

Consultoria Psicossociológica visando a Preparação Para Aposentadoria

Luci Pereira

CRP 05/4475. Mestre em Psicologia Social; Pós-Graduada em Recursos Humanos; Psicóloga; Dinamicista; Psicodramatista e Coach. Consultora de organizações públicas e privadas de médio e grande porte, nacionais e multinacionais com atuação no planejamento e execução de programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas, elaboração de projetos de consultoria voltados para pesquisas e comportamento organizacional como subsídio para formulação de políticas e/ou planejamento dos sistemas técnicos de RH, orientação vocacional e profissional, coaching e mentoring. Participação como palestrante em congresso nacional de Psicodrama. Consultora DISC E-Talent.

Falar em consultoria psicossociológica implica em resgatar a dimensão humana presente nas organizações sociais de produção, mais especificamente, na dinâmica de funcionamento das organizações, suas causas, seus problemas de improdutividade, falta de compatibilidade dos interesses (particulares e gerais), ameaças do processo de desintegração e todos os processos que ameaçam o grande desafio de uma organização- o fazer coletivo.

Trabalhar a esfera do psicossociológico significa considerar o ser humano e os grupos sociais como sistemas, considerando o aposentado não somente sob o ponto de vista de seus aspectos internos (psicológico), mas também, os decorrentes de expectativas compartilhadas (sociológico).

Os programas focados na aposentadoria no Brasil e nos outros países são dotados de características que os diferenciam entre si, em função do desenho que lhes é conferido por aqueles que são responsáveis por seu planejamento e execução. As razões fundamentais das diferenças são as necessidades e as expectativas dos participantes, a cultura corporativa e as respectivas peculiaridades das organizações onde os mesmos ocorrem, os limites e as possibilidades outorgadas pelos gestores e, por fim, os modelos mentais dos idealizadores desses programas, em especial, os significados que atribuem ao momento da aposentadoria, ao fato de estar aposentado e à perspectiva de vida na aposentadoria.

Apesar da relevância do fenômeno da aposentadoria para todos os segmentos humanos interessados (estudiosos e consultores, aposentados, gestores, famílias, amigos, etc.), estudos que versam sobre programas de orientação ou preparação para aposentadoria, ou aqueles que tratam da temática mais ampla da aposentadoria, tem sido pouco frequentes no Brasil.

Os programas de preparação para aposentadoria tiveram sua origem nos Estados Unidos, a partir da década de 1950. No início eles limitavam-se a prestar informações sobre o sistema de aposentadoria e pensões. Com o tempo passaram a contemplar os vários aspectos que envolviam o afastamento das atividades formais de trabalho. No Brasil esses programas ainda são recentes (final da década de 1980). Tem como pioneiro o SESC de São Paulo, incorporando além da perspectiva norte-americana, informações sobre a terceira idade, a respeito de recursos socioculturais e possibilidade de serviços à comunidade, como o voluntariado, a partir da aposentadoria. Distinguem-se por serem implantados e monitorados pelos órgãos de Recursos Humanos, na maior parte, em grandes empresas.

Embora o discurso de muitos gestores enfatize cada vez mais a importância do ser humano nos processos organizacionais, a realidade de muitas organizações em nosso contexto é bem diferente. Programas de orientação e preparação para aposentadoria são considerados um “luxo”. Assim, tratado tão somente como recurso ou passivo, o empregado é descartado no fim da linha, às vezes, sem ao menos um aperto de mão. Ninguém pode ficar surpreso com as consequências desse processo perverso e injusto. Exemplo disso é a vivência de um trabalhador que, no dia seguinte à sua aposentadoria, necessita usar o crachá de visitante para adentrar as dependências da organização.

Um programa de preparação para aposentadoria possui como pressuposto que os participantes precisam ser educados para esse novo momento em suas vidas. Preparar significa planejar de antemão o caminho ou o empreendimento de alguém. Também pode ser traduzido como educar, habilitar ou aplanar o caminho visando construir o cidadão do futuro.

A preparação para aposentadoria compreende a tomada de consciência ou reflexão, que consiste na busca de novas áreas de interesse para o aposentado, incentivando-o à descoberta de potencialidades e prevenção de conflitos que possam emergir. Nesse sentido, podemos dizer que estamos aumentando a longevidade, a qualidade de vida. Estamos, dessa forma, possibilitando uma maior harmonia emocional e, com isso, reduzindo a possibilidade de depressão e outras doenças decorrentes da falta de sentido de vida, de propósito, de metas a alcançar.

Aqui cabe citar a diferença entre a orientação para aposentadoria e a preparação para aposentadoria por ser motivo de muitas dúvidas, inclusive entre profissionais que lidam com processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Quando nos reportamos ao conceito de orientação, compreendemos que, seja qual for a situação estabelecida, o orientador e orientando são igualmente responsáveis pela construção do processo pelo qual fazem parte. O êxito alcançado por meio dos resultados obtidos, dependerá das condições e competências prévias de ambos, orientador e orientandos. É relevante identificar as necessidades e as expectativas que produziram, e o que os mobilizam no momento da aposentadoria. As pessoas ajudadas podem, em princípio, ser ou não capazes de resolver seus problemas. Perceber os seus dilemas e dificuldades ajuda a superá-los de modo mais efetivo. A relação de ajuda fundamenta-se na ideia de “ajudar o outro a se ajudar”.

Preparação parte do princípio do planejamento e isso se torna uma alternativa para reduzir a ansiedade que é comum ocorrer quando as pessoas tem clareza das possíveis consequências da aposentadoria e esboçam planos para seu futuro. Programas de orientação ou preparação constituem, por princípio, ações privilegiadas para tal. O fato de deixar o mundo do trabalho sem que ocorra qualquer tipo de planejamento ou elaboração por meio de orientações fundamentadas em relações de ajuda úteis, em geral, explicam as dúvidas e as angústias que os aposentados experimentam nessa etapa de suas vidas.

O trabalhador que passou parte expressiva de sua vida tendo o trabalho como prioritário deixou por muito tempo adormecidos outros espaços relevantes de sua vida pessoal e social. Diante do dilema de natureza existencial, a possibilidade de receber ajuda por meio de orientação emancipatória, dialógica, apreciativa e reflexiva, faz-se necessária e é fundamental para a promoção da saúde física e psíquica do aposentado.

Falando de questões práticas, muitas pessoas perguntam: como então construir a pós-carreira?

Minha posição pessoal é a de que o momento da aposentadoria, não raro, vem acompanhado de retrospectivas processadas nas mentes do aposentado, referentes aos significados e às relevâncias das experiências até então por ele vividas no mundo do trabalho. Ao retornar ao passado vivido no trabalho e constatar que os anos despendidos foram gratificantes, o impacto disto na autoestima ou imagem pessoal parece ser nutrido de crenças e sentimentos que alimentam avaliações positivas a respeito dessa etapa. Tal condição pode contribuir de modo significativo para a qualidade da transição pós-carreira.

De modo oposto, o “olhar para o passado” pode se encontrar tomado de reminiscências que suscitam sentimentos negativos, expressos pela crença de que “não valeu a pena”. Nesse caso, a transposição pós-carreira, por meio da construção de um quadro de futuro, em geral, tende a ser acompanhada de maior sofrimento. Tais crenças e sentimentos decorrentes se encontram relacionados a experiências tidas como ruins ou aversivas. Por exemplo, há baixa autoestima quando um trabalho é percebido como pouco significativo,

com ausência de identidade com os propósitos organizacionais, sociais, baixa qualidade de vida no trabalho, o senso de vergonha em associar sua vida laborativa com determinada organização, entre outras questões do gênero. Tais condições, em decorrência de suas naturezas, geram percepções inóspitas e entremeadas de sentimentos pouco gratificantes decorrentes da vida construída por meio do trabalho. Nesse caso, pode instalar-se no aposentado, em função da combinação de variáveis pessoais e de contexto, o que denominamos de “vazio existencial” ou seja, a perda do significado da existência ou do sentido de vida. O que implica o desejo de não mais continuar “olhando para o futuro ou projetando-o. Nessa circunstância, a opção das pessoas é a de desistir. Este fato representa uma distorção no processo de construção do ser humano, seja no trabalho, seja em outras instâncias de sua existência. Isso porque constitui uma peculiaridade inerente a todo ser humano estar comprometido com a tarefa, sempre inacabada, de dar sentido à sua própria existência. Quando satisfazemos uma necessidade de modo razoável, outra necessidade preponderante emerge, dominando a vida consciente e funcionando como o epicentro da organização do comportamento. Desse modo, o ser humano tem anseios eternos.

O processo de construção de projetos é uma característica essencialmente humana, que inclui não somente a intenção de realizar algo para o futuro, mas também de viver a própria vida com múltiplos projetos.

A elaboração de um projeto de vida na aposentadoria, entre outras coisas, subentende examinar as relações entre o que desejamos nos tornar ser e as competências técnicas, interpessoais, e espirituais de que dispomos. Também deve ser levada em conta a relação entre o contexto físico, o contexto psicossocial e o suporte social de que dispomos e do que necessitamos ter.

Ao identificarmos o que queremos (o estado desejável) e o que somos em relação ao que desejamos ser (estado real) criamos um estado de tensão consciente. Entretanto, só isso não é suficiente para gerar as mudanças necessárias para que possamos nos tornar o que de fato desejamos ser. Torna-se vital providenciar a construção de um “caminho”, expresso em procedimentos ou ações, seguidos de avaliações contínuas, que permitam demonstrar se o percurso até então percorrido está levando ao rumo correto, tendo-se em vista os propósitos ou visão de futuro. Também devemos considerar que, quando a tensão é reduzida, faz-se necessário o estabelecimento de novos projetos de vida. A metáfora do rio demonstrada por Joel Barker no filme : “A visão do futuro” é bastante ilustrativa. Joel se encontra na margem do rio com águas turbulentas. Essa é a sua realidade. Contudo, deseja chegar ao outro lado da margem. Essa é a sua visão de futuro. Então faz uso de uma corda para ajudá-lo na travessia.

Esse foi o caminho que construiu para fazer a sua travessia com segurança e sem atropelos. Ao chegar do outro lado da margem necessitará construir outros quadros de futuro, de modo a continuar conferindo sentido e propósito à sua existência. Uma visão sem ação não passa de um sonho. Ação sem visão é só passatempo. Uma visão com ação pode salvar o mundo.

Quando da elaboração de um projeto de vida devemos nos perguntar: o meu sonho é realmente meu? Consigo ver claramente meu sonho? Dependo de fatores que posso controlar para realizar o meu sonho? O meu sonho me incita a realizá-lo? Eu tenho uma estratégia para realizar o meu sonho? Eu incluí as pessoas que preciso para realizar o meu sonho? Estou disposto(a) a pagar o preço do meu sonho? Estou me aproximando do meu sonho? Trabalhar pela realização do meu sonho me traz satisfação? O meu sonho beneficia outras pessoas?

Em síntese, o projeto de vida na aposentadoria pode ser concebido como um processo, que expressa as alternativas possíveis de vida de uma pessoa. A construção de uma identidade futura representa a inesgotável plasticidade do ser humano diante das condições que são objetivamente dadas. Portanto, ao se construir um projeto de vida na aposentadoria, é essencial prezar pela unidade entre a subjetividade (necessidades e expectativas) e objetividade (contexto físico e psicossocial). Esse cuidado será fundamental para que os desejos existentes nessa etapa da vida se tornem concretos e realizáveis.

Programas de Preparação para Aposentadoria tem caráter interdisciplinar e biopsicossocial. Visam informar e proporcionar o desenvolvimento pessoal aos participantes. Na prática, são dadas oportunidades para vivência, reflexão e elaboração das informações transmitidas, assim como é dada oportunidade para revisão dos projetos de vida de cada um.

O programa conta com profissionais oriundos de diversos campos de conhecimento, que, ao abordarem a aposentadoria, o fazem à parte de seus referenciais específicos de conhecimento, porém, de forma integrada.

Em cada encontro é apresentado ao grupo um tema específico, por um profissional especializado (por exemplo: um médico, um nutricionista, economista e outros) na área em questão. Após a exposição prevemos um momento de reflexão e esclarecimento de dúvidas. Em outro momento do trabalho, por meio de procedimentos de mobilização grupal, os participantes são levados a vivenciar espaços psicológicos provocados pela exposição do tema. São intercalados encontros grupais informativos e encontros grupais.

Como palestras informativas podem ser enumeradas:

- a) Aspectos Jurídicos e Financeiros da Aposentadoria;
- b) Previdência Social;
- c) Mundo do Trabalho;
- d) Aspectos Sócio Culturais da Aposentadoria-Expectativas e Concepções existentes no contexto social a respeito do papel do aposentado;
- e) Aspectos Psicológicos da Aposentadoria;
- f) Aspectos de Saúde e Nutricionais;
- f) Esporte e Lazer;
- g) Educação Financeira;
- h) Organização de Pequenos Negócios;
- i) Família e Aposentadoria;
- j) O Uso de Drogas Na Aposentadoria – Uso de drogas para se ter uma sensação de bem estar e alívio das tensões;
- l) Tendências da Aposentadoria

No desenvolvimento do processo de consultoria psicossociológica, atuando em programas de preparação para aposentadoria, faço uso de inúmeras técnicas de dinâmica de grupo e psicodrama.

Entre elas :

- ✓ Novelo de Lã – Para integrar os participantes, estabelecer o contrato do grupo e refletir sobre a importância e envolvimento de todos.
- ✓ História do Nome- Para estreitar o conhecimento mútuo, integrar os participantes
- ✓ Primeiras Impressões- Para explicitar expectativas e ansiedade diante do Programa e da aposentadoria que se aproxima.
- ✓ 4.Diário do Grupo- Para organizar o processo grupal dentro de uma sequência e auxiliar na avaliação da trajetória do grupo no final dos encontros.

Referências bibliográficas:

BERNOEFT,R. *Trabalhar e desfrutar: equilíbrio entre vida pessoal e profissional.* São Paulo:Nobel,1991

DEL PRETTE,A.;DEL PRETE, Z. *Psicologia das Relações Interpessoais: vivências para o trabalho em grupo.*3.ed.Petrópolis: Vozes,2001.

SCHEIN,E.H.*Psicologia Organizacional.*Rio de Janeiro:Prentice Hal do Brasil,1982

ZANELLI,J.C.SILVA,N.*Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho.*São Paulo: Casa do Psicólogo,2008.

Contato:

PHC-Potencial Humano Consultoria

Rua Haddock Lobo nº 369/401-Tijuca Rj

CEP: 20260-141

e-mail: potencial@phc.com.br ; Tels: (21)25691187;(21)22849449;(21)999732738

<http://www.phc.com.br>

