

APOSENTADORIA: FASE DE TRANSFORMAÇÕES PSICOSSOCIAIS

RETIREMENT: A PHASE OF PSYCHOSOCIAL TRANSFORMATIONS

TATIANA VICENTE DA **SILVA**. Aluna do curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário UNINGÁ.

ELIANE ALICRIM **CARVALHO**. Mestre em Promoção da Saúde pela UNICESUMAR, professora do curso de Psicologia do Centro Universitário UNINGÁ.

Rua Santo Antônio, 388, Centro, CEP 87660-000, Paranacity-PR, CEP 87660-000. E-mail: tatianasilva9@hotmail.com

RESUMO

Este artigo apresenta um breve estudo sobre as transformações psicossociais que a aposentadoria pode provocar na vida do indivíduo e também têm por objetivo entender a importância do trabalho em sua vida, o significado de aposentadoria, o que são os Programas de Preparação para Aposentadoria e o papel do psicólogo neste processo. Para isto, o método utilizado foi à revisão bibliográfica. Dentre as conclusões, salienta-se que o trabalho é a principal forma de identidade psíquica e social do indivíduo, e que devido a isto, aposentadoria pode trazer implicações psicossociais. Para minimizar essas implicações psicossociais, foram criados os Programas de Preparação para Aposentadoria, que tem por objetivo ajudar o indivíduo a passar por esta fase, entretanto, observou-se através da pesquisa que as empresas não realizam este programa.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Organização. Programas de Preparação para Aposentadoria.

ABSTRACT

This paper is brief a study on the psychosocial transformations which may happen to individuals on their moment of retirement. It also aims to understand the importance of work in your life, the meaning of retirement, what are the Programs of Preparation for Retirement and the role of the psychologist in this process. The research method was a bibliographic review. Among other conclusions the study points that an individual's work is their main form of psychosocial identity and because of that retiring may bring social and psychological implications. Retirement Preparation Programs were created to reduce those implications and have the objective of helping the individuals through this phase. In spite of that, this research found out that the companies in general do not implement those Programs.

KEYWORDS: Work. Organization. Retirement Preparation Programs.

INTRODUÇÃO

A população de idosos no Brasil está crescendo, segundo França et al. (2013, p.100), o envelhecimento da população, está gerando discussões sobre

como vivenciar os vários aspectos desta fase da melhor forma possível.

Um desses aspectos está relacionado ao processo de aposentadoria, pois de acordo com Baesso; Souza (2015, p. 322), atualmente, o trabalho ocupa um papel importante em relação à construção da identidade do indivíduo porque, além de ser uma forma pela qual o indivíduo consegue uma renda, é também um meio de inserção do indivíduo no meio social.

Por este motivo, para Barbosa e Traesel (2013, p. 215), a fase de transição para a aposentadoria, pode gerar conflitos psicossociais em relação à vida do indivíduo, pois com a aposentadoria há uma ausência da identidade social do indivíduo, além do fato de que em alguns casos pode gerar uma diminuição da renda financeira deste indivíduo.

A psicologia tem um papel importante neste processo, segundo Cardoso et al. (2015, p.139), o papel do psicólogo é o de ajudar o indivíduo prestes a ser aposentado, a passar por esta fase com mais facilidade, ajudando-o a entender e a refletir sobre esta nova fase, a descobrir suas habilidades e qualidades que poderão ser usadas neste novo momento.

O objetivo geral desta pesquisa foi elucidar o processo de preparação para a aposentadoria e as suas implicações psicossociais, pois esta fase gera grandes transformações na vida do indivíduo.

MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa tem como objetivo descrever o processo de preparação para a aposentadoria e suas implicações psicossociais. Este artigo é uma atualização, para isso utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2010), consiste em utilizar materiais já existentes, como revistas, jornais, teses, artigos, entre outros, como base para a fundamentação teórica da pesquisa.

Gil (2010) aponta que a pesquisa bibliográfica tem a vantagem de permitir ao pesquisador uma cobertura mais ampla do fenômeno investigado. Por outro lado, a desvantagem da pesquisa bibliográfica consiste em que ela pode comprometer a qualidade da pesquisa se utilizar fontes de dados equivocados.

Para a construção do texto, foram pesquisados materiais disponíveis na internet utilizando as bases de dados Scielo e PePSIC, além de revistas científicas online e livros. Na pesquisa inicial foram encontrados 70 artigos, os quais escolhemos 24, o critério utilizado para a definição dos artigos foi o ano de publicação, pois foram utilizados artigos publicados entre 2007 a 2017, foram escolhidas as seguintes palavras-chaves: trabalho, organização, Programas de Preparação para Aposentadoria.

DESENVOLVIMENTO

Trabalho: definições e contribuições

De acordo com Juvenal et al. (2015), o significado do trabalho para o indivíduo é decorrente de um processo socio-histórico e cultural da humanidade, pois a importância do trabalho ocorreu a partir da revolução industrial e do capitalismo, quando a produção em grande escala e a lucratividade ganhou um papel importante na sociedade. Em decorrência de todo este processo socio-histórico, atualmente o trabalho tem um papel

primordial em relação à construção da identidade do indivíduo.

Bendassolli e Gondim (2014, p.133) apontam que o significado e sentido do trabalho são diferentes, mas há uma correlação entre eles, pois o termo trabalho tem sua origem na filosofia e sociologia, ou seja, sentido como algo individual e de importante significado em decorrência das vivências compartilhadas coletivamente.

Para Juvenal et al. (2015, p.250), ao longo da história o termo trabalho adquiriu distintos significados, mas continua sendo um fator determinante para a construção da identidade do indivíduo, pois ele influencia nos aspectos sociais e psicológicos da vida do indivíduo.

Portanto, para compreender o significado do trabalho, de acordo com Bensassolli e Gondim (2014, p.144), deve-se levar em consideração que ele serve para identificar o lugar que o indivíduo ocupa nas relações sociais.

De acordo com Silva; Tolfo (2012, p. 343), o trabalho é um processo fundamental para a existência da espécie humana, pois, para a sua sobrevivência, um indivíduo precisa se submeter a algum tipo de trabalho, por isto o trabalho não é só o realizado dentro de uma determinada organização, mas também aquele que é realizado para a sobrevivência do indivíduo, como caçar.

Segundo Silva e Tolfo (2012, p. 343), é através dos esforços físicos e cognitivos decorrentes do trabalho, que ocorrem as relações sociais entre as pessoas, dentro da organização.

De acordo com Antunes et al. (2015, p. 50),

O engajamento em atividades laborais se configura como uma das principais preocupações do ser humano, haja vista que nos diferentes momentos do seu desenvolvimento é possível observar fantasias, expectativas, motivações e desejos relacionados ao mundo do trabalho.

Juvenal et al. (2015, p. 257) afirma que, ao logo da sua existência, o ser humano modifica sua maneira de refletir, realizar e compreender a vida através das suas vivências e experiências e o principal fator que influencia nessas transformações está relacionado ao contato social deste indivíduo com o restante da sociedade. O trabalho é um dos principais fatores que influenciam nas relações sociais e as principais relações são as estabelecidas em decorrência do trabalho.

Conforme Baesso e Souza (2015, p. 322), o trabalho tem um papel importante para a construção da identidade do indivíduo, pois é através do trabalho que o indivíduo consegue recursos financeiros para a sua sobrevivência e também se insere em um determinado contexto social.

Por este motivo segundo Khoury et al. (2010, p. 160), os indivíduos não trabalham simplesmente por causa dos ganhos financeiros que o trabalho fornece, mas principalmente por causa das carências psicológicas e sociais, que possuem e são complementadas com o trabalho.

Para Soares et al. (2010, p. 145), além dos fatores sociais que o envolvem o trabalho, ele também é importante por causa dos seus fatores psicológico, pois é através do trabalho que o indivíduo se autoconhece.

De acordo com Silva e Tolfo (2012, p. 342), ao compreender que o trabalho é importante para um indivíduo se entende também que há uma relação entre trabalho e as realizações pessoais do indivíduo, pois o trabalho

que cada um realiza é significativo para ele. Isso significa que, ao realizar um trabalho, o indivíduo encontra um motivo para continuar realizando-o, e assim conseqüentemente encontra um motivo para sua vida profissional e pessoal.

Silva e Tolfo (2012, p. 342) afirmam que o trabalho pode ser algo gratificante, ou não. Pode ser gratificante no sentido de que ele gera satisfação para o indivíduo, pois é através do trabalho que o indivíduo tem uma interação social, constrói sua identidade e encontra um motivo para a sua vida, mas também pode gerar sofrimento, tortura, esforço doloroso, alienação. Por outro lado, Zanelli (2012, p. 332), aponta que cada indivíduo vivencia o trabalho de maneira distinta, para alguns o trabalho é repleto de significados, é uma forma de ser reconhecido. Portanto, o afastamento das atividades profissionais pode gerar sofrimento.

Em razão desta importância que o trabalho tem na vida do indivíduo, a sua falta, segundo Alvarenga et al. (2009, p.797), pode gerar estresse e frustração no indivíduo, pois com a falta desse trabalho faz com que ele se tona um indivíduo considerado inútil perante a sociedade.

Zanelli (2012, p. 338), declara que quando o indivíduo está fora do mercado de trabalho, ou seja, não está exercendo nenhuma atividade laboral há uma perda de status social e profissional.

Processo de preparação para aposentadoria

Segundo Antunes et al. (2015), o ato de se aposentar gera mudanças em várias áreas da vida do indivíduo, como a social, cultural e econômica, devido à importância do trabalho para a construção da identidade.

Araújo (2015) afirma que o envelhecimento constitui um processo biológico, mas que também recebe a intervenção de fatores, ambientais, sociais e econômicos, por isto, é necessário compreender todos estes aspectos.

Como apresentado anteriormente e de acordo com Juvenal et al. (2015, p. 250), o trabalho tem um papel de grande importância na vida do indivíduo, a aposentadoria pode gerar implicações psicossociais devido às privações em relação aos aspectos sociais que a falta deste trabalho gera na vida do indivíduo.

Cardoso et al. (2015, p.135), afirma que aposentadoria se torna um momento de transformações, pois os indivíduos constroem sua identidade relacionada ao trabalho, devido aos seus aspectos sociais e psicológicos.

Assim como o trabalho, a aposentadoria tem diferentes significados, como afirma Antunes et al. (2015, p. 45), devido à transformação que este processo acarreta na vida do indivíduo.

Segundo Juvenal et al. (2015), o significado do termo aposentadoria é o de afastar completamente o indivíduo do trabalho e, conseqüentemente, das suas relações sociais.

Para Panozzo; Monteiro (2013, p. 200):

A aposentadoria é um momento aguardado por muitos trabalhadores ao longo de suas trajetórias profissionais. É a hora de obter o retorno do investimento e da dedicação de muitos anos de trabalho.

Na mesma linha Juvenal et al. (2015) apontam que a aposentadoria pode ser sinônimo de satisfação para algumas pessoas que, a partir do momento que se aposentarem poderão descansar, dedicar-se à família, ao

lazer e cuidar da saúde.

Por outro lado, segundo Panozzo e Monteiro (2013), muitos indivíduos podem vivenciar esta fase de forma dolorosa, ocasionado pela falta do trabalho e das relações sociais que este trabalho proporcionava.

De acordo com Scortegagna e Oliveira (2012), com a aposentadoria, o indivíduo, passa por algumas dificuldades porque, na maioria dos casos, há uma diminuição dos rendimentos financeiros. O indivíduo também sofre preconceitos, pois como a sociedade valoriza o trabalho, o indivíduo aposentado é apontado como inútil e incapaz. Ainda segundo Scortegagna; Oliveira (2012), devido a todas essas dificuldades que o indivíduo enfrenta ao se aposentar, muitas vezes, ele nega a velhice. Por receio de não serem aceitos depois que se aposentarem, alguns indivíduos negam a idade, para poderem permanecer em algum grupo social.

Estes aspectos ficam claros de acordo com o estudo realizado por Silva; Rodrigues (2016), pessoas que não estão prestes a se aposentar não falam sobre este assunto dentro da organização onde trabalham.

Segundo Antunes et al. (2015), há um acordo entre os autores sobre as consequências psicossociais que esse processo acarreta na vida do indivíduo, devido às alterações psicológicas e sociais.

De acordo com Kawano et al. (2012), na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos de Bauru-SP em 2012, constatou-se que os indivíduos em processo de se aposentar tem dificuldades para se desprender da rotina de trabalho e para encontrar novos interesses e habilidades.

Devido à importância que o processo de se aposentar tem na vida do indivíduo, Juvenal et al. (2015) afirmam que é necessário que as organizações tenham estratégias para ajudar seus funcionários a passarem por esta fase da melhor forma possível.

“Uma forma de preparar o indivíduo para a aposentadoria e tornar este momento menos doloroso é a partir dos Programas de Preparação para Aposentadoria” (KAWANO et al. 2012, p.357).

Programas de Preparação para a Aposentadoria

Segundo Zanelli (2012), a aproximação de aposentadoria gera graus diferentes de ansiedade nos indivíduos, e o desconhecimento das práticas e dos fatores emocionais decorrentes desta fase gera dificuldades para passar por este momento.

A partir das transformações psicossociais que a aposentadoria pode gerar na vida dos indivíduos, o governo criou mecanismos para ajudá-los a se prepararem para a aposentadoria, como a Política Nacional do Idoso, por meio da Lei nº 8.842, e do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), artigo 28, que estimula a criação de Programas de Preparação para Aposentadoria.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:
II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania; (BRASIL, 2003).

Segundo Pinto e Alves (2014), os Programas de Preparação para Aposentadoria tiveram início no Brasil por volta de 1980, apesar de não existir uma legislação específica sobre os Programas de Preparação para

Aposentadoria. Há apenas a menção no artigo do Estatuto do Idoso, já apresentada.

Dantas e Oliveira (2014) afirmam que os Programas de Preparação para Aposentadoria têm como objetivo preparar esses indivíduos para ter uma aposentadoria mais saudável.

Para Dantas e Oliveira (2014, p.116):

Esses programas privilegiam o respeito ao ser humano, o que reflete diretamente na sua qualidade de vida, a partir da valorização dos aspectos biopsicossociais, por meio de uma ação prévia que constitui um instrumento efetivo em custo para apoiar o papel social do idoso.

Além disso, de acordo com Dantas e Oliveira (2014), esses programas, além de ajudar o funcionário, também ajudam a empresa a adquirir mais conhecimentos para o futuro e proporcionar um caráter mais consolidado, porque ao investir nos funcionários, até mesmos nos que estão se aposentando, ela se torna mais bem vista pelo mercado e pela sociedade.

Conforme Dantas e Oliveira (2014), os Programas de Preparação para Aposentadoria, consistem em realizar um trabalho para o desenvolvimento biológico, psicológico e social do indivíduo em relação à aposentadoria, para isso é indicado realizar um trabalho multidisciplinar.

Kawano et al. (2012) afirmam que esses programas consistem em encontros, nos quais são apresentadas condições e meios para que as pessoas possam usufruir de uma boa aposentadoria. A coordenação desses grupos fica sob a responsabilidade do departamento de Recursos Humanos da empresa. A duração do programa é em torno de 40 a 60 horas, mas a distribuição desse tempo varia de empresa para empresa.

De acordo com Araújo (2009),

O Programa de Preparação para Aposentadoria apresenta três pilares básicos: o psicológico (o funcionário deve se preparar psicologicamente para essa nova realidade, em que as demandas da empresa não existirão mais); as atividades futuras (o aposentado deve pensar no seu perfil de trabalho, fazer análise de suas características pessoais, habilidades, preferências, para descobrir o que irá fazer depois); e o financeiro (é fundamental o planejamento financeiro, saber o quanto vai gastar do momento do desligamento para frente e fazer uma análise de expectativa de vida).

Dantas e Oliveira (2014) apontam que as empresas estão tendo interesse nesses programas, pois através deles elas adquirem valores e resultados positivos, o que as torna mais competitivas. No entanto, segundo Zanelli (2012), as empresas passam a ser também convocadas a assumir responsabilidades para com os seus funcionários, principalmente em relação ao processo de preparação para a aposentadoria. Assim, como a sociedade em geral não sabe como lidar com o aumento da população de idosos, as empresas não são hábeis em lidar com essa situação. Apesar disso, Dantas e Oliveira (2014) afirmam que esses programas têm ganhado importância tanto em empresas públicas, quanto em privadas nos últimos dez anos.

Os programas de Preparação para Aposentadoria trazem benefícios tanto para a empresa quanto para seus funcionários, pois, de acordo com Wakano et al. (2012), esses programas melhoram a imagem da empresa diante dos seus colaboradores. Além disso, proporcionam aos funcionários um

momento de refletir sobre o assunto.

O papel do psicólogo no processo de preparação para aposentadoria

Segundo Juvenal et al. (2015), a psicologia tem o papel, dentro dos programas de preparação para a aposentadoria, de levar o indivíduo a refletir sobre o passado e sobre a nova fase, de fornecer conhecimento, ajudar a descobrir novas habilidades e ajudar na reconstrução da identidade social do indivíduo.

A função do psicólogo nesse processo dentro das organizações, segundo Cardoso et al. (2015, p. 141) é que:

O psicólogo pode atuar nas organizações orientando sobre os recursos disponíveis para o planejamento da aposentadoria, levando em consideração a tomada de consciência do sujeito a partir de suas vivências pessoais [...]. Além disso, o psicólogo pode auxiliar o pré-aposentado e sua família a resgatarem os laços afetivos, dos quais podem ter se distanciado, devido ao tempo que a pessoa disponibilizou ao trabalho durante sua vida.

Para Barbosa e Traesel (2013), nessa etapa da vida do indivíduo, o papel do psicólogo é de extrema importância, pois ele tem a função de mostrar às pessoas outras formas de vida, de motivar, de incentivar a criatividade e ajudá-las a se valorizar.

Juvenal et al. (2015) afirmam que o psicólogo tem o papel de ajudar o indivíduo a compreender as implicações negativas decorrentes deste processo. Segundo Barbosa e Traesel (2013), ele também tem a função de ajudar o indivíduo a compreender o significado de ser aposentar.

Ainda de acordo com esses autores, o papel do psicólogo nesse processo de preparação para a aposentadoria é de extrema importância, pois é a partir dele que há uma confrontação dos conflitos existentes, com o objetivo de ajudar nos novos desafios e na reconstrução da identidade do indivíduo.

Segundo Barbosa; Traesel (2013, p. 231):

O papel do psicólogo não consiste apenas em tratar dos sintomas ou das doenças causadas pelo trabalho ou pelo afastamento do trabalho, mas propõe-se a atuar de forma preventiva, considerando os aspectos psicológicos durante a trajetória profissional, respeitando o lugar que o trabalho ocupa na vida das pessoas.

Conforme Cardoso et al. (2015), os Programas de Preparação para Aposentadoria geralmente são realizados por equipe multidisciplinar, mas há poucos estudos sobre a participação de psicólogos nesse processo.

De acordo Juvenal et al. (2015), a equipe multidisciplinar dentro da organização, responsável por planejar o programa de preparação para aposentadoria, tem por objetivo de discutir sobre a qualidade de vida, a subjetividade do indivíduo, além de sua saúde mental e física.

Segundo estudo realizado por Pinto e Alves (2014), a maioria dos psicólogos admite que a função do psicólogo organizacional ainda é essencialmente de recrutamento e seleção, que na graduação de psicologia, os programas de preparação para aposentadoria são estudados de forma superficial.

DISCUSSÃO

Observou-se que o processo de aposentadoria traz sentimentos positivos e negativos, pois de acordo com Baesso e Souza (2015), para alguns, ela pode ser o fim da vida social, mas, para outros pode ser o início de uma vida social agradável. No entanto, de acordo com a maioria dos autores pesquisados a respeito do processo de preparação para a aposentadoria, pode se perceber que, segundo Barbosa e Traesel (2013), a fase de transição para a aposentadoria traz consigo a perda de status, das relações sociais e de vínculos afetivos.

De acordo com pesquisa realizada por Silva e Rodrigues (2016, p.119), com professores, da Faculdade Anhanguera de ambos os sexos, diferentes escolaridades, percebeu-se que 54,5% dos indivíduos pesquisados não se sentem preparados emocionalmente para a aposentadoria. Observa-se que o planejamento para tal não faz parte da rotina ou costumes dos brasileiros

Uma maneira de preparar o indivíduo é utilizando Programas de Preparação para Aposentadoria, que apesar de receber suporte de uma legislação, na maioria das vezes, ela não é cumprida, porque, de acordo com Dantas e Oliveira (2014, p. 121), a legislação não especifica nenhuma punição ou multa em relação ao não cumprimento, e, portanto não é cumprida pela maioria das empresas.

Ainda de acordo com a pesquisa realizada com professores, por Silva e Rodrigues (2016, p. 119), na Faculdade Anhanguera, 84,1% dos entrevistados afirmam que é importante planejar a aposentadoria, e 61,4% aceitam participar dos Programas de Preparação para Aposentadoria e percebem que o psicólogo organizacional tem um papel importante nesse processo.

Segundo pesquisa realizada na internet, em sites de empresas, como a Vale do Rio Doce, a Fiocruz e a Petrobrás, foi possível constatar que apenas a Petrobras realiza corretamente o programa de preparação para a aposentadoria. Dentro dessa empresa, existe uma equipe multidisciplinar que organiza o programa, juntamente com o Recursos Humanos da empresa.

Para Paulin e Oliveira (2009), a aposentadoria é uma das perdas mais relevantes da vida social dos indivíduos, ela poderá resultar em perdas futuras, afetando, em alguns casos, o psicológico. Além da diminuição da renda familiar, ansiedade pelo vazio deixado pelo trabalho e maior assiduidade de consultas médicas.

Apesar da importância que os Programas de Preparação para Aposentadoria na vida do indivíduo, empresas Pinto; Alves (2014), aponta que atualmente o papel do psicólogo nas empresas está voltado somente para recrutamento, seleção e avaliação de desempenho. Observa-se, portanto que o psicólogo organizacional não envolvido com as questões relacionadas à aposentadoria.

CONCLUSÃO

A partir do exposto, podemos concluir que o trabalho tem um papel importante na vida das pessoas. Segundo Baesso e Souza (2015), o trabalho influencia diretamente a atividade psíquica do sujeito, como uma fonte de recursos materiais, e principalmente, uma forma de inserir o sujeito no meio social, lugar de construção da identidade social.

De acordo com essa importância que o trabalho tem na vida do indivíduo, compreende-se que aposentadoria pode gerar implicações psicossociais, pois o afastamento do trabalho e dos vínculos sociais que o trabalho proporciona pode ser doloroso para o indivíduo.

Apesar disso, Pinto e Alves (2014) apontam que, independentemente da importância que é atribuída a esse grupo de pessoas que está vivenciando a fase pré-aposentadoria, a realidade é que, tanto a população quanto as organizações não possuem o preparo necessário para oferecer condições que favoreçam a construção de projetos de vida para a nova etapa que se aproxima.

Devido a isso, seria importante a criação dos Programas de Preparação para Aposentadoria, pois assim, as empresas conseguiriam ajudar os funcionários que estão prestes a se aposentar a lidar com essa nova fase de maneira mais tranquila. Mas, para que as empresas comecem a realizá-lo, seria necessária a criação de políticas públicas sobre esse tema, que obriguem as empresas a realizar o Programa de Preparação para Aposentadoria.

Segundo França e Soares (2009), os Programas de Preparação para Aposentadoria devem tratar de vários assuntos, principalmente os relacionados à área financeira, uma vez que é importante para ajudar o indivíduo a manter o mesmo padrão de vida que tinha quando trabalhava.

Esses programas servem também para ajudar o indivíduo a encontrar maneiras e condições para que possam usufruir de uma boa aposentadoria (KAWANO, 2012).

Em relação ao papel do psicólogo organizacional, percebe-se, de acordo com estudos realizados por Pinto e Alves (2014), que, na graduação, esses profissionais não estudam os Programas de Preparação para Aposentadoria, e que, quando são contratados para atuar na área organizacional, seu trabalho é voltado somente para a contratação de funcionários.

Ainda segundo o estudo realizado por Pinto e Alves (2014), as organizações de trabalho pareceram pouco familiarizadas com os Programas de Preparação para Aposentadoria, o que reflete no conhecimento superficial dos psicólogos sobre o programa, decorrente do aprendizado construído durante a graduação. Sendo assim, seria necessário incluir os Programas de Preparação para Aposentadoria e o indivíduo pré-aposentado na graduação do curso de psicologia.

Segundo Silva e Rodrigues (2016), estudos relacionados ao processo de aposentadoria são escassos atualmente, apesar de ser um tema que envolve uma complexidade psicossocial na vida do indivíduo e o campo de pesquisa relacionado à saúde emocional do indivíduo prestes a se aposentar é vasto. Portanto, seria importante que houvessem mais estudos relacionados ao tema.

Essa pesquisa ressalta ainda que apesar de existir o Estatuto do Idoso que dá o suporte ao Programa de Preparação para Aposentadoria, não existe uma legislação específica sobre o tema. Sendo assim, seria necessário que houvesse uma legislação específica para que as empresas sejam punidas corretamente se não cumprirem o Programa de Preparação para Aposentadoria.

Os profissionais de psicologia deveriam estar mais voltados para essas questões relacionadas à aposentadoria, pois, de acordo com Kawano et al. (2012), muitos problemas do indivíduo estão relacionados à aposentadoria, derivados da perda de identidade que o trabalho proporciona. Ainda segundo

Kawano et al. (2012), a implantação dos Programas de Preparação para Aposentadoria traz aspectos positivos por melhorar o quadro da empresa diante dos funcionários e da sociedade.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, L. N. et al. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. 4, São Paulo: 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43n4/a09v43n4.pdf>>. Acesso em: 11 maio 2017.

ANTUNES, H.M.; SOARES, D.H.; SILVA, N. Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 5, n. 1, jan./jun, p. 43-63. João Pessoa: 2015. Disponível em <<http://periodicos.ufpb.br/>> Acesso em: 05 de abr. 2017.

ARAUJO, J. L. et al. Trabalho e envelhecimento na contemporaneidade: uma análise acerca da representação social da aposentadoria. **Perspectivas em Psicologia**, v. 20, n. 1, Jan/Jun, p. 120-144. Uberlândia: 2016. Disponível em <www.seer.ufu.br/index.php/>. Acesso em: 19 de abr.2017

BAESSO, L. P.; SOUZA, A. L. R. Projeto de vida de trabalhadores em processo de transição para a aposentadoria. **CONCISA-Revista multidisciplinar da Área de Ciências Sociais e Aplicadas**, 2015. Disponível em <<http://virtual.unilestemg.br/>> Acesso em: 14 de mar. 2017.

BARBOSA, T. M.; TRAESEL, E. S. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Barbarói**, n. 38. p. 215-234. Santa Cruz do Sul: 2013. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/>>. Acesso em: 05 de abr. 2017.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e da outras providências, Brasília, DF: Presidência da República Federativa do Brasil, 2003. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 05 de abr. 2017.

BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significado, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances em psicologia latino-americana**, v. 32, n.1, p. 131-147. Bogotá: 2014. Disponível em <<http://www.scielo.org.co/pdf>> Acesso em: 11 de abr. 2017.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, v. 23, n. 1, p. 226-250. Viçosa: 2012. Disponível em <<http://www.seer.ufv.br>>. Acesso em: 05 de abr. 2017.

CARDOSO, P. R.; BERNI, L. B.; OLIVEIRA, F. S. Sujeito pré-aposentado e as contribuições do psicólogo na preparação dessa etapa. **DisciplinarumScientia. Série: Ciências Humanas**, v. 16, n. 1, p. 133-144.

Santa Maria: 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.unifra.br> >. Acesso em: 14 de mar. 2017.

DANTAS, P. M. A. B.; OLIVEIRA, C. M. Programas de preparação para aposentadoria: desafio atual para a gestão de pessoas. **Argumentum**, v. 6, n. 1, p. 116-132. Vitória: 2014. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufes.br/>>. Acesso em: 28 de abr. 2017.

FRANÇA, C. L. et al. Intervenção breve na preparação para aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 14, n. 1, p. 99-110. 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org>>. Acesso em: 15 de mar.2017.

FRANÇA, L.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 29, n. 4. Brasília: 2009. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sciarttext&pid> >. Acesso em: 15 mai. 2017.

GIL, C. A. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

JUVENAL, V. B. S. et al. Trabalho e aposentadoria: percepção de professores em situação de pré-aposentadoria. **C&D - Revista Eletrônica da Fainor**, v.8, n. 1, p. 250-272. Vitória da Conquista: 2015. Disponível em <<http://srv02.fainor.com.br>>. Acesso em: 29 de mar. 2017.

KAWANO, C. M. I. et al. Programa de preparação para à aposentadoria (PPA), sob o ponto de vista psicológico, social e empresarial. **Revista científica Unisalesiano**, n. 7. São Paulo: 2012. Disponível em <www.salesianolins.br/universitaria/artigos>. Acesso em: 12 de maio 2017

KHOURY, H. T. T. et al. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós Gerontologia**, v.13, n.1, p. 47-65. São Paulo: 2010. Disponível em <<https://revistas.pucsp.br>>. Acesso em 12 de abr. 2017.

PANOZZO, E. A. L.; MONTEIRO, J. K. Aposentadoria e saúde mental: uma revisão bibliográfica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 199-209. 2013. Disponível em <www.revistas.usp.br/cpst/article/view/77830>. Acesso em: 19 abr. 2017.

PAULIN, G.S.T.; OLIVEIRA, M.L. Terapia ocupacional no processo de envelhecimento e aposentadoria: construção de espaços saudáveis. **Mundo Saúde**, v.33, n.2, 2009.

PINTO, L. C. S.; ALVES, S. C. A. A atuação da psicologia nos programas de preparação para aposentadoria. **Estudo Interdisciplinar sobre o Envelhecimento**, v. 19, n. 2, p. 525-548. Porto Alegre: 2014. Disponível em <<http://www.seer.ufrgs.br/>>. Acesso em: 24 de abr. 2017.

SCORTEGAGNA, P. A.; OLIVEIRA, R. C. S. Idoso: um novo ator social. In:

Seminário de pesquisa em educação da Região Sul. 2012. Disponível em <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php>. Acesso em: 18 de abr. 2017.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.12, n. 3, p. 341-354. 2012. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf>>. Acesso em 06 de abr. 2017.

SILVA, R. S.; RODRIGUES, N. D. Saúde mental: a importância de se planeja a aposentadoria. **Ensaio Científicos Biol. Agrar. Saúde**, v. 20, n.2, 2016. Disponível em <www.pgsskroton.com.br/seer/index.php>. Acesso em: 18 de abr. 2017.

SOARES, D. H. P. et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudo Interdisciplinar sobre o Envelhecimento**, v. 12, p. 143-161. Porto Alegre: 2007. Disponível em <<http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/> >. Acesso em: 12 de abr. 2017.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 329-340. 2012. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo>> Acesso em: 28 de abr. 2017.