



Mauro de Oliveira Magalhães
Daniela Valle Krieger
Aline Groff Vivian
Márcia Carvalho S. Stralotto
Maslowa Pereira Poeta

Padrões de Ajustamento na Aposentadoria

Patterns of Retirement Adjustment

Resumo

O estudo investigou a experiência de transição para a aposentadoria na perspectiva subjetiva dos sujeitos que a vivenciaram. Foram entrevistados 20 trabalhadores aposentados no período de até 18 meses após o desligamento de suas atividades laborais. As entrevistas seguiram roteiro semi-estruturado e abordaram o significado pessoal do trabalho, a decisão de aposentar-se, expectativas, projetos de vida, mudanças percebidas nos âmbitos pessoal, familiar, social, financeiro, de saúde, lazer e ocupação. Os depoimentos foram transcritos na linguagem original dos entrevistados e analisados segundo metodologia qualitativa. Os resultados mostraram padrões de ajustamento no período inicial da aposentadoria. As variações no ajustamento à aposentadoria podem ser atribuídas à diferenças individuais na habilidade de negociar e fazer redefinições de papéis e atividades.

Palavras-chave: aposentadoria, transições de carreira, padrões de ajustamento

Abstract

The study investigated the experience of transition to retirement in the subjective perspective of the persons experiencing it. Twenty retired workers were interviewed in the

Mauro de Oliveira Magalhães: é Mestre em Psicologia do Desenvolvimento e Professor na ULBRA; **Daniela Valle Krieger, Aline Groff Vivian, Márcia Carvalho Stralotto e Maslowa Pereira Poeta:** Psicólogas formadas pela ULBRA.

Endereço para correspondência: mauro.m@terra.com.br

Aletheia	Canoas	n.19	jan./jun. 2004	p. 57-68
-----------------	--------	------	----------------	----------

period of eighteen months after disengagement of work activities. The interview followed pre-structured topics that approached the personal meaning of work, the decision to retire, expectations, life projects, and changes in the aspects of family, finances, health, leisure and occupation. The interviews were transcript in the original language of participants and analyzed with qualitative methodology. The results showed variations in satisfaction and adjustment in the initial period of retirement. These variations are suggested to be the result of individual differences in skills for redefine and rearrange roles and activities.

Key words: retirement, career transitions, patterns of adjustment

O trabalho é um dos aspectos mais relevantes da identidade individual, tal como o próprio nome, o sexo e a nacionalidade. O sucesso e a satisfação no trabalho e na família reafirmam o senso de identidade individual e trazem o reconhecimento social da mesma. Em nossa cultura, o papel profissional é um dos pilares fundamentais da auto-estima, identidade e senso de utilidade. Embora esta estreita ligação entre identidade e ocupação possa ser mais verdadeira para indivíduos situados em profissões de nível universitário (“Eu sou um advogado...médico.... psicólogo”), as características ocupacionais normalmente se refletem em atitudes, valores e posições políticas, associadas à fatores como classe social e nível de instrução. A identidade individual depende e é alterada pelos relacionamentos sociais. Por outro lado, a participação em atividades sociais fora do âmbito profissional geralmente não é tão importante para o estabelecimento da identidade e do status social, quanto as atividades de trabalho. Neste sentido, a interrupção de atividades desenvolvidas ao longo de uma vida no cenário do mundo do trabalho, e a conseqüente perda dos vínculos sociais ali estabelecidos, pode trazer danos severos à qualidade de vida das pessoas. Este estudo objetiva contribuir com subsídios para o delineamento de programas de intervenção que preparem os indivíduos para o enfrentamento desta transição importante de suas vidas, e assim minimizar os impactos negativos em saúde e qualidade de vida freqüentemente associados com a aposentadoria. Portanto, esta pesquisa investigou a experiência de transição para a aposentadoria na perspectiva dos sujei-

tos que a vivenciam, buscando identificar processos de ajustamento a esta nova etapa de vida. Sendo assim, a relevância deste estudo evidencia-se pela demanda crescente de serviços direcionados para indivíduos em final de carreira.

Papel de trabalho, autoconceito e identidade

A coordenação e o controle das atividades dos membros de uma sociedade se realizam através de sistemas de posições e papéis. O que se espera que um ocupante típico de determinada posição faça em situações padronizadas constitui o papel associado à essa posição. Cada indivíduo desempenha múltiplos papéis, e estes determinam, em parte, a maneira pela qual é tratado pelos seus semelhantes. Ou seja, o indivíduo define a si mesmo com base nos papéis que assume, da mesma maneira como através destes é definido o seu lugar no grupo social (Berger, 1989).

Os papéis também são construídos pelo próprio sujeito, que ao longo da vida sustenta o seu autoconceito através do desempenho dos papéis que lhes são relevantes nos cenários sociais de sua preferência. Sendo assim, determinados papéis designados socialmente e pessoalmente relevantes são críticos para a identidade e auto-estima, enquanto outros podem ser considerados secundários pelo sujeito.

Inúmeros autores consideram que o autoconceito é a chave do comportamento humano, sendo o resultado organizado de processos de autodescrição e de auto-avaliação (Super, 1990). Por outro lado, é também um processo dinâmico, pois o indivíduo reconfigura a percepção de si mesmo e do seu ambiente na medida em que cres-

ce e se desenvolve. O autoconceito modifica-se na proporção em que o indivíduo enfrenta as tarefas do seu desenvolvimento e, entre estas, estão as transições de carreira típicas de sua cultura.

Pode-se dizer que a auto-estima do indivíduo também consiste numa forma de assimilação do prestígio externamente atribuído aos papéis que desempenha. O papel de trabalho constitui a principal fonte de significados que nutrem as experiências de identidade e auto-estima da maioria dos sujeitos em nossa cultura. Além de regular a organização social e satisfazer necessidades de sobrevivência, o trabalho, na perspectiva psicológica, é uma categoria central para o desenvolvimento do autoconceito (Zanelli, 1996). Isto sugere que a perda do papel profissional na aposentadoria pode resultar em sentimentos de perda ou danificação de partes do *self*.

A transição para a aposentadoria

De acordo com Spierer (citado por Schlossberg, Waters & Goodman, 1995) uma transição pode ser definida como:

qualquer mudança que tenha conseqüências importantes para o comportamento humano... Estas transições podem ser devidas a fatores biológicos, sociológicos, ambientais, históricos ou outros fenômenos. Elas podem ter conseqüências que são evidentes imediatamente ou que se manifestam em uma data futura (e assim possuem “efeitos retardados”). Elas podem ser evidentes para amigos e para a sociedade (ficar rico ou perder o emprego) ou passar despercebidas, embora dramáticas, tal como a perda das próprias aspirações de carreira. Elas podem ser repentinas ou mais cumulativas, tal como acontece com determinadas doenças. (p.28)

Carter e Cook (1995) sugeriram que a teoria dos papéis pode ser uma abordagem frutífera no exame da transição para a aposentadoria. Os papéis estruturam atividades e comportamentos que caracterizam e situam o sujeito num dado contexto social e podem ser fundamentais na compreensão do ajustamento às transições. Nesta

perspectiva, diferenças individuais no ajustamento à mudança podem ser compreendidas através do exame das alterações no desempenho de papéis críticos para o autoconceito que acompanham as transições de vida. Carter e Cook (1995) utilizaram a teoria dos papéis para verificar como as pessoas idosas elaboram as mudanças relacionadas a idade. Os autores relataram que o sucesso na administração das alterações em papéis importantes para o sujeito determina o ajustamento às transições. As variações no ajustamento à aposentadoria podem ser atribuídas à diferenças individuais na habilidade de negociar e fazer as redefinições de papéis implicadas na saída do mundo do trabalho.

A aposentadoria pode ser vista como uma transição que envolve a expansão, redefinição e mudança nos papéis. As atividades que dependem do contato com colegas de trabalho e as envolvidas na execução de funções de trabalho tendem a diminuir. Sendo assim, os papéis sociais cuja manutenção dependem da interação com colegas de trabalho, e os papéis profissionais, que realizam partes importantes do *self*, serão fortemente atingidos. O impacto deste processo na vida pós-aposentadoria irá depender da importância atribuída pelo sujeito a estes papéis “dependentes-do-trabalho” e na disponibilidade de substitutos satisfatórios para os mesmos. Segundo Atchley (1999), o processo de aposentadoria significa a transição vivenciada quando abandona-se o papel profissional exercido até então para exercer o papel de pessoa aposentada.

A transição para a aposentadoria possui fases específicas. A *pré-aposentadoria* inclui dois momentos: a fase remota, na qual a aposentadoria é vista pelo indivíduo como um fenômeno positivo que ocorrerá “algum dia”; e a fase aproximada, na qual o indivíduo orienta-se em relação a uma data específica para sua aposentadoria. Durante a fase aproximada os indivíduos atentam para a iminência do desligamento do emprego e das situações sociais nas quais o papel profissional é exercido. Muitos relatam perce-

ber mudanças na maneira pela qual são vistos pelos outros. Nesse período, frequentemente detalham fantasias sobre como acreditam que a aposentadoria será. Essas fantasias podem tanto ser antecipações realistas do futuro, quanto totalmente irreais, ajudando ou prejudicando respectivamente a adaptação à aposentadoria (Atchley, 1999).

A segunda fase, denominada *lua-de-mel*, inicia-se com o evento da aposentadoria propriamente dita. Caracteriza-se por ser um período de euforia, no qual o indivíduo tenta realizar todas as atividades para as quais não tinha tempo disponível antes, na busca de viver as fantasias construídas na fase anterior. Por outro lado, algumas pessoas não vivenciam esta fase, pois não possuem os recursos financeiros para tal, ou não apresentam atitudes tão positivas diante da aposentadoria. Portanto, este período apresenta duração variável, podendo ser muito curto ou consideravelmente longo. De qualquer forma, a maioria das pessoas não consegue manter a excitação da “lua-de-mel” indefinidamente, e buscam estabelecer uma rotina na aposentadoria.

Após o término do período de lua-de-mel, e assim que a rotina começa a reinstalar-se na vida dos sujeitos, algumas pessoas experimentam um período de desencantamento, ou mesmo de depressão. Essa é a chamada fase do *desencantamento*. Como já foi dito anteriormente, durante a fase de lua-de-mel os indivíduos tentam viver as fantasias do período da pré-aposentadoria. Quanto mais irreais tiverem sido essas fantasias, mais intensamente o indivíduo sentirá o vazio do desencanto. A falência das fantasias representa o colapso de uma estrutura de escolhas, o que pode acarretar sentimentos depressivos na medida em que o indivíduo deve recomeçar a estruturar sua vida com base na realidade da aposentadoria.

Segue-se a fase de *re-orientação*. Pode-se perceber claramente um processo de re-orientação em indivíduos que vivenciaram fortemente o período de desencantamento. A experiência prévia como aposentado possibilita desenvolver uma visão mais realista das alternativas a partir dos recursos

disponíveis. Portanto, a re-orientação envolve a exploração de novas possibilidades de envolvimento com o mundo em novos projetos de vida. O objetivo desta fase é encontrar opções realistas que estabeleçam uma estrutura e uma rotina para a vida na aposentadoria, proporcionando aos indivíduos um mínimo de satisfação.

A fase da *estabilidade* ocorre quando as pessoas lograram estabelecer critérios para lidar de maneira rotineira com as mudanças e escolhas associadas à aposentadoria, o que lhes permite uma rotina confortável e satisfatória. Algumas pessoas vivem esta fase imediatamente após o término do período de lua-de-mel; outros ainda só a alcançam depois de uma dolorosa reavaliação de suas metas pessoais; outros ainda nunca chegam a essa fase. É neste período de estabilidade que os indivíduos realmente assumem o papel de pessoa aposentada, reconhecendo o que é esperado de um indivíduo nesta posição e sabendo quais são suas capacidades e limitações.

Por fim, chega-se à fase de *término*. Nesse ponto, ao qual somente algumas pessoas chegam, o papel de aposentado perde a relevância dentro da realidade interna do sujeito. Alguns indivíduos retomam o trabalho, mas para a maioria, o papel de aposentado é abandonado devido à doenças incapacitantes. Quando o indivíduo não mais é capaz de exercer atividades como serviços domésticos, autocuidado e afins, a posição de aposentado é substituída pela posição de doente e desabilitado; sendo que esta última, a partir desse momento, torna-se o fator organizador primário da vida do indivíduo. Essa mudança é conseqüente à perda da saúde e da independência, condições necessárias para o adequado exercício do papel do indivíduo como sujeito aposentado. A dependência característica da idade avançada costuma avançar em etapas, o que possibilita uma mudança gradual do papel de aposentado para o papel de desabilitado.

Atchley (1999) salienta que não é possível associar as fases do processo de aposentadoria a uma determinada idade cro-

nológica ou a algum período de tempo. Estas fases dependem do progresso dos processos envolvidos na aproximação, no exercício e no abandono do papel de aposentado.

Padrões de Ajustamento à Aposentadoria

Atchley (1999) propôs o reconhecimento da heterogeneidade das respostas adaptativas que os sujeitos apresentam diante da aposentadoria. O autor considerou que cada pessoa desenvolve metas pessoais para sua vida, que estão inseridas dentro de uma hierarquia. Assim, o ajustamento necessário no momento da aposentadoria seria uma função tanto da importância do trabalho na hierarquia pessoal do indivíduo quanto da medida em que os objetivos relativos ao trabalho foram atingidos. Portanto, a maioria dos indivíduos deve reorganizar essa hierarquia interna em algum momento da aposentadoria. A reorganização será maior quanto mais altas as metas relacionadas ao trabalho estiverem dentro da hierarquia pessoal ou quando os objetivos não foram suficientemente atingidos e não há substituto para essa satisfação.

Três estudos suportam a hipótese da heterogeneidade de respostas à aposentadoria. Neugarten, Havighurst e Tobin (1968) identificaram oito padrões de adaptação à aposentadoria: reorganizadores, focalizados, desengajados, apegados (*holding on*), constrictos, buscadores de segurança, apáticos, e desorganizados. Estes padrões foram identificados a partir de três critérios: (1) tipo de personalidade, (2) extensão da atividade social, e (3) grau de satisfação vital.

Os *reorganizadores* substituíram as velhas atividades por novas, e mantinham-se altamente engajados e satisfeitos em uma variedade de papéis. Os sujeitos *focalizados* eram mais seletivos em suas ocupações, e mostravam-se muito satisfeitos dedicando-se aos papéis mais valorizados. O estilo *desengajado* caracterizou-se pelo afastamento dos compromissos sociais associado à alta satisfação vital. O envelhecimento constituiu uma ameaça para os *apegados*, que tentavam manter os padrões vitais da meia ida-

de. Os *constrictos* defendiam-se com afinco das perdas e dificuldades relacionadas ao envelhecer e aposentar-se. O faziam através da redução de suas interações sociais, pela constrição de suas energias numa rígida estruturação de seus espaços vitais. Desta maneira conseguiam manter um grau médio de satisfação vital. Os *buscadores de segurança* mantinham níveis médios de atividade e satisfação vital na medida em que sentiam-se amparados por pessoas nas quais podiam confiar. Os *apáticos* mostravam características acentuadas de passividade em suas personalidades

Walker, Kimmer and Price (1981) no seu estudo com 1.511 aposentados identificaram 4 padrões de ajustamento: os *reorganizadores* eram altamente ativos em um estilo de vida organizado, haviam planejado a aposentadoria e estavam muito satisfeitos. Aqueles que utilizavam o estilo *apegado (holding-on)* também eram altamente ativos mas preferiam ter continuado trabalhando, mantendo seu estilo de vida. Eles não haviam planejado a aposentadoria e essa era freqüentemente involuntária. Apesar da visão negativa que tinham a respeito da aposentadoria, sua satisfação era alta pelo fato de continuarem trabalhando. Ao contrário, os aposentados *cadeira de balanço* mantiveram seu nível de satisfação vital com a aposentadoria porque ansiavam pela diminuição na quantidade de atividades, tendo planejado a aposentadoria. Porém, a satisfação com o novo estilo de vida reduzia-se quando apresentavam problemas de saúde. E os sujeitos classificados como *insatisfeitos* apresentavam alto nível de frustração e depressão. Muitos foram obrigados a se aposentar, e mostravam dificuldades para encontrar atividades satisfatórias. Apresentavam saúde mais frágil, menor nível educacional e menor renda.

Hornstein e Wapner (1985) entrevistaram 24 sujeitos um mês antes e entre seis e oito meses após a aposentadoria. A análise fenomenológica dos depoimentos revelou quatro estruturas experienciais distintas da transição para aposentadoria: transição para a velhice, um novo começo, a

continuação da estrutura de vida anterior, e uma ruptura imposta.

Para os sujeitos incluídos no grupo *transição para a velhice*, a aposentadoria marca a transição para a última fase da vida. Este período não é experienciado como uma fase de novas atividades e projetos, ou de buscar novas oportunidades; mas sim o momento de reduzir o ritmo de atividades, aquietar-se e estabilizar-se numa vida mais restrita. Estes indivíduos não aspiram a emoções novas no trabalho ou nos relacionamentos; ao contrário, experimentam o desejo de descansar, refletir e colocar a vida em ordem. Associavam o trabalho com estresse e aposentadoria com descanso e lazer. Ao contrário de outros, não conseguiram diferenciar as atividades de trabalho que gostavam e sentiam como significativas de outras excessivamente estressantes. Sendo assim, a aposentadoria significa o fim do conjunto de atividades associadas ao trabalho, pois não lhes parece possível traduzi-las para um contexto de não-trabalho. Por outro lado, surpreendentemente, estes sujeitos em maioria não sentiam isto como frustrante, e mostravam uma aceitação tranquila de que a vida de trabalho havia terminado (Hornstein & Wapner, 1985).

Os sujeitos incluídos na categoria *novo começo* percebiam a aposentadoria como um evento muito importante, representando o começo de uma nova fase da vida. Uma fase em que se pode viver de acordo com as próprias necessidades, livre das demandas externas. A aposentadoria tem uma qualidade especial, diferente das demais etapas da vida. A característica central é o sentimento de revitalização, entusiasmo e energia crescente. Este sentimento é acompanhado por um senso de ser capaz de apreciar as pequenas coisas da vida e desfrutar do prazer que podem oferecer. Em contraste com o grupo anterior, vêem o futuro como um universo em expansão, cheio de oportunidades. É o momento de realizar metas por longo tempo adiadas durante os anos de trabalho. Enquanto que os sujeitos situados na estrutura “transição para a velhice” percebiam-se como essencialmente as mesmas pessoas

na aposentadoria, este grupo vê na aposentadoria a possibilidade de tornarem-se pessoas novas ou o que sempre gostariam de ser (Hornstein & Wapner, 1985).

Aqueles situados num padrão de *continuidade* não informaram sentimentos de estarem em transição. As atividades da pré-aposentadoria se mantêm na vida após a aposentadoria, pois continuam trabalhando, havendo mudança apenas no tipo de trabalho e/ou emprego. O que é significativo é que o papel do trabalho na estrutura de vida destas pessoas não mudou, ocorreu mudança no estilo de sua atividade laboral. Não associam aposentadoria com velhice e não referem reorganizações de autoconceito (Hornstein & Wapner, 1985).

E por fim, os sujeitos identificados como vivendo uma *ruptura imposta* referiram a perda de sua atividade mais valiosa. Sentiam-se frustrados e sem direção na vida. Informaram sentimentos de depressão e raiva, associados a uma sensação de choque. O trabalho era considerado a principal fonte de identidade. Estas pessoas valorizavam o passado, percebiam o presente como um vazio, e tentavam fazer reviver o passado no presente (Hornstein & Wapner, 1985).

Apesar destes três estudos cobrirem um período de quase 20 anos (Hornstein & Wapner, 1985; Neugarten et al, 1968; Walker et al, 1981), e apesar de diferenciarem-se em seus métodos e amostras, todos apoiaram a existência de diferentes padrões de ajustamento à aposentadoria. Encontraram diferenças nos níveis de atividade depois da aposentadoria, satisfação pessoal, identificação com o trabalho, e principalmente no significado atribuído à mudança.

Além disto, os resultados dos três estudos convergem para padrões similares. As descrições de *reorganizados* (Neugarten et al, 1968), *reorganizados* (Walker et al, 1981) e *recomeço* (Hornstein & Wapner, 1985) são similares, assim como o são também as descrições de *apegados* (Neugarten et al, 1968), *apegados* (Walker et al, 1981) e *continuação* (Hornstein & Wapner, 1985). O mesmo ocorre com as descrições de *desengajado* (Neugarten et al, 1968), *cadeira de balanço*

(Walker et al, 1981) e *transição para a terceira idade* (Hornstein & Wapner, 1985). Finalmente, pode dizer que são análogas também as classificações de *insatisfeitos* (Walker et al, 1981) e *ruptura imposta* (Hornstein e Wapner, 1985).

Hornstein e Wapner (1985) constataram que pessoas que experienciam o trabalho como categoria central da identidade, ou que experienciam uma aposentadoria forçada, são as mais insatisfeitas e que também apresentam saúde mais vulnerável.

Os padrões de ajustamento à aposentadoria descritos acima sugerem que pessoas com alto comprometimento com o trabalho, ou que não atingiram suas metas profissionais, ou simplesmente inflexíveis com relação à mudanças, encontrem mais dificuldades no ajustamento à aposentadoria.

Neste sentido, a teoria de Atchley (1999) prevê menos dificuldades de transição para aqueles que, dentro de sua escala pessoal, não posicionavam o trabalho num posto muito alto de hierarquia, ou para aqueles cujo trabalho ocupava um lugar superior na hierarquia pessoal, mas cujas metas profissionais haviam sido alcançadas.

Kimmel (1990) considerou que a aposentadoria é a maior transição da idade adulta, pois assinala, socialmente, a transição da meia-idade para a velhice. Porém, esta importância é raramente reconhecida ou alvo de atenção das instituições sociais; e a aposentadoria tende a ser um evento sem um significado social preciso. Neste sentido, tal como assinalou Zanelli (1994), alguns idealizam o período que virá com a aposentadoria, visto como a recompensa dos esforços de uma vida inteira de trabalho, pois traz a possibilidade do sujeito dedicar-se à atividades proteladas durante muito tempo, e o gozo do lazer. Por outro lado, a aposentadoria pode representar, para muitos, a presença inegável de questões críticas da existência, como é a proximidade da morte. Portanto, o significado da aposentadoria precisa ser compreendido dentro do espaço de vida do sujeito. De acordo com este autor, a aposentadoria deve

ser principalmente considerada como um processo: o processo de antecipar o novo *status* na medida em que este se aproxima, e a elaboração consciente e inconsciente dos conflitos e resocializações envolvidas nesta mudança de *status*.

Declaração do problema

Este estudo verificou a existência de variações na experiência de transição para a aposentadoria, considerando a verificação de padrões descritos na literatura e a exploração de novas perspectivas. A investigação destes padrões é de especial relevância para a construção de subsídios para programas de preparação para a aposentadoria que contemplem a diversidade de necessidades e estilos individuais.

Método

Sujeitos

Foram entrevistados 20 trabalhadores oriundos do serviço público estadual, 8 homens e 12 mulheres, com idades entre 44 e 62 anos, aposentados, no período de até 18 meses após o desligamento de suas atividades laborais.

Instrumento

O instrumento foi um roteiro para entrevista individual, que abordou o significado pessoal do trabalho, a decisão de aposentar-se, expectativas e projetos de vida, e as mudanças percebidas nos âmbitos pessoal, familiar, social, financeiro, de saúde, lazer e ocupação.

Procedimentos

As entrevistas foram realizadas individualmente na residência do sujeitos, que assinaram termo de consentimento livre e esclarecido para participação na pesquisa. Os depoimentos foram gravados em audiotape e transcritos na linguagem original dos entrevistados.

O conteúdo das entrevistas foi analisado segundo metodologia de análise de conteúdo (Bardin, 1979). O tema foi a unidade de registro escolhida. De acordo com a autora, fazer uma análise temática consiste em descobrir os “núcleos de sentido” que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido. O recorte de unidades temáticas permitiu a construção de categorias de análise, ou seja, uma sistematização conceitual dos conteúdos registrados nas transcrições. Estas categorias foram as dimensões da experiência de transição que possibilitaram observar variações sistemáticas no depoimento dos sujeitos. A articulação sistêmica das categorias levou a constituição de uma descrição interpretativa do conjunto das informações.

Resultados

Os resultados mostraram variações na experiência do período inicial da aposentadoria. As categorias analíticas encontradas podem ser vistas como um conjunto de dimensões descritivas destas variações. As categorias analíticas estão descritas a seguir.

A importância atribuída ao papel profissional

O grau de ruptura ou impacto emocional gerado pela aposentadoria mostrou-se diretamente relacionado à identificação e à satisfação experimentada pelo sujeito em relação ao conteúdo do seu trabalho. As verbalizações de alguns sujeitos possibilitaram constatar que o conteúdo da atividade não era vivido como fundamental para a construção de suas identidades. Isto ficou evidente em declarações como “não me importa em que setor estava trabalhando, pelo menos estava trabalhando”. Em contraste, outros sujeitos referiram que realizaram-se através do trabalho em declarações como “sempre gostei muito do que fiz, se tivesse que voltar faria a mesma coisa, me sentia realizada”. O comprometimento

afetivo com a empresa não estava necessariamente relacionado à importância conferida à carreira. Isto foi espontaneamente referido por três participantes. Por exemplo: “eu gostava da empresa mas não fiz questão de crescer profissionalmente”.

A percepção de que os objetivos de carreira haviam sido atingidos

Houve duas categorias de objetivos citados com relação ao trabalho: econômicos e pessoais. Os sujeitos variaram em termos da percepção de que realizaram estas metas. Alguns referiram ter atingido objetivos econômicos e não citavam realizações pessoais. Isto foi referido como motivo de frustração por dois entrevistados, pois valorizavam o papel de trabalho como um dos pilares das suas identidades. Nas suas palavras: “Eu adorava o que fazia, queria fazer bem feito, sou um cara ético, mas isto não era possível naquelas condições”; “eu queria ter um conhecimento bem maior, mas fiquei sempre no mesmo setor”. Outros informaram terem realizado ambos e mostravam-se mais satisfeitos. De um modo geral, os indivíduos mais fortemente identificados com o seu trabalho referiram ter atingido objetivos pessoais e econômicos, enquanto que aqueles fracamente identificados fizeram mais referência a objetivos econômicos do que pessoais.

O impacto emocional da perda do ambiente social do trabalho

A perda das amizades cultivadas nos anos de trabalho foi repetidamente citada como um desgaste emocional relacionado à aposentadoria. Porém, a intensidade deste sentimento variou entre os entrevistados. Alguns sujeitos referiram-se ao ambiente social do trabalho como a perda mais importante da aposentadoria, por exemplo: “a empresa é como uma família ... eu me sentia melhor lá do que em casa”. Outros referiram pouco envolvimento social no trabalho: “Minha vida social diminuiu bastante, mas eu já não era muito ativa; mesmo na empresa eu não participava muito”. E alguns sujeitos informaram um sentimen-

to de continuidade dos vínculos criados: “o último dia eu não consideraria uma despedida, ainda pertença a família a gente continua com esta ligação e a vida continua ...”.

A percepção de novas possibilidades de papéis e atividades

A possibilidade de desempenhar papéis e atividades alternativas àquelas exercidas no contexto da vida de trabalho surgiu como aspecto influente na satisfação e ajustamento à aposentadoria. Neste sentido, a assunção e/ou renovação de papéis familiares foi freqüentemente citada. Outros referiram o investimento em atividades de lazer e interesses diversos, que já vinham sendo desenvolvidos antes da aposentadoria. E alguns participantes referiram não ter encontrado substitutos satisfatórios para os seus papéis profissionais. Estes últimos evidenciaram insatisfação e dificuldades no processo de aposentadoria.

A possibilidade e a motivação de retorno ao trabalho

Alguns sujeitos referiram o desejo de retornar ao trabalho, porém consideravam inviável este retorno por motivos de saúde e outras limitações de empregabilidade. Outros não mostraram este desejo por estarem focados em outros interesses, considerando remota esta possibilidade. E outros mostraram-se ainda engajados na sua carreira profissional, através do planejamento de uma nova etapa de carreira.

Estas categorias de análise possibilitaram a identificação de padrões de experiência de transição para a aposentadoria. Foram encontrados quatro padrões básicos, descritos a seguir.

I - Retorno ao lar

Este grupo foi composto por cinco mulheres que, com a aposentadoria, optaram pela dedicação à vida familiar em substituição às atividades profissionais. Dedicaram-se principalmente aos cuidados com filhos ou netos em fase de crescimento. Referem não terem tido oportunidade de

desfrutar do papel de mãe no passado, pois estavam muito envolvidas no trabalho. Dois sujeitos optaram por adotar uma criança, uma vez que seus filhos biológicos já eram adultos. A aposentadoria é vista como uma oportunidade de resgatar o que sentem ter perdido enquanto dedicavam-se a carreira. Pensam em retornar a trabalhar no futuro, mas não tem projetos concretos no momento. A aposentadoria foi referida como uma transição conveniente para este grupo, pois oportunizou a dedicação à vida familiar. Apenas um sujeito deste grupo referiu insatisfação, pois aposentou-se por motivos de saúde e, além disto, assumiu o papel de cuidador dos pais idosos. E outro, embora tenha considerado a aposentadoria oportuna, referiu frustração com relação as suas metas de carreira. Estas pessoas não informaram impacto emocional relacionado à perda de relações sociais.

II - Uma nova etapa de carreira

Estes seis indivíduos não perceberam a aposentadoria como uma ruptura nas suas vidas, pois significou apenas a transição para uma nova etapa da carreira profissional, na qual buscam adequar o trabalho às suas necessidades e estilo de vida preferido. Entre estes, quatro ocuparam cargos gerenciais e aspiram novos desafios de carreira. Além disto, sentem-se realizados no trabalho e satisfeitos com as novas oportunidades trazidas pela aposentadoria. Estas pessoas referem o trabalho como o alicerce principal de suas vidas, e informam o desejo de jamais abandonar o que fazem.

Na sua totalidade, estes sujeitos informaram a dificuldade de se imaginarem “parados”, em declarações como: “se eu não tivesse arrumado outro serviço de antemão eu não teria me aposentado, não tenho condições de ficar parada, tenho certeza disto”. Consideravam que seus objetivos de carreira haviam sido atingidos, mas isto não implicava em retirar-se da vida profissional. Referiram envolvimento com atividades sociais e participação em grupos de amigos, alguns oriundos do antigo ambiente de trabalho.

III - *Ruptura imposta*

Os quatro sujeitos deste grupo vivenciaram a aposentadoria como a dissolução de vínculos sociais e laborais que possibilitavam estruturar a vida cotidiana e realizar os aspectos mais valorizados das suas identidades. As amizades construídas no trabalho eram mais importantes do que o conteúdo do mesmo. Referiram retornar frequentemente ao local de trabalho para rever os amigos. Ainda não encontraram alternativas substitutivas para o que sentem ter perdido; e não informaram terem desenvolvido interesses diversos das atividades relacionadas ao trabalho. O trabalho era visto principalmente como um meio de subsistência e vida social. Não vêem o ambiente familiar como adequado aos seus interesses, e gostariam de voltar a trabalhar. Porém, percebem o retorno ao trabalho como dificultado por limitações de empregabilidade (falta de qualificação), idade ou saúde. O excerto a seguir ilustra os sentimentos descritos: “No momento que tu parou de ser útil parece que ficou de lado, e além disso tu não tem mais utilidade nenhuma dentro de casa, foi excluída. Se a pessoa não tem criança pequena em casa, acho que ela tem que trabalhar até morrer.”

IV - *Vida nova*

Este grupo foi composto por três sujeitos que referiram-se a aposentadoria como o tempo de desfrutar a liberdade de escolher o que se quer fazer a cada momento. Referiram estar desenvolvendo atividades relacionadas a interesses e habilidades que permaneceram em segundo plano durante os anos da carreira profissional. Sentiam-se entusiasmados com as novas possibilidades de lazer e aprendizagem. Informaram terem se realizado no que diz respeito ao trabalho, e terem se desligado da vida pré-aposentadoria com facilidade.

Discussão

A experiência de aposentadoria interliga aspectos econômicos, familiares e indi-

viduais (Binstock & George, 1995). Embora alguns padrões tenham sido encontrados, observou-se que a aposentadoria tem significados diversos, e que é inadequado supor que esta transição tenha um significado geral de declínio, improdutividade e exclusão.

Os padrões de experiência de transição encontrados nesta pesquisa são similares às descrições de estudos anteriores. Os padrões *continuidade* e *recomeço* encontrados por Hornstein e Wapner (1985) aproximam-se dos padrões *uma nova etapa de carreira* e *nova vida*, respectivamente. A denominação *ruptura imposta* utilizada nesta pesquisa foi tomada emprestada de Hornstein e Wapner (1985), e reflete a similaridade do padrão encontrado nestes estudos, que também aproximam-se dos resultados de Walker, Kimmel e Price (1981) em sua descrição de indivíduos *insatisfeitos*. O padrão retorno ao lar não encontrou correlato em estudos anteriores e sugere a necessidade de novas pesquisas que comparem a experiência de homens e mulheres na transição para a aposentadoria.

A concepção de que pessoas mais identificadas com seu trabalho teriam mais dificuldades para reorganizar-se frente à perda do papel profissional não foi corroborada. Os resultados sugerem que esta reorganização também dependerá da medida em que os objetivos relativos ao trabalho foram atingidos, e da percepção de alternativas satisfatórias em termos de atividades e papéis. A falta destas alternativas foi a característica marcante do grupo que evidenciou dificuldades importantes na transição para a aposentadoria, denominado *ruptura imposta*. Considerando a necessidade de programas de preparação para a aposentadoria, sugere-se que este grupo deva ser assistido no processo de encontrar novas atividades e interesses, a fim de amenizar sentimentos de perda decorrentes do excessivo e exclusivo envolvimento com o trabalho.

Bridges (1999) descreveu processos de transição como seqüências que iniciam com uma fase de término, a qual segue um período denominado de zona neutra, e que se

completa com o início de uma nova fase. Portanto, o desprendimento de um papel altamente valorizado resulta numa experiência de vazio até que a assunção de um novo papel venha reorganizar o espaço vital do indivíduo. Neste sentido, alguns sujeitos evidenciaram a experiência de uma necessidade urgente de assumir novas posições de trabalho. Em alguns casos, suspeita-se que esta urgência signifique a dificuldade de enfrentar a passagem do tempo e o fato do envelhecimento. Este tipo de situação pode ter ocorrido no grupo denominado “uma nova etapa de carreira”. Em termos de programas de preparação para a aposentadoria, sugere-se que estas pessoas possam se beneficiar de reflexões sobre o tema do envelhecimento, e também da exploração de atividades que possam flexibilizar aspectos de fixação no papel profissional.

Ainda considerando as idéias de Bridges (1999), os papéis familiares buscados e valorizados pelo grupo denominado *retorno ao lar*, podem ser vistos como papéis intermediários entre a posição do trabalhador e a posição do aposentado. Este papel intermediário (mãe cuidadora dos filhos, filha cuidadora dos pais idosos e mãe adotiva) pode ser interpretado como uma solução para o sentimento de vazio decorrente do desligamento da vida profissional. Porém, sendo este um estudo transversal e não longitudinal, ou seja, os participantes foram entrevistados uma única vez, sem acompanhamento posterior, não foi possível observar as fases de um processo de transição. Neste sentido, seria relevante considerar as fases da transição para a aposentadoria descritas por Atchley (1999), a saber: fase remota, pré-aposentadoria, lua-de-mel, desencantamento, reorientação, estabilidade e término. No entanto, as verbalizações dos entrevistados situados no grupo *vida nova* sugerem que estejam vivendo a fase “lua-de-mel”, ou seja, um período de euforia no qual o indivíduo se volta para atividades para as quais não tinha tempo na época em que trabalhava, na busca de viver as fantasias construídas na pré-aposentadoria. Por outro lado, observou-se

que estas fases não transcorrem na dependência do tempo de aposentadoria, considerando que os participantes do estudo vivem momentos e sentimentos muito distintos em relação à transição. Portanto, sugerem-se novas pesquisas com delineamentos longitudinais, a fim de verificar estes aspectos.

Referências

- Atchley, R. C. (1999). *Continuity and adaptation in aging: creating positive experiences*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Berger, P. (1989). *Perspectivas sociológicas*. Petrópolis: Vozes.
- Bridges, W. (1999). *Transitions: making sense of life's changes*. New York: Perseus.
- Carter, M. A.; Cook, K. (1995) Adaptation to retirement: role changes and psychological resources. *Career Development Quarterly*, 44(1), 67-82.
- Dixon, T. M., Baumeister, R. F. (1991). Escaping the self: the moderating effect of self complexity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 363-368.
- Hornstein, G. A., Wapner, S. (1985). Modes of experiencing and adapting to retirement. *International Journal on Aging and Human Development*, 21, 291-315.
- Kimmel, D. C. (1990). *Adulthood and aging: an interdisciplinary developmental view*. New York: Wiley & Sons.
- Leite, C. (1993). *O Século da Aposentadoria*. São Paulo: LTR.
- Linville, P. W. (1987). Self complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 663,676.
- Jensen, R. (1993). Counseling to Promote Retirement adjustment. *Career Development Quarterly*, 41, 257-267.
- Jones, S. (1995). *Coping with change at work*. Londres: Thorsons.
- Moragas, R. (1997). *Gerontologia Social: envelhecimento e qualidade de vida*. São Paulo: Paulinas.

- Neugarten, B., Havighurst, R., Tobin, S. (1968). Personality and patterns of aging. In B. Neugarten (Org.), *Middleage and aging*. (pp. 173-177). Chicago: University of Chicago Press.
- Schlossberg, J.; Waters, R.; Goodman, P. (1995) *Counseling adults in transition: linking theory with practice*. New York: Harper & Row.
- Steglich, L. A. (1992) *Crises normais na vida adulta: dos 18 aos 80 anos de idade*. Passo Fundo: Editora UPF.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Walker, J. W., Kimmel, D. C., Price, K. F. (1981). Retirement style and retirement satisfaction: Retirees aren't all alike. *International Journal on Aging and Human Development*, 12, 267-281.
- Zanelli, J.C., Silva, N. (1996) Programa de Preparação para a aposentadoria. Florianópolis: Insular.

Recebido em 12/2003

Aceito em 04/2004