

Título completo do manuscrito: Elementos-chave na preparação e planeamento da transição para a reforma - o contributo do Serviço Social

Título resumido do manuscrito: Elementos na preparação e planeamento da reforma

Catarina Silva Simão

Mestre em Serviço Social pela Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica Portuguesa
(FCH-UCP)

ORCID ID: 0009-0001-2127-2254

Ana Maria da Costa Oliveira

Centro de Investigação da Católica para o Bem-Estar Psicológico, Familiar e Social da Faculdade de
Ciências Humanas (CRC-W)

ORCID ID: 0000-0002-3200-8555

Resumo

A passagem à reforma envolve mudanças e transformações a vários níveis, exigindo a cada indivíduo a capacidade de se adaptar a uma nova fase do seu ciclo de vida. A reforma não representa obrigatoriamente uma delimitação entre o fim da idade adulta e a velhice, no entanto é um acontecimento indissociável do envelhecimento. Não sendo necessariamente um problema social, o modo como é vivenciado o processo de transição e adaptação pode gerar situações de vulnerabilidade, de isolamento, solidão e exclusão social, com impacto significativo nas relações humanas.

A preparação e o planeamento desta etapa são preponderantes na promoção de processos de transição-adaptação bem-sucedidos, dado que permitem reduzir o período de desorganização e promover novos começos e vidas com propósito e sentido. Deste modo, apresentam-se os elementos-chave a incorporar numa proposta de intervenção assente na preparação e planeamento da reforma e tendo por base as especificidades do Serviço Social, promotora de um envelhecimento ativo e saudável, com qualidade e bem-estar.

Palavras-chave: reforma; preparação; planeamento; envelhecimento; serviço social.

Introdução

Nas últimas décadas, a tendência de envelhecimento populacional tem-se verificado a nível europeu e mundial. O crescimento deste grupo etário deve-se a conjunto de diversos fatores, tais como, o aumento da esperança média de vida, o crescimento económico, a diminuição das taxas de fecundidade e de mortalidade infantil, o avanço da medicina, entre outros. Face a esta tendência demográfica, torna-se necessário garantir às pessoas de idade avançada, dignidade, qualidade de vida e bem-estar, nomeadamente durante a sua reforma.

A centralidade e importância do trabalho na sociedade atual é colossal, correspondendo a um dos papéis mais relevantes na vida das pessoas. Ao mesmo tempo que constitui um rendimento económico, possibilita a estruturação do uso do tempo, a conquista de estatuto social, uma fonte de identidade, um espaço de interação social e de realização pessoal, e a participação na vida económica e social do país (Friedmann & Havighurst, 1954; Richardson, 1989; Sonnenberg, 1997).

O trabalho espelha uma das três grandes fases do modelo tripartido de organização do ciclo de vida e influencia o processo de transição para a reforma e de envelhecimento. Esta é assumida pelos indivíduos como primordial e de grande pertinência, visto ser a mais prolongada.

O relevo da atividade profissional conduz a que a sua perda ou fim – seja voluntária ou involuntária, antecipada ou prevista, parcial ou total – represente um risco de perturbação e mal-estar para o indivíduo (Fonseca, 2011), sendo por isso crucial planear e preparar esta fase.

A reforma é um acontecimento significativo que ocorre habitualmente no final da meia-idade, constituindo-se como um evento estrutural no curso de vida, com impactos relevantes no processo de envelhecimento da pessoa, bem como na qualidade de vida e bem-estar da pessoa (Fonseca, 2011). Este processo está nitidamente relacionado com as condições do envelhecimento da pessoa, à semelhança das circunstâncias, oportunidades e recursos ao longo da idade adulta.

Ainda que ocorra num dia concreto e específico, não deixa de ser uma ocorrência com antecedentes que comporta um determinado processo. Este pode ser vivenciado e sentido pelo reformado de forma positiva ou negativa. Por um lado, pode representar alívio e fonte de bem-estar acrescida. Por outro lado, pode significar a separação das

relações sociais do local de trabalho, a perda de estatuto social, e/ou o reconhecimento de menor capacidade e competência.

A passagem à reforma consiste num processo complexo composto por dois momentos distintos - a transição e a adaptação. A transição ocorrerá sempre, visto que corresponde à passagem do trabalho remunerado para a aposentação. Por sua vez, a adaptação comporta o processo através do qual o indivíduo integra completamente a transição na sua vida, sendo que poderá nunca ocorrer na totalidade por depender do modo e forma como decorre a passagem.

A reforma não deve ser considerada como um problema social, contudo origina uma multiplicidade de mudanças e desafios que podem representar consequências negativas e que exigem um reajustamento no modo de vida da pessoa. No entanto, ainda que “a maioria das pessoas lide bem com esta transição e a descreva como uma experiência positiva, verifica-se que há uma minoria substancial que experimenta problemas nesta fase da vida” (Richardson, 1989, p.210). Esta é uma transição relevante do desenvolvimento humano, a qual será importante ser acompanhada na perspetiva do Serviço Social, por forma a assegurar que a vivência da reforma não resulte numa transição negativa e com consequências contraproducentes no processo de envelhecimento.

Para uma transição-adaptação bem-sucedida (Talyor-Carter & Cook, 1995) é necessário promover a consciencialização sobre o processo, a manutenção do sentido de continuidade com o passado, o estabelecimento de relações mais próximas e a realização de atividades que proporcionem bem-estar.

O acompanhamento social ao longo do processo de reforma, através do estabelecimento de uma relação de escuta, de aconselhamento e de entreaajuda, com recurso a componentes basilares (Robertis, 2011, pp. 144-155), pode contribuir para uma transição e adaptação positiva, que promova o envelhecimento bem-sucedido e diminua o risco de isolamento, solidão e de exclusão social.

Desta forma, o assistente social deverá desempenhar funções relacionais e de acompanhamento, de modo que, a pessoa seja capaz de desmitificar o processo de reforma, olhar para si própria, construir relações e definir uma trajetória de vida para o seu futuro (Schlossberg, 2004).

Durante o processo de transição e adaptação existem três momentos decisivos que

podem causar dificuldades ou obstáculos, podendo ser necessário intervir em qualquer uma destas fases ou inclusive nas três (Richardson, 1989).

A antecipação versus a evitação, ocasião na qual o profissional informa e consciencializa sobre o processo de transição e adaptação à reforma, evidencia os benefícios de pensar e preparar esta etapa, orienta, aconselha e acompanha as pessoas na elaboração dos seus planos de reforma, e trabalha os sentimentos, receios e desafios associados a esta transição.

Por sua vez, na tomada de decisão, o papel do assistente social consiste em apoiar e acompanhar a decisão, através da informação e do esclarecimento.

Na fase da adaptação à reforma, as funções consistem em incentivar a pessoa nos seus projetos pós-reforma e acompanhar o processo de adaptação à nova realidade (e.g. o impacto das mudanças e desafios associados à transição).

Assim, pretende-se divulgar os resultados que permitiram identificar os elementos-chave a incorporar numa proposta de intervenção assente na preparação e planeamento da reforma e tendo por base as especificidades do Serviço Social.

Métodos

Relativamente à orientação metodológica optou-se pela abordagem eminentemente qualitativa de natureza exploratória, tendo sido realizado um estudo exploratório com recurso a duas estratégias de recolha de dados distintas, designadamente o inquérito por questionário e a entrevista semiestruturada.¹

O inquérito por questionário foi aplicado a uma amostra aleatória de 100 pessoas com idade igual ou superior a 55 anos, com o intuito de auscultar atuais e futuros reformados sobre o processo de transição e a preparação da reforma, bem como quais as dificuldades, preocupações e necessidades associadas a esta etapa de vida.

Por sua vez, na entrevista semiestruturada a amostra foi constituída por 8 profissionais com desempenho relevante em, pelo menos, uma das seguintes esferas: produção científica e/ou formação académica, prática interventiva, e poder político ou poder de influência de decisão política. A multiplicidade de esferas de atuação possibilitou diversidade nos dados empíricos obtidos, tal como um cruzamento de posições e

¹ Na aplicação de ambos os instrumentos de recolha de dados foram salvaguardados os princípios éticos do consentimento informado.

perspetivas sobre a temática.

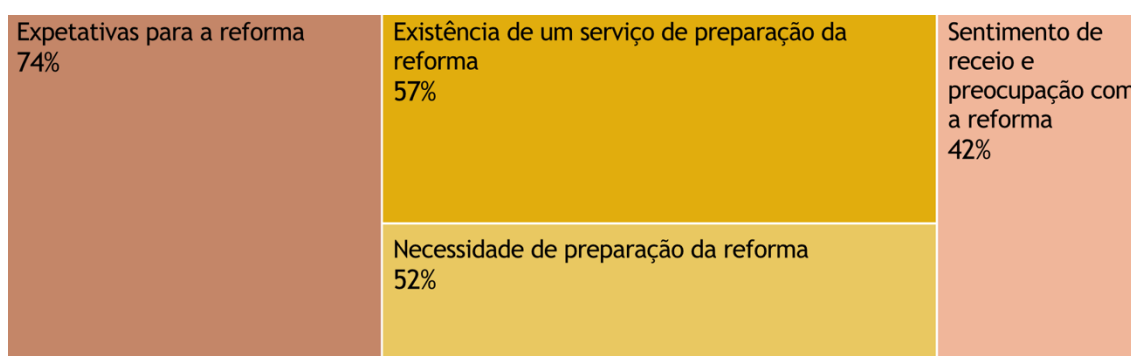
Os dados foram analisados com recurso à técnica da análise de conteúdo, através do software MAXQDA 2020 com recurso à atribuição de códigos no decorrer do processo, tendo por base a revisão da literatura.

Resultados e Discussão

Os resultados obtidos através do processo de auscultação a atuais e futuros reformados evidenciam que do universo de participantes 42% mencionaram ter sentimentos de receio e/ou preocupação com a chegada da reforma, 74% indicaram ter expetativas para esta fase; 52% referem necessidade de preparar esta etapa e 57% gostariam que existisse um serviço personalizado de preparação e planeamento.

Figura 1.

Resultados do processo de auscultação a atuais e futuros reformados



Fonte: Elaboração própria

Desta forma, torna-se importante de responder às dificuldades e obstáculos associados à transição e adaptação à reforma, particularmente a não preparação e planeamento da reforma. A revisão da literatura e a análise de conteúdo permitiram compilar e estabelecer os elementos-chave para o desenho de uma resposta no âmbito da preparação e o planeamento da reforma na perspetiva do Serviço Social, designadamente: as estratégias a incorporar, a(s) entidade(s) promotora(s), as dimensões a desenvolver, o(s) período(s) de vida no qual a reforma deverá ser preparada e a(s) forma(s) de financiamento.

Estratégias a incorporar

A maioria dos indivíduos prefere optar por uma transição gradual comparativamente a

uma transição abrupta (Fonseca, 2011), dado que esta permite mais facilmente um planeamento do tempo e de futuras atividades, contribuindo para uma adaptação saudável ao processo de envelhecimento e para a diminuição do stress. A análise das entrevistas enfatiza a necessidade de um processo gradual e refletido, planeado: *“Um dos aspetos negativos da reforma atualmente é o seu carácter impositivo. Na minha perspetiva e também na de diversos autores, a reforma deve-se tornar cada vez mais gradual e optativa, e integrando várias opções.”* (MF, Entrevista 6).

Uma preparação cuidada da reforma, que considere o indivíduo e o seu meio ambiente, possibilitará uma segurança e um controlo da vida pessoal diferente.

As abordagens e meios de preparação devem ser diversos e distintos, com o propósito de informar a pessoa, promover a reflexão sobre esta nova etapa e dar suporte na organização e planificação da mesma. O envio de folhetos informativos, a divulgação e possibilidade de inscrição em associações de reformados, a simulação de pensões e as conversas com especialistas são alguns dos exemplos a ponderar.

A tendência de evitar pensar no futuro impele as pessoas a adiarem a elaboração de planos para esta fase da vida. Neste sentido, torna-se importante informar e elucidar, assim como *“(...) motivar as pessoas, consciencializar as pessoas da importância de preparar esse momento.”* (EM, Entrevista 8).

A redefinição e adequação do posto de trabalho ao próprio processo de envelhecimento conforme as suas circunstâncias e capacidades da pessoa, é outro dos mecanismos apontados para preparar para esta fase, nomeadamente *“(...) adequar as tarefas à idade, adequar as funções àquilo que é a idade e o estado de cada uma das pessoas (...).”* (RP, Entrevista 4).

O aconselhamento e os cursos/programas de preparação para a reforma individual ou em grupo nomeadamente em contexto laboral são também mencionados pelos entrevistados como mecanismos promotores de qualidade de vida, sendo importante ter em consideração que *“deverá ser algo que vai ao encontro da realidade da pessoa, a ambição que tem, onde vive, estilo de vida, por aí.”* (AF, Entrevista 1).

O incentivo à poupança complementar ao sistema da Segurança Social é outra das estratégias referidas preferencialmente de forma contínua ao longo do ciclo de vida, assim *“(...) deveríamos estimular o mutualismo, bem como as formas de poupança solidária e os produtos mutualistas (...).”* (PP, Entrevista 7).

Sistematizando, estas são as estratégias a incorporar numa resposta no âmbito da transição para a reforma que resultaram da revisão da literatura e da análise de conteúdo das entrevistas realizadas.

Figura 2

Estratégias de preparação e planeamento da reforma

- ✓ Mecanismos promotores de uma transição gradual e suave
- ✓ Formação para os trabalhadores para a necessidade de preparar esta etapa
- ✓ Redefinição e adequação do posto de trabalho à idade e condição da pessoa
- ✓ Estímulo e incentivo a soluções de poupança complementar à Segurança Social
- ✓ Aconselhamento e acompanhamento individual ou coletivo
- ✓ Ações de sensibilização e consciencialização sobre a preparação
- ✓ Organização de cursos ou programas de preparação e planeamento da reforma

Fonte: Elaboração própria

Entidade(s) promotora(s)

Este elemento-chave corresponde consiste na identificação da organização ou das organizações com capacidade, interesse e conhecimento em desenvolver uma resposta no âmbito da transição para a reforma.

As autarquias, o Instituto da Segurança Social, a empresa de consultoria, o Estado, as instituições bancárias e/ou seguradoras, as organizações da sociedade civil e a entidade patronal correspondem às hipóteses enumeradas pelos especialistas.

Destas, a entidade patronal corresponde à proposta com maior destaque, tendo sido assinalada pela grande maioria dos entrevistados. Por sua vez, a empresa de consultoria consiste na segunda proposta mais indicada.

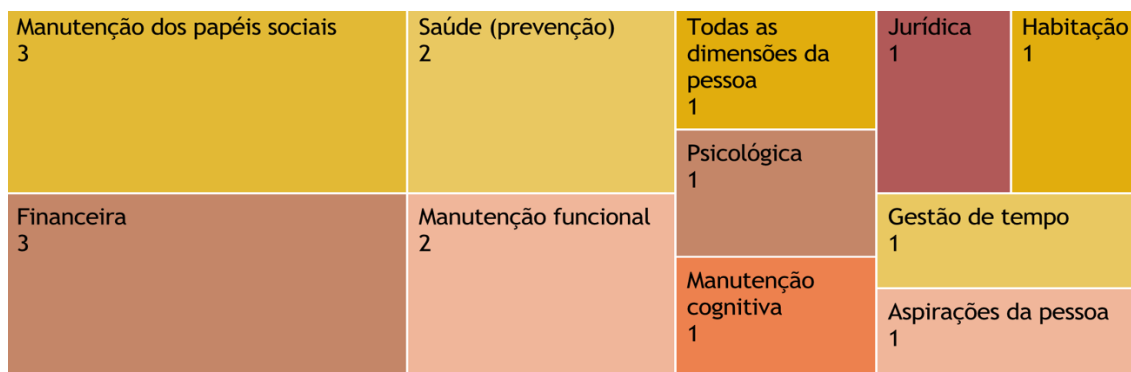
Contudo, todas as possibilidades são viáveis e válidas, e podem operacionalizar uma resposta centrada nas necessidades e especificidades da reforma.

Dimensões a desenvolver

Relativamente às dimensões a trabalhar numa resposta de transição para reforma consistem nas áreas que consideram importantes serem trabalhadas durante a preparação e planeamento. Da análise de conteúdo resultaram as dimensões apresentadas na figura seguinte.

Figura 3

Dimensões a desenvolver



Fonte: Elaboração própria

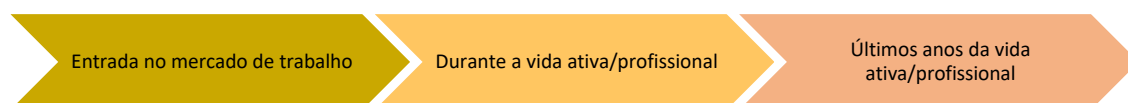
A dimensão financeira, ocupacional, funcional e da saúde numa perspetiva preventiva são as mais mencionadas.

Período de vida para ingressar uma resposta

A preparação e planeamento da reforma representam uma mais-valia para o bem-estar e qualidade de vida das pessoas. Esta é uma etapa que condiciona a pessoa no seu todo e no seu contexto. Desta forma, e considerando as várias dimensões internas e externas da pessoa, os tempos e alturas de preparação desta etapa poderá variar consoante as mesmas. Assim, da análise das entrevistas aos especialistas resultam três períodos de preparação.

Figura 4

Período de vida para ingressar uma resposta



Fonte: Elaboração própria

Relativamente à entrada no mercado de trabalho, os discursos analisados relevam a pertinência de neste período se iniciar uma preparação mais individual orientada para as dimensões financeira e habitacional – significativas na vivência da reforma e que implicam poupanças e investimentos a médio e longo prazo. Neste sentido, quanto mais cedo for iniciada a preparação, mais vantajoso será para os próprios, de seguida ilustrado: “Desde que a pessoa tenha um emprego, a partir de 30 anos altura em que as pessoas

começam a estabilizar, devem começar a fazer uma preparação económica e também ao nível do espaço físico.” (MG, Entrevista 2). “A reforma tem que ir sendo pensada ao longo do nosso ciclo de vida a partir do momento em que entramos no mercado de trabalho. As pessoas têm que pensar na reforma sempre e de uma forma contínua, tal como pensam e preparam as férias todos os anos.” (MF, Entrevista 6).

O estilo de vida, as relações, as ocupações e interesses são aspetos cruciais e que devem ser desenvolvidos ao longo da vida. Esta fase deverá ser preparada e planeada ao longo do ciclo de vida, nomeadamente durante a vida ativa/profissional, através do desenvolvimento de competências, interesses e pela formação e aprendizagem ao longo da vida, como podemos observar nos excertos seguintes:

“(...) a reforma no fundo será tão positiva quanto nós conseguirmos ao longo da nossa vida desenvolver este conjunto de competências ao nível relacional, ao nível dos interesses em participar na sociedade e interesses culturais e pela aprendizagem ao longo da vida. Isso são fatores extremamente importantes para que a reforma depois não seja um fator “desestabilizador” na nossa vida emocional.” (JC, Entrevista 3)

"Ninguém pode chegar ao dia em que se reforma com 67 anos e dizer que vai agora começar a fazer umas corridas, se nos anos anteriores não começou a preparar-se. Portanto, dizer que a idade adulta deve ser vivida em contínuo. A pessoa ao longo da sua vida laboral deve ir fazendo exercícios de formação que permitam entender inclusivamente o estado funcional em que está, para poder adaptar as suas atividades ao estado funcional em que se encontra.” (RP, Entrevista 4).

A preparação desta etapa deverá decorrer ao longo da vida, no entanto nos anos que antecedem a reforma é necessário que a pessoa organize e construa planos consoante a sua nova realidade e circunstâncias. Conforme refere uma das especialistas, neste período a preparação terá de ser *“mais focada e veemente”* (MF, Entrevista 6).

Assim, no que concerne aos últimos anos da vida ativa/profissional, os discursos dos especialistas entrevistados atestam: *“O processo de preparação para a reforma deve iniciar talvez a partir do momento em que os trabalhadores são considerados seniores e considerando o tipo de trabalho em questão.”* (CP, Entrevista 4).

“Porém, eu diria que dois/três anos antes, no máximo cinco anos antes do momento da reforma previsível, a pessoa deveria começar a pensar sobre isso e a organizar os seus planos.” (EM, Entrevista 8).

Deste modo, a preparação e planeamento da reforma pode ocorrer em diversas fases

da vida da pessoa, consoante as necessidades, possibilidades e expetativas das pessoas. Em todo o caso, é importante que a resposta de transição para a reforma tenha em consideração as diversas hipóteses, por forma a possibilitar à pessoa um tipo de preparação e planeamento ajustado aquilo que deseja viver. Conforme a etapa de vida poderá ser necessário agilizar e intensificar o nível de preparação.

Financiamento

Outro dos elementos a ter em consideração no desenho e desenvolvimento de uma resposta é o financiamento. As perspetivas e opiniões dos especialistas dão conta de possibilidades diferenciadas, designadamente a entidade patronal, o Instituto da Segurança Social em articulação com a Autoridade de Seguros, a própria pessoa e a conjugação de diferentes agentes.

Não obstante a diversidade de hipóteses, a escolha prevalece sobre a entidade patronal, mais especificamente operacionalizada pela área dos Recursos Humanos ou da Responsabilidade Social.

Conclusão

A tendência gradual de envelhecimento aponta para o aumento do número de pessoas a alcançar a possibilidade de vivenciar o processo de reforma, evidenciando a importância da sensibilização e consciencialização para refletir, preparar e planear a reforma ao longo da sua vida nas suas diferentes dimensões.

A preparação e planeamento da reforma assumem relevância sendo crucial para promover o ajustamento da pessoa a esta nova etapa do ciclo de vida. Em síntese, uma resposta no âmbito da transição para a reforma deverá:

- i. contemplar o aconselhamento e acompanhamento, a sensibilização e consciencialização, o estímulo à poupança e a organização de cursos ou programas de preparação e planeamento como estratégias;
- ii. a entidade promotora deste tipo de resposta deverá ser inovadora e imparcial, sendo a empresa de consultoria uma hipótese a considerar;
- iii. trabalhar e desenvolver todas as dimensões promotoras do bem-estar da pessoa, com particular atenção para as dimensões financeira, ocupacional/sentido de vida, saúde e funcional;

- iv. ponderar os diversos períodos de preparação designadamente aquando da entrada no mercado de trabalho, durante a vida ativa/profissional e nos últimos anos de vida ativa/profissional, por forma a possibilitar às pessoas um tipo de preparação e planeamento ajustado às suas necessidades, possibilidades e expetativas;
- v. promover ao nível do financiamento da resposta uma solução híbrida entre a entidade patronal (numa perspetiva de responsabilidade social) e a própria pessoa (a título pessoal), alargando assim o alcance do seu serviço.
- vi.

A qualidade na passagem à reforma depende(rá) do modo e forma como a mesma se procede. O contexto e as condições de trabalho influenciam de forma significativa a qualidade e o bem-estar. Neste sentido, a preparação e planeamento deverão ocorrer ao longo da vida, com especial relevo nos últimos anos prévios à transição.

Neste sentido, importa desenvolver e implementar iniciativas e soluções diferenciadas que apoiem e envolvam as pessoas na preparação da reforma, a título de exemplo, feiras da reforma (na mesma dinâmica das feiras de emprego), gabinetes de apoio a reformados, e cursos ou programas de preparação da reforma.

O Serviço Social deverá assumir a sua identidade científica e técnica e a sua especificidade no refletir e saber-agir, e naturalmente um papel e lugar de intervenção neste contexto de atuação, privilegiando uma perspetiva preventiva e holística no âmbito da preparação.

Para além deste papel como agente de acompanhamento e mudança individual que caracteriza frequentemente o Serviço Social, é essencial que alerte e influencie o poder político para a importância e a necessidade de considerar políticas que proporcionem a preparação desta etapa de vida, nomeadamente para as novas gerações, assim como de produzir política pública capaz de promover nas pessoas um propósito e sentido – projetos de vida ao longo da vida.

Deste modo, com este artigo pretende-se salientar a importância da preparação e planeamento da reforma na perspetiva do Serviço Social, bem como evidenciar a necessidade de preparar e planear esta transição relevante ao longo da vida, com a finalidade de prevenir situações de risco e promotora de um (novo) propósito e sentido de vida, qualidade e bem-estar.

Referências Bibliográficas

- Fonseca, A. M. (2011). *Reforma e Reformados*. Coimbra: Edições Almedina.
- Friedmann, E. & Havighurst, R. (1954). *The meaning of work and retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- Richardson, V. (1989). Social Work Practice and Retirement. *Social Casework: The Journal of Contemporary Social Work*, 70(4), 210-218.
<https://doi.org/10.1177%2F104438948907000403>
- Robertis, C. (2011). Metodologia da Intervenção em Trabalho Social. Porto: Porto Editora.
- Schlossberg, N. (2004). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. Washington: American Psychological Association.
- Sonnenberg, D. (1997). The “new career” changes: Understanding and managing anxiety. *British Journal of Guidance and Counselling*. 25 (4), 463-472.
<https://doi.org/10.1080/03069889708253824>
- Talyor-Carter, M. & Cook, K. (1995). Adaptation to Retirement: Role Changes and Psychological Resources. *The Career Development Quarterly*, 44 (1), 67-82.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00530.x>

“Os autores declaram não existir qualquer conflito de interesse”.