

O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira*

José Carlos Zanelli¹

Departamento de Psicologia da UFSC

Resumo

Com o objetivo de analisar as articulações conceituais dos serviços prestados pelos programas de preparação para aposentadoria e, mais especificamente, dos pressupostos que têm norteado a intervenção que vem sendo desenvolvida na Universidade Federal de Santa Catarina, descrevem-se em linhas gerais os procedimentos utilizados, relatam-se interpretações registradas durante sete anos de execução do Programa e conciliam-se elementos da li-

Abstract

This article has the objective to analyze the conceptual articulations of the services rendered by the retirement planning. More specifically, it has the objective to analyze presuppositions that have guided the intervention developed at the Federal University of Santa Catarina. The procedures used in the intervention are described in general lines. Interpretations registered during seven years of execution of the Program are commented, and

* The preparatory program for retirement as an intervening process at the end of a career.
¹ Professor do Programa de PG em Psicologia e do Pós-Graduação em Administração.

teratura que permitem sustentação teórico-prática para as atividades. Interpretam-se os resultados obtidos na condução do Programa como profícuos. Evidenciam consistência nas orientações de bases sócio-cognitivas quando aplicadas para a reelaboração de percepções e atitudes envolvidas nos processos de decisão e adaptação à aposentadoria.

literary elements that support the activities are reconciled with practice. The outcome of the Program seems to be effective. Social cognitive orientations are consistent when applied to the reelaboration of perceptions and attitudes involved in the decision-making and adjustment processes to retirement.

Palavras-chave: aposentadoria, carreira, terceira idade.

Keywords: retirement, career, third age.

Introdução

O trabalho passou a representar, desde o surgimento do capitalismo manufatureiro, o modo de produzir os bens de consumo e os serviços necessários à sobrevivência. Para o trabalhador, tornou-se o meio de ganhar um salário e a base da construção de sua identidade. As transformações recentes no mundo laboral acentuaram, sobretudo, nos anos noventa, a retirada das atividades formais de trabalho de grandes contingentes de pessoas, no serviço público e na esfera privada. Preocupações com as conseqüências psicossociais do evento da aposentadoria têm norteado as atividades e reflexões aqui relatadas.

O entendimento que se tem de final de uma carreira segue um modelo de referência em que a aposentadoria é vista como encerramento de uma carreira, ou seja, parte do processo de carreira (SCHEIN, 1978). Ao mesmo evento, STUCCHI (1994) refere-se como nova etapa na carreira e BERNHOEFT (1991) como pós-carreira.

O ideal no planejamento de carreira é colocá-lo no contexto integrado do planejamento de vida. Assim, pode-se auxiliar o trabalhador durante todo o período funcional. Contudo, a prática comum nas organizações quase sempre se restringe, no máximo, “a oferecer auxílios como expressão de suporte para as transições que as pessoas enfrentam ao deixar o local de trabalho nos meses próximos ao desligamento” (ZANELLI e SILVA, 1996:14).

Requerer a aposentadoria oficial e encerrar uma carreira formal implica em escolher alternativas. Como aposentado, é inevitável pensar e decidir sobre uma segunda carreira, um trabalho autônomo, tarefas filantrópicas, práticas de lazer, cuidados com a casa e com a família, ou outras atividades. De qualquer modo, a inclusão em novos grupos sociais tem decorrências para a identidade pessoal e as necessárias adaptações a uma nova realidade psicossocial. Para DEPS (1994:5), a aposentadoria ocasiona “afastamento e redimensionamento da natureza interpessoal, bem como novas formas de ocupação do tempo, e conseqüentemente, novos comportamentos e, novas auto percepções”.

Como um momento de transição, a aposentadoria pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal, quando se descobrem potencialidades, fontes de prazer, maturidade e crescimento, ou pode constituir-se em um ciclo de desequilíbrios e infortúnios. Assumir a condição de aposentado de forma brusca, sem uma reflexão e preparação prévia, potencializa a ocorrência de problemas no reposicionamento, na estrutura social e conseqüentes implicações no plano pessoal.

A aposentadoria não pode ser considerada um simples término de carreira. Embora varie de pessoa para pessoa, a interrupção de atividades praticadas durante muitos anos em um determinado contexto, o rompimento dos vínculos e a troca dos hábitos cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social. Modificam-se o ritmo de vida e aspectos, pelo menos, do papel profissional. Como acredita SANTOS (1990), o papel profissional, que servia de máscara principal para as outras esferas da vida, também será reestabelecido. É um momento em que a pessoa defronta-se consigo mesma. O desafio é descobrir, aceitar e assumir novas atividades e novos significados para a vida.

Acredita-se que a transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada sobretudo quando se promovem situações ou vivências no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa suas atividades de trabalho. É possível preparar a pessoa para novas possibilidades de ação, que, é óbvio, não se esgotam com o fim de uma carreira. As condições de vida, entendidas como adaptação saudável, e as experiências anteriores, consignadas no repertório de cada um, podem orientar as mudanças necessárias.

De um ponto de vista ético, impõe-se às organizações a responsabilidade de promover a preparação ou reflexão sobre as mudanças que se anunciam. A realização de programas que buscam preparar os par-

ticipantes para reafirmar suas identidades visando desobstruir idéias e concepções, tendo em vista o momento iminente de ruptura com as atividades ou contexto de trabalho em que vinham sendo desenvolvidas, são imprescindíveis, na medida que levam as pessoas a alcançarem novas informações, percepções e sentimentos. Dentro desta perspectiva, os programas de preparação para a aposentadoria são programas de desenvolvimento pessoal. Além disso possuem um caráter socializador, no sentido utilizado por BERGER e LUCKMAN (1983), ou, como utiliza DEPS (1994), de socialização antecipatória. Visam operar disposições e comportamentos, por meio da reinterpretação de conceitos, valores e emoções.

O mundo atual contrasta mudanças óbvias, se comparadas com o mundo de um século atrás, quando se firmaram os direitos à aposentadoria. Hoje as pessoas, ao se aposentarem, às vezes apenas ingressaram na chamada idade madura (40 a 59 anos). Além de uma maior expectativa de vida, agora existe uma gama de atividades que podem ser feitas, jamais imaginadas em épocas passadas.

As abordagens que orientam as presentes considerações, de bases sócio-cognitivas, à semelhança das postulações de BLUSTEIN (1987) e OSIPOW (1990), estão voltadas para as habilidades e atitudes envolvidas nos processos de decisão inerentes às carreiras.

Estudos sobre os programas de preparação para aposentadoria, ou mesmo aqueles que tratam da temática mais ampla da aposentadoria, têm sido pouco frequentes na literatura, no Brasil. Contudo, o progressivo envelhecimento populacional e o número de requerimentos e efetivação da aposentadoria justificam o aprofundamento do assunto.

Programas de preparação para aposentadoria

LEITE (1993) assinalou que as transformações demográficas revelam um aumento da longevidade do brasileiro e anunciam um crescimento da população trabalhadora. Em que pesem as anunciadas transformações no mundo do trabalho (BRIDGES, 1995; ANTUNES, 1995; RIFKIN, 1996; entre outros) e as mudanças previstas pela legislação, a realidade brasileira atual é a de um amplo contingente de trabalhadores prestes a se aposentar.

SALGADO (1980) refere os Estados Unidos como os primeiros a efetuar programas de preparação para aposentadoria, na década de 50. No início, limitavam-se a prestar informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões. Com o tempo, passaram a contemplar os vá-

rios aspectos que envolvem o afastamento das atividades formais de trabalho. No Brasil, tais programas constituem uma prática ainda mais recente. Têm sido implantados e monitorados pelos órgãos de recursos humanos, via de regra, em grandes empresas.

Embora alguns segmentos da literatura voltada para a administração enfatizem cada vez mais a importância do ser humano nos processos administrativos, a realidade de muitas organizações em nosso contexto é bem diferente. Programas de preparação para aposentadoria são considerados como “um luxo”. Assim, tratado tão somente como um recurso, completa-se o ciclo e o empregado é descartado no fim da linha, às vezes, sem ao menos um aperto de mãos. Ninguém pode ficar surpreso com as conseqüências desse processo perverso.

Nem todas as pessoas planejam suas vidas, estabelecendo o que irão fazer ao se aposentarem; entretanto, a ausência de planejamento poderá representar um fator de risco. Ao preparar-se para a aposentadoria é preciso conhecer mais que as “circunstâncias concretas da nova situação e tomar consciência de como enfrentá-las” (FORTEZA, 1980:111); é preciso compreender o processo da sociedade industrial em sua lógica alienante, questionar determinados valores e propor outros para a emancipação.

A reflexão sistemática a respeito das conseqüências do ato da aposentadoria pode levar ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos que promovem a qualidade de vida (DEBETIR, 1999).

Ao termo preparação às vezes é atribuído um caráter coercitivo ou expulsivo, enquanto outras designações são aceitas mais favoravelmente. Preparação para aposentadoria, embora seja a forma mais corrente, tem recebido outras denominações – por exemplo, reflexão sobre a aposentadoria. Entretanto, a intenção sempre é a de planejar a vida que segue, buscando novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando a descoberta de potencialidades, o reconhecimento de limitações e prevenindo conflitos emergentes.

Parte-se do princípio de que o planejamento é uma alternativa apropriada para reduzir a ansiedade que é comum ocorrer, mesmo quando as pessoas têm clareza das possíveis conseqüências da aposentadoria e esboçam planos para seus futuros (FRANÇA, 1992). É claro, o planejamento pode ser feito de outros modos, mas os programas de preparação são, por princípio, estratégias privilegiadas para tal. Contudo, sabe-se que, no geral, e não apenas no Brasil, uma ínfima parcela dos trabalhadores que se aposentam, participam de programas de preparação para aposentadoria (MORAGAS, 1991).

Embora os aspectos econômicos da aposentadoria sejam muitas vezes referidos, outras preocupações estão presentes na aproximação do evento e nas perspectivas que se abrem para este período da vida do indivíduo. Questões relativas à identidade, velhice e morte; ao relacionamento familiar, conjugal, sexual, entre outras, despontam veladas ou explicitamente (ZANELLI, 1994; BRUNS e ABREU, 1997). Entre os autores que tratam dos componentes de um programa de preparação para aposentadoria, recomenda-se, além das questões financeiras e legais, que sejam trabalhados os fatores relativos à saúde, maturidade e equilíbrio pessoal, envolvimento com o trabalho, relações familiares e sociais, esporte e lazer, ou mais específicos, como a organização de pequenos negócios, dependendo dos interesses dos participantes (GABRIEL 1984; MORAGAS, 1991; ZANELLI e SILVA, 1996). Estes assuntos são debatidos, na maioria dos programas, na forma de palestras informativas, seguidas de reflexões e análises, que buscam propiciar aos aposentados, de forma gradativa, a ampliação e segurança no domínio cognitivo.

Os interesses e necessidades dos participantes e as características das organizações devem ser consideradas ao se estruturar um programa, bem como o momento e as determinantes do contexto social. Isto coloca um necessário diagnóstico (FRANÇA, 1992) ou pesquisa preliminar (ZANELLI, 1994), assim como o treinamento dos profissionais que conduzem o programa, denominados por ZANELLI e SILVA (1996) de agentes de preparação. Recomenda-se que se dê ampla divulgação da pesquisa preliminar em jornais internos e outros meios de comunicação, até mesmo externos, como forma de tornar o programa conhecido para os possíveis interessados, além de construir um clima favorável.

Ressalte-se a importância de qualificar os agentes de preparação para que compreendam, além do seu campo específico de conhecimento, conceitos como o de cultura, papel profissional, identidade, significados da aposentadoria, entre outros. Os profissionais envolvidos com a condução do programa devem saber como identificar as necessidades das pessoas que comporão o grupo de preparação ou reflexão. A adequada identificação de necessidades fornecerá elementos necessários para estruturar as atividades.

Como qualquer outro programa de desenvolvimento, deve-se atentar para as características do público alvo e conseqüentes estratégias. Para tanto, coletam-se as informações referentes ao conjunto das atividades

realizadas e demais informações relevantes da vida de cada participante. A composição de um programa deve levar em conta a suscetibilidade de fatores como a capacidade pessoal de enfrentar problemas, as possibilidades que o ambiente proporciona para o crescimento individual, o reestabelecimento da identidade pessoal, a reorganização temporal das atividades e a busca de novos objetivos para a vida (SANTOS, 1990).

É preciso que a empresa reconheça, aprove e apóie as atividades do programa de preparação para a aposentadoria. Os superiores devem igualmente fornecer condições para suprir as necessárias ausências dos pré-aposentados no período de trabalho. A equipe de profissionais que ministrará palestras será informada e integrada, de modo a manter a unidade do programa. A família do pré-aposentado deverá ser inteirada dos objetivos do programa, além da desejável participação do cônjuge. Devendo, também, incluir pessoas que já participaram do programa e que se encontram aposentadas.

As vivências grupais, desenvolvidas em estreita conexão com os temas abordados em cada encontro (ZANELLI e SILVA, 1996), possibilitam associar aos conceitos apresentados nas palestras a expressão dos sentimentos, expectativas, ansiedades e temores. FRANÇA (1992) também já postulou que um programa de preparação para aposentadoria deve conter dinâmicas de grupo que possibilitem a reflexão, pois são espaços que se reservam para a manifestação de conteúdos mais particulares.

As trocas no interior do grupo constituem-se importantes elementos que corroboram o objetivo de gerar condições para o desenvolvimento pessoal. O programa possui sobremaneira um caráter preventivo, que não deve ser comparado à terapia de grupo, visto que esta última visa atingir níveis mais profundos dos processos psicológicos (CASTILHO, 1992), enquanto que o programa estabelece uma oportunidade de reflexão, aprendizado e crescimento pessoal (BERNHOF, 1991; FRANÇA, 1992; ZANELLI e SILVA, 1996).

Por pretender mudanças de atitudes, as mudanças dos participantes do programa evoluem em um processo de tomada de consciência, assunção de valores, retomada de emoções e disposições comportamentais.

O programa de preparação para aposentadoria da UFSC

Uma pesquisa preliminar foi realizada com 37 servidores da UFSC, com idade superior a 50 anos, que tinham, intenção de solicitar a aposentadoria no período imediato de 24 meses. O procedimento de pesquisa

teve predominância qualitativa, através de entrevistas focalizadas, do tipo semi-estruturado, que permitia ao entrevistador explorar os conteúdos fornecidos pelos participantes. O roteiro foi elaborado com base em temáticas freqüentes na literatura e que trata de assuntos relacionados à aposentadoria e envelhecimento. As categorias de análise foram dirigidas inicialmente por aquelas temáticas e refeitas, conforme os conteúdos do conjunto das verbalizações. Ao final, assim se compuseram em cinco categorias: opção pela aposentadoria; comprometimento com a universidade; identidade, velhice e morte; relacionamento familiar, conjugal e sexual; planos e perspectivas (ZANELLI, 1994).

A pesquisa preliminar foi a base para o planejamento e execução do PPA/UFSC. Forneceu elementos para adequá-lo às características peculiares da organização universitária. Além disto, a pesquisa firmou um clima propício para a execução do Programa, auxiliou a divulgá-lo e tornou difundidas as atividades desencadeadas. Foi noticiada no âmbito interno da instituição e também pelos meios de comunicação externos (jornais e televisões).

Para os propósitos atuais do Programa, a realização da pesquisa preliminar tem dois objetivos principais. O primeiro é identificar as percepções dos empregados da organização, no que tange à aproximação da aposentadoria e às perspectivas que se abrem para tal período de vida. O segundo é estabelecer, em consonância com as percepções identificadas, os conteúdos do Programa.

O PPA/UFSC tem como objetivo geral aprofundar questionamentos dos aspectos biológicos, sociais, culturais, psicológicos, políticos e econômicos, que se manifestam com maior intensidade no período que antecede a aposentadoria. Atuando desta forma, procura reduzir ansiedades e dificuldades associadas a tal fase, bem como servir de facilitador na reelaboração de projetos de vida. Visa ao aprendizado na obtenção de informações e ajustes a novas circunstâncias como um processo contínuo (ZANELLI e SILVA, 1996).

Busca-se propiciar a reflexão a respeito de possíveis alternativas de ação na aposentadoria, além de facilitar a reelaboração perceptiva e afetiva de estereótipos, estigmas ou preconceitos, geralmente referidos como característicos do papel do aposentado; ressaltar a qualidade dos vínculos familiares; observar os efeitos na saúde integral dos participantes como decorrência da evolução do processo vital; rever a valorização do corpo físico e suas conexões com o bem estar emocional; mostrar a importância do esporte e do lazer como forma de sentido lúdico da vida; enfim, propor-

cionar meios para o reconhecimento de possibilidades concretas de emancipação e auto-realização em qualquer fase da vida humana.

Procura-se atingir os objetivos pela via da construção de um espaço próprio às pessoas nesta fase, para vivência e reflexão sobre as informações transmitidas. O PPA/UFSC conta com profissionais oriundos de diversos campos de conhecimento e que, ao abordarem o tema da aposentadoria, o fazem a partir de seus referenciais específicos de conhecimento, porém de forma conjugada, procurando tratar a questão em suas múltiplas facetas.

O PPA/UFSC, basicamente, é realizado em dez encontros, com a frequência de um encontro por semana. São calcados nos pressupostos do trabalho em grupo, onde o tempo de realização, atividades propostas e objetivos a alcançar são previamente fixados. Em cada encontro é apresentado ao grupo um tema específico que, após a exposição conceitual, é questionado e analisado pelos participantes. Em seguida, através de variadas estratégias de mobilização grupal, os participantes são levados a vivenciar os principais conceitos vistos na exposição dos temas. Assim, os espaços de reflexão são criados de modo a favorecer a elaboração de projetos de vida. Para tanto, tais momentos buscam ser esclarecedores, na medida que os participantes, em grupo, aprendem trocando experiências e compartilhando sentimentos referentes ao período que estão vivendo.

Os grupos são constituídos por um mínimo de oito pessoas, podendo chegar a quinze participantes. O número mínimo e máximo adotado fundamenta-se no fato de que tais limites são adequados ao estabelecimento de relações face a face, confiança e cooperação - são aspectos considerados essenciais ao crescimento qualitativo do grupo. O caráter temático do grupo se coloca através da definição antecipada de temas que se referem aos campos de conhecimento da Psicologia, Administração, Direito, Economia, Medicina, Nutrição, Antropologia, Sociologia, Educação Física e Política.

Os grupos, em cada um dos encontros, são orientados por um coordenador e um observador. O coordenador tem o papel de facilitar a expressão dos participantes em relação a cada um dos temas abordados, buscando trabalhar seus conhecimentos, percepções e atitudes. Também cabe ao coordenador, através de diversas técnicas, levar os pré-aposentados à vivência de conceitos considerados imprescindíveis ao seu atual momento de vida. Ao observador compete registrar todos os fatos considerados importantes, sejam manifestos ou velados, para que, posteriormente, ao serem discutidos, sirvam de referências para a continuidade dos encontros.

No primeiro encontro, o coordenador procura recuperar aspectos considerados importantes do PPA/UFSC. Isto é feito sempre com o auxílio de ex-participantes dos dez encontros básicos, que comparecem para dar seus depoimentos. Considera-se que o primeiro encontro tem como principal finalidade introduzir os participantes ao PPA/UFSC e definir expectativas.

A partir do segundo, logo no início do encontro, o coordenador retoma, de forma sintética, aspectos relevantes, vistos nos encontros anteriores, solicitando a colaboração dos participantes. Após o resgate, ocorre a apresentação do tema previsto para cada encontro. Depois ou durante a exposição do palestrante, os conteúdos são discutidos e as dúvidas são esclarecidas.

Em seguida à palestra, após um breve intervalo, são implementadas técnicas de dinâmica de grupo, percepção corporal e relaxamento, representação de papéis ou outras, sempre vinculadas ao tema abordado no momento anterior. As técnicas utilizadas no PPA/UFSC têm por finalidade facilitar a expressão dos sentimentos, expectativas, ansiedades e temores, de modo que se compartilhem experiências.

O Programa prevê, como sempre deve acontecer, uma estratégia de avaliação, visando compreender em que grau os objetivos foram alcançados. A verificação pode utilizar-se de diferentes procedimentos e técnicas. Incluem entrevistas individuais ou grupais, discussões em pequenos e grandes grupos, questionários e outras.

A avaliação do PPA/UFSC tem sido feita no âmbito dos principais interessados, ou seja, dos próprios participantes, dos agentes de preparação (internos e externos), do Departamento de Recursos Humanos, e, recentemente, mediante uma pesquisa que analisou a contribuição do Programa para a qualidade de vida dos servidores aposentados (DEBETIR, 1999).

Pressupostos da intervenção

Um programa de preparação para aposentadoria estabelece a base para a reelaboração de valores, atitudes e percepções. A partir daí, pretende-se que novos projetos possam surgir para cada participante. Este processo tem sido compreendido, no presente trabalho, como um contexto de socialização.

Nos próximos parágrafos discorre-se sobre alguns eixos que têm sustentado as atividades de intervenção propostas pelo PPA/UFSC, com o objetivo de facilitar a transição no processo de encerramento de uma carreira.

É através do desenvolvimento da identidade que a pessoa diferencia-se dos demais, ao mesmo tempo que se sente aceita e reconhecido. Significa, portanto, singularidade. Fundamenta-se nas representações de si e no reconhecimento das próprias características físicas, psicológicas e morais (SANTOS, 1990; MORAGAS, 1991). Para CIAMPA (1988, 1990), trata-se de um processo de construção da representação de si que considera neste processo a historicidade e o contexto social. Portanto, a inserção em um contexto, no momento do nascimento, e outras inserções, durante a vida, pressupõe determinações e representações que são repassadas para a pessoa, enquanto das elaborações subjetivas de cada um.

Na concepção de BERGER e LUCKMAN (1983), pessoas denominadas “outros significativos” transmitem papéis, valores e atitudes no processo de socialização - no qual todo membro de uma sociedade interioriza esquemas que lhe permitem comportar-se socialmente, conforme as convenções e normas ali estabelecidas. Assim, a identidade é um processo em que se apreende o mundo a partir daqueles que estão à volta e são significativos. O papel social que desempenham, as representações que são transmitidas e, em concomitância, os projetos de futuro que cada um desenvolve estabelecem a dinâmica de formação da identidade.

O papel profissional e o trabalho são fundamentais para o desenvolvimento, como marco de referência para a organização da vida pessoal e social. Proporciona a forma e a qualidade das relações interpessoais, define a estruturação do tempo dedicado ao lazer e gera meios para que se possa cumprir todos os demais papéis sociais decorrentes de uma sociedade movida pelo consumo (FORTEZA, 1980; MARTIN-BARÓ, 1985; SANTOS, 1990; UVALDO, 1995).

O êxito das organizações depende em grande parte dos grupos que as compõem (VÁZQUEZ e DÍAS DE QUIJANO, 1997). Se as organizações tendem a desejar e investir na integração de seus grupos, a contrapartida, no plano pessoal, muitas vezes, pode ser o estabelecimento de uma profunda dependência do indivíduo ao seu grupo. Isto acaba por se refletir na identidade de cada um quando, mais do que ter o sobrenome da organização, passa a ser conhecido como o “João do RH”, por exemplo.

O grau e a qualidade da dependência que se estabelece não está sujeita apenas à maturidade que a pessoa desenvolveu ao longo da vida (BÍSCARO, 1994). Muitas organizações acabam levando a pessoa a buscar um poder de posição, contraposto ao poder pessoal – aquele relativo a uma vida plena e harmônica. Por conseguinte, após uma carreira dentro

de uma organização ou de organizações que constroem dependentes, é necessário reconstruir cognições e afetos – refazer descobertas.

Em nossa sociedade, o papel profissional é um dos mais valorizados, podendo ser a principal fonte de satisfação das necessidades de reconhecimento, prestígio e poder. Tem, portanto, influencia determinante na construção das identidades pessoais, ao mesmo tempo que é fundamental para a manutenção da estrutura social. Neste contexto, a produtividade é também um valor e assim é internalizada. Portanto, se a sociedade desvaloriza os indivíduos que deixaram de ser produtivos – os inativos – o aposentado perderá, com a ausência do papel profissional, o *status* junto a seu grupo social. Implica na pressão por reestabelecer sua identidade, porque os outros já não o vêem mais do mesmo modo.

O papel profissional que a pessoa desempenha muitas vezes é o que dá significado à sua vida. A pessoa pode considerar-se mais ou menos importante dependendo de seu papel profissional e do poder e prestígio que dele advém. Entretanto, se a pessoa construiu, durante toda sua vida, outras fontes de reconhecimento e de valorização, as perdas do papel profissional e as mudanças daí decorrentes serão vividas de modo menos traumático e a pessoa encontrará mais facilmente outros meios de reestabelecer sua identidade. Convém ressaltar que o papel profissional não tem o mesmo significado para todas as pessoas. Cada uma organiza sua vida de modo diferente em relação ao trabalho, aos seus valores pessoais e sociais.

Na interpretação de COOPERMAN (1977), a passagem para a aposentadoria pode implicar em uma crise de identidade. Se nossa autoimagem profissional é tão importante, no momento da aposentadoria o reestabelecimento dos vínculos de sustentação social da identidade tornam-se cruciais. JANS (1982) postula que quanto maior for o compromisso com o trabalho, menor a previsão de sucesso na aposentadoria.

O PPA/UFSC também tem no processo de desenvolvimento grupal importante respaldo para a busca do desenvolvimento pessoal. Nesta medida, procura criar condições para que o participante encontre no grupo de preparação alternativas de amizade e referência, facilitando o afastamento do grupo de trabalho, ao mesmo tempo que aprende novas possibilidades de integração a outros convívios. O grupo de preparação permite discutir aspectos pertinentes à nova realidade, preservar a autoestima e atender às necessidades de associatividade.

A procura e manutenção de atividades e o suporte social podem contribuir para reforçar o-auto-conceito e sentimentos de valorização

pessoal (DEPS, 1994), facilitando o manejo das situações características da passagem para a aposentadoria como uma fase de transição.

O PPA/UFSC leva em consideração que em torno do significado do trabalho articulam-se processos psicológicos e sociais que configuram as situações encontradas no cotidiano (MARTIN-BARÓ, 1985). O trabalho é fundamental para a pessoa, implicando nas representações próprias da subjetividade de cada um e, para o nível sócio-cultural, como mantenedor das estruturas hegemônicas. BOSI (1995), em um estudo sobre memória e sociedade, através do relato de pessoas idosas na cidade de São Paulo, diz que o trabalho penetra profundamente no cotidiano de cada um e o insere no sistema de relações econômicas e sociais.

Se as pessoas economicamente ativas são valorizadas socialmente, isto pode levar o trabalho a figurar como um elemento exagerado na centralização do funcionamento psicológico da pessoa. A cultura ocidental valoriza o jovem, reverencia sua vitalidade e produtividade econômica e não atribui papel significativo ao aposentado (SALGADO, 1980; MORAGAS, 1991).

O trabalho que supre não apenas as necessidades de sobrevivência física do indivíduo proporciona a sensação de realização, possibilitando *status* econômico e social. É um fator central na formação do auto-conceito. Em função do significado que representam suas ocupações, as pessoas possuem expectativas diferentes em relação à aposentadoria.

Colocadas em uma situação chamada de economicamente passivas, as pessoas são discriminadas. MORAGAS (1991) lembra que, porque não contribuem para a produção e distribuição de bens ou serviços, estando ausentes das grandes decisões que regem a vida contemporânea, o sistema as considera pouco valiosas. Assim, a aposentadoria, principalmente se efetuada de modo abrupto, torna-se um momento fortemente propício a episódios amargos. Relatos de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses de aposentadoria permitem acreditar em um aumento da incidência destes fatores na transição.

A literatura tem apontado com insistência a importância dos projetos de vida para a manutenção do equilíbrio pessoal. A aposentadoria sinaliza uma nova fase na vida da pessoa, que pode ser vislumbrada como uma oportunidade de realizar projetos, desenvolver aptidões; ou, como um período de crise, um tempo de vazio e de perda de referenciais (GABRIEL, 1984; SANTOS 1990; ZANELLI, 1994).

Enfraquecimento físico geral, declínio da percepção, rebaixamento sexual, diminuição da capacidade de memória e outras ocorrências, que

embora não correspondam necessariamente à realidade, mantêm-se como estereótipos da velhice. Como tais, associam-se à aposentadoria e, por decorrência, podem induzir nos pré-aposentados prenúncios de sentimentos de menos valia. GABRIEL (1984) reconhece que a aposentadoria pode ser percebida como antecipação da velhice, independente da idade cronológica da pessoa. Outros fatores contribuem para uma percepção negativa da situação, como as reduzidas oportunidades no mercado de trabalho (NERI, 1993). Do ponto de vista psicológico, a velhice é um estado de espírito que pode ser evitado ou postergado pelas atividades significativas e pelo lazer (NERI, 1993; GUIDI e MOREIRA, 1994; SHEPHARD, 1994; VERAS, 1995).

Portanto, em tese, informar e clarificar as influências pelas quais a pessoa passa ou passará tem implicações decisivas na adequação e ajuste individual. Tem-se o dever de facilitar a concepção de atividades alternativas ou, mais apropriadamente, repensar projetos de vida.

Aprendizagens e interpretações

De uma maneira geral, os moldes em que o PPA/UFSC foi estabelecido permanecem porque têm sido bem aceitos pelos participantes e adequados à Universidade. As variações têm acontecido quanto aos conteúdos das palestras informativas e aos tipos de vivências utilizadas, sempre procurando adequar-se às características dos grupos. Ou seja, a estrutura do Programa não mudou.

Outra variação diz respeito ao público alvo. Foram realizados sete grupos dirigidos somente aos servidores da UFSC até o primeiro semestre de 1996. Desde então, abriu-se para outras instituições do serviço público e federal. O Programa teve que se adequar a uma clientela mais heterogênea; contudo, esta inclusão trouxe novos elementos de trocas interacionais.

Os doze grupos de participantes, que compareceram aos dez encontros semanais, a cada semestre, desde o início de 1993, perfazem hoje um total de 127 pré-aposentados que passaram pelo PPA/UFSC. Todos responderam a uma avaliação de reação (HAMBLIN, 1978), no encontro de encerramento. O Departamento de Recursos Humanos também utiliza um formulário, voltado para a metodologia, a fim de avaliar o Programa.

Recentemente, uma dissertação de mestrado preocupou-se em analisar a contribuição do Programa para a qualidade de vida dos servidores aposentados (DEBETIR, 1999). Além disto, os agentes de preparação vêm registrando depoimentos verbais e observações que subsidiam

a condução das atividades. Com base neste conjunto de informações, foram possíveis algumas aprendizagens e interpretações.

Reafirma-se o que já foi mencionado em ZANELLI e SILVA (1996:31):

...muitas pessoas, ao aproximar o momento de efetivar a aposentadoria, têm pouca clareza de suas implicações. Agem até de maneira pueril, revelando, além da falta de esclarecimentos, nítidas resistências e ocultações para si mesmo. Outras exageram os sonhos e as idealizações, como próximas a um toque mágico. Ainda outras, prenunciam claros temores e inquietações, muitas vezes também ultrapassando o real.

No padrão das pessoas que se mostram com bom nível decisório observam-se fatores interligados de exploração de possibilidades para a fase do pós carreira, o desenvolvimento de relativa segurança na tomada de decisões e certa constância de planejamento em suas vidas. Suas atitudes evidenciam composições cognitivas de estratégias racionais e deliberadas, enquanto o contexto interacional apresenta-se favorável à reintegração e redefinições. Por outro lado, os indecisos têm dificuldades na busca de alternativas ou perspectivas de futuro relevantes, bem como de práticas antecipatórias de planejamento pessoal.

Frente ao prenúncio da aposentadoria, as reações são diversas. São comuns expressões de alívio, ao mesmo tempo mescladas de apreensões e sentimentos de perdas. Neste processo, a pessoa resulta de algum modo solitária e sente-se responsável pelo próprio sucesso ou fracasso. Transparecem sentimentos que oscilam entre o prêmio e o castigo, muitas vezes sem que se saiba bem as razões.

Constata-se que o momento da aposentadoria tem, no geral, notável relevância para os sentimentos e valores. Surgem temores ligados ao sentimento de inutilidade, de isolamento, de dificuldades financeiras e de desatualização. Trata-se de um processo subjetivo que claramente envolve crenças e emoções, a partir da percepção de mundo de cada um.

O fator interacional, na família e no grupo de pares, exerce marcada influência nas percepções e atitudes dos pré-aposentados observados. Sabe-se que a percepção é um processo cognitivo de codificação pelo qual captam-se estímulos e interpretam-se seus significados ou sentidos. A inserção grupal é crucial neste processo. A percepção se dá na aplicação de categorias cognitivas permeadas pelos valores da interação humana.

As relações sociais como uma seqüência de interações (MOSER, 1994), conclui-se, auxiliam na adaptação à aposentadoria. Pouca

interatividade parece estar ligada a menores chances de sucesso. Os relacionamentos com amigos e o clima familiar receptivo ao aposentado são fatores favoráveis à reintegração. A presença dos outros reassume importância, em particular aqueles que são mais significativos.

A aposentadoria deve ser interpretada como um processo, um conjunto de adaptações ao longo do tempo, mais do que como um evento. SCHAIE (1996) fala em fases, ressaltando que não há uma seqüência invariável, cronologias e durações fixas, indistintamente. A pré-aposentadoria é, indiscutivelmente, um momento propício para a reflexão e análise de questões pertinentes à própria identidade, às expectativas e prioridades para o futuro.

As técnicas utilizadas no PPA/UFSC, como aparentam, principalmente por seu caráter grupal e por estabelecerem condições de compartilhamento, têm sido efetivas em ensinar aos participantes como lidar com as ansiedades características do período da pré-aposentadoria. Isto parece possível pela manifestação dos sentimentos positivos e negativos, pelo apoio recebido, pela expressão das opiniões em um ambiente permissivo, pelas relações gratificantes que se formam e pelas possibilidades que se colocam para maior confiança e controle da própria vida.

As verbalizações dos participantes repetem-se nas afirmações de que os conteúdos do Programa são eficazes para auxiliar a decidir qual o melhor momento de se aposentar. Na maioria, relatam o afastamento de indecisões e a opção definitiva pela aposentadoria. Alguns decidem postergar o momento, mas geralmente fixam prazos. Em qualquer caso, demonstram consciência dos projetos futuros, com tempos definidos.

Os projetos de futuro manifestam-se com forte propensão às atividades de lazer. Entre elas, as mais apontadas são as intenções de viagens, para ambos os sexos. Em detalhe, as mulheres explicitam, mais que os homens, o desejo de viajar acompanhadas.

SCHAIE (1996) relata, para a realidade norte-americana, uma expectativa favorável das esposas quanto ao maior tempo livre de seus maridos. Entre os participantes do PPA/UFSC as mulheres têm revelado preocupação com este assunto, pelas interferências indesejáveis que os homens podem passar a exercer nas atividades domésticas. De qualquer modo, a união conjugal depende de que cada um respeite as atividades, locais e horários do lazer ou outras atividades do parceiro.

Assume importância a administração do próprio tempo. As atividades ocupacionais dentro ou fora de casa são fundamentais e devem ser

ênfáticas no Programa, sempre em busca de participação e de independência (FRANÇA, 1992). Confirma-se que os pré-aposentados que estão habituados a preencher seu tempo livre desenvolvendo atividades não laborais encontram maior facilidade na transição para reestruturar seu tempo livre e suas relações sociais (GABRIEL, 1984; SANTOS, 1990).

FERICGLA (1992) faz alusão a autores que utilizam a idéia de neurose do domingo, atribuída ao psicanalista FERENCZI, para referir-se ao “longo domingo”, que pode ser a aposentadoria; ou seja, um período que se arrasta e se caracteriza pela depressão e angústia de não saber o que fazer.

Ressalte-se que as intenções de viagens, muitas vezes, aparecem vinculadas às preocupações financeiras. As preocupações financeiras entre os participantes do PPA/UFSC estão sempre presentes, mas não parecem tão intensas quanto muitos poderiam supor. Considere-se que o Programa tem atendido pessoas de procedências socioeconômicas variadas. Isto vai ao encontro das conclusões de FERICGLA (1992), embora em outro contexto. Segundo suas observações de campo, o nível econômico desponta como sexto fator de importância em um rol de oito itens.

No geral, as atitudes pretendidas pelo Programa dissociam a aposentadoria da idéia de velhice e crise. Tanto a juventude como o envelhecimento têm sabores e dissabores. No encerramento, os participantes revelam entusiasmo com as perspectivas que se abrem. Distinguem as vantagens da nova etapa e reconhecem que encontrar satisfação pessoal é um processo de novas aprendizagens, que por si só é gratificante. Envelhecer tem o significado, portanto, de busca de realização contínua, madura e serena.

A aposentadoria passa a ser percebida como um período de crise caso não conte com um preparo adequado. É redefinida como um período de transição, em que a responsabilidade de cada um está em identificar suas necessidades e aprender os caminhos das resoluções.

A decisão e expectativas otimistas quanto ao futuro estão mais fortemente manifestas em pessoas que estão se aposentando voluntariamente. Ou seja, quando o ato da aposentadoria é de algum modo imposto ou coercitivo, com maior evidência associam-se as inseguranças, hesitações e incertezas.

Resumem-se aqui, é claro, as observações e registros que têm sido mais comuns. Como a aproximação da nova etapa depende da experiência e das formações psicológicas que se acumularam, predisposições conflitivas anteriores podem emergir e requerer um acompanhamento individual aprofundado, como já foi aludido em trabalho anterior (ZANELLI e SILVA, 1996).

Referências bibliográficas

- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo : Cortez, 1995.
- BERGER, P. L.; LUCKMAN, T. *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis : Vozes, 1983.
- BERNHOFER, R. *Trabalhar e desfrutar: equilíbrio entre vida pessoal e profissional*. São Paulo : Nobel, 1991.
- BÍSCARO, W. *Maturidade e poder pessoal: caminhos do autodesenvolvimento*. São Paulo : Brasiliense, 1994.
- BLUSTEIN, D. L. Social cognitive orientations and career development: a theoretical and empirical analysis. *Journal of Vocational Behavior*, n. 31, p. 63-80, 1987.
- BOSI, E. *Memória e sociedade: lembranças de velhos*. São Paulo : Companhia das Letras, 1995.
- BRIDGES, W. *Um Mundo sem empregos: os desafios da sociedade pós-industrial*. São Paulo : Makron Books, 1995.
- BRUNS, M. A. T.; ABREU, A. S. O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABOP*, v. 1, n. 1, p. 5-33, 1997.
- CASTILHO, A. *Liderando grupos: um enfoque gerencial*. Rio de Janeiro : Qualitymark, 1992.
- CIAMPA, A. C. Identidade. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Org.). *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo : Brasiliense, 1988.
- _____. *A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de psicologia social*. São Paulo : Brasiliense, 1990.
- COOPERMAN, E. M. Retirement prepare now. *CMA Journal*, n. 117, p. 421-422, 1977.
- DEBETIR, E. *Preparação para aposentadoria e qualidade de vida*. Dissertação de Mestrado em Administração. Florianópolis : UFSC, 1999.
- DEPS, V. L. *A transição à aposentadoria, na percepção de professores recém-aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo*. Tese de Doutorado em Educação. Campinas : Universidade Estadual de Campinas, 1994.
- FERICGLA, J. M. *Envejecer: una antropología de la ancianidad*. Barcelona : Anthropos, 1992.
- FORTEZA, J. A. La preparación para el retiro. *Anales de psicología*, p. 101-113, 1980.
- FRANÇA, L. H. Terceira idade: o trabalho social com idosos no SESC e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. *Revista de Administração Pública*, v. 26. n. 3, p. 174-181, 1992.
- GABRIEL, J. R. *Saúde mental e aposentadoria*. Dissertação Mestrado em Psicologia Clínica. São Bernardo do Campo : Instituto Metodista de Ensino Superior, 1984.

- GUIDI, M. L. M.; MOREIRA, M. R. L. P. *Rejuvenecer a velhice: novas dimensões da vida*. Brasília : Universidade de Brasília, 1994.
- HAMBLIN, A. C. *Avaliação e controle de treinamento*. São Paulo : McGraw-Hill do Brasil, 1978.
- JANS, N. A. The nature and measurement of work involvement. *Journal of Occupational Psychology*, n. 55, p. 57-62, 1982.
- LEITE, C. B. *O século da aposentadoria*. São Paulo : LTr, 1993.
- MARTIN-BARÓ, I. *Acción e ideología: psicología social desde centroamérica*. San Salvador : UCA, 1983.
- MORAGAS, R. M. *Gerontología social: envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona : Herder, 1991.
- MOSER, G. *Les relations interpersonnelles*. Paris : Presses Universitaires de France, 1994.
- NERI, A. L. *Qualidade de vida e idade madura*. São Paulo : Papyrus, 1993.
- OSIPOW, S. H. Convergence in theories of career choice and development: review and prospect. *Journal of Vocational Behavior*, n. 36, p. 122-131, 1990.
- RIFKIN, J. *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Buenos Aires : Paidós, 1996.
- SALGADO, M. A. *Velhice, uma nova questão social*. São Paulo : SESC, 1980.
- SANTOS, M. F. S. *Identidade e aposentadoria*. São Paulo : EPU, 1990.
- SCHAIE, K. W. *Adult development and aging*. New York : HarperCollins, 1996.
- SCHEIN, E. H. *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading : Addison-Wesley, 1978.
- SHEPHARD, R. J. Custos y beneficios de una sociedad deportiva activa v/s una sociedad sedentaria. *Resúmenes - 3º Simposio Internacional de Actualización en Ciencias Aplicadas al Deporte*. Rosario, 1994.
- STUCCHI, D. *Os programas de preparação a aposentadoria e o remapeamento do curso de vida do trabalhador*. Dissertação de Mestrado. Campinas : Universidade Estadual de Campinas, 1994.
- UVALDO, M. C. Relação homem trabalho. In: BOCK, A M. (Org.). *A escolha profissional em questão*. São Paulo : Casa do Psicólogo, 1995.
- VÁZQUEZ, M. S.; DÍAS DE QUIJANO, S. Los grupos en las organizaciones. In: GONZÁLEZ, P. (Coord.). *Psicología de los grupos: teoría e aplicación*. Madrid : Editorial Síntesis, 1997.
- VERAS, R. *Terceira idade: um envelhecimento digno para o cidadão do futuro*. Rio de Janeiro : Relume/Dumará, 1995.
- ZANELLI, J. C. Aposentadoria: percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. *XVIII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, Anais*. Curitiba, 1994.
- _____ e SILVA, N. *Programa de preparação para aposentadoria*. Florianópolis : Insular, 1996.