

# Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional

---

---

Tanise Amália Pazzim<sup>1</sup>

Angela Marin

Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo-RS, Brasil

## Resumo

Teve-se como objetivo revisar a literatura nacional publicada entre janeiro de 2005 a outubro de 2015 com vistas à caracterização e avaliação de Programas de Preparação para Aposentadoria. Foram acessadas as bases MEDLINE, SCIELO, ASP (EBSCO), CAPES, Biblioteca Virtual em Saúde e *Web of Science* e, dentre os 276 artigos localizados, sete foram analisados, considerando os critérios de elegibilidade. Os programas avaliados eram oriundos de diversas regiões do Brasil, mas caracterizados de forma semelhante, pois dirigiam-se a trabalhadores próximos da aposentadoria e eram constituídos por módulos informativos e vivenciais. A avaliação incluía técnicas de autoavaliação, protocolos de avaliação de processo e entrevista de avaliação de resultados. A revisão realizada constitui-se como importante fonte de consulta para profissionais da área.

*Palavras-chave:* aposentadoria, desenvolvimento de programa, avaliação de programa

## Abstract: Preparation Program for Retirement: A systematic review of national literature

It had as objective to review the national literature published between January 2005 and October 2015 in order to characterize and Preparation Program Evaluation for Retirement (PPRs), the MEDLINE databases were accessed, SCIELO, ASP (EBSCO), CAPES, Virtual Health Library and Web of Science. Of the 276 articles found, seven were analyzed considering the eligibility criteria. These programs were from different Brazilian regions, and characterized in a similar way, aimed at workers near retirement and informative and experiential modules taught by internal or external facilitators. As evaluation included evaluation by objectives, self-assessment techniques, process evaluation protocols and results assessment interview. This review is an important source of information for professionals.

*Keywords:* retirement, program development, program evaluation

## Resumen: Programa de Preparación para la Jubilación: Una revisión sistemática de la literatura nacional

Este estudio tuvo como objetivo revisar la literatura nacional publicada entre enero de 2005 y octubre de 2015 para caracterizar y evaluar los Programas de Preparación para la Jubilación. Se accesoron las bases MEDLINE SCIELO, ASP (EBSCO), CAPES, Biblioteca Virtual de Salud y *Web of Science*. De los 276 artículos encontrados, fueron analizados siete, teniendo en cuenta los criterios de selección. Los programas evaluados eran de diferentes regiones de Brasil pero con similares características, pues la mayoría de los programas estaban dirigidos a trabajadores con edades próximas a la jubilación y que habían recibido módulos informativos-vivenciales impartidos por facilitadores internos o externos. Como evaluación, se destacaron la evaluación por objetivos, técnicas de auto-evaluación, protocolos de evaluación de procesos y entrevista de evaluación de resultados. La revisión realizada constituye una importante fuente de consulta para los profesionales del área.

*Palabras clave:* jubilación, desarrollo de programa, evaluación de programa

---

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Rua Dea Coufal, 1411, Bloco B-3, Apto 212, Ipanema, Porto Alegre-RS. E-mail: tanisepazzim@gmail.com

O rompimento das relações de trabalho devido à aposentadoria traz impactos no contexto global da vida, significando mais que um término de carreira ou afastamento de um emprego. Portanto, a forma como cada pessoa irá vivenciar este momento é variável de acordo com a cultura, os valores pessoais e socioeconômicos e o contexto onde vive (França, 2008; Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011). Em função da significação social conferida ao trabalho, é compreensível que a proximidade à aposentadoria também possa estar relacionada a crises identitárias (Costa & Soares, 2009). Conforme Santos (1990), a dificuldade em se afastar do trabalho tende a ser proporcional à centralidade do papel profissional na vida do sujeito e à valorização ao status conferido pela identidade institucional.

Para muitos o momento pré-aposentadoria é uma fase permeada por sentimentos confusos e ambivalentes, que mobilizam ansiedade, alternâncias de humor, doenças psicossomáticas e medos diversos como o de perder o *status* de “estar na ativa”. São comuns o isolamento, que pode advir da falta de contato com os colegas e com o ambiente de trabalho, o declínio do padrão de vida devido à questão financeira e dificuldades em ocupar o tempo livre (França, 2008; Zanelli & Silva, 1996; Zanelli, Silva, & Soares, 2010). Há evidências que também pode aumentar o consumo de álcool, principalmente quando a aposentadoria ocorre de forma involuntária (Kuerbis & Sacco, 2012). Por outro lado, aposentar-se pode propiciar o desenvolvimento de trabalhos alternativos e hobbies que estimulam a autonomia em relação à organização do tempo (Carlos, Jacques, Larratéa, & Herédia, 1999).

A transição para a aposentadoria será facilitada se a pessoa puder se preparar ainda quando estiver em atividade laboral (Zanelli et al., 2010). Como forma de auxiliar as pessoas para aposentadoria, as organizações têm adotado Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) que consistem em um conjunto de ações e atividades organizadas para atender a um público de trabalhadores que está em fase de pré-aposentadoria, geralmente faltando cinco anos, com o propósito de auxiliá-los a se prepararem para o futuro. Tais programas desenvolvem um trabalho interdisciplinar, com profissionais oriundos de diversas áreas do conhecimento, tais como médicos, psicólogos, assistentes sociais, advogados, nutricionistas, educadores físicos, dentre outros, buscando uma compreensão biopsicossocial do momento da aposentadoria (França, 2008; Moragas, 2009; Zanelli et al., 2010).

Os PPAs começaram a ser desenvolvidos na década de 50 nos Estados Unidos e no final da década de 80 no Brasil. Inicialmente, eles tinham apenas caráter informativo e, atualmente, também buscam promover saúde e bem-estar aos futuros aposentados, oportunizando a reflexão

sobre os aspectos positivos e negativos do momento de transição, bem como a (re)construção de um projeto de vida a curto, médio e longo prazo que considere os seus interesses e as atitudes pessoais e familiares. Destaca-se que há diferentes nomenclaturas para designar os PPAs. O termo “preparação para aposentadoria” é um dos mais utilizados (Murta, França, & Seidl, 2014), mas também há referência a termos como “orientação para aposentadoria” (Zanelli et al., 2010) e “educação para a aposentadoria” (Murta et al., 2014).

Contudo, salienta-se a escassez de material encontrado na literatura sobre a atuação da Psicologia nos PPAs. Ainda são poucos psicólogos organizacionais que se preocupam com os profissionais em final de carreira e que estão habilitados para trabalhar com este público-alvo. Conforme estudo realizado por Pinto e Alves (2014) com onze psicólogos de recursos humanos atuantes em organizações de médio e grande porte da região do Vale do Aço (Minas Gerais), foi constatado que a atuação desse profissional, embora fundamental, é limitada nos PPAs, sendo justificada pela não formação para atuar nesse campo, bem como pela falta de apoio das empresas aos trabalhadores que estão se aposentando.

Outro dado importante é que somente 23% das organizações brasileiras oferecem PPAs como parte de suas ações para promoção de saúde do trabalhador (Costa & Soares, 2009; França & Carneiro, 2009; França & Soares, 2009; França et al., 2014). Além da pouca oferta, há uma escassez de publicações quanto a avaliação de tais programas (Murta et al., 2014; Nunes, 2014). A ausência de avaliação sistemática pode ser atribuída ao desconhecimento dos métodos de avaliação ou ao julgamento de tal empreendimento ser inviável, complexo ou oneroso (Murta et al., 2014).

Nesse sentido, o presente estudo apresenta uma revisão sistemática da literatura nacional, cujo objetivo foi caracterizar os programas de preparação para aposentadoria e identificar como eles têm sido avaliados, considerando-se o período de janeiro de 2005 a outubro de 2015. O motivo do recorte temporal, últimos dez anos, é a busca por estudos mais atuais aos PPAs. Além disso, considerou-se que os PPAs começaram a ser realizados no Brasil na década de 80, sendo mais frequentes apenas a partir da década de 90 (Brandão, 2011) e as publicações deles derivadas, a partir dos anos 2000.

## Método

Trata-se de uma revisão sistemática realizada conforme recomendações do *Transparent Reporting of Systematic Reviews and Meta-Analyses – PRISMA* (Moher, Liberati,

Tetzlaff, Altman, & The PRISMA Group, 2009). A seguir as informações em relação à seleção dos estudos para a revisão são detalhadas.

### Fontes de Informação e Estratégia de Pesquisa

O levantamento bibliográfico realizado para este estudo foi obtido no mês de outubro de 2015 e contemplou as seguintes bases de dados: MEDLINE, SCIELO, ASP (EBSCO), CAPES, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e

*Web of Science*. A busca foi realizada por meio dos seguintes descritores e operadores booleanos: “programa” e “aposentadoria”, “preparação” e “aposentadoria”, “orientação” e “aposentadoria”, “educação” e “aposentadoria”, “planejamento” e “aposentadoria”. A escolha destes descritores justifica-se pelo uso dos termos para se referir a programas de preparação para aposentadoria, conforme indica a literatura (Murta et al., 2014; Zanelli et al., 2010). Na Tabela 1 estão descritos os resultados da busca por base de dados.

Tabela 1

*Resultados Encontrados a partir dos Descritores em cada Base de Dados*

	EBSCO	BVS	Capes	Medline	Scielo	Web of Science	Total
Educação + aposentadoria	2	15	29	1	9	10	66
Orientação + aposentadoria	1	6	7	0	1	1	16
Programa + aposentadoria	3	65	27	2	8	9	114
Preparação + aposentadoria	1	4	27	0	7	7	46
Planejamento + aposentadoria	1	4	18	0	5	6	34
Total	8	94	108	3	30	33	276

Apesar da busca ter identificado 276 publicações, grande parte dos artigos não se referia a PPAs, como pode ser observado na Tabela 1. Muitos abordavam temáticas diversas como previdência social, idosos institucionalizados, envelhecimento, educação financeira, desenvolvimento sustentável, empresas familiares, carreira esportiva, decisão de se aposentar, bem-estar e qualidade de vida, expectativas e percepções quanto à aposentadoria.

Os artigos foram analisados levando em consideração os seguintes itens no que se refere à caracterização dos PPAs: identificação da instituição e da coordenação (setor organizacional ou área do conhecimento), histórico, público-alvo, formas adotadas pela organização quanto à sensibilização e divulgação, objetivos, estrutura do programa, conteúdo programático, metodologia e equipe de profissionais envolvidos. Salienta-se que nem todos os artigos apresentavam essas informações de forma completa, mas considerou todas que foram pontuadas. Quanto à avaliação dos PPAs, o objetivo foi identificar a metodologia adotada através dos instrumentos utilizados e não, necessariamente, quais os resultados destas avaliações.

Ressalta-se que a busca, análise e seleção dos artigos foram feitas de forma independente por duas pesquisadoras tendo obtido um percentual de concordância de 70%. Os itens sobre os quais não houve concordância foram reavaliados por um terceiro juiz. A análise dos artigos foi realizada em três etapas: avaliação dos títulos, leitura dos resumos e leitura da versão completa. Após leitura completa

dos artigos selecionados, foram verificadas as referências utilizadas nesses trabalhos a fim de identificar publicações não localizadas anteriormente e que fossem pertinentes ao tema da revisão, mas nenhum estudo derivou dessa busca.

### Critérios de Inclusão e de Exclusão

Foram incluídos na revisão sistemática todos os artigos empíricos publicados em periódicos científicos nos quais fosse possível identificar as principais características dos PPAs realizados no Brasil e como foram realizadas a sua avaliação. Consideraram-se os estudos publicados nos últimos dez anos (2005 a 2015) em língua portuguesa e que estivessem disponíveis *on-line* na íntegra gratuitamente. Contudo, foram excluídos os artigos de revisão teórica ou sistemática, teses, dissertações, livros ou outros documentos.

### Seleção dos Estudos

Após a eliminação das duplicadas e das publicações em outros idiomas que não o Português, os artigos foram avaliados em nível do título e do resumo quanto aos critérios de elegibilidade, conforme Figura 1. Todos os artigos que mencionaram aspectos do planejamento, preparação, orientação ou educação quanto à aposentadoria foram incluídos na primeira fase. Após, procedeu-se a análise do texto completo conforme os objetivos desta revisão.

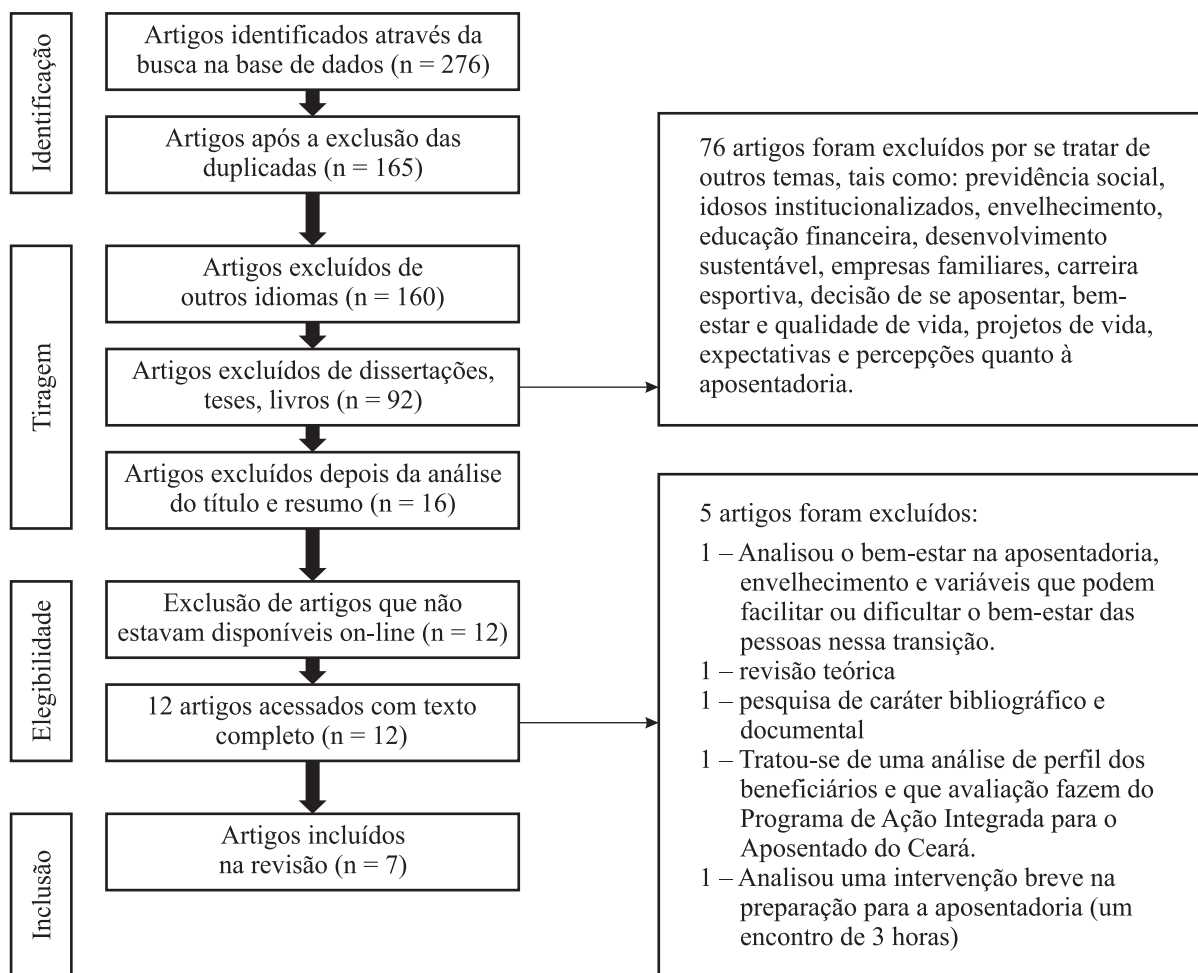


Figura 1. Procedimentos de Seleção dos Artigos

## Resultados

A partir da pesquisa nas bases de dados, 276 artigos foram identificados. Após a eliminação das duplicadas, outros idiomas e a exclusão de monografias, dissertações, teses e livros, a relevância de 92 artigos foi avaliada. Durante a triagem inicial, 76 artigos foram excluídos por não contemplarem a temática que constitui o objetivo desta revisão, além de quatro artigos não estarem disponíveis *on-line* na íntegra, restando 12 artigos a serem avaliados por meio do texto completo. Por fim, sete artigos foram selecionados, conforme os critérios de inclusão e exclusão deste estudo.

Dentre os artigos selecionados, cinco foram publicados nos últimos cinco anos (Almeida & Leite, 2012; Bitencourt, Gallon, Batista, & Piccinini, 2011; Marangoni e Mangabeira, 2013; Murta, Abreu, França, Pedralho, Seidl, Lira, Carvalhedeo, Conceição, & Gunther, 2014; Soares, Luna, & Lima, 2010). Os estudos foram

desenvolvidos nas Regiões Sul (Bitencourt et al., 2011), Sudeste (Almeida & Leite, 2012; Soares et al., 2010) e Centro-oeste (Marangoni & Mangabeira, 2013; Murta et al., 2014) do Brasil.

## Características dos estudos e Caracterização dos PPAs

Todos os sete artigos se caracterizavam como relatos de experiências desenvolvidos em instituições públicas. Quanto à data de implantação, quatro descreveram que o PPA foi implantado nos últimos dez anos (Marangoni & Mangabeira, 2014, Murta et al., 2014; Soares et al., 2007, Soares et al., 2010), mas também houve uma implantação em 2003 (Almeida & Leite, 2012) e outra na década de 1980 (Bitencourt et al., 2011). Além disso, um dos artigos não indicou a data de implementação do programa (Santos, 2007).

Quanto à coordenação, apenas três artigos referiram ser de psicólogos (Murta et al., 2014; Soares et al., 2007;

Soares et al., 2010). Em relação aos temas abordados no programa, somente dois artigos não explicitaram quais eram trabalhados (Almeida & Leite, 2012; Marangoni & Mangabeira, 2014). Nos demais ficou evidenciado uma semelhança nos temas, sendo os mais comuns: envelhecimento, atividade física, aspectos familiares, finanças pessoais, nutrição, qualidade de vida, legislação e pós-carreira.

Em relação aos objetivos, todos os artigos selecionados apresentavam a preocupação com o bem-estar e a

qualidade de vida, assim como com a prevenção de possíveis problemas causados com o advento da aposentadoria. A carga horária destes programas teve variação entre, no mínimo, 18 horas até 60 horas. Em relação a metodologia, todos caracterizaram-se por terem atividades grupais, que eram conduzidas por meio de módulos informativos e vivenciais, com exceção do programa relatado por Almeida e Leite (2012), no qual não fica evidenciado a metodologia adotada. Na Tabela 2 encontra a caracterização de cada PPA revisado.

Tabela 2

*Caracterização dos Programas de Preparação para Aposentadoria*

Almeida e Leite (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituição: Comando da Aeronáutica (COMAER).</li> <li>• Coordenação: Comando-Geral do Pessoal (COMGEP)</li> <li>• Histórico: criado em 2003.</li> <li>• Público-alvo: militares e servidores civis que se encontram há pelo menos dois anos da reserva/ aposentadoria.</li> <li>• Sensibilização, divulgação, objetivos, estrutura, temas, metodologia e equipe: não ficam evidenciados.</li> </ul>
Bitencourt et al. (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituição: Empresa de economia mista do Estado do Rio Grande do Sul.</li> <li>• Coordenação: Serviço Social da empresa em parceria com a Fundação que administra os planos de previdência dos funcionários.</li> <li>• Histórico: criado em 1984.</li> <li>• Público-alvo: todos os funcionários independentemente de cargo e/ou ocupação na empresa com previsão de aposentadoria nos próximos dois anos. Esses profissionais podem levar consigo um acompanhante da família.</li> <li>• Sensibilização e divulgação: através de comunicados na intranet da empresa. Caso o número de inscritos fosse maior que o número de vagas, o critério para seleção dos funcionários era o tempo que faltasse para a aposentadoria do funcionário.</li> <li>• Objetivos: não fica evidenciado.</li> <li>• Estrutura: é referido que “os participantes têm acesso aos mais variados conteúdos, distribuídos em uma semana intensa de programação”.</li> <li>• Temas: aspectos médicos do envelhecimento, finanças pessoais, nutrição e qualidade de vida, trabalho voluntário, atividade física e aspectos familiares da aposentadoria. Além disso, havia uma programação recreativa e cultural e uma visita à sede da Fundação.</li> <li>• Metodologia: caracterizava-se como um curso de capacitação e os conteúdos eram distribuídos em uma semana com intensa programação de palestras e atividades.</li> <li>• Equipe: serviço social, medicina, educador físico, nutrição, economia e administração.</li> </ul>
Marangoni e Mangabeira (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituição: Governo do Distrito Federal.</li> <li>• Coordenação: Subsecretaria de Saúde, Segurança e Previdência dos Servidores do Governo do Distrito Federal.</li> <li>• Histórico: início em 2011.</li> <li>• Público-alvo: servidores com antecedência de até três anos da aposentadoria.</li> <li>• Sensibilização e divulgação: Sensibilização com os gestores quanto à importância do programa, mas o artigo não evidencia de que maneira.</li> <li>• Objetivos: Favorecer uma transição saudável para a aposentadoria e contribuir para uma política de valorização do servidor público.</li> <li>• Estrutura: não fica evidenciado.</li> <li>• Temas: A definição dos temas era realizada pela equipe de coordenação e pela análise do questionário aplicado no primeiro dia do programa.</li> <li>• Metodologia: A abordagem predominante na formatação das atividades era a grupal e palestras.</li> <li>• Equipe: A equipe técnica da instituição, além da participação de outros profissionais, internos e externos, na condição de convidados, de acordo com a necessidade de cada grupo.</li> </ul>

Tabela 2 (continuação)

Caracterização dos Programas de Preparação para Aposentadoria

---

Murta et al. (2014)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Instituição: Universidade Federal de Brasília.</li><li>• Coordenação: PPA elaborado e coordenado por Psicólogos.</li><li>• Histórico: início de 2010.</li><li>• Público-alvo: todos os trabalhadores da universidade</li><li>• Sensibilização e divulgação: realizada pelo site institucional e entrega de convites nos centros de custos e enviados por e-mail para os servidores efetivos, contratados e terceirizados. Um e-mail específico foi destinado às chefias e gerências dos centros de custos, com a solicitação da liberação dos servidores interessados em participar do programa.</li><li>• Objetivos: promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores da Universidade, mobilizando-os para o enfrentamento das vulnerabilidades decorrentes da transição para a aposentadoria.</li><li>• Estrutura: oito módulos informativos e vivenciais em um formato psicoeducativo com duração de três horas semanais, totalizando 24 horas de programa. Em geral, os 90 minutos iniciais da sessão eram dedicados aos módulos vivenciais, enquanto os 90 minutos finais eram utilizados para os módulos informativos.</li><li>• Temas: preditores de envelhecimento bem sucedido; processo de mudança e resiliência; critérios para a aposentadoria e legislação; família e rede social; saúde física; autonomia financeira; novos talentos e pós-carreira; e projeto de vida.</li><li>• Metodologia: os módulos informativos, ministrados por instrutores externos (médico geriatra, educador físico, servidor da universidade especialista em legislação em aposentadoria e economista) foram executados em forma de palestras. Os módulos vivenciais, conduzidos por psicólogos da equipe foram realizados por meio de atividades interativas para promoção de auto-observação, sensibilização, tomada de decisão e enfrentamento, além de prevenção à recaída.</li><li>• Equipe: psicólogo, médico geriatra, educador físico, economista e servidor da universidade especialista em legislação em aposentadoria.</li></ul>
Santos (2007)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Instituição: Universidades do Nordeste do Brasil – Pública e Estadual.</li><li>• Coordenação e histórico: não foi explicitado.</li><li>• Público-alvo: trabalhadores que estejam há pelo menos dois anos do processo de aposentadoria.</li><li>• Sensibilização e divulgação: convite individualizado (carta, telefonema ou visita) aos trabalhadores conforme perfil estabelecido.</li><li>• Objetivos: oferecer aos pré-aposentados subsídios necessários para um desligamento profissional consciente e orientá-los quanto ao tempo livre, possibilitando a estruturação de um novo projeto de vida.</li><li>• Estrutura: o curso era ministrado em sistema modular com carga horária total de 60 horas distribuídas em 20 encontros de 3 horas que podiam ser realizados uma, duas ou até três vezes por semana.</li><li>• Temas: envelhecer com qualidade, saúde biopsicossocial, aspectos jurídicos e previdenciários, aspectos econômicos e financeiros, lazer e atividades físicas.</li><li>• Metodologia: técnicas de relaxamento, sensibilização, reflexão, dramatização; utilização de discussões focalizadas; elaboração de cartazes, murais e outros instrumentos pelos participantes; realização de práticas vivenciadas tais como caminhadas e outras.</li><li>• Equipe: enfermeira, médica, professor de educação física, advogada e administradora de empresa, dentre outros.</li></ul>
Soares et al. (2007)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina.</li><li>• Coordenação: PPA elaborado e coordenado por psicólogos.</li><li>• Histórico: início em 2006.</li><li>• Público-alvo: pessoas em fase de aposentadoria ou recém-aposentadas de uma Universidade Pública. Também é aberto à comunidade.</li><li>• Sensibilização e divulgação: contato por meio de telefonemas e agendamento de uma entrevista inicial com o objetivo de conhecer os interessados, o seu perfil e apresentar o programa. O artigo relata que foram utilizados diversos canais de comunicação na divulgação, mas não fica evidenciado quais.</li><li>• Objetivo do PPA: prevenir os diversos problemas que o não planejamento da aposentadoria pode acarretar.</li><li>• Estrutura: nove encontros grupais, com duração média de duas horas, semanais, com carga horária total de 18 horas. Os encontros integravam a questão informativa e vivencial.</li><li>• Temas do programa: mudanças na vida e escolhas passadas, presentes e futuras; trajetória profissional; mundo do trabalho e a previdência; família e o aposentado; relacionamento social; organização de pequenos negócios e finanças pessoais; saúde, esporte e lazer na aposentadoria; busca de si mesmo; ócio; projeto futuro.</li></ul>

---

Tabela 2 (continuação)

*Caracterização dos Programas de Preparação para Aposentadoria*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodologia: aulas expositivas com discussões informativas e palestras sobre as temáticas. Utilização de dinâmicas de grupos [crachás de apresentação, técnica do novelo de lã (Soares, 2002, p.169), técnica de relaxamento, técnica gosto e faço, técnica âncoras de carreira (Schein, 1995), técnica viagem ao passado, presente e futuro (Lucchiari, 1992, p. 47) e técnica linha da vida].</li> <li>• Equipe: dois estudantes de psicologia além da participação de diversos profissionais de outras áreas do conhecimento, tais como especialista nos temas esportes e lazer; aspectos jurídicos; empreendedorismo; e saúde.</li> </ul>
Soares et al. (2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituição: Sindicato de Policiais Federais.</li> <li>• Coordenação: PPA elaborado e coordenado por Psicólogos.</li> <li>• Histórico: início em junho de 2009.</li> <li>• Público-alvo: aposentados e servidores pré-aposentados.</li> <li>• Sensibilização e divulgação: palestra de duas horas com o objetivo de sensibilizar os participantes para o tema da preparação para aposentadoria e expor o programa.</li> <li>• Objetivos do PPA: prevenir possíveis problemas causados com o advento da aposentadoria, minimizar ansiedades e dúvidas comuns nesta etapa de vida, preservar o sentimento de realização e de autoestima por tudo o que os participantes conquistaram no passado e, principalmente, desenvolver projetos de vida futuros, que permitam a satisfação pessoal.</li> <li>• Estrutura: 30 horas (três encontros quinzenais de oito horas cada, totalizando 24 horas de trabalho com o grupo, e seis horas de planejamento e avaliação do trabalho com os principais responsáveis).</li> <li>• Temas do Programa: autoconhecimento; mudanças e escolhas; dinâmica familiar e social; saúde na aposentadoria; administração do tempo livre; administração financeira e projeto de vida.</li> <li>• Metodologia: aulas expositivas e utilização de dinâmicas de grupos</li> <li>• Equipe: não é explicitado os profissionais que compõem a equipe do programa, além dos psicólogos.</li> </ul>

**Avaliação dos PPAs**

Dentre os instrumentos utilizados para avaliação dos PPAs destacaram-se a “Técnica de Auto-avaliação”, proposta por Soares (2002), o Protocolo de Avaliação de Processo com critérios avaliativos, a entrevista após o término da intervenção e a avaliação baseada nos objetivos do programa. Salienta-se que Soares et al. (2007) e Soares et al. (2010) utilizaram o mesmo instrumento de avaliação. Já em outros três artigos (Bitencourt

et al., 2011; Marangoni & Mangabeira, 2013; Santos, 2007) não foi possível identificar de que forma o programa foi avaliado. Apenas indicou-se que a avaliação era permanente, realizada a cada encontro ou evento, redimensionando as atividades caso fosse necessário (Marangoni & Mangabeira, 2014) ou realizada a partir das discussões entre participantes e instrutores (Santos, 2007). Na Tabela 3 estão descritas as formas de avaliação dos PPAs.

Tabela 3

*Avaliação dos Programas de Preparação para Aposentadoria*

Almeida e Leite (2012)	A avaliação foi realizada por meio da abordagem centrada em objetivos, que consiste em determinar se os objetivos propostos pelo programa foram alcançados. Foi realizada através de questionário autoaplicável com questões sobre reflexão, representação e mudanças acerca da aposentadoria e alternativas de vida para o pós-carreira.
Bitencourt et al. (2011)	Não foi identificada a forma de avaliação.
Marangoni e Mangabeira (2014)	O processo de avaliação é permanente, feito a cada encontro ou evento, redimensionando as atividades caso fosse preciso.

Tabela 3 (continuação)

*Avaliação dos Programas de Preparação para Aposentadoria*

Murta et al. (2014)	Avaliação foi realizada de duas formas: Avaliação de processo e de resultados. A avaliação de processo era realizada com os facilitadores dos grupos que respondiam ao final de cada encontro um Protocolo de Avaliação de Processo, que compreendia dados coletados a partir da observação direta de comportamentos emitidos pelos participantes nas interações entre eles e entre eles e os facilitadores durante os encontros. A avaliação dos resultados foi realizada dois meses após o término da intervenção e os participantes foram entrevistados individualmente por membros da equipe e questionados sobre os ganhos decorrentes de sua participação no programa, o que menos gostaram e o que mais gostaram.
Santos (2007)	Conforme o artigo, o processo de avaliação foi realizado a partir das discussões entre participantes e instrutores.
Soares et al. (2007)	A avaliação foi realizada através de duas metodologias: 1) No último encontro foi realizada a “Técnica de Auto Avaliação” proposta por Soares (2002, p. 186), que tem como objetivo avaliar questões como: sentimentos despertados durante os encontros, atividades que mais e menos gostava, aspectos que o programa ajudou e se indicaria o programa a um amigo. 2) Após o encerramento do programa, foi realizada uma entrevista integrativa individual, com o objetivo de discutir o planejamento pós-aposentadoria elaborado pelos integrantes e promover uma avaliação individual da compreensão da aposentadoria e da sua participação no grupo.
Soares et al. (2010)	Ficha de autoavaliação conforme proposto pela literatura (Soares, 2002, p.186) com os seguintes itens: sentimentos despertados durante a participação dos encontros e realização das tarefas, atividades que mais e menos gostava, sentimento predominantes antes de fazer o programa e sentimento após encerrar o programa, em que aspectos o programa ajudou, opinião quanto ao apoio do Sindicato em relação ao programa e se indicaria o programa a um amigo.

### Discussão

A transição para a aposentadoria pode gerar ansiedade, principalmente pela falta de um planejamento que auxilie os trabalhadores a usufruir dessa nova fase da vida (França & Soares, 2009). Portanto, é fundamental que sejam propostos PPAs nas organizações (França, 2002). A presente revisão de literatura procurou compilar dados sobre a caracterização e avaliação de PPAs realizados no Brasil e publicados nos últimos dez anos. A análise revelou semelhanças quanto à caracterização dos PPAs (carga horária, temáticas trabalhadas, objetivos, etc.). Contudo, em relação à avaliação, percebeu-se que as organizações utilizaram diferentes instrumentos.

Quanto à caracterização dos PPAs, somente dois estudos não explicitaram quais eram os temas abordados no programa (Almeida & Leite, 2012; Marangoni & Mangabeira, 2014). Nos demais ficou evidenciado uma semelhança de temáticas, sendo bastante comum o formato de módulos vivenciais e informativos (Bittencourt et al., 2011; Marangoni & Mangabeira, 2013; Murta et al., 2014; Santos, 2007; Soares et al., 2007). Quanto aos facilitadores, os artigos de Marangoni e Mangabeira (2013) e Soares et al., (2007) referiram que utilizaram facilitadores internos (psicólogos e estagiários de psicologia) e externos a organização (profissionais da educação física, nutrição, previdência

e empreendedorismo). No que diz respeito ao público, à maioria indicou que os programas eram destinados aos servidores faltando dois anos para se aposentar (Almeida & Leite, 2012; Bittencourt et al., 2011; Santos, 2007), mas também houve um programa que ofereciam para trabalhadores que faltavam três anos (Marangoni & Mangabeira, 2013), e outro não fez distinção da faixa etária, sendo aberto para todos os interessados (Murta et al., 2014). Por fim, dois relatos revelaram apenas que o programa era para aposentandos (Soares et al., 2007; Soares et al., 2010). Também se observou que os programas investiam em temas que abordam, por exemplo, a perspectiva do envelhecimento dos trabalhadores nas organizações (França & Soares, 2009), expectativas com relação à aposentadoria (Selig & Valore, 2010), o significado do trabalho, as implicações deste no processo de transição para aposentadoria (Bressan, Mafra, França, Melo, & Loreto, 2012) e fatores psicossociais que facilitam o enfrentamento dos estressores na transição para aposentadoria (Zanelli, 2012).

Além do planejamento do conteúdo e do formato assumido pelos PPAs, a literatura ressalta os cuidados necessários com a sua avaliação (França, 2002; Murta, Caixeta, Souza, & Ribeiro, 2008; Soares et al., 2007; Zanelli et al., 2010). São escassos os instrumentos submetidos a estudos de validação que possam ser úteis na avaliação de programas de preparação para a aposentadoria. Destacam-se os



estudos de França e Vaughan (2008) que desenvolveram duas escalas com objetivos de investigar atitudes positivas (Escala de Importância de Ganhos – EPGR) e negativas (Escala de Importância de Perdas – EPLR) em relação à aposentadoria.

Os resultados da presente revisão sistemática apontaram que somente três estudos relataram a avaliação de processo (Murta et al., 2014, Soares et al., 2010, Soares et al., 2007) e um a avaliação de resultados (Murta et al., 2014). Encontra-se pouco material que descreve detalhadamente como devem ser realizadas a avaliação dos programas de preparação para aposentadoria, mas salienta-se o trabalho de Murta et al. (2014), que relata o processo de pesquisa em avaliação de tais programas em cinco fases: avaliação de necessidades, avaliação de desenvolvimento de programas, avaliação de eficácia, avaliação de efetividade e estudos de difusão. A avaliação de necessidades é a primeira fase do desenvolvimento de um programa de preparação para aposentadoria. Seu objetivo é conhecer a realidade atual, de modo amplo e detalhado, para a identificação dos alvos a serem cuidados na intervenção, ou seja, trata-se de uma atividade exclusivamente descritiva. Nesta fase, a identificação clara e acurada do contexto constitui um pré-requisito básico para o planejamento e desenvolvimento das intervenções posteriores. A avaliação de desenvolvimento de programas consiste na criação de procedimentos e de materiais de intervenção, na implantação dos métodos desenvolvidos e na avaliação de sua aceitabilidade por parte dos participantes. A avaliação de eficácia (Flay et al., 2005; Silveira & Peixoto, 2010) corresponde aos efeitos benéficos de determinado programa sob condições ideais de implantação (por exemplo, amplos recursos, equipe bem treinada, participação de indivíduos motivados) e está relacionado ao alcance dos objetivos e das metas propostas por estas ações. Logo, os estudos de avaliação de eficácia têm como objetivo investigar a qualidade dos programas, com base em critérios, a fim de auxiliar profissionais, políticos e gestores a determinar quais intervenções apresentam melhores resultados e quais estão prontas para a disseminação. A avaliação de efetividade refere-se às mudanças e ao alcance produzido por uma intervenção no ambiente de vida real. Tem como objetivo verificar os efeitos produzidos pela implantação do programa em ambiente natural quando são conduzidos por pessoas ou equipe que não sejam especialistas e/ou pesquisadores (Abreu, 2012; Flay et al., 2005;) e sim multiplicadores ou profissionais treinados pelos desenvolvedores da intervenção original, já submetida a estudos de avaliação de eficácia. Os estudos de difusão são realizados em programas de preparação para aposentadoria quando há evidências de eficácia e de efetividade do ponto de vista técnico. Consiste na transferência de um programa

com evidências de bons resultados, de preferência advindas de estudos que atendam aos critérios de eficácia e de efetividade previamente descritos, para novos grupos, instituições e comunidades.

Como visto, a avaliação de programas, entre eles os PPAs, é complexa e extensa. No entanto, destaca-se a importância do investimento na etapa de avaliação, mesmo que parcial, mas de forma sistemática. Tal medida representa uma forma de assegurar o uso adequado dos recursos e de implementar intervenções que realmente ofereçam benefícios ao público-alvo (Murta et al., 2014).

### Considerações Finais

Os estudos analisados mostraram a importância do desenvolvimento e realização de PPAs. O rompimento das relações de trabalho devido à aposentadoria pode acarretar isolamento social, desajustes familiares e conjugais, enfermidades e até mesmo mortes inesperadas em períodos imediatamente posteriores ao desligamento do trabalho (Fraiman, 1990; Salgado, 1980). Por outro lado, pode representar um tempo de novas conquistas, liberdade e desenvolvimento pessoal, ou seja, uma fase em que se poderá realizar o que a restrição de tempo impedia (Fraiman, 1990; Zanelli & Silva, 1996; Zanelli et al., 2010). Além disso, o bem-estar dos aposentados também representa um saldo positivo para toda a sociedade, pois atua na prevenção de doenças, o que acaba se revertendo em economia para os serviços de saúde públicos e privados.

Mesmo para aqueles que desejam se aposentar o planejamento para a transição é importante, dado que muitos trabalhadores argumentam que irão realizar diversos projetos de vida, mas quando estimulados a defini-los, poucos são capazes de informar como serão desenvolvidos (França, 2008). Nesse sentido, reside o valor dos PPAs, que ajudarão na reflexão sobre as mudanças que ocorrem e ocorrerão nesse momento da vida.

Salienta-se o papel e a contribuição que os psicólogos podem trazer com sua atuação nos PPAs por meio do auxílio na implementação de políticas que promovam o atendimento das necessidades relacionadas à qualidade de vida do trabalhador, atuando como pesquisadores e construtores de novos conhecimentos ao investigar o significado e o sentido de se aposentar que, por sua vez, pode ser uma forma peculiar de sofrimento (Rodrigues et al., 2005).

Por fim, acredita-se que a avaliação dos PPAs tem papel fundamental nas organizações, pois instrumentaliza os gestores e profissionais da área a monitorar o programa e mensurar os benefícios de tal atividade. Conforme Murta et al., (2014) e França e Carneiro (2009), é recomendado o acompanhamento dos participantes ao longo do processo

de entrada nesta nova fase da vida por cerca de três anos após a aposentadoria. Sugere-se, ainda, monitoramentos antes e após a efetivação da aposentadoria, pois é possível que os resultados apresentem diferentes padrões ao longo do tempo, bem como algumas peculiaridades.

O presente artigo de revisão sistemática pretendeu contribuir de forma objetiva e sintética caracterizando os PPAs desenvolvidos no cenário nacional e identificar como eles têm sido avaliados. Espera-se que seus resultados possam contribuir para melhoria da qualidade dos cuidados oferecidos aos profissionais que estão em fase de

pré-aposentadoria. Discute-se sobre a complexidade que os PPAs envolvem e sua repercussão na vida dos sujeitos. Acredita-se que, na medida em que gestores, pesquisadores e responsáveis pela elaboração de políticas públicas para idosos, bem como a sociedade de um modo geral, compreenderem a importância da orientação e preparação para a aposentadoria, atitudes preventivas e intervenções eficazes deixarão de ser escassas no contexto nacional, contribuindo para promoção da qualidade de vida das pessoas ao longo de toda a sua trajetória profissional, bem como após efetivar seu desligamento do trabalho.

### Referências

- Abreu, S. (2012). *Prevenção em saúde mental no Brasil na perspectiva da literatura e de especialistas da área*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília/DF.
- Almeida, V. F. S. M., & Leite, L. S. (2012). Avaliação do programa de preparação para a reserva e aposentadoria do comando da aeronáutica. *Meta: Avaliação*, 4(12), 232-249.
- Brandão, T. B. (2011). Previdência social no serviço público e os Programas de Preparação para a Aposentadoria: Uma relação necessária? *SER Social*, 13(28), 231-252.
- Bitencourt, B. M., Gallon, S., Batista, M. K., & Piccinini, V.C. (2011). Para além do tempo de emprego: O sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Ciências da Administração*, 13(31), 30-57.
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S., & Loretto, M. D. S. (2013). Bem-estar na aposentadoria: O que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16(2), 259-272. doi: 10.1590/S1809-98232013000200006.
- Carlos, S.A., Jacques, M. G. C., Larratêa, S. V., & Herédia, O. C. T. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Revista Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento*, 1, 77-88.
- Costa, A. B. C., & Soares, D. H. P. (2009). Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 9(2), 97-108.
- Flay, B., Biglan, A., Bouruch, R., Castro, E., Gottfredson, D., Kellam, S., Moscicki, E., Schinke, S., Valentine, J., & Ji, P. (2005). Standards on evidence: Criteria for efficacy, effectiveness and disseminations. *Prevention Science*, 6, 151-175. doi: 10.1007/s11121-005-5553-y
- Fraiman, A. P. (1990). *Nós e nossos velhos: Forças que falam e forças que se calam*. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Psicologia. Universidade de São Paulo, São Paulo.
- França, L. H. F. P. (2002). *Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades*. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade/UnATI/UERJ.
- França, L. H. F. P. (2008). *O desafio da aposentadoria: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia*. Rio de Janeiro: Rocco.
- França, L. H. F. P., & Carneiro, D. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 12(3), 429-448.
- França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Brito, A. R. S., Amorim, S. M., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento*, 19(3), 879-898.
- França, L. H. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: ciência e profissão*, 29(4), 738-751.
- França, L. H. F. P., & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: Atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 207-216. doi:10.1590/S1413-73722008000200002
- Instituto Nacional do Seguro Social (2012). *Resolução nº 180 de 24 de fevereiro de 2012*. Estabelece diretrizes para os projetos e ações de educação para aposentadoria no INSS. Brasília: INSS.
- Kuerbis, A., & Sacco, P. (2012). The impact of retirement on the drinking patterns of older adults: A review. *Addictive Behaviors*, 37(5), 587-595. doi:10.1016/j.addbeh.2012.01.022
- Lucchiari, D. H. P. S. (1992). *Pensando e vivendo a orientação profissional*. São Paulo: Summus.
- Marangoni, J. F. C., & Mangabeira, J. A. (2013). Política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal: O programa de preparação para o período pós-carreira. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, 12(1), 8-15.

- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Open Med* 2009, 3(3), 123-130. doi:10.1371/journal.pmed.1000097
- Moragas, R. (2009). *Aposentadoria: Uma oportunidade de vida*. São Paulo: Paulinas.
- Murta, S. G., Abreu, S., França, C. L., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N. P. M., Carvalhedo, R. K. M., Conceição, A. C., & Gunther, I. A. (2014). Preparação para a aposentadoria: Implantação e avaliação do Programa Viva Mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 1-9.
- Murta, S. G., Caixeta, T. D., Souza, K. L., & Ribeiro, D. C. (2008). Avaliação de um programa de preparo para a aposentadoria e envelhecimento bem-sucedido. In S. G. Murta, *Grupos Psicoeducativos: Aplicações em Múltiplos Contextos* (pp. 181-196). Goiânia: Porã Cultural.
- Murta, S. G., Leandro-França, C., & Seidl, J. (2014). *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar*. Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Nunes, C. O. A. T. (2014). *Programa de preparação de planos de vida para a aposentadoria: Avaliação de necessidades, processo e efeito*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos - São Paulo.
- Pinto, L. C. S., & Alves, S. C. A. (2014). A atuação da psicologia nos programas de preparação para aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(2), 525-548.
- Rodrigues, M., Ayabe, N. H., Lunardelli, M. C., & Canêo, L. C. (2005). A preparação para a aposentadoria: O papel do psicólogo frente a essa questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 53-62.
- Salgado, M. A. (1980). *Velhice, uma nova questão social*. São Paulo: Biblioteca Científica SESC. Série Terceira Idade.
- Santos, M. F. S. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.
- Santos, S. S. C. (2007). Programa de preparação para aposentadoria na política nacional do idoso e participação da enfermeira. *Revista de Enfermagem UFPE OnLine*, 1(1), 88-94.
- Schein, E. H. (1995). *A identidade profissional*. São Paulo: Nobel.
- Selig, G. A., & Valore, L. A. (2010). Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: Subsídios para a orientação profissional. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 73-87. doi:10.11606/issn.1981-0490.v13i1p73-87
- Silveira, A. M., & Peixoto, B. (2010). *Manual de avaliação de programas de prevenção da violência*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais. Brasília: Organização Pan-Americana de Saúde.
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional: Do jovem ao adulto*. São Paulo: Summus.
- Soares, D. H. P., Costa, A., Rosa, A. M., & Oliveira, M. L. (2007). Aposentação: Programa de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 13, 123-134.
- Soares, D. H. P., Luna, I. N., & Lima, M. B. F. (2010). A arte de aposentar-se: Programa de preparação para aposentadoria com policiais federais. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 15(2): 293-313.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213. doi:10.1037/a0022414.
- Zanelli, J. C. (2012). Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340.
- Zanelli, J. C., & Silva, N. (1996). *Programa de preparação para aposentadoria*. Florianópolis-SC: Insular.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D.H.P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed.

Recebido 02/03/2016  
1ª Revisão 03/06/2016  
Aceite Final 16/09/2016

#### Sobre as autoras

**Tanise Amália Pazzim** é Psicóloga (Universidade Luterana do Brasil), com formação em Psicologia Organizacional (Instituto de Desenvolvimento Global), formação em Coordenação de Dinâmicas de Grupo (Sociedade Brasileira de Dinâmicas de Grupo), especialista em Gestão Pública (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) e mestranda em Psicologia Clínica pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

**Angela Marin** é Psicóloga (Universidade Federal de Santa Maria), Mestre e Doutora em Psicologia (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) e professora Assistente Nível II do Curso de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Pesquisadora do Núcleo de Estudos sobre Famílias e Instituições Educacionais e Sociais – NEFIES/UNISINOS e do Núcleo de Infância e Família – NUDIF/UFRGS.