

## **Programa envelhecimento ativo e bem-estar: um relato de experiência de uma intervenção realizada com funcionários de uma organização habitacional**

*Active aging program, gerontological and well-being: na  
experience report of and intervention carried out with  
employees of a housing organization*

*Programa de envejecimiento activo y bienestar: relato de  
experiencia de una intervención realizada con empleados  
de una organización*

Mariana Mendes Ribeiro  
Evany Bettine de Almeida  
Beatriz Aparecida Ozello Gutierrez  
Rosa Yuka Sato Chubaci  
Egídio Dórea  
Darlene Froés da Silva  
Cilene Machado Rosito Silva  
Thaís Bento Lima da Silva

**RESUMO:** O presente artigo trata-se de um relato de experiência de um programa intitulado “Projeto Vida Ativa”, que consistia em oficinas realizadas para funcionários de uma organização. O projeto foi pautado na Política de Envelhecimento Ativo da Organização Mundial de Saúde (2005), pensando na qualidade de vida dos colaboradores idosos como dos mais jovens, que também estão em processo de envelhecimento. O objetivo é divulgar a

Ribeiro, M. M., Almeida, E. B., Gutierrez, B. A. O., Chubaci, R. Y. S., Dórea, E., Silva, D. F., Silva, C. M. R., & Lima da Furtado, M. T. S., Almeida, E. B., & Lima da Silva, T. B. (2021). Programa envelhecimento ativo e bem-estar: um relato de experiência de uma intervenção realizada com funcionários de uma organização habitacional. *Revista Kairós-Gerontologia*, 24(Especial 29, “Transdisciplinaridade: um modelo de trabalho em Gerontologia”, 343-357. ISSNprint 1516-2567.

ISSNe 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil: FACHS/NEPE/PUC-SP

experiência para que sirva de inspiração para futuras práticas. Dos participantes, 64% assinalaram como “muito” o quanto eles estavam conseguindo aplicar os conhecimentos em suas vidas, e foram unânimes em responder que mais projetos como o Vida Ativa deveriam acontecer. Como considerações, sugerimos que as organizações promovam mais programas como este, haja vista o envelhecimento da população, e que sejam elaborados indicadores para comprovar a viabilidade das ações, facilitando, assim, a continuidade e/ou aperfeiçoamento dos mesmos.

**Palavras-chave:** *Envelhecimento ativo; Mercado de trabalho; Envelhecimento; Idadismo; Organizações.*

**ABSTRACT:** *This article is an experience report of a program entitled “Projeto Vida Ativa”, which consisted of workshops held for employees of an organization. The project was guided by the Active Aging Policy of the World Health Organization (2005), thinking about the quality of life of elderly employees as well as the youngest, who are also in the process of aging. The objective is to disseminate the experience so that it can inspire future practices. Of the participants, 64% indicated as “very” how much they were managing to apply the knowledge in their lives, and were unanimous in answering that more projects like Vida Ativa should happen. As considerations, we allow organizations to promote more programs like this, in view of the aging of the population, and that indicators are developed to prove the viability of the actions, thus facilitating their continuity and / or improvement.*

**Keywords:** *Active aging; Labor market; Aging; Ageism; Organizations.*

**RESUMEN:** *Este artículo es un relato de experiencia de un programa titulado “Projeto Vida Ativa”, que consistió en talleres realizados para empleados de una organización. El proyecto estuvo guiado por la Política de Envejecimiento Activo de la Organización Mundial de la Salud (2005), pensando en la calidad de vida de los empleados mayores así como de los más jóvenes, que también están en proceso de envejecimiento. El objetivo es difundir la experiencia para que pueda inspirar prácticas futuras. De los participantes, el 64% indicó como “muy” cuánto estaban logrando aplicar el conocimiento en sus vidas, y fueron unánimes en responder que deberían ocurrir más proyectos como Vida Ativa. Como consideraciones, permitimos que las organizaciones impulsen más programas como este, ante el envejecimiento de la población, y*

*que se desarrollen indicadores para comprobar la viabilidad de las acciones, facilitando así su continuidad y / o mejora.*

**Palabras clave:** *Envejecimiento activo; Mercado de trabajo; Envejecimiento; Discriminación por edad; Organizaciones.*

## **Introdução**

De acordo com projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018, o grupo de idosos com 65 anos ou mais representavam 9,83% da população brasileira, proporção essa que irá atingir 25,49% em 2060, evidenciando a necessidade de ações para esse público que só aumenta. Cabe salientar, que de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), nos países em desenvolvimento as pessoas idosas são aquelas com 60 anos ou mais, ou seja, a proporção de idosos será maior, e também se destaca que uma sociedade, como a brasileira, organiza as fases da vida com esse caráter etário e o utiliza para a elaboração de políticas públicas, devendo, assim, ampliá-las para este público, levando em conta seu crescimento.

Em consonância com as alterações demográficas que vêm acontecendo, em 2002 a OMS elaborou a Política de Envelhecimento Ativo, como forma de contribuição para a Segunda Assembleia sobre o Envelhecimento, que aconteceu em Madrid, na Espanha. Este documento tem como objetivo aumentar a expectativa de vida saudável de todos as pessoas que estão envelhecendo por meio do fomento de políticas públicas e programas com este fim, refletindo, assim, na qualidade de vida delas e garantindo uma maior participação social, incluindo aqui o mercado de trabalho. Vale lembrar também que o envelhecimento é um processo que se inicia desde o nascimento; sendo assim, até mesmo crianças podem ser beneficiadas por programas que tenham como base o envelhecimento ativo.

É natural que toda essa mudança na demografia seja refletida no mercado de trabalho, uma vez que a idade mínima para se aposentar tem a tendência de só aumentar e pela importância que essa parte da vida tem para as pessoas, estando o trabalho muitas vezes atrelado a um propósito de vida. Mas muito ainda precisa ser discutido sobre essa questão, já que há um preconceito contra o trabalhador mais velho, devido às alterações associadas ao

envelhecimento, como o aumento da prevalência de doenças crônicas, e por haver uma crença de que eles são mais resistentes a incorporações tecnológicas (Camarano, & Fernandes, 2019).

Segundo França, *et al.* (2017), o idadismo, ou preconceito etário, leva as pessoas a criarem estereótipos e discriminar pessoas simplesmente pela idade, o que reflete na contratação de trabalhadores idosos e na permanência dos mesmos nas organizações. Os mesmos autores ressaltam que o idadismo é pouco abordado na academia e quando se discute a diversidade dentro das organizações, que possuem programas voltados para outras minorias. As empresas estão começando a enxergar os idosos aos poucos, como o programa da GOL Linhas Aéreas que teve início em 2017 e intitula-se “Experiência na bagagem”, tendo como principal objetivo a atração de talentos 50+.

Dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, que teve 11.177 idosos respondendo, traz-nos que 20,7% deles desenvolviam trabalho remunerado e 9,7% estavam vinculados a trabalhos voluntários, sendo o primeiro maior entre os homens, e o segundo maior entre as mulheres. Os que possuíam mais de três salários mínimos *per capita* também relataram uma maior participação social, bem como os que faziam uso da saúde suplementar (Sousa, Lima, Cesar, & Barros, 2019). Quanto ao âmbito do trabalho remunerado, resultado similar foi encontrado em um inquérito de saúde realizado em Campinas, município do estado de São Paulo, realizado entre 2014 e 2015, no qual 22,1% dos idosos entrevistados exerciam essa modalidade de atividade (Sousa, *et al.*, 2018).

Programas para os colaboradores de empresas, tendo como base o envelhecimento ativo podem ter vários benefícios; um deles pode ser aumentar a prevalência de trabalhadores idosos no mercado formal, aumentando a intergeracionalidade dentro das organizações, ou até mesmo preparar os que ali estão para a aposentadoria, mostrando outras dimensões de participação que existem, além de um planejamento financeiro para tal fase. O trabalho ocupa uma grande parte da vida das pessoas, e pode estar atrelado ao que as mesmas enxergam sobre si e ser determinante para o acesso a grupos sociais (Dejours, 2010, como citado em Martin, & Borges, 2017), o que ressalta a importância de discutir-se o processo da aposentadoria.

Colaboradores mais jovens podem, através destes programas, adotar hábitos de vidas mais saudáveis, possibilitando um processo de envelhecimento mais saudável e podem ter seus estereótipos sobre a velhice dirimidos, contribuindo para uma melhor convivência com seus

pares que já são idosos e para vivenciar seu processo de envelhecimento com mais facilidade e tranquilidade.

Cabe destacar que o Envelhecimento Ativo não está atrelado apenas à participação no mercado de trabalho, ou até mesmo às práticas de atividade física, mas, sim, ao aumento da expectativa de vida saudável, garantindo que a pessoa possa participar das diversas dimensões de sua vida (OMS, 2005), aqui deu ênfase ao trabalho, pois foi neste espaço que a experiência foi desenvolvida. Nesse sentido, o presente estudo objetivou compartilhar a experiência do projeto Vida Ativa, para que sirva de incentivo para se estruturarem iniciativas semelhantes em outras organizações, visando, assim, ao bem-estar dos colaboradores.

## **Métodos**

### **Tipo de estudo**

O presente artigo constitui-se em um relato de experiência sobre o Projeto Vida Ativa.

### **Projeto Vida Ativa**

O Projeto Vida Ativa foi realizado para os funcionários da Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano do Estado de São Paulo (CDHU), empresa estatal que atua como promotora de moradias populares, atendendo famílias de baixa renda, consideradas por eles aquelas com renda de um a dez salários mínimos. A empresa também atua no desenvolvimento urbano.

De acordo com um documento instrutivo construído pelo departamento de nutrição da Universidade Federal de Juiz de Fora, o relato de experiência descreve uma experiência, combinando com a interpretação teórica, com o objetivo de contribuir com a formação dos profissionais da área. Destacando-se também que o relato deve ser livre de interpretações emocionais, visando, assim, à objetividade; foi esse formato escolhido justamente com o objetivo de fomentar programas similares ao que vai ser descrito.

### **Procedimentos**

O projeto foi construído com a colaboração de docentes da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP); um médico e uma enfermeira do

Hospital Universitário da Universidade de São Paulo (HU-USP) que possuem experiência em um projeto similar para colaboradores do HU; e por duas gerontólogas, e também contou com a colaboração de estudantes monitores do curso de Gerontologia da EACH-USP. O mesmo constituiu-se em oito encontros de uma hora cada às sextas-feiras, e contava com 40 vagas para cada encontro e o único critério era ser funcionário da instituição.

Para contextualizar, o projeto que serviu de inspiração, como foi dito no parágrafo acima, intitula-se “Envelhecimento Ativo”, e é composto por profissionais de vários departamentos da USP, garantindo, assim, um atendimento multiprofissional para os colaboradores da universidade, que são o público-alvo da iniciativa. O funcionário que optar por participar passa por entrevistas de rastreamento, e realiza alguns exames, o que permite que se trace um plano de atenção para seu caso, identificando, assim, suas maiores necessidades. Importante falar que, no Projeto Vida Ativa, também foi feito um rastreamento com os funcionários inscritos, porém focado na cognição e sem o objetivo de se chegar a um diagnóstico, haja vista que os rastreios não conduzem a diagnósticos, mas, sim proporcionam uma visualização das necessidades de cuidados mais latentes e possíveis quadros de saúde, permitindo, assim, uma entrevista de aconselhamento em saúde e possíveis encaminhamentos para profissionais e/ou serviços.

No programa Envelhecimento Ativo, o funcionário é avaliado em todas as dimensões da sua vida, podendo ser beneficiado com diversos programas desde atividade física até programas de orientações financeiras. Devido ao curto tempo e por ser uma experiência nova, na CDHU não foi possível abarcar todas essas dimensões. Os encontros, frutos deste relato, apresentaram temas pertinentes à gerontologia e ao envelhecimento ativo, além de desenvolvimento de atividades. Eles aconteceram entre setembro a dezembro de 2018, na sede administrativa da CDHU, que fica situada no centro histórico da capital de São Paulo. Contou-se com aproximadamente duas turmas de 30 participantes às sextas-feiras; e a condução dos encontros ficou sob a responsabilidade de duas gerontólogas proponentes, sendo que uma delas posteriormente se tornou professora da EACH-USP. Contou também com outras duas docentes da EACH-USP que também foram proponentes. Importante comentar que a equipe de gestão de pessoas auxiliou com a organização e motivação, para que os colaboradores participassem, sendo de extrema importância para o prosseguimento do projeto. No final do projeto, os colaboradores receberam um questionário da equipe de gestão de pessoas para que pudessem

avaliar a experiência quanto à estrutura e temas apresentados. Os proponentes desse projeto receberam os resultados sem a identificação das pessoas que responderam, resguardando a anonimidade. Quando aqui forem citadas as suas falas serão usados nomes de municípios do estado de São Paulo para identificá-las.

Tabela 1. Estruturação dos encontros

Encontros	Principais temas tratados
Treino de memória	Aspectos da memória que se alteram na senescência; como mantê-la saudável; estratégias para fixar memórias; e realização de exercícios escritos.
Projetos de vida, mitos do envelhecimento e qualidade de vida	Discussão sobre projeto de vida, mitos e estereótipos associados ao envelhecimento, e qualidade de vida. Uso de dinâmicas e curta metragem para fomentar a discussão.
Alimentação e memória	Alimentação e sua associação com a memória. Exercícios para melhorar o desempenho da memória e dicas de como reduzir as queixas sobre a mesma.
Sexualidade	Discussão sobre o que é sexualidade. Influência das crenças sobre o envelhecimento na sexualidade. E realização de trabalho corporal tendo a música como facilitadora.
Estratégias compensatórias internas	Apresentação de estratégias compensatórias internas e externas para compensar os declínios da memória. Exercícios de raciocínio lógico.
Profilaxia do sono e Medicamentos e cognição	O conceito da normalidade nas áreas da saúde; alimentos e bebidas que interferem no sono; influência do ambiente e como adaptá-lo; e influência do sono para nosso humor e bem-estar. Já sobre os medicamentos foi discutido um caso de demência reversível; problematizada a questão da automedicação; e apresentado os efeitos da carga anticolinérgica de alguns medicamentos na cognição.
Treino de memória de trabalho	Exercícios para a otimização da atenção e das funções executivas no ambiente de trabalho; e reflexão sobre crenças relacionadas ao processo de memorização.
Fechamento e confraternização	Realização de atividades lúdicas.

Fonte: Tabela elaborada pelas autoras

## Resultados e discussão

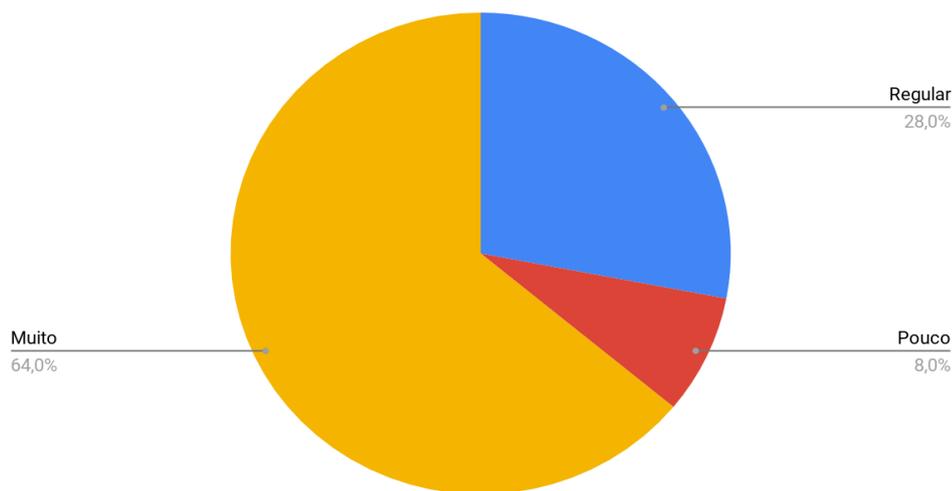
O presente estudo objetivou documentar, por meio de um relato de experiência, as ações realizadas no projeto Vida Ativa, como uma forma de incentivar e refletir, para que corporações possam multiplicar iniciativas semelhantes a um processo de educação gerontológica, visando à promoção do bem-estar biopsicossocial dos seus colaboradores e uma adesão ao processo de envelhecimento ativo.

Neste estudo, foram realizados oito encontros na sede administrativa da CDHU, que fica localizada na região central do município de São Paulo, contando com a participação voluntária de aproximadamente 60 colaboradores que aceitaram fazer parte dos encontros sobre temas gerontológicos, sendo eles divididos em duas turmas.

Para que pudesse ser feita uma avaliação do projeto, foi elaborado um formulário para que os colaboradores que participaram pudessem responder a ele. Esse formulário tinha perguntas que diziam respeito à organização dos encontros, como a duração e o local, além de perguntas quanto à aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos, e se mais programas como o Projeto Vida Ativa deveriam ser implantados. Havia também um espaço aberto para sugestões.

O formulário foi respondido por 51 participantes.

Aplicabilidade dos conhecimentos na vida dos participantes



**Gráfico 1.** Aplicabilidade dos conhecimentos na vida dos participantes

Fonte: elaborado pelas autoras

Dos respondentes, 64% assinalaram como “muito” o quanto eles estavam conseguindo aplicar o conteúdo adquirido em suas vidas, em contraposição a 8% que responderam como “pouco”. Em um programa de Educação para Aposentadoria (EPA), realizado por Martins e Borges (2017), com servidoras do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), as participantes consideram os temas trabalhados nas rodas de conversa como pertinentes, proporcionando um novo modo de enxergar o momento da aposentadoria, e que, com isso, começaram a pensar no planejamento para esta fase; experiências como essas nos mostram como esses programas podem proporcionar diferenças na qualidade de vida dos colaboradores, sendo um primeiro passo para mudanças de hábitos de vida e planejamentos para o futuro.

A aplicabilidade dos conhecimentos está ligada aos fatores determinantes comportamentais, que está ligada à adoção de hábitos de vidas mais saudáveis, lembrando que não se há idade para essa alteração, podendo o indivíduo se beneficiar das mudanças em qualquer idade (OMS, 2005):

*“O projeto trouxe informações preciosas para nossas vidas.”* (Taubaté)

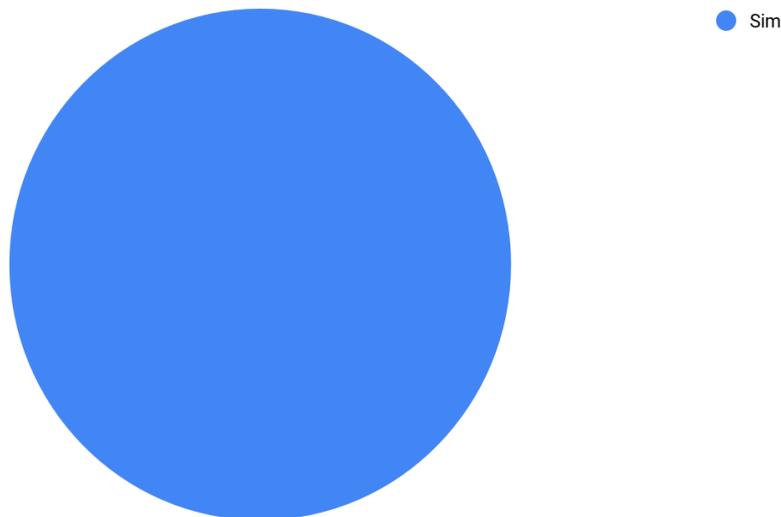
O primeiro contato que os participantes tiveram com os temas pode ter sido durante o projeto, pois sabemos que, apesar do envelhecimento populacional já ser do conhecimento de muitos, pouco se fala sobre o processo de envelhecimento e suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais; bem como não se fala da velhice, como se fosse uma fase da vida esquecida, sendo, assim, sua heterogeneidade pouco explorada. Segundo Loureiro (2019), o processo de educação não está ligado apenas ao viver e aprender; desse modo, nem todas as nossas experiências de vida constituem em um aprendizado, mas, como defende o autor, esse processo educativo pode acontecer em qualquer momento do ciclo de vida, e nada mais pertinente do que o próprio ambiente de trabalho para proporcionar esse aprendizado.

A aprendizagem ao longo da vida, podendo assumir um caráter informal como foi esta experiência que se estruturou por meio de palestras, é importante para contribuir com a solidariedade entre as gerações, o que proporciona uma resposta social frente às mudanças ocasionadas na sociedade por meio da transição demográfica e, quando tem a saúde como panorama, proporciona um maior autocuidado (ILC, 2015). As capacidades de aprendizado e mudança estão presentes no decorrer de toda a nossa vida, e devem ser estimuladas.

*“Os temas abordados foram expandidos para os familiares e instigaram mais pesquisas sobre eles.” (Piracicaba)*

A fala acima, de um(a) participante no campo com sugestões da avaliação mostra como o conhecimento pode ser expandido para a rede da pessoa, evidenciando-se, assim, a potência de atividades, mesmo que de sensibilizações, para despertar o interesse das pessoas, e sobretudo como se deve garantir a veracidade dos conteúdos apresentados, cuidado este que todas as palestrantes tiveram.

Deve-se oferecer mais projetos com o Vida Ativa?



**Gráfico 2.** Continuidade do oferecimento de projetos semelhantes

Fonte: elaborado pelas autoras

Foram unânimes ao responder (em detrimento de uma pessoa que não respondeu nem que sim e nem que não), que a CDHU deveria promover mais projetos semelhantes para seus funcionários:

*“Gostaria de que as oficinas fossem ampliadas para um maior aprendizado.”*  
(Bauru)

*“Convênios com academias, cursos do tipo Programa Qualidade de Vida são interessantes.” (Araçatuba)*

Dizeres como os acima ilustram como o projeto foi apropriado pelos participantes, e vista a sua importância, como propostas de melhorias para a continuidade foram feitas.

Promover o cuidado em saúde no ambiente de trabalho está em consonância com o que a Política de Envelhecimento Ativo pontua, que é o fato de tornar as opções saudáveis as mais fáceis. Quando uma empresa fornece uma alimentação balanceada para seu colaborador, promove práticas de atividade física, ou até promove oficinas como as aqui relatadas, ela está facilitando uma boa escolha.

O âmbito do trabalho volta a ser citado no documento intitulado “Década do Envelhecimento Saudável 2020-2030”, no qual é traçado um plano de trabalho em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs), bem como indicadores focados na pessoa idosa, para que seja possível mensurar o quanto os objetivos estão sendo atingido,s levando esse grupo em consideração (OPAS, 2020). Essa especificidade dos indicadores é importante para que se tenha uma visão realista da situação, e que problemas específicos de determinada faixa etária não sejam obscurecidos por uma falta de informações.

Para finalizar a discussão, destaca-se que há fatores determinantes para o envelhecimento ativo, que são os: econômicos; sociais; pessoais; comportamentais; ambiente físico; serviços sociais e de saúde. Todos esses fatores são perpassados pela cultura e pelo gênero, que também possuem influência nas oportunidades de participação que o indivíduo vai ter (OMS, 2005).

A questão de gênero é abordada na política, principalmente ressaltando as condições das mulheres, que, por vezes, acabam recebendo a incumbência dos cuidados de parentes, o que as acaba afastando do trabalho e gerando um empobrecimento. Isso pode impactar na qualidade do envelhecimento desta mulher e, por consequência na sua velhice, podendo ser vivida na vulnerabilidade.

Nos atendimentos individuais com os funcionários da CDHU, participantes dos projetos para a devolutiva do desempenho nos testes de rastreios, algumas mulheres relataram que cuidavam de pais idosos, o que acabava gerando estresse e sobrecarga emocional. Em seus

discursos, a falta de amparo para prestar o cuidado, seja por parte de familiares, seja por parte do Estado, também se fez presente.

Não só as respostas ao formulário, como as devolutivas nos atendimentos que foram feitos após o projeto, evidenciam que pequenas ações no ambiente de trabalho podem gerar impactos positivos.

### **Considerações finais**

Pôde-se perceber, por meio dos relatos dos colaboradores, que o programa foi bem-sucedido, pelo menos como uma primeira aproximação com os temas dos encontros, e até mesmo pelo fato de que muitos relataram que estavam incorporando o conhecimento em suas vidas.

Espera-se que mais experiências como esta sejam adotadas para embasar futuras práticas e criar uma cultura do Envelhecimento Ativo dentro das organizações, contribuindo, assim, com a qualidade de vida dos colaboradores, buscando erradicar o idadismo.

Para futuras ações como as aqui relatadas, sugere-se aplicar testes antes e após a intervenção, para poder mensurar quanti e qualitativamente os efeitos; isso seria interessante, pois munidos de dados concretos será mais fácil que haja o pleito para a implementação de mais programas, como o Projeto Vida Ativa, e a continuação dos já iniciados.

Também se sugere que as corporações e organizações, possam se preocupar com o acompanhamento da saúde e da qualidade de vida de seus profissionais, incentivando a avaliação biopsicossocial com testes simples, rápidos e de baixo custo, como uma rotina de monitoramento e prevenção de saúde, que possa fazer parte das ações de atenção à saúde do indivíduo no ambiente laborativo.

Como limitação, pode-se mencionar que o projeto foi desenvolvido em torno da questão da memória e, apesar de abarcar as várias dimensões da vida que estão ligadas com esta capacidade, indo desde o sono até a alimentação, este tema sempre esteve como o pano de fundo. Para um melhor êxito da iniciativa, outros módulos contendo outros temas que são partes integrantes de nossas vidas deveriam ser inseridos.

## Agradecimentos

Agradecemos a todos os participantes da pesquisa, às graduandas em Gerontologia da Escola de Artes, Ciências e Humanidade da Universidade de São Paulo (EACH-USP): Lara Rosa Manfredi e Jaqueline Viana. E, por fim, aos profissionais do Programa Envelhecimento Ativo, do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo.

## Referências

A GOL quer atrair (e contratar) profissionais com mais de 50 anos. Recuperado em 28 setembro, 2020, de: <https://exame.com/carreira/a-gol-quer-atrair-e-contratar-profissionais-com-mais-de-50-anos>.

Camarano, A. M., & Fernandes, D. (2018). Condições de empregabilidade do trabalhador mais velho. In: Negri, J. A. de, & Araújo, B. C., & Bacelette, R. (Orgs.). *Desafios da Nação: artigos de apoio*, v. 2. Recuperado em 28 setembro, 2020, de: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180413\\_desafios\\_da\\_nacao\\_artigos\\_vol2\\_cap21.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180413_desafios_da_nacao_artigos_vol2_cap21.pdf).

Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano (CDHU). *Quem Somos*. Recuperado em 17 maio, 2020, de: <http://cdhu.sp.gov.br/institucional/quem-somos>.

Centro Internacional da Longevidade Brasil. (2015). *Envelhecimento Ativo: um marco político em resposta à revolução da longevidade*. Centro Internacional da Longevidade Brasil, Rio de Janeiro.

França, L. H. F. P., Siqueira-Brito, A. R., & Valentini, F., & Vasques-Menezes, I., & Torres, C. V. (2017) Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.*, 20(6), 765-777. Recuperado em 28 setembro, 2020, de: [https://www.scielo.br/pdf/rbgb/v20n6/pt\\_1809-9823-rbgb-20-06-00762.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rbgb/v20n6/pt_1809-9823-rbgb-20-06-00762.pdf). DOI: 10.1590/1981-22562017020.170052.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (IBGE). (2018). *Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação*. Recuperado em 17 maio, 2020, de: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>.

Instrutivo para Elaboração de Relato de Experiência. Recuperado em 24 setembro, 2020, de: <https://www.ufjf.br/nutricaoogv/files/2016/03/Orienta%3%a7%c3%b5es-Elabora%3%a7%c3%a3o-de-Relato-de-Experi%3%ancia.pdf>.

Loureiro, A. P. F. (2019). Desafios do envelhecimento populacional: por uma educação permanente participada. *Laplage Em Revista*, 5(2), 42-49. Recuperado em 28 setembro, 2020, de: <https://www.laplageemrevista.ufscar.br/index.php/lpg/article/view/662>.

Martins, L. F., & Borges, E. S. (2017). Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações, Campo Grande, MS, 18*(3), 55-68. Recuperado em 28 setembro, 2020, de: DOI: <http://dx.doi.org/10.20435/inter.v18i3.1496>.

Organização Mundial da Saúde. (OMS). (2005). *Envelhecimento Ativo: uma Política de saúde*. Brasília, DF: Organização Pan-Americana da Saúde.

Organização Pan-Americana de Saúde. (OPAS). (2005). *Decade of Healthy Ageing 2020-2030*. Brasília, DF: Organização Pan-Americana da Saúde.

*Projeto da USP motiva funcionários a viver e envelhecer com qualidade*. Recuperado em 24 setembro, 2020, de: <https://jornal.usp.br/universidade/projeto-da-usp-motiva-funcionarios-a-viver-e-envelhecer-com-qualidade/>.

Sousa, N. F. da S., Medina, L. de P. B., Bastos, T. F., Monteiro, C. N., Lima, M. G., & Barros, M. B. de A. (2019). Desigualdades sociais na prevalência de indicadores de envelhecimento ativo na população brasileira: Pesquisa Nacional de Saúde, 2013. *Rev Bras Epidemiol, 22*(Suppl. 2), e190013. Recuperado em 28 setembro, 2020, de: <https://www.scielo.br/pdf/rbepid/v22s2/1980-5497-rbepid-22-s2-e190013-supl-2.pdf>. DOI: 10.1590/1980-549720190013.supl.2.

Sousa, N. F. da S., Lima, M. G., Cesar, C. L. G., & Barros, M. B. de A. (2018). Envelhecimento ativo: prevalência e diferenças de gênero e idade em estudo de base populacional. *Cad. Saúde Pública, 34*(11), e00173317. Recuperado em 28 setembro, 2020, de: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v34n11/1678-4464-csp-34-11-e00173317.pdf>. DOI: 10.1590/0102-311X00173317

---

**Mariana Mendes Ribeiro** - Bacharel em Gerontologia, Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP).

E-mail: [marianamr@usp.br](mailto:marianamr@usp.br)

**Evany Bettine de Almeida** – Gerontóloga, Escola de Artes, Ciências e Humanidades da USP (EACH/USP), docente da USP 60+, membro do grupo de pesquisa em Cronobiologia e doutoranda em Ciências pela mesma universidade, Coordenadora do curso de Pós-Graduação em Gerontologia da Faculdade Paulista de Serviço Social (FAPSS).

E-mail: [eva.bettine@gmail.com](mailto:eva.bettine@gmail.com)

Ribeiro, M. M., Almeida, E. B., Gutierrez, B. A. O., Chubaci, R. Y. S., Dórea, E., Silva, D. F., Silva, C. M. R., & Lima da Furtado, M. T. S., Almeida, E. B., & Lima da Silva, T. B. (2021). Programa envelhecimento ativo e bem-estar: um relato de experiência de uma intervenção realizada com funcionários de uma organização habitacional. *Revista Kairós-Gerontologia, 24*(Especial 29, "Transdisciplinaridade: um modelo de trabalho em Gerontologia", 343-357. ISSNprint 1516-2567.

**Beatriz Aparecida Ozello Gutierrez** – Doutora, Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Docente de Graduação e Pós-Graduação em Gerontologia da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo. São Paulo, São Paulo, Brasil.

E-mail: biaagutierrez@gmail.com

**Rosa Yuka Sato Chubaci** – Doutora, Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Docente de Graduação e Pós-Graduação em Gerontologia da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo. São Paulo, São Paulo, Brasil.

E-mail: rchubaci@usp.br

**Egídio Dórea** - Coordenador do Programa USP 60+, médico do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo (HU-USP) e Coordenador do Programa Envelhecimento Ativo da Universidade de São Paulo.

E-mail: egidiodr@gmail.com

**Darlene Froés da Silva** - CDHU - Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano Núcleo de Atendimento Social, Segurança e Medicina do Trabalho- NASSMT.

E-mail: dfdsilva@cdhu.sp.gov.br

**Cilene Machado Rosito Silva** - CDHU - Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano.

E-mail: cmrsilva@cdhu.sp.gov.br

**Thais Bento Lima da Silva** - Docente do Curso de Bacharelado em Gerontologia Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP). Pesquisadora do Grupo de Neurologia Cognitiva e do Comportamento, do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Coordenadora do Curso de Pós-Graduação em Gerontologia da Faculdade Paulista de Serviço Social (FAPSS).

E-mail: gerontologathais@gmail.com