

Editores

Solange Muglia Wechsler,
Tatiana de Cássia Nakano

Conflito de interesses

Os autores declaram não haver
conflito de interesses.

Recebido

Junho 9, 2020

Versão final

Agosto 31, 2021

Aprovado

Agosto 4, 2022

Aposentadoria: sobreviver ou se adaptar? Validação do racional de um programa de intervenção

Joana Carneiro Pinto¹ 

¹ Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Ciências Humanas. Lisboa, Portugal. E-mail: <joanacarneirpinto@ucp.pt>.

Como citar este artigo: Pinto, J. C. (2023). Aposentadoria: sobreviver ou se adaptar? Validação do racional de um programa de intervenção. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 40, e200108. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202340e200108>

Resumo

Objetivo

Este estudo apresenta os resultados da validação interna de um programa de preparação de transição e adaptação bem-sucedidas para um período de carreira pós-carreira de idosos.

Método

Um grupo de 10 avaliadores, especialistas orientação vocacional e desenvolvimento de carreira, foram inquiridos acerca da concordância com a associação entre cada atividade e as dimensões e tarefas de desenvolvimento do racional do programa.

Resultados

Do total de 11 atividades que constituem o núcleo do programa, 8 foram unanimemente consideradas adequadas aos objetivos da intervenção; isto é, com relação direta ao racional teórico, nomeadamente às dimensões e respectivas tarefas desenvolvimentais.

Conclusão

Os resultados obtidos demonstram uma boa aceitação do programa por parte dos avaliadores a quem ele foi apresentado.

Palavras-chave: Aposentadoria; Estudo de validação; Programa.

A literatura desenvolvimentista tem apontado a transição para a aposentadoria como um acontecimento que tem lugar na vida do adulto por volta dos 65 anos de idade e a partir do qual a pessoa abandona de forma significativa (abrupta ou progressiva) o papel de trabalhador por estar próxima do seu “fim de vida”. Ao mesmo tempo esse indivíduo procura reconciliar-se com o passado, muitas das vezes envolvendo-se, de forma mais ativa, em outros papéis de vida (Bühler, 1964; Erikson, 1959; Greenhaus et al., 2010; Havighurst, 1953; Levinson, 1986; Peck, 1956; Super, 1980). Apesar desses modelos teóricos desenvolvimentistas (e.g., Teoria do Curso de Vida Humana de Bühler; Teoria de Desenvolvimento Psicossocial de Erikson; Modelo de Desenvolvimento de Carreira de Super) serem bastante úteis na contextualização das características, desafios e tarefas desenvolvimentais dessa fase particular do envelhecimento, eles não traduzem as atuais configurações das trajetórias de vida/carreira das pessoas com mais de 65 anos (Pinto, 2021).

Atualmente prevê-se um longo período de vida pós-aposentadoria, fruto do aumento da esperança média de vida e da mudança nas condições de saúde, habitação, sociais e econômicas. Em 2018, com relação aos 27 países que compunham a União Europeia, a população residente com 65 ou mais anos de idade correspondia a 20,1% do total da população. Em Portugal as estatísticas indicavam que, no mesmo ano, cerca de 21,7% da população era idosa, encontrando-se situação semelhante em países como a Alemanha, a Bulgária, a Finlândia, a Itália e a Grécia. Essas novas condições permitem que a transição para a aposentadoria corresponda a um marco significativo na vida do adulto, durante o qual um grande número de pessoas continua a estar envolvida em atividades produtivas (de caráter formal ou não-formal), que repercutem nos seus níveis de bem-estar físico, psicológico e social (Fonseca, 2011; Lee et al., 2020; Lippke & Cihlar, 2021; Rodríguez-Monforte et al., 2020; Vidovičová, 2018; Wanka, 2020), ao mesmo tempo que lhes permite responder às necessidades da comunidade em que vivem. Quando se analisa a taxa de atividade dessas pessoas, os dados indicam que, na União Europeia, cerca de 5,4% delas ainda trabalham, estando, assim, numa posição ativa perante a sociedade. Em Portugal, os dados apontam para mais do que o dobro de pessoas idosas trabalhando, ou seja: 11,5%. Ainda que algumas pessoas o façam por razões de necessidade econômica, um estudo recente realizado pela agência Eurofound indica que mais de metade dessas pessoas que se mantêm ativas fazem-no porque se encontram capazes, gostam do que fazem ou pretendem “sentir-se úteis”, combatendo também, desse modo, a solidão e o isolamento social (Eurofound, 2019). As novas formas de transição para uma carreira pós-carreira devem promover a cidadania ativa e a inclusão social desses adultos, ainda que requeiram um exercício de ajustamento e adaptação por parte das pessoas que estão vivenciando esse processo, no sentido de assegurarem uma transição bem-sucedida (Cohen-Mansfield & Regev, 2018).

No entanto, a forma mais ou menos bem-sucedida como as pessoas vivenciam essa fase da vida depende da capacidade delas de colocar em prática atitudes, comportamentos e competências necessárias para uma resposta eficaz a um conjunto de tarefas e desafios próprios dessa fase. Uma grande parte das pessoas em situação de transição para uma carreira pós-carreira antecipa que essa fase se traduzirá numa mudança negativa face às atuais circunstâncias de vida, levando a um conjunto de perdas (e.g., no sentido de identidade, significado e utilidade) (Barros de Oliveira, 2008; Ferreira, 2008; Mooney et al., 2021). Torna-se, portanto, necessário desenvolver iniciativas que facilitem a transição para a aposentadoria formal, sustentando a ideia de valorizar essa nova etapa de desenvolvimento do adulto e também a própria sustentabilidade social.

Os programas de apoio à gestão de carreira nessa fase da vida constituem-se um recurso valioso para promover o sentido de empoderamento desses adultos, proporcionando-lhes um conjunto de ferramentas que os tornem mais aptos a gerir eficazmente esse período de transição e adaptação a uma vida pós-aposentadoria (Greenhaus et al., 2010; Leandro-França et al., 2016; Peterson & Murphy, 2010; Pinto, 2019). Esses programas, de aspecto essencialmente preventivo e promocional, têm adotado uma perspectiva mais limitada e compreensiva da aposentadoria (Hershey et al., 2003), com foco em temas diversos, como a saúde, o ambiente doméstico, as finanças, o lazer e as relações sociais (Beehr & Bowling, 2002), e têm alcançado resultados majoritariamente positivos no que diz respeito a um conjunto de mudanças cognitivas, motivacionais e comportamentais face à aposentadoria (Ogunbameru & Sola, 2008; Pazzim & Marin, 2018). No entanto, trata-se de um recurso que tem sido escassamente disponibilizado a esses adultos, contrariando o princípio básico de que as intervenções na carreira devem ser facultadas a qualquer fase do ciclo de vida, incluindo a transição para a aposentadoria (Rodríguez-Monforte et al., 2020). A título de exemplo, num estudo recente, Leandro-França et al. (2016) identificaram apenas 11 artigos científicos, publicados em inglês, português ou espanhol entre 1975 e 2014, com foco na apresentação de programas de intervenção de apoio à transição para a aposentadoria, dos quais apenas quatro tinham um racional teórico sólido na sua conceitualização.

É nesse sentido que se salienta a necessidade de investir no aprofundamento do tema da transição para essa nova fase de vida, com a finalidade de contribuir para a expansão e atualização de modelos teóricos que possam servir de racional ao desenvolvimento de programas de intervenção, a partir da conceitualização de novos (sub)estágios de desenvolvimento da carreira na idade adulta. Importa, igualmente, a necessidade de investir no desenvolvimento de mais programas de apoio a essa fase da vida que, sustentados nos referidos referenciais teóricos, auxiliem esses adultos na resolução de um conjunto de tarefas desenvolvimentais, como a exploração de novos interesses e competências, a reavaliação de valores da vida, a análise de atitudes, necessidades e medos face a essa fase de vida, a identificação e reconhecimento de recursos de apoio, entre outros.

Nesse sentido, tendo por base o que foi referido, Pinto e Rebelo-Pinto (2020) desenvolveram o programa “Reforma: Sobreviver ou Adaptar?! Programa de Apoio à Transição”. O programa de intervenção proposto enquadra-se no conceito de carreira pós-carreira, que consiste numa fase de desenvolvimento que ocorre após a aposentadoria formal de um emprego/trabalho continuado (Pinto, 2021). Esse período requer o envolvimento num conjunto de tarefas desenvolvimentais organizadas em três dimensões: Identidade, Oportunidade e Adaptação. Tanto as dimensões quanto as tarefas propostas resultaram da análise dos principais modelos teóricos desenvolvimentistas (Bühler, 1964; Erikson, 1959; Greenhaus, Callanan & Godschalk, 2010; Havighurst, 1953; Levinson, 1986; Peck, 1956; Super, 1980) por se considerar que melhor sustentam uma abordagem compreensiva e integradora dessa fase particular do ciclo de vida (Fonseca, 2021; Pinto, 2021).

A dimensão Identidade engloba um conjunto de tarefas de desenvolvimento através das quais os participantes se envolvem na reconstrução do sentido de si próprio/a, da sua utilidade e autoestima. Nesse sentido, as pessoas são estimuladas a explorar informações a seu respeito, o seu passado e presente, as suas características, interesses, competências, valores e atitudes com a finalidade de desenvolver um sentido mais esclarecido acerca de si (Bühler, 1964; Erikson, 1959; Havighurst, 1953; Levinson, 1986; Peck, 1956). A dimensão Oportunidade engloba um conjunto de tarefas de desenvolvimento através das quais os participantes se envolvem na exploração ativa do meio, de novas atividades, recursos e relações. Nesse sentido, as pessoas são estimuladas a explorar proativamente informação sobre a situação atual da aposentadoria delas, o meio em que estão inseridas, as oportunidades de criar ou manter o estilo de vida que desejam em termos pessoais, familiares, sociais, econômicos, de lazer e comunitários, e os recursos necessários para alcançarem esse estilo de vida (Bühler, 1964; Havighurst, 1953). Já a dimensão Adaptação engloba as tarefas de desenvolvimento através das quais os participantes se envolvem no planeamento, na tomada de decisão e no desenvolvimento de uma atitude otimizada e orientada para esse futuro. Assim, as pessoas são incentivadas a estabelecer objetivos para o seu futuro, a definir e implementar planos de ação que aumentem a probabilidade de alcançarem seus objetivos e a avaliar a sua situação em termos de níveis de bem-estar e satisfação com a nova fase de vida (Bühler, 1964; Greenhaus et al., 2010; Levinson, 1986; Peck, 1956; Pinto, 2010; Super, 1980).

Este estudo tem como finalidade a validação desse racional teórico, subjacente ao programa de intervenção “Reforma: Sobreviver ou Adaptar?! Programa de Apoio à Transição”. Para o efeito, solicitou-se o apoio de um conjunto de avaliadores, peritos na área do assunto em análise, que ajuizaram acerca da congruência entre as dimensões e tarefas de desenvolvimento previamente referidas e um conjunto de atividades especificamente desenhadas pelas autoras do programa para favorecer os processos de transição e adaptação a uma carreira pós-carreira de idosos.

Método

Participantes

Do grupo de avaliadores fizeram parte um total de 10 participantes, com profundo conhecimento sobre orientação vocacional e desenvolvimento de carreira. Desse grupo, seis tinham doutorado em Psicologia com especialização em Psicologia Vocacional e dois tinham mestrado em Psicologia, com vários anos de experiência profissional e investigação na área ($M = 8.2$; $DP = 4.24$; Min-Max = 2-12). Os últimos dois participantes eram estudantes do segundo ano de mestrado, tendo cursado duas matérias com conteúdos associados à psicologia vocacional e ao desenvolvimento da carreira.

O programa sobre o qual versa este trabalho tem a designação de “Reforma: Sobreviver ou Adaptar? Programa de Apoio à Transição, e visa preparar idosos para uma transição e adaptação bem-sucedidas para um período de carreira pós-carreira. Nesse sentido, o programa destina-se a pessoas com 55 ou mais anos que, independentemente do seu nível de escolaridade e ocupação profissional, se aposentaram (ou vão aposentar) da sua atividade profissional, mas têm condições de saúde e de autonomia que lhes permitem manter um papel ativo na sociedade durante o período de carreira pós-carreira. O programa está organizado num total de oito sessões de caráter semanal, com duração de 1h30 cada, e uma sessão de *follow-up* que ocorre dois meses após a conclusão do programa (Tabela 1), das quais participam um pequeno grupo (de 10 a 12 participantes). A sessão 1 destina-se à apresentação do programa e análise dos níveis de bem-estar dos participantes relativamente à fase de desenvolvimento em que se encontram. As sessões 2 a 7 estão organizadas em função das três dimensões referidas (Identidade, Oportunidade e Adaptação) e envolvem um conjunto de atividades relacionadas com as tarefas de desenvolvimento identificadas para cada uma dessas dimensões da fase de carreira pós-carreira. A sessão 8 destina-se a atividades de conclusão do programa através da análise dos materiais produzidos pelos participantes e do debate em torno das aprendizagens mais relevantes. A sessão 9 é uma sessão de *follow-up* e se destina à monitorização dos projetos de vida dos participantes, que resultaram das atividades do programa. O programa prevê ainda um esquema de avaliação. As sessões 1, 8 e 9 incluem a utilização de instrumentos para avaliação dos estilos de resolução de tarefas da carreira pós-carreira e dos níveis de resiliência e bem-estar dos participantes. Já as sessões 3, 5 e 7 incluem a utilização de um instrumento para avaliação das reações dos participantes ao processo de intervenção psicoeducativa. O programa dispõe de materiais próprios, elaborados pelas autoras, organizados de modo a constituírem um pequeno portfólio de carreira para cada participante.

Tabela 1

Aposentadoria – sobreviver ou se adaptar? Programa de apoio à transição: estrutura da intervenção

Sessão	Dimensão	Objetivo	Tarefas de desenvolvimento	Atividades
1	Identidade	Administração do pré-teste	-	- Carreira pós-carreira: estilos de coping - Escala de resiliência - Escala de bem-estar subjetivo
1		Apresentação	-	1: Bingo!
2		Reconstruir o sentido de identidade, utilidade e autoestima	- Reavaliar a si próprio	2: Cartão do cidadão
2			- Reavaliar a sua trajetória/ história de vida	3: Estrada da vida
3			- Reconhecer e explorar novos interesses e competências	4: Currículo futurista
3			- Reavaliar valores de vida	5: PPR: valores em caixa

1 de 2

Tabela 1*Aposentadoria – sobreviver ou se adaptar? Programa de apoio à transição: estrutura da intervenção*

2 de 2

Sessão	Dimensão	Objetivo	Tarefas de desenvolvimento	Atividades
4	Oportunidade	Explorar, de forma proativa, atividades, recursos e relações	- Analisar expectativas, crenças e mitos sobre a aposentadoria e analisar atitudes, necessidades e medos em relação a essa nova fase de vida	6: Muro das lamentações
4			- Identificar e reconhecer recursos	7: Penso que devias
5			- Identificar e explorar possibilidades de trabalho remunerado, de voluntariado e novas atividades de lazer, e/ou de reingresso no sistema de ensino;	8: Feira das atividades
5			- Desenvolver relações calorosas e afetivas com os outros	9: Termômetro relacional
6	Adaptação	Desenvolver uma atitude otimizada e orientada para o futuro	- Definir objetivos e desenvolver planos de ação	10: GPS: parte I
6			- Monitorizar a implementação do seu plano de transição e adaptação à reforma	10: GPS: parte II
7			- Reorganizar/ reconfigurar o projeto de vida	11: Rampa de lançamento
7			- Promover os níveis de resiliência, de bem-estar e satisfação com essa nova fase de vida	
8		Conclusão	-	12: Whatsapp message
8		Administração do pós-teste	-	- Carreira pós-carreira: estilos de coping - Escala de resiliência - Escala de bem-estar subjetivo
9		Administração do follow-up	-	- Carreira pós-carreira: estilos de coping - Escala de resiliência - Escala de bem-estar subjetivo

Procedimentos

O grupo de avaliadores especialistas recebeu, por email, um convite para participar dessa investigação. Nesse email constava uma carta explicativa dos objetivos desse pedido de colaboração, bem como dois documentos anexos. O primeiro documento apresentava o conceito de carreira pós-carreira e o seu racional teórico, que se assente em três dimensões e 12 tarefas desenvolvimentais. O segundo documento apresentava um descritivo de cada uma das 11 atividades do programa de intervenção (Tabela 2). A tarefa proposta aos avaliadores consistiu em associar cada atividade do programa a uma dimensão (Identidade, Oportunidade ou Adaptação) e à respectiva tarefa desenvolvimental do seu racional teórico. As atividades foram apresentadas aos juizes de forma aleatória. Não foi referido quantas atividades estavam associadas a cada dimensão ou tarefa. Esse estudo foi aprovado pelo *Católica Research Center for Psychological, Family and Social Wellbeing* da Universidade Católica Portuguesa, respeitando todos os requisitos éticos. Nesse sentido, todos os participantes foram devidamente esclarecidos acerca das questões éticas desta investigação, do anonimato e da confidencialidade dos dados, bem como da possibilidade de poder decidir pela não participação no estudo.

Tabela 2*Atividades do programa de intervenção: descritivo fornecido aos avaliadores*

1 de 2

Atividades	Descritivo
1: Bingo!	-
2: Cartão do cidadão	- Usar ficha de atividade - Espalhar cartões com características de personalidade – mais ou menos positivas - Participantes analisam todas as características disponíveis e cada um, na sua vez, tira um cartão e dá a sua opinião sobre o significado e/ou importância da característica desse cartão - Cada participante seleciona, entre as características disponíveis, as que considera que melhor o/a caracterizam - Cada participante terá o seu “cartão de cidadão” preenchido com as características com as quais se identifica

Tabela 2

Atividades do programa de intervenção: descritivo fornecido aos avaliadores

2 de 2

Atividades	Descritivo
3: Estrada da vida	<ul style="list-style-type: none"> - Usar ficha de atividade; a estrada como uma metáfora para a ideia de vida - Utilizar “placas de sinalização” para representar os momentos mais marcantes (quer positivos, quer negativos) - Do lado superior da estrada, indicar os acontecimentos positivos (placas retangulares), e, do lado inferior, indicar os acontecimentos negativos (placas triangulares) - Junto de cada acontecimento indicar o que ajudou (árvores), mas também os obstáculos encontrados (pedras) - Junto de cada acontecimento refletir sobre as principais aprendizagens e quais pretende guardar consigo durante essa nova fase da vida (baús do tesouro)
4: Currículo futurista	<p>Parte I:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Usar ficha de atividade relativa ao currículo do passado: estimular a refletir sobre os graus académicos obtidos, incluindo formações, experiência profissional e competências organizacionais/de gestão, de comunicação e pessoais <p>Parte II:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisar interesses e competências através do preenchimento de um questionário organizado em quatro passos distintos: (i) identificar todas as profissões e funções desempenhadas, (ii) analisar interesses e competências, (iii) identificar um perfil de interesses, atividades, competências e contextos mais adequado às características de cada participante, (iv) estimular a reflexão dos participantes acerca dos resultados obtidos <p>Parte III:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realização de um currículo em relação ao futuro através do desenvolvimento de objetivos ocupacionais para o seu futuro e da identificação de possíveis oportunidades de educação/formação, oportunidades profissionais, e competências (que já possuem ou que necessitam desenvolver) que serão cruciais para o alcance dos objetivos
5: PPR: valores em caixa	<ul style="list-style-type: none"> - Explicar o conceito de valores de vida e apresentar a tabela com a lista de valores de Grace e Brown (1996) - Selecionar, da lista apresentada, três valores de vida em associação a cada papel de vida - Estimular a partilha com o grupo: quais são os valores que mais associam a cada papel - Responder quatro questões em relação aos seus valores de vida prioritários - Efetuar uma lista com os valores mais importantes e outra com os valores menos importante - Refletir acerca do modo como pretende que os seus valores mais importantes estejam refletidos no seu futuro
6: Muro das lamentações	<ul style="list-style-type: none"> - Introduzir o “muro das lamentações”, que pode ser uma parede ou quadro em branco - Distribuir post-its para que o participante escreva quais são suas preocupações e ansiedades em relação a essa fase da vida e colar no “muro” - Solicitar ideias para organizar os vários contributos por temáticas (expectativas, medos, mitos e medos em relação à família, em relação às condições de vida, em relação à saúde...)
7: Penso que devias	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar as temáticas definidas na atividade “Muro das lamentações” atribuindo a cada par de participantes uma temática - Utilizar as várias ideias contidas nessa temática e propor soluções para as expectativas, crenças, ou mitos sobre a aposentadoria - Criar uma história com uma personagem que apresente os referidos problemas e que vai passando por vários desafios e conhecendo pessoas ou entidades, até culminar na resolução dos problemas - A história deve ser desenvolvida sob a forma de banda desenhada; em alternativa, os participantes podem optar por realizar uma encenação
8: Feira das atividades	<ul style="list-style-type: none"> - Estimular um brainstorming acerca de todo o tipo de atividades que se pode fazer durante o período de aposentadoria - Distribuir um conjunto de cartões com “moedas” – relativos a tempo (horas ou minutos) – que totalizem 24h - Distribuir a ficha de atividade com várias categorias que poderão ser organizadoras dessas atividades (por exemplo, para ganhar dinheiro, para ajudar a família) - Os participantes devem usar os seus cartões de tempo (moeda de troca) de modo a “comprarem” atividades com as quais gostariam de ocupar o seu tempo na aposentadoria - Selecionar no mínimo uma atividade em pelo menos quatro das categoriais apontadas
9: Termômetro relacional	<ul style="list-style-type: none"> - Usar ficha de atividade: cada página é orientada para um determinado grupo relacional – relações familiares, relações de amizade e outros conhecidos - Para cada grupo relacional, selecionar três pessoas e escrever o seu nome nos respectivos espaços em branco - Avaliar a qualidade da sua relação com cada uma dessas pessoas, desde uma relação distante/indiferente até uma relação calorosa; - Indicar as pessoas com quem têm melhor e pior relacionamento e analisar as razões para isso - Antecipar estratégias de promoção de tolerância, perdão, resiliência e autoajuda que podem ser úteis na melhoria da qualidade das suas relações
10: GPS: parte I	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar resultados da atividade “Feira das atividades” - solicitar aos participantes que recuperem todas as atividades que se propuseram a desenvolver - Selecionar quatro atividades, que representarão os objetivos a atingir - Para cada atividade, especificar o que se propõem a alcançar (meta a atingir) - Partilhar com o grupo
10: GPS: parte II	<ul style="list-style-type: none"> - Usar a metáfora de uma rotunda e definir, para cada um dos objetivos anteriores (cada uma das saídas da rotunda), (i) os principais passos ou etapas necessárias para concretizar os objetivos, (ii) o período temporal de implementação de cada passo ou etapa, (iii) os possíveis obstáculos que podem interferir na conquista do objetivo e (iv) os recursos pessoais e sociais que podem favorecer a sua obtenção.
11: Rampa de lançamento	<ul style="list-style-type: none"> - Estimular uma análise do portfólio pessoal de carreira do participante – revisão de todas as atividades realizadas e principais conclusões associadas a cada uma - Usar a ficha de atividade para refletir sobre a sua vivência no programa, em particular sobre as aprendizagens que realizaram sobre o modo como pretendem redefinir/reconfigurar o seu projeto de vida. Questões a serem respondidas: (i) o que levo dessas sessões (ii) o que mais gostei/valorizei; (iii) que dúvidas ficaram; (iv) E agora?; (v) o meu lema de vida daqui em diante
12: Whatsapp message	-

Análise de dados

Foram tidas em consideração as seguintes características, de forma a assegurar que esses avaliadores independentes produzissem conclusões semelhantes: (i) conhecimento da hipótese de investigação (Almeida & Freire, 2003) (ii) dimensões e tarefas desenvolvimentais bem definidas, exaustivas e mutuamente exclusivas (Almeida & Freire, 2003) e (iii) independência e não-contato entre os observadores (Almeida & Freire, 2003). Considerou-se que a percentagem de concordância entre os avaliadores deveria ser igual ou superior a 80% (de acordo com a seguinte fórmula: $% A = [Na/(Na+Nd)]^2 \times 100$) (Almeida & Freire, 2003; Pasquali, 2011) para a manutenção da atividade no programa.

Resultados

A Tabela 3 apresenta os resultados da análise do grupo de avaliadores a cada uma das atividades do programa “Reforma: Sobreviver ou Adaptar?!”. Especificamente, são indicadas as atividades e respetivas dimensões e tarefas de desenvolvimento, assim como as percentagens de concordância dos avaliadores em relação a essa organização.

Tabela 3

Avaliação das atividades do programa pelo grupo de avaliadores: percentagem de acordo

Dimensão	Tarefas de desenvolvimento relacionadas com o próprio (self)	Atividades	% de acordo dimensão	% de acordo tarefa
Identidade	-	1: Bingo!	-	-
	- Reavaliar a si próprio	2: Cartão do cidadão	100	100
	- Reavaliar a sua trajetória/ história de vida	3: Estrada da vida	100	100
	- Reconhecer e explorar novos interesses e competências	4: Currículo futurista	70	70
	- Reavaliar valores de vida	5: PPR: valores em caixa	100	100
Oportunidade	- Analisar expectativas, crenças e mitos sobre a aposentadoria e analisar atitudes, necessidades e medos em relação a essa nova fase da vida	6: Muro das lamentações	100	100
	- Identificar e reconhecer recursos	7: Penso que devias	90	90
	- Identificar e explorar possibilidades de trabalho remunerado, de voluntariado e novas atividades de lazer e/ou de reingresso no sistema de ensino	8: Feira das atividades	90	90
	- Desenvolver relações calorosas e afetivas com os outros	9: Termômetro relacional	100	100
Adaptação	- Definir objetivos e desenvolver planos de ação	10: GPS: parte I	100	100
	- Monitorizar a implementação do seu plano de transição e adaptação à aposentadoria	10: GPS: parte II	100	90
	- Reorganizar/reconfigurar o projeto de vida	11: Rampa de lançamento	100	100
	- Promover níveis de resiliência, bem-estar e satisfação com essa nova fase de vida	12: Whatsapp	-	-

A leitura da Tabela 3 permite verificar a existência de total concordância (100%) entre os avaliadores com relação às oito atividades no que diz respeito à dimensão de pertença e em sete atividades no que diz respeito à tarefa de desenvolvimento de pertença. As atividades nas quais os juízes mais discordaram foram: atividade 4 – “Currículo futurista”, atividade 7 – “Penso que devias” e atividade 8 – “Feira das atividades”. No caso da atividade 7, que pertence à dimensão “Oportunidade”, um dos avaliadores atribuiu a ela a dimensão “Adaptação”. De todos os avaliadores que concordaram com a pertença da atividade à dimensão “Oportunidade”, um deles considerou

² Na: número de unidades verificadas simultaneamente por todos os avaliadores; Nd: número de unidades verificadas por apenas alguns dos avaliadores.

que a tarefa desenvolvimental associada seria “analisar expectativas, crenças e mitos sobre a reforma e analisar atitudes, necessidades e medos em relação a esta nova fase de vida”. No caso da atividade 8, que também pertence à dimensão “Oportunidade”, um dos avaliadores atribuiu à dimensão “Identidade” e à tarefa desenvolvimental “reconhecer e explorar novos interesses e competências”.

A atividade 4 foi a que gerou níveis mais elevados de desacordo entre os avaliadores, nomeadamente na ordem dos 30%. Apesar da atividade ter sido pensada para trabalhar a dimensão “Identidade” e a tarefa desenvolvimental “reconhecer e explorar novos interesses e competências”, três dos avaliadores atribuíram-na à dimensão “Oportunidade” e às tarefas “Identificar e reconhecer recursos” e “Identificar e explorar possibilidades de trabalho remunerado, de voluntariado e novas atividades de lazer, e/ou de reingresso no sistema de ensino”. Esses avaliadores indicaram considerar que o título da atividade era inadequado, não remetendo à dimensão “Identidade” devido ao seu foco no futuro, ao invés do passado e presente. Salientaram ainda que a descrição da atividade estimulava demasiadamente os participantes a desenvolverem objetivos ocupacionais para o seu futuro, nomeadamente através da identificação de possíveis oportunidades de educação/formação, oportunidades profissionais e competências (que já possuíssem ou necessitassem desenvolver) que seriam cruciais para alcançar esses objetivos. Importa ainda salientar que na atividade 10 – “GPS - parte II”, um dos avaliadores considerou que a tarefa desenvolvimental associada seria “definir objetivos e desenvolver planos de ação”. Com relação à atividade 11 – “Rampa de lançamento”, apesar de todos os participantes a terem associado à dimensão “Adaptação” e à tarefa desenvolvimental “reorganizar/reconfigurar o projeto de vida”, a atividade foi pensada para contribuir também para “promover os níveis resiliência, de bem-estar e satisfação com esta nova fase de vida”.

Discussão

Este estudo apresenta o desenvolvimento de um programa de apoio a uma transição e adaptação bem-sucedidas a uma carreira pós-carreira e, em particular, analisa os resultados da análise preliminar da validade interna desse programa a partir da opinião de um conjunto de avaliadores acerca da relação entre o racional teórico que sustenta a intervenção e as atividades nas quais essa intervenção se materializa.

O programa de intervenção apresentado foi desenvolvido a partir da análise de um conjunto de estudos teóricos e empíricos sobre essa fase da vida, nomeadamente com foco em necessidades já identificadas e em programas ou estratégias de intervenção já desenvolvidas (e.g., como o acolhimento da população-alvo, os resultados e as principais dificuldades/lacunas do programa). Esse processo possibilitou a elaboração de um quadro de referência (racional anteriormente apresentado) que favorecesse o desenvolvimento de uma ação contextualizada e sistemática e a partir do qual decisões acerca dos objetivos, atividades, materiais e momentos/tempos de ação fossem sustentadas (Rojo et al., 2002; Woodward, 2002). Em particular, pretendia-se que as atividades do programa se traduzissem em ações concretas que os participantes realizariam com a finalidade de eliminarem os problemas ou necessidades identificadas (Rojo et al., 2002), o que, nesse caso em particular, corresponde à resolução adequada de um conjunto de tarefas desenvolvimentais.

Os resultados obtidos demonstram, em primeiro lugar, uma boa aceitação do programa por parte dos avaliadores a quem ele foi apresentado. Do total de 11 atividades que constituem o núcleo do programa, 8 foram unanimemente consideradas adequadas aos objetivos da intervenção;

isto é, com relação direta ao racional teórico, nomeadamente às dimensões e respectivas tarefas desenvolvimentais. As três atividades restantes suscitaram dúvidas em alguns dos avaliadores, mas as críticas levantadas com relação às atividades 7 e 8 não foram consideradas suficientemente graves para colocar em causa as atividades e a sua associação delas às respectivas dimensão e atividade desenvolvimental. É importante considerar que, apesar de terem como objetivo realizar uma correspondência direta entre as dimensões e as tarefas desenvolvimentais do racional do programa e os objetivos e conteúdos de cada atividade, é comum existirem, nos programas de intervenção, objetivos que só são alcançados através de mais de uma atividade (Rojo et al., 2002).

Conforme dito anteriormente, a atividade 4 – “Currículo futurista” suscitou diversas dúvidas nos avaliadores. No sentido de solucionar as dificuldades sentidas, a designação da atividade foi alterada para “Viagem ao centro do eu”. Inicialmente a atividade estava organizada em três partes: (i) elaboração do currículo vitae do passado; (ii) exploração de interesses e competências através do preenchimento de um breve questionário e (iii) elaboração do currículo vitae do futuro, com desenvolvimento de alguns objetivos ocupacionais para o seu futuro. Após o feedback dos avaliadores, a atividade foi modificada para: (i) exploração de interesses e competências através do preenchimento de um breve questionário; (ii) análise das experiências mais interessantes do passado (nos diversos papéis de vida) do participante e do modo como esses interesses e competências estiveram presentes nessas experiências e (iii) implementação desses interesses e competências no exercício dos diversos papéis. Com essas alterações, considera-se que o componente de autoconhecimento da atividade foi reforçado.

Entende-se como uma limitação do estudo o fato das atividades do programa não terem sido avaliadas também por representantes do público-alvo – adultos com 55 anos ou mais em situação de aposentadoria ou em transição para a aposentadoria. Uma avaliação feita por esse grupo poderia ajudar na obtenção de informações pertinentes sobre a forma como cada atividade era é compreendida, abordada e realizada, bem como a respeito dos processos utilizados e das facilidades ou dificuldades encontradas. Alguns autores, mais especificamente (Juste, 2000; Kazdin, 2010, 2011; Leandro-França, 2016; Rojo et al., 2002; Woodward, 2002), salientam a importância de avaliar aspetos como as atitudes gerais dos participantes face às atividades, a eficácia e qualidade das atividades apresentadas, os processos cognitivos e estratégias usadas na concretização das atividades, as dificuldades sentidas, (in)suficiência das instruções, as discussões geradas no grupo após a realização de cada atividades e o tempo requerido para a sua realização.

Conclusão

Este estudo visou analisar o grau de concordância de um conjunto de avaliadores especialistas em Psicologia na associação de cada atividade do programa à dimensão e respectiva tarefa desenvolvimental do seu racional teórico. Em suma, o programa de intervenção demonstrou boa qualidade inicial no que diz respeito à sua ligação com o racional teórico que o sustenta, motivando o prosseguimento de estudos que possibilitem o aprofundamento de informações a seu respeito, nomeadamente no que concerne a estudos de avaliação da eficácia da intervenção. A importância deste trabalho se justifica por apresentar um programa de intervenção enquanto ferramenta que parte de uma (re)conceitualização dessa nova fase de vida (carreira pós-carreira), possibilita a intervenção preventiva e promocional em idosos e suscita novas necessidades de formação dos técnicos que atuam junto dessa população.

Referências

- Almeida, L., & Freire, T. (2003). *Metodologia da Investigação em psicologia e Educação* (3a ed.). Psiquilíbrios.
- Barros de Oliveira, J. (2008). *Psicologia do envelhecimento e do idoso*. Legis Editora.
- Beehr, T.A., & Bowling, N.A. (2002). Career issues facing older workers. In D. Feldman (Ed.), *Work careers: a developmental perspective* (pp. 214-241). Jossey-Bass.
- Bühler, C. (1964). The human course of life in its goal aspects. *Journal of Humanistic Psychology*, 4(1), 1-18. <https://doi.org/10.1177/002216786400400101>
- Cohen-Mansfield, J., & Regev, I. (2018). Retirement preparation programs: an examination of retirement perceptions, self-mastery, and well-being. *Research on Social Work Practice*, 28(4), 428-437.
- Erikson, E.H. (1959). *Identity and the life cycle*. Selected papers.
- Eurofound. (2019). *Income from work after retirement in the EU*. European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/retirement>
- Ferreira, M.E.M.P. (2008). A meia-idade e a alta modernidade. *Construção Psicopedagógica*, 16, 77-91.
- Fonseca, A. (2021). Educação e aprendizagem no decurso do envelhecimento. In H. Rebelo-Pinto & J.C. Pinto (Eds.), *Envelhecimento: uma abordagem multidisciplinar*. Universidade Católica Editora.
- Fonseca, A.M. (2011). *Reforma e reformados*. Almedina.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2010). *Career management*. Sage.
- Havighurst, R.J. (1953). *Human development and education*. Longmans.
- Hershey, D.A., Mowen, J.C., & Jacobs-Lawson, J.M. (2003). An experimental comparison of retirement planning intervention seminars. *Educational Gerontology*, 29, 339-359. <https://doi.org/10.1080/713844333>
- Juste, R.P. (2000). La evaluación de programas educativos: conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 261-265.
- Kazdin, A.E. (2010). *Research designs in clinical psychology* (4th ed.). Allyn and Bacon.
- Kazdin, A.E. (2011). *Single-case research designs: methods for clinical and applied settings*. Oxford University Press.
- Leandro-França, C., Giardini Murta, S., Hershey, D.A., & Barbosa Martins, L. (2016). Evaluation of retirement planning programs: a qualitative analysis of methodologies and efficacy. *Educational Gerontology*, 42(7), 497-512. <http://doi.org/10.1080/03601277.2016.1156380>
- Lee, C., Payne, L.L., & Berdychevsky, L. (2020). The roles of leisure attitudes and self-efficacy on attitudes toward retirement among retirees: a sense of coherence theory approach. *Leisure Sciences*, 42(2), 152-169.
- Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American psychologist*, 41(1), e3.
- Lippke, S., & Cihlar, V. (2021). Social participation during the transition to retirement: Findings on work, health and physical activity beyond retirement from an interview study over the course of 3 years. *Activities, Adaptation and Aging*, 45(2), 135-158.
- Mooney, A., Tsotsoros, C.E., Earl, J.K., Hershey, D.A., & Mooney, C.H. (2021). Enhancing planning behavior during retirement: effects of a time perspective based training intervention. *Social Sciences*, 10(8), e306.
- Ogunbameru, O., & Sola, A. (2008). Transition to retirement: effect of participation in preretirement education in Nigeria. *Educational Gerontology*, 34, 418-427. <https://doi.org/10.1080/03601270600850867>
- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na Psicologia e na Educação*. Editora Vozes.
- Pazzim, T.A., & Marin, A.H. (2018). Retirement preparation program: evaluation of results. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 1-9.
- Peck, R. (1956). *Psychological developments in the second half of life*. In J.E. Anderson (Ed.), *Psychological aspects of aging* (pp. 42-53). American Psychological Association.

- Peterson, C.L., & Murphy, G. (2010). Transition from the labor market: older workers and retirement. *International Journal of Health Services*, 40(4), 609-627. <https://doi.org/10.2190/HS.40.4.c>
- Pinto, J.C. (2010). *Gestão Pessoal da Carreira: estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolsеiros de investigação* [Tese de doutorado não publicada]. Universidade do Minho.
- Pinto, J.C. (2019). Reforma: o tempo de espera para a morte? *Gaudium Sciendi*, 16, 33-42. <https://doi.org/10.34632/gaudiumsciendi.2019.3006>
- Pinto, J.C. (2021). Envelhecimento e carreira: novos contornos. In H. Rebelo-Pinto & J.C. Pinto (Eds.), *Envelhecimento: uma abordagem multidisciplinar* (pp.286-300). Universidade Católica Editora.
- Pinto, J.C., & Rebelo-Pinto, H. (2020). *Reforma: sobreviver ou adaptar?! Programa de apoio à transição*. Universidade Católica Portuguesa.
- Rodríguez-Monforte, M., Fernández-Jané, C., Martín-Arribas, A., Costa-Tutusaus, L., Sitjà-Rabert, M., Ramírez-García, I., Canet Vélez, O., Kopp, J., Vilaró, J., Carrillo-Alvarez, E. (2020). Interventions across the retirement transition for improving well-being: a scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4341.
- Rojo, V.A., Jiménez, E.G., Flores, J.G., Clares, P.M. Rodríguez, S.R., & Santero, J.R. (2002). *Diseño y evaluación de programas*. Editorial EOS.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Vidovičová, L. (2018). The Expected, evaluated, perceived, valued and prevalent social roles of older people: are they by consent? In A. Zaidi, S. harper, K. Howse, G. Lamura, & J. Perek-Bialas (Eds.), *Building evidence for active ageing policies* (pp. 39-54). Palgrave Macmillan.
- Wanka, A. (2020). Continuity and change in the transition to retirement: how time allocation, leisure practices and lifestyles evolve when work vanishes in later life. *European Journal of Ageing*, 17(1), 81-93.
- Woodward, C.A. (2002). Program evaluation. In G.R. Norman, C.P.M. van der Vleuten, & D.I. Newble (Eds.), *International handbook of research in medical education* (pp. 127-131). Springer.

Agradecimentos

A autora agradece aos revisores desta revista pelos comentários e sugestões realizadas à versão inicial do manuscrito.