



Revista Lusófona de Educação

ISSN: 1645-7250

revista.lusofona@gmail.com

Universidade Lusófona de Humanidades
e Tecnologias

Portugal

Pocinho, Ricardo; Belo, Pedro; da Silva, Carlos; Navarro-Pardos, Esperanza; Fernández Muñoz, José

Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição

Revista Lusófona de Educação, núm. 37, 2017, pp. 11-25

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Lisboa, Portugal

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34954377002>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição

Ricardo Pocinho, Pedro Belo,
Carlos da Silva, Esperanza Navarro-Pardos
& José Fernández Muñoz

Resumo

O envelhecimento da população é uma realidade atual da nossa sociedade e, portanto, torna-se fundamental a criação de estratégias para que esta fase da vida seja vivida de forma positiva e saudável. Não obstante, é impossível evitar certas perdas que vão ocorrendo ao longo do envelhecimento, pois fazem parte do próprio processo. A reforma é uma dessas perdas, a nível social, com um grande impacto na vida dos indivíduos e nas famílias uma vez que todos nós somos profissionalmente ativos durante grande parte das nossas vidas. Torna-se, assim, importante a criação de estratégias precoces que habilitem as pessoas adultas e profissionalmente ativas para prepararem o seu próprio processo de reforma, isto é, a transição do trabalho ativo para a aposentadoria. Uma dessas estratégias poderá ser a frequência de um curso que se destina a preparar as pessoas adultas para esta transição. O presente trabalho avança com hipóteses sobre o impacto desta estratégia no nível de bem-estar psicológico dos adultos.

Palavras-chave:

reforma; educação; satisfação com a vida; envelhecimento.

Psychological well being in retirement: the importance of the preparation of workers for the transition

Abstract: In a reality where we assist aging population, it is important to create more strategies to make this stage of life more positive and healthy. We know that many losses occur in this process on social and individual levels. The retirement is one of these losses, this one with great impact on the elderly people, once they've been professionally active during a great part of their lives. Thus, emerges the interest on creating early strategies that able adult and active people to prepare their retirement process, to the transition from active work to retirement. We proposed a study that permit us to examine the impact that education for retirement (with, for example, courses) could have in how elderly people live their retirement. Additionally, we want to analyse the impact of these preparation on psychological well-being level.

Keywords: retirement; education; well-being; elderly.

Bien-être psychologique à la retraite: l'importance de la préparation des travailleurs pour la transition

Résumé: Dans une réalité où le vieillissement est une réalité de la population, il est important de créer plus de stratégies pour rendre cette étape de la vie plus positive et plus saine. Nous savons que de nombreuses pertes se produisent dans ce processus sur le plan social et individuel. La retraite est l'une de ces pertes, celle qui a un impact important sur les personnes âgées, une fois qu'elles ont été activement professionnelles pendant une bonne partie de leur vie. Ainsi, il émerge l'intérêt de créer des stratégies précoces permettant aux adultes et aux personnes actives de préparer leur processus de retraite, à passer du travail actif à la retraite. Nous avons proposé une étude qui nous permet d'examiner l'impact de l'éducation à la retraite (avec, par exemple, des cours) dans la façon dont les personnes âgées vivent leur retraite. De plus, nous voulons analyser l'impact de ces préparations sur leur niveau de bien-être psychologique.

Mots-clés: retraite; éducation; bien-être; personnes âgées.

Bienestar psicológico a la jubilación: la importancia de la preparación de los trabajadores para la transición

Resumen: El envejecimiento de la población es una realidad actual de nuestra sociedad y, por lo tanto, es esencial para crear las estrategias para esta fase de la vida se vive de una manera positiva y saludable. Sin embargo, es imposible evitar ciertas pérdidas que se producen durante el proceso de envejecimiento, como parte del proceso en sí. La reforma es una de esas pérdidas, a nivel social, con un gran impacto en la vida de los individuos y familias ya que todos somos profesionales en activo durante la mayor parte de nuestras vidas. Por tanto, es importante establecer las primeras estrategias que permiten a las personas de edad avanzada y profesionalmente activas para preparar su propio proceso de reforma, es decir, la transición del empleo activa a la jubilación. Es esta lógica que propone este estudio, por lo que se puede examinar el impacto que tienen algunas estrategias en el nivel de bienestar psicológico. Por lo tanto, se propone el estudio y análisis de la influencia de una estrategia específica: un curso diseñado para preparar a los adultos para la transición a la jubilación.

Palabras clave: reforma; educación; satisfacción con la vida; envejecimiento.

Introdução

O envelhecimento demográfico é, hoje, um dos fenómenos demográficos mais preocupantes das sociedades modernas, sendo uma realidade estudada por muitos investigadores com o objetivo de compreenderem o processo de envelhecimento. A literatura refere-se ao envelhecimento como um processo natural e normal, em vez da limitação de uma visão determinista e fatalista, e reconhece que esse processo é uma fase crítica do desenvolvimento humano que engloba o declínio e as perdas em várias áreas da vida, mas que contempla também aspectos positivos, como a sabedoria.

A reforma foi uma ideia inicialmente proposta por Otto Von Bismarck nos últimos anos do século XIX na Alemanha e representa o fim do tempo de trabalho com um pagamento fixo, garantindo assim a possibilidade de manter a sobrevivência e a qualidade de vida dos trabalhadores que excedessem a idade de 65 anos. Portugal, no mesmo período, adotou alguns preceitos aos quais assistimos atualmente e que se consubstanciam em algumas melhorias (e.g. proteção social, estado social) sendo que os benefícios sociais entraram no sistema posteriormente. Este progresso, mais notório no início da década de 70, acentuou-se após a revolução ocorrida em 25 de abril de 1974, e, principalmente, após a aprovação da Nova Constituição, que estabeleceu, entre outros, o direito à segurança social, integrando expressamente a proteção na velhice. Atualmente, as pessoas idosas e a reforma representam duas realidades distintas, sendo que a idade de se ser velho apenas se relaciona com marcadores biológicos (estabelecida na faixa etária dos 65 ou mais anos de idade) e pode agora surgir mais tarde ou mais cedo do que a idade da reforma. A indústria farmacêutica e o desenvolvimento das tecnologias médicas e científicas criam, hoje, múltiplos meios de suporte à vida, ainda que continuemos a enfrentar as múltiplas patologias que a sociedade moderna apresenta. Estes fenómenos de dualidade põem em causa a legitimidade da reforma tendo em vista a velhice e os pressupostos de solidariedade, pois hoje, em alguns países da Europa, a idade da reforma é diferente, facto devido ao aumento da esperança média de vida e subsequente ao aumento do tempo de trabalho ativo por parte do governo. A idade de reforma, em Portugal, em 2016 é de 66 anos e dois meses para ambos os géneros.

Perdas que ocorrem ao longo da vida (por exemplo, as decorrentes da reforma) podem levar os idosos a experienciarem sentimentos negativos. Numa perspetiva positiva e de envelhecimento saudável, precisamos de criar estratégias, em áreas políticas e sociais, para que as pessoas mais velhas possam experimentar a velhice de uma forma positiva.

Em Portugal, as empresas e as instituições não estão dispostas a contribuir para a preparação da reforma e a passagem para esta fase da vida é feita abruptamente,

levando as pessoas a experimentar alguma dificuldade na organização da sua nova vida e gestão do tempo.

1. Bem-estar psicológico

Nos últimos anos os investigadores têm focado o seu objeto de estudo nos aspectos positivos do funcionamento psicológico na terceira idade (Novo, 2005). Atualmente, o bem-estar é estudado de acordo com 3 modelos: (1) bem-estar subjetivo, (2) bem-estar social e (3) bem-estar psicológico. O primeiro consiste na avaliação que as pessoas fazem das suas próprias vidas (Diener, 2000), sendo que o bem-estar social consiste na percepção sobre as relações que os indivíduos estabelecem uns com os outros, com o funcionamento social e com o ambiente (Novo, 2005) e o bem-estar psicológico encontra-se ligado ao desenvolvimento dos potenciais únicos de cada pessoa (Ryff & Singer, 2008). O modelo do bem-estar psicológico enraíza-se pois num terreno teórico claro e integrado, propõe conceitos operacionalizados de um modo uniforme e facilita dados provenientes de metodologias de avaliação específicas (Novo, 2005). O sentido do ajustamento psicológico é constituído a partir da interação entre as oportunidades, as condições vividas pelo indivíduo (saúde, trabalho, educação), a maneira pessoal como cada um organiza o seu conhecimento e responde às necessidades individuais, sociais e às exigências ambientais. Assim sendo, as experiências vividas pelo indivíduo, no contexto social, profissional e emocional, influenciam o bem-estar psicológico (Novo, 2005).

O modelo proposto por Ryff (Ryff, 1989), é construído com base em constructos teóricos, como o de G. Allport, E. Erikson, M. Jahoda, C. Jung, A. Maslow, B. Neugarten e C. Rogers, e define como objetivo fundamental a operacionalização de um modelo teórico de envelhecimento bem-sucedido. As teorias desenvolvidas por estes autores definem os desafios e as tarefas da meia-idade e da velhice e constituem uma matriz teórica de base para a conceção do bem-estar psicológico na idade adulta (Novo, 2005). Neste modelo, o bem-estar psicológico é globalmente definido como um constructo multidimensional que abrange um conjunto de dimensões consideradas nucleares no desenvolvimento e na expressão da normalidade e do bem-estar: aceitação de si (possuir uma atitude positiva em relação a si mesmo e aceitar múltiplos aspectos da sua personalidade), relações positivas com os outros (possuir relacionamentos acolhedores, seguros, íntimos e satisfatórios com outras pessoas), domínio do meio (ter competência para manusear o ambiente satisfazendo necessidades e valores pessoais), crescimento pessoal (perceber um desenvolvimento pessoal contínuo e estar aberto a novas experiências), objetivos na vida (ter um sentido de orientação, propósito e objetivos de vida) e autonomia (ser autodeterminado, independente, avaliar experiências pessoais segundo critérios próprios) (Ryff, 1989). Este autor questionou os adultos de meia-idade e os

adultos mais velhos sobre a sua definição de funcionamento psicológico positivo. O primeiro conjunto de perguntas que utilizou estava relacionado com a avaliação da vida; o segundo conjunto girava à volta das experiências passadas; o terceiro conjunto refletia as conceções dos participantes sobre o que é um funcionamento psicológico positivo e o quarto e último conjunto debruçava-se sobre as percepções dos participantes relativas ao processo de envelhecimento. Os resultados indicaram que ambos os grupos enfatizavam dimensões sociais (ter boas relações). O grupo da meia-idade considerou mais as dimensões do self (auto-confiança, auto-aceitação, auto-conhecimento) e os participantes mais velhos consideraram mais importante a aceitação das mudanças da vida. O grupo de meia-idade deu mais importância à carreira profissional e o grupo dos mais velhos enfatizou a saúde. Um dado interessante, relativamente ao grupo dos mais velhos, foi o das pessoas mais idosas não estarem descontentes com nada e não estarem interessadas em mudar a sua vida.

2. A Reforma

Um grande desafio para as sociedades dos países desenvolvidos centra-se na forma como se pode apoiar o processo de envelhecimento saudável dos trabalhadores ativos que terão de enfrentar a transição para a reforma. É necessário identificar, bem como delinear, novas estratégias políticas e sociais destas situações emergentes (Leonard, Afsarmanesh, Msanjila & Playfoot, 2009). É desejável a visão dos reformados terem a possibilidade de permanecerem parcialmente envolvidos no mercado de trabalho, e assim terem a oportunidade de usarem os seus conhecimentos e experiências com objetivo de contribuírem de forma positiva para a comunidade onde vivem (Jettinghoff & Houtman, 2007).

A realidade é que o número de reformados na Europa aumentou significativamente nas últimas décadas e continuará a aumentar à medida que a geração do *baby boom* atinge a idade da reforma (Hershe, Henkens & Van Dalen, 2010; Topa, Moriano, Depolo, Alcover & Morales, 2009). Consequentemente, a ativação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho tornou-se um elemento-chave da política social europeia.

De acordo com Juhani (2016), a proporção de trabalhadores mais velhos na União Europeia aumentará nas próximas décadas. As tendências da população em idade ativa da UE indicam que a faixa etária dos 55-64 anos aumentará cerca de 16,2% (9,9 milhões) entre 2010 e 2030. Esta pronunciada alteração demográfica deve-se ao aumento da esperança média de vida e das taxas de fecundidade mais baixas. A consequência será a mão-de-obra europeia mais envelhecida. A qualidade da vida profissional tem um grande impacto sobre todos os trabalhadores, porque passamos muito do nosso tempo no trabalho. Pesquisas recentes mostram que a capacidade de

trabalho antes da reforma prevê a independência da vida diária entre as idades de 73 e 85 anos. Quanto melhor a capacidade de trabalho antes da reforma, melhor será a qualidade de vida mais tarde. Portanto, os investimentos na área do envelhecimento ativo precisam de ser garantidos ainda durante os anos de trabalho.

Hanne, Looy e Mortelmans (2013) realizaram um estudo onde duas principais questões de investigação são abordadas: (1) quais os fatores que mais influenciam o tempo de reforma dos trabalhadores mais velhos (50+) na Europa, os de impulso ou os de atração? (2) essa influência varia conforme se considera a esfera individual ou institucional? Os resultados mostraram que a probabilidade de reforma dos trabalhadores mais velhos começa por aumentar com a idade e para depois diminuir ligeiramente, apontando para um grupo de trabalhadores que tendem a permanecer mais tempo no mercado de trabalho. Além disso, os homens tendem a reformar-se mais tarde do que as mulheres, e os trabalhadores mais idosos com um nível de ensino superior são suscetíveis de permanecer no mercado de trabalho mais tempo do que os trabalhadores com menor escolaridade. Os resultados mostraram também que o baixo nível de satisfação no trabalho não é uma variável significativa que sirva de impulso para a reforma nos trabalhadores mais velhos, ao contrário da saúde. Estudos anteriores indicaram que a saúde é, de facto, o fator mais recorrente para o pedido da reforma (Alavinia & Burdorf, 2008; Heyma, 2004; Jones, Rice & Roberts, 2010). A existência de problemas de saúde pode diminuir a escolha racional entre a reforma e o emprego em curso, levando muitas vezes à reforma involuntária.

A experiência da transição para a reforma e a vivência pós-reforma é contingente ao contexto específico em que ocorre, ao contexto social ou ao contexto laboral. O contexto social é de particular importância devido aos recursos nele existentes, como as redes de suporte social (Wang & Schultz, 2009).

Segundo Fonseca (2011), a satisfação que se obtém nesta etapa da vida é afetada por aspectos de natureza interna (saúde, crenças, objetivos) e aspectos de natureza externa (estatuto, rede social, recursos disponíveis). “De qualquer modo a reforma é sempre um acontecimento que acarreta ajustamentos e mudanças mais ou menos substanciais na vida individual. Cuja reorganização é suscetível de colocar os reformados sob stress” (Fonseca, 2011, p.25).

A literatura mostra-nos que este ciclo de vida é apoiado por várias teorias das quais se destaca o confronto entre a teoria da crise e a teoria da continuidade. São ambos modelos

3. Transição para a reforma

O ciclo de vida é intercalado por períodos de estabilidade e períodos de transição, que resultam em mudanças na forma como o sujeito se vê a si próprio, ao mundo e aos

outros (Levinson *et al*, 1978). Estes autores identificaram cinco períodos de transição, dos quais se destaca a transição para a velhice, geralmente a partir dos 60 anos, onde ocorre uma mudança das capacidades físicas e psicológicas e onde aparece cada vez mais a reflexão sobre o sentido da morte. Outros autores, Schlossberg, Waters e Goodman (1995, citado por Silva, 2009) definem transição de vida como “*um evento ou não evento, que resulta em mudanças nas relações, rotinas, pressupostos, e papéis*”. As autoras distinguem assim entre três tipos de transições possíveis de ocorrer durante o desenvolvimento humano. As transições antecipadas são consideradas como as transições de vida para as quais o indivíduo já está preparado, as transições não-antecipadas ou não-normativas são todas as transições de vida que partem de eventos ou situações de vida não previsíveis, como a morte de um filho, ao passo que as transições por não-acontecimento englobam todas as “*transições que um indivíduo espera mas que não ocorrem*”, trazendo no entanto alterações na sua estrutura de vida. Resumindo, uma transição consiste num processo interno e psicológico em que o indivíduo tem de se ajustar a uma nova situação na sua vida, sendo que a história de vida, os atributos individuais e os contextos em que o indivíduo se insere (seja de âmbito social ou familiar, entre outros) influenciam a forma como vivem, apoiados em perspetivas desenvolvimentais que permitem esclarecer como se origina a transição e o ajustamento dos indivíduos à reforma (Fonseca, 2011). A teoria da crise enfatiza o papel ocupacional e profissional do indivíduo, sendo que considera que é neste eixo que giram as outras dimensões do funcionamento humano. O trabalho, mesmo visto como uma necessidade para sobreviver, também gera muitos ganhos, do ponto de vista relacional e comportamental, ajustando as pessoas nos níveis de felicidade. Esta perspetiva encara a passagem à reforma como o abandono de um papel que é determinante no indivíduo, algo que necessariamente vai afetar o desempenho de outros papéis e a própria identidade pessoal de uma forma negativa. Defende que o sucesso é apenas possível quando o indivíduo reformado consegue substituir as atividades inerentes ao papel de trabalhador por outras atividades igualmente significativas para o próprio indivíduo, sendo que é a partir delas que o indivíduo constrói um papel de reformado (Fonseca, 2004).

Por outro lado, a teoria da continuidade contrasta com a posição da teoria da crise, sendo que para esta as pessoas tendem a manter os seus padrões de estilo de vida, auto-estima e valores ao longo de todo o percurso existencial, mesmo durante a reforma (Kim & Moen, 2002). Para os proponentes desta teoria, o fim do trabalho é apenas o fim de uma atividade, uma vez que o indivíduo se mantém inalterado e preparado para outras tarefas. Relativamente a este tópico, Atchley (1996) identificou um conjunto de fases que não são estanques e que permitem analisar o processo de adaptação e transição para a reforma: (a) fase pré-reforma: o indivíduo contempla a inevitabilidade ou a possibilidade de se reformar e começa a separar-se emocionalmente

do seu trabalho, fantasiando acerca da sua vida futura como reformado; (b) fase da lua-de-mel: o indivíduo abandona a vida profissional, experimenta a condição de “reformado” e começa a procurar viver as fantasias anteriormente elaboradas, adotando basicamente uma de duas posturas - ocupação/atividade vs descanso/tranquilidade, ou uma combinação entre ambas; é, geralmente, um período que corresponde a uma elevada satisfação com a vida, uma espécie de sensação de “férias prolongadas”; (c) fase do desencanto: fase caracterizada pela diminuição da satisfação experimentada na fase anterior; aqui o indivíduo descobre, por exemplo, que a jardinagem diária é menos divertida que a jardinagem de fim-de-semana, que não vai aguentar os próximos 20 anos só a ler e a ouvir música, que não tem dinheiro para passar o tempo todo a viajar, ou que passar o dia na companhia do(a) esposo(a) pode revelar-se menos gratificante do que uma relação confinada aos finais de dia e aos fins-de-semana; o indivíduo sente-se vazio e podem ocorrer estados depressivos; (d) fase da definição de estratégias de *coping*: estudos realizados por Atchley (1996) demonstraram efetivamente que a satisfação com a condição de “reformado” diminui progressivamente ao longo do primeiro ano, fazendo com que ao abandono das fantasias sobre a reforma suceda uma procura realista de soluções para a ocupação do tempo disponível, que tragam consigo motivos de satisfação duradoura; (e) fase da estabilidade: o indivíduo revela capacidade para pensar e sentir a sua vida de uma forma integrada e, nessa medida, elabora e desenvolve objetivos de vida que se constituem como estratégias adaptativas eficazes face à situação em que se encontra; algumas pessoas mantêm-se numa atitude de descanso/tranquilidade, mas a maioria procura estabelecer uma rotina de substituição da vida profissional anterior, que pode ser completamente nova ou então ser um reforço de um padrão de vida que já coexistia com o estado anterior, mas que estava limitado aos tempos livres. Há pessoas, contudo, que não conseguem alcançar esta estabilidade, acabando por entrar numa de duas situações que Atchley (1996) classifica como: (a) fase da dependência: implica passar de um estado de total autonomia (exceto nas situações em que a reforma surge por motivo de doença grave) para um estado de necessidade de ajuda, incluindo a gestão do quotidiano; (b) fase do retorno: o indivíduo cansa-se ou incompatibiliza-se mesmo com a sua condição de vida e move-se para fora do seu papel de reformado, procurando de novo uma ocupação de natureza profissional que lhe preencha o tempo e lhe assegure a satisfação de necessidades e de motivações que a reforma não conseguia satisfazer.

Hornstein e Wapner (1985) realizaram um estudo com 24 indivíduos de diferentes áreas profissionais analisados em dois momentos das suas vidas: (a) a um mês do início da reforma; (b) 6/8 meses após o início da mesma. Os resultados permitiram-lhes definir 4 estilos de adaptação à reforma: (1) Transição para a velhice, em que os indivíduos vivenciam a reforma como um marco inicial do envelhecimento, incorporando oficialmente a sua entrada na última etapa do ciclo vital sem demonstrarem novos interesses

e/ou planos para o futuro; (2) Novo começo: encaram a reforma com entusiasmo e como um momento de novas oportunidades ou renovação de propósitos e objetivos; (3) Continuação: os indivíduos procuram manter ao máximo as suas atividades, em geral, sem grandes alterações no seu quotidiano; (4) Rutura imposta: os indivíduos sentem-se grandemente afetados pela perda de papéis, demonstrando que prefeririam manter-se no trabalho, já que continuavam em condições de prosseguir as suas vidas laborais.

Fonseca (2004, p.360) descreve a reforma, no âmbito da sua investigação portuguesa, “globalmente como um acontecimento de vida que origina um processo “transição-adaptação” no âmbito do qual se forja um resultado adaptativo mais ou menos satisfatório”. A “passagem à reforma” surge na nossa cultura e na atualidade como um acontecimento de vida de cariz predominantemente normativo, exigindo o desempenho de novos papéis e a respetiva integração numa dada estrutura de personalidade, cuja ocorrência coincide no tempo com outros acontecimentos de vida característicos do envelhecimento (Fonseca, 2005, p.360). O autor refere que este processo de transição é de extrema importância salientando alguns aspectos que o influenciam: (a) dado o papel central que a vida profissional tem na existência do indivíduo, trata-se de algo que acaba por fazer parte da própria personalidade; (b) independentemente da preparação que o indivíduo tenha feito para a “passagem à reforma” (como qualquer outra transição), esta traz consigo realidades novas, total ou pelo menos parcialmente diferentes do que era inicialmente esperado; (c) a “passagem à reforma” é, provavelmente, a transição do ciclo de vida onde a vulnerabilidade individual assume contornos mais extraordinários, quer pela falta de modelos de referência, quer pela influência de múltiplas variáveis (Hooker, 1991, citado por Fonseca, 2005).

A condição do “eu reformado” é vivida em simultâneo com a percepção do “eu que envelhece”, e a passagem à reforma “surge como uma ocasião, particularmente relevante para o estudo de aspectos psicológicos indicadores de um maior ou menor sucesso adaptativo individual face a este acontecimento” (Fonseca, 2005, p.46). Fonseca conclui ainda que “não é possível definir um padrão único de funcionamento, seja ao nível da transição à reforma, seja relativamente à vivência da condição de «reformado»” Fonseca (2005, p.68). Esta “passagem à reforma” envolve diversas mudanças em simultâneo e, se por um lado, trazem benefícios, também implicam perdas, sobretudo em termos de rotinas, hábitos, lugares familiares e relacionamentos, provocando, muitas vezes, sentimentos ora de frustração, ora de tristeza.

Na opinião de Kim e Moen (2002) se, por um lado, a experiência de reforma pode promover um sentido de bem-estar à medida que os trabalhadores se retiram de uma atividade exigente e/ou stressante, por outro lado, a passagem à reforma ela própria pode levar a uma diminuição do bem-estar, no seguimento da perda por parte dos indivíduos dos seus vínculos ocupacionais, da sua rede social e de um elemento essencial na sua própria identidade.

4. Curso de preparação para a reforma

A necessidade de uma boa preparação para a transição da vida laboral para a reforma é destacada por Oliveira (2008, p.87) propondo uma “pedagogia ou educação para a reforma”, através da qual os futuros reformados recebiam informações antecipadas sobre a situação vindoura e possíveis dificuldades. Também, Simões (2006), na sua obra “A Nova Velhice” defende objetivamente a necessidade e utilidade da educação para a reforma. Segundo Neto (2010), a educação para a reforma é um grande contributo para o desejado envelhecimento bem-sucedido. “O desejo de alcançar algo e a vontade de realizar determinadas obras dão ânimo ao ser humano para continuar a sua jornada e perseverar na sua existência. Sem um objetivo ou algo a desenvolver, muito provavelmente, a vida perderá o seu sentido” (Neto, 2010, p. 20).

Bueno, Vega e Bus (2004, p. 432) sublinham os efeitos positivos de uma boa Educação para a Reforma: “ajuda a enfrentar os problemas de saúde, económicos, sociais e a organização global de toda a vida”. Acrescentam que a preparação para a reforma é cada vez mais requisitada por parte dos futuros reformados, já que a reforma pressupõe uma “reorientação e organização dos hábitos diários da vida”.

As formações e/ou atividades de preparação para a reforma devem abordar questões importantes, tais como: o processo de envelhecimento; a mudança de atitudes; hábitos e estilos de vida saudáveis; os processos de adaptação social (em família e na comunidade); as possibilidades e as melhores formas de gestão do tempo disponível; as alterações na economia própria e doméstica; os aspectos jurídicos interessantes para a população idosa; os tipos e modalidades de apoio existente para a velhice; os aspectos relacionados ao voluntariado; o turismo sénior, de entre outros relevantes aos sujeitos que caminham para uma nova etapa (Bueno, Vega & Bus, 2004).

No Brasil assistiu-se à criação do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), programa que foi criado nos anos 90 por grandes empresas so estado e de privados, funcionando, geralmente em parceria, com protocolos entre a empresa e uma universidade sénior externa.

França (2004) refere como chave para o desafio da longevidade nas organizações a Educação ao longo da vida – *Life Long Learning* (LLL), devendo as organizações manter os seus trabalhadores mais velhos atualizados e promover a preparação para a reforma nos funcionários que pretendem sair do mercado de trabalho, respeitando sempre a sua vontade.

As estratégias do PPA devem incluir a preparação das equipas interdisciplinares, a inserção de facilitadores, a sensibilização, a realização de diagnósticos, a implementação do programa, o acompanhamento e as suas avaliações constantes. A preparação para a reforma é um processo individual, que depende do coletivo. Isto é, a forma como os indivíduos avaliam e percebem os indicadores ambientais, socioeconómicos

e políticos influencia positiva ou negativamente o planeamento para o futuro (França, 2004).

O PPA “irá permitir aos trabalhadores terem um olhar no passado, com visão no presente, no que é possível realizar no futuro, e de como lidar com as possíveis frustrações que possam ocorrer na reforma (...) as organizações ao garantirem o PPA para seus trabalhadores cumprem com sua responsabilidade social” (França, 2011, p. 216). De acordo com Stevenson (2016) os cursos pré-reforma são um novo conceito, oferecendo aconselhamento e treino para idosos que entram no difícil processo de transição para a reforma. Durante os últimos 10-15 anos uma variedade de cursos diferentes tem surgido, abordando diferentes grupos-alvo entre os trabalhadores seniores e idosos de 50-80 anos. E os objetivos são muitos: (a) os idosos serão mais conscientes das suas próprias forças e competências, e poderão continuamente desenvolvê-las e usá-las o maior tempo possível; (b) os idosos estarão melhor preparados para encontrar os seus próprios objetivos e caminhos, tanto na última parte de sua carreira profissional no trabalho quer nos anos posteriores; (c) os idosos poderão ver para além das imagens tradicionais e estereótipos sobre o envelhecimento e sobre a reforma e não deixar a sua nova vida ser prevista por preconceitos ultrapassados; (d) os idosos serão capazes de criar o seu próprio caminho para atingirem uma vida significativa e preenchida.

Os cursos de pré-reforma não são vistos, ainda, como uma resposta global aos desafios demográficos ou para melhorarem o envelhecimento ativo. Mas o diálogo com os decisores primários - os próprios idosos - é um primeiro passo importante. As avaliações e os resultados de cursos recentes realizados em Aarhus são realmente muito promissores. Fazer dos cursos de pré-reforma obrigatórios na UE é um objetivo final, sendo o primeiro passo a sua conjugação com o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo que ocorreu em 2012.

Conclusão e Proposta de estudo

Conscientes de que o número de reformados na Europa sofreu um aumento significativo nas últimas décadas e de que estamos cada vez mais inclinados a pensar na reforma e na vida após esta, consideramos que é necessário criar estratégias para nos preparamos para a transição entre a atividade profissional e a reforma.

Nesse sentido, propomos um estudo no qual pretendemos analisar o efeito que um curso de preparação para a reforma pode ter sobre o bem-estar psicológico e sobre a forma como os indivíduos vivem a sua vida após a reforma.

Especificamente, o objetivo geral deste estudo consiste na compreensão do efeito da educação para a reforma sobre o bem-estar psicológico dos indivíduos, ainda ativos no mercado de trabalho, e com menos de 65 anos de idade.

Colocamos as seguintes hipóteses a serem analisadas: (a) existe uma relação significativa entre o bem-estar psicológico e a idade da pessoa (como bem-estar psicológico associado à idade); (B) verificam-se diferenças estatisticamente significativas a nível do género no bem-estar psicológico; (C) existem diferenças significativas no de bem-estar psicológico por faixa etária (comparação estratificada por idade, para compreender a percepção do bem-estar psicológico em grupos etários diferenciados); (D) existe uma relação positiva e significativa entre a eficácia do curso de preparação para a reforma avaliada 7 dias e 30 dias após o curso (estudo de teste-reteste) (E) existe um efeito mediador da educação para a reforma na relação entre as variáveis idade, habilidades académicas, percepção da transição para a reforma e o bem-estar psicológico; (F) existe um efeito moderador do género na mediação da educação na relação entre a percepção da transição para a reforma e o bem-estar psicológico.

O estudo terá 7 etapas diferentes: (a) administração do protocolo de investigação, que inclui um questionário sociodemográfico e o *Mini Mental Health Inventory* para avaliar/ despistar... (Ribeiro, 2001); (B) aleatorização dos indivíduos para posterior distribuição em dois grupos (controlo e experimental); (C) administração do curso de formação ao grupo experimental; (D) segunda administração do protocolo de investigação após sete dias (esta segunda etapa visa fazer o estudo do pós-teste para comparar dados com o pré-teste de modo a perceber a eficácia da intervenção); (E) análise inicial dos resultados comparando os dois momentos de avaliação; (F) terceira administração do protocolo de investigação após 30 dias do primeiro momento; (G) análise dos resultados comparativos dos três momentos.

Sobre a etapa (C) a capacitação será ministrada a pelo menos 500 pessoas em todo o país, com foco forte nos trabalhadores do setor estadual social. O programa do curso é baseado em constructos sobre o envelhecimento ativo decorrentes de; investigações. Numa abordagem positiva à perspetiva do ciclo de vida, onde através das mais diferentes teorias da psicologia positiva, da motivação e do uso da inteligência emocional, pretende-se preparar os indivíduos para viverem com adversidades e mudanças geradas pela transição para a reforma, focando-os nos aspetos mais lúdicos da vida, levando em conta os gostos e interesses de cada um, construindo o conceito de uso do tempo. Serão utilizadas várias técnicas: despertar da mente utilizando jogos e dinâmicas de grupo, técnicas de relaxamento utilizando a música com o objetivo de se controlar a respiração, a gestão do tempo numa perspetiva de que o tempo não é infinito, e de que há coisas que só podem ser feitas agora, atravessando teorias como a da Ericsson (*Psychosocial Development Theory*). E ainda perspetivas de reforma, porque percebemos que existe pouco conhecimento do que pode ser feito nesta fase da vida, quando a pensão e o tempo livre são abundantes.

O curso, que se baseia essencialmente em resultados de estudos universitários, destina-se a todos aqueles que trabalham com idosos, mas também a todos os que

se preocupam com a sua preparação para a reforma e o processo de envelhecimento, independentemente da idade. Este curso de formação visa dotar os participantes de estratégias para melhorar as relações interpessoais e intra-grupo, constituindo um elemento necessário para o sucesso profissional. Assim, queremos testar a hipótese de que aqueles que se preparam para a reforma com antecedência, serão mais bem-sucedidos nesta fase da vida, experimentando um maior bem-estar e uma perspetiva mais ampla do envelhecimento como uma oportunidade e não como uma fatalidade. Ou seja, a sensibilização e preparação de pessoas para terem planos para um envelhecimento ativo dá-nos uma forte possibilidade de termos uma sociedade ativa e feliz no envelhecimento. Utilizando como variáveis o bem-estar, a idade, as qualificações académicas, o género e a percepção sobre a transição para a reforma, iremos demonstrar à comunidade a importância de um curso de preparação para a reforma e o seu impacto no bem-estar psicológico a longo prazo.

Referências Bibliográficas

- Alavinia, S. M. & Burdorf, A. (2008). Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 82(1), 7.
- Atchley, R. (1996). Retirement. In J. Birren(Ed), *Encyclopedia of gerontology*. San Diego: Academic Press.
- Bueno, B.; Vega, J. & Buz, J. (2004). Desenvolvimento Social a partir da Meia-Idade. In C. Coll, Á. Marchesi, J. Palacios et al (Eds.), *Desenvolvimento Psicológico e Educação, Psicologia Evolutiva*. Porto Alegre: Artmed.
- Fonseca, A. M. (2011). *Reforma e Reformados*. Coimbra: Almedina.
- França, L. H. (2004). *Attitudes towards retirement: A cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives*. Department of Psychology. The University of Auckland, New Zealand.
- Hanne, P., Looy, D. & Mortelmans, D. (2013). Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis, *Journal of Aging Studies* 2, 299-307.
- Hershey, D. A., Henkens, K., & Van Dalen, H. P.(2010). What drives retirement income worries in Europe? A multilevel analysis. *European journal of Ageing*, 7(4), 301–311.
- Heyma, A. (2004). A structural dynamic analysis of retirement behaviour in The Netherlands. *Journal of Applied Econometrics* 19(6), 739–759.
- Hornstein, G. A. & Wapner S. (1985). "Modes of experiencing and adapting to retirement". *International Journal of Aging and Human Development*. 21(4), 291-315.
- Jettinghoff, K. & Houtman I. (2007). People more willing to work until retirement age. In *European Working Conditions Observatory*, (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/04/NL0704079I.htm>).
- Jones, A. M., Rice, N. & Roberts, J. (2010). Sick of work or too sick to work? Evidence on self-reported health shocks and early retirement from the BHPS. *Economic Modelling*, 27(4), 14.

- Juhani, I. (2012). *Promoting active ageing in the workplace*, European Agency for Safety and Healthy at Work. European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations.
- Kim, J., & Moen, P. (2002). *Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model*. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences: The Gerontological Society of America*, 57B(3), 212-222.
- Leonard, W., Afsarmanesh, H., Msanjila, S. S. & Playfoot, J. (2009). *Exploring the gap for effective extension of professional life in Europe*. In the proceedings of 10th IFIP Working Conference on virtual enterprises (PRO-VE 2009), Thessalonike, Greece.
- Levinson, D., Darrow, C., Klein, E., Levinson, M., & McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Alfred Knopf.
- Neto, A. (2010). *Da vida laboral à reforma: Expetativas de ocupação*. Tese de Doutoramento em Educação. Porto: Universidade Portucalense Infante D. Henrique.
- Novo, R. F. (2000). *Para além da eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Dissertação de doutoramento em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Oliveira, J. H. B. (2008). *Psicologia do Envelhecimento e do Idoso*. Porto: LivPsic.
- Ryff, C. D. (1989). Beyond Ponce de Leon: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35-55.
- Silva, P. N. (2009). *Adaptação à Reforma e Satisfação com a Vida: A importância da Actividade e dos Papéis Sociais na realidade europeia*. Tese de Mestrado. Lisboa: Instituto Universitário de Lisboa.
- Stevenson, R. (2016). *A shortcut to active ageing – and the best answer to the demographic challenge in EU, Pre retirement*. Courses, accessed on 20 March 2016 in <http://www.chapter3.org.uk/a-shortcut-to-active-ageing-and-the-best-answer-to-the-demographic-challenge-in-eu/>
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M. & Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 17.
- Wang, M., Shultz, Kenneth S. (2009) – Employee Retirement: A review and Recommendation for Future Investigation. *Journal of Management*. Southern Management Association Sage. XX(X). Disponível em: <http://jom.sagepub.com/content/early/2009/10/06/0149206309347957>

Ricardo Pocinho

Investigador do grupo INTERTECH-Valencia. Doutor em Educação pela Universidad de Salamanca e Doutor em Psicogerontologia pela Universidad de Valencia. Director de pós-graduação e formador na área do Envelhecimento. Reitor da Universidade Sénior
Email: pocinho@hotmail.com)

Carlos Fernandes da Silva

Professor Catedrático da Universidade de Aveiro e Investigador da Unidade I&D CINTESIS.

Pedro Belo

Investigador da Universidad de Valencia. Mestre em Psicología da Educação pela Universidade de Coimbra e doutorando de Psicogerontologia na Universidad de Valencia.

Esperanza Navarro-Pardo

Department of Developmental and Educational Psychology. Universitat de València. Av. Blasco Ibáñez, 21. 46010, Valencia, Spain.

Juan José Fernández Muñoz

Department of Medicine and Surgery, Psychology, Preventive Medicine and Public Health and Medical Microbiology Immunology and Nursing and Dentistry. Universidad.

Correspondência

Ricardo Pocinho

Rua dos Covões, lote 2, 1 esquerdo
3045-049 São Martinho do Bispo

Data de submissão: Novembro de 2016

Data de avaliação: Fevereiro 2017

Data de publicação: Setembro 2017