

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (PEA-UFMG)

**Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos
(DRH/PRORH/UFMG)**

Reitora

Sandra Regina Goulart Almeida

Vice-Reitor

Alessandro Fernandes Moreira

Pró-Reitora de Recursos Humanos

Maria Márcia Magela Machado

Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos

Leônor Gonçalves

Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Kildrei Alcântara Neri

Vice-Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Byanka Karolyne Dias da Silva

Comissão responsável pela reestruturação do Programa (2024)

Ana Paula Ribeiro Manduca (DPM/DRH)

Filipe Amaral Rocha De Menezes (DDP/DRH)

Laís Silva Cisalpino (DDP/DRH)

Lidiane Júlia Bueno (DAF/DRH)

Maria Virgínia Valadares Borges (DAF/DRH)

Comissão do Programa (vigente)

Ana Paula Ribeiro Manduca (DPM/DRH)

Joyce Pollyana Coelho Santos (DPM/DRH)

Laís Silva Cisalpino (DDP/DRH)

Maria Angélica da Silva (DAF/DRH)

Maria Virgínia Valadares Borges (DAF/DRH)

Sumário

1 Apresentação	3
2 Fundamentação teórica	4
3 Público-alvo	6
4 Eixos temáticos	6
4.1 Educação Financeira e Previdenciária	7
4.2 Intergeracionalidade	7
4.3 Projeto de Vida	7
4.4 Envelhecimento e Saúde	8
6 Monitoramento e Avaliação	8
7 Estimativa de Recursos e Custos	8
8 Planejamento e Implementação das Ações	9
9 Considerações Finais	9
Referências	10

1 Apresentação

Conforme a World Health Organization (2020), a proporção de pessoas com 60 anos ou mais tem aumentado rapidamente e tende a crescer ainda mais nas próximas décadas. O considerável envelhecimento populacional mundial, decorrente da redução da taxa de fecundidade e do aumento da expectativa de vida, constitui-se como um dos mais significativos fatores de transformação social atuais, com relevantes impactos nos diversos âmbitos da sociedade: mercado de trabalho, saúde, economia, setores de bens e serviços, habitação, transporte, proteção social, além das mudanças nas estruturas familiares e nos laços intergeracionais.

No Brasil, o Censo Demográfico de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), indicou que mais de 32 milhões de pessoas (15,8% de uma população total de 203 milhões) são idosas¹ (IBGE, 2023). Dez anos antes, esse quantitativo correspondia a 20 milhões, ou seja, 11% do total da população brasileira. Em 2070, o IBGE estima que o Brasil terá aproximadamente 37,8% da população total de idosos (IBGE, 2024). Esses dados apontam para o acelerado processo de envelhecimento no país e para os desafios na criação de políticas públicas voltadas a um grupo etário tão diverso e com múltiplas demandas (Brasil, 2023).

Nesse contexto, há evidências de que a longevidade coloca as pessoas frente à necessidade de repensar o planejamento de vida e vislumbrar outras oportunidades, como voltar a estudar, ter uma nova carreira e resgatar antigos interesses (França, 2016; WHO, 2015). Nesse cenário, que é acompanhado por um aumento do número de aposentadorias e por um prolongamento do tempo em que as pessoas permanecem aposentadas (França, 1992), é fundamental propiciar aos trabalhadores espaços de reflexão e de formação para pensar e reconfigurar seus projetos de vida e lidar de maneira ativa e saudável com os diferentes aspectos dessa fase (Costa *et al.*, 2016; França, 1992; Leandro-França, 2014).

A aposentadoria acarreta mudanças significativas no estilo de vida, nas relações sociais, no convívio familiar e na identidade profissional. A falta de recursos afetivos, sociais, financeiros e ocupacionais pode tornar essa transição difícil, intensificando a sensação de insegurança e ansiedade das pessoas que estão se aposentando, especialmente aquelas que não se prepararam adequadamente ao longo da vida. Para uma adaptação bem-sucedida a essa nova fase, um planejamento antecipado é essencial, visando fortalecer aspectos considerados protetores, como uma rede de apoio social, relacionamentos saudáveis, investimentos financeiros, atividades ocupacionais e cuidados com a saúde (Adams; Rau, 2011; França, 1992; França, 2016; Leandro-França, 2012; Leandro-França, 2014).

A implementação de programas de preparação para a aposentadoria, tanto no setor público quanto privado, está prevista no Estatuto do Idoso (Lei n.º 10.471/2003) e na Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (Portaria n.º 2.528/2006). No serviço público federal, a Portaria SGP/MP n.º 12, de 20 de novembro de 2018, instituiu as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria dos servidores dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) ao longo da trajetória profissional e durante a aposentadoria.

A partir dessa perspectiva, a primeira ação do Programa de Educação para Aposentadoria (PEA) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) foi implementada em 2013 pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH), em caráter piloto, sendo consolidada em 2014 por meio do projeto Aposentadoria Ativa. Desde então, o PEA vem sendo continuamente desenvolvido e aperfeiçoado, acompanhando as mudanças no perfil dos servidores, na legislação e nas diretrizes da Administração Pública Federal voltadas à educação para aposentadoria.

Entre 2013 e 2026, foram realizadas 20 turmas do projeto Aposentadoria Ativa, em seus módulos vivencial e informativo, além de três turmas exclusivamente do módulo informativo, totalizando a participação de 355 servidores. Ao longo desse período, observou-se um crescimento contínuo da participação e do interesse da comunidade universitária pelas ações ofertadas, bem como o reconhecimento de sua relevância para o planejamento da aposentadoria e para a promoção do envelhecimento ativo.

¹ Conforme a Lei n.º 10.741/2003 considera-se idosas pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Em 2024, o PEA passou por um processo de reestruturação, com a revisão de seus objetivos, fundamentos, eixos temáticos e estratégias de atuação, buscando ampliar seu alcance e alinhá-lo às diretrizes da Portaria SGP/MP n.º 12/2018 e às demandas dos servidores da UFMG. Essa reestruturação visa consolidar o PEA como um programa institucional de caráter permanente, voltado à promoção da educação para aposentadoria ao longo de toda a trajetória profissional.

Nesse sentido, entende-se que é importante planejar e implementar novas ações que ampliem a preparação para a aposentadoria na universidade. Dados da Pró-reitoria de Recursos Humanos (2023) indicam que a UFMG conta com 7.165 servidores, incluindo técnicos administrativos e docentes. Trata-se de um quadro diverso e dinâmico de pessoal, que vem se renovando a cada ano com a entrada e saída de servidores. Desse modo, justifica-se a consolidação do PEA/UFMG, por meio de ações contínuas e diversificadas que atendam a todos os servidores, desde os recém-admitidos até aqueles que já se aposentaram (Portaria n.º 12/2018). Essa perspectiva está em consonância com Zanelli e Antloga (2014), que defendem que quanto mais cedo se inicia o planejamento da aposentadoria, maiores são as oportunidades de desenvolver projetos de curto, médio e longo prazos, contribuindo assim para uma melhor qualidade de vida após o término da carreira profissional.

O objetivo geral deste programa é promover a educação para a aposentadoria dos servidores da UFMG, desde o ingresso na instituição, na transição e ao longo da aposentadoria.

Os objetivos específicos são:

- proporcionar aos servidores da universidade o acesso a informações que sensibilizem e estimulem iniciativas de educação para a aposentadoria desde o início da carreira;
- incentivar atitudes positivas sobre o envelhecimento e minimizar os preconceitos etários;
- valorizar o conhecimento dos servidores mais experientes, incentivando a troca de experiências e a preservação da memória institucional;
- possibilitar reflexões sobre o impacto das escolhas pessoais e profissionais ao longo da trajetória de vida e carreira;
- oferecer informações em temas como saúde, planejamento financeiro e previdenciário, laços sociais, lazer e ocupação;
- apoiar os servidores em seu processo de desligamento institucional, favorecendo a construção de um projeto de vida baseado em um envelhecimento ativo;
- proporcionar reflexões sobre aposentadoria em grupos com faixa etária diversa, permitindo a interação intergeracional e estimulando a mudança de hábitos desde o início da carreira, visando o momento da aposentadoria.

2 Fundamentação teórica

Os seguros sociais destinados aos trabalhadores, atualmente conhecidos como aposentadoria, foram concebidos durante a Revolução Industrial, na Inglaterra e Alemanha (França; Garcia, 2020). No Brasil a aposentadoria é uma conquista relativamente recente, consolidada como direito a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 (França; Garcia, 2020). No Dicionário Mini Aurélio a aposentadoria é definida como: “1. o estado de inatividade de funcionário público ou de empresa privada após certo tempo de serviço. 2. Vencimentos ou proventos de aposentado” (Ferreira, 2010). Para França e Garcia (2020), a aposentadoria é um processo que ultrapassa os normativos legais, e representa uma fase de transição no universo do trabalho, que começa com o planejamento da saída e se estende à adaptação à ausência laboral, podendo incluir períodos de trabalho flexível, remunerado ou voluntário. Na Portaria n.º 12/2018, a aposentadoria é definida como “término do exercício profissional no serviço público que se caracteriza como direito da percepção de proventos mensais na fase pós-carreira por já ter adquirido as condições legais exigidas pelo Estado”. Na concepção deste programa, entende-se a aposentadoria como um processo que requer planejamento desde o ingresso na vida laboral, durante a trajetória profissional, na transição e ao longo da aposentadoria (Portaria n.º 12/2018).

Para os servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas federais, a aposentadoria pode ocorrer por motivos distintos: invalidez, compulsória ou voluntária. A aposentadoria por invalidez ocorre quando o servidor não possui condições de saúde para continuar suas atividades profissionais e deve ser precedida de licença para *tratamento* de saúde, com duração máxima de 24 meses (Art. 188, § 1º da Lei.º 8.112/1990). A aposentadoria compulsória acontece ao atingir a idade-limite de permanência no serviço ativo (Art. 1878 da Lei.º 8.112/1990), atualmente fixada em 75 anos (Lei Complementar n.º 152/2015). A aposentadoria voluntária se dá quando os servidores atingem determinada idade e tempo de contribuição com a previdência social (Art. 188, III, a, b, c, d da Lei.º 8.112/1990).

São diversas as representações sociais acerca da aposentadoria; para alguns, ela está associada à inutilidade, improdutividade e envelhecimento (Costa et al., 2016; Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017). Para outros, é um benefício conquistado pelos anos de trabalho, uma oportunidade de fazer novas escolhas e dedicar-se a atividades diferentes (Costa et al., 2016; Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017). É um evento significativo e pode afetar as pessoas de modo diferentes, em função de aspectos individuais, sociais e culturais, além da relação que cada um estabelece com o trabalho e outras áreas da vida (França, 2016; França; Garcia, 2020; Pazzim; Marin, 2016; Zanelli; Silva; Tordera, 2013; Zanelli; Antloga, 2014).

Como qualquer transição, a aposentadoria requer adequações nas relações sociais e familiares, no estilo de vida, entre outros (Adams; Rau, 2011; França, 2016; Leandro-França, 2014). A fase que antecede a aposentadoria é marcada por diversos medos e anseios frente às mudanças que virão e a necessidade de (re) construir projetos de vida. Os anseios mais observados são: dúvidas quanto ao momento de se aposentar, incertezas quanto aos ganhos financeiros, medos em relação ao processo de envelhecimento, medo de deixar as relações interpessoais estabelecidas no trabalho, falta de um planejamento futuro (França, 1992; França, 2016; Pazzim; Marin, 2016).

Há fatores que favorecem um processo de aposentadoria saudável, como exemplo, a manutenção de fontes de prazer além do trabalho, a existência de relacionamentos interpessoais positivos, participação em outros grupos sociais externos ao ambiente de trabalho e planejamento para aposentadoria. Considera-se fatores de risco problemas de saúde, problemas financeiros, dificuldades nas relações conjugais e/ou sociais, aposentadoria involuntária ou antecipada (Leandro-França; Murta, 2014) e a ausência de planejamento para aposentadoria (Adams; Rau, 2011; França, 1992; Leandro-França; Murta, 2014; Pazzim; Marin, 2016; Zanelli; Antloga, 2014).

No Brasil, os primeiros Programas de Preparação Aposentadoria datam do final de 1980 (França, 2016; França; Garcia, 2020; Pazzim; Marin, 2016; Zanelli; Silva; Tordera, 2013) e objetivavam auxiliar nos processos de demissão dos trabalhadores mais velhos decorrentes da fusão de organizações (França, 2016; França; Garcia, 2020). Atualmente os Programas de Preparação Aposentadoria visam oferecer aos trabalhadores informações sobre aposentadoria e subsidiar a construção de projetos de vida que envolvam o durante, a saída e o pós saída do mercado de trabalho (Adams; Rau, 2011; França et al., 2019; Pazzim; Marin, 2016; Portaria n.º 12/2018; Soares; Luna; Campos, 2020). Também promovem a discussão e reflexão sobre expectativas, metas e desejos em relação à aposentadoria, bem como dão sugestões para lidar com preocupações ou medos que possam surgir (França et al., 2019; Pazzim; Marin, 2016; Soares; Luna; Campos, 2020).

Diversos termos são utilizados para se referirem aos Programas de Preparação Aposentadoria: preparação para aposentadoria, orientação para aposentadoria e educação para a aposentadoria (Pazzim; Marin, 2016). Nesta proposta de programa, optou-se por utilizar o termo educação para a aposentadoria, considerando o sentido que o termo traz, de que a educação para aposentadoria deve ocorrer ao longo da vida e não apenas uma preparação no momento próximo à aposentadoria. Assim, compreende-se o planejamento para a aposentadoria como um processo contínuo de aprendizado e desenvolvimento, ao longo de toda a trajetória profissional, até o momento após a aposentadoria (Seidl; Leandro-França; Murta, 2014; Portaria n.º 12/2018).

Estes programas podem ser conduzidos de modo muito heterogêneos, e podem variar quanto aos objetivos, duração e temas explanados (França *et al.*, 2019; Leandro-França; Murta, 2019; Pazzim; Marin, 2016; Seidl; Leandro-França; Murta, 2014). É recomendada a realização de um diagnóstico na organização para implementação de um Programas de Preparação Aposentadoria (França, 1992; França, 2016; Zanelli; Silva; Tordera, 2013; Zanelli; Antloga, 2014; Portaria n.º 12/2018). Geralmente os temas presentes são: relações sociais e familiares, saúde, bem-estar, processo de envelhecimento, atividades de lazer durante o tempo livre, planejamento financeiro, projeto de vida pós-carreira, dentre outros (França *et al.*, 2019; Leandro-França; Murta, 2019; Portaria n.º 12/2018), significados do trabalho, significados da aposentadoria (Portaria n.º 12/2018; Zanelli; Antloga, 2014).

Dada a relevância do tema, em 1982 e 2002 a Organização das Nações Unidas (ONU) apresentou o Plano de Ação Internacional de Viena sobre o Envelhecimento, que trouxe orientações para promoção da saúde e bem-estar ao longo da vida, dentre elas a necessidade de mudança gradual da vida do trabalho para a aposentadoria (ONU, 1982,2002). No Brasil, a Política Nacional do Idoso (Lei n.º 8.842/1994), a Política Nacional de Saúde do Idoso (Portaria n.º 1.395/1999) e o Estatuto do Idoso (Lei n.º 10.741/2003) dispõem que cabe ao poder público criar e estimular a manutenção de programas de preparação dos trabalhadores para aposentadoria, no âmbito dos setores público e privado.

No que tange aos servidores públicos federais, a Portaria SRH n.º 1261/2010 reforça o potencial dos programas de preparação para aposentadoria para reduzir o sofrimento psíquico em virtude do desligamento do trabalho e evitar danos à saúde mental dos servidores (parágrafo XV, Seção I, Portaria SRH n.º 1261/2010). A Portaria Normativa n.º 3/2013 aponta que entre os temas de interesse para ações de promoção à saúde do servidor, deve-se priorizar, dentre outros, o envelhecimento ativo, a educação e preparação para a aposentadoria (Art. 11, IV da Portaria Normativa n.º 3/2013). A Portaria n.º 12/2018 estabelece as diretrizes gerais para a elaboração de programas, projetos e ações de educação para aposentadoria durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria.

Frente às exposições realizadas, entende-se que a educação para aposentadoria é fundamental, seja para auxiliar na compreensão das mudanças psicológicas e físicas envolvidos nesta transição e nesta fase do desenvolvimento, seja na preparação dos indivíduos para esse período de mudança (Adams; Rau, 2011; França, 1992; Portaria n.º 12/2018). Além disso, acredita-se que a preparação desde o início da trajetória laboral pode auxiliar os trabalhadores a estabelecerem uma relação de maior equilíbrio entre o trabalho e demais áreas da vida (Zanelli; Silva; Tordera, 2013).

Esta proposta de programa baseia-se nas diretrizes estabelecidas na Portaria n.º 12/2018, bem como na literatura sobre o tema (Costa *et al.*, 2016; França, 1992; França, 2016; França *et al.*, 2019; Soares; Luna; Campos, 2020; Zanelli; Silva; Tordera, 2013; Zanelli; Antloga, 2014).

3 Público-alvo

Servidores docentes e técnico-administrativos da UFMG ativos e aposentados.

4 Eixos temáticos

As ações do PEA estão organizadas em eixos que contemplam as principais temáticas relacionadas ao processo de Educação para Aposentadoria (Costa *et al.*, 2016; França, 1992; França, 2016; França *et al.*, 2019; Portaria n.º 12/2018; Soares; Luna; Campos, 2020; Zanelli; Silva; Tordera, 2013; Zanelli; Antloga, 2014). A classificação por eixo considerou o tema central das ações desenvolvidas e propostas.

4.1 Educação Financeira e Previdenciária

Objetivo: habilitar os servidores para realizarem um planejamento financeiro adequado às suas realidades e orientá-los para a compreensão de seus direitos e benefícios previdenciários, proporcionando segurança econômica no decorrer da vida laboral e após a aposentadoria.

Ações desenvolvidas: atualmente a educação financeira e previdenciária é um dos temas que compõem o Projeto Aposentadoria Ativa. Em 2024 também foram realizadas duas palestras com especialista em previdência complementar da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União.

Ações propostas:

- Cursos de planejamento financeiro, abordando tópicos como investimentos, controle de despesas e planejamento para a aposentadoria.
- Consultorias individuais com especialistas em finanças, por meio da parceria estabelecida com o projeto de extensão intitulado “Clínica Financeira Universitária”, coordenado pelo Professor Aureliano Angel Bressan.
- Palestras e seminários com especialistas em finanças e previdência complementar.
- Palestras e seminários com especialistas para esclarecimentos sobre legislação previdenciária e mudanças nas regras de aposentadoria.
- Incentivo à realização de cursos ofertados pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e Banco Central do Brasil.
- Criação de materiais informativos (cartilhas, vídeos, guias) sobre o tema.

4.2 Intergeracionalidade

Objetivo: combater o preconceito etário e promover a integração entre diferentes gerações, valorizando a diversidade etária, incentivando a troca de experiências e o respeito mútuo entre servidores.

Ações propostas:

- Campanhas de sensibilização para reduzir o ageísmo e fomentar o respeito entre gerações no ambiente de trabalho.
- Palestras para conscientizar sobre a importância de reconhecer e combater atitudes discriminatórias baseadas na idade, construindo um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para todas as gerações.
- Criação de materiais informativos (cartilhas, vídeos, guias) sobre o tema.

4.3 Projeto de Vida

Objetivo: possibilitar aos servidores a reflexão sobre seus objetivos pessoais e profissionais, alinhando metas de vida com sua atuação profissional para promover uma trajetória de trabalho mais equilibrada com as demais áreas da vida e facilitar o processo de transição para a aposentadoria.

Ação desenvolvida: atualmente o Projeto de Vida é um dos temas que compõem o Projeto Aposentadoria Ativa.

Ações propostas:

- Oficinas de planejamento de vida para possibilitar aos servidores a reflexão sobre seus valores, metas e desejos pessoais e profissionais, promovendo o autoconhecimento e o desenvolvimento de um plano de vida que seja alinhado às suas aspirações, habilidades e necessidades, de modo a alcançar uma trajetória de vida mais significativa, satisfatória e equilibrada.
- Criação de espaços para que aposentados possam compartilhar suas experiências, rever seus projetos de vida e buscar formas de se manterem ativos.
- Criação de materiais informativos (cartilhas, vídeos, guias) sobre o tema.

4.4 Envelhecimento e Saúde

Objetivo: incentivar práticas que promovam a saúde dos servidores ao longo da vida, de modo a proporcionar o bem-estar e um envelhecimento ativo.

Ações propostas:

- Incentivar a participação dos servidores em programas de saúde, atividades físicas e qualidade de vida já realizados pela UFMG.
- Realizar oficinas, palestras e rodas de conversa com temas relacionados à alimentação equilibrada, atividade física, ergonomia e prevenção de doenças crônicas.
- Realizar oficinas, palestras e rodas de conversa com temas relacionados à saúde mental, como autoestima, ansiedade e enfrentamento de mudanças.

5 Resultados esperados

A partir do desenvolvimento das ações propostas no PEA, espera-se que:

- os participantes adquiram maior segurança em relação à transição para a aposentadoria, com diminuição da ansiedade, do medo e da incerteza associados ao processo;
- os participantes estejam mais preparados para adotar hábitos que promovam saúde física e mental durante a aposentadoria;
- os participantes estejam melhor preparados para controlar e planejar seus recursos financeiros, garantindo uma aposentadoria mais segura e tranquila;
- os servidores de diferentes gerações estejam mais integrados, permitindo uma convivência mais harmoniosa e maior troca de experiências no ambiente de trabalho;
- os participantes identifiquem e desenvolvam novas atividades, projetos e interesses, para manterem-se ativos após a aposentadoria.

6 Monitoramento e Avaliação

Para avaliar o desenvolvimento das ações realizadas pelo PEA, pode-se utilizar estratégias como:

- autoavaliação: solicitar aos participantes que avaliem seu nível de preparo em áreas como planejamento financeiro, aspectos emocionais e novas atividades antes e depois do programa;
- escalas de satisfação: utilizar escalas de Likert (por exemplo, de 1 a 5) para avaliar a satisfação geral com o conteúdo, facilitadores e impacto percebido;
- monitorar a taxa de participação em cada atividade do programa para entender a participação e o engajamento geral de cada ação;
- encontros após a realização da ação para que os participantes possam compartilhar como estão aplicando os conhecimentos, e assim identificar desafios e sugestões de melhorias.

A forma de avaliação será definida para cada ação realizada.

7 Estimativa de Recursos e Custos

A estimativa de recursos necessários para cada ação será definida durante seu planejamento específico, considerando a disponibilidade orçamentária, as parcerias institucionais e as diretrizes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFMG.

8 Planejamento e Implementação das Ações

As ações previstas neste Programa de Educação para Aposentadoria serão planejadas e executadas de forma contínua pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH), observando as prioridades institucionais, a disponibilidade orçamentária, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e as necessidades identificadas junto aos servidores da UFMG.

O planejamento anual das atividades poderá contemplar ações de diferentes formatos, como cursos, oficinas, palestras, rodas de conversa, materiais educativos, campanhas institucionais e outras iniciativas relacionadas aos eixos temáticos do programa. A definição das ações, da periodicidade e do público-alvo será realizada pela Comissão do Programa, em articulação com os setores parceiros da Universidade.

9 Considerações Finais

O programa proposto busca promover um processo de transição planejado, consciente e humanizado para os servidores da UFMG, desde o ingresso até após a aposentadoria. Com base em eixos temáticos abrangentes, o programa oferece orientações visando que cada fase da trajetória profissional seja vivenciada com propósito e qualidade de vida.

Ao valorizar o conhecimento e a experiência dos servidores mais antigos, incentivar a troca intergeracional, diminuir preconceitos e promover o autoconhecimento, o programa contribui para uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa. Também reconhece a importância de cada indivíduo no fortalecimento da memória institucional e na construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e saudável.

Espera-se que este programa além de auxiliar na transição para a aposentadoria, incentive a construção de uma vida pós-carreira significativa e socialmente engajada.

Referências

ADAMS, Gary A; RAU, Barbara L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p. 180-192. DOI: <https://doi-org.ez27.periodicos.capes.gov.br/10.1037/a0022131>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.842, de 04 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 1.395, de 9 de dezembro de 1999**. Fundamenta a ação do setor saúde na atenção integral à população idosa e àquela em processo de envelhecimento. Brasília, DF: Ministério da Saúde. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=1&pagina=20&data=13/12/1999&captchafielid=firstAccess>. Acesso em: 9 out. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria 2.528 de 19 de outubro de 2006**. Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa SRH n.º 1261, de 5 de maio de 2010**. Institui os princípios, diretrizes e ações em saúde mental dos servidores da administração pública federal. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/7838>. Acesso em: 11 out. 2024.

Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa SRH n.º 3, de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e as entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/9279>. Acesso em: 11 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria n.º 12, de 20 de novembro de 2018**. Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/15145>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Nota Informativa n.º 5/2023 MDS/SNCF**: Envelhecimento e o direito ao cuidado. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/mds-lanca-diagnostico-sobre-envelhecimento-e-direito-ao-cuidado/Nota_Informativa_N_5.pdf. Acesso em: 7 fev. 2024.

COSTA, Amarilis Maria Muscari Riani; MICALI, Pollyanna Natalia; HUAMANÍ, Oscar Gutiérrez; COSTA, José Luiz Riani; LOPES, Ruth Gelehrter Costa. Preparação para aposentadoria. In: COSTA, José Luiz Riani; COSTA, Amarilis Maria Muscari Riani; FUZARO JUNIOR, Gilson (Orgs.). **O que vamos fazer depois do trabalho?** Reflexões sobre a preparação para aposentadoria [online]. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016. DOI: <https://doi.org/10.7476/9788579837630>.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Aposentadoria. In: FERREIRA, Marina Baird (Coord.). **Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2016. p. 56.

FRANÇA, Lucia Helena. Terceira idade: o trabalho social com idosos no SESC e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 3, p. 174-181, 1992. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/8788>. Acesso em: 17 out. 2024.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. Programas de preparação para a aposentadoria: diagnóstico e estratégias para implantação. In: MENDONÇA, Helenides; FERREIRA, Maria Cristina; NEIVA, Elaine Rabelo (org.). **Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática**. São Paulo: Vetor, 2016. p. 319-347.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; GARCIA, Thaysa Maria Ribeiro. Aposentadoria (na perspectiva psicossocial). In: SCHMIDT, Maria Luiza Gava (org.). **Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias**. São Paulo: FiloCzar, 2020. p. 46-48.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; LEITE, Soniárlei Vieira; SIMÕES, Fabrícia Prado; GARCIA, Thaysa; ATALIBA, Patrick. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. **Revista Kairós-Gerontologia**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 59-80, 2019. DOI: <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2019v22i1p59-80>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/42941>. Acesso em: 16 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Projeções e estimativas de população: você sabe o que são? **IBGE Educa Jovens**, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/22435-projecoes-e-estimativas-de-populacao-voce-sabe-o-que-sao.html>. Acesso em: 5 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. **Agência IBGE Notícias**, 27 out. 2023. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 5 nov. 2024.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. **Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria: desenvolvimento e avaliação**. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/11941>

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. Prevenção e Promoção da Saúde Mental, Políticas Públicas sobre Envelhecimento Ativo e Educação para Aposentadoria. In: SEIDL, Juliana; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. (org.). **Educação para Aposentadoria: Promoção de Saúde e Desenvolvimento na Administração Pública Federal**. CEAD/FUB, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** 2019, v.35, e35, 2019. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e35422>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/prQ77KKL3JWZDmbvqPfRg4Q/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 16 out. 2024.

MACÊDO, Luciani Soares Silva, BENDASSOLLI, Pedro F.; TORRES, Tatiana de Lucena. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade**, 29: e145010, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29145010>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/42941>. Acesso em: 16 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, Madrid 2002**. Brasília: Secretaria dos Direitos Humanos, 2003. Disponível em: http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/_manual/5.pdf. Acesso em: 10 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre envelhecimento e saúde**. Genebra: OMS, 2015. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/186468/WHO_FWC_ALC_15.01_por.pdf?sequence=6. Acesso em: 10 out. 2024.

PAZZIM, Tanise Amália; MARIN, Angela. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 91-101, junho, 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 out. 2024.

PERISSÉ, Camille; MARLI, Mônica. Caminhos para uma melhor idade. **Retratos a revista do IBGE**, n. 16, p. 19-244, 2019. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/d4581e6bc87ad8768073f974c0a1102b.pdf. Acesso em: 10 out. 2024.

SEIDL, Juliana; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. Prevenção e Promoção da Saúde Mental, Políticas Públicas sobre Envelhecimento Ativo e Educação para Aposentadoria. In: SEIDL, Juliana; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. (org.). **Educação para Aposentadoria: Promoção de Saúde e Desenvolvimento na Administração Pública Federal**. CEAD/FUB, 2014.

SOARES, Dulce Helena Penna; LUNA, Iúri Novaes; CAMPOS, Carlos Alexandre. Intervenções de carreira ao longo do ciclo vital: orientação profissional, de carreira e para a aposentadoria. In: TOLFO, Suzana da Rosa (org.). **Gestão de Pessoas e Saúde Mental: fundamentos e intervenções com base na psicologia**. São Paulo: Vetor Editora, 2020. p. 133-150.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Recursos Humanos. **Quantitativo de servidores da UFMG**. Belo Horizonte: PRORH, 2023. Disponível em: <https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2024/07/Quantitativo-de-Servidores-.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2024.

ZANELLI, José Carlos; ANTLOGA, Carla. Planejamento de Programas de Educação para Aposentadoria. In: SEIDL, Juliana; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. (org.). **Educação para Aposentadoria: Promoção de Saúde e Desenvolvimento na Administração Pública Federal**. CEAD/FUB, 2014.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TORDERA, Núria. Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. In: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana (org.). **Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia**. São Paulo: Artmed, 2013. p. 644-668.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Decade of Healthy Ageing (2021–2030)**. Genebra: WHO, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/m/item/decade-of-healthy-ageing-plan-of-action>