

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Técnico em Recursos Humanos

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: porque a
aposentadoria deve ser programada**

***RETIREMENT PREPARATION PROGRAM: Why Retirement Should Be
Planned***

IVONIL MARCOS PEDROSO

Resumo: A aposentadoria constitui um direito fundamental do trabalhador e demanda planejamento cuidadoso, pois afeta de forma significativa a estabilidade financeira, emocional, familiar e social. O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) visa minimizar os impactos dessa transição para funcionários que se aproximam do momento de se aposentar. O objetivo deste artigo é apresentar recomendações práticas para a elaboração de um PPA eficaz, passível de implementação pelas organizações com foco no bem-estar dos colaboradores e na promoção de um ambiente organizacional mais saudável. Para alcançar esse objetivo, adotou-se uma metodologia bibliográfica, com consulta a monografias, artigos, periódicos, livros especializados e legislações pertinentes. Para os gestores, a implementação de um PPA bem estruturado demonstra cuidado com o bem-estar dos funcionários, além de refletir positivamente no clima organizacional e na retenção de talentos. Conclui-se que o PPA é uma ferramenta essencial para promover uma transição mais equilibrada à aposentadoria, ao mesmo tempo em que fortalece a gestão de pessoas nas organizações. Este estudo reuniu informações relevantes para apoiar a implementação de PPA e oferecer aos trabalhadores alternativas que favoreçam seu desenvolvimento pessoal, profissional e financeiro, contribuindo para uma aposentadoria mais ativa, segura e planejada.

Palavras-chave: Aposentadoria programada; Programa de preparação para Aposentadoria; Qualidade de vida.

Abstract: Retirement is a fundamental right of workers and requires careful planning, as it significantly impacts financial, emotional, family, and social

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

stability. The Retirement Preparation Program (RPP) aims to minimize the impacts of this transition for employees approaching retirement. The objective of this article is to present practical recommendations for developing an effective PPA, which can be implemented by organizations, focusing on employee well-being and promoting a healthier organizational environment. To achieve this objective, a bibliographic methodology was adopted, including consultation of monographs, articles, journals, specialized books, and relevant legislation. For managers, implementing a well-structured PPA demonstrates concern for employee well-being and positively impacts the organizational climate and talent retention. The conclusion is that the PPA is an essential tool for promoting a more balanced transition to retirement, while also strengthening people management within organizations. This study gathered relevant information to support the implementation of PPA and offer workers alternatives that favor their personal, professional and financial development, contributing to a more active, secure and planned retirement.

Keywords: Planned Retirement; Retirement Preparation Program; Quality of li

1 INTRODUÇÃO

A aposentadoria é um direito fundamental de todos os trabalhadores, sendo frequentemente necessária uma preparação adequada, pois influencia na qualidade de vida econômica e profissional das pessoas. Em um contexto de significativo envelhecimento populacional, evidenciado pelo aumento de 57,4% no número de pessoas com 65 anos ou mais, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). Ao mesmo tempo, observa-se uma série de mudanças nas legislações trabalhistas e previdenciárias, o que tem gerado diversos efeitos, como a necessidade de programação profissional e o planejamento da aposentadoria do trabalhador.

Enfatizando uma preocupação simultânea, tanto da organização como do colaborador, é importante ressaltar que as recentes mudanças legais, que elevaram a idade mínima da aposentadoria para 65 anos, exigem também as ações da organização, ou seja, o gestor poderá implementar diversos projetos como profissional e financeiro, oferecendo orientações e informações para os trabalhadores, possibilitando uma visão melhor de como o colaborador pode se

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

preparar para a aposentadoria que idealmente é melhor planejada antes dos 40 anos de idade; todavia pós 40 anos de idade, ainda vai ser fundamental para uma aposentadoria mais segura e tranquila.

Com a implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) algumas problemáticas podem dificultar seu sucesso e eficácia, como a resistência cultural, falta de Informação e educação financeira, recursos limitados, barreiras administrativas e burocráticas. Nesse contexto, surge a questão: como minimizar os efeitos da aposentadoria aos indivíduos que já se encontram na idade de aposentar, mas ao mesmo tempo perderam o vínculo com família e amigos? Essas problemáticas demandam estratégias específicas de conscientização, educação, adequação de recursos e políticas integradas para que o PPA seja eficaz e alcance seus objetivos de preparar adequadamente os indivíduos para a aposentadoria.

Diante desta realidade, o PPA assume um papel fundamental, tanto para o trabalhador quanto para as organizações. É essencial oferecer ao trabalhador a oportunidade de construir um futuro mais seguro e com maior qualidade de vida, considerando suas singularidades profissionais, pessoais e financeiras. Para os gestores, a implementação de um PPA bem estruturado demonstra preocupação com o bem-estar dos colaboradores e pode impactar positivamente o clima organizacional, além de contribuir para a retenção de talentos.

Por meio de pesquisa bibliográfica este trabalho tem como propósito apresentar orientações técnicas e aplicáveis que vão auxiliar os colaboradores neste processo de aposentadoria, reduzindo os impactos da aposentadoria para os funcionários que estão se aproximando da idade de se aposentar, especialmente aqueles que perderam o vínculo com a família e amigos, além de não possuírem hobbies ou uma segunda ocupação que possa ocupar seu tempo e energia.

A pesquisa busca reunir informações relevantes para auxiliar gestores na implementação de projetos de PPA, além de apresentar aos colaboradores possibilidades que orientem sua trajetória profissional e financeira com vistas a uma aposentadoria planejada.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

A implantação do PPA pode ser um grande passo para fortalecer a sustentabilidade do sistema, garantindo que os recursos sejam alocados de forma eficiente e planejados para atender às necessidades futuras.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Conceito e Origens do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)

O envelhecimento populacional é uma realidade que está impactando diversos países, incluindo o Brasil. Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) o Brasil está passando pelo processo acelerado do envelhecimento da população brasileira, enfatizando que dos 203 milhões de habitantes registrados pelo censo de 2022, estima-se que 32 milhões de pessoas são idosos. Devido a este processo de envelhecimento, a aposentadoria se torna um dos temas mais debatidos no cenário político e econômico do país. Fagnani (2021) declara que o atual sistema previdenciário possibilita prolongar o acesso a aposentadoria.

O PPA que teve início por volta da década de 1970 e começo de 1980, posteriormente com a lei nº 8.842 (Política Nacional do Idoso) em seu artigo 10, mais precisamente no inciso IV, evidenciava ser preciso criar e implantar a manutenção de programas de aposentadoria tanto nos setores públicos como privados, com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento (Brasil, 1994). E no ano de 2003 com a lei nº 10.741 no Estatuto do Inciso, artigo 28 e inciso II contemplando que o poder público deveria criar e estimular essa mesma aposentadoria antecedendo no mínimo um ano, assegurando direitos sociais e cidadania (Brasil, 2003). O PPA se caracteriza como um conceito voltado para o planejamento da aposentadoria, considerando possíveis impactos na qualidade de vida do colaborador, e seu plano de carreira a médio e longo prazo. Neste sentido Menezes e França (2012) demonstraram os benefícios da PPA, na

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

promoção de uma política organizacional mais humanizada, responsável e alinhada com os princípios da gestão estratégica de pessoas.

O PPA não é um conceito novo. Sua origem está associada aos estudos sobre envelhecimento ativo e qualidade de vida no trabalho, sendo impulsionado por políticas públicas e pela responsabilidade social empresarial. Programas dessa natureza começaram a ser implementados de forma mais sistemática no Brasil a partir da década de 1990, especialmente em instituições públicas e em empresas com estrutura de previdência complementar (Menezes; França, 2012).

Como destacam Rafalski e Andrade (2021), as empresas que implementam e desenvolvem atividades contínuas de aconselhamento e preparação para a aposentadoria dos trabalhadores fortalecendo a sua força de trabalho, repercutindo em diversos aspectos e fatores, tais como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, dentre outros. Por outro lado, a prática da responsabilidade social revela-se nas organizações como um imperativo contemporâneo motivando o colaborador na sua PPA. E a partir disso estimula o colaborador para dedicar-se com mais afinco profissional na organização.

Portanto a origem e o conceito de PPA e sua aplicabilidade visa boas consequências, para organização com melhores resultados e associadamente ao seu colaborador, com um plano de carreira a médio e ao longo prazo que atenda às suas necessidades pessoais, profissionais, financeiras, de saúde e demais áreas da vida. “A adaptação do trabalhador ao novo ritmo de vida, após a aposentadoria, deve ser o objetivo de qualquer programa junto ao pré-aposentado, na busca de alternativas para ocupar o seu tempo livre sensivelmente aumentado” (Carvalho; Serafim, 2013, p. 197).

A implantação do PPA deve utilizar estratégias diferenciadas, sempre levando em conta a sua realidade, dentro de abordagens que definam seus princípios fundamentais, podendo implantar adesão ao plano com todas as orientações, contribuições, gestão de recursos que vão se acumulando e ao atingir a idade mínima pode se requisitar a aposentadoria (Oliveira; Santos, 2021).

2.2 Programas modelo de PPA

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

A identificação de programas modelo é essencial para compreender as boas práticas na preparação para a aposentadoria. Diversas organizações públicas e privadas no Brasil já adotaram PPAs com bons resultados. Dois exemplos destacam-se:

a) IPRECON – Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Concórdia (SC)

Desde 2011, o IPRECON implementa o programa “Aposentadoria: Sorria para o Futuro”, que visa preparar os servidores públicos municipais de Concórdia para o desligamento gradual do trabalho. O programa oferece oficinas multidisciplinares com temas como saúde, envelhecimento ativo, finanças e atividades sociais, voltadas para servidores a dois anos da aposentadoria (IPRECON, 2023).

Segundo o IPRECON, mais de 250 servidores participaram do programa até 2023, e ele foi premiado como experiência inovadora no "Seminário Catarinense de Previdência Pública" (IPRECON, 2023).

b) PREVIC e Fundação Copel

A Fundação Copel, ligada à área de energia no Paraná, criou o programa "Vida Nova", focado na transição para a aposentadoria com apoio psicológico, educacional e de planejamento financeiro. A iniciativa é alinhada às diretrizes da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), que recomenda ações de educação previdenciária para participantes de fundos de pensão.

A Fundação Copel destaca que o programa aumenta o bem-estar e reduz a ansiedade de colaboradores em fase pré-aposentadoria, promovendo integração familiar e social (FUNDAÇÃO COPEL, 2022).

2.3 Vantagens e desafios da PPA

A análise das vantagens e desafios da implementação de PPAs revelam aspectos estratégicos fundamentais para o RH e para a gestão organizacional.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Percebe-se segundo Rafalski e Andrade (2020) de maneira geral que as empresas que adotaram a PPA conseguiram impactos positivos na qualidade de vida dos colaboradores, que por sua vez, demonstraram menos estresse, mais confiança quando o assunto é a aposentadoria. Além de proporcionar projetos e ações concretas no dia a dia dos mesmos, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional, resultando em dados visíveis para o colaborador. E ainda, promovem a valorização institucional, reforçando a imagem empresarial de maneira eficaz, como também a continuidade do conhecimento com mentorias entre pré-aposentados e jovens aprendizes.

Rafalski e Andrade (2020) ressaltam que organizações que implementam PPAs bem estruturados promovem saúde organizacional e diminuem o absenteísmo no grupo próximo da aposentadoria.

Não se pode somente mencionar as vantagens, pois as empresas sentiram dificuldade no engajamento, sendo alguns colaboradores não aderem ao PPA por falta de cultura previdenciária. Há outro aspecto importante, a diversidade de perfis, uma vez que é difícil montar um único cronograma que atenda necessidades financeiras, emocionais e sociais variadas. Dentro dos desafios enfrentados pode-se ressaltar ainda a avaliação de impacto, pois muitos não possuem métricas claras de sucesso. Martins et al. (2020) destacam que o maior desafio dos PPAs está na personalização do conteúdo e no envolvimento dos gestores no processo.

Dessler (2003, p.268) ressalta que “a aposentadoria para muitos funcionários, se apresenta como uma situação ambígua. Sendo que, por um lado, o funcionário não tem mais que cumprir as suas obrigações diárias do trabalho, porém, o mesmo fica um tanto perdido por não ter uma ocupação”, muitas vezes sentindo-se inútil.

2.3 Recomendação para implantação de PPA

Com base nas experiências observadas, recomenda-se que implantação de PPAs contenha alguns elementos essenciais para se alcançar os objetivos propostos. A implantação pode se fortalecer com algumas recomendações estratégicas, objetivando alcançar um sistema previdenciário mais eficiente e

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

sustentável, adotando planejamento antecipado, implementando programas de preparação para aposentadoria com pelo menos dois anos de antecedência, conforme indicado pelos estudos de (Fagnani, 2021; Rafalski, Andrade, 2020; Menezes e França, 2012) sobre envelhecimento e qualidade de vida e educação financeira, oferecendo cursos e workshops sobre gestão financeira, investimentos e planejamento de longo prazo para aposentados (Costa; Pereira, 2023).

Faz-se relevante ainda que aconteça apoio psicológico e social, conseguindo criar iniciativas referentes aos aspectos emocionais e sociais da aposentadoria, como síndrome do ninho vazio e revalorização da vida pós-trabalho. Além disso, é fundamental pensar na sustentabilidade do sistema previdenciário, visando o desenvolvimento de políticas que equilibrem benefícios e arrecadação, garantindo a viabilidade do sistema no longo prazo. Outro fator fundamental nesse processo é o incentivo ao empreendedorismo e voluntariado, estimulando aposentados a participarem de atividades produtivas, como negócios próprios ou ações comunitárias (Ferreira; Lima; 2019).

Assim, se faz pertinente que algumas etapas sejam devidamente antecipadas, aplicando o diagnóstico organizacional de forma a colaborar no levantamento do número de colaboradores acima de 40 anos e a estimativa de aposentadorias nos próximos 5-10 anos. Assim, como a definição de conteúdo, com módulos temáticos: educação financeira, saúde mental, planejamento jurídico, reestruturação familiar e lazer (Silva et al., 2022).

Outro ponto assertivo de acordo com Fagnani (2021) é a condição da equipe técnica, com psicólogos, assistentes sociais, educadores físicos, contadores e representantes da previdência; comunicação interna por meio de estratégias de sensibilização e divulgação periódica, devendo haver avaliação contínua onde se aplica indicadores como: satisfação, adesão e mudanças de comportamento. E finaliza-se escolhendo os recursos didáticos e parcerias relevantes.

O uso de vídeos educativos, rodas de conversa, simulações de renda futura e ferramentas digitais são recomendados. Parcerias com universidades e autarquias públicas fortalecem o programa. A ABRAPP (2022) recomenda a elaboração de materiais didáticos adaptados à realidade dos colaboradores e

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

defende a realização de PPAs como parte da política de responsabilidade social corporativa. Destacam-se a implantação do PPA no Programa Viva mais na cidade de Brasília, mobilizando ações ao enfrentamento das vulnerabilidades decorrentes da aposentadoria, de forma a possibilitar que os aposentados sintam-se com a sensação de dever cumprido e ao mesmo tempo aproveitem a vida de maneira assertiva, obtendo uma aposentadoria bem-sucedida, tendo saúde física, emocional, social, financeira, encorajando processos favorecedores da transformação, que incluem a auto-observação, a tomada de consciência e decisão, o estabelecimento de planos de ação, a prevenção de recaídas, bem como a troca de apoio social entre os participantes.

3 METODOLOGIA

A pesquisa sobre PPA utilizou variadas fontes bibliográficas — como monografias, artigos, periódicos e livros especializados — além de legislações específicas, ressaltando a importância de materiais atualizados e qualificados. A metodologia adotada foi exploratória, com o objetivo de articular teoria e prática.

A pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica (BOCCATO, 2006, p. 266).

Entende-se, portanto, que a recomendação da implantação do PPA pode auxiliar os colaboradores a planejar sua aposentadoria de forma segura, seja física, emocional e socialmente, de modo que, mesmo antes de se aposentar, os indivíduos se sintam amparados, confiantes e aptos a vivenciar uma aposentadoria de qualidade.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) e o percorrido no presente trabalho, mostra-se um cenário de envelhecimento populacional acelerado no Brasil, com uma parcela significativa da população composta por idosos, esta realidade demográfica, aliada às discussões sobre o sistema previdenciário que possibilita o prolongamento do acesso à aposentadoria. Fagnani (2021), enfatiza a urgência de iniciativas que preparem os trabalhadores para essa nova fase da vida. Nesse contexto, o PPA emerge como uma ferramenta crucial, não apenas para o bem-estar individual do colaborador, mas também como ferramenta estratégica para gestão de pessoas nas organizações, conforme salientado por Menezes & França (2021).

O conceito de PPA tem raízes nos estudos sobre envelhecimento ativo e qualidade de vida no trabalho, ganhando impulso no Brasil a partir da década de 1990, sendo observado por (Menezes & França, 2012). Identificando que sua implementação sistemática nas instituições públicas de previdência complementar demonstrou-se uma ferramenta de gestão organizacional, reconhecendo a importância de preparar os indivíduos para a transição da vida ativa para a aposentadoria.

A pesquisa de Rafalski e Andrade (2021) corroboram com esta visão, ao destacar que o investimento das empresas em ações de aconselhamento e preparação contínua para a aposentadoria contribui para o fortalecimento da força de trabalho, com impactos positivos nos aspectos físicos, psicológicos e sociais dos colaboradores. Esses efeitos reforçam a importância da PPA. De maneira convergente, a Fundação Copel (2022) ressalta que seu programa de PPA tem como objetivo principal promover o bem-estar dos trabalhadores em fase de pré-aposentadoria, reduzindo a ansiedade e incentivando a integração familiar e social.

Portanto a constatação de Fagnani (2021) sobre o sistema previdenciário atual, aliada à definição de planejamento apresentada por Menezes e França (2012), que o caracterizam como voltado à promoção da qualidade de vida do colaborador e à articulação com o plano de carreira em médio e longo prazo, demonstra que os resultados da implementação contínua de PPAs, confirmadas por Rafalski e Andrade (2021), reverberam positivamente em diversos aspectos, incluindo o fortalecimento da força de trabalho nas dimensões física, psicológica

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

e social, além disso, a organização faz um endomarketing positivo com seus colaboradores que estarão melhor preparados para aposentadoria.

Os benefícios do PPA estendem-se ainda à saúde e bem-estar dos aposentados, além de melhorias na gestão de riscos relacionados à aposentadoria. A implementação do PPA pode promover redução significativa nos índices de ansiedade e estresse entre os beneficiários, contribuindo para uma melhor adaptação à nova fase de vida. Além disso, a participação ativa dos aposentados nas atividades propostas pelo programa favoreceu o fortalecimento do sentimento de autonomia e inclusão social (Fagnani, 2021).

Dessa forma, a expansão e aprimoramento do programa demandam ações de sensibilização e capacitação contínua, buscando ampliar seu alcance e efetividade.

Em suma, a implantação do PPA demonstra ser uma estratégia eficaz para promover uma aposentadoria mais saudável e planejada, embora exija esforços coordenados para superar obstáculos culturais e de comunicação (Fagnani, 2021). A continuidade de estudos e avaliações é fundamental para ajustar as ações e garantir os melhores resultados para os beneficiários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa destaca a importância e a necessidade de implementar Programas de Preparação para a Aposentadoria, diante do crescente envelhecimento populacional e das dinâmicas de mudanças no mercado de trabalho. A aposentadoria, não é um mero encerramento das atividades laborais, configura-se como uma etapa de profunda transição e ressignificação na vida do trabalhador, que necessita de um planejamento cuidadoso. Essa etapa é permeada por diversas dimensões, incluindo aspectos profissionais, sociais e pessoais.

A ausência de um planejamento adequado para este momento pode acarretar impactos negativos na vida do trabalhador, desde a desestruturação financeira até o comprometimento da saúde mental e do bem-estar social. Nesse sentido, o PPA emerge como uma ferramenta essencial para mitigar esses

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

riscos, oferecendo suporte que abrange desde o planejamento profissional, financeiro até o apoio emocional e a redefinição de novos projetos de vida.

A elaboração de um material de recomendações de implementação do PPA voltado aos gestores organizacionais se justifica pela necessidade de capacitar as organizações a adotarem práticas que valorizem seus colaboradores em todas as fases de sua carreira. Considerando que o planejamento para a aposentadoria deve idealmente iniciar-se antes dos 40 anos, permitindo que o trabalhador se organize melhor e esteja mais preparado para essa transição. Além disso, essa iniciativa beneficia também a organização, que demonstra responsabilidade social e cuidado com o futuro de seus colaboradores.

A pesquisa que fundamenta este estudo visa fornecer informações relevantes para a construção de um guia ou recomendações práticas e eficazes, que possam auxiliar os gestores na implementação de programas de PPA. Atendendo às necessidades específicas e esclarecendo dúvidas dos seus colaboradores e assim orientando-os nessa importante fase da vida. Em suma, investir na PPA é investir na qualidade de vida dos trabalhadores e na construção de um ambiente de trabalho mais humano e consciente do ciclo da vida profissional.

A implementação do PPA nas organizações tem proporcionado benefícios significativos tanto para os colaboradores quanto para a própria empresa. Entre os principais resultados, destacam-se melhoria na qualidade de vida dos aposentados, uma vez que o programa prepara os profissionais emocional e financeiramente para a aposentadoria, facilitando uma transição mais tranquila. Além disso, há uma redução do absenteísmo, pois os participantes do programa tendem a permanecer engajados e produtivos até o final de suas carreiras, contribuindo para o desempenho geral da organização. O PPA também favorece o planejamento estratégico e sucessório, possibilitando uma transição mais organizada, assegurando a sucessão de cargos e a preservação do conhecimento institucional. Oferece ainda apoio psicológico e social com diversas iniciativas que fornecem suporte emocional para enfrentar desafios como a síndrome do ninho vazio, além de valorizar essa nova fase de vida. Por fim estimula o empreendedorismo e ao voluntariado, envolvendo algumas ações

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

que incentivem os aposentados a desenvolverem novos projetos, seja por meio de empreendimentos próprios ou participando de atividades comunitárias.

REFERÊNCIAS

ABRAPP – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. **Guia para programas de preparação para aposentadoria.** São Paulo: ABRAPP, 2022. Disponível em: <https://www.abrapp.org.br/produto/guia-programa-de-preparacao-para-aposentadoria-ppa/>. Acesso em: 09 abr. 2025.

BOCCATO, V. R. C. **A pesquisa bibliográfica:** princípios e fundamentos. Universidade Cidade de São Paulo, 2006.

BRASIL. **Lei n. 10.741, de 01 de outubro de 2003.** Aprova o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, 2003.

BRASIL. **Lei n. 8.842, de 04 de janeiro de 1994.** Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, 1994.

CARVALHO, A. V. de. SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos Humanos.** Ed. Pioneira; São Paulo; 2013

COSTA, M. A.; PEREIRA, D. R. Avaliação do PPA na gestão da aposentadoria. **Revista de Administração Pública**, v. 57, n. 4, 2023.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos;** 2 ed, Ed.Prentice Hall; São Paulo; 2003.

FAGNANI, E. **Previdência:**o debate desonesto. São Paulo: Contracorrente, 2021.

FERREIRA, A. L.; LIMA, M. R. Desafios na adesão ao PPA na aposentadoria. **Revista de Saúde Pública**, v. 53, n. 2, 2019.

FUNDAÇÃO COPEL. **Programa vida nova – preparação para a aposentadoria.** Curitiba: Fundação Copel, 2022. Disponível em: <https://www.fundacaocapel.org.br/vida-nova>. Acesso em: 09 abr. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2022:**população com 65 anos ou mais cresce 57,4% em 12 anos. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 09 abr. 2025.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

IPRECON – INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE CONCÓRDIA. **Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)**. Concórdia: IPRECON, 2023. Disponível em: <https://iprecon.sc.gov.br/programa-de-preparacao-para-a-aposentadoria-ppa/>. Acesso em: 09 abr. 2025.

MARTINS, J. P. et al. Impacto do PPA na qualidade de vida dos aposentados. **Revista Brasileira de Gerontologia**, v. 23, n. 4, 2020.

MENEZES, J. A. S.; FRANÇA, L. H. F. P. Preparação para a aposentadoria: estudo com pré-aposentados de uma organização pública brasileira. **Psicologia: teoria e pesquisa**. Brasília, v. 28, n. 2, p. 201-208, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000200010>. Acesso em: 25 mai. 2025.

OLIVEIRA, R. S.; SANTOS, L. M. Participação social e inclusão no PPA. **Saúde & Sociedade**, v. 30, n. 3, 2021.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. A. Promoção da saúde no trabalho: o papel dos programas de preparação para a aposentadoria. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, e19, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000019919>. Acesso em: 25 mai. 2025.

SILVA, T. F. et al. Efeitos do PPA na saúde mental do aposentado. **Journal of Aging & Mental Health**, v. 28, n. 7, 2022.