

Preparação para a Aposentadoria Baseada em Recursos: Análise do Contexto Brasileiro e Proposição de Intervenção

Silvia Miranda Amorim

Orcid.org/0000-0002-3066-0005

Letícia Bernardo Vitorino

Orcid.org/0000-0003-4429-0858

Mariana Motta da Costa Broilo França

Orcid.org/0000-0002-2648-634X

*Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde (LETSS),
Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG),
Belo Horizonte, MG, Brasil*

Resumo

Na Psicologia, a aposentadoria se refere à saída das atividades de trabalho com a diminuição do comprometimento psicológico e engajamento com o trabalho. O objetivo desse ensaio é refletir criticamente sobre a aposentadoria no contexto brasileiro, argumentando pela importância de uma proposta de intervenção grupal de preparação para a aposentadoria baseada em recursos. Além dos principais conceitos relacionados ao tema, é apresentado um breve histórico do cenário brasileiro e seu impacto na vivência dessa transição entre os trabalhadores. Utilizando a Teoria da Conservação de Recursos (TCR), e pautado nas lacunas de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) com teoria e método alinhados, defende-se a proposta de um PPA baseado em recursos para o contexto brasileiro. Ao final, são discutidas a importância de um modelo que supra as lacunas existentes na literatura, a aplicabilidade da TCR ao contexto brasileiro, e as necessidades de estudos que acumulem evidências de validade da proposta.

Palavras-chave: Aposentadoria, recursos, intervenção psicossocial.

* Correspondência: Avenida Antônio Carlos, 6627, Departamento de Psicologia da FAFICH, UFMG, sala 4080. CEP: 31270-901, Pampulha, Belo Horizonte – MG, Brasil.
Agradecimentos: Este artigo faz parte de um projeto que recebeu apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (APQ-03374-24).

Resource-Based Retirement Preparation: Analysis of the Brazilian Context and Intervention Proposal

Abstract

In Psychology, retirement is the end of work activities with a decrease in psychological commitment and engagement with work. The objective of this essay is to critically reflect on retirement in the Brazilian context, arguing for the importance of a proposal for a group intervention to prepare for retirement based on resources. In addition to the main concepts related to the topic, a brief history of the Brazilian scenario and its impact on the experience of this transition among Brazilian workers is presented. Using the Conservation of Resources Theory (CRT), and based on the gaps in Retirement Preparation Programs (RPP) with aligned theory and method, the proposal for a RPP based on Resources, adapted to the Brazilian context, is defended. Finally, the importance of a model that fills the gaps in the literature, the applicability of the RPT to the Brazilian context, and the need for studies to accumulate evidence of the validity of the proposal are discussed.

Keywords: Retirement, resource, psychosocial intervention.

Preparación para la Jubilación Basada en Recursos: Análisis del Contexto Brasileño y Propuesta de Intervención

Resumen

En Psicología, la jubilación es el fin de las actividades laborales con una disminución del compromiso psicológico y del involucramiento con el trabajo. El objetivo de este ensayo es reflexionar críticamente sobre la jubilación en el contexto brasileño, argumentando la importancia de una propuesta de intervención grupal para preparar la jubilación basada en recursos. Además de los principales conceptos relacionados al tema, se presenta una breve historia del escenario brasileño y su impacto en la vivencia de esta transición entre los trabajadores. Utilizando la Teoría de Conservación de Recursos (TCR), y con base en las lagunas en los Programas de Preparación para la Jubilación (PPJ) con teoría y método alineados, se defiende la propuesta de un PPJ basado en Recursos, adaptado al contexto brasileño. Finalmente, se discute la importancia de un modelo que llene los vacíos de la literatura, la aplicabilidad del TCR al contexto brasileño y la necesidad de estudios para acumular evidencia de la validez de la propuesta.

Palabras clave: Jubilación, recursos, intervención psicosocial.

A aposentadoria é reconhecida como o afastamento remunerado do trabalhador de suas atividades a partir do cumprimento de critérios legais (Governo do Estado de Pernambuco, 2017) e representa um dos benefícios previdenciários dos trabalhadores. O direito é previsto na Constituição Federal do Brasil (1988) e passou por inúmeras reformas desde a sua criação. Com a aprovação da Emenda Constitucional 103, a aposentadoria de trabalhadores urbanos inclui como critério a idade de 62 anos para mulheres

e 65 anos para homens, desde que tenham no mínimo 15 anos de contribuição (Emenda Constitucional Nº 103, 2019).

Na psicologia, a aposentadoria se refere ao processo de saída integral ou parcial das atividades de trabalho, que envolve a diminuição do comprometimento psicológico e de comportamentos de engajamento com o trabalho (Wang & Huang, 2024). A área, então, considera como aposentados não somente aqueles que, após uma longa carreira, optaram pela finalização das ati-

vidades de trabalho, mas também todos os que se percebem aposentados por terem reduzido o número de horas de trabalho, os que recebem o benefício da previdência mesmo que continuem trabalhando, e aqueles que saíram do trabalho principal com uma transição de carreira na idade mais avançada (Beer & Bowling, 2013).

Por se tratar de uma possível ruptura com um estilo de vida mantido ao longo de anos, a aposentadoria é alvo de interesse da psicologia por representar uma das maiores mudanças da vida adulta (Henkens et al., 2018). Ela acarreta mudanças consideráveis na relação com familiares, interações sociais e organização da própria rotina, que envolvem o questionamento do papel profissional e, logo, uma reestruturação da própria identidade (Nogueira & Andrade, 2024).

A literatura tem pontuado que tal mudança constitui um processo – e não um acontecimento isolado – que envolve planejamento, tomada de decisão e adaptação, e se inicia muito antes do episódio de saída do trabalho. Os primeiros passos da sequência ocorrem com reflexões sobre as expectativas e crenças em torno da aposentadoria, que então suscitam avaliações e influenciam as decisões sobre o momento de deixar o trabalho, impactando diretamente, por exemplo, as mudanças na rotina, o desenvolvimento de atividades e o ajuste ao novo estilo de vida (Wang & Shi, 2014). Embora possa ser delicado, longo e complexo, esse movimento também gera oportunidades para a retomada de atividades anteriores, a descoberta de habilidades, a continuidade profissional, a manutenção parcial da carreira e o engajamento em outras experiências (Silva & Helal, 2019).

A aposentadoria é, portanto, um fenômeno que pode ser percebido de diferentes formas, sejam elas associadas a perdas econômicas, emocionais e psicossociais, ou a oportunidades de recomeço e tempo livre para relacionamentos e atividades (Amorim & França, 2019). Após uma revisão sistemática, Amorim et al. (2024) encontraram, entre trabalhadores e aposentados, significados da aposentadoria envolvendo a exploração de novas atividades; a busca por um

novo significado – uma vez que a aposentadoria é vista como perda de valor; um momento para continuar contribuindo à sua maneira, mantendo alguma atividade profissional; um período de descanso, autonomia e liberdade; e um momento de aquisição de direitos e benefícios e manutenção de recursos, especialmente os financeiros. Tais significados são moldados por fatores como saúde, situação econômica, relações sociais e práticas de lazer que definem a saída ou permanência no trabalho e proporcionam experiências de bem-estar nessa fase (Henkens et al., 2018).

Para além da importância no nível individual, o assunto merece atenção pelo seu impacto no contexto macrosocial. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de idosos no país tem aumentado. No período de 2000 a 2023, a proporção aumentou de 8,7% para 15,6%, sendo que, no mesmo período, também foi observado o aumento da expectativa de vida de 71,1 anos em 2000 para 76,4 anos em 2023. O mesmo relatório estima que em 2070 cerca de 37,8% da população brasileira será composta por idosos (IBGE, 2024).

As atuais mudanças demográficas apresentam consequências visíveis, entre as quais se destacam as constantes reformas previdenciárias em muitos países. Henkens et al. (2018) ressaltam a falta de estruturação dos governos perante a questão, que culmina em erros na elaboração dos sistemas de aposentadoria, aumento na idade mínima para se aposentar, redução de benefícios e mudanças nas relações de trabalho. As mudanças impactam diretamente as relações de trabalho pois, uma vez que há necessidade de ajuste de custos, as organizações têm transferido riscos aos funcionários por meio da redução na proteção do emprego e contratos de trabalho mais curtos ou como pessoa jurídica, levando também ao aumento do trabalho autônomo (Henkens et al., 2018).

O cenário reforça a importância de acadêmicos, profissionais, organizações e instituições governamentais analisarem contextos para a proposição de ações que compreendam esses fenômenos em prol da vivência de bem-estar na

aposentadoria. A fim de contribuir com o tópico, o objetivo desse ensaio é refletir criticamente sobre a aposentadoria no contexto brasileiro, argumentando pela importância de uma proposta de intervenção grupal de preparação para a aposentadoria baseada em recursos.

Análise do Contexto Brasileiro de Aposentadoria

A conjuntura brasileira da aposentadoria possui algumas especificidades que justificam a necessidade de intervenções adaptadas ao contexto. Embora o direito à aposentadoria no país exista desde os anos 20, por muito tempo os trabalhadores pouco a desfrutavam em função das condições precárias de trabalho e da baixa expectativa de vida (Amorim, 2022). Hoje, com o desenvolvimento da medicina, a melhoria das condições de vida e o reconhecimento desse direito por meio de políticas públicas, uma parcela maior da população consegue ter acesso ao benefício.

Ainda assim, os desafios sociais permanecem. Nosso país desvaloriza o idoso em relação à produtividade, e a posição central que o trabalho ocupa na sociedade faz com que a aposentadoria acarrete impactos não só financeiros como também nas interações sociais, rotina e satisfação (Amorim & França, 2022; Nogueira & Andrade, 2024). A valorização do trabalho na sociedade se alia a um contexto de precarização do trabalho que gera perdas de direitos em diversos âmbitos e reforça a permanência do indivíduo no trabalho mesmo quando os critérios para a aposentadoria já foram cumpridos (Duarte & Melo-Silva, 2009). A situação se agrava perante as últimas reformas, que geraram inconsistências nos benefícios já garantidos, e não apontam perspectivas de melhorias sociais (Silva et al., 2019).

No que diz respeito às políticas trabalhistas e previdenciárias, a população convive com sentimentos de incerteza sobre a manutenção do trabalho e da aposentadoria, que causam preocupação em relação ao futuro. Nesse cenário, são

comuns crises de identidade e medo por parte daqueles que se encontram em um mercado de trabalho permeado por condições de vulnerabilidade, ainda que em vínculos relativamente seguros (Heleno et al., 2021). O resultado, em geral, são trabalhadores inseguros, que realizam pouca ou nenhuma reflexão e planejamento para a carreira ou para a aposentadoria (Amorim et al., 2023), já que a preocupação maior se encontra na manutenção dos vínculos de trabalho e das condições de vida.

A preparação para a aposentadoria é um dos fatores que pode contribuir para o aumento do bem-estar e qualidade de vida da população como uma ação que atua nos níveis micro e mesossociais. Ela é prevista pelo Estatuto do Idoso (Lei Nº 10.741, 2003) e pela Política Nacional do Idoso (Lei Nº 8.842, 1994), a partir da criação e do estímulo do poder público a iniciativas de esclarecimento sobre direitos, preparação para aposentadoria e outros projetos sociais. A legislação estimula que tais iniciativas ocorram nos ambientes de trabalho com antecedência mínima de dois anos do evento, prazo que corrobora as pontuações de autores sobre a importância de planejamento ao longo da vida, mas principalmente em momentos de mudança (Seidl et al., 2014; Seiferling & Michel, 2017; Soares et al., 2007).

Embora não seja o suficiente para proporcionar segurança financeira e psicológica, a preparação para aposentadoria tem mostrado efeitos benéficos em diversos aspectos (Seiferling & Michel, 2017). Além de gerar uma percepção positiva sobre a aposentadoria entre os participantes, acarretando satisfação, felicidade, melhora da autoestima e das relações sociais (Vieira & Graeff, 2020), as intervenções da psicologia com esse objetivo têm um importante papel de gerar acolhimento, interações, compartilhamento de informações e desenvolvimento de habilidades (Nogueira & Andrade, 2024).

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) tiveram seu primeiro registro no país em 1980, mas por serem realizados em um contexto de redução de força de trabalho, os

primeiros programas eram carentes em reflexões profundas sobre o processo de transição e acabavam por estimular uma decisão precipitada pela aposentadoria. Entretanto, após a percepção das falhas nos primeiros PPAs e o desenvolvimento de um olhar mais crítico da psicologia organizacional, esse tipo de intervenção passou a ser compreendido como uma importante ferramenta que contribui para reflexões e tomadas de decisão de médio a curto prazo (Amorim, 2022). Os PPA atuais, em geral, buscam realizar um planejamento de forma ampla, abordando os aspectos financeiro, de saúde física e mental, social e psicológico, analisando de forma aprofundada as mudanças e significados envolvidos no processo (Seiferling & Michel, 2017).

Durante o desenvolvimento teórico do campo, algumas etapas têm sido descritas na literatura como importantes na elaboração desses programas, tais como a análise do perfil dos participantes e da empresa para construção das diretrizes do programa (Vieira & Graeff, 2020) e a abordagem de temas relacionados aos principais fatores de risco e proteção, como relacionamentos, bem-estar físico e mental e educação financeira (Nogueira & Andrade, 2024). Seidl et al. (2014) apontam, em complemento, que são diversas as possibilidades metodológicas dos PPAs, que podem ser aplicados em formato de intervenções breves, intensivas ou continuadas, com caráter reflexivo ou informativo.

Apesar dos impactos positivos encontrados pelos PPAs desenvolvidos até então, ainda existem muitas críticas à implementação destas intervenções (Bernardinelli et al., 2023). Estudos que analisaram as ações implementadas no país apontam que poucos programas explicitam seu funcionamento ou avaliam a sua eficácia (França et al., 2019; Seiferling & Michel, 2017). Além disso, é comum que as intervenções tenham caráter meramente informativo, impossibilitando a reflexão personalizada, da história de vida e o apoio ao trabalhador para possíveis caminhos na aposentadoria (Bernardinelli et al., 2023). Por fim, na maioria dos programas citados, não é possível identificar as

bases teóricas ou métodos científicos que justifiquem a escolha dos temas abordados e do modelo de intervenção adotado (França et al., 2019; Vieira & Graeff, 2020).

Esses resultados são perceptíveis também nas publicações da área. Embora seja notável o aumento de publicações sobre o assunto, a maior parte dos estudos publicados em revistas de alto impacto relatam resultados da América do Norte ou Europa, evidenciando a necessidade de pesquisas voltadas para contextos latinos. Além disso, os estudos apresentam lacunas específicas, especialmente no desenvolvimento e na avaliação de modelos de intervenção voltados para aposentados e pré-aposentados, considerando o bem-estar como desfecho (Amorim & França, 2019; Cassanet et al., 2023; Vieira, & Graeff, 2020).

Considerando tais lacunas e a relevância do assunto para o contexto macrossocial, é urgente a demanda por melhorias nas formas de aplicação dessa política pública. É importante que os PPAs possuam um referencial teórico claro e tenham sua validade metodológica comprovada, garantido o impacto no bem-estar, saúde e outros desfechos positivos para os aposentados e trabalhadores mais idosos. Partindo dessa necessidade, este ensaio argumenta pela importância de uma proposta de PPA baseada em recursos, utilizando o método reflexivo, com um conteúdo adaptado para as necessidades do contexto brasileiro.

Referencial Teórico

Os recursos podem ser definidos como as características individuais – materiais ou sociais – e as condições valorizadas pelos indivíduos, utilizadas para o alcance de seus objetivos de vida (Hobfoll, 1989). A Teoria da Conservação dos Recursos (TCR) postula que somos motivados a adquirir, proteger e manter a aquisição do que se valoriza, sendo que o estresse é resultado de qualquer circunstância que reduza ou ameace os recursos (Hobfoll, 2002; Holmgren et al., 2017). Utilizando mecanis-

mos de compensação, substituição e acúmulo (Baltes, & Rudolph, 2013), de acordo com esse referencial, os recursos são condicionantes centrais de bem-estar, que podem flutuar em função da presença ou ausência.

A TCR tem sido reconhecida pela possibilidade de sua aplicação em muitos aspectos e contextos da vida e pela diversidade de recursos possíveis de serem considerados. Para a aposentadoria, foram destacados como principais recursos os de natureza física, financeira, social, cognitiva, emocional e motivacional (Wang & Shultz, 2010), sendo que a presença e manutenção desses recursos influencia todo o processo da aposentadoria, desde o planejamento e a decisão até o processo de adaptação e suas consequências. Assim como postula a teoria geral, na aposentadoria, o bem-estar flutua em função da mudança nos recursos. O resultado é um processo de ajustamento natural à trajetória que é dependente da capacidade de mobilizar recursos para atingir os objetivos e responder às mudanças (Wang & Shultz, 2010).

Como exemplo dessa relação, o estudo de Amorim e França (2019) foi desenvolvido no sentido de verificar a influência dos recursos e do planejamento para a aposentadoria no bem-estar de pessoas aposentadas brasileiras. A amostra foi composta por cerca de mil aposentados de todo o país que responderam a inventários de recursos e satisfação na aposentadoria, além de informações sobre o planejamento realizado antes de se aposentarem. Os resultados informaram que a realização de planejamento possibilitou o alcance de recursos físicos, financeiros e sociais que geraram impacto elevado na percepção de satisfação, além do que os recursos emocionais, cognitivos e motivacionais representaram influência à satisfação. Os resultados empíricos concluem, então, que o planejamento para a aposentadoria é uma ferramenta importante para a construção de recursos que favoreçam a satisfação e o bem-estar na aposentadoria, o que justifica a realização de PPAs com esse embasamento teórico.

Considerando os métodos disponíveis para a execução dos PPAs, a literatura aponta algumas possibilidades alinhadas à TCR. Para conhecer os modelos de PPA existentes, a revisão sistemática realizada por Cassanet et al. (2023) buscou intervenções psicossociais de apoio ao bem-estar e à adaptação na aposentadoria. O estudo incluiu artigos que tratavam de uma intervenção para adultos, com participantes que estavam planejando a aposentaria ou já eram aposentados. Eram estudos quantitativos com a comparação com um grupo controle ou com um pré/pós teste e avaliavam a intervenção com ao menos uma medida de bem-estar. Ao final, 20 estudos foram incluídos, sendo que grande parte incluía técnicas da Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC), com resultados significativos nas percepções em relação à aposentadoria e na ansiedade.

Entre os estudos selecionados pela revisão conduzida por Cassanet et al. (2023), o estudo de Seiferling e Michel (2017) se destaca. O programa desenvolvido no contexto alemão teve como objetivos a ativação e o fortalecimento de recursos para aposentadoria, e contou com seis encontros semanais. O modelo de intervenção baseado na TCR demonstrou que os participantes do grupo experimental tiveram um aumento dos recursos individuais após a participação no grupo, diferença não observada no grupo controle. Além disso, o grupo experimental após a intervenção apresentou menos expectativas negativas sobre a aposentadoria do que o grupo de controle e menores níveis de ansiedade. Os efeitos foram considerados duradouros, conforme as medidas realizadas após seis semanas e seis meses, o que representa uma evidência de eficácia deste modelo (Seiferling & Michel, 2017). Pelos efeitos significativos no desenvolvimento de recursos, na percepção positiva da aposentadoria e na redução da ansiedade, acompanhada da persistência dos resultados, o modelo foi considerado referência para a adaptação ao contexto brasileiro.

Uma Proposta de Programa de Preparação para a Aposentadoria baseada em Recursos

Por diferentes razões o modelo apresentado por Seiferling e Michel (2017) foi considerado uma intervenção passível de adaptação para o contexto brasileiro. Primeiro, em termos teóricos, a TCR já havia sido considerada pertinente para o Brasil, conforme os resultados do estudo de Amorim e França (2019). Adicionalmente, em relação ao método, o modelo de intervenção continuada de duração relativamente curta (seis encontros), com periodicidade semanal, demonstrou semelhança com outros métodos já utilizados no país (Murta et al., 2014; Oliveira et al., 2021; Soares et al., 2007). Chamou a atenção, por fim, o fato de o programa incorporar em suas sessões atividades que dão espaço para a abordagem dos recursos identificados pelos participantes, o que gera flexibilidade ao método e possibilita sua aplicação em grupos diversos de trabalhadores, atendendo à diversidade do contexto laboral no país.

Identificado o modelo, foi elaborada uma proposta de PPA baseado em recursos adaptado para o contexto brasileiro. O objetivo geral da proposta de intervenção é trabalhar os papéis e significados associados à aposentadoria, possibilitar o reconhecimento e a aquisição de recursos e desenvolver metas de curto prazo envolvendo os recursos e as decisões de aposentadoria que os envolvem. Como método, são previstos seis encontros, organizados em objetivos que contribuam para o cumprimento do objetivo geral. Considera-se importante que cada encontro tenha duração mínima de duas horas e seja organizado em grupos de 6 a 15 participantes e conduzido de maneira presencial. Embora os grupos possam ser realizados tanto em espaços da organização quanto em locais externos a ela, é necessário garantir o distanciamento das atividades de trabalho e o sigilo das informações compartilhadas.

A estrutura dos encontros foi pré-determinada de maneira a garantir o cumprimento dos seus objetivos. Cada sessão é composta por cinco etapas: (a) recepção dos participantes; (b)

discussão da tarefa para casa da sessão anterior; (c) apresentação do referencial teórico da sessão; (d) realização e discussão do tema principal da sessão, por meio de uma dinâmica de grupo; e (e) apresentação da tarefa a ser feita em casa para a próxima sessão.

O primeiro encontro deve apresentar uma visão geral do objetivo e conteúdo da intervenção, gerar familiarização entre participantes e mediadores e introduzir a temática dos papéis do trabalho e da aposentadoria. No segundo encontro, a temática principal são os recursos individuais. Baseados na explicação da TCR (Wang & Shultz, 2010), os participantes começam a preencher um *portfólio* dos recursos que possuem e que desejam possuir na aposentadoria, visando ao cumprimento dos seus objetivos.

A terceira sessão visa explorar e definir metas para a aposentadoria, por meio de teorias do estabelecimento de metas (Locke & Latham, 1990) para identificação de objetivos mais específicos para a aposentadoria e planos para alcançá-los. No quarto encontro são discutidos pontos da trajetória de cada participante por meio da Teoria do Desenvolvimento ao Longo da Vida (Heckhausen et al., 2010) e do Modelo de seleção, otimização e compensação (Baltes & Rudolph, 2013), a fim de ajudar a identificar estratégias passadas e atuais ou desenvolver novas estratégias de adaptação às mudanças.

O quinto encontro tem o objetivo de formular ações potenciais para combater obstáculos para suas visões de aposentadoria, retomando os conceitos da TCR (Wang & Shultz, 2010) e enriquecendo a atividade dos portfólios de recursos. O sexto e último encontro tem o objetivo de concluir o programa. Com base na teoria dos rituais de transições psicológicas (Bridges, 2009), definem-se rituais a serem cumpridos nos últimos dias de trabalho e nos primeiros dias de aposentadoria para ajudar a estruturar essa transição psicológica. Por fim, é promovida uma reflexão sobre os encontros por parte dos participantes e dos facilitadores, fornecendo um *feedback* geral e da evolução de cada participante. A proposta dos encontros, com seus objetivos, é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1*Objetivo e Referencial Teórico por Sessão do PPA Baseado em Recursos*

1. Olhando para o presente e para o futuro

Apresentar uma visão geral dos objetivos do PPA e método de trabalho dos encontros; realizar uma apresentação dos participantes e facilitadores; apresentar a teoria dos papeis (Ashforth, 2001); refletir sobre os papeis relacionados ao trabalho e à aposentadoria, assim como sobre mudanças de papeis advindas da aposentadoria, sejam elas desejadas ou não.

2. Recursos para hoje e amanhã

Finalizar a discussão sobre os papeis de trabalho e aposentadoria; apresentar a teoria da conservação dos recursos (Wang & Shultz, 2010); refletir sobre os recursos individuais presentes na vida atual e os recursos desejáveis para a aposentadoria.

3. Realizando meus sonhos

Apresentar a teoria do estabelecimento de metas; refletir sobre as atividades realizadas e desejáveis, apoiando o processo de definição de metas claras e específicas para aposentadoria, com base na teoria do estabelecimento de metas (Locke & Latham, 1990).

4. Estratégias e recursos para o futuro

Verificar se os participantes tiveram facilidade ou dificuldade na definição de metas; apresentar a teoria de Seleção, Otimização e Compensação (Baltes & Rudolph, 2013); trabalhar histórias que impactaram a vida dos participantes e auxiliar a identificar as estratégias utilizadas no momento, assim como novas estratégias de gerenciamento da transição para a aposentadoria utilizando a teoria do desenvolvimento ao longo da vida (Heckhausen et al., 2010).

5. Traçando o caminho

Retomar a discussão sobre recursos; retomar a teoria do estabelecimento de metas (Locke & Latham, 1990); formular ações potenciais para combater possíveis obstáculos ou contratemplos para os planos e metas da aposentadoria.

6. Construindo meu próprio caminho

Verificar se os participantes tiveram facilidade ou dificuldade para escrever a carta para si mesmo, na linguagem de um amigo; definir rituais de transições psicológicas (Bridges, 2009) que ajudem a estruturar a finalização das atividades de trabalho, o início da aposentadoria e o desenvolvimento dos recursos necessários para o alcance das metas estabelecidas; relembrar as sessões, refletir sobre novos *insights* e ideias oriundas do programa, e caminhos para o alcance de objetivos pessoais; confraternizar com o grupo para finalizar as atividades.

É importante ressaltar que, embora se trate de uma intervenção reflexiva sem pretensões de se constituir um tratamento psicológico, o fundamento metodológico do programa é baseado nas Terapias Cognitivo-Comportamentais e nas dinâmicas de grupos, incluindo discussões com elementos terapêuticos que envolvem sentimentos, emoções, crenças e histórias de vida, e que podem passar pela identificação de sintomas psicopatológicos e pelo manejo de situações grupais complexas. Por esse motivo, considera-se importante que a intervenção seja facilitada por uma equipe de cerca de três pessoas, com papel de facilitação e de suporte, incluindo pelo menos um psicólogo.

No mesmo sentido, é importante garantir alguns cuidados metodológicos. O número de atividades a serem desenvolvidas aliado à necessidade de discussões aprofundadas para o cumprimento dos objetivos torna importante que o grupo tenha o mínimo de seis e máximo de 15 participantes. Além disso, é válido analisar previamente as diferenças de gênero, escolaridade e renda existentes entre os participantes, a fim de alinhar as discussões e evitar constrangimentos, desigualdades ou dificuldades em mediar as discussões e soluções encontradas. Por fim, ressalta-se que a intervenção foi planejada para ser desenvolvida em formato presencial, em um ambiente preferencialmente distante do ambiente de trabalho dos participantes, já que a aplicação remota envolveria dinâmicas, plataformas e ambientes planejados para esse formato, e a realização no ambiente de trabalho de algum dos participantes poderia dificultar a discussão de algum tema.

Conclusão

O objetivo desse ensaio foi refletir criticamente sobre a aposentadoria no contexto brasileiro, argumentando pela importância de uma proposta de intervenção grupal de preparação para a aposentadoria baseada em recursos. Após a apresentação de conceitos e do cenário da aposentadoria no país, seguiu-se para a justificativa

e apresentação de uma proposta de PPA utilizando o referencial teórico da TCR. Ao final, foi apresentado um modelo teórico de intervenção de seis encontros, a ser desenvolvido em grupos presenciais de até 15 pessoas.

A proposta supre lacunas teóricas de propostas anteriores e tradicionais PPAs brasileiros. Embora as atuais ações sejam eficazes ao gerar reflexões que fazem sentido para facilitadores e participantes, a aplicação sem fundamentação teórica acerca da eficácia da intervenção compromete a confiabilidade dos temas abordados, técnicas utilizadas e resultados encontrados, especialmente dos programas com caráter reflexivo em relação às decisões na aposentadoria. Ao se embasar em conceitos objetivos, a proposta apresentada neste ensaio tem potencial para ter sua eficácia testada tanto em estudos pilotos quanto em estudos experimentais envolvendo tanto o impacto da avaliação nos recursos, nos significados e nas expectativas em relação à aposentadoria quanto seus possíveis efeitos em fatores como ansiedade e bem-estar.

O PPA baseado em recursos, tanto em teoria quanto em método, contempla as necessidades do contexto brasileiro. Ao preconizar a aquisição, manutenção e proteção de recursos individuais, a TCR contribui para a busca de estratégias de planejamento, decisão e adaptação para a aposentadoria de públicos com perfis socioeconômicos diversos. A ação não é suficiente sem o fortalecimento de políticas públicas e outras estratégias macrossociais, mas sua implementação contribui para mudanças individuais e coletivas ao antecipar os estressores que envolvem esse processo, desenvolver habilidades e gerar reconhecimento e fonte de suporte social para os seus participantes. Tratam-se de estratégias de curto e médio prazo essenciais, na medida em que oferecem direcionamento em um contexto de pouco suporte social destinado aos trabalhadores mais velhos, aposentados e idosos do país, que convivem com sentimentos de insegurança, preocupação e desamparo em relação ao futuro.

Cabe ressaltar que, embora este ensaio tenha apresentado um referencial teórico e meto-

dológico específico, outras abordagens podem ser igualmente pertinentes e aplicáveis ao contexto da aposentadoria. São caminhos viáveis e necessários a utilização de referenciais associados aos riscos psicossociais e às clínicas do trabalho, por exemplo. Além disso, o método pode variar ao contemplar ações no nível clínico e individual, por meio de intervenções breves ou mais prolongadas. O essencial em uma proposta é contar com o método claramente alinhado a um referencial teórico, preferencialmente testado empiricamente, para garantir a eficácia da intervenção no impacto aos desfechos considerados importantes para a aposentadoria.

Como principais lacunas que permanecem no contexto brasileiro, é importante que estudos futuros se dediquem às avaliações experimentais da eficácia dos PPAs. A proposta de PPA baseada em recursos apresentada neste ensaio necessita de verificações de evidências de validade em diversos níveis, o que inclui a análise de juízes, a realização de estudos pilotos e as aplicações em grupos diversos com avaliação em delineamento experimental. É essencial, ainda, que estudos futuros tenham como público-alvo diferentes perfis de trabalhadores, considerando a diversidade sociodemográfica, de renda, de ocupações, de vínculos e de condições de trabalho existentes no país. Para tanto, os PPAs devem ultrapassar o ambiente organizacional ao serem ofertados em espaços sociais tais como centros de saúde, escolas, universidades e outros centros de referências da comunidade, alcançando trabalhadores formais e informais.

Dentre tantas necessidades, espera-se ter avançado com uma parte inicial do processo de estruturação de intervenções grupais eficazes voltadas para a aposentadoria no Brasil. Espera-se que práticas como essa sejam implementadas em diversos contextos, subsidiando profissionais em diversos níveis e realidades e contribuindo para a realização de ações eficazes que, ao final, impactam a promoção de bem-estar de maneira sensível ao cenário trabalhista brasileiro.

Contribuições das autoras

Silvia Miranda Amorim: Concepção do estudo, Escrita e revisão final;

Letícia Bernardo Vitorino: Escrita inicial;

Mariana Motta da Costa Broilo França: Escrita inicial.

Conflitos de interesse

Os autores declaram não haver conflito de interesses relacionado à publicação deste manuscrito.

Referências

- Amorim, S. M. (2022). Aposentadoria e Programas de Preparação para a Aposentadoria: Conceituações, histórico e desenvolvimento. In T. M. R. Garcia & C. C. C. A. Pepe (Orgs.), *Programa de Preparação para Aposentadoria Fiocruz: Uma experiência inovadora em saúde do trabalhador*. Editora Atena. <https://doi.org/10.22533/at.ed.3262227066>
- Amorim, S. M., & França, L. H. (2022) Health, financial and social resources as mediators to the relationship between planning and satisfaction in retirement. *Current Psychology*, 41, 3510–3524. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00836-8>
- Amorim, S. M., & França, L. H. P. F. (2019). Retirement well-being: A systematic review of the literature. *Trends in Psychology*, 27, 155–172. <https://doi.org/10.9788/TP2019.1-12>
- Amorim, S. M., Herculano, D. E., & Vasconcelos, A. L. R. (2023). Significados da aposentadoria: A perspectiva dos trabalhadores ativos. *Revista de Psicologia da IMED*, 15(2), 131–146. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2023.v15i2.4944>
- Amorim, S. M., Oliveira, A. P. S. D., & Vasconcelos, A. L. R. (2024). Meanings of Retirement: A Scoping Review. *Psico-USF*, 29, e270360. <https://doi.org/10.1590/1413-8271202429e270360>
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Baltes, B. B., & Rudolph, C. W. (2013). The theory of selection, optimization, and compensation. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of*

- Retirement* (pp. 89–101). Oxford University Press.
- Beer, T. A., & Bowling, N. A. (2013). Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 42–55). Oxford University Press.
- Bernardinelli, I., Candido, S. E. A., & Tonelli, M. J. (2023). Neoliberalism and active aging: The role of business retirement preparation programs. *RAM - Revista de Administração Mackenzie*, 24(1), eRAMG230168. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230168>
- Bridges, W. (2009). *Managing transitions: Making the most of change* (2nd ed.). DeCapo Press.
- Cassanet, A., McKenzie, W. A., & McLean, L. A. (2023). Psychosocial interventions to support retirement well-being and adjustment: A systematic review. *Educational and Developmental Psychologist*, 40(2), 214–231. <https://doi.org/10.1080/20590776.2022.2161360>
- Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). Senado Federal.
- Duarte, C. V., & Melo-Silva, L. L. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 45–54. <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203014934007.pdf>
- Emenda Constitucional Nº 103 de 12 de novembro de 2019. (2019). Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. *Diário Oficial da União*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm
- França, L. H. de F. P., Leite, S. V., Simões, F. P., Garcia, T., & Ataliba, P. (2019). Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. *Revista Kairós-Gerontologia*, 22(1), 59–80. <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2019v22i1p59-80>
- Governo do Estado de Pernambuco. (2017). *Manual de Aposentadoria*. Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Estado de Pernambuco – RPPS/PE. https://www.funape.pe.gov.br/images/servicos/ao-segurado/manual_de_aposentadoria.pdf
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117(1), 32–60. <https://doi.org/10.1037/a0017668>
- Heleno, C. T., Borges, L. O., & Agulló-Tomás, E. (2021). 4ª Revolução industrial e precarização do trabalho: Dois discursos e o mesmo fenômeno? In L. O. Borges, S. C. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.), *Psicossociologia do Trabalho: Temas contemporâneos* (pp. 43–76). Editora CRV.
- Henkens, K., van Dalen, H., Ekerdt, D., Hershey, D., Hyde, M., Radl, J., Van Solinge, H., Wang, M., & Zacher, H. (2018). What need to know about retirement: Pressing issues for the coming decade. *Gerontologist*, 58(5), 805–812. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Holmgren, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory: Resource caravans and passageways in health contexts. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 443–457). Wiley Blackwell.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2024). *População do país vai parar de crescer em 2041*. Agência de Notícias IBGE. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41056-populacao-do-pais-vai-parar-de-crescer-em-2041>
- Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. (2003). Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm
- Lei Nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. (1994). Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal-setting and task performance*. Prentice Hall.
- Murta, S. G., Abreu, S., França, C. L., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N. D. P. M., Carvalhedo, R. K. M., Conceição, A. C., & Gunther, I. D. A. (2014). Preparação para a aposentadoria: Implantação e avaliação do programa Viva Mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27, 01–09. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722014000100001>
- Nogueira, J. O. P., & Andrade, V. L. P. (2024). Aposentadoria na vida do trabalhador: A relevância do preparo psicológico. *Cadernos de Psicologia*, 6(11). <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/4147/3085>
- Oliveira, U. F. F., Amorim, S. M., & Herdy, J. S. (2021). Modelo de um programa de preparação para a aposentadoria e sua influência no bem-estar subjetivo. In M. H. Antunes, S. T. M. Boehs, & A. B. Costa (Orgs.), *Trabalho, maturidade e aposentadoria: Estudos e intervenções* (pp. 251–267). Vetor.
- Seidl, J., Leandro-França, C., & Murta, S. (2014). Formatos de programas de preparação para a aposentadoria. In *Educação para a Aposentadoria: Promoção de Saúde e Desenvolvimento na Administração Pública Federal* (pp. 69–94). CEAD/FUB.
- Seiferling, N., & Michel, A. (2017). Building resources for retirement transition: Effects of a resource-oriented group intervention on retirement cognitions and emotions. *Work, Aging and Retirement*, 3(4), 325–342. <https://doi.org/10.1093/workar/wax011>
- Silva, A. C. C., & Helal, D. H. (2019). Programa de Preparação para Aposentadoria em uma empresa pública de Pernambuco: Da análise à proposta de implementação. *Teoria e Prática em Administração*, 9(2), 137–148. <http://dx.doi.org/10.21714/2238-104X2019v9i2-45515>
- Silva, P. H. S., Correia, J. J. A., & Monteiro, I. S. C. (2019). Análise atuarial da idade ótima de aposentadoria frente à proposta do governo Temer de reforma de previdência: Uma revisão de literatura. *Revista Multidisciplinar de Psicologia*, 13(44), 404–422. <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1628/2427>
- Soares, D. H. P., Costa, A. B., Rosa, A. M., & Oliveira, M. L. S. de. (2007). Aposenta-Ação: Programa de preparação para aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 12. <https://doi.org/10.22456/2316-2171.4984>
- Vieira, J. F. F., & Graeff, B. (2020). Programas de preparação para aposentadoria no Brasil: Uma revisão de literatura. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 25(3), 345–362. <https://doi.org/10.22456/2316-2171.93976>
- Wang, M., & Huang, Z. (2024). A contemporary review of employee retirement. *Current Opinion in Psychology*, 55, 101749. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101749>
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>

Editora Associada: Maria Isabel Patricio de Carvalho Pedrosa

1ª revisão: 24/09/2025

2ª revisão: 10/10/2025

Aceite final: 12/10/2025



O(s) autor(es), 2026. Acesso aberto. Este artigo está distribuído nos termos da Licença Internacional Creative Commons Atribuição 4.0 (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite o uso, distribuição e reprodução sem restrições em qualquer meio, desde que você dê crédito apropriado ao(s) autor(es) original(ais) e à fonte, fornecer um link para a licença Creative Commons e indicar se as alterações foram feitas.