

Orientação Profissional para aposentados como cuidado e prevenção de doenças mentais: revisão integrativa

Professional guidance care and prevention mental illnesses for retired people: an integrative review

Ana Gabriela Carolina do Couto Pitta¹

Caroline Pereira dos Santos²

Gabriela Batista de Souza Mendes³

Geovana Mellisa Castrezana Anacleto⁴

Daieny Panhan Theodório⁵

RESUMO

Aposentadoria talvez seja a perda mais significativa da vida do sujeito, pois é capaz de originar outras perdas posteriormente que propendem a abalar seu sistema psicológico. Podem significar a supressão da própria identidade, passa a representar a chegada do envelhecimento, a ausência de vínculos, queda do status ocupacional, diminuição de renda e em geral, para muitos, significa também adoecimento biopsicossocial. Este estudo tem como objetivo analisar a influência de programas de preparação para aposentadoria na saúde mental de pré-aposentados, dentro de empresas divulgadas em publicações científicas. Para isto foi feita uma revisão bibliográfica do tipo de pesquisa integrativa, na literatura nacional com publicações entre 2010 a 2020 relacionadas ao tema e utilizadas as bases de dados científicas, tais como: LILACS, SciELO, MEDLINE e CAPES. Como resultado observou-se que realmente existe a questão de uma diminuição de qualidade de vida e de aumento à busca de tratamento médico e uma alta incidência de problemas mentais como

¹Aluna do curso de Psicologia Bacharelado da Universidade de Mogi das Cruzes. Endereço:
E-mail: agccpitta@bol.com.br

² Aluna do curso de Psicologia Bacharelado da Universidade de Mogi das Cruzes. Endereço:
E-mail: pereiracaroline85@gmail.com

³ Aluna do curso de Psicologia Bacharelado da Universidade de Mogi das Cruzes. Endereço:
E-mail: gabi.bsm@hotmail.com

⁴ Professora do curso de Psicologia da UMC, Coordenadora do curso de Educação Física da UMC. Professora do curso de Mestrado em Psicogerontologia no Instituto Educatie de Ensino e Pesquisa.

⁵Doutora em Engenharia Biomédica pela Universidade de Mogi das Cruzes (UMC). Professora do curso de Psicologia na Universidade de Mogi das Cruzes (UMC) e professora do curso de Mestrado em Psicogerontologia no Instituto Educatie de Ensino e Pesquisa.

E-mail: daieny.theodorio@faculdadeseducatie.edu.br; daienytheodorio@umc.br.

depressão e ansiedade devido à incerteza que esse período traz. Verificou-se que existem poucas medidas de melhorias adotadas pelas empresas relacionadas a qualidade de vida e prevenção de doenças mentais para pré-aposentados, notando-se que em nenhum momento cita como medidas a implementação de profissionais da saúde visando qualidade de vida para esse público. Conclui-se que a Orientação Profissional para pré-aposentados é algo importante na vida do sujeito, com isso, sugere-se que cada vez mais os pesquisadores se atentem a este tema, fazendo com que sucessivamente as empresas adotem a um programa de Intervenção em Orientação Profissional para pré-aposentados.

Palavras-chave: Aposentadoria. Saúde Mental. Orientação Profissional. Programa de aposentadoria; Brasil.

ABSTRACT

Retirement is perhaps the most significant loss in a person's life, as it is capable of causing other losses that tend to shake their psychological structure. It can lead to identity suppression, representing aging awareness, the absence of bonds, a drop in occupational status, a decrease in income and in general, for many, it also means biopsychosocial illness. This study aims to analyze the influence of retirement preparation programs on the mental health of pre-retirees, with scientific studies in published companies. For this study, a bibliographic review of the integrative type of research was carried out with national literature in publications from 2010 to 2020 related to the topic and the scientific databases that were used were: LILACS, SciELO, MEDLINE and CAPES. As a result, it was observed that there really is a question of a decrease in quality of life and an increase in the search for medical treatment and a high incidence of mental problems such as depression and anxiety due to the uncertainty that this topic brings. It was found that there are few improvement measures adopted by companies related to quality of life and prevention of mental illness for pre-retirees, noting that at no time it is mentioned the implementation of health professionals aiming at quality of life for this public as a measure. It is concluded that the Professional Guidance for pre-retirees is something important in the subject's life, therefore, it is suggested that researchers pay more and more attention to this theme, making companies successively adopt an Intervention program in Professional guidance for pre-retirees.

Keywords: Retirement. Mental Health. Professional Guidance. Retirement Program; Brazil.

INTRODUÇÃO

A principal motivação para realização do presente artigo, consiste na importância que o tema possui para as pessoas em situação de pré e pós aposentadoria e todo o sofrimento que este momento ocasiona, visando assim, a

busca de soluções para garantir melhores condições de qualidade de vida nesta fase. Na última década, um alto índice no crescimento populacional de idosos vem se tornando uma realidade mundial. A parcela de pessoas que se enquadram na terceira idade (a partir de 60 anos), tem se ampliado de forma acelerada se comparada as outras faixas etárias. Segundo dados do IBGE (2010), no Brasil no período entre 2000 e 2020, o grupo etário de 60 anos ou mais passará de 13,9 para 28,3 milhões, elevando-se em 2050 para 64 milhões. De acordo com as projeções, o número de idosos já supera o número de crianças e adolescentes em cerca de quatro milhões e a previsão é de que essa diferença se distancie, em 2050, para 35,8 milhões. Assim sendo, coincidentemente ao estender a expectativa de vida dos indivíduos, mais benefícios de aposentadoria são atribuídos. Percebe-se ainda, uma adição de em média duas décadas do tempo em que esse grupo específico sobrevive na condição de aposentado, representando um período expressivo de sua vida (IBGE, 2010).

Aposentadoria é um momento que representa a chegada do envelhecimento para o sujeito. É possível que, para muitos, aposentar-se signifique viver uma perda, se tornar incapaz, entende-se que o tempo passou. O afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria talvez seja, segundo Pereira (2016) apud França (1999), a perda mais significativa da vida do sujeito, pois é capaz de originar outras perdas posteriormente que propendem abalar seu sistema psicológico. Os fatores negativos percebidos com o fato da aposentadoria são a redução do faturamento financeiro da família, incerteza diante ao desconhecido deixado pelo trabalho e o aumento na frequência a tratamentos médicos (PEREIRA, 2016 apud FRANÇA, 1999). Os indivíduos, ao envelhecer, nem sempre conseguem encontram papéis que compensem a perda e possibilitem um pertencimento social como havia no período em que trabalhavam (WOLFF, 2009) assim, a aposentadoria passa a representar conseqüentemente a ausência de vínculos, queda do status ocupacional, diminuição de renda e, por vezes, da própria identidade, em geral, para muitos, significa também adoecimento (WOLFF, 2009).

No meio científico, as expressões “Qualidade de vida” e “Saúde Mental” estão cada vez mais ganhando espaço na área da pesquisa, especialmente nas últimas duas décadas. Para Borim et al., (2013) como a população idosa brasileira vem crescendo significativamente e com o aumento da expectativa de vida, cresce também o aparecimento de doenças crônicas, riscos de redução das capacidades físicas,

prejuízos cognitivos, decréscimo sensorial, predisposição a acidentes e ao isolamento social. Além dos aspectos físicos, a saúde mental também é prejudicada, os quadros psiquiátricos nos idosos no período de pré e pós aposentadoria incluem, estados depressivos, transtornos ansiosos, quadros psicóticos e mesmo ideação suicida (BORIM et al. 2013). Segundo Panozzo (2013) nota-se que o número de pessoas apresentando grande conflito para enfrentar o período da aposentadoria só aumenta, por constituir um momento de perda de uma fonte de sentido importante da vida, da participação ativa social e a maior preocupação, que é continuar a prover o sustento da família.

A transição para a aposentadoria poderia ser amenizada se a pessoa pudesse se preparar ainda em atividade laboral (ZANELLI et al., 2010) para isto, o ideal seria que as organizações considerassem oferecer um planejamento direcionado para os pré-aposentados. Este planejamento seria um conjunto de ações e atividades organizadas para atender a um público de trabalhadores que está em fase de pré-aposentadoria, com o objetivo de auxiliá-los a se prepararem para o futuro. Tais programas teriam como base fazer um trabalho interdisciplinar, com profissionais de diversas áreas, buscando assim uma compreensão biopsicossocial do momento da aposentadoria e uma melhor adaptação a este período tão delicado na vida das pessoas (ZANELLI et al., 2010).

Segundo Moura (2004) a Orientação Profissional – OP vem se desenvolvendo desde o início do século 20, por psicólogos interessados em orientar indivíduos para oportunidades de trabalho mais adequadas e carreiras. A O.P. pode ser entendida como uma metodologia em que o indivíduo pode trazer à tona suas habilidades naturais, com o objetivo de atingir resultados que traduzam um melhor benefício para si e para a sociedade. O impasse na escolha profissional não é um privilégio dos mais novos apenas, os conflitos relacionados as decisões profissionais e mudança de carreira são bastante frequentes por toda a vida das pessoas (MOURA, 2004 apud WHITAKER, 1997).

Moura (2004) acredita que uma definição profissional madura, ciente e apropriada propõe obter, verificar e agregar informações, potencializando condutas e capacidades que possibilitem uma decisão. Para a autora dois tipos de conhecimento são fundamentais: o que se relaciona às demandas pessoais da pessoa que escolhe (autoconhecimento) e o que se relaciona às demandas externas da pessoa que

escolhe (conhecimento da realidade profissional). Para Moura (2004) citando Macedo (1998), neste processo de buscar o que realmente lhe interessa, o indivíduo necessita equiponderar entre o adotar influências e o adquirir vivências, sendo que o ponto principal desse percurso é a busca de autoconhecimento e de informações pertinentes.

De acordo com Moura (2004) apud Peterson (1994), faz muito tempo que pesquisadores da área estão cientes que escolhas profissionais são feitas pela assimilação dos conhecimentos sobre si, dos próprios valores, interesses e habilidades e do conhecimento ocupacional e do mundo de trabalho, como fatores fundamentais, a serem abordados na intervenção profissional junto as pessoas. Para uma compreensão acerca da Orientação Profissional, segundo os conceitos do behaviorismo, é necessário primeiro definir as noções de “vocação” para a Análise do Comportamento.

Deixando de lado o pensamento mentalista e partindo de uma perspectiva de homem, completamente distinto (MOURA, 2004, apud SKINNER, 1974), a Análise do Comportamento compreende vocação como uma “união de comportamentos resultantes do arranjo único de variáveis filo e ontogenéticas, a que cada indivíduo está exposto desde o seu nascimento” (MOURA, 2004). Assim, a vocação do indivíduo é, socialmente, estabelecida pela fusão de sua história genética, familiar e cultural (MOURA, 2004, apud SKINNER, 1974). Segundo Moura (2004) a combinação destes fatores (genética, familiar e cultural), no decorrer da vida do indivíduo, modela propensões e capacidades que, se investigadas de forma mais intensificada, poderão se relacionar a várias profissões e/ou atividades e campos de atuação. Assim, compreender a vocação de um indivíduo, tem relação com a observação e a descrição de padrões comportamentais, ou seja, o que a pessoa faz constantemente e com agilidade, estabelecendo assim, relações semelhantes com as possibilidades ocupacionais que a pessoa tem acesso (MOURA, 2004). Os paradigmas comportamentais recentes podem contribuir para a “manifestação da vocação”, pois, irão atuar como produtores de estruturas importantes para que outras práticas similares, mantidas por reforçadores similares, sejam, futuramente, adquiridas (MOURA, 2004). Deste modo, para a Análise do Comportamento, a vocação é elaborada ao decorrer da vida, ou seja, o indivíduo pode compreender como distinguir quais tipos de reforçadores desempenham comando sobre o seu comportamento

(interesses) e quais comportamentos foram modelados e consolidados por tais reforçadores (habilidades). Essa compreensão conduzirá o indivíduo em melhores condições diante às deliberações profissionais (MOURA, 2004).

Com base no exposto acima, as pesquisadoras se propuseram a levantar a quantidade de publicações relacionadas ao tema na literatura nacional entre 2010 a 2020, analisar a influência de programas de preparação para aposentadoria na saúde mental de pré-aposentados. Para isto, foi necessário identificar artigos relacionados a Programas para Aposentadoria e descrever sobre a influência da aposentadoria na saúde mental dos indivíduos. Verificar a existência de medidas de melhorias adotadas pelas empresas relacionadas a qualidade de vida e prevenção de doenças mentais para pré-aposentados, analisar os resultados de intervenções realizadas em Orientação Profissional para o público em questão. A partir dos dados levantados, as pesquisadoras sugeriram um programa de Intervenção em Orientação Profissional para pré-aposentados.

MÉTODO

Para este estudo será realizada uma revisão bibliográfica, com tipo de pesquisa integrativa. A palavra integrativa significa agregar opiniões, conceitos ou ideias provenientes das pesquisas utilizadas no método, e assim comprovar o potencial para se construir a ciência (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011, p.127). Para Botelho, Cunha e Macedo (2011, p.133) o método da revisão integrativa pode ser “incorporado às pesquisas realizadas em outras áreas do saber, além das áreas da saúde e da educação”, viabilizando a capacidade de sistematização do conhecimento científico, e que a partir disto o pesquisador aproxime-se da problemática, delineando um panorama sobre sua produção científica, conhecendo a evolução do tema ao longo do tempo e imaginar possíveis oportunidades de pesquisa.

Para o desenvolvimento deste artigo serão utilizadas as bases de dados científicas, tais como: LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde), SciELO (Scientific Electronic Library Online), MEDLINE (Medical Literature Analysis and Retrieval System Online) e CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). Tais bases foram escolhidas por integrarem artigos científicos a área da saúde. Como critério de inclusão foram

selecionados artigos completos em português no período entre 2010 a 2020 e excluídos os artigos repetidos.

Os materiais foram levantados e selecionados nas bases de dados através da busca por meio das palavras-chave: “programa de aposentadoria AND Brasil”, “programa de aposentadoria AND empresas”, “aposentadoria AND saúde mental”, “aposentadoria AND orientação profissional”, “aposentadoria AND Brasil”. Nessa busca foram identificadas 126 publicações e após a leitura dos títulos e resumos dos artigos foram selecionados aqueles que estavam relacionados ao assunto da pesquisa. O levantamento, seleção e download dos artigos será realizado até 31 de julho de 2020.

Após a seleção e análise dos materiais, os dados serão tabulados qualitativamente e os resultados apresentados de forma descritiva, tendo como base referencial a psicologia na Análise do Comportamento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Seguem abaixo os resultados obtidos ilustrados em forma de gráfico e tabelas.

Tabela 1 - Bases de dados utilizadas

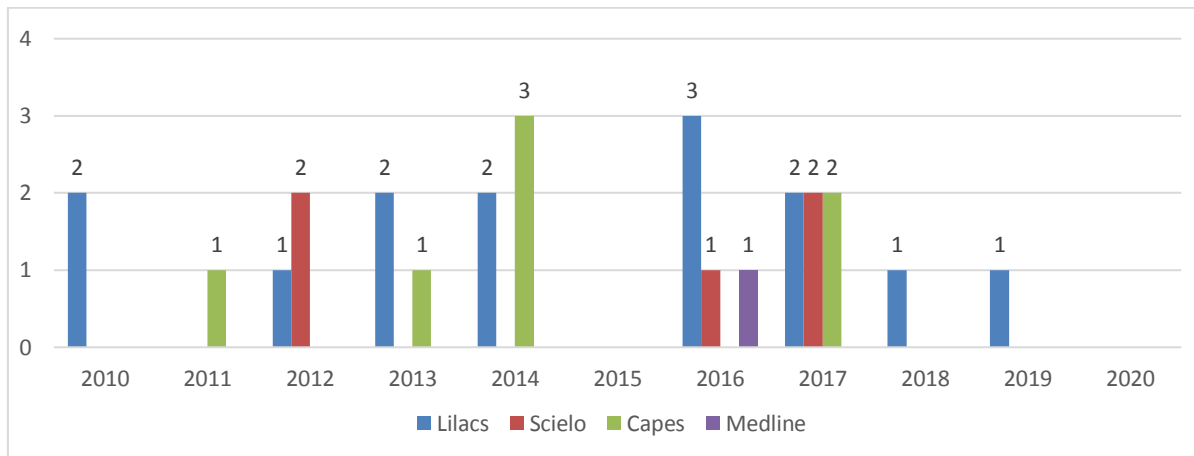
Bases	f	%
Lilacs	14	51,9
Capes	7	25,9
Scielo	5	18,5
Medline	1	3,7
Total	27	100,0

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Os artigos que inicialmente consideravam a pesquisa por descritores, mas não os objetivos principais propostos por esta pesquisa foram excluídos, restando 27 artigos relevantes e utilizados.

Em relação a disposição dos artigos por bases de dados nas quais foram encontrados, de acordo com a seleção de objetivos e temas antecipadamente apresentados, dos 27 artigos estudados, 14 pertenciam ao LILACS, 7 pertenciam ao CAPES, 5 ao SCIELO e 1 ao MEDLINE, totalizando 27 artigos que serão usados em análise.

Gráfico 1 - Distribuição dos artigos por base de dados e ano de publicação



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Referente aos anos das publicações, conforme exibido no Gráfico1, houve maior prevalência no ano de 2017 (6 artigos); seguido por 2014 e 2016 com 5 artigos; logo após aparecem 2012 e 2013 com três publicações; por último está o ano de 2020, com nenhum artigo publicado. A partir dos dados analisados, é possível constatar do ano de 2010 até 2014, as pesquisas se mantem de forma discreta, mas constante. No ano de 2015 não houve nenhuma publicação sobre o tema, somente a partir de 2016 houve um aumento de estudos feitos, sendo que em 2018 o número retorna a cair e o último ano analisado (2020), zerou o número de publicação de pesquisas. O que demonstra uma queda na pesquisa a respeito da influência de programas de preparação para aposentadoria na saúde mental de pré-aposentados, dentro de empresas.

Em relação a queda do número dos projetos de pesquisa, Moura e Camargo Júnior (2017) asseguram que no período de 2007 a 2014, o Brasil vivenciou um momento único onde pesquisas e programas de pós-graduação eram financiados permanentemente, porém em 2015 com a crise econômica e política romperam com este ciclo contínuo, o que ficou evidenciado nesta pesquisa com a queda do número de pesquisas publicadas nos anos de 2018 a 2020.

Resultados analisados nesta tabela foram obtidos levando em consideração a frequência em que cada categoria e variável foi citada nos 27 artigos utilizados.

Tabela 2 - Variáveis e categorias sobre a influência dos Programas de Aposentadoria para pré e pós aposentados

Categorias	f	%
Despertar novas áreas de interesse/Provocar mudança no comportamento/Trajatória da carreira/Possibilidades de reconstrução de suas identidades/ prevenir conflitos emergentes	7	25,9
Influência de estilos de tomada de decisão no planejamento da aposentadoria. A transição para a aposentadoria será facilitada se a pessoa puder se preparar ainda quando estiver em atividade laboral, discutiram aspectos relacionados à aposentadoria.	5	18,5
Facilitar o processo de transição/Propósito de auxiliá-los a se prepararem para o futuro/ Preparar para essa fase de mudanças/ Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores	5	18,5
Processo de educação permanente pode contribuir para seu desenvolvimento biopsicossocial/ Psicoprofilaxia	4	14,8
A análise dos ganhos e das perdas constitui uma importante ferramenta para compreender os sentimentos dos indivíduos que se aproximam dessa etapa/ Implementação de ações favoráveis ao planejamento da aposentadoria em diferentes instituições/ Enfrentamento das vulnerabilidades decorrentes da transição para a aposentadoria	3	11,1
Desenvolvidos por equipes multidisciplinares/Tais programas desenvolvem um trabalho interdisciplinar	2	7,4
Auxiliar as pessoas que estão prestes a se aposentarem ou que são recém aposentadas na A identificação de recursos favoráveis a uma boa aposentadoria e o encorajamento para desenvolvê-los, a promoção de auto eficácia	2	7,4
Elaboração de um guia autodirigido e de um plano de ação individual para a aposentadoria/ Focaliza os aspectos positivos da aposentadoria	2	7,4
Variáveis	f	%
Relacionamentos familiares/ Melhorar a qualidade de vida/ Reorganizar a sua rotina para melhor aproveitamento do tempo	5	18,5
Condições de explorar suas expectativas/ Desejos e possibilidades	4	14,8
Engajamento em atividades sócio ocupacionais/ Controle do trabalho	4	14,8
Início de uma nova carreira /novos interesses	3	11,1
Atividades culturais e de lazer/ Flexibilidade de horário	3	11,1
Enfrentamento das perdas dos relacionamentos de trabalho/ Relação de confiança	3	11,1
Percepção em relação ao trabalho	2	7,4
Planos de poupança	1	3,7

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Como apresentada na tabela 2, as categorias que se relacionam com as **Influências dos Programas de Aposentadoria para pré e pós aposentados no Brasil**, foram selecionadas as 3 mais citadas nos artigos analisados, pôde-se destacar como resultados: 1)O despertar novas áreas de interesse, provocar mudança no comportamento, trajetória da carreira, possibilidades de reconstrução de suas identidades para prevenir conflitos emergentes, com 25,9%; 2) Influência de estilos de

tomada de decisão no planejamento da aposentadoria, a transição para a aposentadoria que será facilitada se a pessoa puder se preparar ainda quando estiver em atividade laboral, discutiram aspectos relacionados à aposentadoria com 18,5% e 3) Facilitar o processo de transição com o propósito de auxiliá-los a se prepararem para o futuro, preparar para essa fase de mudanças, promover o bem-estar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores com 18,5%. Das 3 variáveis mais citadas relacionadas as categorias analisadas, observou-se que; 1) Relacionamentos familiares, melhora da qualidade de vida e Reorganização da rotina para melhor aproveitamento do tempo, com 18,5%, 2) Condições de explorar suas expectativas, desejos e possibilidades, com 14,8 % e 3) Engajamento em atividades sócio-ocupacionais e controle do trabalho, também com 14,8% dos resultados.

De acordo com um estudo feito por França (1989) observou-se que empresas americanas já trabalham com PPAs desde os anos 50 até os dias atuais, diferente do Brasil. Para França (1989), este planejamento é visto como forma de respeito ao indivíduo, concebendo assim um amparo ao trabalhador expandindo seus aprendizados e orientando-os a deliberar no que se refere ao futuro, tendo como objetivo que o funcionário efetue seu planejamento e se organize, para que as variantes que surgirão com a aposentadoria sejam amenizadas e vistas de forma natural, assim como observado nos resultados da tabela 2.

Para Soares e Bogoni (2008) o papel da Orientação Profissional através dos PPAs, é fundamental no período de aposentação, proporcionando novas possibilidades de atuação e de criação de condições objetivas para se trabalhar com maior abrangência e qualidade as questões que envolvem a aposentadoria.

Os resultados obtidos neste estudo (tabela 2), vem de encontro com o que França (2002) aponta em suas pesquisas, repensando a aposentadoria com qualidade e argumentando as incoerências que ocorrem neste período, especialmente num país que é cheio de desigualdades sociais, trazendo para a empresa e ao trabalhador a responsabilidade da adequação à aposentadoria, modificando assim sua narrativa de vida e de como pretende viver seus próximos anos, suas possibilidades e suas limitações.

Como uma resposta as questões apresentadas nos resultados deste estudo (tabela 2), Garcia (2006) sugere que a elaboração para a aposentadoria precisa ser acolhida como incumbência pessoal, mas as esferas da sociedade também precisam

agir como agentes atenuantes, oferecendo estímulo e amparo ao trabalhador em função do planejamento de seu futuro e auxiliar os participantes a defrontar-se com respostas para questionamentos como: "O que vou fazer" "Como vou sustentar isto" "Com quem vou partilhar isto" "Onde vou viver", tornando o processo de "aposentar-se" mais seguro para Pré e Pós aposentados.

Os resultados analisados nesta tabela foram obtidos levando em consideração a frequência em que cada categoria e variável foi citada nos 27 artigos utilizados.

Tabela 3 - Influência da aposentadoria na saúde mental dos indivíduos

Categorias	f	%
A aposentadoria é um momento aguardado por muitos trabalhadores ao longo de suas trajetórias profissionais/ Aposentadoria sugere a passagem de um ciclo/ Aposentadoria é uma etapa singular, na qual o ser humano se depara com uma série de situações críticas, interligadas entre si, e que interferem em sua qualidade de vida.	12	44,4
Rompimento do ciclo da produtividade com o trabalho, a tomada de consciência de não pertencer mais àquele grupo profissional e a associação, que envolve a expansão, redefinição e mudança nos papéis, Aposentadoria é um dos momentos mais decisivos na vida dos adultos maduros, mesmo sendo previsível, chega de forma inesperada.	12	44,4
Conforme os trabalhadores se aproximam da aposentadoria, suas percepções sobre o evento se tornam menos concretas, Dificuldade em conceber a aposentadoria como oportunidade	9	33,3
Fatores econômicos, como a pensão e os planos de economia para a aposentadoria influenciam a decisão e a preparação para essa fase da vida administrando as perdas e reforçando os ganhos relacionados a esse momento, em função dos desejos e possibilidades/ Preocupação em obter o retorno do investimento e da dedicação de muitos anos de trabalho	8	29,6
Dificuldade em repensar as escolhas feitas, como de fazer novas escolhas (quer no âmbito profissional, quer no âmbito pessoal). O trabalho é um elemento fundamentalmente integrador da sociedade	8	29,6
O gosto pela agitação, pelo movimento, pelo contato social constante fosse o melhor jeito de viver, significando que não viver assim não pode ser uma escolha, uma preferência, mas resultado de uma 'anomalia' existencial ou velhice, Indivíduos em sua maioria tendem a perceber a aposentadoria como mais solitária e isoladora. Sensação de ausência de lugar social que o recolhimento à casa	8	29,6
Tabela 3 - Influência da aposentadoria na saúde mental dos indivíduos (continuação)	7	25,9
Mudanças que são de ordem física, psíquica, social e mental.		

Variáveis	f	%
Sentimentos contraditórios, sentimento de insegurança	19	70,4
Perda dos vínculos oriundos do ambiente laboral. Perda da identidade pessoal enquanto ser social. Perda de status	19	70,4
Impactar em sua percepção de si mesmo. Ferida profunda na identidade	12	44,4
Sentimentos de inutilidade e improdutividade em um contexto social, tornar-se improdutivo	12	44,4

Desocupação, pelo ócio, vazio provocado pela falta da atividade	9	33,3
Envelhecimento	8	29,6
Perda do equilíbrio psíquico na vida, Perda do sentido da vida	7	25,9
Declínio do padrão de vida devido à questão financeira e dificuldades em ocupar o tempo livre	6	22,2
Aumento do consumo de álcool, Suicídio	2	7,4

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Como apresentada na Tabela 3, as categorias que se relacionam com as **Influência da aposentadoria na saúde mental dos indivíduos** foram selecionadas as 3 mais citadas nos artigos analisados, pôde-se destacar como resultados; 1) A aposentadoria é um momento aguardado por muitos trabalhadores ao longo de suas trajetórias profissionais/ Aposentadoria sugere a passagem de um ciclo/ Aposentadoria é uma etapa singular, na qual o ser humano se depara com uma série de situações críticas, interligadas entre si, e que interferem em sua qualidade de vida, com 44,4%, 2) Rompimento do ciclo da produtividade com o trabalho, a tomada de consciência de não pertencer mais àquele grupo profissional e a associação, que envolve a expansão, redefinição e mudança nos papéis, Aposentadoria é um dos momentos mais decisivos na vida dos adultos maduros, mesmo sendo previsível, chega de forma inesperada, com 44,4% e 3) Conforme os trabalhadores se aproximam da aposentadoria, suas percepções sobre o evento se tornam menos concretas, Dificuldade em conceber a aposentadoria como oportunidade, com 33,3%. Das 3 variáveis mais citadas relacionadas as categorias analisadas, observou-se que; 1) Ansiedade, alternâncias de humor, doenças psicossomáticas e medos diversos, Influência na saúde psicossocial e isolamento, com 74,1%, 2) Sentimentos contraditórios, sentimento de insegurança, com 70,4% e 3) Perda dos vínculos oriundos do ambiente laboral, perda da identidade pessoal enquanto ser social, perda de status, com 70,4% dos resultados.

Assim como os resultados apresentados na tabela 3, Minayo, Cavalcante, Mangas e Souza (2012) apontam em suas pesquisas alta incidência de sentimento de tristeza, medo do futuro e insegurança na tomada de decisão em relação a se aposentar são frequentes neste período de mudança. Com o tempo, se torna previsto que trabalhadores se acostumem a nova circunstância e busquem novas propostas de vida. Portanto, a maioria destes indivíduos não conseguem alcançar essa adaptação e passam a desenvolver um quadro depressivo crônico. Doenças como

depressão e ansiedade, podem se manifestar com a iminência da aposentação ou como resultado de transtornos psíquicos obtidos no transcorrer da vida sendo apontadas como complicadores nesse processo(MINAYO; CAVALCANTE; MANGAS; SOUZA, 2012).

Justificandoos resultados da tabela 3,Maldonado e Goldin(2000) afirmam que, assim como qualquer outra variante na vida, a aposentadoria, expõe o trabalhador a um impasse: a nova situação pode ser tomada como um revés, um problema, um castigo por significar o não-poder-fazer mais nada em sua vida. Para Mendes (1999) na sociedade, o trabalho é regulador de inclusão social, seja pelo seu fator econômico, configuração cultural tendo grande influência na maneira de viver e na saúde física e mental das pessoas sendo a garantia de estabilidade financeira e social.

A escassez de trabalho, e até mesmo a possível possibilidade da perda do trabalho instituem sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e da sua família(MENDES, 1999).Além disso, a expectativa de afastamento, ou o parar de trabalhar, está diretamente relacionada ao sentimento de fim da vida (tabela 3). Se trabalhar é viver, a vida sem trabalho denota finitude, simbolizando a impossibilidade de continuar interagindo, participando, vivendo em sociedade(AMARILHO, 2005).

Resultados analisados nesta tabela foram obtidos levando em consideração a frequência em que cada categoria e variável foi citada nos 27 artigos utilizados.

Tabela 4 - Medidas de melhorias adotadas pelas empresas relacionadas a qualidade de vida e prevenção de doenças mentais para pré-aposentados

Categorias	f	%
Tais programas teriam como objetivo fornecer recursos para seus funcionários para um melhor enfrentamento dessa nova fase da vida	1	3,7
Palestras, grupos de discussão ou mesmo consultorias contratadas pelas organizações para trabalhar com os participantes em workshops e seminários	1	3,7
Abordagem de temas considerados importantes para o bem-estar na aposentadoria como planejamento financeiro, promoção de saúde, inserção de novos hábitos de nutrição, exercícios e estilo de vida saudável, diversidade e alocação de tempo para atividades e intensificação de fontes de relacionamentos sociais e familiares	1	3,7

Grupos de encontros para compartilhar as histórias de vida com outros membros e estimular a apreciar tanto a sua singularidade e semelhanças com outros e a conhecer mais sobre si num contexto encorajador. 1 3,7

Explorar e revisar os principais preditores relacionados à decisão de aposentar-se em definitivo, continuar trabalhando no mesmo trabalho, ou adotar o modelo do bridge employment (tipo flexível de trabalho/ emprego adotado pela pessoa após sua aposentadoria) 1 3,7

Variáveis	f	%
Âmbito financeiro, social e psicológico/saúde percebida	3	11,1
Bem-estar	3	11,1
Conhecimento de si e do mundo	2	7,4
Diminuir o surgimento de dificuldades emocionais nos anos que antecedem e sucedem a aposentadoria (tais como, quadros de estresse e depressão)	2	7,4
Melhorar o relacionamento familiar e a saúde, intensificar atividades sociais e de lazer e realizar antigos projetos	2	7,4

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Quanto à categoria de **medidas de melhorias adotadas pelas empresas relacionadas à qualidade de vida e prevenção de doenças mentais para pré-aposentados**, destacam-se como medidas: 1)Palestras, grupos de discussão ou mesmo consultorias contratadas pelas organizações para trabalhar com os participantes em workshops e seminários (3,70%); 2)Abordagem de temas considerados importantes para o bem-estar na aposentadoria como planejamento financeiro, promoção de saúde, inserção de novos hábitos de nutrição, exercícios e estilo de vida saudável, diversidade e alocação de tempo para atividades e intensificação de fontes de relacionamentos sociais e familiares (3,70%) e 3)Grupos de encontros para compartilhar as histórias de vida com outros membros e estimular a apreciar tanto a sua singularidade e semelhanças com outros e a conhecer mais sobre si num contexto encorajador (3,70%)(Tabela 4). Conforme ainda observado na tabela 4, as variáveis que influenciam para a qualidade de vida e prevenção de doenças mentais para pré-aposentados mais citadas nos artigos são: 1) Âmbito financeiro, social e psicológico/saúde percebida (11,11%); 2) Bem-estar (11,11%) e 3)Diminuir o surgimento de dificuldades emocionais nos anos que antecedem e sucedem a aposentadoria (tais como, quadros de estresse e depressão) (7,40%).

No Brasil, o número de pessoas que estão próximos à aposentadoria está cada vez maior, sendo necessário um maior olhar pelo Estado e pela sociedade para esse público (BARBOSA e TRAESEL, 2013). Segundo Barbosa e Traesel (2013) apud Duarte e Silva (2009), além desse carente olhar à essa população e nas aplicações de políticas públicas voltadas ao idoso, constataram que poucas empresas privadas investem nessa população, provocando uma reflexão acerca das baixas porcentagens pesquisadas na tabela 4, no tocante às categorias de medidas adotadas pelas empresas visando qualidade de vida para esses pré-aposentados.

Na pesquisa de Alencar (2019) no tocante à qualidade de vida no trabalho, notou-se que os aspectos relacionados à saúde, família, interações sociais e a vontade de trabalhar são os principais motivos para o bem-estar dos participantes nos processos de pré-aposentadoria, indo de encontro com os dados da presente pesquisa. Para Silva, Almeida e Moraes (2011) os benefícios oferecidos por parte da empresa aos funcionários constituem-se em atividades para melhores condições físicas e mentais dos seus funcionários, indo de encontro com os dados obtidos na presente pesquisa, levantando nas categorias destacadas e atividades em grupo. Como uma resposta dos funcionários após passar pelo programa oferecido pela empresa, afirmam que é algo muito bom, reflexivo e com consequências grandiosas, assim, mostrando que a iniciativa da empresa visa demonstrar em ações toda a importância aos profissionais, oferecendo um tratamento digno aos seus colaboradores de tantos anos (SILVA; ALMEIDA; MORAES, 2011). Com isso, nota-se que os dados da tabela 4 têm grande influência na vida dos pré-aposentados.

Segundo Araújo (2011) as empresas públicas e privadas estão cada vez mais voltando suas atenções para a implantação de programas para preparar seus funcionários para a pré-aposentadoria, estudando maneiras de auxiliar seus colaboradores a compreender melhor as perdas e ganhos provenientes do envelhecimento e a melhor maneira de lidar com eles. As empresas trazem profissionais de diversas áreas de atuação: contadores, advogados e médicos, psicólogos, assistentes sociais etc., sempre buscando focar de maneira saudável questões da vida do trabalhador (ARAÚJO, 2011). A partir do que foi citado pelo autor, levanta-se uma crítica acerca dos dados pesquisados nos artigos (tabela 4), que em nenhum momento cita como medidas adotadas pelas empresas, a implementação de profissionais da saúde visando qualidade de vida para os pré-aposentados.

Resultados analisados nesta tabela foram obtidos levando em consideração a frequência em que cada categoria e variável foi citada nos 27 artigos utilizados.

Tabela 5- Outras variáveis interessantes

Categorias	f	%
A pré-aposentadoria inclui dois momentos: a fase remota, na qual a aposentadoria é vista pelo indivíduo como um fenômeno positivo que ocorrerá “algum dia”; e a fase aproximada, na qual o indivíduo orienta-se em relação a uma data específica para sua aposentadoria/ Aspectos relevantes para o bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria e sobre como as pessoas vêm se preparando para o momento de transição	4	14,8
O importante papel que os empregadores devem desempenhar nesse contexto através da elaboração de estratégias para preparar os trabalhadores para a aposentadoria/ Ações de sensibilização às chefias devem ser empreendidas/ Devem ser implantadas mudanças individuais e mudanças organizacionais mais abrangentes	3	11,1
A aposentadoria mal planejada é um dos fatores determinantes de prejuízo para a vida social e econômica, bem como para o incremento das ameaças à saúde física	3	11,1
Há trabalhadores que desejam aposentar-se, tendo em vista a expectativa de passar mais tempo com a família, de dedicar-se ao lazer ou mesmo à realização de antigos sonhos. A aposentadoria representa um momento de maior liberdade e de desengajamento profissional, trazendo novas oportunidades e realizações	2	7,4
Grande parte dos próprios trabalhadores, mesmo após atingir uma idade avançada, desejam continuar colaborando com o órgão/empresa em que trabalham, desde que estejam com as suas funções psíquicas e motoras em bom estado (bridge employment)	1	3,7
Homens que se aposentaram mais jovens apresentaram maior probabilidade de ter problemas de saúde mental em relação aos trabalhadores acima de 65 anos	1	3,7
Variáveis	f	%
(Re)inventar diferentes estratégias de resistência para sobrevivência à expropriação do trabalho/ Estratégia para vencer a solidão e o isolamento impostos por uma sociedade	4	14,8

Tabela 5- Outras variáveis interessantes (continuação)

Reflexão sobre ganhos e perdas	311,1	
Refletir sobre sua vida pessoal e profissional para garantir um processo de tomada de decisão satisfatório	1	3,7
Fantasia sobre como acreditam que a aposentadoria será	1	3,7

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Como apresentada na tabela 5, as categorias que se destacaram em **Outras variáveis interessantes** foram 3, sendo elas: 1) A pré-aposentadoria inclui dois momentos: a fase remota, na qual a aposentadoria é vista pelo indivíduo como um fenômeno positivo que ocorrerá “algum dia”; e a fase aproximada, na qual o indivíduo orienta-se em relação a uma data específica para sua aposentadoria/ Aspectos relevantes para o bem-estar e qualidade de vida na aposentadoria e sobre como as

peças vêm se preparando para o momento de transição, com 14,8%, 2) O importante papel que os empregadores devem desempenhar nesse contexto através da elaboração de estratégias para preparar os trabalhadores para a aposentadoria/ Ações de sensibilização às chefias devem ser empreendidas/ Devem ser implantadas mudanças individuais e mudanças organizacionais mais abrangentes, com 11,1% e 3) A aposentadoria mal planejada é um dos fatores determinantes de prejuízo para a vida social e econômica, bem como para o incremento das ameaças à saúde física, com 11,1%. As 3 variáveis mais citadas nos artigos analisados da tabela 5 foram: 1) (Re)inventar diferentes estratégias de resistência para sobrevivência à expropriação do trabalho/ Estratégia para vencer a solidão e o isolamento impostos por uma sociedade, com 14,8%, 2) Reflexão sobre ganhos e perdas, com 11,1% e 3) Refletir sobre sua vida pessoal e profissional para garantir um processo de tomada de decisão satisfatório, com 3,7%.

Pode-se observar que pesquisas feitas por vários autores vem de encontro com os resultados encontrados na tabela 5 pois, segundo Bruns e Abreu (1997) a falta de planejamento causa angústia e solidão na pós-aposentadoria, visto que a realização pessoal fica sempre como um plano de projeto para ser concretizado após a aposentadoria e, quando chega as pessoas sentem-se surpresas pois, não sabem gerenciar criativamente e com prazer a realidade sem uma ocupação profissional, mesmo que as atividades antes exercidas eram executadas com insatisfação. Segundo Zanelli e Silva (2000) na proximidade da aposentadoria os sentimentos se misturam e, podem se contradizerem, pois, a possibilidade de não trabalhar entra em conflito com o medo da solidão e de instabilidade financeira. Em decorrência desses aspectos nessa fase de transição alguns podem enfrentar essa ruptura com o trabalho formal de uma maneira saudável, porém, algumas pessoas em consequência de não saberem lidar com as mudanças dessa nova etapa, podem adoecer (ZANELLI; SILVA, 2000).

Os resultados obtidos na tabela 5 correlacionam com a pesquisa realizada por Zanelli e Silva (2000) que mencionam as mudanças em que ocorrem durante a aposentadoria, tais mudanças podem ser facilitadas quando as organizações se promovem a partir de situações ou vivências grupais dentro do contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda possui e executa as atividades de seu trabalho, para que este rompimento não se torne brusco e repentino para não

potencializar desajustes na vida pessoal. Dentro desse contexto, é fundamental propor e implementar políticas organizacionais que contribuam para a promoção da qualidade de vida do pré-aposentado evitando que a falta de reflexão faça com que a aposentadoria seja vivida sobre a perspectiva do adoecimento, ociosidade e da inutilidade (ZANELLI; SILVA, 2000).

É importante ressaltar a respeito do termo Bridge Employment apresentado em uma categoria que obteve menor frequência nos resultados obtidos na tabela 5. Para Rhum (1990) o termo Bridge Employment é qualquer trabalho remunerado após a aposentadoria, utilizando as estratégias de continuidade e a manutenção dos trabalhadores mais velhos ativos dentro ou fora da organização. Kim e Feldman (2000) ressaltam que, a partir do bridge employment, os trabalhadores podem adaptar gradualmente a sua retirada do mundo do trabalho, o que favoreceria a sua adequação à aposentadoria e forneceria uma renda extra para adicionar a pensão, assim como a oportunidade de estabelecer e desenvolver rotinas atualizadas que irão manter organizada a vida do indivíduo (KIM; FELDMAN, 2000).

CONCLUSÃO

Baseando-se nos objetivos propostos do presente artigo, nota-se que ao levantar na literatura nacional publicações entre 2010 a 2020 relacionadas a Programas para Aposentadoria, percebe-se que nos anos iniciais o número de pesquisas era maior, e com o tempo foram escasseando por falta de financiamento. Com relação ao objetivo de descrever sobre a influência da aposentadoria na saúde mental dos indivíduos, observou-se que realmente existe a questão de uma diminuição de qualidade de vida e de aumento à busca de tratamento médico e uma alta incidência de problemas mentais como depressão e ansiedade devido à incerteza que esse período traz. Verificou-se que existem poucas medidas de melhorias adotadas pelas empresas relacionadas a qualidade de vida e prevenção de doenças mentais para pré-aposentados, notando-se que em nenhum momento cita como medidas a implementação de profissionais da saúde visando qualidade de vida para esse público.

Em relação às limitações de pesquisa como idioma e período de pesquisa (10 anos), sugere-se que os pesquisadores se atentem aos idiomas inglês e espanhol, e aumentem o período de pesquisa.

Conclui-se que a Orientação Profissional para pré-aposentados é algo importante na vida do sujeito, com isso, sugere-se que cada vez mais os pesquisadores publiquem pesquisas sobre este tema, fazendo com que sucessivamente as empresas adotem programas de Intervenção em Orientação Profissional para pré-aposentados.

REFERÊNCIAS

AMARILHO, C. B. As Implicações da Perspectiva de Afastamento do Trabalho e Projeto de Vida no Discurso do Executivo Empreendedor-Idoso. Dissertação de mestrado não publicada. Instituto de Psicologia, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2005.

ARAÚJO, Liércio Pinheiro de. Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável. **Revista Incelências**, n.2, v. 2, p. 63-77, 2011.

BARBOSA, Tamires Machado; TRAESEL, Elisete Soares. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Barbaroi**, n.38, p. 215-234, 2013.

BORIM, F.S.A, BARROS, M.B.A, BOTEGA, N.J. Transtorno mental comum na população idosa: pesquisa de base populacional no Município de Campinas, São Paulo, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n. 29, v. 7, p. 1415-1426, jul, 2013.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

BRUNS, M. A. de T. ABREU, A. S. O envelhecimento: Encantos e desencantos da aposentadoria. **Revista da ABOP**, p.5-33, 1997.

DUARTE, C. V.; SILVA, L. L. M. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 10, n. 1, 2009, p. 45 -54.

FRANÇA, Lucia Helena de F. P. **A busca de um sentido existencial para o idoso. Dissertação de mestrado em psicologia social.** IP/UFRJ, Rio de Janeiro, 1989.

FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade: Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria**. Rio de Janeiro, RJ: Universidade Aberta da Terceira Idade, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2002.

FRANÇA, L. H., & VAUGHAN, G. Ganhos e perdas na aposentadoria: percepção dos executivos brasileiros e neozelandeses. **Psicologia em Estudo**, n.13, v. 2,p. 207-216, 2008.

GARCIA, M. Reorientação profissional em grupo – planejamento por encontros. In M. D. Lisboa D. H. P. Soares (Orgs.), **A orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores profissionais**, 2a ed., p. 144-168. São Paulo: Summus. 2006.

GOLDIN, A.; MALDONADO, M. T. **Maiores de 40: guia de viagem para a vida**. São Paulo: Saraiva, 2000.

GOULART, Edward Junior. CANÊO, Luiz Carlos. NAJM, Marielly Bueno. LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini. Considerações sobre a terceira idade e o mercado de trabalho: questionamentos e possibilidades. **RBCEH**, Passo Fundo, v. 6, n. 3, p. 429-437, set./dez. 2009.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Dados estatísticos. Recuperado em 15 de outubro, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/home>. Acesso em 29 abr. 2020.

KIM, S.; FELDMAN, D. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. **Academy of Management Journal**, 2000.

MAGALHÃES, M. O., et al. **Padrões de ajustamento na aposentadoria**. Aletheia n.19, Canoas, jun. 2004.

MENDES, R. **Patologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu; 1999.

MINAYO, C. M., CAVALCANTE, F., Mangas, R. M; SOUZA, J. Autópsias psicológicas sobre suicídio de idosos no Rio de Janeiro. **Ciência e Saúde Coletiva**. n.17, v. 2, 773-778, 2012.

MOURA, C. B. **Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2004.

PANOZZO, E. A. L. MONTEIRO, J. K. Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura. Universidade do Vale do Rio dos Sinos. **Cad. psicol. soc. trab.** vol.16 no.2. São Leopoldo, RS. 2013.

PEREIRA, JR., et al. **Saúde, envelhecimento e aposentadoria. O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016.

RODRIGUES, M., et al. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, n.1, v.6, jun. 2005.

RHUM, C. Bridge jobs and partial retirement. **Journal of Labor Economics**, 1990.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SOARES, D. H. P.; BOGONI, A. Projetos de Futuro na Aposentadoria: uma discussão fundamentada pela Orientação Profissional em Psicologia. **Revista de Psicología y Ciencias Afines**, n. 5, v. 2, p. 35-46 Mar del Plata, Argentina: Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Mar del Plata, 2008.

SILVA, Elvis Magno da; ALMEIDA, Rosangela Marsinete; MORAES, Lilian Soares. **PPA – Programa de Preparação para a Aposentadoria**. SEGET – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2008.

WOLFF, S. H. **Vivendo e envelhecendo: recortes de práticas sociais dos núcleos de vida saudável**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2009.

ZANELLI, J. C., SILVA, N. SOARES, D.H.P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed. 2010.

ZANELLI, J.C. **Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: Implicações para a formação**. Em R. Achcar (Org.), *Psicólogo Brasileiro: Práticas emergentes e desafios para a formação* (pp. 81-156). São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

ZANELLI, J.C.; SILVA, N. **Programa de Preparação para a Aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 2000.