

## **Aposentadoria e a dificuldade de dizer adeus ao papel profissional**

### *Retirement and the difficult of saying goodbye to the professional role*

#### *Jubilación y la dificultad de decir adiós al rol profesional*

**Juliana Seidl\*; Maria Inês Gandolfo Conceição\*\***

Universidade de Brasília (UnB)

e-mails: \*juliana.seidl@gmail.com; \*\*inesgandolfo@gmail.com

**Maria da Penha Nery**

Associação Brasiliense de Psicodrama (ABP)

e-mail: mpnery@gmail.com

#### **Resumo**

Trata-se de um relato da experiência de um grupo sociodramático de preparação para aposentadoria, que auxiliou um dos participantes a perceber quão hiperdesenvolvido era o papel profissional em sua vida. Cinco mulheres e três homens entre 52 e 64 anos participaram dos encontros. O encontro relatado consistiu na dramatização dos papéis desempenhados pelo protagonista com representações gráficas proporcionais. A vivência sinalizou a importância da diversificação de papéis hoje para o desempenho de diferentes papéis sociais após a aposentadoria.

**Palavras-chave:** psicodrama, papéis, aposentadoria

#### **Abstract**

This is a report of the experience of a sociodramatic group preparing for retirement, which helped one of the participants to realize how hyperdeveloped the professional role in his life was. Five women and three men aged between 52 and 64 participated in the meetings. The reported meeting consisted in dramatizing the roles performed by the protagonist with proportional graphical representations. The experience indicated the importance of diversifying roles today for the performance of different social roles after retirement.

**Keywords:** psychodrama, roles, retirement

## Resumen

Se trata de un relato de la experiencia de un grupo sociodramático de preparación para la jubilación, que ayudó a uno de los participantes a percibir cuán hiperdesarrollado era el papel profesional en su vida. Cinco mujeres y tres hombres entre 52 y 64 años participaron de los encuentros. El encuentro consistió en la dramatización de los papeles desempeñados por el protagonista con representaciones gráficas proporcionales. La vivencia señaló la importancia de la diversificación de papeles hoy para el desempeño de diferentes papeles sociales después de la jubilación.

**Palabras-clave:** psicodrama, roles, jubilación

A perspectiva da psicologia define a aposentadoria como um processo em que o indivíduo reduz seu comprometimento psicológico e comportamental com a atividade laborativa até sua saída definitiva do mercado de trabalho (Wang & Shi, 2014). Quanto ao significado da aposentadoria, ela pode representar especialmente um momento de perdas: das condições financeiras, do *status* e do prestígio, dos colegas de trabalho, de uma rotina que delineou hábitos ao longo de décadas. Quando o papel profissional foi aquele que mais se destacou em relação aos demais no curso da vida – um papel hiperdesenvolvido, segundo Moreno (1975) –, a aposentadoria pode representar a sensação de perda da própria identidade (Hoffmann & Zille, 2017; Seidl & Conceição, 2014).

Entretanto, também há quem enxergue mais os ganhos dessa fase. Para essas pessoas, a aposentadoria é o período de ser reconhecido pelo trabalho realizado, de descansar, de cuidar de si, de passar mais tempo se dedicando aos papéis familiares e sociais e de investir em novos projetos. Pode haver ainda quem perceba esse momento como uma continuidade do que já se estava vivendo. Para estes, adaptar-se à aposentadoria exigiria, basicamente, reorganizar o tempo dedicado ao papel profissional aos demais papéis familiares e sociais que já existiam, como explica a teoria da continuidade (Atchley, 1999).

Independentemente de considerar a aposentadoria como perda, ganho, como ambos ou como continuidade, preparar-se para esse momento é importante. Estudos longitudinais revelam que quem se prepara para a aposentadoria relata maior satisfação e bem-estar durante a aposentadoria e maior facilidade de adaptação a essa fase (Noone, Stephens & Alpass, 2009; Yeung & Zhou, 2017). Além das finanças, há outras dimensões que também merecem atenção e planejamento, a saber: a saúde (física e mental), o suporte psicossocial (família e amigos) e o estilo de vida (Noone et al., 2009; Wang & Shi, 2014).

Políticas brasileiras, como a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso, defendem a implementação dos grupos ou dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) nas organizações. Os PPAs visam ajudar pessoas a investir no desenvolvimento e/ou na criação de novos papéis antes da aposentadoria (Seidl & Conceição, 2014), tendo em vista os desafios que podem ocorrer no processo de modificação e/ou perda de um papel dominante (Moreno, 1975).

Esta comunicação breve visa relatar como uma vivência sociodramática auxiliou um dos participantes de um grupo de preparação para a aposentadoria a perceber quão hiperdesenvolvido era o papel profissional em sua vida.

## CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO

O grupo temático sobre a preparação para aposentadoria aconteceu em Brasília-DF. As inscrições foram divulgadas por e-mail, redes sociais e em um dos jornais de maior circulação

*Revista Brasileira de Psicodrama*, v. 26, n. 1, 133-139, 2018

da cidade. Cerca de 20 pessoas se inscreveram e 8 foram selecionadas para que a condução, com base no Psicodrama, pudesse ser realizada com qualidade.

Participaram dos encontros cinco mulheres e três homens, com faixa etária entre 52 e 64 anos ( $M=58$ ;  $DP = 4,15$ ). Todos tinham ensino superior completo, e cinco deles tinham pós-graduação. Com relação à situação conjugal, quatro eram casados (sendo dois deles um casal que pediu para participar junto no grupo), dois solteiros e dois divorciados. Dois participantes não tinham filhos, um deles tinha um filho, dois tinham dois filhos, o casal tinha três filhos e uma participante tinha quatro filhos. Cinco entre os oito participantes relataram renda mensal de dez salários-mínimos, o que indica boas condições econômicas, considerando a distribuição de renda no Brasil. No que se refere ao vínculo empregatício, seis pessoas tinham/tiveram vínculo público, uma tinha vínculo privado e um relatou vínculo público e privado. No momento em que participaram do grupo, três participantes já estavam aposentados, um estava reduzindo a carga de trabalho visando se preparar para a aposentadoria (pediu demissão do vínculo público, mas seguia no privado) e quatro trabalhavam normalmente.

Dos dez encontros, oito foram em grupo e dois, individuais. O primeiro encontro individual objetivou avaliar se o(a) interessado(a) tinha perfil para participar do grupo. Cada encontro em grupo aconteceu uma vez por semana, com duração de duas horas. O último encontro (individual) representou um momento em que a diretora revelou a cada participante quais dimensões do processo de preparação para aposentadoria deviam ser mantidas e quais mereciam mais atenção em razão dos desafios ainda identificados.

Esta comunicação breve versa sobre o terceiro encontro em grupo cujo tema foi a percepção dos papéis que desempenhavam naquele momento de suas vidas e como se dedicavam a cada um deles. Essa sessão foi escolhida por ter permitido aprofundar questões trazidas nos dois primeiros encontros e também por causa da contribuição da teoria dos papéis no processo de preparação para a aposentadoria. Uma psicóloga e um psicólogo, psicodramatistas em formação, conduziram os encontros. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, autorizando que as informações fossem utilizadas para fins de relato científico.

## A VIVÊNCIA SOCIODRAMÁTICA

Para respeitar o anonimato dos participantes, nomes de atores e atrizes brasileiros foram usados para designá-los. Como aquecimento inespecífico, a música “Oração ao tempo” (Caetano Veloso) foi escolhida para dar início à sessão. Foi pedido aos presentes que caminhassem pela sala com os olhos abertos ou fechados ouvindo e sentindo a música. Quando a diretora perguntou a eles sobre os pensamentos despertados pela canção (teoria da ação-aquecimento), “há tempo para tudo”, “quando estamos envolvidos com algo, não vemos o tempo passar”, “é difícil saber o que fazer com o tempo livre na aposentadoria” foram algumas manifestações dos participantes.

Em seguida, cada participante recebeu uma folha com um grande círculo em branco. A atividade consistia que dividissem o círculo em fatias e representassem sua “pizza de papéis”. Primeiro, deveriam identificar quais papéis (familiares, sociais, profissionais) exerciam naquele momento de suas vidas e, em seguida, definir qual seria o tamanho “da fatia da pizza”, a depender do tempo dedicado a cada papel.

Na condução de grupos, cabe à unidade funcional distribuir sua capacidade terapêutica para os membros: alguns participantes ajudam mais, outros menos, e aqueles que mais ajudam são chamados de agentes terapêuticos (Moreno, 1975). Observou-se que o casal Glória Menezes e Tarcísio Meira representaram os agentes terapêuticos do grupo dada a diversificação dos papéis expressos em suas pizzas. Glória, uma professora já aposentada, e Tarcísio, médico

que estava reduzindo a carga horária de trabalho para se adaptar gradualmente à futura fase, realizavam diversas atividades juntos (revelando a parceria do casal) e separados (respeitando suas individualidades), e descreveram com entusiasmo a dedicação aos seus papéis familiares (pais, avós) e sociais (na igreja e na comunidade onde vivem).

Já o participante José Wilker, protagonista do presente relato, representou 80% de sua pizza como “energia voltada ao trabalho”. Ele dividiu as fatias restantes para os papéis de pai/esposo (10%), católico (2,5%), leitor (2,5%), praticante de corrida (2,5%) e cuidados com o carro e os imóveis (2,5%). No momento em que José estava descrevendo sua “pizza”, a diretora pediu que ele escolhesse objetos para representar cada uma das fatias. José escolheu três grandes almofadas para representar o papel profissional e cinco canetas para expressar os demais papéis.

A diretora, então, perguntou sobre qual papel ele gostaria de falar a respeito, e José escolheu o de pai/esposo primeiro. A diretora lhe explicou que entrevistaria sua esposa e que ele deveria responder por ela. José entrou facilmente no papel da esposa e, quando a diretora indagou como aproveitava suas férias, ele, no papel dela, disse que adora viajar com os filhos ou com pessoas desconhecidas e que adere a pacotes de agências de viagens. Segundo “ela”, o marido gosta de ir ao trabalho mesmo nas férias. Quando a diretora perguntou como se sentia por não viajar com seu companheiro, “ela” respondeu: “*Tudo bem, ele sempre foi assim, já estou acostumada*”. Essa fala reflete a existência da conserva cultural e de condutas, formas de atuar dentro dos papéis que aprendemos ao longo da vida e com nossas relações (Moreno, 1975). Grande parte dessas conservas deriva de respostas espontâneo-criativas, porém, ao se cristalizarem, passam a bloquear a própria criatividade. Além disso, a resposta da esposa de José traduz sua atuação no contrapapel dele, ao complementar a dedicação excessiva do marido no papel profissional em situações nas quais ele poderia ter atuado como marido e pai. Segundo Fonseca (1980), não há papel sem seu papel complementar. Portanto, papel e contrapapel são coexistentes e codependentes.

Após agradecer a participação da esposa, a diretora indagou qual outro papel ele gostaria de “representar”, e ele escolheu o profissional. Ao pedir que segurasse seu papel profissional, José mal deu conta de colocar as três almofadas nos braços. A diretora demonstrou que estava difícil vê-lo, como se o papel profissional de fato o “ocupasse por inteiro”, e fez perguntas como: “*Como é carregar essas almofadas?*”. E José respondeu: “*Olha, é pesado... mas eu gosto, viu, eu tô feliz aqui*”. Quando a diretora indagou se poderia entrevistar um colega de trabalho, José não permitiu, explicando que não havia ninguém de sua equipe atual que poderia falar por ele.

Em seguida, a diretora sugeriu que ele fosse ao canto da sala para se despedir de seu papel profissional. José largou as almofadas no canto da sala, e a diretora lhe pediu que descrevesse o sentimento daquele momento, quando relatou: “*Sinto um vazio muito grande*”. Por fim, a diretora questionou: “*Como será pra você dizer adeus ao seu trabalho, José?*”, e ele: “*Difícil, muito difícil. É por isso que estou aqui*”. Destaca-se que José Wilker, no momento em que participou do grupo, já tinha alcançado os critérios legais para se aposentar e a autonomia financeira estava garantida.

O momento do compartilhar revelou que Glória Pires, Laura Cardoso e Sônia Braga se identificaram com José Wilker. Glória Pires disse que o *status*, o poder e o reconhecimento a levaram a uma vida estritamente dedicada ao papel profissional. Glória contou que seu chefe garantiu que seria contratada como comissionada após sua aposentadoria. No entanto, durante meses, enquanto a designação da comissão não saía, Glória continuou indo ao trabalho. Segundo ela, seus colegas de trabalho perguntavam: “*O que você está fazendo aqui? Você não está recebendo por estar aqui*”. E Glória revelou que não sabia como ocupar o tempo de outra forma. Quando participou do grupo, ela estava trabalhando como comissionada, mas demonstrava medo em relação ao dia em que poderá perder o cargo.

Laura Cardoso compartilhou que também sentiu um forte vínculo com o trabalho como servidora pública na maior parte de sua vida e que se aposentar por causa de um problema de saúde representou “*voltar a olhar para mim mesma, a cuidar de mim, a ter vida!*”, como ela mesma disse. Sônia Braga, por sua vez, ficou emocionada, com os olhos marejados, ao ver a representação da pizza de José Wilker. Para Sônia, o pouco tempo que ele dedicava à família a comoveu e ela afirmou: “*Demoramos muito tempo para perceber que no trabalho somos substituíveis, mas na vida pessoal não*”. Tarcísio Meira fechou o compartilhar encorajando José a começar a investir em novas atividades, oferecendo exemplos sobre o que ele começou a fazer antes de se aposentar.

Como fechamento, a diretora pediu para que cada um dissesse em uma palavra ou uma frase que representasse como estavam se sentindo ao final do encontro. “*Feliz com minhas escolhas na aposentadoria; vontade de começar uma nova atividade, mas ainda sem saber o quê; tranquilo; pensativa, emocionada*” foram algumas manifestações. Todos se abraçaram e se despediram.

Na sessão seguinte, José fez questão de explicar que ele era um bom marido. A mensagem transmitida por ele, ao se justificar, é de que a sessão anterior de fato apontou a necessidade de se dedicar mais aos seus papéis familiares e sociais, mas que ainda era difícil reconhecer essa necessidade. Cabe mencionar que, até o final da condução do grupo, José Wilker ainda não tinha se decidido a dar entrada ao pedido de aposentadoria, objetivo que referiu ao se inscrever no grupo. Ele ainda se queixava sobre não saber como ocupar o tempo livre.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho continua sendo uma dimensão central na vida de muitos indivíduos, mesmo com a reestruturação produtiva, o aumento da mecanização e a precarização das condições de trabalho (Antunes, 2002). Tão importante é sua importância e sua força na construção da identidade que este é capaz de retirar a pessoa de outras esferas da vida, como um dos participantes afirmou: “*No trabalho somos substituíveis, na vida, não...*”. Por isso, sensações de vazio, inutilidade e impotência acompanham muitos homens (mais que as mulheres, em nossa cultura), quando se deparam com o mundo dos “inativos” (Hoffman & Zille, 2017).

Este relato de experiência revelou o contato de um participante, José, com sua cena temida na aposentadoria: a despedida do trabalho. Ele representa o grupo social conhecido como *workaholics*, aqueles que colocam o trabalho à frente das demais atividades, da interação com a família e os amigos, dos momentos de lazer, de férias, ou até de cuidado com a própria saúde (Seidl & Conceição, 2014). A dramatização permitiu mostrar conservas culturais e de conduta resultantes dessa relação de admiração e dependência com o trabalho (Nery, 2010).

Uma das principais finalidades dos grupos de preparação para aposentadoria é auxiliar as pessoas a (re)conhecerem suas habilidades e seus interesses, a fim de despertá-las para uma jornada em que alguns papéis serão perdidos, outros mantidos, outros criados. Moreno (1975) defende que indivíduos saudáveis apresentam uma gama diversificada de papéis e são conscientes dos malefícios advindos de papéis dominantes.

A pessoa aposentada pode ser caracterizada como aquela que está vivenciando uma transição de papéis, visto que perdeu alguns – como o profissional e os papéis relativos a um integrante de uma equipe, de uma organização e de uma carreira –, e passa a ampliar e/ou adquirir novos nos contextos familiar, social, comunitário. Aqueles que desenvolvem um papel social de forma satisfatória possuem elevada autoestima. E, da mesma forma, perder um papel hiperdesenvolvido pode levar as pessoas a se sentirem ansiosas ou deprimidas, vivenciando a aposentadoria com dificuldades (Hoffman & Zille, 2017).

Por outro lado, para aqueles que percebem seu trabalho de forma desgastante, monótona ou marcada por conflitos, a aposentadoria torna-se uma experiência esperada, positiva, que gera alívio e satisfação após a despedida desses papéis profissionais. Além disso, para as pessoas que gostariam de se envolver mais em papéis familiares ou relativos à comunidade, a aposentadoria pode ser uma oportunidade para que desfrutem as recompensas e as responsabilidades ligadas a essas funções (Noone et al., 2009; Seidl & Conceição, 2014).

No que se refere às contribuições deste relato de intervenção, muitas pessoas não se interessam em participar dos programas de preparação para a aposentadoria, oferecidos pelas organizações, porque não se sentem à vontade para compartilhar suas dúvidas, seus medos e suas questões pessoais com seus colegas de trabalho. Logo, notou-se que a oferta de um grupo aberto à comunidade atendeu a uma demanda real.

Finalmente, a concretização da “pizza de papéis” de José Wilker mostrou ser uma técnica eficaz para auxiliá-lo a entrar em contato com os sentimentos que a perda do papel profissional pode gerar. Ademais, revelou os desafios e as dificuldades quanto à perda de papéis hiperdesenvolvidos, bem como despertou o coinconsciente coletivo do grupo para quebrar a conserva cultural de que o trabalho é a principal âncora do sujeito (Antunes, 2002; Moreno, 1975).

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao psicólogo Caio César Pereira pela atuação como ego auxiliar na condução do grupo e à psicóloga e professora Leida Maria de Oliveira Mota pelas supervisões durante a condução do grupo.

## REFERÊNCIAS

Antunes, R. (2002). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Atchley, R. C. (1999). Continuity theory, self, and social structure. In C. D. Ryff & V. W. Marshall (Eds.), *Families and retirement* (pp. 145–158). Newbury Park, CA: Sage.

Fonseca, J. (1980). *Psicodrama da loucura. Correlações entre Buber e Moreno*. São Paulo: Ágora.

Hoffmann, C. D., & Zille, L. P. (2017). Centralidade do trabalho, aposentadoria e seus desdobramentos biopsicossociais. *REUNA*, 22(1), 91-116.

Moreno, J. L. (1975). *Psicodrama*. São Paulo: Cultrix.

Nery, M. P. (2010). *Grupos e intervenção em conflitos*. São Paulo. Ágora.

Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2009). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging*, 31(3), 295-317. doi: 10.1177/0164027508330718

Seidl, J., & Conceição, M. I. G. (2014). Identidade, valores e novas perspectivas profissionais. In S. G. Murta, C. Leandro-França & J. Seidl. (Eds.), *Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 84-113). Novo Hamburgo: Sinopsys Editora.

Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115131

Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 1300. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01300

Recebido: 20/12/2017

Aceito: 16/07/2018

**Juliana Seidl.** Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília. Psicodramatista Nível I pela da Associação Brasileira de Psicodrama.

**Maria Inês Gandolfo Conceição.** Psicodramatista didata, supervisora. Professora associada da Universidade de Brasília. Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília e membro da Associação Brasileira de Psicodrama e Sociodrama.

**Maria da Penha Nery.** Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Psicodramatista, membro da Associação Brasileira de Psicodrama e Sociodrama e autora dos livros “Vínculo e afetividade” e “Grupos e intervenção em conflitos”.