

A PREPARAÇÃO E O PLANEAMENTO DA REFORMA: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NO SERVIÇO SOCIAL

PREPARING AND PLANNING FOR RETIREMENT: AN INTERVENTION PROPOSAL IN SOCIAL WORK

Catarina Simão

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

ORCID: 0009-0001-2127-2254

Ana Maria Oliveira

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

ORCID: 0000-0002-3200-8555

DOI: <https://doi.org/10.34628/pxde-ry16>

Data de submissão / Submission date: 16.05.2023

Data de aprovação / Acceptance date: 01.08.2023

Resumo: A reforma envolve mudanças e transformações a vários níveis, exigindo a cada indivíduo a capacidade de se adaptar a uma nova fase do ciclo de vida. É um acontecimento indissociável do envelhecimento que consiste no término da atividade profissional e normalmente ocorre na meia-idade. Não sendo necessariamente um problema social, o modo como é vivenciado o processo de transição e adaptação à reforma pode gerar situações de vulnerabilidade, de isolamento, solidão e exclusão social. A preparação e o planeamento desta fase são preponderantes na promoção de processos de transição-adaptação bem-sucedidos, uma vez que, permitem reduzir o período de desorganização e promover novos começos e vidas com sentido. Assim, apresentam-se os aspetos-chave a incorporar numa proposta de intervenção assente na preparação e planeamento da reforma e tendo por base as especificidades do Serviço Social.

Palavras-chave: Reforma; Preparação; Planeamento; Envelhecimento; Intervenção.

Abstract: Retirement involves changes and transformations at various levels, requiring each individual the ability to adapt to a new phase of their life cycle. It is an inseparable event of ageing that consists in the termination of professional activities and normally occurs during the middle age stage. Not necessarily being a social problem, the way the process of transition and adaptation to retirement is experienced may cause situations of vulnerability, isolation, loneliness and social exclusion. The preparation and planning of this phase are preponderant in the promotion of successful transition-adaptation processes, since they allow reducing the period of disorganization and promote new beginnings and meaningful lives. Thus, the key aspects to be incorporated into an intervention proposal focused on the preparation and planning of

retirement are presented, based on the specificities of Social Work.

Keywords: Retirement; Preparation; Planning; Aging; Intervention.

Introdução

Atualmente o trabalho ocupa um lugar central e representa uma das três fases do modelo tripartido de organização do ciclo de vida que está em vias de desaparecimento. Neste sentido, simultaneamente 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).

A importância da atividade profissional conduz a que sua perda ou fim – seja voluntária ou involuntária, antecipada ou prevista, parcial ou total – represente sempre um risco de perturbação e mal-estar para o indivíduo (Fonseca, 2011, p. 35), sendo por isso crucial planear e preparar esta fase.

A reforma é um acontecimento de elevada relevância que ocorre habitualmente no final da meia-idade, constituindo-se como um evento estrutural no curso de vida, que desencadeia um processo de transição e adaptação com impactos relevantes na qualidade do processo de envelhecimento da pessoa (Fernández-Ballesteros, 2006; Fonseca, 2011). Este processo está nitidamente relacionado com as condições do envelhecimento da pessoa, à semelhança das condições, oportunidades e recursos ao longo da idade adulta.

Apesar de não representar necessariamente um problema social, a reforma origina uma multiplicidade de mudanças e desafios que exigem um reajustamento no modo como se vive. Esta é uma mudança relevante do desenvolvimento humano, e para a qual é necessário que o Serviço Social revise as teorias da crise e do desligamento (Fonseca, 2011), por forma a assegurar que a vi-

vência 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 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.

Deste modo, o assistente social deverá desempenhar as 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. De salientar que, poderá ser necessário intervir em qualquer uma destas fases ou inclusive em todas.

A antecipação e 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, o segundo momento, da tomada de decisão, no qual o papel do assistente social consiste em apoiar e acompanhar a decisão, através da informação e do esclarecimento.

No terceiro momento, a fase da adaptação à reforma, o papel reside 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).

Metodologia

Para a fundamentação e construção desta proposta, realizou-se um estudo exploratório através de uma abordagem qualitativa de natureza exploratória, com recurso a duas estratégias de recolha de dados distintas, nomeadamente a entrevista semiestruturada e o inquérito por questionário.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 a importância da preparação da reforma.

Relativamente às entrevistas semiestruturadas 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 uma maior diversidade nos dados empíricos obtidos, tal como um cruzamento de posições e perspetivas sobre a temática.

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

Resultados

Os resultados obtidos através do inquérito por questionário evidenciam que do universo de participantes 42% mencionaram ter sentimentos de receio e/ou preocupação com a chegada da reforma, 74% indicaram ter expectativas para esta fase; 52% referiram necessidade de preparar esta etapa e 57% gostariam que existisse um serviço personalizado de preparação e planeamento.

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

Figura n.º 1 – Resultados obtidos através do inquérito por questionário

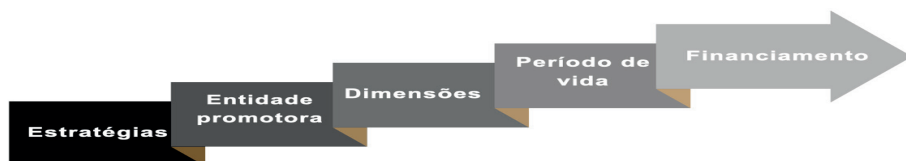


Fonte: Elaboração própria

Estes números demonstram a importância 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 aspetos-chave para o desenho de uma resposta no âmbito da preparação e o planeamento da reforma no Serviço Social, em seguida enumerados na figura n.º 2.

Figura n.º 2 – Aspetos-chave a incorporar numa uma resposta no âmbito da preparação e o planeamento da reforma no Serviço Social



Fonte: Elaboração própria

A maioria dos indivíduos prefere optar por uma transição gradual comparativamente a uma transição abrupta (Fonseca, 2011, p. 41), 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:

“Este processo de reflexão, de algum planeamento ou uma planificação do que é que se vai fazer a seguir é essencial para que não haja um corte abrupto, o qual em muitas circunstâncias as pessoas têm dificuldade em reagir.” (EM, Entrevista 8)

Uma preparação cuidada da reforma, que considere o indivíduo e o seu meio ambiente, possibilita 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, leva as pessoas a adiarem a elaboração de planos para esta fase da vida. Neste sentido, torna-se importante informar e elucidar:

“(...) criar recursos e informação que alerte a pessoa não para o que pode fazer, mas para a efetiva necessidade de que tem de fazer algo para se preparar” (RP, Entrevista 4)

Para além da sensibilização, 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:

“Pode começar pela redefinição do posto de trabalho internamente e projeta-se depois na vida pós trabalho com escolhas.” (CP, Entrevista 5)

O aconselhamento e os cursos/programas de preparação para a reforma sobretudo em contexto laboral são também mencionados pelos entrevistados como mecanismos promotores de qualidade de vida:

“Portanto, o aconselhamento individual ou para pessoas que estão nas mesmas circunstâncias é que eu acho que se justifica. 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 estímulo à poupança complementar ao sistema da Segurança Social é outra das estratégias referidas, preferencialmente de forma contínua ao longo do ciclo de vida:

“(…) nós deveríamos estimular o mutualismo, bem como as formas de poupança solidária e os produtos mutualistas (..).” (PP, Entrevista 7)

O conceito de entidade(s) promotora(s) é utilizado para designar a organização ou as organizações com capacidade, conhecimento e interesse 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.

No entanto, todas as possibilidades são viáveis e válidas, e permitem promover o investimento e operacionalização de uma resposta centrada nas necessidades e especificidades da reforma.

Relativamente às dimensões ou áreas a trabalhar numa resposta de transição para reforma correspondem aos temas que

devem ser trabalhados. Da análise de conteúdo resultaram as seguintes dimensões:

- aspirações da pessoa;
- financeira;
- gestão de tempo;
- habitação;
- jurídica;
- manutenção cognitiva, dos papéis sociais e funcional;
- psicológica;
- saúde (prevenção).

A dimensão financeira, ocupacional, funcional e da saúde numa perspetiva preventiva correspondem às dimensões mais mencionadas.

Tendo em consideração a especificidade da reforma, a preparação e planeamento pode e deverá compreender períodos distintos numa lógica gradual, designadamente aquando da entrada no mercado de trabalho, durante a vida ativa/profissional e nos últimos anos de vida ativa/profissional.

Relativamente ao primeiro período, a 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 refor-

ma sempre e de uma forma contínua, tal como pensam e preparam as férias todos os anos.” (MF, Entrevista 6)

“Ou seja, aquilo que diz respeito, por exemplo, à construção da pensão que é um aspeto importantíssimo do processo de reforma, isso deveria ser feito desde o momento em que sempre se entra numa vida ativa.” (EM, Entrevista 8)

O estilo de vida, as relações, as ocupações e interesses são aspetos cruciais e que devem ser desenvolvidos ao longo da vida. Na perspetiva dos entrevistados, 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 “destabilizador” 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)

Tal como visto anteriormente, 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, face aos últimos anos da vida ativa/profissional, os discursos dos especialistas entrevistados atestam:

“Se nós quisermos pensar que ainda não há esta preparação ao longo da vida para este tempo, então pelo menos nos cinco anos antes de se passar à reforma, as pessoas deviam começar a preocuparem-se com isso.” (JC, Entrevista 3)

“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 expectativas das pessoas. De qualquer modo, 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.

O financiamento é outro dos aspetos importantes a ter em consideração no desenho e desenvolvimento de uma resposta. As perspetivas e opiniões dos especialistas dão conta de possibilida-

des 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.

Apesar da diversidade de hipóteses apresentadas, a escolha prevalece sobre a entidade patronal, idealmente operacionalizada pelas áreas dos Recursos Humanos ou Responsabilidade Social.

Conclusão

A reforma é considerada uma das transições mais significativas e desafiantes, sendo primordial trabalhar numa perspetiva de prevenção, com o intuito de promover transições suaves e positivas que atenuem a rutura naturalmente abrupta.

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 ênfase nos últimos anos prévios à transição.

Para tal, 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.

A tendência gradual de envelhecimento revela que, cada vez será maior o número de pessoas a alcançar a possibilidade de vivenciar processo de transição para a reforma, evidenciando a importância da sensibilização e consciencialização da população para refletir, preparar e planear a reforma ao longo da sua vida nas suas diferentes dimensões.

Não sendo o propósito privilegiar neste artigo a análise da qualidade do envelhecimento no contexto laboral, importa, no entanto, ponderar e planear o envelhecimento das pessoas, nomeadamente através da redefinição do espaço do posto de trabalho, bem como do ajustamento das funções e do tipo de trabalho.

A preparação e o planeamento da reforma são mecanismos importantes que possibilitam reduzir o período de desorgani-

zação, as dificuldades e obstáculos, e promover novos começos preenchidos de sentido.

Torna-se inequívoca a importância de que o Serviço Social assumira 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. Deste modo, importa trabalhar numa perspetiva preventiva e holística no âmbito da preparação, porque apesar da reforma não significar um problema social, muitas vezes a forma não preparada de entrada nesta fase é uma causa do isolamento e exclusão social.

Para além do papel de agente de acompanhamento e mudança individual que caracteriza frequentemente o Serviço Social deverá ser valorizada a sua dimensão política, no sentido alertar e influenciar 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.

Em síntese, este artigo procura realçar a importância da preparação e planeamento da reforma na perspetiva do Serviço Social e tornar evidente a necessidade de preparar e planear esta importante etapa ao longo da vida, capaz de prevenir situações de risco e promotora de um (novo) propósito e sentido de vida, qualidade e bem-estar.

Bibliografia

- Fonseca, A. M. (2011). *Reforma e Reformados*. Coimbra: Edições Almedina.
- Friedmann, E. & Havighurst, R. (1954). *The meaning of work and retirement*. 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 Editora.

- Schlossberg, N. (2004). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. 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>