, mas sim a partir da sua vontade” (BATISTA, 2014, p.215).

Seguindo ainda a perspectiva do autor supracitado, com o início de um novo contexto histórico, novas reformulações foram empregadas na organização do trabalho humano. Surgem, com o Renascimento, os fundamentos básicos de um capitalismo vinculado, essencialmente, ao comércio e às indústrias. Percebe-se transparecer a cooperação simples, um dos primeiros vestígios da concretização desse novo modelo econômico. A cooperação é entendida por Marx (1867) a partir do pressuposto da ocupação simultânea de um número significativo de trabalhadores em um mesmo processo de produção, no mesmo ambiente e sob as ordens de um mesmo capitalista. O foco inicial era a produção excessiva das mercadorias e em curto período de tempo, visando suprir as necessidades humanas dos trabalhadores e seus familiares e gerar excedentes.

Diante disso, se alteram as relações de trabalho. O que antes era feito individualmente, passou a ser realizado em coletivo e a autonomia conquistada pelos artesãos foi se esvaindo entre as estruturas das pequenas fábricas. O trabalhador deixa de ser o dono de suas ferramentas e de seu conhecimento, que é fragmentado nesse novo sistema de produção. Sua liberdade de escolha e força de trabalho são comprados pelos proprietários capitalistas da época, que ansiavam pela criação e acumulação de valor. Essa nova estrutura retorna os trabalhadores para a condição de subordinados (BATISTA, 2014).

Essas relações são potencializadas quando, entre os séculos XVIII e XIX desponha, na Inglaterra, uma das Revoluções Industriais mais notáveis da Europa. O

capitalismo industrial passa a contar com novas maneiras de programar e controlar as criações do homem e a cooperação simples é substituída pela manufatura. A partir disso, o processo realizado pelos trabalhadores não contava mais com a emoção e identificação com o produto desenvolvido, não há o conhecimento sobre o processo de produção em sua totalidade e a força de trabalho é vista e vendida aos proprietários capitalistas como uma mercadoria (RIBEIRO; LÉDA, 2004).

Ainda de acordo com Batista (2014), especificamente ao final do século XVIII as máquinas a vapor são acrescentadas às fábricas e dão espaço a uma nova forma de produção. A manufatura é então sucedida pela maquinaria. É tirada dos operários a liberdade de criação, a técnica desenvolvida para a produção e o contato direto com a matéria-prima e/ou bruta. A eles restou desenvolver o conhecimento acerca do manuseio das máquinas. Além disso, no mesmo cenário foi imposta a divisão das tarefas buscando pela expansão dos resultados quantitativos.

É no século XIX que fica notório esse processo de produção que nega a força humana e estimula o trabalho alienado. Nesse período surge a Organização Científica do Trabalho desenvolvida por Frederick Taylor, a qual englobava dois grandes modelos de gestão do trabalho da época: o taylorismo e o fordismo.

O taylorismo é considerado até hoje como um grande modelo de gerência devido à competência na administração do processo produtivo e sistematização dos movimentos dos trabalhadores. Seu principal objetivo era o aumento da produtividade a fim de evitar o desperdício de matéria-prima, garantir maior velocidade no processo produtivo e alavancar o capitalismo (SOBOLL; FERRAZ, 2014).

O método de administração taylorista impôs nas fábricas a divisão de grupos e a racionalização do trabalho, criando, assim, uma hierarquia onde aqueles que possuíam o conhecimento especializado sobre planejamento do trabalho, ficavam responsáveis pela gerência, pelo controle das atividades e desempenho do grupo de trabalhadores encarregado pela execução das tarefas. O processo produtivo deveria ser fragmentado e as tarefas uniformes, garantindo que todos os trabalhadores utilizassem da mesma técnica (HELOANI, 2003; MERLO; LAPIS, 2007; FARIA, 2010 *apud* SOBOLL; FERRAZ, 2014).

Assim como o modelo anterior, o fordismo desenvolvido por Henry Ford também pretendia intensificar o processo produtivo e assegurar a expansão do capitalismo. Ambas as estratégias de gestão e produção tiveram influências

significativa sobre a organização do trabalho e convivência social dos trabalhadores desse século (SOBOLL; FERRAZ, 2014).

Contudo, na década de 70, o capitalismo se depara com uma séria crise estrutural e seus modelos, taylorista e fordista encaram a decadência. Como estratégia para contornar tal situação, a organização do trabalho passa por uma reestruturação produtiva e o sistema econômico adere aos princípios do modelo japonês de acumulação flexível, também conhecido como toyotismo. Essa nova estratégia adotada traz para as fábricas a perspectiva da flexibilidade dos produtos, do padrão de consumo e do mercado de trabalho (HARVEY, 2005 *apud* SOBOLL; FERRAZ, 2014).

O toytismo se diferencia dos demais modelos citados, ao possibilitar e incentivar seus operários a serem mais ativos no processo de produção, mais qualificados, multifuncionais, polivalentes e com realizações no ambiente laboral. No entanto, assim como os anteriores, este é um modelo que individualiza e aliena o processo produtivo. A acumulação flexível intensifica a exploração da força de trabalho buscando eliminar a improdutividade; fez da onda de redução de empregos, causada pelo pós-guerra, importante fator para o controle dos operários impondo regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (ANTUNES, 2005; HARVEY, 2005 *apud* SOBOLL; FERRAZ, 2014).

É possível constatar que, com as variações no mundo do trabalho o processo de produção visto inicialmente com humanizador foi se modificando. Sendo conveniente destacar aqui a concepção marxista que entende as atividades produtivas sob as determinações capitalistas como um trabalho alienante; concentrado na geração de bens e exercido sem sentido (GURGEL et. al. 2018).

2.1 O lugar do trabalho na vida do homem contemporâneo.

Percebe-se que com o tempo o trabalho foi aos poucos perdendo seu valor positivo e filosófico. Com o auge da Revolução Industrial e com o absurdo crescimento do capitalismo, o trabalho perdeu o sentido de realização, de liberdade para criar e se tornou um meio de exploração, hierarquização e gerador de capital (RIBEIRO; LÉDA, 2004). Como destacado, durante os diferentes modelos de gestão anteriormente citados, a força de trabalho foi se racionalizando, padronizando e perdendo seu sentido. Tornou-se automatizado e alienante. Qual seria, então, o sentido do trabalho nos tempos atuais?

Existe ainda a centralidade do trabalho na vida do ser humano ocupando um espaço de importância no processo de identificação e civilização. Contudo, segundo Ribeiro e Léda (2004), mesmo sendo elemento essencial para a vida humana e significativo fator para a construção da identidade do ser, o trabalho não é entendido por boa parte dos trabalhadores como um aspecto de suas vidas ao qual se identificam. Pelo contrário, é percebido apenas como um meio de sustentar suas necessidades financeiras.

Com o crescimento do capitalismo e o ápice da acumulação flexível, em diversos países a classe-que-vive-do-trabalho se vê diante da instabilidade do trabalho. Com o capitalismo flexível surgem os contratos e concessões que geram na classe trabalhadora o desamparo e a incerteza. Quem não trabalha perde a esperança de um emprego fixo, e quem trabalha não sente a tranquilidade de que seu cargo está seguro. Emergem então os subempregos e os trabalhos informais como uma alternativa à desigualdade e tentativa de sustento (RIBEIRO; LÉDA, 2004).

Sabendo dessas dificuldades advindas do capitalismo, eis alguns questionamentos: como os trabalhadores da terceira idade podem ser afetados por este sistema? E como isso pode influenciar o processo de aposentadoria?

Rodrigues et al. (2005) pensam o capitalismo como um sistema excludente, principalmente se tratando da classe de trabalhadores de idade mais avançada. De acordo com os autores, esse sistema, desde o seu auge até então, tem favorecido e intensificado a terceirização do trabalho nas organizações, que buscam cada vez mais por mão de obra qualificada. Conforme é pontuado por Antunes (2006), uma das consequências da fragmentação e heterogeneidade que transformaram o processo e organização do trabalho no que vemos hoje, é justamente a restrição da classe de trabalhadores e trabalhadoras de idade mais avançada do mercado de trabalho; que, devido essa segregação, tem dificuldade em requalificar-se e atender às exigências do modelo econômico.

Portanto, percebemos nesse cenário a criação de “(...) uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexificada, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos” (ANTUNES, 2005, p. 184); a instabilidade e a precarização do trabalho, o aumento do desemprego e subemprego e a inserção de trabalhadores da

terceira idade em trabalhos informais buscando garantir uma renda e, com isso, o seu sustento.

Na sociedade capitalista de países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento a perspectiva de uma aposentadoria pode ser desagradável para muitas pessoas que trabalham, principalmente àquelas que não possuem grande poder aquisitivo. Para essa classe de trabalhadores e trabalhadoras, que é a maioria aqui no Brasil, pensar a aposentadoria pode significar ser economicamente improdutivo, desconsiderado e abandonado pela lógica capitalista (RIBEIRO et al, 2005).

Sendo assim, o aposentar-se pode ser entendido de diferentes maneiras a depender de fatores socioeconômicos, culturais e pessoais daqueles que conseguem o direito à aposentadoria. Sendo necessária em todos os casos a reestruturação da identidade do trabalhador e do significado que o mesmo atribui ao trabalho no momento de ruptura com o trabalho remunerado.

3 CAPÍTULO 2: O APOSENTAR-SE

Hoje se tornou comum assistir a participação de pessoas acima dos 60 anos exercendo diferentes atividades produtivas dentro e fora do mercado de trabalho, devido o aumento na expectativa de vida da população brasileira. Dessa forma, é de se esperar o aumento no período de tempo em que uma pessoa permanece na condição de aposentada (IBGE, 2020; SILVA, 2019).

A aposentadoria é uma construção social recente. Começa a emergir nos países industrializados no final do século XIX, com o intuito de proporcionar aos trabalhadores idosos a segurança financeira após a cessação definitiva com as atividades nas indústrias. Na Europa, muitos trabalhadores franceses de idade mais avançada eram obrigados a viver de caridades ou à custa da família, quando isso lhes era recusado viam-se abandonados em asilos ou por conta própria. Foi diante de tal realidade que a sociedade lutou pela proteção dessa classe e foi assim que começou a se pensar em aposentadoria e proteção ao mais velho como um direito do mesmo (PAPALIA; FELDMAN, 2013; BEAUVOIR, 1990 *apud* SILVA, 2019).

No Brasil o percurso da aposentadoria teve seu início em 1920 e ocorreu concomitante à Reforma Sanitária, fazendo parte, então, da história da Saúde Pública no Brasil. Nesse período, o país sofria com a falta de políticas públicas de saúde que amparassem os cidadãos brasileiros diante a grande crise sanitária da época e também com a forte pressão de capitalistas estrangeiros exigindo maior qualidade dos produtos e melhores condições de higiene dos navios e portos (BAPTISTA, 2007).

Foi com as manifestações populares de grupos anarquistas e comunistas por ações mais eficazes na atenção à saúde, e com os movimentos liderados pelos operários reivindicando garantia de amparo financeiro aos trabalhadores que não podiam mais exercer suas atividades produtivas, que, em 1923 com Eloy Chaves, surgem os primeiros resquícios do sistema previdenciário brasileiro (SILVA, 2019).

De acordo com Baptista (2007), Eloy Chaves foi protagonista na formulação da lei que regulamentava a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPS), que serviam como um seguro social para alguns trabalhadores. Segundo essa lei, empresas de grandes portes e trabalhadores ligados à produção exportadora deveriam organizar e administrar essas Caixas, portanto, nem todos os operários poderiam usufruir dos benefícios garantidos pelas CAPS, como a aposentadoria, assistência à saúde e pensão.

Foi durante o governo de Getúlio de Vargas que o Estado passa a ser responsável por regularizar a economia brasileira, então o seguro social oferecido pelas CAPS sofre alterações. Ainda de acordo com Baptista (2007), nos anos 30 surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que teve como objetivo garantir a proteção do trabalhador, mesmo na área da saúde.

Além disso, a Era Vargas também reformulou as políticas trabalhistas da época. Passou a ser garantido ao trabalhador urbano o direito a férias, a obrigatoriedade da carteira profissional, a definição de oito horas da jornada de trabalho e o salário mínimo. As CAPS foram substituídas pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões (Iaps), que visavam expandir os benefícios das CAPS. Contudo, a proteção previdenciária ainda era um privilégio para alguns, trabalhadores liberais, rurais e aqueles as quais as funções exercidas não eram reconhecidas pelo Estado, não eram inseridos no novo sistema de proteção (BAPTISTA, 2007).

Ao longo das décadas, diferentes Institutos de Aposentadoria foram criados no Brasil. Durante a Ditadura Militar, em 1966 surge o Instituto Nacional da Previdência Social (INPS), que unificou tais Institutos e centralizou o poder dos mesmos no Estado. O INPS, assim como as Iaps, oferecia os serviços para aqueles que contribuíam e atestavam serem contribuintes, e em 1970 trabalhadores que antes não eram amparados pelas Iaps – os trabalhadores rurais, autônomos e trabalhadores domésticos –, passam a ser incluídos no sistema de proteção (BAPTISTA, 2007).

Mesmo após muitas reformulações no sistema previdenciário, a assistência à saúde ainda era uma questão que precisava ser revista. Não havia políticas públicas de saúde que amparassem todos os brasileiros, o que fez com que o país entrasse em uma nova crise sanitária, onde doenças anteriormente erradicadas voltaram. Então, em meados dos anos 70, com as fortes pressões dos movimentos sanitários, surge, dentre outras reformulações na política de saúde, o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS) (BAPTISTA, 2007).

O INAMPS, juntamente ao Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (Iapas), passaram a ser responsáveis pela gestão financeira e assistência à saúde aos segurados, deixando a cargo do INPS o consentimento de benefícios (BAPTISTA, 2007).

Em 1990, após a promulgação da Constituição Federal em 1988, é criado o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a partir da unificação do IAPAS e INPS. O INSS tem como responsabilidade cuidar do cumprimento dos direitos dos trabalhadores segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Ou seja, garante que os trabalhadores segurados sejam amparados pelos benefícios previdenciários do Regime Geral (LEITE, 2020, on-line).

Atualmente, contribuintes do INSS podem receber o benefício a partir de diferentes tipos de aposentadoria, dependerá da forma como será acionada. Por exemplo, em casos de invalidez. Neste trabalho, o foco será dado à aposentadoria por idade.

A aposentadoria por idade, de acordo com a nova Reforma da Previdência de 2019, prevê que a proteção social deve ser garantida aos contribuintes certificados com, pelo menos, 15 anos de contribuição ao INSS para as mulheres e 20 anos para os homens, assim como possuem idade mínima de 62 e 65 anos de idade para mulheres e homens respectivamente (DAU, 2021, on-line).

3.1 Perspectivas sobre a aposentadoria

Durante todo o desenvolvimento dessa pesquisa foi dito que o trabalho faz parte da vida humana como importante elemento civilizatório. E com o passar das décadas a perspectiva sobre o mesmo foi se modificando juntamente com suas diversas formas de organização. Percebemos que cada vez mais o trabalho passou a fazer parte da identidade pessoal do trabalhador e se tornando essencial na determinação de seu padrão de vida (GURGEL et al. 2018).

Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam tal relevância do trabalho na vida do ser humano, especialmente no âmbito psicossocial, trazendo-o como “(...) núcleo definidor da existência humana” (p. 23). Uma vez que a perda de tal núcleo pode trazer como consequência a desorientação, a desestruturação emocional, o sentimento de inutilidade e um estado deprimente. Isso se deve pela maneira como o trabalho é percebido por cada indivíduo: como fonte de autoestima e autorrealizador, ou como apenas uma atividade remunerada necessária para sobreviver num cenário capitalista.

Dito isso, pode ser difícil para algumas pessoas que trabalham passar pelo processo de aposentadoria. Sobretudo em uma sociedade capitalista fundamentada pela valorização da superprodução herdada dos modelos de produção citados anteriormente, fenômenos que não contemplam a produtividade compulsiva e

incentivam a reestruturação do sentido do trabalho na vida do ser humano, podem ser compreendidos como algo negativo para o trabalhador, uma vez que é retirada do trabalho remunerado a posição de centralidade na vida desse sujeito e é dado mais espaço para o tempo livre e o lazer (GURGEL et al., 2018).

O aposentar-se é um processo que naturalmente proporciona mudanças na vida do indivíduo. Especificamente para o idoso que garantiu o benefício devido à idade, pode ser um momento que representa muitas perdas, seja a perda do *status* social, da identidade ou o convívio com outras pessoas de seu antigo emprego. Além disso, recai sobre si a necessidade de enfrentar e refletir o envelhecimento e suas particularidades, o que pode gerar angústia e o sentimento de vazio existencial (RODRIGUES et al., 2005).

Segundo Papalia e Feldman (2012) a velhice, compreendida pelas autoras como fase adulta tardia é caracterizada por mudanças biopsicossociais específicas, como por exemplo, o surgimento da cifose, cabelos grisalhos, alterações na pressão arterial, o declínio de funções psicológicas básicas como as sensoriais, psicomotoras e alterações na memória. E também mudanças socioeconômicas, como a aposentadoria. Tal transformação exige da pessoa idosa a reestruturação e o remodelamento de sua vida, especialmente os âmbitos sociais e econômicos (SOARES et al., 2007).

Pesquisas sobre a aposentadoria e desenvolvimento humano, apontam que essas alterações podem ser entendidas a partir de duas perspectivas, a negativa e a positiva. Sendo elas intrinsecamente ligadas à subjetividade do indivíduo, sua realidade socioeconômica, seus recursos sociorrelacionais e o significado que o trabalho remunerado possui em sua vida. Há também outras particularidades que podem influenciar na maneira como o sujeito percebe o aposentar-se, exemplo disso é a sua relação com a sua família (GURGEL et al., 2018; SOARES et al., 2007; PAPALIA; FELDMAN, 2012).

Para Silva (2019) a aposentadoria pode ser entendida por muitas pessoas que trabalham como um momento da vida dedicado à ociosidade, improdutividade e finitude de uma carreira. Além disso, sob essa perspectiva existe ainda a associação da fase de aposentar-se com a quebra do *status* social e da identidade profissional, a qual é concentrada parte da subjetividade e da autodescrição do sujeito (SOARES, et al., 2007).

Estudos revelam que essa percepção negativa sobre a aposentadoria tem forte ligação com a concepção social tida sobre a velhice. Silva (2008) traz em sua pesquisa que a definição das etapas do desenvolvimento humano se dá em meados do século XIX. Durante a transição para o século XX, com o surgimento de novas áreas do saber da medicina, pesquisadores são motivados a aprofundar suas observações acerca do envelhecimento (GURGEL et al., 2018; SILVA, 2019).

Foi com as análises efetuadas pela geriatria e a gerontologia durante o século XX sobre o corpo velho que a velhice é concebida como um estado fisiológico. Além disso, a partir destes estudos essa fase da vida passa a ser relacionada aos aspectos da senescência, ou seja, é entendida como um processo envolvido por declínios no funcionamento físico do corpo humano, associado à morte e às doenças clínicas. Com isso, devido a grande relevância do discurso médico, essa concepção se tornou base para as representações sociais e para as formulações de políticas assistenciais (PAPALIA; FELDMAN, 2012; SILVA, 2008; SILVA, 2019).

Desde o seu surgimento, a metáfora médica da velhice passou a exercer acentuada influência social, definindo não somente o envelhecimento físico como também as representações sobre a experiência de envelhecer. A aceitação e a justificação de tal metáfora incidiram sobre a percepção dos sujeitos, que passaram a recorrer ao discurso médico para definir a si mesmos e a sua experiência (SILVA, 2008, p. 159).

Nota-se que a perspectiva negativa acerca do envelhecimento se deu, principalmente, a partir do olhar médico clínico sobre o “corpo velho”, onde o mesmo destaca o limite do corpo humano e denota a vulnerabilidade às doenças. Tais estudos passam a associar o envelhecimento à morte, ao declínio e degeneração (SILVA, 2008).

Oposta a essa concepção negativa sobre a velhice e a aposentadoria, existe a perspectiva positiva acerca do aposentar-se, que percebe a importância de se pensar a aposentadoria como um processo dinâmico que pode proporcionar ao idoso a tomada de decisão sobre diferentes áreas de sua vida e aderir novas possibilidades para reformular sua identidade (ZANELLI, 2000).

Autores como Gonçalves (2006) defendem que a aposentadoria não deve ser considerada um momento isolado do desenvolvimento humano, tampouco ser entendida como um fim. Este autor sustenta a concepção da aposentadoria como sendo uma fase intensa e excitante que pode proporcionar ao indivíduo novas experiências e novos desafios. Complementando esse pensamento, Zanelli (2000)

traz que a transição para a aposentadoria pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal, espaço para o descobrimento de novas potencialidades, novas fontes de prazer e maturidade.

A partir da segunda perspectiva sobre a aposentadoria, é possível entendê-la como um processo de transição que traz ao trabalhador a oportunidade para o desenvolvimento de novas habilidades, novas potencialidades, para a reestruturação da rotina e diferentes descobertas acerca de suas capacidades. Ela proporciona ao sujeito um novo ciclo de vida, novas maneiras de se reinserir nas demais dimensões que compõem sua vida, que não a do trabalho. Como, por exemplo, o convívio com a família (LÉON, 2000; CALDA, 1998 *apud* GURGEL et al., 2018).

4 CAPÍTULO 3: PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR IDOSO.

Percebe-se que a experiência vivenciada na fase de pré-aposentadoria vem atrelada a diferentes fatores que podem gerar no trabalhador, ainda no exercício de sua ocupação, ansiedade e angústia (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Levando em conta as perspectivas que cercam a aposentadoria e a frequente associação da mesma à improdutividade e inutilidade, é possível considerar que, diante de uma quebra da identidade pessoal do trabalhador surja como consequência uma desadaptação frente a aposentadoria.

Como um momento de transição, a aposentadoria pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal, quando se descobrem potencialidades, fontes de prazer, maturidade e crescimento, ou pode constituir-se em um ciclo de desequilíbrios e infortúnios. Assumir a condição de aposentado de forma brusca, sem uma reflexão e preparação prévia, potencializa a ocorrência de problemas no reposicionamento, na estrutura social e conseqüentes implicações no plano pessoal (ZANELLI, 2000, p. 159).

Como visto, o momento de se aposentar também pode possibilitar o autoconhecimento acerca de potencialidades e novas habilidades a serem exploradas na pessoa aposentada. Há a possibilidade de esta se separar do âmbito laboral de maneira menos dramática quando se prepara para tal ruptura (ZANELLI, 2000).

Conforme for o processo de mudança na identidade pessoal gerada através de sua relação com o trabalho, e aqui se entende como “mudança” a alteração do processo de produção daquilo que era obrigado a produzir para aquilo que deseja produzir, a aposentadoria pode ser uma fase de reestruturação de suas identidades pessoais. Zanelli (2000) destaca ser comum que pessoas contempladas pela aposentadoria, antes de se afastarem do meio laboral, tendem a planejar suas vidas visando dar continuidade às atividades produtivas por meio de trabalhos autônomos, práticas de lazer e tarefas domiciliares, entre outras atividades. Criando, dessa forma, uma possibilidade de adaptação a sua nova realidade e ajustamento da identidade pessoal anteriormente vinculada ao papel profissional.

Pensando nisso, é trazido para o campo das organizações o conceito de Preparação para Aposentadoria e os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs).

O Programa de Preparação para Aposentadoria teve seu surgimento, na América do Norte, nos anos 50 e em solo brasileiro nos anos 80, possuindo caráter

informativo. Atualmente, esse programa visa ir além da propagação de informações sobre aposentadoria, busca “(...) dirigir os participantes à tomada de consciência por meio do aprendizado efetivo ou transformacional” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

De acordo com França e Soares (2009), esses programas buscam auxiliar no processo de bem-estar de futuros aposentados, garantindo aos mesmos a reflexão a respeito de suas perspectivas sobre a aposentadoria. Busca-se com o PPA destacar os pontos positivos da aposentadoria e refletir com os trabalhadores e trabalhadoras os pontos negativos desse processo, de forma que possam elaborar alternativas de enfrentamento condizentes com a realidade de vida de cada um.

É importante, ainda, que esses programas de preparação tenham em sua metodologia o conceito de bem-estar na aposentadoria, já que, de acordo com França e Soares (2009) a perspectiva de bem-estar na aposentadoria pode variar de indivíduo para indivíduo, uma vez que esta é diretamente afetada por fatores externos – dinâmica familiar, situação econômica, perspectiva sociopolítica – e internos – expectativas pessoais, saúde física e mental -, e por isso, os PPAs devem interagir com as diferentes dimensões que cercam a concepção de bem-estar dos participantes.

4.1 Principais características dos Programas de Preparação para Aposentadoria.

De acordo com Zanelli (2000) os Programas de Preparação para Aposentadoria devem ser pensados de acordo com os interesses e necessidades dos participantes e os aspectos próprios das organizações, sendo imprescindível considerar, ainda, o contexto social e suas determinantes.

Segundo França e Soares (2009) é fundamental que esses programas sejam divididos por módulos, sendo eles de caráter informativo e experiencial. Ambos devem contemplar os aspectos da aposentadoria e buscar orientar os participantes à prática reflexiva a respeito da qualidade de vida na aposentadoria.

O módulo informativo, como o próprio nome sugere, visa levar aos participantes informações sobre o processo de aposentadoria por meio de palestras e entrevistas com outros aposentados. Também é interessante que esse módulo conte com a presença de profissionais da psicologia e médicos geriatras, para que, dessa forma, sejam promovidas informações sobre bem-estar e saúde (FRANÇA; SOARES, 2009).

Já o módulo experiencial pode ser composto por diferentes procedimentos, como, por exemplo, as rodas de conversa, que podem favorecer a instauração de um clima agradável entre os participantes, e favorecer a manifestação livre dos mesmos. Outra opção que pode beneficiar os participantes é a organização de *workshops*. Esses deverão refletir com os trabalhadores temas entendidos como pertinentes para os mesmos e que servirão como norteadores em durante o aposentar-se. Os assuntos mais comuns são a qualidade de vida na aposentadoria, planejamento de médio e a logo prazo, relacionamento familiar e social, e saúde física e mental, espiritualidade, envolvimento com o trabalho e equilíbrio pessoal (FRANÇA; SOARES, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

No entanto, por mais que se mostre ser uma boa estratégia para garantir aos trabalhadores uma ruptura saudável com o âmbito laboral, o PPA nunca deve ser obrigatório. O programa elaborado deve ser apresentado a todos os trabalhadores que se aproximam da aposentadoria a fim de motivar e sensibilizar os mesmos a conhecerem e participarem das atividades propostas (COSTA; COSTA; JÚNIOR, 2016, on-line).

Outra característica importante e crucial para que o programa seja bem sucedido e válido para os participantes, é a figura de um “orientador”. O orientador é aquele que auxiliará na prática reflexiva dos trabalhadores que optaram pela participação nos PPAs. Dele é esperada uma atuação que pretenda facilitar o entendimento sobre o processo de aposentadoria e demais elementos que a cercam. Criando, assim, um espaço para que os trabalhadores possam elaborar estratégias que contribuam para o planejamento de uma vida saudável na aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Vale ressaltar aqui a necessidade da qualificação dos profissionais envolvidos na preparação e orientação dos trabalhadores. É importante que esses sejam capazes de identificar e trabalhar as necessidades de cada participante durante o andamento do projeto. Deste modo, as atividades poderão ser elaboradas e executadas de forma satisfatória (ZANELLI, 2000).

A Preparação para Aposentadoria não contempla, ainda, uma legislação própria, contudo esta se apresenta como um direito do idoso com idade igual ou superior a 60 anos como consta no Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003), capítulo IV, em seu art. 28, inciso II, onde determina que cabe ao poder público criar ou estimular a “preparação dos trabalhadores para a

aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania”.

Também é possível encontrá-la na Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994), em que indica em seu capítulo IV, art.10, inciso IV letra c, como competência dos órgãos e entidades públicos “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento”.

Ainda que seja um direito do trabalhador idoso, a Preparação para Aposentadoria no Brasil é pouco disseminada no âmbito organizacional. Preparar-se para aposentar é um planejamento pouco pensado pelos trabalhadores, talvez devido à maneira negativa como a fase pode ser representada, ou por falta de informação sobre a mesma. Contudo, a preparação para essa ruptura tão dramática e significativa deve considerar o processo de emancipação da lógica alienante presente no meio laboral, fortalecendo o movimento de questionamento determinados valores (ZANELLI, 2000).

4.2 O papel da psicologia na Preparação para Aposentadoria.

Até aqui, vimos que o objetivo central dos Programas de Preparação para Aposentadoria é auxiliar na reestruturação da identidade pessoal de trabalhadores próximos de romper com suas atividades laborais e orientar quanto à importância do planejamento do futuro durante a fase de pré-aposentadoria. Visando sempre o bem-estar dos trabalhadores após tal ruptura.

Foram destacados anteriormente os recursos necessários para que um programa desse tipo possa ser relevante e benéfico, não apenas para a organização, como também para seus colaboradores. Dentre os elementos essenciais está o “orientador” figura fundamental para a coordenação de palestras, dinâmicas grupais e demais atividades que possam ser elaboradas para a realização do programa.

De acordo com Zanelli, Silva e Soares (2010), essa figura não necessariamente deve ser atribuída a apenas um profissional qualificado para tal cargo. Pelo contrário, o ideal é que aconteça uma colaboração entre diferentes profissionais, especialmente médicos, psicólogos, nutricionistas e administradores. Dessa forma, diferentes temas podem ser abordados e trabalhados com os participantes, revelando aspectos importantes a serem pensados durante

planejamento para o processo de aposentadoria. Tais como: aspectos jurídicos e financeiros; aspectos socioculturais da aposentadoria; aspectos psicológicos; saúde e lazer; e educação financeira.

Especificamente a psicologia deve buscar trabalhar com os participantes do programa, reflexões direcionadas para o enfrentamento da angústia gerada pela perspectiva negativa atrelada à aposentadoria. Além disso, é essencial que profissionais da área busquem auxiliar no progresso da aceitação do envelhecimento, já que estamos tratando aqui de trabalhadores idosos prestes a se aposentar (PINTO; ALVES, 2014).

Outra maneira de contribuição do psicólogo atuando como profissional de Recursos Humanos, seria na elaboração e implementação de políticas voltada para as demandas dos trabalhadores idosos. Cooperando com pesquisas que destacam as necessidades mais significativas dessa parcela e investigando formas viáveis para promover o atendimento da mesma (RODRIGUES et al., 2005).

Contudo, como apontado por Pinto e Alves (2014), para que isso seja possível é necessário que a psicologia organizacional esteja disposta a romper com a atuação técnica tradicional e voltar seus princípios para níveis estratégicos; se conectando mais profundamente com os indivíduos e suas subjetividades. Algo desafiador e que necessita ser revisto e trabalhado desde a formação acadêmica.

Por fim, conforme são pensadas maneiras de preparar trabalhadores idosos para a aposentadoria em grandes organizações, é imprescindível que a psicologia organizacional esteja empenhada em aprimorar sua prática visando à promoção de bem-estar dos colaboradores diante da preparação para aposentadoria. Trazendo para o ambiente laboral, políticas e questionamentos que possam garantir aos mesmos um espaço para que possam vislumbrar novas oportunidades, entender suas limitações e potencialidades; pensar em possibilidades de um planejamento para o futuro pós-aposentadoria (RODRIGUES et al., 2005).

5 CONCLUSÃO.

Em vista do crescimento da população idosa como contribuinte para o mercado de trabalho brasileiro, é interessante pensarmos sobre como a aposentadoria tem sido definida nos tempos atuais. De forma a proporcionar questionamentos a respeito de políticas organizacionais voltadas para a promoção do bem-estar de colaboradores idosos diante do processo de ruptura com as atividades laborais.

Uma vez que a aposentadoria pode implicar conflitos na identidade pessoal do trabalhador devido ao deslocamento do trabalho da posição de centralidade e com isso ocasionar ao sofrimento e sentimento de inadequação, é preciso que as organizações, juntamente a uma equipe multiprofissional capacitada, estejam preparadas para atender às demandas de seus colaboradores. Garantindo aos mesmos a possibilidade de refletir e enfrentar as variáveis decorrentes desse processo de ruptura (RODRIGUES et al, 2005).

A Preparação para Aposentadoria contempla a promoção do bem-estar na organização enquanto o trabalhador ainda se encontra ativo em suas atividades, para que, dessa forma, seja possível uma preparação que o conduza a novas possibilidades de ação, sustentando que a aposentadoria não se trata de um fim, mas o início de um novo ciclo. Sendo assim, fala-se de implantação e planejamento de programas que visam à reorientação da relação do trabalhador com as atividades laborais, para outros aspectos da vida que podem ser potencializados durante a aposentadoria (ZANELLI, 2000).

Por consequência, torna-se essencial o aprofundamento e divulgação sobre a Preparação para Aposentadoria e os Programas de Preparação para Aposentadoria nos âmbitos organizacionais e nos meios acadêmicos. De modo a proporcionar aos trabalhadores idosos de todas as classes sociais contemplados pela aposentadoria, a oportunidade de se planejar para o futuro; reestruturar a identidade pessoal e conferir novas prioridades para uma vida pós-aposentadoria.

REFERÊNCIAS

BAPTISTA, Tatiana Wargas de Faria. **História das Políticas de Saúde no Brasil: a trajetória do direito à saúde**. In: Políticas de saúde: organização e operacionalização do sistema único de saúde. Rio de Janeiro: EPSJV/FIOCRUZ, 2007.

BATISTA, Alfredo. **Processos de trabalho da manufatura à maquinaria moderna**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 118, p. 209-238, abr./jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994 Política Nacional do Idoso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm>. Acesso em: 27 de maio. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.741, de 1 de outubro de 2003. **Estatuto do Idoso**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm#art53>. Acesso em: 27 de maio. 2020.

BRAVERMAN, H. **Trabalho capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3.ed. Rio de Janeiro: LTR, 1987.

COSTA, José Luiz Riani; COSTA, Amarilis M. Muscari Riani; JUNIOR, Gilson Fuzaro, orgs. **Bases para um programa de preparação para aposentadoria**. In: O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria [online]. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016, 153 p. disponível em: <<http://books.scielo.org/id/n8k9y/pdf/costa-9788579837630.pdf>>. Acesso em: de 06 de junho de 2020.

DAU, Gabriel. **Aposentadoria por idade: Veja como funciona e quais são as regras**. Rede Jornal Contábil, 2021, disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/aposentadoria-por-idade-veja-como-funciona-e-quais-sao-as-regras/>>. Acesso em 25 de setembro.

GURGEL, L. I. et al. **Trabalho, Tempo Livre e Aposentadoria: Categorias Coexistentes na velhice**. Revista de Ciências Humanas, Florianópolis, v. 52, 2018 DOI: 10.5007/2178-4582.2018.40310.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em 2019, expectativa de vida era de 76,6 anos**. Agência IBGE Notícias, 2020, disponível em : <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29502-em-2019-expectativa-de-vida-era-de-76-6-anos>>. Acesso em: 15 de setembro de 2021.

LEITE, Vitor. **O que é INSS? Como funciona o Instituto Nacional do Seguro Social?** Blog Nubank, 2020, disponível em: <https://blog.nubank.com.br/o-que-e-inss/>. Acesso em : 25 de setembro de 2021.

PANOZZO, Eliana Andrade Lima; MONTEIRO, Janine Kieling. **Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2013, vol. 16, n. 2, p. 199-209.

PINTO, Larissa Carla Silva; ALVES, Shyrlleny Christieny Assunção. **A atuação da Psicologia nos Programas de Preparação para Aposentadoria**. Estud. interdiscipl. envelhec., Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 525-548, 2014.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos ; LÉDA, Denise Bessa. **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva**. Estudos e pesquisas em psicologia, UERJ, RJ, ANO 4, N. 2, 2º SEMESTRE DE 2004.

RODRIGUES, Milena et al. **A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão.** Revista brasileira de orientação profissional, São Paulo, v. 6, n. 1, jun. 2005. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902005000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 maio 2020.

SILVA, Letícia Caroline Andrade. **As implicações da aposentadoria na construção da identidade do idoso.** Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas v. 4, n. 8, jul./dez. 2019.

SOARES, D. H. P. et al. **Aposenta-ção: programa de preparação para a aposentadoria.** Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento, v. 13, p. 123-134, 2007.

SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **A subjetividade do trabalhador nos diferentes modelos de gestão.** In: Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

ZANELLI, José Carlos. **O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira.** Revista de Ciências Humanas, Florianópolis, Edição Esp. Temática, p. 157-176, 2000.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** [recurso eletrônico]. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2010.