

Política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal: o programa de preparação para o período pós-carreira

Integrated health care policy to civil servants of the Federal District, Brazil: the preparation program for the post-career period

Jacqueline Ferraz da Costa Marangoni¹, Janemary Athaide Mangabeira²

RESUMO

Contexto: O trabalho se configura como questão central para o desenvolvimento da sociedade e do indivíduo, o que torna a aposentadoria um importante momento de transição pessoal e profissional. Estudos apontam que essa fase pode ocasionar, caso não haja preparação e planejamento, impactos negativos na vida do trabalhador. Diante disso, as organizações de trabalho contemporâneas têm se preocupado com questões envolvendo o preparo para o período pós-carreira. **Objetivo:** Apresentar o Programa de Preparação para o Período Pós-carreira do Governo do Distrito Federal, dados sociodemográficos e percepção de servidores sobre os processos de aposentadoria e pós-carreira. **Método:** Trata-se de um estudo descritivo, realizado por meio de instrumento de caráter exploratório do tipo questionário. Os dados foram analisados de forma agregada, garantindo o sigilo e a confidencialidade da identidade dos servidores. **Resultados:** Os dados evidenciaram que os participantes, embora sua maioria (84%) esteja apta a se aposentar imediatamente, não haviam se planejado para esse processo. Mais da metade (56%) dos aposentandos pretendem solicitar abono de permanência, pois justificam não ter condições financeiras de manutenção do mesmo padrão de vida pessoal e familiar com os valores dos proventos. **Conclusão:** Os resultados apontam a necessidade de dar continuidade ao programa e fortalecer as ações de educação e orientação para o pós-carreira.

Palavras-chave: trabalho; aposentadoria; planejamento; saúde do trabalhador; administração pública.

Recebido em: 29/07/2013 – Aprovado em: 29/10/2013

Trabalho realizado na Subsecretaria de Saúde, Segurança e Previdência dos Servidores Públicos do Distrito Federal – Brasília (DF), Brasil.

¹Mestre em Psicologia do Desenvolvimento Humano pela Universidade de Brasília (UnB) – Brasília (DF), Brasil.

²Especialista em Psicometria pela UnB – Brasília (DF), Brasil.

Endereço para correspondência: Jacqueline Marangoni – Condomínio Ouro Vermelho 1, Vetur 1, quadra 23, casa 07 – Jardim Botânico – CEP: 71680-379 – Brasília (DF), Brasil – E-mail: jac.marangoni@gmail.com

Fonte de financiamento: nenhuma.

ABSTRACT

Context: Work is a central issue for the development of society and the individual, which makes retirement an important moment of personal and professional transition. Studies reveal that, if there is neither preparation nor planning, this phase can result in negative impacts on workers' lives. Therefore, labor organizations have been concerned with issues related to the preparation for the post-career period. **Objectives:** To present the Preparation Program for the Post-Career Period of the Federal District Government, as well as socio-demographic data and the civil servants' perception about the retirement and post-career processes. **Method:** This was a descriptive study conducted by employing a questionnaire as exploratory instrument. Data were analyzed in an aggregated form, ensuring privacy and confidentiality of the civil servants' identities. **Results:** Data showed that although the majority of participant (84%) were able to retire immediately, they had not prepared themselves for this process. More than half (56%) of them had the intention to remain at work justifying that they could not afford to maintain the same standard of personal and family life with retirement salary values. **Conclusion:** Results indicate the need to continue the referred program and to strengthen actions of education and guidance for the post-career period.

Keywords: work; retirement; planning; occupational health; public administration.

INTRODUÇÃO

O fenômeno do aumento da longevidade ocorre tanto em países desenvolvidos quanto em países em desenvolvimento como o Brasil. A expectativa média de vida do brasileiro aumentou de forma significativa nas últimas décadas e, hoje, é de 74 anos, aproximadamente¹. Esse aumento faz com que os papéis profissionais sejam ocupados por um período maior.

O trabalho é uma questão central para o desenvolvimento da sociedade e do indivíduo, apresentando diferentes significados para o trabalhador, tais como: sustentabilidade pessoal e familiar; fonte de prazer, realização, elevação da autoestima, saúde mental e qualidade de vida; senso de pertencimento a um grupo ou status social; oportunidade de convívio e relacionamento interpessoal.

Considerando isso, estudos apontam que a aposentadoria se apresenta como um importante momento de transição pessoal e profissional, podendo ocasionar, caso não haja preparação e planejamento, impactos negativos na vida do trabalhador, sobretudo para aqueles que têm no trabalho a única fonte de realização. Entre os efeitos prejudiciais da aposentadoria não planejada há o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais, como depressão e ansiedade. Ademais, o retorno ao contexto doméstico pode promover conflitos e desequilíbrio se os familiares não forem preparados para receber o aposentado.

Diante disso e devido a estudos e práticas correntes que demonstram o impacto positivo do investimento em programas de preparação para a aposentadoria, as organizações de trabalho modernas têm se preocupado com questões envolvendo ações para o planejamento dessa fase. Vale enfatizar que o próprio Estatuto do Idoso prevê que toda organização de trabalho deve desenvolver programas dessa natureza, preparando seus trabalhadores com antecedência mínima de um ano².

Este estudo se justifica por sua relevância institucional e social, pois apresenta dados teóricos importantes para o debate atual sobre o desenvolvimento de programas de preparação para a aposentadoria e a repercussão desses no processo de transição para o pós-carreira. Pode contribuir para a reflexão sobre políticas e práticas efetivas no contexto da prevenção e promoção da saúde integral de trabalhadores que, ao se prepararem para a aposentadoria, vislumbram novas possibilidades de atuação familiar e social, além de facilitar o alcance da missão institucional.

Este estudo também delinea os desafios e perspectivas no processo de implantação de um programa específico no Governo do Distrito Federal (GDF), o que pode instigar novas pesquisas teóricas e empíricas relativas ao tema.

OBJETIVOS

O presente estudo tem como objetivo geral apresentar o Programa de Preparação para o Período Pós-carreira (PPPC) do GDF – Novos Caminhos.

Entre os objetivos específicos podem ser destacados os seguintes:

- Analisar os diferentes significados atribuídos ao trabalho, bem como sua relevância para o ser humano;
- Apresentar o enquadramento teórico da relação entre envelhecimento humano, trabalho, identidade e aposentadoria;
- Delinear os principais desafios e perspectivas do programa a partir dos resultados da pesquisa de campo;
- Destacar a importância do investimento organizacional em programas, projetos e ações de preparo para o período pós-carreira.

Envelhecimento humano e trabalho

A mudança na estrutura etária se configura como uma realidade mundial. Os avanços tecnológicos e científicos em diferentes áreas do desenvolvimento humano, tais como saúde, saneamento básico, estruturação urbana, enfim, as melhorias nas condições de vida da população em geral, têm permitido o aumento da expectativa média de vida.

No Brasil há um significativo crescimento da população idosa. O número de brasileiros idosos, com 60 anos ou mais, passou de 15,5 milhões em 2001, para 23,5 milhões em 2011, correspondendo a 24,5% da população¹.

No entanto, não basta viver mais, é preciso que os brasileiros envelheçam em condições dignas de vida. O Brasil, ao contrário dos países desenvolvidos, em razão de suas dificuldades econômicas e sociais crônicas, não apresenta ainda um conjunto de recursos, políticas e ações que consigam garantir experiências de envelhecimento saudáveis.

É preciso que diferentes setores do Estado e da sociedade se atentem para as reais necessidades das pessoas em desenvolvimento humano, ofertando serviços e produtos que permitam àqueles que envelhecem acesso adequado aos sistemas de saúde, educação, habitação, previdenciário, entre outros.

Um dos aspectos relevantes nesse cenário é o aumento da expectativa média de vida no ambiente de trabalho. As organizações de trabalho têm se ocupado cada vez mais com questões referentes ao envelhecimento

de seus trabalhadores e ao processo de aposentadoria. Estudos e pesquisas apontam que quando os trabalhadores não se preparam adequadamente para o período pós-carreira, aumenta-se o risco de desenvolvimento de doenças e sofrimento psíquico³⁻⁵.

As instituições modernas têm oferecido aos seus trabalhadores programas e ações de educação e orientação para a aposentadoria, corroborando os alertas científicos sobre os benefícios advindos de propostas dessa natureza, assim como considerando as premissas legais delineadas no Estatuto do Idoso. Isso é importante, pois ressalta a relação complexa entre trabalho e aposentadoria.

A seguir faz-se uma reflexão sobre os diferentes significados construídos social e culturalmente sobre o trabalho, seu relacionamento com a aposentadoria e os impactos no processo de desenvolvimento humano.

Trabalho e aspectos biopsicossociais do processo de aposentadoria

O trabalho se configura como questão central para o desenvolvimento da sociedade e do indivíduo⁶. No entanto, definir trabalho consiste em uma tarefa difícil, considerando que o mesmo assumiu, ao longo do tempo e em diferentes contextos sociais e históricos, significados distintos. No entanto, pretende-se articular alguns sentidos e significados atribuídos ao trabalho a fim de colaborar para a reflexão sobre o impacto do trabalho na vida do indivíduo.

Durante o século XX as intensas transformações sociais, culturais e econômicas no cenário mundial promoveram importantes modificações na estrutura das sociedades e, de forma muito relevante, na vida das pessoas e nos contextos relacionais nos quais estão inseridas^{7,8}. Há o surgimento constante de novas tecnologias e profissões e outras formas de organização de trabalho. Entre os principais elementos de compreensão das causas e repercussões advindas desse processo de mudança permanente tem-se o contexto de trabalho e sua dinâmica⁹.

O trabalho pode ser entendido como a atuação humana no ambiente a partir de um objetivo, mas que, no geral, é percebido como relativo às atividades de caráter remuneratório¹⁰. Costuma estar associado ao que é denominado de emprego e ocorre em contex-

tos marcados por burocracia, normas e rotinas que tendem a privar o indivíduo de outras dimensões pessoais e sociais.

O fato é que o ser humano necessita do trabalho para se inserir no mundo contemporâneo, o que lhe permite a expressão de si mesmo, o desenvolvimento de competências, a concretização de projetos de vida e a realização pessoal e profissional¹¹. Vale ressaltar que a atribuição de sentidos e significados ao trabalho é um processo sociocultural e histórico, sendo importante considerar suas singularidades e expressões na vida de cada pessoa.

O indivíduo reconfigura a percepção de si mesmo e do ambiente ao qual pertence por meio do trabalho. Nesse sentido, entende-se o trabalho como uma categoria central tanto para a organização da vida social como dos aspectos psicológicos¹⁰⁻¹³. Considerando isso, a aposentadoria precisa ser vista como um processo de transição que impacta diretamente as diversas dimensões da vida do trabalhador. No imaginário social assume diferentes significados relativos, geralmente, a ideias preconceituosas e equivocadas, algumas relacionadas à inatividade, tanto que em muitas organizações de trabalho os aposentados são atendidos no setor de inativos.

Em termos conceituais e no que se refere às percepções sociais, a aposentadoria se vincula a uma representação de incapacidade de atuação e de improdutividade, como se o sujeito ficasse, a partir do aposentar-se, passivo diante das questões sociais e laborais. Isso pode levar à perda do próprio sentido de vida, como se fosse uma morte social¹⁴⁻¹⁶. Quando o trabalhador se aposenta, sua identidade precisa ser revista, reelaborada, ressignificada, sobretudo porque o trabalho constitui a identidade humana, conferindo ao sujeito um lugar no mundo¹⁶. Assim, em uma sociedade que preza a produtividade e a relaciona à juventude, muitos conflitos podem se desenvolver nesse processo.

Novas experiências de envelhecimento saudável têm se apresentado na realidade contemporânea. Antes associada quase que exclusivamente a aspectos negativos, hoje a velhice se relaciona-se com um momento do curso de vida em que o ser humano tem tido mais oportunidades de atuação social, cuidados com a saúde, engajamento em diferentes atividades ocupacio-

nais e de lazer¹⁷. Esse cenário atual demanda um novo olhar sobre a aposentadoria.

Tal como o trabalho, que se configura como fonte de prazer e de sofrimento¹⁸, a experiência da aposentadoria pode representar para o trabalhador sentimentos ambivalentes: percebida como um castigo — quando associada à perda de reconhecimento, valor social e status — ou como um prêmio — quando vinculada a uma percepção de oportunidade para novos relacionamentos sociais e projetos de vida¹⁹.

Assim, a necessidade de se preparar para essa fase de transformações sociais, econômicas e psicológicas se evidencia cada vez mais no cenário organizacional brasileiro. A seguir serão abordados os programas de preparação para aposentadoria como estratégia de promoção à saúde e, por fim, o Programa de Preparação para o Período Pós-carreira do GDF – Novos Caminhos.

Os programas de preparação para a aposentadoria

Considerando a importância da preparação para a aposentadoria como um processo que favorece uma experiência de transição mais saudável, as organizações de trabalho modernas têm desenvolvido ações e programas que permitem ao trabalhador se preparar para o período pós-carreira, mediante a construção de novos projetos de vida, no âmbito pessoal e profissional.

O Estatuto do Idoso prevê que o poder público criará e estimulará programas de preparação para aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais e de cidadania.

Os primeiros programas dessa natureza foram desenvolvidos nos Estados Unidos, na década de 1950. Inicialmente, as ações abordavam temas referentes a questões burocráticas da aposentadoria e pensões. Depois, os conteúdos foram ampliados, alcançando outras dimensões que impactam esse processo⁴. No Brasil observa-se que esse tipo de programa não é uma realidade frequente nas organizações de trabalho.

Diferentes ações de preparação podem ser estimuladas, tais como atividades ocupacionais, remuneradas ou não, educativas, de lazer, entre outras, pois é preciso não apenas preencher o tempo, mas torná-lo saudável²⁰. É importante também que haja atividades

intergeracionais, que podem ser executadas no e fora do contexto de trabalho¹⁹.

Outro fator relevante é a inserção da família no processo de preparação, uma vez que os impactos da aposentadoria, sobretudo na identidade do sujeito, ressoam também naqueles que o cercam, em especial os familiares.

Enfim, a realização do programa favorece uma cultura organizacional que valoriza o servidor, tanto o recém-chegado à administração pública quanto aquele em processo de finalização da carreira atual. Além disso, os benefícios dos programas de preparação para a aposentadoria vão além dos relativos ao próprio trabalhador, melhorando a imagem institucional, que é vista como uma organização que investe no bem estar da pessoa em seu contexto de trabalho³.

O programa de preparação para o período pós-carreira do Governo do Distrito Federal – Novos Caminhos

O PPPC consiste em iniciativa pioneira no setor público, considerando que o desenvolvimento de ações sistematizadas e articuladas no preparo para a aposentadoria ainda são escassas. Faz parte do conjunto de ações em prevenção, promoção e vigilância em saúde da Subsecretaria de Saúde, Segurança e Previdência dos Servidores do GDF – Subsaúde, a qual se pauta no Decreto nº 33.653, de 10/05/2012, que institui a Política Integrada de Atenção à Saúde do Servidor Público do Distrito Federal.

A política em questão foi sistematizada no Manual de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público do Distrito Federal, mediante Portaria nº 55, de 21/05/2012.

Compete à Gerência de Saúde Mental e Preventiva coordenar e desenvolver o PPPC – Novos Caminhos. Essa Gerência foi criada pelo Decreto nº 33.414, de 14/12/2011, que instituiu a nova estrutura da Secretaria de Estado de Administração Pública. Desenvolve os seguintes programas e ação: Programa de Prevenção de Riscos Psicossociais (PPRPS), Programa de Avaliação Psicológica (PAPSI), Programa de Atenção ao Dependente Químico (PADQ), Programa de Prevenção do Assédio Moral (PPAM), PPPC – Novos Caminhos, a Semana Itinerante de Saúde Mental, oficinas de saúde mental e trabalho, entre outras.

A elaboração do programa foi realizada por meio de etapas, considerando a demanda significativa de servidores

que estão para se aposentar nos próximos três anos. Foi instituído pela Portaria nº 114, publicada no Diário Oficial do Distrito Federal (DODF) nº 174, de 06/09/2011.

Inicialmente, buscou-se sensibilizar os gestores quanto à importância do programa. Em seguida, com a autorização e o incentivo do mesmo, foi realizado *benchmarking* em organizações de trabalho, tanto públicas quanto privadas, com o objetivo de identificar as práticas organizacionais relativas ao tema em questão, reconhecendo métodos e formas de atuação que já estão sendo desenvolvidos. Além disso, foram realizadas reuniões técnicas e outras atividades necessárias à elaboração do programa.

O Programa tem como objetivos disponibilizar ações de caráter informativo e educativo, assim como atividades de formação e aprofundamento em temas relativos ao processo biopsicossocial de envelhecimento humano, relação entre trabalho e aposentadoria, desenvolvimento de novas habilidades e projetos de vida. Esse conjunto de ações articuladas favorece uma transição saudável para a aposentadoria e contribui para uma política de valorização do servidor público do governo do Distrito Federal.

O planejamento das atividades é realizado pela equipe coordenadora em conjunto com os gestores dos órgãos nos quais as ações serão desenvolvidas. A abordagem predominante na formatação das atividades é a grupal. Essa técnica favorece a integração dos servidores, assim como a troca de experiências e conhecimento, mediante a diversidade das histórias de vida dos participantes. As ações desenvolvidas privilegiam o público mediato e imediato. A definição dos temas é feita pela equipe de coordenação e pela análise do questionário aplicado no primeiro dia das oficinas temáticas de cada turma de servidores.

O processo de avaliação é permanente, feito a cada encontro ou evento, redimensionando as atividades se for preciso. Devido à grande demanda, em torno de 81 órgãos atendidos, o cronograma é definido a partir da assinatura do termo de cooperação realizado entre a Subsaúde e o órgão solicitante das ações.

A equipe técnica responsável pelo programa desenvolve as ações que lhes competem e há a participação de outros profissionais, internos e externos, na condição de convidados, de acordo com a necessidade de cada grupo.

A seguir são apresentados os dados referentes à aplicação do questionário feita à primeira turma de servidores participantes das oficinas temáticas.

MÉTODO

A referida pesquisa se configura como exploratória e descritiva. Inicialmente, foi elaborado um instrumento de coleta de dados do tipo questionário, contendo questões fechadas que abordam aspectos sociodemográficos e temas distribuídos nos seguintes eixos: trabalho e aposentadoria; aspectos econômicos e financeiros; relações socio-profissionais; saúde física e emocional.

Os 25 servidores que responderam à pesquisa preenchem o critério estabelecido para participação no programa: aposentadoria prevista para daqui a 3 anos e, dentre esses, os que espontaneamente se inscreveram para participar da primeira oficina temática.

Todos os respondentes foram informados sobre os objetivos e princípios éticos da aplicação do instrumento (confidencialidade em relação à identificação profissional e local de trabalho). Os dados foram analisados conforme estatística descritiva, com uso de porcentagem.

RESULTADOS

Responderam ao questionário 25 servidores. Em relação ao perfil sociodemográfico, a maioria (72%) é de casados e 64% são do sexo feminino. A maior parte (80%) se encontra na faixa etária de 50–59 anos. No que diz respeito à escolaridade, 44% têm ensino médio completo, seguidos de 28% com superior completo.

No que se refere ao tempo de serviço, 68% têm 30 anos ou mais de atuação como servidor público do GDF (Gráfico 1) e 84% já preenchem os critérios legais para se aposentar imediatamente.

Um dado significativo se relaciona à preocupação que 60% dos participantes (Gráfico 2) apresentam diante do modo como o aposentado é visto pela sociedade. Num contexto capitalista, no qual se valoriza o lucro e que se associa produtividade e beleza à juventude, envelhecer tende a ser um processo visto como algo negativo. Considerando que a sociedade atual relaciona o valor das pessoas com sua capacidade de produzir, o título de aposentados, tratados como inativos de uma organização de trabalho, pode ressoar numa morte social.

No que diz respeito à decisão de se aposentar, 56% dos participantes (Gráfico 3) pretendem solicitar abono de permanência, protelando a efetivação da aposentadoria. Significa que esses ficarão por mais tempo na organização de trabalho.

Um dado interessante se refere ao fato de que apenas 12% da amostra de servidores já fizeram o cálculo dos proventos da aposentadoria (Gráfico 4). Isso evidencia a necessidade da organização de estimular, por meio de ações sistematizadas, a preparação para a aposentadoria, disponibilizando informações adequadas sobre questões administrativas que se relacionam a esse momento de transição. É muito importante que o servidor aprenda a administrar sua carreira e sua vida financeira.

Outro fato relevante e que se associa à questão anterior é que 25% dos respondentes demonstraram preocupação em relação a quanto irão receber no pós-carreira, sendo que 11,90% têm o desejo de receber informações sobre educação financeira. Vale ressaltar

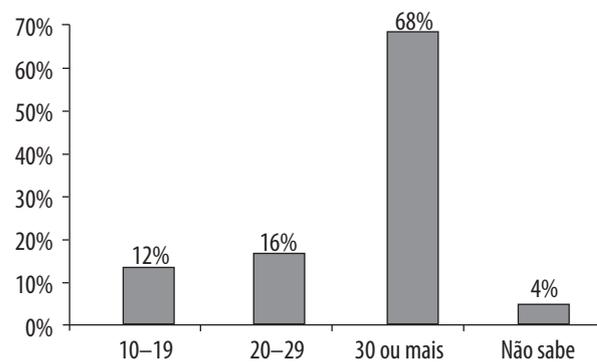


Gráfico 1. Tempo de serviço no Governo do Distrito Federal

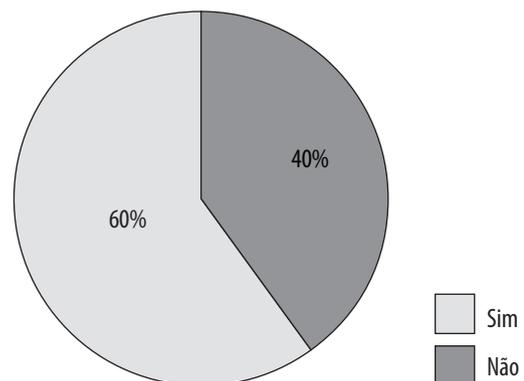


Gráfico 2. Preocupação com o modo como o aposentado é visto pela sociedade

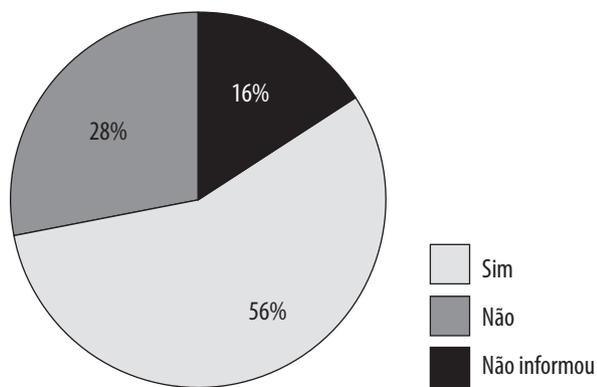


Gráfico 3. Percentual de servidores que pretendem solicitar abono de permanência

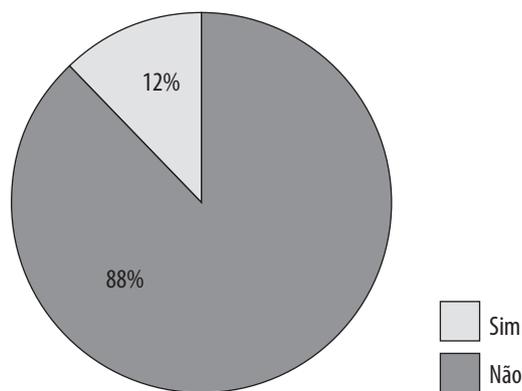


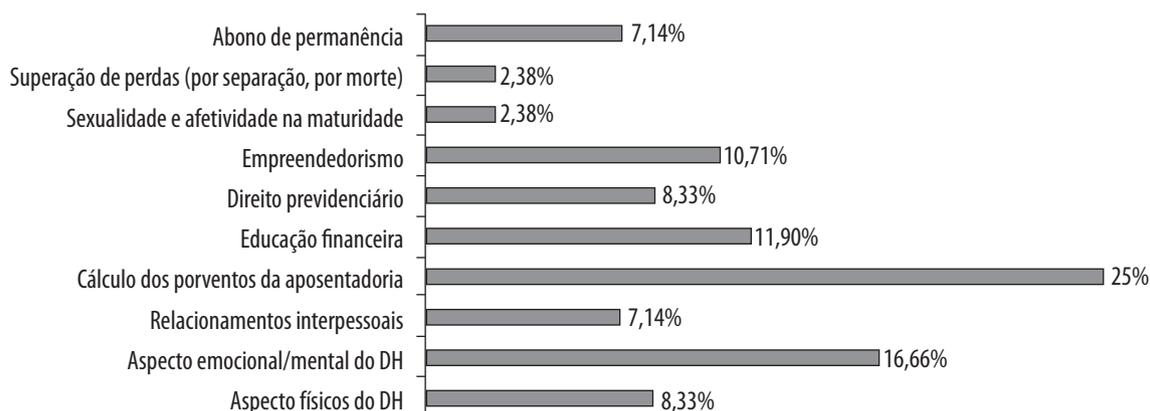
Gráfico 4. Percentual de servidores que já fizeram cálculo dos proventos

que 10,71% esperam que a organização de trabalho ofereça ações educativas com o tema empreendedorismo. Outra temática sugerida por 16,66% dos servidores diz respeito a aspectos emocionais e mentais do desenvolvimento humano (DH) (Gráfico 5).

O Gráfico 6 evidencia que 56% dos servidores pretendem trabalhar depois da aposentadoria. Dos servidores que pretendem trabalhar no pós-carreira, mais da metade (56%) aponta que o farão por necessidade de aumentar a renda. No momento, 64% não desenvolvem atividades ocupacionais paralelas ao trabalho. Dos 36% que o fazem, a maioria (77,80%) está envolvida em atividades não remuneradas, tais como voluntariado, artesanato e religiosas.

CONCLUSÃO

O processo de avaliação das atividades realizadas e a análise do perfil dos participantes permitiram identificar que os servidores aptos a se aposentar imediatamente não haviam se planejado para esse momento de transição. Nas oficinas, relataram a importância da continuidade do programa e sua ampliação. Compartilharam que se sentiram valorizados mediante o investimento da organização em ações de desenvolvimento humano em uma fase de finalização da carreira no serviço público. Muitos mencionaram que antes do programa não haviam pensado sobre a importância de se preparar para o pós-carreira.



DH: desenvolvimento humano

Gráfico 5. Percentual de informações que os servidores esperam que sejam disponibilizadas pela organização

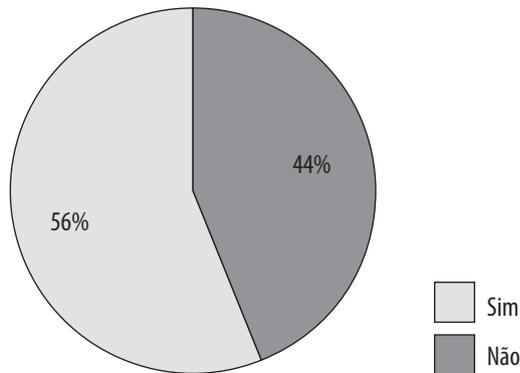


Gráfico 6. Percentual de servidores que pretendem trabalhar no pós-carreira

Outro aspecto significativo é o fato do programa estar inserido em uma política pública, o que favorece o suporte institucional e o apoio dos gestores, assim como as condições necessárias para a realização das ações, o que por sua vez permite a perenidade do programa.

Vale destacar o caráter preventivo do PPPC, que promove espaços educativos para o debate e a reflexão sobre conteúdos relevantes para a orientação adequada relativa ao pós-carreira.

As ações desenvolvidas permitem a reorientação de projetos de vida na aposentadoria, facilitando a cons-

trução de planos, nos quais o trabalho é uma das dimensões. A natureza grupal facilitou a integração dos participantes e a construção de vínculos, permeados pela cooperação e solidariedade, oportunizando condições para o desenvolvimento humano, mediante trocas de experiência, debates dialógicos, ressignificação de temas relevantes, compartilhamento de dúvidas-respostas e *feedbacks*.

Atividades de preparação e educação para a aposentadoria devem estar inseridas no processo de educação permanente dos trabalhadores, colaborando para o desenvolvimento humano. O impacto também se observa no clima organizacional, pois evidencia que a instituição valoriza seus servidores.

O programa ainda colabora no processo de desmistificação de representações sociais negativas e pejorativas direcionados ao trabalhador que se aposenta. O desenvolvimento de processos reflexivos amplia o debate e a discussão sobre ideias preconcebidas sobre a aposentadoria, facilitando a construção de novos significados e sentidos a respeito do tema.

Por fim, os resultados favoreceram o redimensionamento das atividades do programa e revisão do planejamento, com o objetivo de adequar as ações às reais necessidades e expectativas dos participantes.

REFERÊNCIAS

1. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Estudos e Pesquisas, n. 9, Brasil, 2012.
2. Brasil. Estatuto do idoso: Lei Federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.
3. França, L. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: Veras, Renato Peixoto. Terceira Idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará; 1999. p. 11-34.
4. Zanelli, JC. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. Rev Ciênc Hum. 2000; Edição especial temática: 157-176.
5. Zanelli, JC. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. Rev Psicol Organ Trabalho. 2012;12(3):329-40.
6. Malvezzi, S. Prefácio. In: Zanelli, JC, Borges-Andrade, JE, Bastos AV (Orgs.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed; 2004. p. 13-8.
7. Dutra, JS. Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas; 2002.
8. Ferreira, MC. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. Cad Psicol Soc Trab. 2008;11(1):83-99.
9. Lucca, SR, Campos, CR. Saúde Mental e Trabalho: uma discussão a partir do estudo de trabalhadores da atividade de teleatendimento. Rev Bras Med Trab. 2010;8(1):1-15.
10. Zanelli, JC, Silva, N. Programa de Preparação para a aposentadoria. Florianópolis: Insular; 1996.
11. Borges, LO, Tamayo, A. A estruturação cognitiva do significado do trabalho. Rev Psicol Organ Trab. 2001;1(2):11-44.
12. Codo, W. Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes; 1994.
13. Dejours, C. Por um novo conceito de saúde. Rev Bras Saúde Ocup. 1986;14(54):7-11.
14. Soares, DH, Costa, AB, Rosa, AM, Oliveira, MLS. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. Estud Interdiscip Envelhec. 2007;12:143-61.
15. Rodrigues M, Ayabe N, Lunardelli M, Caneo LAA. Preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente à essa questão. Rev Bras Orientac Prof. 2005;6(1):53-62.
16. Santos, MFS. Identidade e Aposentadoria. [S.l.]: EPU; 1990.
17. Teixeira, INAO, Neri, AL. Envelhecimento bem-sucedido: uma meta no curso de vida. Psicol USP. 2008;19(1):81-94.
18. Dejours, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
19. Freaza, VM. Aposentadoria: prêmio ou castigo? Um estudo exploratório [Dissertação de Mestrado]. Rio de Janeiro: Faculdades Ibmecc; 2010.
20. França, LH. Repensando a aposentadoria com qualidade – um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade; 2002.