
Artigo

Orientação Psicológica para a Aposentadoria

Aline Bogoni Costa^{1*}

Dulce Helena Penna Soares^{2*}

1. Administradora pela Universidade do Estado de Santa Catarina e Psicóloga pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre e Doutoranda em Psicologia pela UFSC. aline_bogoni@yahoo.com.br. [lattes http://lattes.cnpq.br/3523792206757754](http://lattes.cnpq.br/3523792206757754).

2. Doutora em Psicologia Clínica na França. Professora do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Bolsista Produtividade do CNPq. dulce@cfh.ufsc.br. [lattes http://lattes.cnpq.br/0390877386572540](http://lattes.cnpq.br/0390877386572540).

* Endereço para correspondência: LIOP - Laboratório de Informação e Orientação Profissional. Departamento de Psicologia - Centro de Filosofia Ciências Humanas. Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Caixa Postal 5194, CEP 88040-970, Florianópolis (SC).

Resumo

O presente artigo propõe reflexões sobre o papel da Psicologia na orientação para a aposentadoria e as novas possibilidades de atuação profissional do psicólogo. A discussão fundamentou-se na apresentação de três realidades vinculadas à população aposentada: as mudanças demográficas devidas ao aumento da expectativa de vida mundial, a deficiência evidente no atendimento às demandas da população aposentada e as novas tendências do processo de aposentadoria. O olhar da Psicologia para essas três realidades vincula-se à centralidade do trabalho na vida dos sujeitos e às diversas mudanças ocasionadas pela ruptura com as identificações do trabalho quando da aposentadoria. A partir das reflexões realizadas, propõe-se a ampliação das possibilidades de orientação psicológica para a aposentadoria, que consiste no acompanhamento psicológico durante toda a carreira dos sujeitos, levando-se em conta a trajetória profissional, as escolhas realizadas ao longo da vida, a satisfação pessoal ou não em sua atuação.

Palavras-chave: aposentadoria, psicologia, atuação profissional, orientação.

Abstract

Psychological Guidance for Retirement

This paper proposes on the role of psychology in the Guidance for Retirement and the new possibilities of action of such professionals. The discussion was based on the presentation of three realities to the retired population: demographic changes due to increased life expectancy worldwide, the apparent deficiency in meeting the demands of retirees and new trends in the retirement process. The look of Psychology for these three realities linked to the centrality of work in the lives of individuals and the various changes caused by the rupture identification about the work when he retired. From the reflections, it is proposed to expand the possibilities of Psychological Guidance for Retirement, which consists of counseling throughout the career of the subject, taking into account the career, the choices made throughout life, personal satisfaction or not of their own.

Keywords: retirement, psychology, professional performance, guidance.

Bogoni & Soares. Orientação Psicológica para a Aposentadoria

Recebido em: 09.07.2009

Aprovado em: 19.02.2010

Publicado em: 22.03.2010

Este artigo foi elaborado com o objetivo de trazer reflexões sobre o papel da Psicologia na orientação para a aposentadoria e propor novas possibilidades de atuação profissional do psicólogo nessa área. Abordar o tema aposentadoria requer a discussão de alguns aspectos e cenários que com ele se entrelaçam, aqui delimitados pelos aspectos demográficos, socioeconômicos e pela própria relação identitária do homem com o trabalho, a partir dos quais o contexto da aposentadoria e de ser aposentado é construído.

Primeira realidade: mudanças demográficas devido ao aumento da expectativa de vida mundial. A população idosa mundial apresenta um crescimento nunca antes visto na história. Estima-se haver 476 milhões de pessoas com 65 anos ou mais de idade (Lima-Costa, Matos & Camarano, 2006). No Brasil, os censos demográficos de 1991 e 2000 mostraram a diminuição da mortalidade e da fecundidade, delineando um novo padrão com predominância da população adulta e idosa para a próxima metade deste século e indicaram um crescimento da população com 65 anos ou mais na ordem de 3,98% no período da pesquisa (IBGE, 2008). Em 2008, o IPEA publicou levantamento onde se evidencia a aproximação da expectativa de vida população brasileira aos números de países desenvolvidos e, segundo os dados, projeta-se que a população brasileira

com 60 anos ou mais duplicará entre 2007 e 2025, ou seja, em um período de dezoito anos. Comparativamente, esse mesmo aumento ocorreu ao longo de 140 anos na França e em 86 anos na Suécia. Esses dados corroboram, também, as projeções das Nações Unidas as quais indicam que, em 2050, 23,6% da população brasileira será de adultos idosos, e o Brasil será um dos cinco países do mundo com mais de 50 milhões de idosos (Paskulin & Vianna, 2007). Ainda, o número de centenários, pessoas que atingem um século de vida ou mais instigam profissionais da área da saúde em estudos sobre longevidade, que têm crescido em grande escala nos últimos anos.

Ao mesmo tempo em que a expectativa de vida aumenta, aumentam também os benefícios concedidos pela Previdência Social Brasileira. No período entre 2000 a 2008, o total de benefícios concedidos cresceram em mais de 40%. Atualmente, 87,45% dos benefícios concedidos pelo Regime Geral de Previdência Social¹ são relativos a aposentadorias por idade, por tempo de contribuição e por invalidez. Interessa, neste artigo, as aposentadorias concedidas por idade² e tempo de contribuição³ (INSS, 2008).

A partir desses dados, observa-se que, devido ao aumento da expectativa de vida, as pessoas têm permanecido na condição de aposentadas por um significativo período de suas vidas. Comparativamente às previsões de expectativa de vida, alguém aposentado aos 55

¹ Há dois sistemas de previdência no Brasil, o estatal e o privado. Na previdência estatal, obrigatória para todos os trabalhadores, há dois regimes: 1) o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), operado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) para os trabalhadores da iniciativa privada e os funcionários públicos não-concursados, e 2) os regimes especiais, para servidores públicos concursados, militares e membros dos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, entre outros.

² Têm direito ao benefício de aposentadoria por idade os trabalhadores urbanos do sexo masculino aos 65 anos e do sexo feminino aos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos: aos 60 anos, homens, e aos 55 anos, mulheres. Para solicitar o benefício, os trabalhadores urbanos inscritos a partir de 25 de julho de 1991 precisam comprovar 180 contribuições mensais. Os rurais têm de provar, com documentos, 180 meses de trabalho no campo.

³ Para ter direito à aposentadoria integral por tempo de contribuição, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem de combinar três requisitos: tempo de contribuição, pedágio e a idade mínima. Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 30 anos de contribuição). As mulheres têm direito à aposentadoria proporcional aos 48 anos de idade e 25 de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 anos de contribuição). Para os segurados inscritos até 24/07/91 que implementaram todas as condições para se aposentar no ano de 2006, a carência exigida é de 150 contribuições. Essa carência aumenta em 6 contribuições a cada ano (sendo de 156 em 2007, 162 em 2008 e assim por diante, até chegar a 180). Para os segurados inscritos após 24/07/91, a carência é sempre de 180 contribuições mensais.

anos de idade terá, pelo menos, mais 20 anos de vida. Mas, quais as condições do aposentado que, hoje, vive mais?

Se, por um lado, as perspectivas demográficas e a evolução crescente do número de benefícios concedidos impressionam, a comparação do Brasil com França e Suécia em padrões socioeconômicos, por outro lado, traz sérias preocupações no que tange ao atendimento das necessidades da população com 60 anos ou mais. Os desafios a enfrentar são especialmente econômico-previdenciários, em que se destaca o valor ínfimo dos benefícios de aposentadoria e a manutenção do sistema previdenciário público, de saúde e a estrutura das cidades.

Desses desafios, constrói-se uma **segunda realidade**: a *deficiência de atendimento às demandas da população aposentada*. Verifica-se que mesmo os atuais adultos jovens não têm dado a importância necessária aos indicadores de expectativa de vida, no sentido de intensificar as discussões e o planejamento sociogovernamental com o objetivo de propiciar o atendimento às necessidades resultantes dessa mudança populacional.

Terceira realidade: *novas tendências do processo de aposentadoria*. Percebe-se, aqui, a existência de uma dicotomia: a situação da previdência pública que, em muitos países, não atende à condição mínima do aposentado, fazendo com que ele continue a trabalhar formal ou informalmente para a manutenção da vida. Entretanto, há os que têm condições de se aposentar com uma boa renda e poderiam deixar de trabalhar, mas sentem dificuldade em fazê-lo, por não encontrarem outros lugares, em suas vidas, desvinculados do trabalho. Trata-se aqui da própria relação do homem com o trabalho, que se pretende dar enfoque neste artigo.

O entendimento das realidades que envolvem a população aposentada é fundamental ao psicólogo que pretende trabalhar com questões relativas à aposentadoria. Em resumo:

- 1) as pessoas estão vivendo mais tempo;
- 2) há mais aposentadorias sendo concedidas e, por isso, as pessoas estão vivendo mais

tempo na condição de aposentadas, embora, com a aposentadoria, a situação econômica e de serviços básicos não seja a melhor;

- 3) muitos aposentados continuam trabalhando para garantir a qualidade de vida, embora existam aqueles que, mesmo alcançando uma boa renda, ao se aposentar, sentem dificuldade de se afastar das atividades laborativas devido às mudanças psicológicas que aposentadoria costuma trazer.

A primeira e a segunda realidade acabam se justificando por meio dos dados estatísticos e pelas tendências apresentadas. Poder-se-ia dizer que já são realidades em si. Entretanto, o entendimento da terceira realidade, especificamente quanto à dificuldade de desvinculação do trabalho, requer olhar atento para o lugar do trabalho e sua influência na constituição da identidade humana, para o lugar da aposentadoria na visão do homem contemporâneo, bem como para seus significados construídos socialmente.

TRABALHO E APOSENTADORIA: OLHAR DA PSICOLOGIA

A valorização do trabalho, na sociedade atual, necessita de análise em uma dupla dimensão. Antunes (2006) afirma que, se, por um lado, o trabalho emancipa, de outro, também pode alienar; se tem capacidade para libertar, pode, igualmente, escravizar. Esses aspectos remetem a uma questão crucial de dar sentido ao trabalho humano e tornar a vida fora do trabalho também dotada de sentido. De acordo com Diogo e Coutinho (2006), as mudanças do setor produtivo, como a extinção de postos de trabalho, a estrutura que não absorve a todos os trabalhadores, o desemprego, entre outras facetas, não permitem a investigação da realidade sem realizar um movimento entre o todo e as partes e sem considerar a contradição como essencial.

A discussão sobre a centralidade do trabalho para o homem e para a sociedade é polêmica. Há estudiosos que a defendem e entendem o trabalho como fundamental, enquanto outros contrariam essa posição, ao

preconizarem o fim do trabalho. Dentre os que assumem a posição de concordar com a centralidade do trabalho, seguindo a concepção marxista, destacam-se Antunes (1995, 2005), que discute e reafirma a importância da categoria trabalho para a sociedade atual, e Codo (1997), ao tratar dos significados complexos produzidos na transformação do homem e da natureza promovida pelo trabalho e das dificuldades quando do rompimento com esses significados. Offe (1985), Gorz (1987) e Habermas (1983) opõem-se ao entendimento de que o trabalho é central para o homem. Offe (1985) entende o trabalho como não sendo mais estruturante da sociedade e norteador das relações sociais, devido à perda de sua coerência, de sua unidade, resultado da diversidade de formas com que se apresenta. Compartilha do mesmo pensamento Gorz (1987), com o entendimento de que o trabalho adquire caráter acidental e provisório, basicamente devido à automação e à informatização, constituindo trabalhadores que realizam tarefas indiferentes. Já Habermas (1983) apregoa que somente por meio da categoria trabalho social ou da razão instrumental não é possível se especificar a forma de vida humana, e essa especificação não se dá a partir de uma ontologia, mas sim a partir de uma antropologia.

A abordagem teórica deste artigo se ampara na concordância de que o trabalho ocupa lugar de centralidade na vida humana. Inclusive, parte-se desse entendimento para justificar as dificuldades de os sujeitos lidarem com as rupturas quando da aposentadoria.

A temática importância da categoria trabalho para a sociedade atual é abordada por Antunes (1995), a partir de dois questionamentos principais. Primeiro: “a categoria trabalho não é mais dotada de estatuto de centralidade, no universo da práxis humana existente na sociedade contemporânea?” Segundo: “o trabalho não é mais estruturante de uma nova forma de sociabilidade humana?” (p. 10). As conclusões do autor são negativas frente a tais

questionamentos, ou seja, é reafirmada a importância da categoria trabalho para o homem e para a sociedade.

Antunes (2005) continua a discussão acerca da relevância do trabalho e defende a tese do seu não-desaparecimento. Afirma que o desafio é o de se compreender o mosaico de formas como se configura a classe trabalhadora atual, considerando o seu caráter polissêmico e multifacetado. Apresenta uma conformação da classe-que-vive-do-trabalho atualmente como sendo mais complexa, heterogênea e fragmentada. A partir dessa visão de conformação do trabalho, considera-se importante compreender a distinção entre trabalho e emprego, sendo que o primeiro vincula-se às atividades de produção, remuneradas ou não, e o segundo, às atividades remuneradas realizadas por meio de contrato legal. Nessa compreensão, o trabalho engloba o fato de se ter ou não se ter um emprego e está presente no cotidiano das pessoas com o poder de transformar as relações humanas e de ser transformado por essas relações, enquanto o emprego pode ou não ter essa relação (Morin, 2001). No caso da aposentadoria, comumente se evidencia, em decorrência da perda do trabalho, a dificuldade de os sujeitos vislumbrarem outras atividades de produção (remuneradas ou não), permeadas de sentido para si próprios e de sentido social (Soares & Bogoni, 2008).

A importância e a valorização dada ao trabalho pelo homem se justificam no entendimento de que ele se constitui em uma de suas principais fontes de significados. Segundo Zanelli e Silva (1996), por meio do trabalho, o indivíduo reconfigura a percepção de si mesmo e do seu ambiente, possibilitando, com isso, seu crescimento e desenvolvimento pessoal. O trabalho é, pois, uma categoria central não somente para a organização da vida social, mas também na dimensão psicológica, pois é fundamental para os processos de autodescrição e autoavaliação. Compartilham desse entendimento, Soares e Bogoni (2008), ao afirmarem que o trabalho constitui-se como

determinante para a organização e inserção social e está articulado às relações humanas, intrínseco à constituição da própria identidade do homem. Por isso, o lugar do trabalho na vida humana é privilegiado de tal maneira, que o homem é, muitas vezes, reconhecido pelo que faz, identificado pelas marcas da profissão.

Acerca da participação central do trabalho na constituição da identidade, evidencia-se o ambiente social como estruturante, tendo em vista ser por meio das instituições que se dá a participação do sujeito em grupos sociais com o estabelecimento de papéis, o reconhecimento ou não, a satisfação e a realização pessoal. E ainda: o valor econômico que resulta desse trabalho consiste em segurança e independência para os sujeitos (Santos, 1990). Além disso, as vivências compartilhadas entre os trabalhadores abrangem dimensões cognitivas, afetivas e políticas, possibilitando a construção de representações de si diretamente ligadas às situações e relações de trabalho, que consistem na percepção do sujeito de si próprio, ou seja, são atributos definitórios de um “eu”, de articulação com a construção da identidade (Jacques, 2002; Garcia, 2005; Veronese, 2007).

Na contemporaneidade, para entender a identidade a partir do trabalho, é preciso ter em mente tratar-se de relações complexas, devido à diversidade de formas com que o trabalho é criado e recriado a todo o tempo. Nessa diversidade, novas formas têm impactado nos modos de vida, como o teletrabalho, os contratos de trabalho temporários e de terceirização, o desemprego estendido por longos períodos e as mudanças frequentes de tipo e local de trabalho (Garcia, 2005). Se, por um lado, essas formas têm vinculação com as formas de emprego, de outro, transitam e modificam o próprio conceito de trabalho. Para Coutinho et al. (2007), as intensas modificações no desenho do trabalho a partir da prevalência do valor econômico com características como precariedade, vulnerabilidade e fragmentação resultam em dificuldades na identificação dos sujeitos com sua atividade, e, por consequência, na construção das identidades profissionais.

Continuando nessa linha de pensamento, muitos autores afirmam tratar-se de um momento em que o trabalho está em crise e obstáculos são impostos aos sujeitos (Antunes, 1995; Frigotto, 2002; Garcia, 2005; Vieira, 2007).

Se a conformação do trabalho está em frequente mutação, é certo que as identificações dos sujeitos também passam por transformações. Entretanto, por melhor ou pior que esteja o mundo do trabalho, as influências e a importância dessa categoria para os sujeitos continua a ser central. Para compreender as implicações da mudança, faz-se necessário repensar as articulações entre trabalho e identidade no passado e buscar novas compreensões para o presente e o futuro.

Admitida a centralidade e a importância do trabalho para os sujeitos, mesmo face às mudanças conjunturais contemporâneas, a aposentadoria pode resultar na perda de identificações, ou em uma ruptura identitária. É possível “reorganizar” a identidade? O que representa a aposentadoria na trajetória identitária do sujeito, como o vivenciar da perda de papéis?

A saída do mundo do trabalho quando da aposentadoria implica diversas mudanças na vida do sujeito, pois que, explica Santos (1990), tal fato representa, ao mesmo tempo, a perda do lugar no sistema de produção, a necessidade de reorganização espacial e temporal (tempo e lugar de trabalho e tempo e lugar não-trabalho) e de reestruturação da identidade. Nesse sentido, a aposentadoria, argumenta a autora, sempre vem acompanhada de: perdas de estratégias devido ao afastamento de comportamentos habituais, já organizados e conhecidos pelo sujeito; perdas de poder e reconhecimento; e perdas da identidade socioprofissional, ou seja, da profissão e de relacionamentos. Mas quais os significados de aposentadoria?

A análise etimológica da palavra aposentadoria apresenta sua vinculação a duas ideias centrais. A primeira é a de retirar-se aos aposentos, de recolher-se ao espaço privado de não-trabalho, sendo tal compreensão associada

ao status depreciativo de inatividade e abandono que, muitas vezes, envolvem o tema. A segunda ideia é a de jubramento, que acarreta uma perspectiva otimista, com uma conotação de prêmio, recompensa e contentamento (Carlos, Jacques, Larratea & Heredia, 1998).

Normalmente, devido à perda de referência do trabalho, a aposentadoria é compreendida de forma contrária à significação de júbilo. Não esquecendo o lugar de onde se fala, numa sociedade capitalista, o aposentar-se tende a ser acompanhado por valores negativos como inutilidade, incapacidade e envelhecimento. Por conseguinte, o aposentado é quem não possui mais utilidade para a manutenção do sistema produtivo. Ao aposentar-se, o indivíduo experiencia um processo de inatividade, isto é, precisa lidar com perdas, com o conflito de sentir-se produtivo e capaz e, por outro lado, com o estigma da não-ação cobrado pela sociedade, onde o aposentado é aquele que não precisa fazer nada. “Assim, o aposentado vê-se desprovido de um lugar e, ao mesmo tempo, é substituído por alguém com todas as capacidades que ele foi obrigado a abdicar ou teve que reprimir” (Soares, 2002, p.36).

Rodrigues (2000) corrobora essa discussão ao afirmar a existência de dois pontos fundamentais nas definições de aposentadoria: a inatividade após um tempo de serviço e a remuneração por essa inatividade. Qualquer que seja a definição, a presença da palavra “inatividade” conduz a reflexão acerca do lugar social do aposentado em uma sociedade onde o produzir é muito valorizado. Zanelli e Silva (1996) consideram o termo “inativo” equivalente à asserção “se você não mais trabalha, deixa de ter importância”. Por isso, o aposentar-se costuma ser acompanhado pela marca social do envelhecimento e se ampara na visão de homem socialmente inútil. Na mesma compreensão, Santos (1990) contribui ao tratar a inatividade como sinônimo de vazio, vinculada à ideia de morte.

Diante disso, há reconhecimento para as pessoas na condição de aposentadas? Witczak

(2005) afirma não se falar em mundo da aposentadoria como espaço socialmente reconhecido, mas simplesmente em aposentados. Devido a essa falta de “lugar”, os aposentados habitam “lugares” inexistentes ou não-reconhecidos. Zanelli e Silva (1996) comparam a aposentadoria com o “descarte da laranja”, um “papel sem papel”, devido à perda de posição, dos amigos e do núcleo de referência, a transformação dos valores, das normas e das rotinas... Enfim, coloca-se em xeque a identidade. Fala-se, frequentemente, em mundo do trabalho, mas não se ouve falar em mundo da aposentadoria ou do não-trabalho devido à aposentadoria. Então, qual o lugar das pessoas nessa condição?

O direito à aposentadoria, por outro lado, sempre esteve presente nas lutas da classe trabalhadora, e não há como negar que o desejo do júbilo se constitui em uma espera para muitos. Dessa forma, Rodrigues (2000) apresenta uma contradição no entendimento da instituição social aposentadoria, pois, de um lado, alguns a vivem como um tempo de liberdade, de possibilidade de realizações e de fazer aquilo que não teve tempo de fazer durante o tempo em que trabalhava; de outro lado, outros a consideram como um tempo de nostalgia e de enfado.

Tal contradição é difícil de enfrentar, especialmente quando não ocorre uma preparação na trajetória do sujeito para a aposentadoria, ou não se busca compreender suas implicações. Para esses, segundo Carlos et al. (1999), o que se constata é a ocorrência de uma “dupla aposentadoria” no plano subjetivo: a primeira é a legal, por tempo de serviço, e a segunda, nem sempre com reconhecimento oficial, mas determinada, em geral, pelos limites impostos pelo corpo (doença ou idade) e pelo processo de exclusão do mundo do trabalho.

Ainda acerca das contradições, para Santos (1990), o afastamento do trabalho em razão da aposentadoria costuma gerar sentimentos ambíguos, uma vez que o sujeito se depara tanto com o sentimento de liberdade quanto com o de crise. A autora apresenta duas formas, geralmente

concomitantes, de lidar com esse evento: liberdade, sentimento resultante da busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente impossíveis de realização; crise, pela recusa em aceitar a condição de aposentado, especialmente pela imagem estigmatizada de ser inativo, conferida por tal condição. Witczak (2005) emite opinião semelhante, ao afirmar que os sentimentos são antagônicos com relação à saída definitiva do mundo do trabalho: por um lado, as pessoas sentem-se libertas do relógio e, por outro, pesa-lhes a falta da rotina de tantos anos. Assim, falar em aposentadoria é falar em uma transição de perdas e ganhos que dependerá da perspectiva individual e social que for percebida e sentida. Entretanto, há explicações para as ambiguidades?

Durante vários anos, o sujeito aprende a dividir seu tempo entre o trabalho e o não-trabalho (descanso, lazer, esportes etc.) e, de um momento para outro, só lhe resta o tempo de não-trabalho. Nesse sentido, continuando a falar em ambiguidades, a imagem da aposentadoria tende a alternar-se entre o descanso, a liberação do trabalho e a possibilidade de ser mais feliz, e a aposentadoria como vagabundagem, vazio e solidão. Conforme Santos (1990) e França (2008), normalmente as pessoas não têm o hábito do tempo livre. Então, mesmo os aposentados mais favorecidos economicamente tendem a não descobrir novos interesses. Para muitos sujeitos, trabalhar é igual a viver, a única atividade útil, pois as demais são perda de tempo e desperdício.

Nesse contexto, a ruptura com as identificações do trabalho ocasiona diversas mudanças na vida do sujeito e, por vezes, elas contribuem para o aparecimento de problemas psicológicos (Super & Junior, 1980; Zanelli & Silva, 1996; Amarilho, 2005; Witczak, 2005; França, 2008). Para muitos, a aposentadoria significa a perda do sentido dos objetivos, da rotina que organiza a vida e do papel que concede a uma pessoa um lugar na sociedade (Super & Junior, 1980). Se efetuada de modo abrupto, sem planejamento, torna-se um momento fortemente propício a episódios amargos. Por isso, são

comuns relatos de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses da aposentadoria. Normalmente, as perspectivas de futuro são permeadas por desinformação e resignação, bem como por temores frente aos problemas e ameaças que virão (Zanelli & Silva, 1996). Além disso, a expectativa de afastamento, ou o parar de trabalhar, está diretamente relacionada ao sentimento de fim da vida. Se trabalhar é viver, a vida sem trabalho denota finitude, simbolizando a impossibilidade de continuar interagindo, participando, vivendo em sociedade (Amarilho, 2005; Witczak, 2005; França 2008).

Entretanto, entende-se que a aposentadoria não deve ser vista como o fim dos projetos, mas sim como um recomeço no qual a dimensão temporal da identidade alterada precisa ser reestruturada. Para tanto, é necessário resgatar outras atividades, as quais podem, inclusive, propiciar mais prazer do que as anteriores, estabelecer novos laços afetivos, descobrir ou redescobrir desejos, enfim, ter novos projetos de futuro. O papel do psicólogo como orientador, durante a carreira do sujeito e no momento da aposentadoria, adquire fundamental importância. Witczak (2005) aborda as dificuldades encontradas na aposentadoria e aponta para a necessidade de acompanhamento psicológico. Para o autor, a passagem de “trabalhador” para “aposentado” é como desembarcar na Lua. Afirma que, ao ingressar no mundo do trabalho, a maioria das pessoas possui grandes projetos: pretende constituir família, comprar uma casa, progredir profissionalmente, etc. Tais projetos se concretizam ou não. Ao se aposentar, no entanto, os planos da juventude, na medida do possível, estão realizados, e o presente assume outra dimensão: identificar-se com o que passou. Por esse motivo, na aposentadoria, comumente torna-se mais difícil projetar o futuro, e o sentimento de desamparo e de ruptura com o estabelecido é pesado e penoso, tendo em vista que, para muitos, o ambiente de trabalho é um verdadeiro lar. Nesse contexto, o trabalho psicológico de orientação para a aposentadoria é necessário como forma de valorizar o sujeito

nesse novo momento e mostrar-lhe outras alternativas saudáveis de projetos de vida, para além das representações do mundo do trabalho.

UMA PROPOSTA: A ORIENTAÇÃO PSICOLÓGICA PARA A APOSENTADORIA

França (2008) observa o quão raro é alguém se preparar para o futuro na aposentadoria e, no caso dos brasileiros, ainda é pior, devido à cultura do imediatismo. Entretanto, a falta de preparação para a aposentadoria é uma realidade capaz de levar muitas pessoas do trabalho (lugar conhecido) diretamente para um lugar desconhecido. Mas o que se tem feito para alertar as pessoas e incentivar a busca de orientação para a aposentadoria?

A realização de alguns eventos nívem âmbito mundial fomentaram estudos e atividades sociogovernamentais sobre aspectos relativos ao envelhecimento e à aposentadoria. Na Espanha, quando da realização do Congresso de Gerontologia em 1974, definiu-se a necessidade de serem desenvolvidas atividades de orientação para a aposentadoria nos últimos cinco anos de vida laborativa, com o objetivo de orientar os sujeitos para novas atividades e para o mercado de trabalho, bem como para questões relacionadas à saúde e às dificuldades que poderão ocorrer no período pós-aposentadoria (Muniz, 1997). Após esse evento, as discussões tiveram continuidade, a exemplo das Assembleias Mundiais sobre o Envelhecimento, em Viena, no ano de 1982, considerada como um marco para o estabelecimento de políticas públicas para a população idosa, e em Madri, no ano de 2002, quando foi elaborado um plano de ação com a definição de prioridades a serem implementadas em âmbito mundial quanto à promoção da saúde e do bem-estar para todo o ciclo da vida, a criação de contextos e políticas orientadas para a família e a comunidade como bases para um

envelhecimento seguro (Pessini, 2002).

No campo de atuação da Psicologia, os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) ainda são a iniciativa mais conhecida e com maior histórico. Quando os PPAs tiveram início, a abordagem voltava-se especialmente para questões relativas a investimentos, promoção de saúde, uso do tempo e algumas considerações familiares, em encontros de curta duração. Atualmente, esses programas são realizados de dois a cinco anos antes da aposentadoria, com encontros periódicos, normalmente mensais, e conteúdos em que são abordados temas como educação, trabalho e produtividade. Outra característica é o interesse cada vez maior de trabalhadores mais jovens nos programas e no tema (França, 1999). No Brasil, os PPAs tiveram como precursor o SESC de São Paulo, com a realização de palestras, seminários e troca de informações sobre a questão do envelhecimento, de recursos socioculturais e de serviços à comunidade (Magnani, Mendes, Mello, Barbosa & Bueno, 1993, citado por Muniz, 1997).

Numa busca realizada em endereços eletrônicos das entidades de previdência complementar fechada do Brasil, os quais estão disponíveis no site da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada (ABRAPP), foram verificadas poucas indicações quanto à existência de PPAs como projetos de empresas, pois, das 263 entidades de previdência pesquisadas, apenas trinta e duas mencionavam, em seus endereços eletrônicos, a realização de atividades vinculadas à preparação para a aposentadoria. Muitas empresas não disponibilizam essas informações em seus sites, o que pode indicar uma carência de tais programas.

Diante disso, recentemente, psicólogos da área de Orientação Profissional (OP)⁴ têm se envolvido mais diretamente na realização de estudos e na orientação grupal para a

⁴ A Orientação Profissional (OP) é um campo de atuação em Psicologia, vinculado a Psicologia da Educação e à Psicologia do Trabalho. Em algumas abordagens, costumou-se vincular a OP às Técnicas Psicométricas, com o intuito de colocar o "homem certo no lugar certo". O desenvolvimento teórico e prático mais intensivo da OP iniciou-se no século XX. Teve destaque nos Estados Unidos, quando da Segunda Guerra Mundial, onde homens eram selecionados e classificados para servir às forças armadas. Adiante, com a Teoria Desenvolvimentista, de Ginzberg, construiu-se a ideia de que a escolha vocacional inicia-se no final da infância e encerra-se no início da idade adulta, possibilitando novos estudos na área da Psicologia Vocacional (Levenfus, 1997).

aposentadoria. Trata-se de uma proposta de atuação semelhante à dos Programas de Preparação para Aposentadoria, os tradicionais PPAs, embora envolvam as técnicas e a metodologia de acompanhamento psicológico características da OP.

Essa atuação é consequência dos estudos desenvolvidos pelos profissionais de OP nas últimas décadas, o que tem resultado em uma nova abordagem da OP em trabalhos voltados aos *momentos de escolha profissional* na vida dos sujeitos. Conforme Carvalho (1995), além da vinculação à Psicologia da Educação e à Psicologia do Trabalho, a OP têm se desenvolvido no campo da escolha de uma profissão e da re-escolha. Trata-se de uma nova maneira de pensar a OP, na qual se trabalha com a ideia autonomia de escolhas. Definida como o processo pelo qual o indivíduo é ajudado a escolher e a se preparar para entrar e progredir numa ocupação, a OP propicia o desenvolvimento do autoconhecimento, aplicando essa compreensão às ocupações (Super & Junior, 1980). Na situação de escolha, deve-se estar consciente de que a liberdade humana precisa ser uma liberdade situada, não modelada adaptativamente, tampouco alienada em um sistema pré-determinado (Bohoslavsky, 1998). Assim, chegou-se a uma compreensão mais ampla da OP como um trabalho psicológico com o objetivo da “facilitação das escolhas” no âmbito profissional (Soares, 2002).

As iniciativas de pesquisar e trabalhar com questões psicológicas relativas à aposentadoria, entretanto, ainda são raras⁵, apesar da demanda por essa atuação apresentar tendência de crescimento, justificado pelas três realidades discutidas no início deste texto,

especialmente pela dificuldade de os sujeitos se adaptarem ao novo momento de vida. Dessa forma, se, por um lado, os poucos programas de preparação são facilitadores, os psicólogos que atuam nessas atividades não podem entendê-los como a única forma de intervenção. Recentemente, houve um avanço da legislação nesse sentido, ao ser previsto, no Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, artigo 28, que a preparação para a aposentadoria é uma obrigação a ser estimulada pelo poder público. Quanto ao tempo para o planejamento da aposentadoria, concorda-se com França (2008), ao compreendê-lo como um processo de educação continuada, relacionado com o planejar da vida e, portanto, que deve ser do interesse de pessoas de todas as idades.

Acredita-se no desenvolvimento da orientação para a aposentadoria como um trabalho de longo prazo, com o planejamento para o futuro, a discussão sobre as maneiras de lidar com perdas, a manutenção de projetos de vida e o resgate de sonhos passados, a fim de transformá-los em novos projetos, a partir das escolhas dos sujeitos. A partir dessa compreensão, a proposta de trabalho para a Psicologia torna-se mais ampla, com acompanhamento ao longo da carreira dos sujeitos e envolvimento sócio-organizacional:

das empresas e organizações de trabalho, com a atuação no desenvolvimento de atividades de planejamento da carreira, orientação em grupos sobre os sentidos do trabalho e o que é o não-trabalho, a qualidade de vida no trabalho, bem como a elaboração e disseminação de programas de preparação para a aposentadoria. Entende-se que o psicólogo, em especial com formação em Orientação Profissional, possui preparo para a

⁵ Tal afirmação é fundamentada por busca realizada em 11/07/2009, em endereços eletrônicos com bases de dados de produção científica Index Psi Periódicos Técnico-Científicos, Index Psi Periódicos de Divulgação Científica, Index Psi Teses, LILACS - Literatura Latinoamericana e do Caribe em Ciências da Saúde, PEPsic - Periódicos Eletrônicos em Psicologia e Scielo, com a combinação das palavras-chave: aposentadoria, preparação, Psicologia. Primeiramente, com as palavras aposentadoria e preparação, a busca obteve um total de dez resultados, sendo quatro referentes à temática do envelhecimento humano e seis direcionados à preparação para aposentadoria, dos quais se destacam, devido à vinculação também com a Psicologia, os estudos de França (1999) e de Rodrigues (2000). Combinando-se os descritores aposentadoria e psicologia, obteve-se um total de quarenta e quatro estudos (dos quais quatro iguais ao da primeira busca), cujas temáticas, na grande maioria, são voltadas para as questões relativas à saúde do idoso e envelhecimento. Destacam-se, desse grupo, os estudos de Witczak (2001), de Amarilho (2005), de Both (2004) e Soares & Bogoni (2008), por terem relação com esta proposta de trabalho.

realização desse tipo de acompanhamento ao longo da carreira dos sujeitos.

da sociedade e organizações governamentais, para a elaboração de políticas públicas que visem à qualidade de vida após a aposentadoria, com a busca de conscientização sobre a necessidade de melhorias nas estruturas que atendem à população aposentada e idosa, como, por exemplo, a identificação de necessidades na estruturação das cidades, e realização de projetos voltados para educação e cultura, e projetos preventivos de saúde e bem-estar social, preparando a sociedade para lidar com aposentados (de meia idade e idosos).

das famílias, onde o psicólogo pode atuar em terapias direcionadas ao grupo familiar quando ocorre a aposentadoria, para a redefinição de lugares, em especial para minimizar as dificuldades conjugais que tendem a ser uma das preocupações tanto de homens quanto de mulheres. Além disso, pode auxiliar no planejamento de novas atividades, na descoberta e redescoberta de possibilidades de realização pessoal.

das universidades, onde docentes e estudantes podem realizar trabalhos de pesquisa sobre aposentadoria e o tema pode estar presente nos currículos da graduação, como forma de construir os fundamentos da atuação profissional em Psicologia.

A essa proposta de atuação da Psicologia para a aposentadoria, com o acompanhamento de carreira realizado durante toda a vida dos sujeitos, mediante envolvimento da família, da sociedade, das empresas, de órgãos governamentais e de universidades, denominou-se de Orientação Psicológica para a Aposentadoria. Assim, a Orientação Psicológica para a Aposentadoria não visa apenas a tratar dos “sintomas” ou doenças que surgem de aposentadorias mal sucedidas. Objetiva, primeiramente, atuar de forma preventiva, trabalhando os aspectos psicológicos de evolução da carreira, percebendo cada sujeito como diferente, pois cada um alcançará o momento da aposentadoria de forma desigual. Portanto, a Orientação Psicológica para a Aposentadoria comporta novas possibilidades de atuação e

volta-se para a criação de condições objetivas de se trabalhar com maior abrangência e qualidade as questões que envolvem a aposentadoria.

REFERÊNCIAS

- Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência – ABRAPP. Link Entidades Associadas. Retirado em 01/06/2009 no World Wide Web: www.abrapp.org.br.
- Amarilho, C. B. (2005). *As Implicações da Perspectiva de Afastamento do Trabalho e Projeto de Vida no Discurso do Executivo-Empreendedor-Idoso*. Dissertação de mestrado não publicada. Instituto de Psicologia, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez/Edunicamp.
- Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2006, 22 de maio). O trabalho que enobrece, mas também avilta. *Jornal da UNICAMP*, Universidade Estadual de Campinas, 9.
- Bohoslavsky, R. (1998). *Orientação vocacional – A estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes.
- Both, T. L. (2004). *Jubilamento: o interdito de uma vida de trabalho e suas repercussões na velhice*. Dissertação de mestrado não publicada. Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Carlos, S. A., Jacques, M. G. C., Larratea, S. V., & Heredia, O. C. (1998). Identidade, aposentadoria e terceira idade. In: Barrilli, H. S. (Orgs.), *O saber construído sobre o processo de envelhecimento* (pp.18-39). Porto Alegre: RGS/UNISINOS/PUCRS.
- Carvalho, M. M. M. J (1995). *Orientação profissional em grupo: teoria e técnica*. Campinas: Editorial Psy.

- Codo, W. (1997). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). Em A. Tamayo, J. Borges-Andrade & W. Codo (Eds.). *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 21-40). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*. Retirado em 27/10/2008, da SciELO (Scientific Electronic Library On line), no World Wide Web: www.scielo.br.
- França, L. H. (1999). Preparação para a Aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, Renato Peixoto. *Terceira Idade: alternativas para uma sociedade em transição* (pp.11-34). Rio de Janeiro: Relume-Dumará.
- Franca, L. H. (2002). Repensando a aposentadoria com qualidade – Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria. Livro eletrônico publicado pela Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI/UERJ), Rio de Janeiro. Retirado em 03/10/2008, no World Wide Web: <http://www.unati.uerj.br/publicacoes/pubELetronica.asp>
- França, L. (2008). *O desafio da aposentadoria: o exemplo de executivos do Brasil e da Nova Zelândia*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Frigotto, G. (2002). A dupla face do trabalho: criação e destruição da vida. Em Frigotto, G. & Ciavatta, M. (Orgs.), *A experiência do trabalho e a educação básica* (pp. 11-27). Rio de Janeiro: DP&A.
- Garcia, B. M. (2005) Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. Em: Scharstein, L. & Leopold, L. (Orgs.), *Trabajo e Subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp. 51-69). Buenos Aires: Paidós.
- Gorz, A. (1987). *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Habermas, J. (1983). *Técnica e Ciência enquanto Ideologia* (2ª ed.). Tradução José Lino Grünnewald [et. al.]. São Paulo: Abril Cultural.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. *Banco de Dados Agregados*. Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA. Retirado em 01/10/2008, no World Wide Web: www.ibge.gov.br.
- Instituto Brasileiro de Seguridade Social – INSS. *Boletim Estatístico da Previdência Social*. Data Prev, 13 (8). Retirado 01/10/2008, no World Wide Web: <http://www.previdenciasocial.gov.br>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. *Comunicado da Presidência número 8 - Terceira Idade e Esperança de Vida: o Brasil no Cenário Internacional*. Desenvolvido por Milko Matijascic & María Piñón Pereira Dias. Retirado em 05/10/ 2008, no World Wide Web : www.cebes.org.br/anexos/09_22_Pesquisa.
- Jacques, M. da G. C. (2002). Identidade e trabalho. Em Cattani, A. D. (Org.), *Dicionário Crítico sobre Trabalho e tecnologia*. Petrópolis: Vozes.
- Levenfus, R. S. (1997). *Psicodinâmica da escolha profissional*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Lima-Costa, M. F., Matos, D.L. & Camarano, A.A. (2006). Evolução das desigualdades sociais em saúde entre idosos e adultos brasileiros: um estudo baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 1998, 2003). *Ciência & Saúde Coletiva*, 11, 2, 941-950.
- Magnani, L. A. C., Mendes, M. B., Mello, P. M. de, Barbosa, S. A., & Bueno, K. C. D. (1993). *Programas de Preparo para a Aposentadoria (PPA): sua importância e necessidade na sociedade brasileira contemporânea*. Curitiba: Faculdade de Direito de Curitiba.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*. São Paulo: FGV/EAESP, 41, 3, 8-19.

- Muniz, J. A. (1997). PPA: programa de preparação para o amanhã. *Estudos de Psicologia*, Natal, 2, 1, 198-204.
- Offe, C. (1985). *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense.
- Paskulin, L.M.G. & Vianna, L. A C. (2007). Perfil sociodemográfico e condições de saúde auto-referidas de idosos de Porto Alegre. *Rev. Saúde Pública*, 41, 5, 757-768.
- Pessini, L. (2002). Envelhecimento e saúde: ecos da II Assembleia Mundial sobre o envelhecimento. *Mundo saúde*, 26, 4, 457-463.
- Rodrigues, N. C. (2000). Aspectos sociais da aposentadoria. Em Schons, C. R. & Palma, L. S. (Orgs.), *Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social*, (pp. 21-25). Passo Fundo, RS: UPF.
- Santos, M. de. (1990). *Identidade e Aposentadoria*. São Paulo: EPU.
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha Profissional: do jovem ao adulto*. São Paulo: Editora Summus.
- Soares, D. H. P. & Bogoni, A.(2008). Projetos de Futuro na Aposentadoria: uma discussão fundamentada pela Orientação Profissional em Psicologia. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 5 (2), pp. 35-46 Mar del Plata, Argentina: Facultad de Psicología – Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Super, D. E. & Junior, M. J. B. (1980). *Psicologia ocupacional*. Tradução de Esdras do Nascimento e Jair Ferreira dos Santos. São Paulo: Atlas.
- Veronese, M. V. (2007). *Psicologia social e economia solidária*. São Paulo: Ideias & Letras.
- Vieira, A (2007). Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais. Em Vieira, A. & Goulart, I. B. (Orgs.). *Identidade e Subjetividade na Gestão de Pessoas*. (pp. 29-56) Curitiba: Juruá.
- Witczak, M. V. C. (2005). Envelhecer ao aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar. Dissertação de Mestrado não-publicada. Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Zanelli, J.C. & Silva, N. (1996). *Programa de Preparação para Aposentadoria*. Flo-rianópolis: Insular.