



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROFESSOR: ROBERTO MORAES CRUZ  
SUPERVISOR: GUSTAVO KLAUBERG PEREIRA  
E MARIANA GABRIELLA SDRIGOTTI

**Projeto de intervenção: Criação de um Programa de Preparação para Aposentadoria  
no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.**

Renan Gomes Sifroni

Vanessa Pinheiro

## **INTRODUÇÃO:**

A partir do conhecimento das práticas de gestão de pessoas realizadas no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), organização escolhida para o desenvolvimento de um programa de preparação para aposentadoria (PPA), foi possível identificar a ausência de um programa de dessa natureza. Entendendo que a corporação preza pela dignidade humana e valoriza seus integrantes, percebe-se a importância de se explorar o âmbito da aposentadoria. Para tal, apresentamos uma proposta de intervenção voltada aos bombeiros militares, que estão nos dois últimos anos de serviço, prestes a entrar para a reserva remunerada. Com o propósito de trabalhar os sentimentos, as dúvidas e as demandas relacionadas ao tema, foi indicada uma proposta que pode beneficiar tanto a organização quanto aos bombeiros militares em processo de aposentadoria. .

A proposta delimita-se na preparação de um programa de orientação grupal, com encontros relacionado ao fenômeno aposentadoria, e quando necessário sugere-se um acompanhamento psicológico. Sendo que para falar de aposentadoria, faz-se necessária a discussão de alguns aspectos relacionados ao tema, e dentre os principais estão: os aspectos demográficos, os aspectos socioeconômicos e a relação do sujeito com o trabalho.

Diante dessa realidade, assim como já vem acontecendo na PMSC (Polícia Militar de Santa Catarina), recentemente, psicólogos da área de Orientação Profissional (OP) têm se envolvido mais diretamente na realização de estudos e na orientação grupal para a aposentadoria. Trata-se de uma proposta de atuação bastante semelhante aos Programas de Preparação para Aposentadoria, tradicionais PPAs, Essa passagem comum a tantas pessoas justifica a criação de um programa que auxilie o servidor nesta transição. Afinal, esse servidor "serviu" durante muitos anos para a Segurança Pública e agora precisa da ajuda da sua Corporação para deixá-la.

(Em: <<http://www.pm.sc.gov.br/saude/programa-de-preparacao-para-reserva-e-aposentadoria.html>>. Acesso em: 24 junho de 2016.)

Na PMSC, já existe um espaço para trabalhar o tema, entretanto, no CBMSC este espaço é ausente. Por ter características semelhantes a PMSC, a criação de um PPA justifica-se, pois a aposentadoria pode ser vista como uma difícil transição do mundo do

trabalho, com a qual todos irão lidar a certa altura da vida. A proposta consiste em uma oferta do PPA aos bombeiros, cuja participação é de livre escolha.

## **CONTEXTUALIZANDO O TRABALHO NA RELAÇÃO DO HOMEM COM A NATUREZA**

O processo de trabalho, segundo Marx (1988), é a atividade humana orientada para um determinado fim no intuito de produzir valores de uso e bens resultantes do intercâmbio entre o homem e a natureza. O ato de trabalhar consiste na apropriação da natureza para a satisfação das necessidades humanas, comum a todas as suas formas sociais.

Atualmente existe uma preocupação crescente na sociedade com qualidade de vida e ao sentido dado pelo trabalhador ao trabalho. Segundo Antunes (2006) se por um lado o trabalho emancipa, de outro também pode alienar; se tem capacidade para libertar, pode igualmente escravizar. “Esses aspectos convertem o estudo do trabalho humano numa questão crucial do nosso mundo... cujo maior desafio é dar sentido ao trabalho humano e tornar nossa vida fora do trabalho também dotada de sentido”. Isso ganha relevância para a saúde mental das pessoas, especialmente ao considerar o aumento da expectativa de vida da população brasileira, e mais especificamente no estado de Santa Catarina, onde para mulheres, com 82,1 anos, e para os homens, com 75,4 anos (IBGE, 2017).

No Brasil mostra-se uma tendência, dos quais países da Europa vem passando, um novo padrão com predominância da população adulta e idosa num futuro próximo. Esses dados explicitam as projeções das Nações Unidas as quais indicam que, em 2050, 23,6% da população do Brasil será de adultos idosos, e o Brasil será um dos 5 cinco países do mundo com mais de 50 milhões de idosos (Paskulin & Vianna, 2007).

No Brasil, os militares estaduais adentram a reserva remunerada com tempo de serviço previsto de 30 anos. Diante desse contexto, levantamos algumas questões sobre as condições de vida dos pré-aposentados, que são: Como o CBMSC prepara o profissional bombeiro para a reserva remunerada? Quais as angústias que o profissional perpassa antes da entrada para a aposentadoria? Quais os significados de entrada para a aposentadoria percebido pelo profissional bombeiro? Quais as principais demandas do pré-aposentado atualmente? Entre outras...

## **JUSTIFICATIVA:**

A Psicologia tem realizado diversos estudos no que diz respeito às questões relacionadas à aposentadoria, com o objetivo de identificar os fatores que influenciam nas decisões dos trabalhadores. Entende-se que este é um fenômeno complexo, determinado por diversos aspectos e também dinâmico. Desta forma, é preciso que a aposentadoria seja compreendida como um processo ou uma construção, e não como um período específico no tempo e na vida das pessoas (FRANÇA et al, 2013). Para algumas pessoas, o ato de trabalhar está profundamente ligado a sua identidade e a aposentadoria não deve representar o fim do trabalho ou da vida (ASHFORTH, 2001 apud FRANÇA et al 2013; SOARES, 2009). Inclusive isso é fato de adoecimento em razão da perda (ou luto) da "identidade profissional". Assim sendo, é necessário que se tenha um cuidado especial com este processo, pois existem trabalhadores que possuem dificuldades para projetar o que fazer ao se aposentarem, bem como também existem os que vislumbram a saída do mercado de trabalho. Em ambos os casos, é parte do trabalho de gestão de pessoas auxiliar os bombeiros nessa transição (FRANÇA; SOARES, 2009).

O desafio para as organizações é justamente reconhecer quais de seus servidores querem, precisam e possuem condições de continuar no mesmo perfil de trabalho, quais anseiam por um trabalho diferente, e ainda quais deles gostariam de se aposentar definitivamente, para então, apoiá-los nessa transição (FRANÇA, 2009).

O PPA consiste em mostrar aos trabalhadores as possibilidades de ter uma aposentadoria saudável, assim como saber ocupar o tempo livre, para realizar atividades que sejam prazerosas e de interesse do indivíduo. É importante também para apresentar informações de saúde sobre a saúde do homem, uso e consumo de substâncias psicoativas e temas gerais relacionados à saúde mental. O programa ainda incentiva os indivíduos a buscarem uma papel mais ativo em outros grupos sociais, objetivando um sentido para a vida (SILVA; ALMEIDA; MORAES, 2008). Desta forma, a construção de novas fontes de satisfação e prazer tornam-se muito importante, pois possibilita o desenvolvimento pessoal e preserva autoestima, desvinculando-a da ideia que só é possível ser feliz com as atividades laborais (SOARES et al., 2007).

Investir em qualidade de vida no trabalho e em reconhecimento da trajetória profissional dos colaboradores que estão próximos ao momento de aposentar-se repercute em diversos benefícios para a organização e para os bombeiros. O PPA contribui com a reflexão sobre essa etapa de transição e percepção de identidade. Estimula a reflexão direcionada para um planejamento de vida com base na organização do tempo e seus interesses pessoais, além de propiciar informações através de palestras de profissionais sobre diversas questões, como emocionais, físicas, sociais, financeiras e legais.

Para a organização, o PPA contribui com fortalecimento da sua imagem e reputação perante seu público interno e externo, sendo identificado como um local que se preocupa e valoriza as pessoas, bem como manter saudáveis uma possível fonte de recursos humanos. Além disso, o programa pode possibilitar uma revisão do modelo da sistematização de sucessão de cargos, bem como um método de compartilhamento do conhecimento adquirido pelo servidor que está saindo; isto beneficia e otimiza a questão da gestão o conhecimento, tão relevante para as organizações, pois minimiza a perda de informações, tempo e recursos financeiros neste processo. Em síntese, o PPA é uma ferramenta de valor, pois ajuda o trabalhador, que está próximo de se aposentar a enfrentar eventuais dificuldades que surgirão ao longo desta transição, bem como traz benefícios à corporação, que lida com equipes intergeracionais e com possível uso de um contingente saudável.

## **OBJETIVOS DA PROPOSTA**

O objetivo do Programa de Preparação para a Aposentadoria no CBMSC (PPA-CBMSC) é apresentar aos –participantes condições e meios pelos quais se torna possível o planejamento da aposentadoria, visando o bem-estar futuro.

Para tal, os seguintes objetivos específicos foram propostos:

- Realizar atividades em âmbito grupal que propicie a troca de experiências.
- Trazer informações pertinentes ao grupo acerca do processo de aposentadoria.
- Disponibilizar um espaço de acolhimento das angústias e dúvidas dos participantes.
- Proporcionar reflexões sobre o futuro.
- Despertar interesse por novas atividades que sejam prazerosas.
- Tornar conhecidas as habilidades e potencialidades de cada participante.

## **PLANO DE AÇÃO**

Este PPA foi desenvolvido para o Corpo de Bombeiros Militar, com sugestão de encontros semanais com os bombeiros militares que estiverem próximos ao período de aposentadoria (no máximo 2 anos). Para implementar este PPA, propomos que os coordenadores do grupo e a diretoria de pessoal da organização enviem uma nota à rede do CBMSC para uma sensibilização do tema, bem como de sua relevância para toda a organização. O objetivo é explicar o PPA, sua metodologia e os benefícios produzidos aos bombeiros pré-aposentados. Além disso, propomos que os próprios integrantes escolham um nome para o grupo, visando a identidade grupal e o desenvolvimento da cultura organizacional de programas para aposentadoria.

O grupo terá duração de 11 encontros, 1 por semana, com carga horária de 2h de duração (1 hora e 40 minutos + intervalo com 20 minutos). Não poderão entrar novos participantes no decorrer dos encontros, devido ao nível de intensidade dos temas e vínculo desenvolvido pelos participantes. Para existência do grupo deve haver no mínimo 4 participantes e no máximo 12. O grupo ocorrerá em um espaço fornecido pela organização (sala de reunião, auditório, *coffee break*, etc) em horário comercial (tarde). A participação é voluntária e os bombeiros que optarem pelo programa deverão ser dispensados do trabalho para ir aos encontros. A dinâmica de funcionamento dos encontros será por tema, contando com apresentações em powerpoint ou prezi, dinâmicas vivenciais e palestras de profissionais de grupo.

## ESTIMATIVA DE CRONOGRAMA

<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Tema</b>
Encontro Zero: SET/2017	13:00 às 15:00h	Apresentar o objetivo do programa, desenvolver uma dinâmica de “quebra-gelo” (exemplo: dinâmica dos balões), criar o nome do grupo, aplicar todas as perguntas da técnica roda da vida [8 dimensões], cada participante deverá pintar sua roda da vida e entregá-la para os coordenadores.
1º encontro: SET/2017	13:00 às 15:00h	Dimensão profissional: sentidos e significados do trabalho; Trajetória, profissional. Escolha do nome para o grupo.
2º encontro: SET/2017	13:00 às 15:00h	Dimensão intelectual; Palestra com médico sobre desenvolvimento cognitivo e intelectual na idade adulta e velhice.
3º encontro: OUT/2017	13:00 às 15:00h	Dimensão social: trajetória pessoal, relacionamentos e atividades sociais.
4º encontro: OUT/2017	13:00 às 15:00h	Dimensão física: hábitos saudáveis. Palestras com nutricionista e profissional de educação física.

5º encontro: OUT/2017	13:00 às 15:00h	Dimensão emocional: expectativas profissionais e pessoais da aposentadoria.
6º encontro: OUT/2017	13:00 às 15:00h	Dimensão familiar: papel da família nas escolhas pessoais.
7º encontro: NOV/2017	13:00 às 15:00h	Dimensão financeira: finanças, empreendedorismo e aspectos legais da aposentadoria.
8º encontro: NOV/2017	13:00 às 15:00h	Dimensão espiritual.
9º encontro: NOV/2017	13:00 às 15:00h	Possibilidades de atuação após a aposentadoria.
10º encontro: NOV/2017	13:00 às 15:00h	Apresentação dos Planejamentos de Futuro.

### **PLANEJAMENTO:**

O cronograma tem a finalidade de realizar o PPA com base nas dimensões presentes na vida de um trabalhador, a partir da proposta de Soares e Bogoni (2011), a técnica Roda da Vida. As questões da técnica podem ser adaptadas pelos coordenadores do grupo. A cada encontro o participante vai trabalhar com sua própria roda da vida, que será entregue no encontro zero. Isso corrobora com a própria implicação do pré-aposentado com sua perspectiva de mudança e/ou futuro.

A técnica Roda da Vida é baseada em 8 dimensões, cada uma composta por um questionário de 10 afirmativas, e o participante deve atribuir uma nota de 0 a 3 para cada afirmativa (considerando o quanto eles se implicam: 0 = nunca se aplica; 1 = poucas vezes se aplica; 2 = muitas vezes se aplica; 3 = sempre se aplica).

Ao final do Programa, os participantes pegarão o questionário de cada dimensão e montaram a sua roda da vida (gráfico em formato de pizza) novamente. Nessa última etapa o



pré-aposentado poderá avaliar com maior precisão as áreas que estavam sendo mais contempladas pelo seu investimento de energia, e ao final do programa terá mais clareza nas escolhas do seu investimento de energia, e nas dimensões mais presentes nessa nova etapa da vida. Além disso, cada participante poderá fazer um planejamento de futuro, considerando todas as dimensões trabalhadas ao longo do Programa.

**Obs: A adaptação da técnica da roda da vida encontra-se no “Anexo A” deste trabalho**

### **Encontro Zero:**

Apresentação das responsáveis pelo grupo e do cronograma (datas e horários, temas, regras de faltas e atrasos). Apresentação dos participantes do grupo: quanto tempo estão na empresa, cargo que exercem, quanto tempo falta para a aposentadoria, quais são suas expectativas para a aposentadoria e motivações para participar do grupo. Tempo previsto: 20 minutos. Apresentar o objetivo do programa, desenvolver uma dinâmica de “quebra-gelo” (exemplo: dinâmica dos balões), criar o nome do grupo: Tempo previsto 20 min.

Estabelecimento do contrato psicológico: Quais os receios e motivações que o levaram para o grupo? Quais são seus direitos e deveres perante o grupo? Cada um responderá essas perguntas em um post-it, passaremos uma folha para colarem suas respostas. Essas respostas vão ser entregues aos coordenadores do grupo para a leitura por todos no próximo encontro previsto: 30 minutos. Aplicar todas as perguntas da técnica roda da vida (8 dimensões), cada participante deverá pintar sua roda da vida e entregá-la para os coordenadores: tempo previsto 30 min.

### **1ª encontro: Dimensão Profissional:**

Apresentação do convidado(a) ( Suzana Tolfo). Apresentação em powerpoint ou prezi sobre sentidos e significados do trabalho. Tempo previsto: 40 minutos.

Atividade: em um quadro (ou folha) pedir para cada participante ir até o quadro e olhar as 4 perguntas com as respostas dos colegas e o que mais chamou a atenção. Em seguida, conversar a respeito do significado do trabalho para cada um, como foi refletir sobre

esse tema, o que chamou atenção nas respostas dos colegas. Por fim, relacionar as falas dos participantes com a relevância do trabalho na vida das pessoas (conteúdo apresentado anteriormente). Tempo previsto: 1 hora.

### **2º encontro: Dimensão Intelectual:**

Roda de conversa: o que vocês entendem por “dimensão intelectual”? O que significa uma atividade intelectual? Tempo previsto: 40 minutos.

Após responderem o questionário, os participantes serão divididos em duplas para compartilharem suas respostas e nível de satisfação com a dimensão intelectual. Cada um deve sugerir 3 melhorias para o colega aumentar sua satisfação com esta dimensão. Em seguida, cada membro da dupla irá falar para o grupo sobre a conversa que tiveram, porém, como se fosse o colega. Para finalizar, cada um refletirá a fala do colega e dirá se pretende investir nessa dimensão e o que achou das sugestões que recebeu. Tempo previsto: 1 hora.

Coffee. Tempo previsto: 20 minutos.

Tarefa como sugestão: trazer no próximo encontro o nome do (brinquedo, texto, música, etc) que represente sua infância, adolescência ou vida adulta. Pode ser um para cada etapa ou o que considerar mais marcante.

### **3º encontro: Dimensão Social:**

Sensibilização a respeito das etapas da vida: levar uma caixa com vários objetos antigos (brinquedos, músicas, rendas de bilro, fotos de produtos e marcas conhecidas, fotos da cidade); fazer um círculo e espalhar os objetos no chão; pedir que observem os objetos, o que lembram deles, em que momento foram presentes em sua vida. Conversar sobre isso em pequenos grupos e depois no grande grupo. Apresentar os objetos que chamaram a atenção explicando seu significado. Tempo previsto: 40 minutos.

Atividade: criar uma linha da vida com os acontecimentos mais marcantes da infância, adolescência, juventude, profissão, adultez. Refletir sobre o peso dos acontecimentos e das decisões tomadas para sua vida atualmente. Fizeram um planejamento? Ocorreu como o esperado? Tem algo que você gostaria de mudar? Após finalizarem a "linha da vida", eles podem prospectar o futuro, incluindo pontos na linha da vida que desejam

"chegar".

Pedir para compartilhar com o grupo quem se sentir à vontade. Tempo previsto: 40 minutos.

Coffee. Tempo previsto: 20 minutos.

Pense em suas relações interpessoais: quem são seus amigos? Com quem você mais conversa? Com quem você dá risada? Com quantas pessoas você fala no seu dia-a-dia, quem são essas pessoas? Em um papel, descreva um dia comum da sua rotina: quanto tempo você gasta fazendo suas atividades diárias (refeições, trabalhando, estudando, cuidados pessoais, lazer, atividade física, etc) e com quem você está?. Assim que a atividade for feita, compartilhar suas reflexões com o grupo. Para finalizar: você já pensou qual será sua rotina quando estiver aposentado? O que você vai fazer e com quem você vai se relacionar? Tempo previsto: 20 minutos.

#### **4º encontro: Dimensão Física:**

Palestra com fisioterapeuta. Tempo previsto: 1 hora.

Coffee. Tempo previsto: 20 minutos.

Roda de conversa sobre hábitos, saúde e qualidade de vida. Tempo previsto: 40 minutos.

#### **5º encontro: Dimensão Emocional:**

Palestra com um Psicólogo sobre estratégias de enfrentamento ao estresse. Tempo previsto: 1 hora.

Coffee. Tempo previsto: 20 minutos.

Atividade: criação de uma redação conjunta. O tema será aposentadoria. Cada pessoa terá 45 segundos para escrever o que quiser sobre o tema, de forma coerente com o que já estiver escrito. Serão duas rodadas. Em seguida, um voluntário para ler a redação. Discutir o que mais chamou atenção positiva ou negativamente no texto. Tempo previsto: 40 min.

## **6º encontro: Dimensão Familiar:**

Atividade: reflita quem são as pessoas mais importantes para você. O que você imagina que elas pensam sobre a sua aposentadoria? Escreva em um papel. Em duplas, conversem sobre suas famílias, com quem moram, com quem contam em momentos difíceis, em que imaginam que a aposentadoria pode alterar a dinâmica familiar. Em seguida, podem compartilhar com o grupo. Tempo previsto: 1 hora.

Sugestão de Filme para ver em casa: Um Senhor Estagiário. Comédia americana, 2015. Sinopse: “[...] Sua empresa inicia um projeto de contratar idosos como estagiários, em uma tentativa de colocá-los de volta à ativa. Aos 70 anos, Ben leva uma vida monótona e vê o estágio como uma oportunidade de se reinventar. Por mais que enfrente o inevitável choque de gerações, logo ele conquista os colegas de trabalho [...]”.

Coffee: Tempo previsto: 20 minutos.

Reflexões sobre de que forma eles podem auxiliar com a dinâmica familiar, agora que possuem mais tempo livre?! Tempo previsto 40 min

Tarefa de casa: pedir para as pessoas mais importantes para você escreverem o que pensam a respeito da sua aposentadoria.

## **7º encontro: Dimensão Financeira:**

Palestra com administrador sobre finanças pessoais e empreendedorismo. Tempo previsto: 1 hora e 20 min com o coffee break de intervalo.

Coffee. Tempo previsto: 20 minutos.

Tarefa 1: fazer uma tabela de previsão financeira para a aposentadoria (todos os rendimentos e gastos), identificando as principais mudanças e se haverá necessidade de alterar hábitos. Entregar para as coordenadoras no próximo encontro, podem ocultar os valores se preferirem. Tempo previsto 20 min.

## **8º encontro: Dimensão Espiritual:**

Palestra sobre o tema espiritualidade e como verifica-se na prática o reflexo dessa

dimensão na vida da pessoa. Tempo previsto 1h

Coffee: Tempo previsto: 20 minutos.

Roda de conversa sobre o tema, e elencar alguns acontecimentos na vida que fizeram refletir sobre o propósito de vida na terra. Tempo previsto 40 min.

### **9º encontro: Possibilidades de atuação após a aposentadoria:**

Palestras com convidados:

Representante de uma ONG; Tempo previsto: 30 minutos.

Pequeno empreendedor; Tempo previsto: 30 minutos.

Viajantes

Coffee. Tempo previsto: 20 minutos.

Aposentado conhecido dos coordenadores ou participantes, para relatar uma experiência positiva. Tempo previsto: 30 minutos.

Sugestão de filmes de pessoas que planejaram e realizaram viagens interessantes.

### **10º encontro: Encerramento:**

Montar novamente a Roda da Vida: somar a pontuação de cada dimensão e pintar de acordo com as instruções do gráfico. Para refletir: você acha que essa roda da vida reflete seu momento atual? O que foi mais marcante ao longo dos encontros? Você deseja refazer no futuro sua Roda da Vida para constatar suas mudanças? Se já havia pensado num planejamento para o futuro, se sim qual foi? E o que mudou após o programa? Afinal, se passaram alguns meses desde o início do Programa. Tempo previsto: 1 hora.

Atividade: compartilhamento a respeito da experiência vivenciada com os colegas. Sentados em círculo; cada pessoa colocará o seu nome em uma folha e passará para a sua direita; receberá a folha do amigo e escreverá algo a respeito dele e da interação que tiveram; novamente passam a folha, mas dobram para não ver o que outro colega escreveu; permanecerão trocando e escrevendo até que todos recebam seu papel novamente. Em seguida, ler em voz alta o que está escrito; como se sentiu; o que o grupo representou nessa trajetória. Tempo previsto: 40 min.

Confraternização de encerramento.

## **RECURSOS:**

Os recursos necessários para a realização do projeto podem ser divididos em Recursos Físicos, Recursos Materiais, a instituição também deverá se preocupar em confeccionar os certificados para os envolvidos no PPA.

### *1-Recursos Físicos:*

- Sala ou auditório com capacidade para acomodar de maneira confortável todos os participantes do grupo.
- Aparelhos tecnológicos: computador, projetor, caixas de som, microfone (se necessário).
- *Coffee break*

### *2- Recursos Materiais:*

- Folhas de papel, canetas, pranchetas para todos os participantes.
- Impressões
- Quadro branco, canetas e apagador.

*3- Certificados: (os certificados serão confeccionados pelos canais competentes da instituição).*

- Certificados para os participantes do grupo.
- Certificados para os coordenadores de grupo
- Certificados para os palestrantes do grupo.

## REFERÊNCIAS:

SOARES, D. H. P; BOGONI, A. APOSENTAÇÃO. Editora Vetor, 2011.

FRANÇA, L. H. O desafio da aposentadoria. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FRANÇA, L. H.; MENEZES, G. S. BENDASSOLI, P. F.; MACEDO, L. S. S. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Psicologia, Ciência e Profissão**. Brasília, v. 33, n.3, 2013.

FRANÇA, L. H.; SOARES, D. H. P. Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicologia, Ciência e Profissão**, 2009, v. 29, n. 4, p. 738-751.

SILVA, Elvis Magno da; ALMEIDA, Rosangela Marsinete; MORAES, Lilian S. PPA: Programa de Preparação para Aposentadoria. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia-SEGET**, v. 5, 2008.

SOARES, Dulce Helena Penna et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 12, 2007.

PASKULIN, L.M.G. & Vianna, L. A C. (2007). **Perfilsociodemográfico e condições de saúdeauto-referidas de idosos de PortoAlegre**. Rev. Saúde Pública, 41, 5, 757-768.

LIMA-COSTA, M. F., Matos, D.L. & Camarano, A.A.(2006). **Evolução das desigualdades sociais em saúde entre idosos e adultos brasileiros: um estudo baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 1998,2003)**.Ciência & Saúde Coletiva, 11, 2, 941-950.

ANTUNES, R. (1995). **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/Edunicamp.

ANTUNES, R. (2005). O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo.

MARX, K. (1988). O capital: crítica de economia política (3º ed.). São Paulo: Nova Cultural.