

Três dicas para uma transição suave para a aposentadoria

Simon esperava ansioso a sua aposentadoria. A pressão constante que acompanhava seu trabalho estava incomodando – muitas reuniões, muitas viagens, muitas coisas.

Infelizmente, a aposentadoria não aconteceu da forma que ele esperava. Fazer as compras da casa propiciava um sentimento limitado de satisfação; ele sentia falta dos inúmeros e-mails e telefonemas, de conversar com seus colegas e de estar no meio de tudo. Basicamente, ele se sentia perdido.

Encontrei vários Simons no meu trabalho. As pessoas que gostam da carreira, em geral, têm dificuldade para aceitar que o fim chegou. Portanto, embora os executivos em fase de aposentadoria talvez reconheçam que estão adentrando uma fase nova da vida, eles provavelmente devem ter pensado pouco em como iriam lidar – emocionalmente – com a mudança de *status*, e as demandas exigidas pelo trabalho podem tê-los deixado com pouco tempo para refletir sobre isso. O resultado é que a aposentadoria chega como uma grande decepção.

Como o divórcio ou a morte, a aposentadoria envolve uma separação emocionalmente dolorosa, onde o principal desafio é sobre a gestão da tristeza. Os psicólogos James Robertson e John Bowlby fazem uma descrição válida do processo, fundamentada em seus estudos com crianças. As três fases que eles identificam – o protesto, o desespero e o desligamento – demonstram como nos adaptamos à vida depois de uma separação. Como esperado, algumas pessoas atravessam essas fases facilmente, ao passo que outras encontram dificuldades. Por exemplo, homens que moram com sua parceira ainda em atividade profissional normalmente veem a aposentadoria como uma forma de vida vergonhosa e parasita. Tais sentimentos podem levar à depressão e até à morte precoce.

Como tornar essa transição menos dolorosa?

Invista em relacionamentos pessoais. Não há melhor lugar do que a nossa casa para começar: passe tempo com amigos e com a família. O famoso estudo longitudinal da Harvard é somente um dos vários estudos demonstrando que os relacionamentos pessoais próximos, mais do que o dinheiro ou a fama, são os que mantêm as pessoas felizes.

Crie rede de relacionamentos fora do escritório. Além de arrumar tempo para os relacionamentos pessoais, as pessoas que se aproximam do final de carreira devem começar a se engajar – caso ainda não o tenham feito – em atividades fora do escritório. Por exemplo, o trabalho voluntário na comunidade pode proporcionar tanto a sensação de valor como o acesso a novos relacionamentos. Procure, também, oportunidades para continuar a aprender; por exemplo, matriculando-se em um programa universitário. Algumas pessoas acreditam que lecionar seja um escape para suas habilidades criativas. Orientar os mais jovens e contribuir para o sucesso da próxima geração pode trazer uma satisfação enorme.

Descubra novos escapes. Muito executivos em fase de aposentadoria assumem empregos de meio período ou provisório, como consultores ou membros de Conselhos para empresas ou organizações sem fins lucrativos. Também é possível fazer mentoria para empresários principiantes ou jovens executivos. Como mentor, você pode dar respostas a certas perguntas e sugestões que podem fazer uma grande diferença para os mais jovens navegando no mundo dos negócios. Dado que o *networking* é essencial para o sucesso da empresa, você pode utilizar suas conexões para dar o empurrão inicial às pessoas que estão sob sua mentoria. Você até pode se envolver nos negócios deles.

Navegar por essas opções pode ser desafiador, e é fácil se sentir paralisado. Muitas pessoas não tomarão decisões ou atitudes. Os empregadores podem ajudar, fornecendo recursos aos funcionários que não sabem qual é o próximo passo a seguir. Aconselhamento pessoal, coaching, terapia e *workshops* em autocrescimento são recursos de valor para as pessoas que estão fazendo uma jornada para dentro de si próprias e no alinhamento de valores e novos comportamentos na fase seguinte da sua vida.

Nos dias de hoje, infelizmente poucas empresas estão interessadas em ajudar as pessoas em sua transição para a aposentadoria. No entanto, esse não precisa ser o caso e, empresas prestadoras de serviços, especificamente, estão mostrando como agir. Certa vez, prestei consultoria a uma grande empresa de consultoria estratégica que estabelece uma data – relativamente precoce – para a aposentadoria de seus sócios seniores. Seus profissionais de RH preparam ativamente os sócios que estão de saída, por meio de *workshops* e sessões de orientação com os *coaches* de vida. Isso já se mostrou ser um acordo ganha-ganha. Os sócios em fase de aposentadoria acham mais fácil se adaptar a um novo estilo de vida, e assim a empresa tira proveito de sua rede de ex-sócios, que atuam como seus embaixadores e, em alguns casos, trazem novos negócios.

Tradicionalmente, lidar com a aposentadoria tem sido sobretudo relacionada com o planejamento financeiro; a dimensão psicológica, em geral, não fazia parte do pacote. Atualmente, dada a nossa expectativa de vida mais longa, garantir uma segurança financeira é só um dos elementos na elaboração do plano de aposentadoria – e, na nossa economia do conhecimento, é perverso deixar que gestores saudáveis e mentalmente ativos sintam que não têm mais contribuições a fazer.

Manfred F. R. Kets de Vries is coach para executivos, psicanalista e professor de gestão. Kets de Vries é professor emérito clínico de desenvolvimento de liderança e mudança organizacional da INSEAD, na França, em Singapura e em Abu Dhabi. Seu livro mais recente é o “Down the rabbit hole of leadership: leadership pathology in everyday life”.