

▷ Inês Nascimento (ines@fpce.up.pt)
Serviço de Consulta Psicológica de Ori-
entação Vocacional
Faculdade de Psicologia e de Ciências
da Educação da Universidade do Porto

Tempo que falta, tempo que resta, tempo que sobra: Dinâmicas psicológicas da vivência de tempos e ritmos na transição para a reforma

A comunicação a apresentar procurará problematizar duas das representações mais comuns acerca da reforma, que estão ainda muito presentes quer no discurso social quer nas narrativas pessoais de quem já atravessou ou está na eminência de se confrontar com esta transição do seu percurso vocacional. Por um lado, a ideia da reforma como uma etapa da trajectória de vida que, sendo perspectivada como um acontecimento do futuro longínquo, nem sempre é devidamente considerada nas opções e orientações do trabalhador em fases e transições mais precoces da sua vida activa; por outro lado, as visões apocalípticas da reforma (mesmo as mais associadas a certas conceptualizações teóricas do desenvolvimento vocacional), que encaram a reforma como um atestado do esgotamento da capacidade produtiva dos indivíduos que os impossibilita de construir e investirem em novos projectos. Paralelamente, desenvolver-se-á um conjunto de reflexões acerca das implicações destas representações para a intervenção em Consulta Psicológica de Orientação Vocacional, partindo da identificação e exploração de alguns dos factores (sociais e desenvolvimentais) que podem obstar à participação dos indivíduos seniores em projectos de intervenção orientados para o planeamento ou ajustamento à reforma. Atender-se-á de modo especial, ao modo como tais projectos de intervenção poderão influenciar positivamente o processo pelo qual a adaptação à (ideia de) reforma evolui de uma situação de *role-taking* (o ficar ou estar reformado) para uma situação de *role-making* (o ser ou sentir-se reformado). Na linha desta abordagem, propõe-se discutir duas questões centrais na vida de trabalhadores seniores prestes a interromper o seu percurso profissional: Donde podem provir os desafios que continuarão a assegurar a sua realização, satisfação e desenvolvimento? Quais as fontes alternativas de identidade e de significado de vida em que poderão apoiar-se?

"Perguntei ao tempo, quanto tempo é que o tempo tem. E o tempo respondeu-me que o tempo tem tanto tempo, quanto tempo o tempo tem!"

Sabedoria Popular

Pretende-se, com esta comunicação, problematizar duas das representações mais comuns acerca da reforma que estão ainda muito presentes quer no discurso social quer nas narrativas pessoais de quem já atravessou ou está na eminência de se confrontar com esta transição do seu percurso vocacional, como é o caso dos trabalhadores seniores. Para tal, parte-se, justamente, do princípio que as dinâmicas psicológicas subjacentes à vivência da chamada *adulthood* tardia, ou seja, as que permitem compreender o modo como os indivíduos seniores lidam - cognitiva, emocional e comportamentalmente - com os acontecimentos (de vida e desenvolvimentais) que nela ocorrem são, em larga medida, influenciadas pela dimensão do tempo enquanto eixo que atravessa o existir individual e se subjectiviza, isto é, reveste de significados pessoais as normas temporais socialmente construídas.

Interessa aqui especialmente, reflectir sobre a relação entre o trabalho e o tempo à luz do que Merton (1984) designa como as "durações socialmente esperadas", referindo-se ao *timing* e ao ritmo da progressão dos indivíduos pelas várias etapas do seu percurso vocacional (a duração esperada da vida activa, por exemplo). Com efeito, se de um ponto de vista psicológico, o uso do tempo é determinado pelas diferentes capacidades individuais de gestão desse recurso e pelos padrões de valorização pessoal das diferentes esferas de vida nas quais o tempo pode ser investido, do ponto de vista social e político, são estabelecidos certos marcos temporais que tendem a ser usados para definir expectativas mais ou menos razoáveis em relação ao modo como o tempo deve ser distribuído e aos comportamentos mais ou menos apropriados à idade de cada cidadão. Assim, não basta, por exemplo, que os jovens adquiram as competências necessárias a um adequado desempenho do papel profissional; é preciso que o façam a tempo ou no tempo certo. Tendo trabalhado durante uma certa quantidade de anos, é esperado que o indivíduo considere a possibilidade de reforma. Trata-se, afinal, de normas culturais relativamente às prioridades temporais a ter em conta pelos indivíduos que acabam por influenciar o próprio modo como os indivíduos percebem e estabelecem um dado padrão de relação com o tempo enquanto fonte de auto-avaliação, isto é, como uma medida do seu sucesso ou fracasso nas várias áreas de vida (Epstein & Kallenberg, 2001).

O 1.º nível da percepção subjectiva do tempo: O Tempo que falta quando o trabalho não abunda...

Vivemos numa sociedade de paradoxos. Ao mesmo tempo que os empregadores fazem tudo o que podem para obter uma dedicação exclusiva dos trabalhadores e maximizar os seus níveis de produtividade (com a ajuda das tecnologias que têm aumentado consideravelmente a permeabilidade de outros contextos de vida aos assuntos profissionais), assiste-se à instabilidade e crise do emprego. Face a estas contingências da vida social, pode questionar-se quais as consequências destes fenómenos de sobre e subtrabalho na percepção subjectiva do tempo e qual o impacto da escassez e/ou abundância de tempo na vivência da transição para a reforma?

Quando o tempo falta, isto é, quando os indivíduos têm em mãos múltiplos compromissos profissionais e se confrontam com exigências temporais relativamente estritas, a absorção no trabalho pode ter como consequência a impossibilidade do envolvimento pessoal noutras actividades. Com efeito, a preocupação e a dedicação ao trabalho ao longo da vida activa (seja por constrangimentos ligados às práticas organizacionais seja por motivos de natureza intrínseca como um elevado grau de vinculação ao trabalho) pode afastar os indivíduos de interesses de lazer cultivados na sua juventude e impedi-los de explorarem e investirem em actividades extra-profissionais. Tal mostra-se tão mais importante quanto se sabe que interesses não desenvolvidos e/ou investidos antes da reforma podem ser difíceis de valorizar depois da reforma, uma situação que pode tornar-se bastante crítica se, com a perda do papel profissional, as gratificações por ele antes asseguradas não puderem ser substituídas ou compensadas através do desempenho de outros papéis ou da participação noutro tipo de ambientes sejam eles recreativos, cívicos e/ou culturais. De resto, verifica-se que são os indivíduos que, ao longo da sua vida profissional, se envolveram em actividades de lazer satisfatórias os que manifestam maior interesse na reforma antecipada e os que apresentam expectativas mais positivas em relação à experiência de reforma. Estes dados parecem indicar que as actividades de lazer podem constituir-se como objectos atractivos de investimento após a reforma e, como tal, podem tornar-se uma fonte de identidade para os reformados pois permitir-lhes-ão definir-se em função do que realizam, isto é, dos resultados que alcançam nas áreas de lazer a que se dediquem e ao mesmo tempo, permitir-lhes-ão gozar do sentimento de pertença a um grupo cujos membros têm interesses comuns.

Quando o que falta é o próprio trabalho, a preocupação com o problema imediato e com a resolução dessa emergência do percurso profissional não oferece, em geral, condições para que os indivíduos possam reflectir acerca do que futuramente pretendem fazer quando, uma vez reformados, dispuserem da liberdade (sempre relativa) para ocuparem o seu tempo da maneira que quiserem. A disponibilidade de tempo que o desemprego traz consigo não encontra correspondência na disponibilidade psicológica dos indivíduos para se projectarem no futuro. Na verdade, para a maioria das pessoas na vida activa, a

reforma, seja ela desejada ou não desejada, é um acontecimento previsível mas perspectivado a uma grande distância temporal do presente e, por conseguinte, o seu planeamento não se apresenta como uma questão saliente.

Importa, contudo, salientar os potenciais, geralmente pouco reconhecidos e valorizados, da experiência de desemprego, particularmente, enquanto preditor positivo de uma melhor integração cognitiva e emocional da reforma. Tratando-se de duas transições (desemprego e reforma) que têm em comum o facto de envolverem uma descontinuidade na relação dos indivíduos com o trabalho e mudanças acentuadas tanto nas características dos contextos físicos e relacionais em que aqueles se movem como, consequentemente, no seu próprio estilo de vida, não pode subestimar-se as vantagens que o desemprego pode acarretar para os indivíduos no que se refere à possibilidade de realizarem com sucesso as tarefas psicossociais inerentes à vivência da reforma. Com efeito, as transições anteriores do percurso dos indivíduos, de que o desemprego é um exemplo cada vez mais representativo, constituem-se como uma excelente oportunidade para reverem o percurso anterior e repensarem/questionarem a importância e o valor do trabalho nas suas vidas que lhes permite introduzir alterações no padrão pessoal de investimento nos vários papéis de vida (Bejian & Solomon, 1995). Tais reajustamentos não só poderão favorecer a actualização de dimensões do *self* porventura menos desenvolvidas como podem dar lugar à emergência de um plano de novos objectivos pessoais significativos (e.g., adquirir/reciclar competências; reequilibrar investimentos desproporcionais nas várias áreas de vida) que é susceptível de conduzir a novas realizações pessoalmente satisfatórias permitindo que a reforma seja uma transição positiva em continuidade com um projecto realizado. Adicionalmente, a resolução com êxito de uma transição poderá resultar numa capacidade acrescida para dar resposta a outras transições já que estimulará o desenvolvimento de competências e o robustecimento de certos recursos psicológicos (como o reforço de um locus de controle interno e o aprofundamento das crenças de auto-eficácia) susceptíveis de contribuir para uma orientação positiva face às mudanças implicadas pela reforma. Estarão, provavelmente, mais aptos a lidar com essas mudanças os indivíduos que, nas transições antes vividas, tenham aprendido a aceitar a responsabilidade e a serem activos na reestruturação dos seus padrões de vida e possam ter adquirido mais confiança na sua capacidade para enfrentar novos desafios e mudanças como os implicados na transição para a reforma (Carter & Cook, 1995).

Do exposto se deduz que o modo como, ao longo do tempo, os indivíduos lidam com os percalços e incidentes da sua trajectória profissional bem como as experiências que vivem na sua relação com o trabalho (e também noutras dimensões da sua vida) contribuem para dar à vivência da reforma um colorido particular. Dito de outro modo, parece fazer mais sentido ver a reforma não como um acontecimento, mas como um processo que se desenrola e configura a partir de todas as escolhas, investimentos e experiências que marcam a história de cada indivíduo. Considera-se inútil todo e qualquer esforço para caracterizar a reforma na unidade discreta de tempo em que ocorre, pois são todos os acontecimentos do itinerário vocacional do indivíduo, ao longo da sua vida, que dão à transição para a reforma uma certa forma ou significado e que influenciam a qualidade da apropriação e identificação com o papel de reformado. Por isso, se diz que a transição para a reforma se encontra biograficamente imersa e historicamente condicionada (Han & Moen, 1999). Enquanto processo histórico, a reforma deverá ser vista como um projecto que vai sendo construído à medida que o próprio indivíduo projecta, exprime e realiza a sua identidade vocacional mais do que como um projecto final que é o corolário de todos os que o antecedem. Assim sendo, a exploração das experiências dos indivíduos ao longo do processo do seu desenvolvimento vocacional (incluindo, obviamente, as transições mais significativas que o pontuam) pode ajudar a compreender qual a influência de cada um dos vários acontecimentos da história pessoal exercem sobre as várias dimensões da reforma e do ser reformado.

O 2.º nível da percepção subjectiva do tempo: Do tempo vivido ao tempo que resta viver...

Deste ponto de vista, ao contrário de certas visões apocalípticas da reforma (algumas das quais associadas a certas conceptualizações teóricas do desenvolvimento vocacional como é o caso dos pressupostos do modelo de desenvolvimento da Carreira de Donald Super - 1980; 1990 - relativamente ao estágio de declínio), a reforma apresenta-se mais como um momento de viragem no percurso de vida das pessoas do que como um atestado do esgotamento da sua capacidade produtiva que lhes veda a possibilidade de construírem e investirem em projectos que as realizem.

É claro que, quanto mais longa e satisfatória tiver sido a relação do indivíduo com o mundo do trabalho ao longo da sua vida profissional, mais o seu auto-conceito e o seu significado de vida se terão tornado dependentes das experiências vividas no trabalho, pelo que mais significativas serão as descontinuidades e maior o sofrimento pessoal que a situação de reforma virá acarretar. Pode mesmo instalar-se um sentimento de perda de identidade o que requer que o indivíduo reformado reconstrua o seu auto-conceito reconsiderando as suas motivações, interesses e valores de vida e exprimindo aspectos da sua identi-

dade que, em virtude de um sobreinvestimento no trabalho, talvez se encontrem menos desenvolvidos. Tal significa que longe de ser o princípio do fim, o momento em que se inicia a contagem decrescente dos dias que restam, a reforma pode ser vivida como um tempo de oportunidade(s) que, alguns (os mais identificados com o trabalho), preferirão viver em linha de continuidade com o seu passado histórico (tão importante na reabilitação do seu sentido de competência e de valor próprio) e para outros (aqueles para quem a reforma corresponde a uma escapatória socialmente aceitável de situações profissionais desagradáveis – demasiado desafiantes ou pouco estimulantes) a possibilidade de, finalmente, se dedicarem mais plenamente a actividades que apreciam mais. Há, portanto, que admitir-se a possibilidade e a necessidade de construção de projectos vocacionais em todas as idades.

De resto, importa salientar que a transição para a reforma será menos dolorosa quando as mudanças que ela implicar forem mínimas, isto é, quando o indivíduo escolher objectos de investimento com características comparáveis às do trabalho que realizava (se este se mostrava gratificante) ou puder envolver-se mais intensamente em actividades já valorizadas (nos casos em que o trabalho se mostrava fonte de stress ou mal-estar. Com efeito, a quantidade e o tipo de actividades em que os indivíduos investem após a reforma dependem do modo que escolhe para manter um certo grau de continuidade na sua vida, seja (1) ao nível da estruturação do tempo; (2) da manutenção de contacto/interacção social e/ou (3) da participação acrescida em actividades antes valorizadas e, eventualmente, praticadas (Atchley, 1989 cit. In Kim & Feldman, 2000). Como é evidente, nem sempre será possível alcançar a continuidade através das antigas rotinas e nem sempre será possível alcançar a continuidade relativamente às três dimensões. Constrangimentos vários podem limitar o grau de liberdade pessoal e impedir o indivíduo de o conseguir (e.g., dificuldades económicas; problemas de saúde, etc.).

Estas considerações não são, obviamente, dissociáveis do modo como são e se comportam as pessoas nesta etapa da sua vida. A experiência de intervenção permite-nos constatar a presença de comportamentos muito idênticos aos que caracterizam os indivíduos em fases anteriores do seu desenvolvimento o que justifica que se opte por qualificá-los como "regressivos". De alguma forma, eles parecem manifestar um voltar atrás no tempo.

Tal como na adolescência, observa-se uma grande necessidade de contacto social sendo procurados momentos e actividades que pressupõem a interacção e o encontro interpessoal. Valorizam, essencialmente, a dimensão mais expressiva das relações, o sentimento de estar ligado a... (o que muito vezes explica que encontrem algum conforto emocional na prática religiosa). De um modo geral, é esse o aspecto da intervenção que avaliam mais positivamente.

Agudizam-se, igualmente, nesta fase os níveis de dependência afectiva e instrumental, neste caso em relação aos filhos e aos netos (e já não aos pais, como na adolescência) que se tornam tema dominante do discurso que produzem, na intervenção, sobre o presente e o futuro das suas vidas. A impossibilidade de, economicamente, não poderem ajudar mais os filhos e/ou o receio dos filhos não poderem ajudar economicamente se necessário emergem como uma preocupação constante.

Essa semelhança com os mais jovens é também visível na sua forma de estar em grupo: na facilidade com que se distraem durante a realização de uma actividade revelando um certo egocentrismo (quando desviam a atenção do foco da intervenção para as suas próprias experiências, por exemplo); na dificuldade em atender e compreender o ponto de vista do outro; na tendência para disputarem a atenção do psicólogo e dos outros membros do grupo num processo de exibição competitiva de saberes e/ou de experiências.

Está também presente na sobrevalorização dos reforços materiais traduzida no apreço e no apego a certos objectos desprovidos de valor comercial (um diploma, uma flor seca, um frasco com areia colorida, um poema, uma vela,...), oferecidos por pessoas com quem se relacionam e que quase sacralizam enquanto símbolos de estima de que se sentem objecto. É por demais evidente a satisfação revelada quando no final do processo de intervenção se deparam com o ritual da troca de "lembranças".

As variações de humor e a hipersensibilidade são outras das características que assemelham esta etapa da vida adulta ao período da adolescência. Não só se mostram emocionalmente mais lábeis como acusam uma marcada necessidade catártica. Na intervenção revelam-se queixosos em relação a vários aspectos da sua vida (expondo-se com bastante facilidade na sua intimidade) e críticos em relação à realidade (não escondendo uma considerável insatisfação com a vida).

O 3.º nível da percepção subjectiva do tempo: O Tempo que sobra...

Obviamente que, ao perfil anteriormente descrito, se acrescentam outras características. Em primeiro lugar, regista-se uma intensa actividade reflexiva. O tempo livre convida à introspecção e à recordação sendo que a acumulação histórica de perdas (morte dos pais, ou dos cônjuges, saída do país de origem, emigração de filhos, trabalho, capacidades que se deterioram ao longo do processo involutivo, saúde...) e a preocupação com a situação económica dão conteúdo a pensamentos negativos e ruminativos. Acentua-

tuar-se a consciência da mortalidade própria e a aceitação dessa inevitabilidade força o indivíduo a fazer um balanço da sua vida que lhe permita fazer as pazes consigo mesmo e viver mais confortavelmente o futuro.

As memórias cintilantes são abundantes e levam os indivíduos a evocar recorrentemente os momentos agradáveis (as memórias que lhe trazem prazer e lhe dão a ilusão de reviver os bons momentos do passado ou lhe permitem refugiar-se nesses momentos cada vez que precisam de recuperar uma imagem agradável do passado que desejam viver de novo) mas também as memórias desagradáveis do passado. Em muitos casos, trata-se da memória de realizações mas pode também tratar-se de memórias de fracassos ou frustrações que têm de ser reelaboradas e resignificadas. A aceitação ou satisfação com a vida em si ou com as realizações pessoais corresponde à integridade. A crença de não ter se ter realizado objectivos de valor conduz ao desespero. Nestes casos, é necessário apoiar o indivíduo na reconceptualização da perspectiva temporal levando-o a ver o futuro como o tempo que sobra e não como o tempo que lhe resta. Quando essas memórias são fonte de afinidade interpessoal o indivíduo goza de um sentimento de pertença; todavia, quando correspondem a vivências não partilhadas, podem conduzir ao isolamento e à alienação.

Ao contrário da actividade reflexiva a actividade exploratória decresce consideravelmente assistindo-se a uma redução do impulso para agir. Antes da reforma, a distribuição do tempo está primariamente sob o controle da organização e para as outras actividades, quando as há, sobram os intervalos que o trabalho deixa em aberto. Durante os anos de trabalho o tempo torna-se um bem raro e precioso devendo assegurar-se que é aproveitado e rentabilizado de forma eficaz pelo que os indivíduos fixam algumas rotinas. Com a reforma, a maioria destas rotinas param e, se durante algum tempo pode ser agradável a sensação de não ter nada para fazer. Contudo, se não houver nenhuma estruturação alternativa do tempo, o excesso de tempo livre poderá levar os indivíduos ao desperdício, a situações de vazio nas quais não existe nenhum propósito a animar os seus dias e a dar sentido à sua vida. Daqui resulta a ausência de projectos, a existência de projectos apenas na esfera mental ou o investimento em projectos que constituem mais um meio de ocupação do tempo do que fontes efectivas de realização e desenvolvimento da identidade.

Tendo vivido muito, certamente, que também exploraram, em profundidade e em várias direcções, o mundo ao seu redor, pelo que seria de esperar que a diferenciação de experiências correspondesse a uma maior diferenciação interindividual nos projectos de reforma. Todavia, as actividades em que investem no período de reforma tendem a ser relativamente invariantes: jogar às cartas, ver televisão, conversar, cuidar dos netos... A questão que se coloca é se esses projectos permitem aos indivíduos desenvolverem-se no sentido da generatividade ou antes contribuem para a estagnação (Erickson, 1968; 1980), ou seja, se deles resulta um legado de valor para as gerações seguintes ou se acentuam a tendência dos indivíduos para ficarem absorvidos em si próprios mais do que no que podem fazer pelos outros.

Embora a orientação para o futuro seja uma dimensão crucial da resolução da transição para a reforma, o ideal é aproveitar a predisposição dos indivíduos para a revisão de vida de modo a promover a recordação de experiências que forneçam pistas relativamente às aspirações por realizar, às competências desenvolvidas, aos interesses "adormecidos" bem como ao modo e à extensão na qual o *self* encontrou formas de expressão nas experiências vividas e se foi adaptando a mudanças nas condições de trabalho. A exploração e a significação dessas variáveis promove a construção de um projecto de reforma mais consistente com a identidade progressivamente construída. O indivíduo toma consciência dos atributos pessoais que contribuíram para o sucesso no passado e que podem ser colocados ao serviço da realização de novos projectos garantindo, assim, uma maior continuidade entre passado, presente e futuro. A integração dessas três dimensões temporais revela-se fundamental no ajustamento à reforma e na apropriação pessoal do papel de reformado.

As experiências passadas ligadas ao trabalho, à saúde e à história familiar influenciam a natureza das expectativas em relação à reforma e a própria visão da reforma como um problema ou uma oportunidade do mesmo modo que participam do processo pelo qual a adaptação à reforma evolui de uma situação de role-taking (de mera adopção de um papel institucionalizado - ficar ou estar reformado) para uma situação de role-making (em que o indivíduo se apropria subjectivamente do papel de modo significativo para si conferindo-lhe um estatuto que é congruente com a sua vida actual e está em linha de continuidade com o seu passado histórico - ser ou sentir-se reformado). Os indivíduos aceitam ou rejeitam essa nova dimensão da sua identidade conforme as suas experiências estejam mais ou menos de acordo com os critérios institucionais sendo que, no processo, têm precedência as primeiras (Mazimiliane & Stanley, 1999). A apropriação do novo papel requer uma reconstrução da identidade para a sua integração bem como a definição de formas alternativas de actualização e projecção do *self* nessa nova condição de reformado.

Emergem, assim, duas questões centrais:

Donde provêm os desafios que representam oportunidades de realização, satisfação e desenvolvimento continuados? Quais as fontes alternativas de identidade e de significado de vida?

A resposta passa, forçosamente, por uma avaliação do grau de saliência ou centralidade do trabalho para o *self*, isto é, da extensão na qual a identidade do indivíduo está suportada ou dependente das realizações alcançadas no trabalho.

De acordo com alguns autores (Atchley, 1975) o grau de ajustamento necessário por altura da reforma é uma função da importância que o trabalho assume na hierarquia de objectivos de vida dos indivíduos e do grau no qual os objectivos relacionados com a dimensão trabalho tenham sido concretizados. Deste modo, a maioria dos indivíduos relacionados com a dimensão trabalho num certo grau durante a reforma. A necessidade de ajustamento será superior nos casos em que os objectivos ligados ao trabalho se situam nos níveis mais elevados da hierarquia, não tenham sido alcançados e não haja um substituto adequado para promover a realização dos objectivos não concretizados. Quando os objectivos relacionados com o trabalho se situam nos níveis inferiores da hierarquia ou quando, mesmo estando perto do topo da hierarquia, são alcançados antes da altura da reforma, o indivíduo terá que introduzir poucas mudanças na sua vida e não apresentará grandes alterações no padrão do seu funcionamento psicossocial pelo que a necessidade de ajustamento será menor nestes casos.

Daqui resulta que para se compreender melhor a influência que o papel profissional pode exercer na resposta à reforma é indispensável ter em conta as diferentes formas como os trabalhadores encaram o seu trabalho durante a vida activa. O nível de identificação com a organização, com a empresa, com a profissão, com o trabalho em geral e com outros papéis de vida podem, efectivamente, prever a probabilidade com que as actividades escolhidas pelo indivíduo reformado são susceptíveis de contribuir para a sua satisfação, o seu desenvolvimento pessoal e o seu bem-estar psicológico (cf. Quadro 1). De acordo com a literatura é possível identificar, relativamente ao trabalho, os três perfis atitudinais seguintes (Carter & Cook, 1995):

Perfil 1: Subinvestimento no trabalho

Para estes indivíduos, deixar a empresa, o emprego ou abandonar a profissão não implica sentimento de perda dado que o trabalho não é uma fonte proeminente de identidade. Uma proporção significativa poderá até ansiar pela reforma e acreditar que a vida será melhor sem o trabalho. Para quem não considere central o papel profissional a reforma não implicará grandes perdas e a procura de um novo emprego no período pós-reforma radicar-se-á mais em necessidades financeiras ou sociais do que na necessidade de manter o papel profissional. Mesmo que sintam a necessidade de serem produtivos, outras actividades e papéis extra-profissionais poderão preencher satisfatoriamente esta necessidade pelo que é provável que se concentrem nesses outros papéis sociais lidando assim com a reforma.

Perfil 2: Indivíduos produtivos

Trata-se de indivíduos que revelam uma fraca vinculação à profissão ou à empresa a que estão/estiveram ligados mas que, devido ao seu conformismo a uma certa ética do trabalho ou porque a satisfação das suas necessidades sociais resulta unicamente da oportunidade de estarem em relação com os outros no contexto de trabalho, têm necessidade de ocupar um papel profissional formal. Geralmente, são indivíduos que estão mais ligados ao papel genérico de trabalhador do que se identificam com uma profissão ou empresa/organização específica. Para eles, o trabalho satisfaz uma necessidade geral de se sentirem produtivos e de estarem em relação pelo que outros empregos podem servir estes propósitos. Uma vez reformados podem enveredar por ocupações em regime de *part-time*¹ em organizações similares ou contrastantes com aquelas em que estiveram a trabalhar até à reforma bem como pela modalidade de

¹ O trabalho em *part-time* pode ser usado como um meio para graduar/suavizar a transição para a reforma antes do abandono definitivo do posto de trabalho. Esta é uma alternativa à reforma integral que se revela atractiva para muitos trabalhadores e que evita que a reforma se transforme num acontecimento gerador de angústia. O emprego em *part-time* poderá dar tempo aos indivíduos para planearem e se prepararem psicologicamente para a reforma e pode ser especialmente interessante para os que se apresentam fortemente vinculados ao papel de trabalhador (Carter & Cook, 1995).

*bridge employment*². O trabalho de voluntariado pode também tornar-se um contexto de investimento alternativo ao trabalho profissional. Desde que exista a oportunidade de conseguirem uma ocupação que substitua de forma satisfatória a actividade profissional anterior, estes indivíduos não sentirão qualquer desconforto face à situação de reforma. A nova ocupação deverá no entanto envolver elementos críticos, pessoalmente gratificantes, contidos no emprego que é deixado.

Perfil 3: Trabalho como *self*:

Estes indivíduos vêem o *self* como inseparável do trabalho mas as condições da sua identidade ultrapassam a possibilidade uma vinculação genérica ao trabalho. Para estes indivíduos, ter sido funcionário de uma dada empresa ou profissional de uma dada domínio tem significado adicional. Podem mesmo ver a sua actividade profissional e a sua ligação a uma empresa como uma parte fundamental da sua identidade. Esta fonte de identidade não pode ser facilmente substituída por outras actividades ou ocupações pelo que substitutos satisfatórios para a organização ou para o papel profissional podem não estar imediatamente disponíveis. Para estes indivíduos o abandono do papel profissional é aversivo na medida em que acarreta consigo uma perda de identidade. Estes indivíduos são os mais vulneráveis à situação da reforma pois à partida não têm outros papéis passíveis de se constituírem como fontes alternativas de satisfação e identidade. Para os que basearam exclusivamente a sua identidade no papel profissional, a reforma comportará a perda de um papel crítico. O ajustamento à reforma implicará o luto/adaptação à perda do papel anterior significativo e a exploração/investimento em novos papéis.

Quadro 1. Relação entre a identificação com o trabalho, as dificuldades de ajustamento e os investimentos considerados mais apropriados no período pós-reforma.

Identificação com...	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3
... o emprego	Baixa	Baixa	Elevada
... a profissão	Baixa	Moderada	Elevada
... o trabalho em geral	Baixa	Elevada	Muito Elevada
... outros papéis de vida	Elevada	Moderada	Muito Baixa
Dificuldade de ajustamento	Nula	Moderada	Elevada
Investimentos apropriados	Envolvimento familiar e/ou em actividades de lazer	Trabalho de Voluntariado	Trabalho a tempo parcial; <i>bridge-employment</i>
Via de Continuidade?	Expansão dos papéis não profissionais	Alguma forma de trabalho	Um emprego (de preferência na mesma organização)

Adaptado de Carter & Cook (1995) e Kim & Feldman (2000)

Contratempos da Intervenção

Do ponto de vista da intervenção, parece ter ficado claro que esta se mostra pertinente a montante e a jusante da reforma; no plano imediato ou próximo desse acontecimento de vida mas também ao longo das sucessivas fases de questionamento pessoal da relação com o mundo do trabalho, desde os primeiros contactos com o contexto da intervenção psicológica vocacional, desde as primeiras explorações do investimento pessoal.

² *Bridge employment* é a expressão que designa as situações de emprego que têm lugar depois que o indivíduo abandona um posto de trabalho a tempo inteiro mas antes de uma saída permanente da organização em que estava inserido. O *bridge employment* poderá ser visto como uma forma de concretização do desejo de continuidade por parte de alguns indivíduos na medida em que a única alteração que se pretende que ocorra é a que diz respeito à mudança nas características do papel profissional no sentido de um envolvimento decrescente (Kim & Feldman, 2000).

Mas é claro que a intervenção só faz sentido se as pessoas quiserem, de facto, re-orientar os seus investimentos para novos projectos. A experiência no Serviço de Consulta Psicológica de Orientação Vocacional (SCPOV) mostra que a maioria dos reformados lidam de forma passiva e conformista com essa etapa da sua vida. Com efeito, constata-se que este público manifesta uma enorme resistência em participar nos projectos de intervenção desenvolvidos no SCPOV que têm como principais objectivos (1) promover um maior controlo sobre o processo de reforma, (2) favorecer uma integração positiva do papel de reformado e (3) apoiar a construção de um projecto de reforma que contribua, simultaneamente, para a sua qualidade de vida e para o seu sucesso psicológico.

A experiência no SCPOV, permite elencar alguns dos factores que parecem explicar essa relutância da população sénior em investir na estruturação de novos projectos de vida e, por conseguinte, em participar de qualquer projecto de intervenção que pretenda apoiá-los nessa tarefa.

1. (Internalização de) Expectativas face à idade e à reforma

"Já não tenho idade para essas coisas"

"A minha cabeça já não dá para tanto"

"Os desafios são para os jovens"

"Com esta idade já não há nada para aprender"

"Tempo de parar e descansar"

Tal como as pessoas em qualquer outro estágio de desenvolvimento ou fase da sua vida, os indivíduos com mais idade encontram evidência do que é esperado de si procurando as pistas e as definições do papel produzidos por terceiros. Os comentários dos outros segundo os quais as pessoas idosas não devem estabelecer objectivos elevados para si próprias podem ser assumidos como referenciais normativos relativamente aos comportamentos apropriados à idade. Crenças quanto à inutilidade da população sénior podem, por exemplo, levar a que internalizem eles próprios essas "normas sociais" e se conformem às expectativas dos outros. Alguns autores defendem que esta pressão social é o factor mais poderoso que influencia a atitude face à reforma (Greller & Stroh, 1995). A internalização destas expectativas sociais poderá resultar numa espécie de desânimo relativamente aos investimentos que ainda vale a pena fazer.

De qualquer forma, não pode ignorar-se a existência de diferenças nas expectativas e atitudes face à reforma. Assim, ao passo que algumas pessoas anseiam pela reforma (nem sempre tendo uma noção realista da quantidade e qualidade de disrupções que esta pode comportar para a sua vida), outras sobrestimam as dificuldades (isto é, estão mais centrados nos potenciais negativos da reforma) e subestimam as vantagens da reforma e outras, ainda, manifestam ambivalência e estão incertas quanto ao que de bom ou mau a experiência de reformado pode vir a trazer às suas vidas (Gall & Evans, 2000).

2. Perspectiva restritiva das oportunidades

"Arrumar as botas"

"Ficar na prateleira"

As pessoas reformadas sentem que a sua vez já passou, que é tempo de dar lugar aos novos, sendo estas visões altamente influenciadas por fenómenos como o *ageism*. As expectativas dos outros, quando traduzidas em comportamentos de crítica ou discriminação, podem funcionar como "incentivos" à passividade. Os indivíduos reformados encontram evidência da falta de oportunidades na atitude discriminatória dos outros mas também na inexistência, na estrutura social, de mecanismos que promovam efectivamente a sua integração e o aproveitamento do seu capital de experiências e de competências, ou seja, que possam contribuir, efectivamente, para o desígnio político de um "envelhecimento activo" (como a possibilidade de formas progressivas de reforma ou de re-colocação a meio tempo no mercado de trabalho). Por outro lado, habituados a uma cultura organizacional marcada por níveis elevados de dependência em relação ao empregador (a pessoa a quem cabia a definição das metas e tarefas), não estão preparados para a autonomia e para a iniciativa, isto é, para definir os seus próprios objectivos e assumir responsabilidade pela condução das suas próprias vidas quando, ao saírem de uma organização, ficam entregues a si próprios (Hall & Mirvis, 1995). É como se, de repente, os ponteiros do relógio tivessem sido travados e fosse agora "*Tempo de arrumar as botas*" ou de "*parar e descansar*".

3. Representação simplista do psicólogo

"O poder de virar a cabeça às pessoas"

"Só ouve; não dá conselhos"

"Não passou pelo que eu passei"

"Levei a minha vida sozinho sem precisar da ajuda de ninguém"

Acrescenta-se a isto representações simplistas e redutoras, em relação à intervenção psicológica começando pela falta de conhecimento acerca do âmbito da intervenção em Orientação Vocacional (encarada como um apoio exclusivamente destinado aos jovens e baseado na administração de testes psicológicos), passando pela desvalorização da capacidade de ajuda do técnico dada a sua menor experiência de vida (o que torna provável a percepção e/ou a ocorrência de inversão de papéis), pela atitude de auto-suficiência que torna insuportáveis as situações em que se sentem vulneráveis, ou pela presença de expectativas irrealistas quanto ao tipo de ajuda a ser prestada (e.g., promover a sua integração em estruturas recreativas ou proporcionar aprendizagens à semelhança de um curso). A investigação atesta, contudo, a dificuldade dos profissionais mais jovens em estabelecer uma relação empática com pessoas de mais idade ou em lidar com as características desenvolvimentais daqueles (pensam que só querem ter quem os ouça) o que se manifesta na falta de investimento na criação de oportunidades para o crescimento psicológico e para o enriquecimento da sua vida (o que se reflecte na adopção de metodologias de intervenção pouco criativas e pouco ajustadas às necessidades específicas desta população).

4. A dificuldade de ter sido o que se desejou

Por fim, importa salientar as situações em que a desmoralização face ao futuro e a atitude de desistência que por vezes se observa, reside num sentimento de frustração que remonta ao passado e à impossibilidade de ter realizado certos sonhos profissionais. As escolhas e o percurso profissional de algumas destas pessoas foi profundamente condicionado por aspectos de natureza social – a condição financeira da família de origem, cumprimento do serviço militar durante a guerra colonial ou, no caso particular das mulheres, o número de filhos e a adequação aos papéis de género que lhes vedava o acesso a certos tipos de actividade.

Curiosamente a desconfiança e desinteresse que se observa junto dos participantes potenciais contrasta com a incompreensão em relação a essas atitudes por parte dos que se tornam beneficiários da intervenção.

Novos Tempos e Ritmos: (A desintegração da) persistência do tempo e da memória

Nos tempos mais recentes, a existência de uma maior diversidade nos motivos e nos timings da saída do mercado de emprego tem vindo a alterar o ritmo monosincrónico da reforma o que explica que esta transição se esteja a "desnormativizar". De igual modo, é esperado que as diferenças individuais aumentem à medida que as pessoas se desenvolvem e sentem necessidade de, face à turbulência, instabilidade e imprevisibilidade reinante, criarem formas únicas de relação com os ambientes de trabalho (Han & Moen, 1999). Esta maior diferenciação dos padrões temporais e dos ritmos biográficos explica, ao mesmo tempo, os diferentes rumos e os diferentes desfechos do itinerário profissional dos indivíduos.

Por essa razão, depois de durante algum tempo se ter vindo a conceptualizar a população de reformados como um grupo homogéneo com formas de resposta à reforma basicamente similares, actualmente admite-se que os indivíduos também diferem nos seus métodos e estilos de ajustamento à reforma. Aparentemente estas diferenças dizem respeito à identificação com o trabalho, à capacidade de reorganizar o seu estilo de vida, ao nível de actividade na pós-reforma, ao significado que atribuem à reforma e ao grau de satisfação com a vida (Jensen-Scott, 1993). Assim, embora a maioria dos indivíduos experienciem a reforma como uma transição de vida positiva, nem todos os trabalhadores perspetivam/preparam a reforma ou se ajustam positivamente a ela. Face a estas tendências, torna-se fundamental ajudar os trabalhadores a lidarem com a crescente necessidade de escolha trazida pela maior flexibilidade dos marcos temporais (antes institucionalizados para a reforma bem como com as dificuldades colocadas pela inexistência de fronteira entre trabalho e não trabalho (Han & Moen, 1999). Por conseguinte, quando se estuda ou intervém no desenvolvimento vocacional a partir da meia idade, e sobretudo próximo do limiar de reforma, importa não perder de vista dois pontos importantes:

1. Em primeiro lugar se algumas pessoas se sentem felizes na reforma outras só conseguem encontrar a felicidade no trabalho (profissional ou não profissional). Ao apoiar-se os indivíduos na decisão quanto à reforma não se deve participar num processo que promova a crença de que todas as pessoas devem reformar-se ou continuar a trabalhar. Se e quando a pessoa se deve ou não reformar é uma decisão

inteiramente pessoal (exceptuando, obviamente, os casos em que corresponda a um curso de acção externamente imposto). Além do mais, importa ter presente que as opções que se abrem aos indivíduos no momento em que a hipótese de reforma se lhes coloca, estão longe de ser dicotómicas (e.g., continuar a trabalhar ou tornar-se um mero consumidor de lazer).

2. Em segundo lugar, os trabalhadores seniores têm diferentes necessidades, desejos e personalidades. Envelhecer é um processo único a cada indivíduo. Quando se procura ajudar os indivíduos (ou as organizações) a repensar a sua situação de emprego (dos trabalhadores), é preciso compreender inteiramente as intenções e inquietações dos indivíduos bem como o seu potencial para gozarem de experiências mais desafiantes e gratificantes dentro mas também fora do contexto profissional. A este nível, poderá ser útil ter em conta a posição de cada indivíduo no que se refere à relação entre a sua situação profissional actual e a situação profissional desejada. Os casos mais críticos, isto é, os que estão associados a níveis superiores de desequilíbrio psicológico correspondem a situações em que os indivíduos gostariam de sair do mercado de trabalho mas não podem fazê-lo (em contraste com os que podem terminar a sua vida activa mas se mantêm a trabalhar devido ao significado do trabalho para si) e àquelas em que os indivíduos pretenderiam continuar a trabalhar mas são forçados a reformarem-se (em contraste com os que deixam de trabalhar e não têm intenção de retomar a actividade laboral) (Greller, 1989).

Seja como for, e reconhecida a importância de favorecer um planeamento activo da reforma, importará encorajar os indivíduos a especificar, atempadamente, objectivos pessoais para essa fase da sua vida e a identificar os recursos emocionais e instrumentais conducentes à sua concretização. Só através da exploração de novos focos de interesse e do reforço da motivação pessoal para o envolvimento prévio em actividades e papéis satisfatórios e significativos (susceptíveis de substituírem eficazmente os que virão a ser perdidos na transição e de se afirmarem como fontes alternativas de identidade e de pertença), será possível obviar aos problemas de auto-definição e ao sentimento de perda do *self* que resultam da *desintegração do padrão persistente de tempo e de memória* - tão bem ilustrado no quadro pintado por Salvador Dalí em 1954 - no qual se condensa a história pessoal de relação com o trabalho. Aprendendo a relacionar o comportamento presente com os resultados futuros, os indivíduos tornar-se-ão capazes de, no período da reforma, manterem em movimento os ponteiros do relógio assumindo a responsabilidade primária pela marcação do ritmo das suas vidas, ou seja, conseguindo estabelecer metas, criar rotinas e praticá-las com a necessária regularidade de modo sentirem-se realizados nessa experiência mais plena de autonomia, de desenvolvimento e de expressão do *self*.

Referências Bibliográficas

- Atchley, R.C. (1975). Adjustment to loss of job at retirement. *International Journal on Aging and Human Development*, 6, 17-27.
- Atchley, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29, 183-190.
- Bejian, D.V. & Solomone, P.R. (1995). Understanding midlife career renewal: Implications for counselling. *The Career Development Quarterly*, 44, 52-64.
- Carter, M.A.T. & Cook, K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *The Career Development Quarterly*, 44, 67-81.
- Epstein, C. F. & Kalleberg, A.L. (2001) Time and the sociology of work: Issues and implications. *Work and Occupations*, 28, 1, 5-16.
- Erickson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton.
- Erickson, E. H. (1980). *Identity and the Life cycle*. New York: Norton.
- Gall, T.L. & D. R. Evans (2000). Pre-retirement expectations and the quality of life of male retirees in later retirement. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 32, 3, 187-201.
- Greller, M.M. (1989). Making the aging workforce a strategic advantage in your organization. *Perspectives in Human Resources: 41th National Conference Proceedings* (pp.5-13). Alexandria, Virginia: American Society for Personnel Administration.
- Greller, M.M. & Stroh, L. K. (1995). Careers in Midlife and beyond: A fallow field in need of sustenance. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 232-247.
- Hall, D. T. & Mirvis, P.H. (1995). The new career Contract: Developing the whole person at mid-life and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289.
- Han, S. & Moen, P. (1999). Clocking out: Temporal patterning of retirement. *The American Journal of Sociology*, 105, 1, 191-236.
- Jensen-Scott, R.L. (1993). Counselling to promote retirement adjustment. *The Career Development Quarterly*, 41, 257-267.
- Kim, S. & Feldman, D.C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 6, 1195-1210.

Mazimiliane, E.S. & Stanley, D.V. (1999). The retiree identity: Gender and race differences. *The Journal of Gerontology*, 54B, 4, 207-218.

Merton, R. K. (1984). Socially Expected Durations: A case study of concept formation in sociology. In Walter W. Powell and Richard Robbins (Eds.), *Conflict and Consensus* (pp.262-283). New York: Free Press.

Super, D. E. (1980). A life-span, a life space approach to career development. *Journal Vocational Behavior*, 16, 282-296.

Super, D. E. (1990). A life-span, a life space to career development. In D. Brown, L. Brooks, & alt.(Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp.197-261). S. Francisco: Jossey-Bass.