

**PROPOSTA DE PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA
APOSENTADORIA PARA OS SERVIDORES DE UM MUNICÍPIO DA
REGIÃO METROPOLITANA DO ESTADO DO CEARÁ**

***PROPOSAL FOR A RETIREMENT PREPARATION PROGRAM FOR
EMPLOYEES IN A MUNICIPALITY IN THE METROPOLITAN REGION
OF THE STATE OF CEARÁ***

STELA LOPES SOARES

Pos-Doutora e Doutora pela Universidade Estadual do Ceará-PPGE/UECE. Mestre pela Universidade Estadual do Ceará-UECE. Especialista em Docência no Ensino na Saúde pela UFRGS. Especialista em Saúde da Família pela UVA. membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Educação Física Escolar- GEPEFE/ UECE.

ALCINA MAIA MOTA

Mestre em Business Administration: Must University - Flórida-USA

MABELLE MAIA MOTA

Mestre em Educação, especialista em Educação Infantil e graduada em Educação Física (licenciatura plena) pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Atualmente é coordenadora escolar na Secretaria de Educação do Estado do Ceará e professora do Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Integrante do Grupo de Estudos e Pesquisa em Educação Física Escolar (GEPEFE) da Universidade Estadual do Ceará.

BRUNO STRAMANDINOLI MORENO

Mestre em Business Administration: Must University - Flórida-USA

RESUMO

Este artigo tem como finalidade propor um Programa de Preparação para a aposentadoria voltado para os servidores públicos de carreira em situação de pré-aposentadoria, que trabalham num município da região metropolitana da cidade de Fortaleza, no Estado do Ceará. Inicialmente foi realizada uma pesquisa documental junto a artigos, teses e dissertações, junto aos principais sites científicos relacionados ao tema. Na sequência foram pesquisadas e apresentadas algumas práticas existentes no país junto a instituições públicas, relativas a programas de preparação para a aposentadoria, com o objetivo de identificar as correlações existentes entre a bibliografia de autores e estudiosos e os referidos programas. Em complementação, realizou-se uma pesquisa com o público interno identificado como servidores públicos de carreira através da aplicação de questionários, objetivando conhecer as expectativas dos servidores com relação à implementação de um programa de preparação para a aposentadoria. Finalmente, a concretização de uma proposta para um Programa de Preparação para a aposentadoria, envolvendo eixos temáticos que poderão ser desenvolvidos através de ações de capacitação, buscando promover a valorização do servidor. Os resultados obtidos sugerem aos recursos humanos a análise dessa proposta, no intuito de que sua implementação se tornar uma realidade que, ao longo do tempo, atenderá aos objetivos e anseios da gestão municipal.

Palavras-chave: Aposentadoria; Previdência Social; servidor público.

ABSTRACT

This article aims to propose a Retirement Preparation Program aimed at career public servants in a pre-retirement situation, who work in a municipality in the metropolitan region of the city of Fortaleza, in the State of Ceará. Initially, documentary research was carried out using articles, theses and dissertations, along with the main scientific websites related to the topic. Next, some existing practices in the country in public institutions were researched and presented, relating to retirement preparation programs, with the aim of identifying the correlations between the bibliography of authors and scholars and the aforementioned programs. In addition, a survey was carried out with the internal public identified as career public servants through the application of questionnaires, aiming to understand the expectations of civil servants in relation to the implementation of a retirement preparation program. Finally, the implementation of a proposal for a Retirement Preparation Program, involving thematic axes that can be developed through training actions, seeking to promote the appreciation of civil servants. The results obtained suggest that human resources analyze this proposal, with the aim that its implementation becomes a reality that, over time, will meet the objectives and desires of municipal management.

Keywords: Retirement; Social Security; Public Servant.

1 INTRODUÇÃO

A implementação de programas de preparação para aposentadoria, especialmente em instituições públicas, tem ganhado relevância crescente à medida que se busca promover o bem-estar dos servidores na transição para essa nova fase da vida. A aposentadoria, muitas vezes vista como um marco de conclusão profissional, é também um momento de transformações profundas, tanto no aspecto pessoal quanto social. Nesse sentido, programas que visam preparar os servidores para essa transição podem ser fundamentais para assegurar que esse processo ocorra de maneira harmoniosa e satisfatória.

Reconhece-se hoje que a preparação para a aposentadoria deve envolver não apenas a área de Recursos Humanos, mas diversos segmentos da sociedade e das instituições. A construção de programas enriquecedores que promovam aprendizado contínuo, incentive a troca de experiências e ampliem horizontes para aqueles que estão próximos de encerrar suas atividades profissionais tornou-se uma demanda urgente, conforme destaca Silva (2020). Dessa forma, cuidar da qualidade da transição para a aposentadoria é um compromisso que deve ser compartilhado entre gestores e servidores, visando uma adaptação saudável e prazerosa a essa nova etapa.

O presente estudo tem como foco o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), uma iniciativa concebida pela área de Recursos Humanos com o apoio da alta gestão de uma instituição pública municipal no Ceará. O objetivo do programa é estabelecer, por meio de uma legislação local, uma política institucional que ofereça atividades direcionadas aos servidores prestes a se aposentar, proporcionando um apoio necessário para essa transição.

Diante desse cenário, surgem algumas questões fundamentais: Qual a importância de um programa de preparação para a aposentadoria para os servidores públicos de carreira na região metropolitana de Fortaleza? Como esses servidores percebem o processo de aposentadoria e a vida após a transição? E, mais importante, de que forma um Programa de Preparação para Aposentadoria pode ser desenvolvido para atender às necessidades específicas desse grupo?

A partir dessas questões, o presente estudo tem como objetivo principal investigar e coletar informações que possam subsidiar o desenvolvimento de um programa eficaz de preparação para a aposentadoria no município. Para alcançar esse propósito, foram definidos objetivos específicos: (i) analisar programas de preparação para a aposentadoria já implementados em outras instituições públicas no Brasil, identificando suas melhores práticas; (ii) levantar, por meio de entrevistas e pesquisas com servidores municipais, as expectativas e percepções em relação à aposentadoria; e (iii) propor os principais eixos temáticos para a construção de um programa adaptado à realidade local.

A seguir, será realizado um resgate histórico da previdência social no Brasil, situando o desenvolvimento das políticas públicas relacionadas à aposentadoria, e destacando as conquistas da classe trabalhadora ao longo das décadas. Em um segundo momento, a pesquisa será voltada para a realidade dos servidores municipais, culminando na proposta de um programa de preparação para aposentadoria com base nas informações obtidas.

Essa investigação visa, portanto, não apenas desenvolver uma política institucional para o município, mas também contribuir para o debate mais amplo sobre a importância de programas que promovam a dignidade e a qualidade de vida dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

O sistema previdenciário brasileiro emergiu de forma privada e voluntária nas primeiras décadas do século XX, originando-se a partir de iniciativas mutualistas organizadas pelos próprios trabalhadores. Essas iniciativas eram constituídas de fundos de auxílio mútuo, criados em conjunto com os empregadores, com o objetivo de garantir suporte financeiro em casos de doença ou velhice. Esse movimento, inicialmente restrito a certos grupos, deu os primeiros passos para o desenvolvimento de um sistema previdenciário mais amplo no país (Silva, 2011).



A intervenção estatal no setor teve início em 1923, com a promulgação da Lei Eloy Chaves, que criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs), inicialmente voltadas para os trabalhadores das ferrovias. As CAPs eram mantidas por contribuições proporcionais aos salários dos empregados e à receita das empresas, oferecendo benefícios como aposentadoria, pensões e assistência médica. Essa estrutura se expandiu gradualmente para outras categorias profissionais, levando a um aumento na cobertura previdenciária, mas também à fragmentação entre as classes sociais (Martins, 2005; Andrade, 2003).

Nos anos 1930, as pressões de sindicatos e da classe média urbana impulsionaram o Estado a reorganizar as CAPs em Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs), cada um atendendo a categorias profissionais específicas (Giambiagi e Além, 1999). No entanto, a fragmentação do sistema gerou desigualdades entre as categorias, que persistiram até 1966, quando os IAPs foram unificados na criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), durante um período de consolidação institucional caracterizado por políticas conservadoras, especialmente durante o regime militar (Draibe, 1990).

A Constituição de 1988 representou um marco decisivo ao incorporar a previdência social dentro do conceito mais amplo de seguridade social, garantindo cobertura a todos os cidadãos, incluindo trabalhadores rurais e urbanos. Essa mudança proporcionou avanços significativos, como a unificação dos direitos previdenciários e a universalização da assistência social e dos serviços de saúde. Apesar dos avanços, reformas estruturais na década de 1990, como a criação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mantiveram o caráter contributivo do sistema e reforçaram a sustentabilidade do modelo previdenciário brasileiro (Rangel et al., 2009).

A Emenda Constitucional nº 20, de 1998, ratificou o regime contributivo, limitando os benefícios àqueles que efetivamente contribuíram ao sistema ao longo de suas carreiras. Assim, o direito à aposentadoria tornou-se garantido apenas àqueles que cumpriram com suas obrigações junto ao INSS, assegurando a continuidade do sistema previdenciário (Brasil, 1998).



2.2 APOSENTADORIA

A aposentadoria pode ser compreendida como uma transição complexa que vai muito além da simples saída do mercado de trabalho. Conforme Zanelli, Silva e Soares (2010), essa etapa da vida traz consigo mudanças significativas, que podem envolver a busca por uma nova profissão, a obtenção de ganhos adicionais ou a dependência de benefícios previdenciários. No entanto, a aposentadoria também pode despertar temores relacionados à estabilidade econômica, questões de saúde e o envelhecimento, muitas vezes permeados por desinformação e preconceitos em relação à vida na terceira idade.

As perdas associadas à aposentadoria não se limitam ao campo financeiro. Elas podem incluir o rompimento de vínculos sociais, a perda de status profissional e a ausência de participação nos lucros das empresas, tornando esse processo emocionalmente desafiador. Para muitos indivíduos, contudo, a aposentadoria oferece a oportunidade de reforçar os laços familiares e retomar projetos pessoais anteriormente adiados (Magalhães et al., 2004; Bressan et al., 2012).

Do ponto de vista social, Chrisóstomo e Macedo (2011) destacam que a percepção da aposentadoria varia conforme as experiências prévias e as expectativas futuras do indivíduo. Para França (1999), a aposentadoria deve ser vista como um direito conquistado, um período de descanso merecido que oferece a possibilidade de lazer e novos prazeres. Essa perspectiva otimista é complementada pela visão da carreira proteana, proposta por Hall (1998), na qual a trajetória profissional é vista como responsabilidade do próprio indivíduo, que pode escolher redirecionar seus caminhos mesmo após o término formal da carreira.

Wang et al. (2013) reforçam essa ideia ao sugerir que a aposentadoria não deve ser encarada como o fim, mas como um período propício para o crescimento pessoal e o redirecionamento de objetivos. De fato, a decisão de aposentar-se pode estar associada a diversos fatores, como a saúde física, a participação do cônjuge no mercado de trabalho e o status profissional alcançado, conforme apontam Kim e Feldman (2000). A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2002) recomenda que as organizações implementem políticas que incentivem a permanência e o desenvolvimento contínuo de trabalhadores idosos, reconhecendo o valor da experiência acumulada ao longo dos anos.

Antunes (2006) sugere que os trabalhadores que desejam continuar ativos podem desempenhar um papel crucial no desenvolvimento organizacional, ao transferir conhecimento para novas gerações e contribuir para a inovação. No entanto, o processo de aposentadoria implica a necessidade de construir novas fontes de satisfação e preservação da autoestima, desvinculando a ideia de que a realização pessoal está exclusivamente ligada ao trabalho formal.

A preparação adequada para a aposentadoria torna-se essencial, considerando a ambiguidade de sentimentos e os desafios emocionais que essa transição envolve. Programas de preparação não devem focar apenas nas questões individuais, mas também nas dinâmicas familiares e sociais, garantindo que o trabalhador esteja preparado para essa nova etapa. A ausência de planejamento pode resultar em impactos negativos na saúde mental e emocional, afetando principalmente a autoestima do aposentado.

Dessa forma, organizações que adotam programas de preparação para aposentadoria demonstram consciência do papel que o trabalho desempenha na vida dos colaboradores. Iniciativas desse tipo não só beneficiam o trabalhador, como também contribuem para uma imagem institucional positiva e um clima organizacional mais saudável (França e Vaughan, 2008). Programas bem estruturados, como destacam França, Menezes e Siqueira-Brito (2012), podem facilitar uma transição mais tranquila para a aposentadoria, promovendo o bem-estar e a qualidade de vida dos indivíduos nessa fase.

Ao examinar experiências de programas implementados por diversas organizações brasileiras, é possível extrair lições valiosas para a criação de um programa de preparação para aposentadoria específico para servidores de uma instituição pública municipal, que é o foco deste trabalho. Com essa abordagem, busca-se não apenas minimizar os impactos da aposentadoria, mas também potencializar essa fase como uma oportunidade de crescimento pessoal e novas realizações.

3 METODOLOGIA

A escolha do método é fundamental para traçar um caminho eficaz na busca de objetivos definidos. No contexto científico, conforme destacado por Gil (2008, p.8), o método é o "conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento". Trata-se de um dispositivo ordenado, um conjunto de procedimentos sistemáticos que o pesquisador emprega para obter o conhecimento adequado do problema que se propõe resolver. O método orienta todos os aspectos do trabalho de pesquisa, sendo determinado pela metodologia.

Ao estabelecer uma metodologia adequada, é possível assegurar a autenticidade dos resultados, conferindo confiança ao trabalho. Neste estudo, optou-se por uma metodologia quali-quantitativa. Em termos conceituais, a metodologia qualitativa envolve um conjunto de abordagens, técnicas e procedimentos para coletar, analisar e interpretar dados qualitativos, visando compreender e explorar as perspectivas, experiências, significados e contextos dos participantes do estudo (Martins, 2012).

Características da metodologia qualitativa incluem a exploração de fenômenos complexos, a ênfase na compreensão e interpretação, a coleta de dados por meio de técnicas como entrevistas e observação participante, a valorização do contexto e a análise interpretativa. Além disso, essa metodologia é flexível e adaptável, permitindo ajustes conforme necessário ao longo do processo de pesquisa.

Já a pesquisa quantitativa baseia-se em dados numéricos e estatísticas, com o propósito de compreender fenômenos, estabelecer relações causais e testar hipóteses. Suas características incluem a coleta de dados por meio de técnicas padronizadas, a análise por métodos estatísticos, a necessidade de amostras grandes e representativas, e a busca por objetividade e neutralidade.

Neste estudo, a metodologia quantitativa foi aplicada por meio de questionários com perguntas objetivas, direcionados a servidores públicos de carreira em processo de aposentadoria que buscam informações sobre procedimentos legais para esse processo. A pesquisa teve caráter aleatório, não utilizando um critério percentual de servidores, e buscou levantar informações para propor um programa de preparação para a aposentadoria no âmbito municipal.

No aspecto qualitativo, foram consultados programas de preparação para a aposentadoria por meio de levantamento bibliográfico, incluindo dissertações, teses, artigos, livros, orientações normativas, legislações e notas técnicas.

A pesquisa é classificada como um Estudo de Caso, de natureza qualitativa e quantitativa. O Estudo de Caso é definido como um conjunto de dados que descrevem uma fase ou a totalidade do processo social de uma unidade. A unidade escolhida foi um município na região metropolitana de Fortaleza, Ceará, centrado na prestação de serviços públicos.

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica e questionários aplicados aos servidores pré-aposentáveis. A amostra representou 8% dos servidores nessa condição.

A escolha desses métodos se deu pela relevância para alcançar os objetivos do estudo.

Os questionários foram aplicados presencialmente pela equipe de benefícios previdenciários do município, entre julho e agosto de 2023. As transcrições foram concluídas em agosto de 2023.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 ANÁLISE DA VIABILIDADE DA SOLUÇÃO

A implementação de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) nas instituições públicas tem mostrado viabilidade e eficácia, sendo uma ferramenta importante para garantir que a transição dos servidores para a aposentadoria ocorra de forma menos impactante emocional e financeiramente. Os PPAs não apenas proporcionam uma reflexão sobre a vida após o trabalho, mas também incentivam a adoção de uma postura mais positiva em relação ao futuro, ajudando os trabalhadores a planejar de maneira mais assertiva suas vidas fora do ambiente formal de trabalho. No caso do setor público, onde há estabilidade de carreira e uma longa trajetória profissional, essas iniciativas tornam-se ainda mais relevantes.

A análise da viabilidade de um PPA específico para o município investigado revelou que há grande demanda por uma política estruturada de preparação para aposentadoria. A aplicação de questionários revelou que a maioria dos servidores tem pouca ou nenhuma preparação financeira, além de desconhecimento sobre os direitos previdenciários, o que reflete a necessidade de um programa com foco em educação financeira, saúde mental e planejamento de vida pós-carreira.

4.2 ANÁLISE COMPARATIVA DE PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

Os dados comparativos de PPAs implementados em instituições públicas no Brasil forneceram uma base sólida para o desenvolvimento de um programa no município em questão. Conforme o Quadro 1, os programas analisados possuem metodologias variadas, mas compartilham objetivos e eixos temáticos que incluem saúde física e mental, planejamento financeiro e apoio psicossocial.

Quadro 1 – Análise Comparativa dos Programas de Preparação para Aposentadoria em Instituições Públicas

º	Programa	Objetivos	Eixos Temáticos	Metodologia
1	Universidade Federal de Santa Catarina – "Aposenta+ação"	Prevenir problemas decorrentes da aposentadoria não planejada e promover reflexão e planejamento para a nova fase da vida	Integração e troca de experiências, autoconhecimento, busca de novas motivações	Atividades grupais, palestras e seminários
2	Universidade de Brasília – "Viva Mais"	Promover bem-estar, saúde e qualidade de vida, abordando vulnerabilidades da aposentadoria	Saúde física e mental, autonomia financeira, redes sociais, projeto de vida	Módulos vivenciais e informativos
3	Instituto Federal do Ceará – "Novo Tempo de Vida"	Refletir sobre a transição para a aposentadoria e seus desafios	Finanças, saúde, legislação previdenciária, empreendedorismo	Palestras, oficinas, atividades práticas

4	Governo do Estado do Ceará – "Programa Integrado de Preparação para Aposentadoria"	Promover a integração e socialização dos aposentados e pensionistas do serviço público estadual	Saúde, educação financeira, previdência social, empreendedorismo	Palestras e atividades grupais
---	--	---	--	--------------------------------

Fonte: Autoria Própria, 2024.

Essa análise mostra que os PPAs mais eficazes são aqueles que combinam educação financeira, apoio à saúde mental e física e atividades que promovem o autoconhecimento e a integração social. A implementação de oficinas e módulos informativos que permitam uma troca de experiências entre os participantes também contribui significativamente para a construção de uma rede de apoio entre os futuros aposentados.

4.3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA COM SERVIDORES PÚBLICOS

A pesquisa de campo realizada com 17 servidores municipais, com idade entre 50 e 65 anos, trouxe dados relevantes sobre as percepções e necessidades dos pré-aposentados. Conforme mostrado no Quadro 2, a maioria dos servidores relatou preocupações com a estabilidade financeira após a aposentadoria e demonstrou interesse em aprender mais sobre gestão de finanças pessoais.

Além disso, muitos expressaram receio em relação à perda de identidade profissional e ao isolamento social, o que destaca a importância de incluir eixos temáticos voltados ao autoconhecimento e à busca por novas atividades após a aposentadoria.

Quadro 2 – Expectativas e Necessidades dos Servidores Pré - Aposentados

Faixa Etária	Expectativa Financeira	Preocupação com Saúde	Interesses Pós-Aposentadoria	Participação em Atividades de Preparação
50-55 anos	Alta preocupação com finanças	Média preocupação com saúde mental	Empreendedorismo, lazer, família	Pouca participação anterior
56-60 anos	Alta preocupação com finanças e previdência	Alta preocupação com saúde física e emocional	Projetos pessoais, viagens	Nenhuma participação anterior
61-65 anos	Média preocupação com finanças	Alta preocupação com saúde física	Projetos sociais, lazer	Participação pontual em atividades

Fonte: Autoria Própria, 2024.

Os dados indicam que os servidores têm demandas variadas, mas um denominador comum é a necessidade de um planejamento financeiro robusto, aliado a suporte emocional e social para essa nova etapa da vida. Assim, um programa eficiente deve incluir módulos de educação financeira, atividades voltadas ao bem-estar mental e físico, e iniciativas que fomentem o engajamento social e a busca por novos propósitos de vida.

4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos resultados revela que a implementação de um Programa de Preparação para Aposentadoria no município investigado não é apenas viável, mas necessária. Os servidores demonstram grande interesse em programas que possam orientá-los tanto na questão financeira quanto na busca por novos projetos de vida. Além disso, os dados mostram que há uma lacuna significativa em termos de planejamento para a aposentadoria, o que pode impactar negativamente a qualidade de vida dos servidores após deixarem o serviço público.

As melhores práticas observadas em outros programas públicos no Brasil devem servir como base para a criação de um PPA adaptado à realidade local. O sucesso

desses programas reside na abordagem multidisciplinar, que abrange desde questões financeiras até saúde mental e social, assegurando que os servidores tenham uma transição suave e satisfatória para a aposentadoria.

O Programa de Preparação para Aposentadoria, bem estruturado e adaptado às necessidades locais, não apenas promoverá o bem-estar dos servidores, mas também contribuirá para a construção de uma imagem institucional positiva, ao demonstrar o compromisso da administração pública com a qualidade de vida de seus trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste estudo foi apresentar uma proposta para um Programa de Preparação para a Aposentadoria, uma iniciativa de grande importância e interesse para o município, visando aprimorar a qualidade de vida dos servidores de carreira vinculados à instituição pública. Este esforço é direcionado para atender aos objetivos da administração municipal e da área de recursos humanos, com a expectativa de proporcionar uma transição mais suave para a aposentadoria e assegurar a sustentabilidade do programa nas gestões futuras.

A perspectiva subjacente é que, ao preparar o servidor para a aposentadoria, também se promova o mínimo de planejamento financeiro e orçamentário, garantindo a continuidade do programa ao longo do tempo. As atividades preparatórias buscam desenvolver a compreensão do servidor sobre o que esperar da aposentadoria, fomentando sentimentos positivos que orientem o planejamento de sua vida de maneira saudável.

A interação, o compartilhamento de experiências pessoais e profissionais, podem resultar em identificações mútuas, criando relacionamentos ricos em sentimentos de prazer e positividade, gerando um clima de satisfação e felicidade. Desse modo, é crucial preparar os servidores para tomar decisões mais acertadas, especialmente no âmbito financeiro.

É fundamental ressaltar que a aposentadoria não implica necessariamente em parar de trabalhar, mas sim em reduzir o ritmo de trabalho. Essa transição deve ser

gradual e conduzida de maneira positiva e saudável, exigindo um planejamento cuidadoso para facilitar o projeto de vida.

A grande questão na tomada de decisão sobre a aposentadoria é descobrir o que se deseja fazer: aposentar-se ou continuar trabalhando. Além disso, é essencial identificar maneiras de ocupar o tempo livre de forma significativa. Preparar os servidores por meio do desenvolvimento de cursos contínuos, palestras e eventos é crucial para garantir uma aposentadoria digna e feliz.

A implementação de ações institucionais, como o PPA, pode contribuir significativamente para o planejamento e realização do pós-carreira, além de promover políticas de bem-estar e qualidade de vida para os trabalhadores. Contudo, é preciso destacar que, no caso dos docentes, essa é uma população singular, cuja profissão possibilita, quando desejado, uma pós-carreira fora da instituição, como consultoria, coaching, entre outras atividades.

Por fim, espera-se que este trabalho seja um ponto de partida que atenda às expectativas dos profissionais envolvidos na gestão de recursos humanos e, sobretudo, beneficie os servidores que podem vir a ser contemplados por essa iniciativa.

REFERÊNCIAS

AFONSO, L. E. Seguridade social. In: BIDERMAN, C.; ARVATE, P. (Org.). **Economia do setor público no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005, p. 381-401.

ANDRADE, E. Estado e Previdência no Brasil: uma breve história. In: **A Previdência Social no Brasil**, 2003, p. 69-84. Disponível em: http://csbh.fpabramo.org.br/uploads/Previdencia_social_no_Brasil.pdf. Acesso em: 20 mar. 2018.

ANTUNES, R. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. **Bem-estar na aposentadoria**: o que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, v. 16, n. 2, p. 259-272, 2013.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. **Trabalho versus aposentadoria**: desvendando sentidos e significados. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, v. 23, n. 1, p. 226-250, 2012.



CAMARANO, A. A.; PASINATO, M. T. **O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas**. In: CAMARANO, A. A. (Org.). Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60? Rio de Janeiro: Ipea, 2004, p. 253-292.

CHRISOSTOMO, A. C. R.; MACEDO, R. O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. **Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 149-161, 2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/6933/5025>. Acesso em: 23 out. 2017.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993.

DINGEMONS, E. H. K.; SOLINGE, H. Access to bridge employment: who finds and who does not find work after retirement? **The Gerontologist**, v. 56, n. 4, p. 630-640, 2015. Disponível em: <http://doi.org/10.1093/geront/gnu182>. Acesso em: 27 de set. 2024.

DRAIBE, S. M. **As Políticas Sociais Brasileiras: diagnósticos e perspectivas**. In: Para a Década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas - Políticas Sociais e Organização do Trabalho. Brasília: IPEA, v. 4, 1990.

FRANÇA, L. **Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar**. In: VERAS, Renato Peixoto (Org). Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1999.

FRANÇA, L. H.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 2, p. 207-216, 2008.

FRANÇA, L. H. F. P. Programas de preparação para a aposentadoria: Diagnóstico e estratégias para implantação. In: MENDONÇA, H.; FERREIRA, M. C.; NEIVA, E. R. (Orgs.). **Análise e diagnóstico organizacional**. São Paulo, SP: Vetor, 2016, p. 319-347.

FRANÇA, L. H. F. P.; MENEZES, G. S.; SIQUEIRA-BRITO, A. R. Planejamento para Aposentadoria: a Visão dos Garis. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 15, n. 4, p. 733-745, 2012. Recuperado em 12 fev. 2018, de: [doi:10.1590/S1809-98232012000400012](https://doi.org/10.1590/S1809-98232012000400012).

GIAMBIAGI, F.; ALÉM, A. C. **Finanças públicas teoria e prática no Brasil**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HALL, D. T.; MOSS, J. E. **The new protean career contract: Helping Organizations and employees adapt**. **Organizational Dynamics**, v. 26, n. 3, p. 22–37, dez. 1998.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2018, 900 p.



KIM, S.; FELDMAN, D. C. Working in retirement: e antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. **Academy of Management Journal**, v. 43, n. 6, p. 1195-1210, 2000.

LEANDRO-FRANÇA, C. Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria: desenvolvimento e avaliação. **Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura**, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2012.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G.; IGLESIAS, F. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 75-84, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G.; VILLA, M. B. Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 257-270, 2014.

MAGALHÃES, M. O. et al. **Padrões de ajustamento na aposentadoria. Aletheia**, n. 19, p. 57-68, 2004.

MARTINS, S. **Fundamentos de Direito da Seguridade Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MURTA, S. G.; ABREU, S.; LEANDRO-FRANÇA, C.; PEDRALHO, M.; SEIDL, J.; LIRA, N. P. M.; CARVALHEDO, R. K. M.; CONCEIÇÃO, A. C.; GUNTHER, I. A. Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais! **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 27, n. 1, p. 01-09, 2014. Disponível em: [10.1590/S0102-79722014000100001](https://doi.org/10.1590/S0102-79722014000100001). Acesso em: 14 abr. 2024

OLIVEIRA, F. E. B.; BELTRÃO, K. The Brazilian social security system. Rio de Janeiro: Ipea (**Texto para Discussão, n. 775**), 2000.

OLIVEIRA, J.; TEIXEIRA, S. **Im-previdência-social-60-anos-história. 1989**. Disponível em: <http://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2013/10/Im-previdencia-social-60-anos-hist%C3%B3ria.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2018.

RANGEL, L. et al. **Conquistas, desafios e perspectivas da Previdência Social no Brasil: vinte anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988**. Políticas Sociais: acompanhamento e análise, Brasília, v. 1, n. 17, 2009.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: E.P.U., 1990.

SILVA, A. **A evolução histórica da previdência social no Brasil**. 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/evolu%C3%A7%C3%A3ohist%C3%B3rica-da-previd%C3%Aancia-social-no-brasil>. Acesso em: 27 fev. 2018.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A.; ROSA, A. M.; OLIVEIRA, M. L. **Aposenta-ação: programa de preparação para aposentadoria. Estudos Interdisciplinares sobre o**



Envelhecimento, v. 12, p. 143-161, 2007. Disponível: <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4984/2853>. Acesso em: 13 jan. 2024.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. **Aposentação**: Aposentadoria para Ação. São Paulo: Vetor, 2011.

ZANELLI, J. C. Processos Psicossociais, Bem-Estar e Estresse na Aposentadoria. **Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 329-340, 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 set. 2024.

ZANELLI, J. C.; SILVA, Narbal; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre, RS: Artmed, 2010.

ZHAN, Y.; WANG, M.; YAO, X. Domain specific effects of commitment on bridge employment decisions: the moderating role of economic stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 22, n. 3, p. 362–375, 2013.