

REFORMA: O TEMPO DE ESPERA PARA A MORTE?!



JOANA CRISTINA NOVAIS CARNEIRO PINTO
UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

“A única razão que o deve levar a reformar-se é ter alguma coisa que ambicione fazer e que prefira ao que presentemente faz.”

George Burns (1896-1996)

O papel profissional

No dia-a-dia, utilizam-se os conceitos de trabalho, emprego, profissão e carreira como se fossem sinónimos, quando na realidade são bastante distintos. O trabalho diz respeito ao conjunto de tarefas remuneradas e não-remuneradas (trabalho voluntário, ocupação) que a pessoa desempenha a cada dia, nos diferentes contextos e palcos de vida em que se move.

O emprego, por sua vez, envolve o trabalho que se desenvolve geralmente por conta de outrem, com quem se tem um vínculo formal, e que garante um salário e alguma estabilidade, em troca de energia, empenho, dedicação, produtividade e competitividade. Incluem-se também nesta definição as situações de autoemprego. A profissão é o conjunto de actividades semelhantes que se desempenha em diferentes instituições de trabalho, e que inserem a pessoa dentro de um grupo profissional, acerca do qual a sociedade tem determinadas expectativas. O exercício de uma profissão exige cada vez mais a capacidade da pessoa se metamorfosear (isto é, de ser mais versátil, flexível, dinâmica, e adaptável) para lidar com um mundo em constante mudança.

Finalmente, a carreira engloba tudo o que acontece ao longo do ciclo de vida (desde a infância até à velhice), especificamente a importância, tempo, energia, e esforço, atribuídos aos diferentes papéis de vida (e.g., familiar, académico,

¹ **NOTA BIOGRÁFICA:** Joana Carneiro Pinto, Professora Auxiliar Convidada da FCH. Licenciou-se e doutorou-se em Psicologia, especialização Psicologia Vocacional, com a tese "Gestão Pessoal da Carreira: estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolseiros de investigação", respeitante a um tema que se encontra na transição entre a psicologia vocacional e a psicologia social e das organizações. Lecciona UC's, entre outras, de desenvolvimento de competências académicas e profissionais, metodologias de investigação científica, psicométrica, avaliação psicológica e psicologia da aprendizagem. Exerceu funções docentes também na Universidade do Minho, e do ISLA. Tem experiência de trabalho no âmbito da avaliação e intervenção com crianças, adolescentes, jovens adultos e adultos, em dois centros de psicologia aplicada. Investigadora em projectos de investigação relacionados com o bem-estar e os projectos de vida, a avaliação de necessidades e da eficácia das intervenções psicológicas em contextos institucionais e as metodologias de investigação científica.

profissional, social, lazer, doméstico, cidadania), e onde obviamente se inclui o papel profissional.

O papel profissional preenche um conjunto diversificado de funções na vida humana. Por um lado, confere um sentido de identidade (Barros de Oliveira, 2008). É bastante comum que a maioria das pessoas se apresente explicitando a sua profissão e/ou contexto de trabalho, como se o facto de estarem inseridas numa determinada categoria profissional (isto é, serem advogadas, jornalistas, padeiras, ou farmacêuticas), permitisse à sociedade gerir expectativas em relação às suas características, comportamentos, atitudes, crenças e valores. Por outro lado, favorece um sentido de utilidade e de significado na vida (Ferreira, 2008). O facto de a pessoa fazer parte da população activa permite-lhe ter um sentimento de criação de valor para a sociedade, associados à satisfação das suas necessidades de autorrealização, poder, prestígio, dinheiro, e afiliação (Sousa, 2006). A adicionar a isto, a vida profissional confere ainda um sentido de estruturação relacional e de organização da vida diária (Neto, 2010), ocupando cerca de metade do tempo que a pessoa está em vigília, e servindo de ponto de partida para a organização de todas as restantes atividades/tarefas/trabalhos.

Considerando a pertinência que a vida profissional ocupa na nossa carreira/vida, compreende-se a dificuldade que muitas pessoas têm em vivenciar o período de transição de uma vida profissional produtiva para uma situação de reforma. A literatura tem referido que esta transição é, em cerca de dois terços dos casos, antecipada como uma mudança negativa, marcada pela insatisfação e desprazer (Fortaleza & Prieto, 1994), e em que a pessoa abdica não só de um conjunto de oportunidades de sucesso e desenvolvimento mas, em última instância, de uma parte de si.

O idoso em contexto de trabalho

Os trabalhadores com mais idade (considerados habitualmente entre os 50 e os 65 anos) são geralmente percebidos dentro das organizações como tendo um conjunto de défices, ao nível da adaptabilidade e versatilidade face à mudança, aprendizagem de novos conhecimentos e competências (particularmente no que respeita as novas tecnologias), motivação e entusiasmo, flexibilidade, trabalho sob pressão, produtividade, eficácia no desempenho, criatividade e inovação, entre outros (Arnold, 1997; Beehr & Bowling, 2002; Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010; Heidjen, Lange, Demerouti, & Heidje, 2009; Keene, 2006; Peterson & Murphy, 2010). Estas ideias, que na realidade não passam de estereótipos sem qualquer comprovação científica (Kluge & Krings, 2008; Scidurlo, 2006), têm tido um efeito nefasto na forma como as organizações lidam com os seus trabalhadores de mais idade.

Esta situação discriminatória é uma barreira para o envelhecimento activo, estando a traduzir-se num completo desinvestimento no desenvolvimento de

estratégias e oportunidades direccionadas para este grupo específico (Peterson & Murphy, 2010; Van Dalen *et al.*, 2009). A ideia de que este grupo de trabalhadores representa mais encargos do que benefícios para a organização, é ainda justificada pelos elevados salários que estão geralmente associados às pessoas em final de carreira, e que as organizações facilmente resolvem a partir da contratação de jovens recém-licenciados, que se apresentam como mão-de-obra mais barata (Greenhaus *et al.*, 2010).

É um facto adquirido que algumas capacidades físicas tais como, a visão e a audição se encontram diminuídas nestes trabalhadores; e, muitas vezes, a saúde física (e.g., aparecimento de cancro) e/ou mental (e.g., depressão), assim como novos encargos familiares (e.g., tomar conta dos netos, tomar conta de um cônjuge doente) podem, eventualmente, interferir com o trabalho desenvolvido por estes trabalhadores com mais idade. No entanto, é importante salientar que as mudanças cognitivas que se registam durante este período de vida não são assim tão significativas que justifiquem os estereótipos anteriormente indicados.

A título de exemplo, salientam-se os estudos em que se verificou que as capacidades verbais, de leitura, e de escrita, a capacidade de processamento de informação, a capacidade de memorização de informação, e a criatividade, se mantêm, na maior parte das vezes inalteradas (Greenhaus *et al.*, 2010; Keene, 2006; Radvansky, Zwaan, Curiel & Copeland, 2001), existindo diferenças de carácter qualitativo em relação a pessoas mais novas, que seriam facilmente ultrapassadas mediante situações de estimulação sensorial, intelectual, cognitiva e técnica (Arnold, 1997; Lange, Yperen, Heijden, & Bal, 2010; Schaie, 2000).

Além disso, cada vez mais os estudos demonstram que estes trabalhadores mais idosos apresentam níveis mais elevados de dedicação, comprometimento, experiência, responsabilidade, lealdade, e atitudes sérias face ao trabalho, e níveis menores de absentismo (Peterson & Spikes, 2005; Van Dalen *et al.*, 2009).

A reforma no ciclo de vida

A reforma é um processo multifacetado, que geralmente ocorre após muitos anos de dedicação à vida profissional (40, 50 ou 60 anos), seja no contexto de uma ou de várias organizações (Greenhaus *et al.*, 2010). Em alguns casos, ocorre mais precocemente no ciclo de vida (pré-reforma), associada a situações inesperadas de doença ou de insatisfação com o trabalho (Beehr & Bowling, 2002; Collins, 2006). A transição para a reforma pode ocorrer sustentada num conjunto de factores individuais, profissionais e organizacionais (Wang, Adams, Beehr, & Shultz, 2009), por iniciativa do trabalhador e/ou da organização, que decidem a cessação da relação contratual que os uniu até então, assegurando que um conjunto de benefícios (e.g., económicos) serão mantidos no período de reforma.

Este termo da relação profissional pode ocorrer de forma antecipada ou de forma mais inesperada. Em qualquer um dos casos, os sentidos de identidade,

utilidade/significado, e organização/estrutura associados ao papel profissional são, muitas vezes, questionados aquando da transição e adaptação à reforma.

Na literatura vocacional, considera-se que a carreira se desenha, constrói, desenvolve, e gere ao longo de toda a vida, numa sequência de fases, caracterizadas por um conjunto de etapas, e respetivas tarefas. Apesar de hoje em dia se pensar que estes modelos desenvolvimentistas assentam, erradamente, nos pressupostos da uniformidade e previsibilidade das carreiras, eles permitem ter um enquadramento para a compreensão das experiências e vivências associadas a cada fase de vida (Feldman, 2006; Greenhaus *et al.*, 2010), e sustentar desse modo o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão pessoal e organizacional de carreira.

No caso particular do desenvolvimento vocacional dos idosos, as abordagens ao desenvolvimento da vida de Erikson (1963), e de Levinson e colaboradores (1978), apontam para um período que ocorre por volta dos 60-65 anos, e no qual as pessoas entram e vivenciam em pleno a sua maturidade tardia, tendo como principal tarefa aceitar o significado e limitações da sua vida (vs. entrar numa situação de desespero).

No que respeita o modelo normativo de desenvolvimento vocacional de Super (1980), as pessoas a partir dos 65 anos inserem-se na fase intitulada por “Declínio”. Esta fase encontra-se organizada em três etapas - Desaceleração, Preparação para a Reforma, e Reforma, - ao longo das quais existe uma maior preocupação com a preparação para a transição em si e para a sua vivência, nomeadamente no que respeita à redução da importância do papel profissional (Duarte, 1998), e uma nova configuração dos restantes papéis de vida (Super, Thompson & Lindeman, 1988), tais como, o familiar, social, de lazer, e de cidadania, tendo em vista a manutenção de um projecto de vida saudável e satisfatório (Arnold, 1997).

Mais recentemente, Greenhaus e colaboradores (2010) apresentaram um modelo de desenvolvimento de carreira, organizado em quatro estádios distintos. O último estádio, intitulado de “carreira tardia”, abrange o grupo de pessoas a partir dos 55 anos de idade. De acordo com os autores, as principais tarefas nesta etapa são, por um lado, manter níveis de dignidade, valor próprio, autoestima e produtividade adequados nos anos finais de contribuição para a organização; e, por outro, realizar uma preparação eficaz para a reforma, de modo a que o desinvestimento no papel profissional não seja tão devastador, e que os anos subsequentes sejam significativos.

Como se verifica, os diferentes autores alertam para o facto de esta ser uma etapa mais ou menos previsível do ciclo de vida, que está sujeita a interpretações singulares por cada pessoa (Bueno, Vega & Buz, 2004; Simões, 2006), e que à semelhança de outras etapas prévias, existe a necessidade de ser programada. Importa esclarecer que o planeamento e vivência de uma situação satisfatória de

reforma dependem de um determinismo recíproco entre os níveis micro (a pessoa), meso (o ambiente de trabalho), e macro (as circunstâncias mais situacionais, económicas, sociais).

A intervenção vocacional na reforma

Actualmente existem intervenções que visam apoiar as pessoas com diferentes necessidades, características, e backgrounds, nos diversos momentos do ciclo de vida. No entanto, as intervenções mais comuns direccionam-se para as crianças, os jovens, e os jovens adultos (Marchand, 2005), em momentos de transição e adaptação entre ciclos de escolaridade, entre empregos, entre períodos de escolaridade-emprego-escolaridade, ou mesmo de emprego-desemprego-emprego. Esta situação significa que as intervenções sistematizadas ao nível da reforma são ainda incomuns, contrariando o princípio básico de que a intervenção na carreira pode (e deve) ocorrer em qualquer fase do ciclo de vida (Schultz & Wang, 2008; Wang, Adams, Beehr, & Shultz, 2009).

No caso particular da transição para a reforma, esta etapa de vida pode ser experienciada como uma oportunidade ou uma ameaça (Ferreira, 2008) em função de vários factores. De um modo geral, as pessoas que a preparam antecipadamente e a realizam de forma voluntária, por motivos que excluem situações de doença ou insatisfação, que preveem de forma realista as consequências associadas à sua vivência (e.g., um plano de pensão adequado, maior dedicação a outros interesses e actividades), e que têm um forte sentido de autoeficácia (que não depende da vida profissional), têm uma maior probabilidade de vivenciar de forma positiva esta transição (Barros de Oliveira, 2008; Fernandes, 2008; Sousa, 2006).

A saída do mercado de trabalho leva à necessidade de a pessoa se repensar (Pereira, 2004), quer a si própria, quer na relação com os restantes papéis e contextos de vida. Alguns autores que trabalham no domínio da psicologia vocacional (e.g., Arnold, 1994; Greenhaus *et al.*, 2010) têm salientado que as intervenções ao nível da gestão de carreira podem ser bastante úteis para promover um sentido de *empowerment* no trabalhador idoso, dotando-o de um conjunto de ferramentas (estratégias e actividades, comportamentos e competências) que o tornem mais apto a gerir eficazmente a sua carreira no período de transição, adaptação e vivência plena de uma situação de reforma. Tal situação implica apoiar a pessoa na exploração de si própria e do mundo, na definição de objectivos, na implementação de planos de acção, e na monitorização e avaliação dos níveis de sucesso face à tomada de decisão e resolução de problemas no âmbito da sua carreira (Pinto, 2010).

Além disso, estas intervenções visam ainda promover uma visão positiva e realista acerca do futuro, mesmo quando a sociedade parece ter enraizada a crença de que a reforma é um período de grande aborrecimento, isolamento e solidão (Quaresma, 2008), enquanto se espera pela morte (Tomás, 2001).

Assim, os diversos autores que trabalham nesta área (e.g., Beehr, & Bowling, 2002; Collins, 2006; Feldman, 2006; Hutchens, 2006; LaRock, 2000; Scidurlo, 2006; Siegel & Rives, 1980) salientam a importância das intervenções de cariz preventivo e promocional, tendo em vista um apoio precoce à transição, assim como recomendam a sua continuação durante o período de vivência da reforma. Os programas de gestão de carreira neste âmbito deverão ter como objectivo primordial suavizar a transição entre o emprego a tempo-inteiro e a reforma a tempo inteiro, promovendo um sentido de continuidade, estabilidade, rotina, e segurança (Schultz, 2003). Seguindo as etapas de um processo de gestão de carreira (Greenhaus *et al.*, 2010; Pinto, 2010) pretende-se: (i) promover a exploração de si próprios: através da análise de expectativas, crenças, e mitos face à reforma, da reavaliação da trajectória de vida (tendo em vista a reconstrução do sentido de identidade, utilidade e autoestima), do reconhecimento dos interesses, competências e valores preenchidos pelo trabalho (e de como estes podem continuar a ser estimulados no período pós-trabalho) e, da reorganização dos papéis de vida (tendo em vista a sua conjugação no estilo de vida pretendido); (ii) promover a exploração do mundo: através da identificação de possibilidades de trabalho (a tempo inteiro ou parcial), remunerado, no período de reforma, de possibilidades de voluntariado e novas actividades de lazer, e/ou de reingresso no sistema de ensino; (iii e iv) definir objectivos e desenvolver planos de acção: através da redefinição do estilo de vida, integrando as informações resultantes da exploração de si e do mundo num projecto de acção realista, bem como através, da promoção de níveis mais elevados de consciência acerca de assuntos no âmbito da saúde, ambiente doméstico, finanças, e, segurança social, entre outros; e, (v) avaliar: através da monitorização constante da implementação do plano de transição e adaptação à reforma, e da avaliação dos níveis de bem-estar e satisfação com esta nova fase de vida.

Daqui se conclui que é fundamental o investimento da sociedade do século XXI em políticas de envelhecimento activo, nas quais se inclua a prestação de serviços no âmbito do apoio à transição e vivência da reforma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGULLÓ Tomás, María Silveria. "Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: una aproximación psico-sociológica". Diss. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones, 2001.
- ARNOLD, John. *Managing Careers into the 21st Century*. London: Sage Publications, 1997.
- BARROS DE OLIVEIRA, José. *Psicologia do Envelhecimento e do Idoso*. Porto: Legis Editora, 2008.

- BEEHR, Terry A. & Nathan A. Bowling. "Career issues facing older workers." *Work Careers: A Developmental Perspective* (2002): pp. 214-241.
- BUENO, Belén, J. Vega & José Buz. "Desenvolvimento social a partir da meia-idade." César Coll, Álvaro Marchesi, Jesús Palacios *et al. Desenvolvimento Psicológico e Educação* 1 (2004): pp. 421-437.
- COLLINS, Gerald. "Retirement". Greenhaus, Jeffrey H. & Gerard A. Callanan, eds. *Encyclopedia of Career Development*. Sage Publications, (2006): pp.693-696.
- DUARTE, Maria Eduarda. *Inventário das Preocupações de Carreira* (Manual português). Lisboa: Centro de Psicometria e Psicologia da Educação, Universidade de Lisboa, 1998.
- ERIKSON, Erik. *Childhood and Society*. New York: W. W. Norton, 1963.
- FELDMAN, Daniel. "Late career stage". Greenhaus, Jeffrey H. & Gerard A. Callanan, eds. *Encyclopedia of Career Development*. Sage Publications, (2006): pp. 453-457.
- FERNANDES, Ana Alexandre. *Questões Demográficas: Demografia e Sociologia da População*. Lisboa: Edições Colibri, 2008.
- FERREIRA, M. E. M. P, "A meia-idade e a alta modernidade", *Constr. Psicopedag* 16 (2008): pp.77-91.
- FORTALEZA, José, & Prieto, José. "Aging and work behavior". Harry Triandis, Marvin Dunnette, & Leeta Hough, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. California: Palo Alto (1994): pp. 447-483.
- GREENHAUS, Jeffrey H., Gerard A. Callanan & Veronica M. Godshalk. *Career Management*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc, 2010.
- KEENE, J. "Age discrimination." *Encyclopedia of Career Development* 1 (2006): pp. 10-14.
- KLUGE, Annette & Franciska Krings. "Attitudes toward older workers and human resource practices." *Swiss Journal of Psychology* 67.1 (2008): pp. 61-64.
- LANGE, Annet H., et al. "Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes." *Journal of Vocational Behavior* 77.1 (2010): pp. 118-125.
- LAROCK, Seymour. "Retirement planning programs should go beyond investment advice, especially for older workers." *Employee Benefit Plan Review* 55.5 (2000): pp. 16-16.
- LEVINSON, D. J. with Darrow CN, Klein EB, Levinson MH & McKee B (1978) *The Seasons of a Man's Life*. New York: Alfred A. Knopf (1985).

- MARCHAND, Helena Maria d'Orey & Eda Lyra. *A Idade da Sabedoria: Maturidade e Envelhecimento*. 2005.
- NETO, Arthur Moreira da Silva. "Da vida laboral à reforma: expectativas de ocupação." (2010).
- PETERSON, Chris L. & Greg Murphy. "Transition from the labor market: older workers and retirement." *International Journal of Health Services* 40.4 (2010): pp. 609-627.
- PETERSON, Suzanne J. & Barry K. Spiker. "Establishing the positive contributory value of older workers: A positive psychology perspective." *Organizational Dynamics* 34.2 (2005): pp.153-167.
- PINTO, Joana Carneiro. "Gestão pessoal da carreira: Estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolseiros de investigação." (2010).
- QUARESMA, Maria. "Questões do envelhecimento nas sociedades contemporâneas." *Revista Kairós: Gerontologia* 11.2.
- RADVANSKY, Gabriel A., et al. "Situation models and aging." *Psychology and Aging* 16.1 (2001): p. 145.
- SCHAIE, K. Warner. "The impact of longitudinal studies on understanding development from young adulthood to old age." *International Journal of Behavioral Development* 24.3 (2000): pp. 257-266.
- SCIDURLO. "Age Discrimination in Employment Act of 1967" (ADAE). Greenhaus, Jeffrey H. & Gerard A. Callanan, eds. *Encyclopedia of Career Development*. Sage Publications, (2006): pp. 14-15.
- SHULTZ, Kenneth S. "Bridge employment: Work after retirement." *Retirement: Reasons, Processes, and Results* (2003): pp. 214-241.
- SHULTZ, Kenneth S. & Mo Wang. "The changing nature of mid-and late careers." *21st Century Management: A Reference Handbook* 2 (2008): pp. 130-138.
- SIEGEL, Sidney R. & Janet M. Rives. "Preretirement Programs within Service Firms: Existing and Planned Programs." *Aging and Work: A Journal on Age, Work and Retirement* 3.3 (1980): pp. 183-91.
- SIMÕES, António. *A Nova Velhice: Um Novo Público a Educar*. 2006.
- SOUSA, L., D. Figueiredo & M. Cerqueira. "Envelhecer em Família, 2ª." (2006).
- SUPER, Donald E. "A life-span, life-space approach to career development." *Journal of Vocational Behavior* 16.3 (1980): pp. 282-298.

- SUPER, Donald E., Albert S. Thompson & Richard H. Lindeman. *Adult Career Concerns Inventory: Manual for Research and Exploratory Use in Counseling*. Consulting Psychologists Press, 1988.
- VAN DALEN, Hendrik P., Kène Henkens & Joop Schippers. "Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions." *Journal of European Social Policy* 19.1 (2009): pp.47-60.
- VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM, et al. "Age effects on the employability–career success relationship." *Journal of Vocational Behavior* 74.2 (2009): pp.156-164.
- WANG, M., et al. "Career issues at the end of one's career: Bridge employment and retirement." *Maintaining focus, energy, and options through the life span* (2009): pp. 135-162.

RESUMO

Fruto das novas tendências demográficas, o século XXI é considerado “o século dos idosos” (Barros de Oliveira, 2008). Na literatura vocacional, a reforma é apresentada como um marco significativo que está associada ao processo físico e psicológico de envelhecimento. Este artigo visa reflectir sobre a importância do papel profissional, a percepção acerca do idoso em contexto de trabalho e a vivência da reforma no ciclo de vida. Conclui-se acerca da necessidade de investimento em programas de gestão de carreira para trabalhadores que se encontram em fase de transição e adaptação à reforma.

PALAVRAS-CHAVE

Gestão de carreira, Reforma, Papel profissional.

ABSTRACT

As a result of the new demographic trends, the twenty-first century is considered "the century of the elderly" (Barros de Oliveira, 2008). In the vocational literature, retirement is presented as a significant milestone that is associated with the physical and psychological process of aging. This paper aims to reflect on the importance of the professional role, the perception about the elderly in a work context and the experience of the retirement in the life cycle. It is concluded on the need for investment in career management programs for workers who are in the process of transition and adaptation to retirement.

KEY WORDS

Career management, Retirement, Professional role.