

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Expectativas de Bem-estar Emocional face à Reforma e momento de
transição

Telma Filipa Ventura Simões

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):
Doutora Sibila Marques, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2018

Bem-estar emocional face à reforma e momento de transição



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Expectativas de Bem-estar Emocional face à Reforma e momento de
transição

Telma Filipa Ventura Simões

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):
Doutora Sibila Marques, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2018

“Educar é semear com sabedoria e colher com paciência”

Augusto Cury

Agradecimentos

Aos meus super pais que travam e partilham comigo todas as batalhas que a vida nos tem colocado e que me ensinam a ser vencedora nos dias de arco-íris e nos de tempestade, obrigada! Ao Martini, o canino do amor, darei um biscoito de agradecimento por cada salto de felicidade no meu regresso a casa. Ao primo-irmão: orgulho!

Agradeço ao caçador de sóis que renovou e me devolveu a energia positiva dia após dia em todos os dialetos. Um *Ámen* aos músicos da minha vida: Pascoal e Mestre André.

Ao Boavida por ser o mestre da tranquilidade quando estou à beira de um ataque de nervos e por todas as explicações gratuitas em nome da amizade, desejo amizade eterna.

Ao patrocinador oficial da banda sonora desta tese, agradeço o *Gin* dos sorrisos verdadeiros e o *jazz* de inspiração até adormecer.

Um brinde à amizade que nunca morre e à família que está sempre presente! Aos de sempre e para sempre: César, Diogo, Miguel, Sandrine, Carol, Rui's, Diana, Sílvia Anocas. À Filipa que me carrega a energia e que é a minha salvadora, grata para sempre!

Coimbra, a cidade dos estudantes, trouxe a essência dos abraços grátis, os segredos dos projetos com alma que conheci, os amigos que ficaram para a vida e a paixão pela Psicologia. Obrigada à Mariana *Forrest*; à flor e sol deste jardim: Jéssica; às *GPS* deste caminho: Sofia's, obrigada por me fazerem a vossa mestre da felicidade; à amiga do Norte mais genuína e protetora: Susana; às companheiras de viagem e sonhos: Mónica e Anna; à amiga doce como as *cookies*: Bea; ao Génio da inspiração divina e da positividade a cada esquina; ao Peter e José Guilherme pelas gargalhadas e palavras reconfortantes; ao Sol que mantém a luz na minha vida; e ao fiel amigo da vida saudável e da amizade: Barata.

Grata à capital pelos cafés energéticos a cada esquina, pelos parceiros de escrita e dedicação a este livro que é a tese, pelas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional e pelas paisagens que a lente capta e o coração sente. Gratidão e benção por ter uma motivadora e ouvinte pessoal em todos os momentos de gargalhada e de dilúvio: minha Nicas é inspiração. *Fitgirls*, obrigada pelo apoio e amizade. Ao GASTagus pela persistência e amor que ganhei: Bea e Ana's; Á equipa de sonho da Auchan: Joana, Helena e Rebecca; e à Unono, a *startup* que revolucionou o conceito da palavra equipa na minha vida e que acreditou no meu potencial de desenvolvimento e trabalho: Edgar, Ana, Margarida e Ângela.

Por fim, um agradecimento especial à Professora Doutora Síbila Marques, pela orientação, acompanhamento e suporte ao longo deste projeto que dita o início de um novo ciclo pessoal e profissional.

Às estrelinhas que iluminam o meu céu e o meu pensamento, eterna saudade.

Resumo

Para a população portuguesa, o trabalho ocupa grande parte da sua vida assumindo um papel nuclear, central e vital. Desta forma e dadas as consequências que a ocorrência da reforma traz ao dia-a-dia de cada um, esta investigação visa estudar de que forma fatores como o arrependimento, *flow* no trabalho, legitimidade e frequência da discriminação pela idade influenciam o bem-estar emocional nesta fase de transição, bem como na adaptação à reforma. Assim, a amostra foi constituída por 134 trabalhadores mais velhos entre os 40 e os 69 anos.

Os resultados obtidos mostram que quanto mais *flow*, prazer e motivação intrínseca, os inquiridos sentem no seu local de trabalho, menos positivas são as suas emoções face à fase de transição para a reforma.

Para além disso, quando introduzida a moderadora: proximidade à reforma, apenas a relação entre a frequência da discriminação com o mal-estar face à fase de transição, mostrou um efeito de interação significativo e positivo. Deste modo, quanto mais discriminação é percebida pelos indivíduos devido à sua idade, mais mal-estar emocional os sujeitos perspetivam para a fase de transição. Esta relação intensifica-se quanto mais próximo da reforma se está. Também quanto ao momento da reforma propriamente dita, se verificou esta relação positiva e significativa.

Por fim, os participantes revelam ter emoções menos positivas face à reforma quando sentem arrependimento ao longo da sua vida.

Estes resultados são discutidos à luz dos modelos de preparação para a reforma e idadeísmo e implicações para as políticas sociais nestes domínios.

Palavras-Chave: envelhecimento, idadeísmo, reforma, bem-estar emocional, arrependimento, *flow* em contexto de trabalho, legitimidade e frequência da discriminação, fase de transição vida ativa-reforma

Abstract

Amongst Portuguese population, work takes up a large part of their lives, assuming a central, nuclear and vital relevance role. Moreover, given the consequences retirement brings to each one's daily life, this investigation aims to study how factors such as regret, labour flow, age discrimination legitimacy and frequency influence the emotional well being at this transition stage, as well as in retirement adaptation. Thus, the sample consists of 134 older workers with ages between 40 and 69.

Results show that the higher the flow, pleasure and self motivation are, less positive are emotions regarding the transition stage towards retirement.

Furthermore, when introducing the moderator variable: retirement proximity, only the relation between age discrimination frequency with negative feelings towards the transition stage revealed a significant and positive interaction effect. Thus, when individuals feel more discrimination regarding their age, more emotional negativity they perceive in their transition stage towards retirement. In fact, the closer the individuals are to retirement higher is this relation.

Finally, participants revealed having less positive emotions towards retirement when they feel regret throughout their lives or life experiences.

These results are discussed in light of retirement preparation and ageism models, as well as social policies implications in these domains.

Keywords: ageing, ageism, retirement, emotional well-being, regret, work flow, discrimination legitimacy, transition phase

Índice

I Introdução - 1

II Enquadramento teórico - 2

- 2.1 Envelhecimento e Idadismo - 2
- 2.2 Ciclo Vital - 5
- 2.3 Estados de carreira - 6
- 2.4 Fase transição vida ativa-reforma - 6
- 2.5 Reforma - 8
- 2.6 Variáveis a estudar para compreender o bem-estar na reforma - 11
 - 2.6.1 Bem-estar e mal-estar emocional - 11
 - 2.6.1 Bem-estar subjetivo - 13
- 2.7 Variáveis que afetam o bem-estar emocional na reforma - 15
 - 2.7.1 *Flow* no trabalho - 15
 - 2.7.2 Arrependimento - 17
 - 2.7.3 Frequência e Percepção da legitimidade da discriminação - 18
 - 2.7.4 Proximidade à reforma – 19

III Objetivos e Hipóteses - 21

- 3.1 Objetivos - 21
- 3.2 Hipóteses – 21

IV Método - 23

4.1 Design - 23

- 4.2 Participantes – 23
- 4.3 Instrumentos – 25
 - 4.3.1 Escala bem-estar e mal estar emocional - 25
 - 4.3.2 Escala de *flow* no trabalho – 26
 - 4.3.3 Escala de arrependimento - 27
 - 4.3.4 Escala de frequência e pecepção de legitimidade da discriminação - 28
 - 4.3.5 Proximidade à reforma - 29
- 4.4 Procedimento – 29

V Resultados - 31

- 5.1 Variáveis sociodemográficas - 31
 - 5.1.1 Bem-estar emocional atual - 31
 - 5.1.2 Mal-estar emocional atual - 31
 - 5.1.3 Bem-estar emocional reforma - 32
 - 5.1.2 Mal-estar emocional reforma - 33
 - 5.1.5 Bem-estar emocional transição - 33
 - 5.1.6 Mal-estal emocional transição - 34
- 5.2 *Flow* no trabalho - 35
- 5.3 Arrependimento - 36
- 5.4 Frequência da discriminação - 36

5.5 Legitimidade da discriminação - 37

5.6 Proximidade à reforma - 37

6. Correlações entre variáveis em estudo - 38

7. Regressões múltiplas face modelos apresentado - 39

7.1 Regressão bem-estar emocional transição - 40

7.2 Regressão mal-estar emocional transição - 43

7.3 Regressão bem-estar emocional reforma - 45

7.4 Regressão mal-estar emocional reforma - 47

8. Moderações - 49

8.1 Moderação: bem-estar emocional transição - 49

8.2 Moderação: mal-estar emocional transição - 52

8.3 Moderação: bem-estar emocional reforma - 53

8.4 Moderação: mal-estar emocional reforma - 54

IV Discussão, conclusões principais estudos futuros e limitações - 56

Referências bibliográficas - 63

Anexos - 68

Anexo A - Questionário aplicado - 68

Anexo B – Consentimento informado - 79

Índice de Quadros

- Quadro 4.1** – Caracterização da amostra segundo características sociodemográficas - 24
- Quadro 5.1** – Matriz de correlação das variáveis em estudo - 39
- Quadro 5.2** – Fatores explicativos do bem-estar emocional em fase de transição - 41
- Quadro 5.3** - Fatores explicativos do bem-estar emocional em fase de transição com dimensões de *flow* - 42
- Quadro 5.4** - Fatores explicativos do mal-estar emocional em fase de transição - 44
- Quadro 5.5** - Fatores explicativos do bem-estar emocional na reforma - 46
- Quadro 5.6** - Fatores explicativos do mal-estar emocional na reforma - 58

Índice de Figuras

- Figura 1.1** - Escala emoções negativas e positivas - 13
- Figura 1.2** - Modelo teórico do *flow* - 15
- Figura 2.1** - Modelo teórico para a variável critério - 21
- Figura 5.1** - Modelo de regressão testado - 40
- Figura 5.2** - Relações entre variável preditora e critério - 42
- Figura 5.3** – Modelo de regressão testado - 43
- Figura 5.4** – Relações entre variável preditora e critério - 44
- Figura 5.5** – Modelo de regressão testado - 45
- Figura 5.6** - Relações entre variável preditora e critério - 47
- Figura 5.7** - Modelo de regressão testado - 47
- Figura 5.8** – Relações entre variável preditora e critério - 49
- Figura 5.9** – Esquema com moderadora: proximidade à reforma - 50
- Figura 5.10; 5.11** – Moderação com proximidade à reforma – 52; 53
- Figura 5.12** – Moderação da frequência da discriminação, mal-estar emocional e proximidade à reforma - 54
- Figura 5.13** – Esquema com proximidade à reforma - 55

I Introdução

O envelhecimento da população portuguesa devido ao aumento da esperança média de vida é cada vez mais uma realidade de modo que a taxa de natalidade não tem sido significativa para renovar as gerações. Concretamente, em Portugal, estima-se que em 2050, um em cada três portugueses tenha mais de 65 anos (Instituto Nacional de Estatística, 2011). Adicionalmente, o Instituto Nacional de Estatística (2011) alerta-nos para o facto de se prever para 2050 que 50% da população portuguesa terá mais de 50 anos e que, no mesmo período, haverão cerca de 243 séniores para cada 100 jovens (Gonçalves & Silva, 2004). Estes dados colocam, atualmente, o nosso país entre os países mais envelhecidos da Europa (Marques, 2011b). Desta forma, os séniores atuais são não só mais numerosos como mais velhos pelo que se colocam questões sobre o envelhecimento e sobre a relação que estes têm com a saída do mercado de trabalho.

De facto, estudar a reforma assume um papel muito importante nos dias de hoje uma vez que esta compromete a forma como se vive o envelhecimento e condiciona os direitos e oportunidades que são negados aos trabalhadores mais velhos mas disponíveis aos grupos etários mais jovens, alegando maior proactividade e profissionalismo por parte dos últimos (Fonseca, 2012).

Desta forma, este estudo, de carácter inovador, pretende analisar o efeito que variáveis como o *flow* no trabalho, o arrependimento ao longo da vida, a perceção de legitimidade e a frequência da discriminação relativa à idade tem nas expectativas de trabalhadores mais velhos quanto ao bem-estar e mal-estar emocional na fase de transição para a reforma, bem como na entrada para a reforma propriamente dita.

Posteriormente, irá fazer-se um breve enquadramento teórico sobre o envelhecimento, a reforma, o idadismo e as implicações da fase de transição vida ativa-reforma nos indivíduos trabalhadores mais velhos de uma forma específica. Será também abordada a influência que as variáveis acima referidas: arrependimento, *flow* no trabalho e legitimidade e frequência da discriminação devido à idade têm no bem-estar em fase de transição para a reforma e na reforma propriamente dita. Seguidamente, os objetivos e hipóteses serão expostos assim como o modelo e metodologia a adotar. Por fim, os resultados alcançados, a discussão dos mesmos e a apresentação das limitações da presente investigação darão ferramentas para sugerir estudos futuros e medidas para uma melhor adaptação saudável à reforma e à fase de transição para esta.

II. Enquadramento Teórico

2.1 Envelhecimento e Idadismo

O envelhecimento é um tema complexo, multidimensional e multifatorial, uma vez que é um processo de adaptação que envolve mudanças sociais (mudança de estatuto devido à transição para a reforma), psicológicas (mudança de hábitos, *hobbies* e rotinas) e biológicas (alteração corporal e mental) particulares em cada indivíduo (Fontaine, 2000) e que segundo Giddens (2008) tem consequências diversificadas e nefastas tanto individual como socialmente. No entanto, esta fase do ciclo vital é caracterizado por construções e categorizações sociais que definem a forma como cada indivíduo encara o envelhecimento (Fonseca & Paúl, 2001).

A categorização social, cujos processos psicológicos são automáticos, organizam e simplificam a informação existente (Nelson, 2005), permitindo-nos fazer a distinção e identificação de diversos grupos sociais que de forma, consciente ou inconscientemente, moldam e guiam as nossas inferências, atitudes e comportamentos (Cuddy & Fiske, 2004). Este tipo de categorização apoia-se em três categorias primitivas: o sexo, a etnia e a idade (Marques & Paéz, 2006) o que contribui muitas vezes para enviesamentos perceptivos, sendo a pertença a um grupo a base de julgamento e não as qualidades individuais. Nasce assim a ativação de preconceitos e o reforço da discriminação (Dunham, Baron, & Banaji, 2006), já que é a relação entre os grupos que explica maioritariamente o processo de discriminação social (Hogg & Abrams, 1988).

Atualmente em Portugal, a “principal forma de discriminação sentida está relacionada com a idade” (Marques, 2011, p.19) “mas contrariando a tendência europeia, no nosso país, o idadismo é mais frequente face aos idosos do que aos jovens” (Lima, 2011, p.2). O que é um dado curioso, uma vez que, no futuro, todos os membros da sociedade farão parte do grupo de pessoas mais velhas (Nelson, 2005).

Idadismo é o termo utilizado para designar a discriminação, preconceitos e estereótipos dirigidos aos sujeitos devido à sua idade atingindo todas as faixas etárias (Iversen et al., 2009). Ativado o estereótipo, criam-se mitos à volta dos grupos etários que ganham rótulos, por norma negativos, e que se generalizam a todos os indivíduos que daquela faixa etária fazem parte. Os estereótipos ligados ao processo de envelhecimento internalizam-se primeiramente na sociedade e posteriormente nos indivíduos (Levy, 2009). Concretamente quanto aos seniores, estes são vistos como incapazes de lidar com a mudança, inflexíveis, incompetentes, depressivos, sós,

ultrapassados, (Marques, 2011^a) esquecidas, lentos, incapazes, inúteis e detentores de fraca *performance* no trabalho (McCann & Giles, 2002). Contrariamente, são muitos os estudos que mostram que ter adultos séniores na sociedade é uma mais-valia uma vez que estes têm experiência e competências que lhes conferem um nível de *performance* semelhante ou superior aos mais jovens (Ng & Feldman, 2009), concluindo que não existe relação entre idade e desempenho profissional.

O modelo tripartido do ciclo vital pelo qual a sociedade se organiza contribui também para a segregação dos grupos etários, para a propagação de crenças autoconfirmatórias e para o reforço dos estereótipos, uma vez que são estas fases que ditam o que é ou não normativo de acordo com a faixa etária a que o sujeito está alocado (Hagestad & Uhlenberg, 2005). Em primeiro lugar, iniciamos a preparação para a vida e para a educação, posteriormente, chega a altura de constituir família e de ter um trabalho e por fim, surge a reforma. Socialmente, a idade é um indicador que confere aos indivíduos determinados papéis e *status*, facilitando a forma como reagimos, catalogamos e homogeneizamos os papéis que a idade impõe aos sujeitos (Marques, 2011^a). Assim, dos séniores emergem comportamentos de isolamento, passividade e depressão já que estes sentem que devem estar enquadrados com o que é socialmente esperado mesmo que não seja essa a sua ideologia (Hagestad & Uhlenberg, 2005).

Paralelamente com o envelhecimento, surgem igualmente preocupações com a perda do papel profissional que inevitavelmente pode levar à perda do sentido de existência e até mesmo à quebra de relações sociais que atingem o bem-estar emocional dos sujeitos. “O contexto profissional e o local de trabalho são, frequentemente, um espaço gerador de oportunidades de desenvolvimento, quer através da aplicação de capacidades pessoais ao desempenho de determinadas funções, quer pela aquisição de novas competências em múltiplas experiências de desafio cognitivo e interação pessoal” (Sonnenberg, 1997, p. 467), contudo, quando o envelhecimento laboral ganha expressão surgem conflitos geracionais (Lima, Marques, Batista, & Ribeiro, 2010), perda de oportunidades de ascensão na carreira sénior, desinvestimento em formação para camadas mais velhas, entre outras respostas idadistas que fragilizam os indivíduos.

No mercado de trabalho, apesar de não existir um indicador cronológico máximo que dite o início do envelhecimento, é a idade da reforma que se associa na maioria dos casos a esta fase do ciclo vital, sendo que a forma de discriminação mais frequente no local de trabalho é também relativo à idade (Centeno, 2007), que provoca consequências negativas e quebra de produtividade nos trabalhadores mais velhos (Nelson, 2005).

Contudo, segundo Pimentel (2005) é preciso ter em conta que apesar da idade cronológica servir para categorizar e definir períodos de vida, as características desenvolvimentais, biológicas, mentais e sociais diferem entre indivíduos pelo que é impossível estabelecer um critério homogéneo para definir o conceito de idoso/início do envelhecimento.

Também Lawrence (1988), com a Teoria das Normas de Idade nos aponta que normativamente para a sociedade é expectável que seja atingido um nível de sucesso laboral de acordo com a idade inerente. Logo, o autor infere que para um indivíduo sénior em idade pré-reforma, por exemplo com 50 anos, é esperado que tenha atingido posições de chefia e responsabilidade, o que caso não se verifique, constituiu uma falha ao entender da sociedade, gerando mais uma vez, avaliações negativas que despoletam quebras no bem-estar individual de cada um. Lima e colaboradores (2010) mostraram, de facto que, em Portugal, o grupo etário que lidera com maior estatuto social é o da meia-idade, seguindo-se pelo grupo das pessoas mais velhas.

É importante referir, que segundo Kooij, Lange, Jansen & Dikkers (2008) trabalhador mais velho é o termo utilizado para descrever um trabalhador com idade igual ou superior a 40 anos, embora esta designação não seja consensual nem precisa. Neugarten (1974), pela primeira vez fez a distinção entre trabalhador semi-envelhecido e sénior, sendo o intervalo dos 50 os 65 anos designados trabalhadores semi-envelhecidos e a partir dos 65 anos de idade, séniores. Também North & Fiske (2012) inspirados pelo trabalho citado acima, designam o termo de “semi-envelhecidos” a faixa etária dos 45 aos 65 anos.

De notar que o envelhecimento tanto individual como laboral requer um processo de internalização e que caso, individualmente, seja aceite a generalizada imagem social negativa imposta pela sociedade, os séniores irão confirmá-la o que contribuirá para a diminuição da sua autoestima, habilidades sociais e deterioração da sua saúde física e mental (Marques, 2011^a). Para além disto, segundo a Teoria do Papel (Wang et al., 2011) o indivíduo constrói o seu “Eu” de acordo com o conhecimento das normas e valores associados ao contexto ou situação a que estão inseridos. Assim, a interacção entre o indivíduo e a internalização das atitudes dos outros criam o “eu” o que significa que a identidade na fase de reforma surge através da pertença ou não pertença a um determinado grupo social e papéis coerentes com o mesmo. Isto pode significar uma mudança na identidade social do indivíduo que transita do seu papel de trabalhador para o de reformado a tempo inteiro (Vala & Monteiro, 2000).

De facto, os diferentes grupos constitutivos da sociedade têm impacto sobre o conceito individual de cada um e na forma como estes criam relações com os que os rodeiam (Hogg & Abrams, 1988), daí que Fonseca & Paúl (2001) sugeriram que o envelhecimento bem-sucedido é o que mantém ao longo da vida, as relações sociais, os projetos, objetivos e a qualidade de vida - o que designa, envelhecimento ativo.

2.2 Ciclo vital

A teoria do desenvolvimento humano que assenta no ciclo vital foi construída por Erikson (1988). O conceito de ciclo vital surge para explicar o conjunto de transformações e respostas que ocorrem na vida do sujeito e que se desencadeiam de acordo com os diferentes estádios do mesmo, contribuindo para o seu desenvolvimento biopsicossocial. As diferentes fases do ciclo vital pautam-se pelos acontecimentos, novas tarefas e papéis que os sujeitos têm de assumir ao longo da vida. Esses acontecimentos podem ser positivos ou negativos de acordo com os pensamentos agradáveis ou negativos que os acontecimentos daquela etapa produziram no indivíduo Erikson (1988).

Para estudar o envelhecimento, também tem sido usada a noção de ciclo de vida uma vez que este tem por base a idade mas também as expectativas sociais que se identificam nos períodos de transição e nas mudanças que os indivíduos vivem ao longo da vida. Assim, cada estádio é marcado por crises psicossociais cuja resolução é determinante para o sucesso do estádio seguinte Erikson (1988).

Para Erikson (1988) existem oito estádios de desenvolvimento psicossocial distribuídos entre a infância e a velhice. O sétimo estádio, a Maturidade, designa-se de Generatividade versus Estagnação e sucede-se entre os 35 e os 65 anos. Generatividade, a vertente positiva, quer dizer afirmação e comprometimento com a sociedade de forma a contribuir para um mundo melhor. Contrariamente, quando o indivíduo se centra no “eu”, isto é, em si próprio, a tendência é a estagnação do desenvolvimento psicossocial, gerando uma resposta adaptativa negativa. Nesta altura o ego tem bem desenvolvida a qualidade do cuidado. Já o oitavo estádio, a Velhice, é determinado pela Integridade versus Desespero (cujos indivíduos têm mais de 65 anos). Neste momento, a entrada na reforma é uma evidência e inevitavelmente, um balanço e reflexão sobre a vida acontecem. Quando no balanço de vida são recordadas vivências positivas e realização com a vida surge a integridade, pelo contrário, quando estas são negativas, o desespero,

e sentimento de perda de oportunidades ganha lugar. A qualidade inerente ao ego nesta fase é a sabedoria.

Em suma e segundo Gee & Baillie (1999) a reforma pode ser encarada como um “período neutro de transição ou continuidade; de ruptura positiva, quando esta remete para todas as possibilidades e oportunidades que se abrem ao indivíduo, ou negativa sempre que o indivíduo se sente retirado da sua rede social, destituído da sua identidade, inibido de manter as suas relações laborais e constrangido na sua situação financeira” (Gee & Baillie, 1999, p.36). Desta forma, o ciclo vital tem um papel fundamental para compreender o modo como as pessoas encaram e ultrapassam os diferentes eventos de vida, concretamente a reforma.

2.3 Estados de carreira

O modelo dos estados de carreira de Evans (1986) tem definidas três fases, tendo por base a evolução da idade. A fase da Descoberta, que marca o início da carreira – entre os 18 e os 30 anos, um período de adaptação às funções a desenvolver e sem grande envolvimento com a organização. Dos 31 aos 45 anos, a Consolidação, visa criar estabilidade e crescimento profissional. E por fim, dos 45 anos as 65 anos de idade, surge a fase da Maturidade, cujo pensamento maioritário dos indivíduos é que já não faz sentido progredir na carreira. Cron & Slocum (1986) introduziram mais um estado, o Afastamento, que acontece a partir dos 65 anos e que marca o momento da reforma.

Assim, o envelhecimento tem também impacto na vida laboral ativa, como aliás vimos anteriormente, pelo que os estádios de carreira são um bom suporte para nos auxiliar nesta questão.

2.4 Fase transição vida ativa-reforma

Designa-se por fase de transição à reforma o momento em que se dá o afastamento da vida laboral e o início da reforma, gerando um novo momento do ciclo vital do indivíduo.

A fase de transição vida ativa-reforma é um momento de adaptação e como qualquer fase de transição contempla perdas e ganhos, comprometendo o bem-estar psicológico e social dos indivíduos (Calvo, Haverstick & Sass, 2007). Tal acontece porque esta fase comporta não só alterações devido à entrada na reforma, como também, outras mudanças como perdas que, muitas vezes, levam à emergência de sentimentos como a frustração, tristeza e a sensação de “estar deslocado. Segundo

Verplanken & Roy (2016), momentos de transição são ruturas com hábitos do passado e "janelas de oportunidade" pelo que é a altura ideal para instigar à mudança e abraçar as novas oportunidades que emergem. Este é um período de grandes alterações a nível social, psicológico e individual (Fonseca, 2012) e pode constituir um momento com algum *stress* associado, o que não é uma desvantagem, já que este é o responsável pela ativação do comportamento rumo à mudança (Verplanken & Roy, 2016).

São vários os autores que defendem que a reforma deveria ser um processo de adaptação gradual para que não haja uma rutura abrupta entre o papel ativo e o da inatividade laboral (Ferreira, 2015), permanecendo o sujeito ativo social, laboral e pessoal ao mesmo tempo que se vai “desligando” do mercado de trabalho e adaptando-se à reforma e à nova organização do dia-a-dia (Fonseca, 2012). Calvo, Haverstick & Sass (2007) encontraram, de facto, efeitos positivos entre a transição gradual à reforma e o bem-estar e adaptação à velhice. Isto porque a atividade profissional é vista com um papel fundamental e de suporte emocional para os sujeitos, contribuindo para a identidade individual, estabelecimento de rotinas, manutenção da autoestima, estabelecimento de laços sociais, autonomia, valorização pessoal e profissional e desenvolvimento psicológico (Sonnenberg, 1997). Desta forma, como vimos anteriormente, a vida ativa tem um papel fulcral no indivíduo pelo que a reforma “seja voluntária ou involuntária, antecipada ou na idade prevista, parcial ou total, traz sempre associado algum risco de perturbação, mesmo para aqueles que perspetivam o período da reforma como uma nova e positiva etapa das suas vidas” (Fonseca, 2012, p.76).

Ao longo do tempo, a transição para a reforma é marcada por questões como a reforma antecipada, a invalidez e o desemprego. Passando do seu papel de vida ativa para a inatividade, são muitas as diferenças e transformações pelas quais os indivíduos séniores passam. Guillemard (1972) dá ênfase à bipolaridade desta fase que por um lado é o momento ideal para investir em novos hábitos, *hobbies* e reforçar as relações sociais, mas que por outro é a etapa de vida mais menosprezada, excluída e discriminada na sociedade portuguesa, sendo os idosos vistos como um encargo para a coletividade sem benefícios ou contribuição (Fonseca, 2012).

Fonseca (2004) vai mais longe e põe em evidência através dos seus estudos que, em Portugal, a passagem para a reforma bem como a reforma em si, para os homens, é encarada como a fase de maior solidão e dependência, realçando o decréscimo das relações sociais e de mobilidade. O autor demonstrou ainda que a expectativa e a

percepção face à reforma dos indivíduos varia significativamente de acordo com a proximidade à idade da reforma.

Investigações sugerem que são os efeitos cumulativos que ocorrem em simultâneo com a reforma que têm mais impacto quando os indivíduos se reformam. De notar que pode surgir a morte do conjugue, a mudança de residência ou até problemas de saúde, pelo que esta adaptação extra-reforma compromete o bem-estar geral, aumentando o stress sentido nesta fase (Fonseca, 2012). Aliás, segundo os autores, a satisfação é maior quando a passagem à reforma se pauta essencialmente por experiências geradoras de atração (atividades de lazer, viajar), o que não se verifica quando os fatores que motivam a passagem à reforma são aspetos negativos (tais como problemas de saúde, insatisfação com o trabalho) cuja satisfação diminui (Morgan & Kunkel, 2007). Concluindo, Fonseca (2012) revela que a adaptação à reforma depende não apenas dos acontecimentos da vida que são controláveis, mas também da flexibilidade, aceitação e ajuste ao que é inalterável neste momento de transição do ciclo vital.

2.5 Reforma

Como vimos anteriormente, sem dúvida que a reforma é um momento do ciclo vital desafiante. Se na vida ativa os comportamentos eram maioritariamente ligados ao trabalho, com a passagem à reforma, os trabalhadores séniores terão de redescobrir *hobbies*, práticas sociais e atividades que os permitam ter vitalidade, atividade social e onde se sintam úteis e em harmonia com o momento de adaptação por que estão a passar, a reforma. Para além disto, são muitas as outras variáveis que se alteram com a reforma: “o uso do tempo, identidade pessoal, estatuto social, contexto para interação social, local de expressão de capacidades pessoais, sentimento de realização pessoal, perdas, entre outras” (Fonseca, 2012, p.77). Ferreira (2015) mostra-nos nos seus estudos que muitos sujeitos prolongam a sua vida ativa por mais tempo, não apenas por causa do rendimento extra, mas essencialmente por gostarem do seu trabalho, por quererem continuar a sentir-se úteis e ocupados. De facto, a forma como os indivíduos encaram a reforma tem impacto na forma como estes vivem o processo de envelhecimento.

Para Fonseca (2012) a perda do seu papel confunde-se muitas vezes com a perda de utilidade, mas Lazarus & Lazarus (2006) mostram que a forma de restabelecer o bem-estar emocional na reforma é manter-se ativo e envolvido. Aliás, os autores mostram, nos estudos realizados, que muitos reformados sabem da importância de

manter um papel ativo e envolvido na sociedade embora não consigam tomar esse passo, o que leva muitas vezes, a desânimo e depressão pela ambivalência e impotência que sentem.

Guillemard (1972) definiu as tipologias da reforma segundo dois recursos que diz serem fundamentais para viver a reforma positivamente: os “bens” adquiridos ao longo da vida ativa: rendimentos, estado de saúde e capital social; e as “potencialidades” nível de escolaridade, situação profissional, nível de autonomia e iniciativa, participação em atividades pós-laborais como *hobbies* e lazer. Assim, segundo a sua tipologia temos os seguintes estilos de reforma:

Reforma-retirada: o indivíduo chega à reforma sem bens ou potencialidades, rompendo com laços sociais, tendo uma experiência de reforma semelhante à morte social. Os sujeitos fecham-se no seu ser, renunciando qualquer tipo de consumo para satisfação de necessidades sociais. Ocupam todo o seu tempo na manutenção da sua vida e sobrevivência. Já na *reforma-participação*: os sujeitos conseguiram acumular bens ao longo da sua vida laboral embora haja uma ausência de potencialidades, cujos impactos podem ser reduzidos devido ao consumo de meios de comunicação que aumentam a sua participação e identificação na vida social, bem como a aceitação do papel dos idosos, imposto pela sociedade. Para além disto, existe ainda a tipologia de experienciar a reforma denominada de *reforma-reivindicação*: neste caso, a vida permitiu a aquisição de mais potencialidades e de uma rede relacional extensa comparativamente com os bens que foram menos adquiridos. Nesta forma de encarar a reforma existe a renúncia e contestação do lugar de idoso que é imposto pela sociedade e da discriminação à mesma, não aceitando a imagem estabelecida para si de inutilidade que a seu ver, pelo contrário, constitui um grupo solidário, cujos interesses são os mesmos que a sociedade dos diferentes níveis etários. A *reforma terceira-idade*: neste caso, os reformados acumularam ambos os recursos, tanto bens como potencialidades, embora sejam as potencialidades a chave desta forma de viver a reforma. Assim, os sujeitos integram novas atividades no seu dia-a-dia, por norma, tendo em conta os seus interesses e *hobbies* antigos, mantendo-se ativos. Desta forma, não procuram apenas ocupar do tempo, mas sim, o desenvolvimento e realização pessoal. Daqui surge o termo de terceira idade, um termo que tende a dar reconhecimento social e em que os reformados protegidos economicamente podem dedicar-se ao que lhes dá prazer e que porventura deixaram adiado na vida ativa. A *reforma-família*: caracterizada pela continuidade de relações com a família nuclear, assumindo os papéis de avó, de

transmissor de tradições ou até suporte financeiro. A base da experiência da reforma neste caso é o forte investimento na família e na relação com esta, sendo estes considerados o “pilar” da estrutura familiar. Contrariamente, quando o tempo é dedicado na maioria a consumo de férias, viagens e a atividades de lazer, cultura e desporto, a autora define como a *reforma-lazer*. Neste caso, o reformado é caracterizado pelo papel de consumidor colhendo a recompensa e descanso da vida laboral. Desta forma, a aquisição de bens, rendimentos, saúde e relações sociais são fulcrais, embora tenham sido as potencialidades no passado que os permitiram adquirir os bens atuais. Por fim, e devido às evoluções da sociedade, Guillemard (1972) sugere uma nova forma de experienciar a reforma intitulada de *reforma-solidária*: experiência que prima pela ação voluntária e ativa na sociedade. Neste caso, não é aceite pelos sujeitos que nesta fase do ciclo vital se viva para consumo, lazer ou descanso exclusivamente, mas sim, colocar as suas competências como dádiva ao outro. Também para Guillemard (1972), esta fase ganha sentido uma vez que os sujeitos passam a desempenhar um “trabalho livre” que permite “inventar uma actividade na inactividade”.

Já Fonseca (2011) definiu padrões de adaptação à reforma presentes nos reformados portugueses. No padrão *Abertura-Ganhos*: os sujeitos encontram-se em saúde plena pelo que a sua atitude face à vida e a tudo o que os rodeia é muito positiva e otimista. Este padrão é muito comum nos reformados há menos de 5 anos e entre os 50 e 64 anos. Segue-se o padrão *Vulnerabilidade-Risco* cujos indivíduos entre os 65 e os 74 anos são detentores de menor vitalidade física e de saúde o que leva ao decréscimo da satisfação com a vida. Estes vivem uma mistura de sentimentos ambivalentes que derivam da mudança de rotinas dia-a-dia. Assumiram o papel de reformados há menos de 9 anos. Por fim, o padrão *Perdas-Desligamento* estes séniores encontram-se na faixa etária de mais de 75 anos e no papel de reformado há mais de 9 anos pelo que por experienciar situações de perda, confluem em insatisfação, prazer diário diminuto, renúncia à realização de atividades e *hobbies*, e poucas relações sociais. Os sujeitos que se encontram nesta fase, sentem que perderam o sentido da sua existência pelo que a insatisfação com o presente e desânimo quanto ao futuro originam sentimentos depressivos (Fonseca & Paúl, 2001).

De notar que apesar destes padrões terem associadas faixas etárias, na perspectiva do autor, a idade é um mero indicador já que existem outras variáveis não permutáveis a ter em conta, como a escolaridade, a satisfação com o trabalho, as

relações sociais entre outras, que possibilitam a um indivíduo posicionar-se apenas num dos padrões ao longo de todo o seu processo de envelhecimento ou permutar.

Também Hornstein & Wapner (1985) através de um dos seus estudos sobre a adaptação à reforma, conseguiram identificar quatro modos de adaptação que designam: *Transição para a velhice*, o momento em que os indivíduos encaram a reforma como o início do envelhecimento, rompendo com o seu papel ativo e não demonstrando novos planos para o futuro; *Novo começo* traz consigo uma forma otimista e positiva de encarar a reforma e de ter tempo para novas oportunidades e desafios; *Continuação*: nesta fase existe a manutenção do quotidiano e das atividades do dia-a-dia já realizados até então; por fim, a *Rutura imposta*: momento em que os sujeitos se sentem muito afetados com a perda do seu papel profissional.

De facto, a reforma é um processo complexo sendo que o seu impacto é tanto maior quanto mais inesperada for a entrada na inatividade (Fonseca, 2012). Para este, os efeitos positivos da reforma só acontecem quando é o próprio trabalhador a fazer essa escolha, sem que esta seja antecipada de outra forma.

Após a introdução ao tema em investigação, iremos debruçar-nos sobre as variáveis a ter em conta no presente estudo e qual a sua pertinência.

2.6 Variáveis a estudar de forma a compreender o bem-estar na reforma

2.6.1 Bem-estar e Mal-estar emocional

Segundo Galinha & Pais-Ribeiro (2005), o bem-estar emocional deriva da capacidade percebida que cada sujeito tem em identificar e entender as suas próprias emoções e como estas o fazem sentir, de forma a lidar com os desafios que a vida lhe coloca. É, por isso, um equilíbrio entre sentimentos, desejos e emoções. As emoções derivam de modos de agir e de se relacionar com o sistema de valores e contextos sociais a si associados.

Rebollo et. al. (2008), devido à sua abordagem sociocultural, põe em destaque as seguintes considerações: os sentimentos não são exclusivamente internos, são um processo relacional, pelo que a emoção é também socialmente construída e mediada por aspetos culturais e de natureza simbólica fornecidos por contextos sociais. As emoções são essenciais para construir a identidade de cada um e fomentar a auto-estima, estilo afetivo e promover o bem-estar, bem como a atividade relacional. Por fim, para o autor,

os sentimentos têm uma vertente moral que nos impele a rejeitar ou incorporar algumas situações.

Ainda segundo este modelo, as emoções relacionadas com sentimentos de orgulho, satisfação, segurança e gratidão aumentam a sensação de poder pessoal, já a vergonha, medo, ansiedade e raiva estão ligadas à perda de poder e papel útil/funcional. Desta forma, este modelo é bastante explicativo sobre a forma como as emoções podem impactar o momento de transição e de reforma propriamente dito. Concretamente, a perda de papel ativo, pode constituir, como descrito acima, o experimentar de emoções negativas como a vergonha, medo, ansiedade e a raiva, isto é, mal-estar emocional. Resumindo, para o autor, as emoções resultam, por norma, das experiências de poder e/ou de impotência que os sujeitos experienciam. Rebollo et al. (2008), acrescentam que a incorporação de uma nova fase, neste caso a entrada na reforma, exige determinadas competências aos trabalhadores mais velhos e séniores, que antes podem não ter sido contempladas, abalando a perceção de poder e papel de utilidade até então sentido.

Desta forma, Rebollo et al. (2008) sugere a escala que visa avaliar o bem-estar e mal-estar emocional dos indivíduos. Concretamente no seu estudo sobre as emoções, debruçaram-se essencialmente num modelo pedagógico de inovação educacional a nível universitário, em que tentaram conhecer as emoções que os indivíduos sentem quando a aprendizagem se dá de forma *online* e que respostas emocionais esta despoleta. Assim, introduziram uma concepção construtivista das emoções e da relação existente entre estas e o contexto. Adicionalmente, tentaram compreender o nível de bem-estar e sofrimento emocional experienciado pelos estudantes universitários na aprendizagem *online* e definiram a variedade de emoções positivas e negativas sentidas em relação à aprendizagem *online* e o grau em que estão presentes.

De facto, o bem-estar emocional tem sido essencialmente estudado em contexto de aprendizagem, já que a escala original foi desenhada para um estudo com esse fim (Rebollo et al., 2008). Também Aires et al. (2006) apresentam uma análise da interação emocional em comunidades de aprendizagem virtual com o objetivo de definir práticas de aprendizagem *online* eficazes. Para além disto, há evidências de que deve ser incorporado o afeto e a emoção no desenvolvimento da aprendizagem *online*.

Posteriormente, Runa & Miranda (2015) procederam à validação desta escala para a população portuguesa e destacam as seguintes emoções positivas e negativas

(figura 1.1), respetivamente para a escala de bem-estar emocional e mal-estar emocional.

Emoções positivas	0	1	2	3	Emoções negativas	0	1	2	3
Satisfação					Aborrecimento				
Entusiasmo					Frustração				
Orgulho					Chateado				
Otimismo					Tédio				
Competência					Culpa				
Alegria					Tristeza				
Alívio					Insegurança				
Serenidade					Arrependimento				
Euforia					Solidão				
Segurança					Angústia/ansiedade				
Tranquilidade					Desespero				
Perseverança					Stresse/cansaço				
Acompanhamento					Apatia/sem vontade				
Confiança					Desconfiança				
Orientação					Vergonha				
Atração					Asco/repulsa				
Reconhecimento					Desorientação				
Agradecimento					Raiva/ira				
Poder					Impotência				
Estímulo					Tensão/preocupação				

Figura 1.1: Escala de emoções negativas e positivas (Runa & Miranda, 2015)

No entanto, também Galinha & Pais-Ribeiro (2005) e Moreira & Gamboa (2010) desenvolveram outras medidas de avaliação de estados afetivos. No caso, uma das medidas, Inventário de Estados Afetivos Reduzido (IEA-R), visa que se avalie a intensidade das emoções sejam elas positivas ou negativas, à semelhança do que foi realizado no presente estudo. Esta escala, por ser breve, é muito utilizada e faz a distinção entre emoções positivas e negativas (Moreira & Gamboa, 2010). Igualmente, também Galinha & Pais-Ribeiro (2005) adaptaram a medida da escala de PANAS (Positive and Negative Affect Schedule) com o mesmo objetivo, o de medir estados afetivos positivos e negativos. Ambas as escalas foram validadas para a população portuguesa, sendo os estudos realizados com estudantes universitários no contexto educativo. Este questionário tem a vantagem de ser versátil a qualquer contexto, principalmente no domínio das emoções positivas.

2.6.2 Bem-Estar Subjetivo

São muitos os estudos que têm tentado identificar as variáveis psicológicas que mais impacto têm no bem-estar individual de cada um. O bem-estar subjetivo pretende compreender a origem da felicidade e da satisfação com a vida dos sujeitos bem como

quais os processos que despoletam tais estados (Diener 2009). O bem-estar subjetivo é, segundo Diener (2009), a avaliação que os sujeitos fazem da satisfação e da felicidade que têm com a sua vida de forma específica, global, positiva e/ou negativa e de acordo com determinados valores, necessidades e sentimentos pessoais. Distingue-se do bem-estar psicológico pois este preocupa-se em procurar a realização pessoal e não somente o prazer como no caso do bem-estar subjetivo (Ryff, 1995).

Sendo um construto multidimensional, o bem-estar subjetivo é composto por uma componente emocional e afetiva cujos afetos positivos e negativos estão relacionados com a satisfação com a vida e são avaliados tendo em conta as experiências emocionais que o mesmo vive; e pela componente cognitiva, consciente e avaliativa que cada sujeito faz sobre a sua vida presente e passada e que critérios usa para definir tal (Galinha & Ribeiro, 2005). De notar que, afetos positivos representam estados de prazer e concentração total e afetos negativos conduzem a estados de tristeza, apatia e insatisfação, culpa, medo e nervosismo. Importante referir que a avaliação do bem-estar subjetivo é feita individualmente e que esta avaliação é feita num contínuo e a longo-prazo, não se orientando por emoções momentâneas e passageiras (Diener, 2009).

Desta forma, a variável bem-estar subjetivo foi controlada, uma vez que segundo Galinha & Pais-Ribeiro (2005), o contexto do indivíduo (ex.idade, sexo, nível socioeconómico e eventos de vida) em fases de transição e adversas afeta o bem-estar subjetivo embora não seja o que mais o prediz. Estes autores acreditam que são os fatores intrapessoais os que mais predizem e têm impacto no bem-estar subjetivo. De facto, Diener (2009) encontraram evidências de que pessoas com atitude positiva disposicional têm tendência a encarar as experiências de modo mais positivo, sejam elas satisfatórias ou insatisfatórias. A felicidade depende da forma como os indivíduos ancoram a situação e não da situação por si só. Já Galinha & Pais-Ribeiro (2005) acreditam que o bem-estar subjetivo é uma interação entre os fatores individuais e contextuais onde se destacam a personalidade, estado emocional e expectativas de futuro.

Fonseca (2012) encontrou a evidência de que, efetivamente, comparando os reformados com os não reformados, são os últimos que mostram maiores níveis de saúde e bem-estar mas Diener (2009) consideram o bem-estar subjetivo uma componente fulcral e essencial na vida dos séniores para um envelhecimento bem-sucedido, já que os ajuda a viver o envelhecimento de uma forma mais saudável, a

aumentar a integração social e a diminuir a probabilidade de sintomas depressivos. Alguns estudos realizados à volta deste conceito mostram que o bem-estar subjetivo pode promover uma maior capacidade para o desenvolvimento adaptativo e saúde mental (Fonseca, 2012).

2.7) Variáveis que afectam o bem-estar emocional na reforma dos trabalhadores mais velhos:

2.7.1 *Flow* no contexto trabalho

O conceito de *flow* tem sido amplamente estudado para designar experiências ótimas vivenciadas, isto é, “o estado em que as pessoas estão totalmente absorvidas e implicadas na atividade ou tarefa que estão a realizar de modo que nada mais parece importar”, a atenção está cem por cento focada na tarefa e a percepção de tempo é distorcida (Csikszentmihalyi, 2002, p. 21). O *flow* define-se ainda por ser uma experiência cuja motivação intrínseca e autotélica são o *drive* para a realização da tarefa por si só gratificante, não sendo a motivação externa ou monetária o factor de atracção por esta, mas sim, a motivação intrínseca. Desta forma, o sujeito não depende de nenhuma recompensa externa para alcançar este estado psicológico positivo e de prazer Csikszentmihalyi (2002).

Csikszentmihalyi (2002) propõe um modelo teórico do *flow*, onde defende que este estado só consegue ser atingido quando a percepção de competências do sujeito e o nível de desafio são altos e se encontram em equilíbrio perfeito entre si (figura 1.2). Contrariamente, presente também na figura abaixo, o autor defende que devemos evitar sentimentos como a apatia, que se dá pela percepção de baixas competências e baixo desafio tendo em conta a média da experiência do sujeito e a ansiedade, que deriva do alto desafio para as baixas competências percebidas pelo sujeito naquela tarefa ou função.

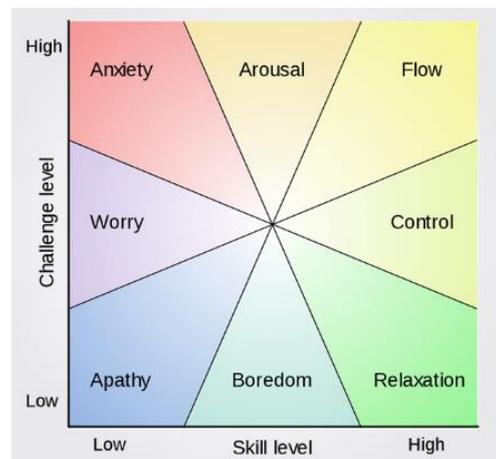


Figura 1.2: Modelo teórico do Flow – Experiências Ótimas (Csikszentmihalyi, 2002)

Para o autor, Csikszentmihalyi (2002), os sujeitos têm todos uma capacidade diferente em atingir ou experienciar estados de *flow*, contudo, estudos mostram que pessoas com personalidade autotélica, tendem a apresentar melhores condições inatas, sociais e de temperamento para a frequência e ou precedência de estados de *flow* disposicional, não sendo evidente, nenhuma justificação para o facto de pessoas autotélicas deterem naturalmente maiores níveis de competência e desafio. Para além disto, alguns autores sugerem que a percepção de competência e a motivação intrínseca estão positivamente e significativamente relacionadas com o *flow* situacional e disposicional, o mesmo não se verifica com a presença de ansiedade, que contrariamente, se encontra relacionada negativamente e significativamente (Csikszentmihalyi, 2002).

Motivação é a estimulação ou *drive* que ativa a ação na execução de uma tarefa ditando a direcção, intensidade e persistência no alcance do objetivo final (Buckworth et al., 2007).

No caso do mercado de trabalho, atingir o estado de *flow* é também uma realidade desde que a experiência e realização da tarefa promova necessidades psicológicas básicas como ganho de competências e relacionamentos, bem como da motivação intrínseca, objetivos claros e nível de desafio enquadrado com altas competências. Desta forma, a probabilidade de se vivenciarem experiências óptimas é maior, o que reforça a motivação intrínseca, o prazer e a competência, bem como o envolvimento na tarefa (absorção), o que por fim, resultará em persistência redobrada à atividade e repetição da mesma de modo que os sujeitos sentir-se-ão com maior bem-estar (Buckworth et al., 2007).

Como vimos anteriormente, se por um lado, um trabalhador que experiencia *flow* no seu trabalho, aumenta a persistência, a percepção de competência e a repetição deste ciclo e tarefa, fomentando o prazer e motivação intrínseca na actividade, por outro, a transição para a reforma, pode ser vista como um corte com a atividade laboral que tanto prazer oferecia (Buckworth et al., 2007). Contudo, Atchley (2000) com a Teoria da Continuidade, mostra-nos que o impacto que a reforma terá no bem-estar psicológico pode ser previsto de acordo com o grau de investimento profissional que se antecedeu, uma vez que o espetável é que ao longo dos diferentes estados do ciclo vital se verifique uma continuidade e estabilidade nos valores, atitudes, normas e hábitos que caracterizam a personalidade dos individuos e que condicionam a adaptação e estilo de vida em fases de transição. O desejo de continuidade potencia um bom processo de adaptação e

motivação para definir novos objetivos e planos na fase da reforma, já que há a necessidade de manter interesses individuais desenvolvidos ao longo da vida, ajustando-as apenas à nova fase do seu ciclo vital (Fonseca, 2012).

De facto, o autor mostra nos seus estudos que o modo como os sujeitos se adaptam à velhice é fortemente influenciada pela personalidade e estilos de vida anteriores. Assim e a título de exemplo, sujeitos pouco sociáveis e com nenhum *hobbie* para além do trabalho, tendem a manter-se pouco activos aquando da reforma. Já indivíduos que ao longo da vida sempre foram ativos social e pessoalmente têm a tendência de se reorganizar e focarem-se em actividades que lhes impactem o mesmo prazer que anteriormente em fase ativa. Não obstante de que em algumas situações o estado de saúde, rendimento, entre outros podem representar uma rutura com a continuidade de hábitos do passado.

Finalizando, o estado de *flow* favorece o sentimento de descoberta e criatividade a adaptar-se a uma nova realidade com altos estados de consciência e desenvolvimento do “eu” (Csikszentmihalyi, 2002), pelo que introduzir ou manter a prática de experiências ótimas pode ser uma mais-valia para a fase de transição para a reforma, bem como nessa fase propriamente dita. Desta forma, acreditamos que quanto mais *flow* os indivíduos sentem ao longo da vida com o seu trabalho, por exemplo, melhor se adaptarão à passagem para a reforma e mais positivas serão as suas expectativas face ao bem-estar emocional vivido nesta fase da aposentadoria. Para além disto, há evidência de que a ocupação dos tempos livres na fase de passagem à reforma e ao momento de aposentadoria em si tem um efeito positivo e significativo no bem-estar psicológico dos indivíduos, que conseqüentemente se mantém envolvidos em atividades geradoras de *flow* (Fonseca, 2012).

2.7.2 Arrependimento

A preocupação é uma resposta adaptativa à vontade de resolver questões mentais que podem emergir do passado, do presente ou do futuro. Apesar de esta nos mover para a ação, e por isso ser adaptativa, quando passa a ser um hábito persistente, contínuo e automático ganha o nome de pensamento ruminativo e tem em principal conta a discrepância percebida entre o seu estado atual e o desejado. Desta forma, o sujeito é dominado pela preocupação e ansiedade diariamente (Gilvovich & Medvec, 1995). Schwartz et al., (2002) vão mais longe e defendem mesmo que quando o pensamento

ruminativo recaí no passado, em caso de fase de transição, os sujeitos tendem a ter dificuldades de se adaptar ao novo contexto da sua vida com sucesso.

Dados os pensamentos ruminativos, surge então o arrependimento por acções ou inações que não se realizaram ao longo do tempo. O arrependimento por inação surge quando os sujeitos tendem a lamentar ações não realizadas num passado distante. Este ganha expressão a longo-prazo e cresce à medida que o tempo vai passando, prolongando-se por mais tempo. Já o arrependimento por ação remete para as ações realizadas no passado recente que o sujeito lamenta ter executado. Neste caso, o arrependimento gera-se a curto-prazo (Gilvovich & Medvec, 1995).

Segundo o autor, o arrependimento por ação é mais intenso do que o de inação a curto-prazo, embora, a longo-prazo, seja o arrependimento por inação o que causa mais intensidade no sofrimento. Para além disto, Kahneman (1995, p.603) dá o exemplo do arrependimento a longo prazo nos idosos, já que para este “o maior motivo de arrependimento a longo-prazo é o convite de uma vida que difere da sua vida real, o qual se pode intitular de arrependimento melancólico: “Podia ter feito melhor na vida”.

Dada a literatura existente, neste estudo a variável arrependimento será estudada para compreender de que forma o mesmo por inatividade ou ação, tem impacto no bem estar-emocional na entrada e transição para a reforma, uma vez que nesta fase, os trabalhadores séniores, podem sentir a dor da inatividade o que tráz efeitos negativos, resultantes de pensamentos ruminativos, tais como depressão, ansiedade, desespero e melancolia. Desta forma, o arrependimento pode impedi-los de embarcar na nova fase das suas vidas com otimismo e equilíbrio (Gilvovich & Medvec, 1995).

2.7.3 Frequência da discriminação e Percepção da legitimidade da discriminação

Jetten e colaboradores (2011) propõe uma teoria para explicar o impacto que a discriminação tem na vida dos sujeitos. Para isso, defendem que a interação entre a frequência e a legitimidade da discriminação são os dois fatores principais a ter em conta, uma vez que são determinantes na forma como os sujeitos dos grupos discriminados respondem e se adaptam.

Relativamente à reforma, Griffin et al., (2016) acredita que a percepção da discriminação por parte dos trabalhadores mais velhos têm impacto negativo no bem-estar psicológico, na autoestima dos mesmos e na sua forma de encarar a reforma. De facto, a percepção da discriminação é impactante não apenas porque levanta questões

sobre o “eu” como também sobre o papel social que o sujeito desempenha e pode levar a sentimentos de rejeição por parte do grupo dominante que conseqüentemente conduz a uma quebra de autoestima, bem-estar emocional, aparecimento de depressão e ansiedade (Schmitt & Branscombe, 2002).

Apesar da discriminação, por norma, ser rotulada de ilegítima e injusta, de facto, a discriminação relativa à idade ainda é vista pela nossa sociedade com legitimidade (Marques, 2011^a). A discriminação pode ser frequente, pouco frequente, legítima ou ilegítima. Quando a discriminação é frequente e legítima, o individuo tende a afastar-se do seu grupo de pretensão. Já quando a discriminação é vista como ilegítima e igualmente frequente, a discriminação aumenta a identificação e pertença com o seu grupo (Jetten et al., 2011). Assim, Jetten et al. (2011) acreditam que as diferentes respostas à discriminação dependem não só da legitimidade com que são encaradas, mas também da justiça, contexto e frequência em que ocorrem.

Neste estudo, e acreditando que o impacto da percepção da frequência e legitimidade da discriminação tem impacto negativo no bem-estar dos trabalhadores mais velhos, importa perceber se estas variáveis têm um efeito significativo e negativo no bem-estar emocional na fase da reforma e de transição para esta.

2.7.4 Proximidade à reforma

Segundo a Teoria do Nível de Abstracção de Trope & Liberman (2010), a construção e interpretação da mesma informação pelos sujeitos dependerá da proximidade temporal ou espacial em que os acontecimentos ocorrem na vida dos mesmos, isto é, do futuro próximo ou distante em que se dará a ocorrência do acontecimento em questão. Segundo estudos mais recentes, conclui-se adicionalmente que quanto maior é a distância temporal do futuro evento ocorrer, maior é o nível de abstracção mental/distância psicológica do mesmo (Trope & Liberman, 2010).

Para além disto, esta teoria defende que a alteração da distância temporal de um acontecimento ocorre recorrentemente e de forma sistemática e que esta altera as representações mentais das valências dos acontecimentos futuros para os individuos (Liberman e Trope, 2010). Assim, a distância temporal tem um grande impacto na forma como os individuos percebem os aspectos favoráveis das situações longínquas, em detrimento dos aspectos desfavoráveis das situações próximas da sua realidade. Ou seja, quando os acontecimentos tendem a ter uma distância temporal grande, por norma, a construção mental da situação futura tende a pôr em relevância os

aspectos positivos dessa situação. Pelo contrário, os aspetos negativos ganham mais relevância e saliência quando a distância temporal diminui e torna o momento mais próximo da sua realidade atual. Trope & Liberman (2010) explicam-no, mais uma vez como base na teoria da abstração, estes defendem que quando somos expostos a situações longíquas temporalmente, também em termos psicológicos a distância é maior, pelo que o nível de abstração a esse evento é superior, logo a tendência é construir argumentos favoráveis para esse evento. O mesmo não acontece quando o nível de abstração é menor, pelo que os argumentos desfavoráveis a essa acção intensificam-se dada a proximidade desse evento à sua realidade atual.

De facto, Liberman & Trope (2010) acreditam que a sensibilidade para os obstáculos e para a informação negativa sobre essa fase se intensifica com a proximidade temporal aos eventos da vida. Isto, tendencialmente e tratando-se muitas vezes de fases de transição, gera atitudes menos optimistas acerca do que irá acontecer num futuro próximo, bem como dúvidas sobre a concretização dos objetivos previamente definidos para si e menor abertura a oportunidades que possam surgir (Gilovich & Medvec, 1995). Adicionalmente, os autores sugerem que a distância temporal dá ao sujeito maior possibilidade de preparação e controlo sobre o acontecimento e situação a ocorrer e que por isso, este tende a ser mais optimista face à situação a ocorrer futuramente.

Também a ocorrência da reforma parecerá mais atractiva e avaliada de forma mais positiva num futuro distante do que num futuro próximo (Liberman & Trope, 2010). Assim, é de esperar que os sujeitos cuja distância temporal à reforma é maior tenham expectativas mais positivas face à aposentadoria comparativamente aos que se encontram mais próximos desta fase do seu ciclo vital (Gilovich & Medvec, 1995). Posto isto, por acreditar que esta é uma moderadora importante, foi introduzida para averiguar estas questões no momento da reforma e na fase de transição para esta.

III Objetivo e Hipóteses

3.1 Objetivo

Este trabalho tem como objetivo estudar a relação que variáveis como o *flow* no contexto de trabalho, arrependimento e percepção da legitimidade e frequência da discriminação têm no bem-estar e mal-estar emocional na fase da reforma e transição para esta. Após analisar as relações entre as variáveis acima referenciadas, tem-se como meta introduzir a variável moderadora: proximidade à reforma, de forma a apurar o efeito desta no restante modelo teórico (figura 2.1)

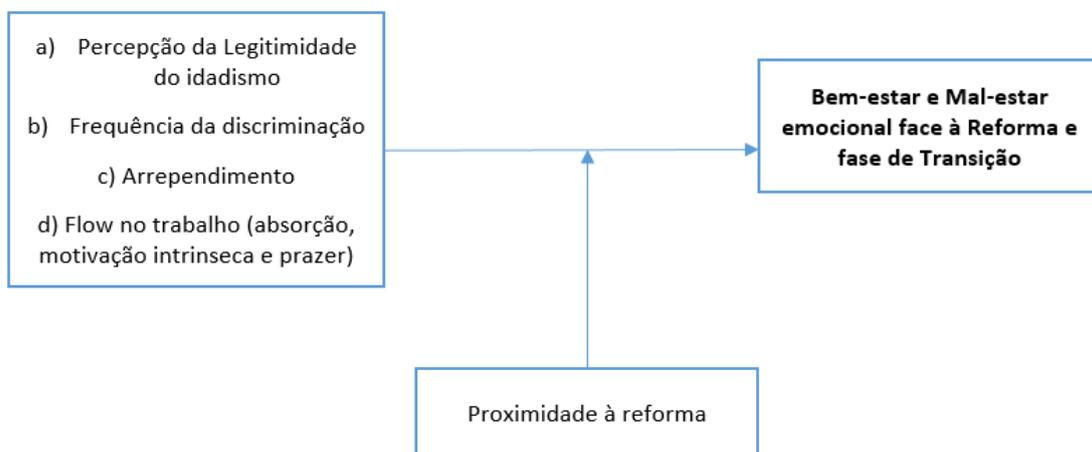


Figura 2.1: *Modelo teórico para a variável critério: Bem-estar e mal-estar emocional face à reforma/transição para a reforma*

3.2 Hipóteses

H1 – Quanto mais experiências de *flow* os sujeitos experienciam ao longo do seu trabalho atual, mais positivas serão as emoções/bem-estar emocional face à reforma e fase de transição para esta.

H2 – Quanto mais arrependimento os sujeitos experienciam ao longo da vida, menos positivas serão as emoções/bem-estar emocional dos mesmos na reforma e fase de transição para esta.

H3 - Quanto maior a percepção da legitimidade e frequência da discriminação, menor o bem-estar emocional/emoções positivas dos trabalhadores mais velhos face à reforma e à fase de transição para tal.

H4 – Quanto mais distância temporal à reforma mais positivas serão as emoções/bem-estar emocional face à aposentadoria.

H5 – A proximidade à reforma modera a relação entre a percepção e frequência da discriminação, *flow* no trabalho, arrependimento e bem-estar emocional na fase de transição para a reforma/reforma propriamente dita.

IV. Método

4.1 Design

Este estudo quantitativo é exploratório e correlacional. Isto significa que iremos testar um modelo cujas variáveis não serão manipuladas, nem lhes é atribuída uma relação causal. A amostra foi recolhida num único momento e visa estudar a relação entre as variáveis do modelo de moderação supra mencionado.

4.2 Participantes

No quadro 4.1 encontram-se esquematizados os valores descritos em seguida.

A amostra do presente estudo é composta por 134 trabalhadores¹ mais velhos portugueses entre os 40 e os 69 anos de idade, compreendendo uma média de 49 anos ($M=49,19$, $DP=5,98$).

Colaboraram voluntariamente 92 sujeitos do género feminino (71,9%) e 36 do género masculino (28,1%). Para além disto, 6 sujeitos não responderam a esta questão, embora tenham sido considerados para o estudo, uma vez que colaboraram nas perguntas que visavam estudar as variáveis deste estudo em concreto.

Relativamente às habilitações literárias, a maioria dos inquiridos apresenta uma percentagem de 31,3% tanto para o ensino secundário como para a licenciatura. Seguidamente, ainda com alguma expressão, verificamos que 15,7% dos participantes possui o ensino básico e que 10,4% frequentou com sucesso a pós-graduação. Com percentagens mais baixas temos o mestrado (6,7%) e o doutoramento (2,2%). A par com a percentagem anteriormente referida para os sujeitos que frequentaram o doutoramento, encontram-se também alguns participantes (2,2%) que optaram por frequentar outros cursos de especialização tecnológica (CET's), nomeadamente de comércio e administração.

Todos os participantes considerados para este estudo encontram-se empregados apresentando-se como trabalhadores por conta de outrem (81,3%), trabalhadores independentes (11,9%) e trabalhadores-estudante (0,7%). Para além disto, em termos contratuais, 73,1% dos participantes encontra-se em contrato efetivo (sem termo), 9%

¹ Inicialmente, a amostra era constituída por 157 participantes, dos quais vinte e dois foram eliminados devido ao facto de terem idade inferior a 40 anos e um pois encontrava-se desempregado. Estes foram critérios de exclusão nesta amostra pelo que podiam posteriormente enviesar os resultados.

trabalha em regime contratual de termo certo e 6,7% está numa situação contratual de termo incerto. Verifica-se, por fim, que o total de trabalhadores desta amostra têm funções atuais nos seguintes setores de atividade: administração pública (18,7%), ensino (14,9%), saúde (9,7%), comércio (6,7%), engenharia e indústria transformadora (5,2%), hotelaria, turismo, banca e seguros (4,5%), auditoria e consultoria (3,7%), construção, retalho e consumo (3%), informática, programação e desenvolvimento de *software* (2,2%). De notar que 23,9% escolheu a opção “outro” para caracterizar o setor da sua atividade, não especificando em qual se inseriam.

Realçamos que em média os trabalhadores respondentes a este inquerito, encontram-se na empresa atual há cerca de 14 anos ($M=14,08$, $DP=11,58$).

Idade	%
De 40 a 49 anos	51,5
De 50 a 59 anos	44,0
De 60 a 69 anos	4,5
Género	%
Masculino	28,1
Feminino	71,9
Habilitações Literárias	%
Ensino Básico	15,7
Ensino Secundário	31,3
Licenciatura	31,3
Mestrado	6,7
Pós-graduação	10,4
Doutoramento	2,2
Outra	2,2
Situação Profissional	%
Trabalhador independente	11,9
Trabalhador por conta de outrem	81,3
Trabalhador-Estudante	,7
Outra	6,0
Condição Contratual	%
Efetivo	73,1
Termo certo	9,0
Outra	11,2
Termo incerto	6,7
Antiguidade na Empresa Atual	%
0 a 9 anos	39,6
10 a 19 anos	29,9
20 a 29 anos	15,7
30 a 39 anos	14,2
40 a 49 anos	,7

Quadro 4.1 – Caracterização da amostra dadas as características sócio-demográficas

4.3 Instrumento

4.3.1 Escalas de Bem-estar e Mal-estar Emocional

a) Bem-estar e mal-estar emocional atual (Emoções positivas e negativas atuais)

De modo a avaliar os níveis de bem-estar emocional atuais foi utilizada a escala adaptada à população portuguesa de Runa & Miranda (2015), intitulada de Escala de bem-estar e mal-estar emocional, adaptada da escala original de Rebollo, Pérez, Sánchez, Garcia & Caro, (2008). Ambas as escalas de bem-estar e sofrimento emocional mostram unidimensionalidade.

Para tal, foram utilizadas a dimensão da escala emoções positivas (excitado, otimista e esperançoso) e a dimensão das emoções negativas (ansioso, triste, desencorajado e solitário) e foi-lhes questionado "*Como se sente relativamente à sua condição atual?*" ao qual respondiam segundo uma escala de 0 (*nunca*) e 5 (*extremamente*) perante três itens de emoções positivas: excitado, otimista e esperançoso e quatro negativas (ansioso, triste, desencorajado e solitário). Runa & Miranda (2015) defendem que as emoções positivas são parcialmente independentes das negativas e por isso devem ser medidas separadamente, pelo que foram calculadas duas variáveis unidimensionais.

Analisados os pressupostos no teste de esfericidade de Bartlett, conseguimos apurar que este revela valores ajustados ($\chi^2(7) = 271,90; p < .001$) e valor ajustado na estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = ,653$). No que toca à ACP, com rotação *Varimax*, aos 7 itens da escala, detetámos a existência de 2 componente que explicam 60,56% da variância total. Estas componentes corroboram com a literatura no que diz respeito à existência de uma dimensão positiva (excitado, otimista e esperançoso) e outra negativa (ansioso, triste, desencorajado e solitário). Desta forma, foi realizada uma análise de consistência interna para cada dimensão, obtendo um valor moderado ($\alpha = ,64$), para a dimensão positiva da escala sendo o valor do alfa da validação da escala para esta dimensão originalmente de 0.94.

Quanto à consistência interna para a dimensão de emoções negativas, obtivemos um alfa com intensidade alta ($\alpha = ,77$), sendo o valor do alfa da validação da escala para esta dimensão originalmente de 0.95.

b) Nível de bem-estar e mal-estar emocional que prevê aquando da Reforma (Emoções positivas e negativas em fase de reforma)

À semelhança da explicação anterior, também esta dimensão foi avaliada de acordo com a escala adaptada à população portuguesa de Runa & Miranda (2015), intitulada de Escala de bem-estar e mal-estar emocional, adaptada da escala original de Rebollo, Pérez, Sánchez, Garcia & Caro, (2008). Toda a análise decorreu de forma semelhante à explicação das variáveis acima, sendo o item avaliado “*Comparativamente à sua condição atual, como acha que se irá sentir aquando da entrada na reforma?*”. Nesta escala foram também utilizadas as duas dimensões da escala, isto é, os itens positivos e negativos.

No que diz respeito à análise dos pressupostos, estes indicam valores ajustados na estatística de *Kaiser-Meyer-Olkin* ($KMO = ,69$) e no teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 (7) = 340,28; p < .001$). No método da ACP, com rotação *Varimax*, aos 7 itens da escala, que sugere a existência de 2 componentes que explicam 65,6% da variância total. No que toca ao teste da consistência interna, a dimensão da escala positiva obteve um valor alto ($\alpha = ,72$).

Para a dimensão de emoções negativas face à reforma, a consistência interna revela-se alta ($\alpha = ,76$).

c) Bem-estar e Mal-estar emocional quanto à fase de Transição à reforma (emoções positivas e negativas em fase de transição)

O índice total de emoções positivas em fase de transição foi calculado através da diferença entre o índice total da escala de bem-estar emocional que os sujeitos prevêem na reforma e o índice total da escala de bem-estar emocional quanto ao estado atual. Da mesma forma, foi calculada a variável mal estar-emocional de acordo com a diferença entre o índice total entre o mal-estar emocional quanto à fase atual e o mesmo quanto à fase da reforma. Desta subtração surgem duas novas variáveis que visam avaliar as emoções positivas e negativas dos participantes face à fase de transição entre a vida ativa e a reforma. Estes índices variam entre -4 e (emoções menos positivas face à fase de transição) e 4 (emoções mais positivas face à fase de transição).

4.3.2 Flow no contexto do trabalho

Para medir o *Flow* em contexto de trabalho, foi aplicada aos participantes uma adaptação portuguesa de Filipe & D’ Oliveira (2013), “*Flow em contexto de Trabalho*”,

da escala *The Work-Related Flow Inventory (WOLF)* construída por Bakker (2008). Composta por 3 dimensões (Absorção (4 itens), Prazer no Trabalho (4 itens) e Motivação Intrínseca no Trabalho (5 itens), totalizando 13 itens, esta escala tem como objetivo perceber de que forma os participantes experienciam o seu trabalho. Para isso, estes responderam numa escala de *Likert* de 1: *Nunca* a 7: *Sempre*, a itens como: “*Eu faço o meu trabalho com muito prazer*”; “*A minha motivação resulta do trabalho em si, e não pela recompensa que tenho por isso*” e “*Quando estou a trabalhar, eu não penso em mais nada*”.

Relativamente à medida de adaptação da amostragem de *Kaiser-Meyer-Olkin (KOM)* para a escala de *flow* é de 0.85 o que significa que a análise fatorial é boa. Adicionalmente, também o teste de esfericidade de Bartlett se revela adequado, já que as variáveis se encontram significativamente correlacionadas, assumindo os valores de $\chi^2(78) = 1107,290$; $p < .001$. Aplicado o método da Análise de componentes principais (ACP) para os 13 itens da escala, com rotação *Varimax*, segundo o critério de *Kaiser*, resultou a extração de 3 componentes que explicam 69,4% da variância total, respetivamente, o primeiro fator explica 45,7%, o segundo 14,6% e o terceiro 9,1%. Estas 3 dimensões corroboram com as sub-escalas identificadas na versão original e medem os mesmos componentes, respetivamente: Absorção (*F1, F2, F3, F4*); Motivação Intrínseca (*F5, F6, F7, F8 e F9*) e Prazer (*F10, F11, F12, F13*).

Prosseguiu-se com o cálculo do grau de consistência interna da escala total que se revelou alta ($\alpha = 0,89$). Já para as sub-escalas o alfa de *cronbach* para a dimensão absorção ($\alpha = 0,836$), motivação intrínseca ($\alpha = 0,91$) e prazer ($\alpha = 0,75$) revelou-se igualmente alto. Tal corrobora com os valores encontrados na literatura para a escala total, $\alpha = 0,93$ (Filipe & D’Oliveira, 2013).

4.3.3 Escala de Arrependimento

Seguindo a linha da componente de arrependimento da Escala de Maximização e Arrependimento de Schwartz et al., (2002), também Macedo e Pereira (2014) a traduziram e Borges (2015) a validou ao longo do seu trabalho. A versão original desta escala é unidimensional e avalia a tendência para os sujeitos se sentirem arrependidos (medindo o arrependimento como traço). Da escala original foram apresentados 5 itens: “*Não olho para trás depois de tomar uma decisão*”; “*Sempre que faço uma escolha, fico curioso(a) sobre o que teria acontecido se tivesse escolhido de modo diferente*”; “*Sempre que faço uma escolha, tento obter informação sobre o modo como correram*

as outras alternativas“; “Se fizer uma escolha e ela correr bem, sentirei-me-ei algo fracassado se descobrir que a outra opção teria corrido melhor“ e “Quando penso na forma como me estou a sair na vida, frequentemente penso em oportunidades que não aproveitei”, a classificar numa escala tipo *Likert*, de 7 opções de resposta: 1: *discordo completamente* a 7: *concordo completamente*.

À escala de arrependimento foi invertido o item número um: “Não olho para trás depois de tomar uma decisão“ que foi também eliminado aquando da ACP, uma vez que este fator se encontrava saturado num valor de comunalidade muito inferior ao esperado 0,12.

Com base na medida de adaptação da amostragem de KMO 0,72 e do teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(6) = 102,534; p < .001$) verificámos que estes eram ajustados e significativos. Dado o valor do KMO que ultrapassa o valor mínimo de adequabilidade, foi realizada a ACP, com recurso a rotação *Vamimax*, para 4 itens da escala, obtivemos a extração de um componente, cuja variância total é explicada por 54,4%.

Posteriormente, realizou-se a análise de consistência interna dos quatro itens ($\alpha = ,72$) revelando um alto coeficiente de correlação, tal como encontrado no estudo de Borges (2015), cujo $\alpha = 0,72$.

4.3.4 Frequência da discriminação e Perceção da legitimidade de discriminação

a) Frequência da discriminação

Para a avaliação destas variáveis foram utilizadas duas escalas distintas. A escala **de frequência da discriminação** adaptada de Jetten et al. (2011), com uma escala de resposta de sete pontos: 1 discordo completamente; 7 concordo completamente. Esta escala apresenta 5 itens tal como: “Hoje em dia, a sociedade discrimina as pessoas mais velhas”

Incidindo novamente nos critérios a apurar da análise fatorial exploratória, os valores obtidos verificaram-se adequado, face aos resultados do teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(10) = 545,039; p < .001$) e da estatística de *Kaiser-Meyer-Olkin* ($KMO = ,866$). Assim, realizando o método da ACP, com rotação *Varimax*, aos 5 itens da escala, denotámos a existência de uma componente única que explica 72,2% da variância total.

Por fim, foi realizada a análise de consistência interna que a revelou alta e cujo valor de *Alpha de Cronbach* foi 0,89.

b) Perceção da legitimidade da discriminação

Também a escala que avalia a **legitimidade da discriminação** foi adaptada por Jetten et al. (2011) tendo igualmente 5 itens numa escala de respostas diferentes de 1: *discordo completamente* e 7: *concordo completamente*.

Perantes estas questões, a média de respostas situou-se no ponto 3 da escala, o que significa que os participantes discordam em parte com questões como “*É compreensível que as pessoas mais velhas sejam discriminadas*”, exemplo de um dos itens desta escala.

Na análise de pressupostos todos os valores mostram que estes encontram-se cumpridos, o mesmo se pode verificar nos valores obtidos no teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(10) = 236,523; p < .001$) e na estatística de *Kaiser-Meyer-Olkin* ($KMO = ,71$). Já na análise de componentes principais da totalidade dos itens da escala, com rotação *Varimax*, identificou-se a extração de dois componentes que explicam 76,98% da variância total².

4.3.5 Proximidade à reforma

Esta questão foi avaliada sobre a diferença entre a estimativa de quando os trabalhadores mais velhos pensam atingir a idade da reforma e a idade atual, à semelhança do que foi feito no estudo de Guilherme (2016). Desta forma, foi utilizada a amplitude desta diferença como variável, a proximidade à reforma.

4.4 Procedimento

Para recolher a presente amostra utilizou-se a metodologia por inquérito, através de um questionário (Anexo A).

Os dados foram recolhidos via plataforma *online* denominada *Qualtrics – Online Survey Software & Insight Platform* entre 20 de Maio e 6 de Julho de 2018. O questionário utilizado encontra-se em anexo A e teve um tempo estimado de realização de 15 minutos.

² Neste caso, houve a identificação de duas sub-escalas, respetivamente dimensão I (L1, L2) ($\alpha = ,733$) e dimensão II (L3, L4, L5) ($\alpha = ,814$), embora não tenha sido encontrado significado na distinção destas duas dimensões na escala original. Por esse motivo, neste estudo, conservámos e mantivemos apenas uma única dimensão tal como na escala original ($\alpha = ,77$).

Inicialmente, foi pedida a colaboração de 6 sujeitos para a realização do pré-teste do qual não foram aplicadas alterações ao questionário inicial.

Seguidamente, a seleção da amostragem teve por base o método por conveniência através de *snowball* (Hill & Hill, 2002). Realizou-se a distribuição através do encaminhamento da hiperligação do questionário a amigos e familiares cujas características eram enquadráveis com os requisitos pretendidos e também através do apelo à participação dos sujeitos em redes sociais como o *Facebook* e o *Linkedin*.

O questionário iniciou-se com uma breve descrição do objetivo de estudo, embora a finalidade não tivesse sido desvendada na sua totalidade por forma a não enviar os resultados. Seguidamente, era apresentado o consentimento informado (anexo B), lembrando que o investigador garantia o anonimato e a confidencialidade dos dados, e pedindo a máxima sinceridade nas respostas dadas. Sendo a colaboração de cada sujeito voluntária, o consentimento informado terminava com uma questão acerca da intenção de participação no estudo (i.e., “*Tomei conhecimento e concordo participar no estudo*”). Porém, no caso de a resposta ser negativa dava-se por finalizada a colaboração do participante.

Iniciando o questionário foram expostas as questões sociodemográficas como o género, idade, habilitações literárias, situação profissional, setor de atividade e tempo de função atual. Para além disso, na segunda parte, todos os sujeitos foram expostos às mesmas questões, com o objetivo de testar as variáveis em estudo que eram compostas pelas escalas de *flow* no contexto de trabalho (Filipe & Oliveira, 2013); bem-estar subjetivo (Diener, 2000); escala de arrependimento (Macedo e Pereira, 2014), legitimidade e frequência da discriminação (Jetten, 2011) e escala de bem-estar e mal-estar emocional (emoções atuais e perspetivadas face à reforma) (Runa & Miranda, 2015). Finalizado o questionário foi feito o agradecimento pela colaboração e participação no estudo e disponibilizado o *e-mail* do investigador para esclarecimento de eventuais questões, dúvidas ou solicitação de informação adicional.

Tal como nos estudos de Ferreira (2015) também este estudo trabalhou com respostas baseadas na expectativa dos sujeitos quanto ao momento da reforma, como forma de antecipar e projetar o futuro em função do comportamento atual.

Por fim, para o tratamento e avaliação de resultados dos dados obtidos pela amostra foi elaborada uma base de dados no *SPSS® (Statistical Package for the Social Sciences)*, versão 23 para *Windows*.

V Resultados

5.1 Variáveis Socio-Demográficas

5.1.1 Nível de Bem-estar emocional atual (Emoções positivas atuais)

Em média, os inquiridos sentem regularmente emoções positivas em relação ao seu estado atual ($M=2,92$; $DP=0,79$), valor que não mostra diferenças significativas face ao ponto médio da escala ($t(133) = -0,07$; $p = 0,952$). Concretamente, são os homens que têm maior bem-estar emocional quanto à sua situação atual ($M=3,20$; $DP=0,41$), o que nas mulheres se revelou menor ($M=2,83$; $DP=0,765$). Estas diferenças são significativas ($t(36, 92) = 2,44$, $p = ,016$).

Já quanto à idade, através do teste paramétrico ANOVA *one way*, ou análise da variância unidirecional, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável, respetivamente, o grupo dos 40 aos 49 anos ($M= 2,94$; $DP=0,86$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M=2,93$; $DP=0,74$) e 60 aos 69 anos ($M=2,50$; $DP=0,46$). Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, mostra efeitos significativos ($F(4,133) = 3,45$; $p = 0,010$). Assim, é o grupo no intervalo dos 10 aos 19 anos desta entidade patronal que mais bem-estar emocional revelam na atualidade ($M=3,15$; $DP=0,72$). Contrariamente, os indivíduos que estão entre 30 e 39 anos na empresa revelam o índice mais baixo da amostra quanto ao nível de emoções positivas atuais ($M=2,37$; $DP=0,71$). Por fim, quanto à condição profissional, percebemos que esta não tem qualquer diferença ou efeito significativo na variável, concretamente os indivíduos que se encontram em contrato efetivo ($M=2,89$; $DP=0,76$) revelam valores semelhantes aos restantes grupos de termo certo ($M=2,97$; $DP=0,88$) ou incerto ($M=2,96$; $DP=0,99$).

5.1.2 Nível de Mal-estar emocional atual (Emoções negativas atuais)

Neste caso, em média, sentem regularmente emoções negativas em relação ao seu estado atual ($M=2,42$; $DP=0,88$), este valor não mostra diferenças significativas do ponto médio da escala ($t = -0,003$; $p = 0,991$). O género masculino ($M=2,33$; $DP=0,97$) e o género feminino ($M=2,40$; $DP=0,84$) não têm diferenças significativas no que diz respeito a esta variável ($t(36, 92) = -0,41$, $p = ,680$).

Já quanto à idade, através do teste paramétrico ANOVA *one way*, ou análise da variância unidirecional, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável ($F(4,129)=0,14$; $p = 0,873$), respetivamente, o grupo dos 40

aos 49 anos ($M= 2,44$; $DP=0,85$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M=2,38$; $DP=0,91$) e 60 aos 69 anos ($M=2,54$; $DP=0,93$). Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, também não mostra efeitos significativos ($F(4,129)=1,13$; $p= 0,346$). Assim, todos os grupos têm valores e respostas semelhantes, respetivamente no intervalo dos 0 aos 9 anos de antiguidade ($M=2,42$; $DP=0,88$); dos 10 aos 19 anos de entidade patronal ($M=2,28$; $DP=0,80$) e com uma antiguidade de 20 a 29 anos na empresa ($M=2,52$; $DP=0,836$). Por fim, quanto à condição profissional, percebemos que esta não tem qualquer diferença significativa na variável ($F(4,129)=1,03$; $p= 0,380$), concretamente os indivíduos que se encontram em contrato efetivo ($M=2,40$; $DP=0,89$) revelam valores semelhantes aos restantes grupos de termo certo ($M=2,67$; $DP=0,88$) ou incerto ($M=2,06$; $DP=0,69$).

5.1.3 Nível de Bem-estar emocional que prevê aquando da Reforma (Emoções positivas em fase de reforma)

Comparativamente às emoções face ao estado atual dos participantes, também quanto ao que prevêem para a sua fase de reforma, estes perspetivam sentir emoções positivas regularmente nessa fase ($M=3,28$; $DP= 0,81$), este valor não difere do ponto médio da escala, mostrando diferenças não significativas ($t= -0,055$; $p= 0,962$). Desta forma, e contrariamente ao indicado na variável de bem-estar emocional atual, tanto os homens ($M=3,21$; $DP=0,82$) como as mulheres ($M=3,31$; $DP=0,82$) perspetivam emocionalmente o momento da reforma de forma semelhante. Estas diferenças não se mostram significativas para compreender a variável em questão ($t(36,92)= -0,59$; $p= 0,555$).

Já quanto à idade, através da análise do teste estatístico ANOVA *one way*, ou análise da variância unidirecional, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável, respetivamente, o grupo dos 40 aos 49 anos ($M=3,37$; $DP=0,83$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M=3,17$; $DP=0,79$) e 60 aos 69 anos ($M=3,22$; $DP=0,89$). Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, houve efeitos significativos ($F(4,133)=3,05$; $p=0,019$). Desta forma, é o grupo no intervalo dos 10 aos 19 anos na entidade patronal que mais bem-estar emocional revelam quando pensam no momento da reforma ($M=3,52$; $DP=0,78$). Contrariamente, os indivíduos que estão entre 30 e 39 anos na empresa revelam o índice mais baixo da amostra quanto ao nível de emoções positivas na reforma ($M=3,42$; $DP=0,93$). Por fim, quanto à condição profissional percebemos que esta não tem

qualquer efeito significativo na variável concretamente os indivíduos que se encontram em contrato efetivo ($M=3,32$; $DP=0,82$) revelam valores semelhantes aos restantes grupos de termo certo ($M=3,42$; $DP=0,68$) ou incerto ($M=2,85$; $DP=0,84$).

5.1.4 Nível de Mal-estar emocional que prevê aquando da Reforma (Emoções negativas em fase de reforma)

Nesta variável, os participantes sentem poucas vezes emoções negativas quando pensam no seu estado relativamente à reforma ($M=2,19$; $DP=0,76$), para este valor, as diferenças não são significativas face ao ponto médio da escala ($t= -0,024$; $p= 0,981$). Relativamente ao género, não houve diferenças significativas pelo que ambos os géneros revelam respostas semelhantes no que diz respeito a esta variável ($t(36, 92)= 0,56$, $p= ,579$): homens ($M=2,22$; $DP=0,79$) e mulheres ($M=2,14$; $DP=0,76$).

Já quanto à idade, através do teste paramétrico ANOVA *one way*, ou análise da variância unidirecional, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável ($F(4,129)=0,28$; $p= 0,759$), respetivamente, o grupo dos 40 aos 49 anos ($M= 2,24$; $DP=0,75$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M=2,14$; $DP=0,76$) e 60 aos 69 anos ($M=2,17$; $DP=0,94$). Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, não mostra efeitos significativos ($F(4,129)= 0,803$; $p= 0,525$). Assim, todos os grupos intervalares mostram respostas semelhantes, exemplo disso temos, dos 0 aos 9 anos de antiguidade ($M=2,25$; $DP=0,82$); dos 10 aos 19 anos ($M=2,23$; $DP=0,732$) e por fim, dos 20 aos 29 anos de empresa atual ($M=2$; $DP=0,63$). Por fim, quanto à condição profissional, percebemos que esta não tem qualquer efeito significativo na variável ($F(4,129)=0,79$; $p= 0,503$), concretamente os indivíduos que se encontram em contrato efetivo ($M=2,20$; $DP=0,73$) revelam valores semelhantes aos restantes grupos de termo certo ($M=2,29$; $DP=0,71$) ou incerto ($M=1,83$; $DP=0,84$).

5.1.5 Bem-estar emocional quanto à fase de Transição à reforma (emoções em fase de transição)

Desta forma, a média de resposta desta variável criada é de 0,36, com um desvio padrão de 0,94. Para os valores referidos anteriormente, não existem diferenças significativas face ao ponto médio da escala ($t= 0,01$; $p= 0,992$). Logo, na generalidade, as pessoas têm emoções relativamente positivas face a esta fase de transição, embora este seja um valor longínquo do máximo da escala, nível 4.

Já quanto à idade, através do teste paramétrico ANOVA *one way*, ou análise da variância unidirecional, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável respetivamente, o grupo dos 40 aos 49 anos ($M=0,43$; $DP=0,95$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M=0,24$; $DP=0,92$) e 60 aos 69 anos ($M=0,72$; $DP=1,02$). Quanto ao género, são as mulheres que perspetivam ter um maior bem-estar emocional quanto à fase de transição para a reforma ($M=0,48$; $DP=1,02$) comparativamente aos homens ($M=0,001$; $DP=0,56$), esta diferença é significativa ($t(36,92) = -2,62$; $p = 0,010$). Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, mostra efeitos significativos ($F(4,133)=4,55$; $p = 0,002$). Em média, o intervalo de sujeitos entre os 30 e os 39 anos, revelam ter emoções mais positivas face à fase de transição vida-ativa até à reforma ($M=1,05$; $DP=1,04$) comparativamente ao grupo dos 10 aos 19 anos de antiguidade ($M=0,37$; $DP=0,81$). Por fim, quanto à condição profissional, percebemos que esta não tem qualquer efeito significativo na variável concretamente os indivíduos que se encontram em contrato efetivo ($M=0,43$; $DP=0,95$) revelam valores semelhantes aos restantes grupos de termo certo ($M=0,44$; $DP=1,18$) ou incerto ($M=0,13$; $DP=0,62$).

5.1.6 Mal-estar emocional quanto à fase de Transição à reforma (emoções negativas em fase de transição)

A média de respostas nesta variável criada é de $-0,23$, com um desvio padrão de $0,86$. Os resultados anteriormente apresentados não mostram diferenças significativas relativamente ao ponto médio da escala ($t = -0,012$; $p = 0,991$). Logo, na generalidade, as pessoas têm emoções relativamente negativas face a esta fase de transição, embora este seja um valor longínquo do máximo da escala, nível 4. Quanto à variável género as mulheres ($M = -0,27$; $DP=0,88$) perspetivam esta fase de forma semelhante aos homens ($M = -0,11$; $DP=0,83$), já que estas diferenças não são significativas ($t(36,92) = 0,91$; $p = 0,366$).

Já quanto à idade, através do teste paramétrico ANOVA *one way*, ou análise da variância unidirecional, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável respetivamente ($F(4,129)=0,12$; $p = 0,888$), o grupo dos 40 aos 49 anos ($M = -0,21$; $DP=0,86$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M = -0,25$; $DP=0,79$) e 60 aos 69 anos ($M = -0,38$; $DP=0,60$). Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, mostra diferenças significativas entre os vários grupos intervalares de antiguidade na empresa ($F(4,129) = 3,38$; $p = 0,01$). Em

média, o intervalo de sujeitos entre os 10 e os 19 anos que revelam ter emoções mais negativas face à fase de transição vida-ativa até à reforma ($M= -0,05$; $DP=0,71$), comparativamente com os grupos de 0 aos 9 anos de antiguidade ($M= -0,17$; $DP=0,75$), dos 20 aos 29 anos de antiguidade ($M= -0,52$; $DP=0,95$) e com o grupo dos 30 aos 39 anos da mesma entidade patronal ($M= -0,57$; $DP=1,14$). Por fim, quanto à condição profissional, percebemos que esta não tem qualquer efeito significativo na variável ($F(4,129)=0,20$; $p= 0,899$), concretamente os indivíduos que se encontram em contrato efetivo ($M= -0,20$; $DP=0,85$) revelam valores semelhantes aos restantes grupos de termo certo ($M= -0,38$; $DP=1,01$) ou incerto ($M= -0,22$; $DP=0,99$).

5.2 Flow no contexto do trabalho

Tendo em conta esta variável preditora, dados os itens e as opções de resposta, nesta amostra os sujeitos mostram que, em média, se encontram muitas vezes em *flow* no contexto de trabalho, posicionando-se num nível elevado ($M=4,75$; $DP=1,024$), concretamente quando à dimensão de absorção ($M=4,65$; $DP=1,24$; $t= 0,03$; $p= 0,98$), motivação intrínseca ($M=5,06$; $DP=1,30$; $t= 0,01$; $p= 0,992$) e prazer ($M=4,46$, $DP=1,31$; $t= -0,04$; $p= 0,973$). Os resultados anteriormente descritos mostram que na escala global e nas suas sub-dimensões não existem diferenças significativas relativamente ao ponto médio da escala.

No que diz respeito à variável género, conseguimos apurar que não existem diferenças significativas entre homens ($M=4,97$; $DP= ,94$) e mulheres ($M=4,67$; $DP=1,06$) na escala total em relação ao número de experiências de *flow* no trabalho , $t(36, 92) = 1,48$, $p = ,143$). O mesmo se verifica nas dimensões absorção ($M=4,73$; $DP=1,16$), motivação intrínseca ($M=5,32$; $DP= 1,83$) e prazer ($M=4,77$; $DP=1,09$), cujos valores não foram significativos.

Já quanto à idade, através da realização do teste paramétrico ANOVA *one way*, isto é, análise da variância com um único fator, e conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável tanto em termos globais como nas três dimensões identificadas. Para além disso, a antiguidade na empresa atual também não mostrou diferenças significativas entre os intervalos de tempo estabelecidos ($F(4,133)=1,134$; $p= 0,342$), respetivamente, o intervalo de 0 a 9 anos de antiguidade na empresa, experienciam em média ($M=4,97$; $DP=1,09$) *flow* no local de trabalho, valor que é semelhante no grupo de 20 a 29 anos de antiguidade na empresa, cuja média de *flow* no trabalho é de ($M=4,60$; $DP=1,03$).

Por fim, quanto à condição profissional, também através do teste anteriormente referido, percebemos que esta tem um efeito significativo na variável *flow* no trabalho ($F(3,1333) = 3,45; p = 0,019$). Desta forma é o grupo efetivo de 98 sujeitos que, em média, sente ter mais *flow* no trabalho onde está inserido ($M=4,67; DP=1,05$) em comparação com os grupos que trabalham sob termo certo ($M=4,37; DP= ,68$) e com o grupo cuja condição profissional é de termo incerto ($M=5,02; DP= ,84$).

5.3 Escala de Arrependimento

Para esta escala, os inquiridos posicionam-se no nível neutro da escala de arrependimento, respondendo em média que “não concordam, nem discordam” com as questões colocadas ($M=3,56, DP=1,29$) estes valores não diferem de forma significativa do ponto médio da escala ($t= 0,03; p= 0,981$). Quanto a esta variável os homens mostram um nível semelhante de arrependimento ($M=3,82; DP=1,27$) comparativamente com as mulheres ($M=3,43; DP=1,27$), não tendo esta diferença um efeito significativo ($t(36,92)= 1,57, p= ,118$).

Já quanto à idade, através do teste paramétrico ANOVA *one way* ou análise da variância com um fator único, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável respetivamente, o grupo dos 40 aos 49 anos ($M=3,55; DP=1,28$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M=3,56; DP=1,28$) e 60 aos 69 anos ($M=3,79; DP=1,47$). Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, não mostra efeitos significativos ($F(4,133)=0,65; p= 0,646$). Por fim, quanto à condição profissional, também através da ANOVA, percebemos que esta não tem qualquer efeito significativo na variável arrependimento.

5.4 Frequência da discriminação

Os trabalhadores séniores respondentes a esta investigação, em média, percecionam a discriminação como frequente, respondendo que concordam em parte com as afirmações colocadas sobre esta temática ($M=5,16, DP=1,41$), o que mostra que percecionam a frequência da discriminação relativa à idade, na nossa sociedade e em diversas áreas das suas vidas. Os valores anteriores não mostram diferenças significativas face ao ponto médio da escala ($t= 0,02; p= 0,981$). Nesta questão, a percepção da frequência da discriminação é percebida de forma semelhante pelas mulheres ($M=5,08; DP=1,41$) e pelos homens ($M=5,08; DP=1,46$), já que esta diferença não é significativa na variável em questão ($t(36,92)= -,35, p= ,724$).

Já quanto à idade, através do teste estatístico paramétrico ANOVA *one way*, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável respetivamente, o grupo dos 40 aos 49 anos ($M=5,33$; $DP=1,52$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M=4,99$; $DP=1,28$) e 60 aos 69 anos ($M=4,93$; $DP=1,31$). Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, mostra efeitos significativos ($F(4,133)=2,923$; $p= 0,023$). Desta forma, é o grupo dos 0 aos 9 anos de empresa que mais percecionam a discriminação na sociedade devido à idade ($M=5,54$; $DP=1,29$) comparativamente aos restantes grupos. Por fim, quanto à condição profissional, também através do teste estatístico anteriormente mencionado, percebemos que esta não tem qualquer efeito significativo na variável.

5.5 Perceção de legitimidade da discriminação

No que diz respeito a esta dimensão, os respondentes manifestam em média que discordam em parte com as afirmações colocadas ($M=2,73$, $DP=1,21$), logo, “*não é compreensível que as pessoas mais velhas sejam discriminadas*”, para a média da amostra. Os valores apresentados não mostram diferenças significativas face ao ponto médio da escala ($t= -0,02$; $p= 0,991$). Neste estudo, tanto os homens ($M=2,87$; $DP=1,29$) como as mulheres ($M=2,68$; $DP=1,21$) acham ilegítimo existir discriminação na nossa sociedade. Para além disso, como reportado nas variáveis anteriores, o género não tem diferenças significativas na escala total ($t(36,92)= 0,78$, $p= 0,439$), nem nas duas dimensões identificadas.

Já quanto à idade, através do teste estatístico ANOVA *one way*, ou análise da variância unidirecional, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável tanto em termos globais como nas duas dimensões identificadas. Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, não mostra efeitos significativos ($F(4,133)=0,54$; $p= 0,707$). Ainda através do mesmo teste, conseguimos perceber que, relativamente à condição profissional, não existe qualquer efeito significativo concretamente os indivíduos que se encontram em contrato efetivo ($M=2,71$; $DP=1,18$) revelam valores semelhantes aos restantes grupos de termo certo ($M=3$; $DP=1,19$) ou incerto ($M=3,07$; $DP=0,79$).

5.6 Proximidade à reforma

Nesta variável, a média dos sujeitos inquiridos está a 15 anos de se reformar ($M=14,89$; $DP=6,84$), estes valores não mostram diferenças significativas relativamente

ao ponto médio da escala ($t= 0,01$; $p= 0,996$). No caso, na variável género, tanto os homens ($M=14,94$; $DP=6,78$) como as mulheres mostram, em média, estar a 15 anos da reforma ($M=15,07$; $DP=6,89$), embora os resultados não demonstrem diferenças significativas ($t(32,96)= - 0,09$; $p= 0,928$).

Já quanto à idade, através do teste paramétrico ANOVA *one way*, ou análise da variância unidirecional, conseguimos apurar que não se verificaram efeitos significativos nesta variável respetivamente, o grupo dos 40 aos 49 anos ($M=19,56$; $DP=4,99$) têm valores semelhantes aos restantes grupos dos 50 aos 59 anos ($M=10,47$; $DP=4,35$) e 60 aos 69 anos ($M=4$; $DP=3,16$), embora os sujeitos mais velhos tenham maior proximidade à reforma do que os mais novos³. Para a variável em questão, a antiguidade na empresa, não mostra efeitos significativos ($F(4,130)=0,38$; $p= 0,823$). Por fim, quanto à condição profissional, percebemos que esta não tem qualquer efeito significativo na variável.

6. Correlações entre as variáveis estudadas

Como podemos analisar no quadro 5.1, apenas algumas das variáveis do modelo proposto mostram uma correlação significativa com as variáveis dependentes. Assim, a correlação bivariada evidencia que há uma correlação positiva entre as emoções positivas face à reforma e as emoções positivas face ao momento de transição ($r= 0,595$; $p< 0,05$), uma correlação que se mostra moderada. Ainda quanto à variável bem-estar emocional na reforma também o índice total de *flow* no trabalho mostra uma correlação positiva e significativa, embora muito fraca ($r=0,167$; $p< 0,05$). O mesmo acontece com a correlação negativa entre as emoções positivas face ao momento de transição para a reforma e o índice total de *flow* no trabalho ($r= - 0,277$; $p< 0,05$), sendo uma correlação baixa. Quanto à variável bem-estar emocional em fase de transição também as dimensões motivação intrínseca ($r= -0,306$; $p< 0,05$) e prazer ($r= -0,359$; $p< 0,05$) mostram uma correlação negativa, significativa e baixa. Já para as variáveis percepção da legitimidade do idadismo e o arrependimento existe uma correlação positiva, significativa e baixa ($r= 0,251$; $p< 0,05$).

³ Uma das razões da variabilidade dos dados na variável proximidade à reforma e idade pode apontar para o facto de no grupo dos 60-69 anos existirem apenas 6 respondentes ($M=4$), a restante amostra dividiu-se pelos restantes grupos denotando médias bastante superiores.

Já quanto ao mal estar emocional face à reforma apenas a variável arrependimento mostrou uma correlação positiva e significativa, embora com intensidade baixa ($r=0,282$; $p < 0,05$). Concluindo, em relação à variável mal-estar quanto à fase de transição para a reforma, não existe nenhuma correlação significativa.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Emoções Positivas Reforma	–						
2. Emoções Positivas Transição	.60*	–					
3. <i>Flow</i> no trabalho	.04	-.28*	–				
4. Legitimidade da Discriminação	.12	.04	.02	–			
5. Arrependimento	-.04	-.08	.09	.25**	–		
6. Emoções negativas Reforma	-.15	-.15	-.01	.15	.28*	–	
7. Frequência Discriminação	-.15	-.08	.11	-.14	.25	.15	–

* $p < .01$, ** $p < .05$

Quadro 5.1 – Matrix de correlações das variáveis expostas a estudo

7. Regressões Múltiplas face aos modelos apresentados

Este estudo teve como objetivo estudar o bem-estar e mal-estar emocional face à fase de transição vida ativa-reforma e face à reforma propriamente dita dos inquiridos portugueses em função de um conjunto de variáveis preditoras como o arrependimento, o *flow* no contexto de trabalho, a perceção da frequência e legitimidade da discriminação do idoso. Desta forma, iremos compreender que variáveis podem promover emoções mais positivas e negativas face ao momento de transição para a reforma e para o momento da reforma propriamente dita.

Para tal, foi realizada uma regressão múltipla da qual se seguem os resultados. De realçar que todos os pressupostos de normalidade, inexistência de multicolinearidade, normalidade residual, homogeneidade da variância dos resíduos foram testados de forma a reunir condições para a realização das regressões em curso.

7.1) Testar modelos de previsão do Bem-estar emocional (emoções positivas) face à fase de Transição vida ativa-reforma

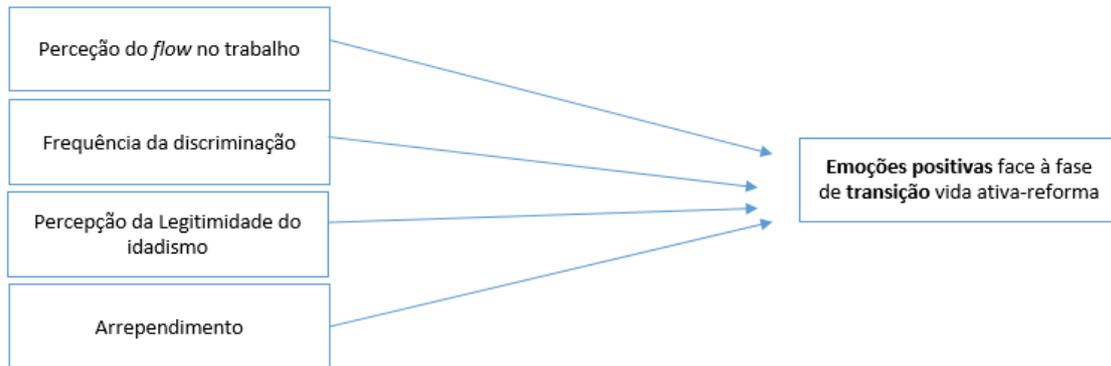


Figura 5.1: Modelo de regressão testado

Para este modelo foram efetuadas duas análises de regressão múltipla: uma modelo com os índices totais das variáveis e outra apenas com as sub-dimensões apontadas para a variável *flow* no trabalho com as restantes variáveis (à exceção do índice total de *flow*).

Primeiramente, das análises efetuadas para o modelo cujas considerações remetem para os índices totais das variáveis temos:

Segundo a regressão linear múltipla do modelo da figura acima, conclui-se que aproximadamente 5,2 % ($R^2a = 0,052$) da variação das emoções positivas face à fase de transição para a reforma são explicadas pelo modelo linear presente na figura 5.1 que é significativo ($F(4, 133) = 2,83, p < 0,03$).

Contrariamente ao esperado, apenas a variável *flow* em contexto de trabalho teve efeitos significativos no bem-estar emocional na fase de transição para a reforma (Beta = -0,27, $p < 0,05$, $R^2semiparcial = 7,24\%$), efeito esse que é negativo e significativo. Isto significa que quanto mais *flow* no trabalho os sujeitos experienciam, menos positivas serão as emoções face ao momento de transição vida ativa-reforma (quadro 5.2).

Quadro 5.2 – Fatores explicativos do nível de emoções positivas face à transição vida ativa-reforma (regressão linear múltipla)

	R ² adj	Beta	T
Modelo1	.052**		
(Constante)			3,267*
Frequência da Discriminação		-,045	-,518
Legitimidade da Discriminação		,033	,368
Arrependimento		-,021	-,241
Flow no Trabalho		-,271**	-3,183

* $p < .01$, ** $p < .05$

Seguidamente, para as análises efetuadas com as sub-dimensões do *flow* (motivação intrínseca, absorção e prazer) e índices totais das restantes variáveis, à exceção do índice total de *flow* temos:

Na regressão linear múltipla conclui-se que aproximadamente 15,9% ($R^2a = 0,159$) da variação das emoções positivas face à fase de transição para a reforma são explicadas pelo modelo linear, que é significativo ($F(4, 133) = 5,19, p < 0,01$).

Neste caso, apenas as dimensões do *flow* no trabalho se mantêm com resultados significativos, tal como na regressão acima. Quanto à dimensão absorção (Beta = 0,26, $p < 0,05$, $R^2semiparcial = 5,15\%$), este também é um efeito significativo e positivo, pelo que quanto mais a frequência de absorção nas tarefas do trabalho atual, mais positivas são perspectivadas as emoções face ao momento de transição para a reforma. Na dimensão motivação intrínseca, o seu efeito na variável critério é negativo e significativo (Beta = -0,349, $p = 0,05$, $R^2semiparcial = 2,3\%$). E por último, quanto à dimensão prazer, esta também tem um efeito significativo e negativo, tal como a variável *flow* no trabalho (Beta = -0,356, $p < 0,01$, $R^2semiparcial = 7,1\%$). Deste modo, quanto mais frequente é o prazer que os participantes têm no seu trabalho e tarefa associada, menos positivas tendem a ser as expectativas face às emoções no momento de transição anteriormente enunciado (quadro 5.3).

Quadro 5.3 – Fatores explicativos do nível de emoções positivas face à transição vida ativa-reforma (regressão linear múltipla)

	R ² adj	Beta	T
Modelo 1 (Constante)	.16*		3,112
Frequência da Discriminação	-,089		-1,090
Legitimidade da Discriminação	,021		,248
Arrependimento	,019		,227
Absorção	,261**		2,856
Motivação Intrínseca	-,198**		-1,928
Prazer	-,349*		-3,342

* $p < .01$, ** $p < .05$

Em consonância com os resultados anteriormente apresentados, na figura 5.2 pode também ser visualizada a síntese do efeito do *flow* em contexto do trabalho e de duas (absorção e prazer) das suas três dimensões sobre as emoções face à fase de transição para a reforma. Dado o modelo inicial, podemos verificar relações positivas e negativas mas significativas entre as variáveis anteriormente enunciadas e, contrariamente, efeitos não significativos nas restantes variáveis em estudo: percepção da frequência da discriminação, percepção da legitimidade de idadeismo e arrependimento.

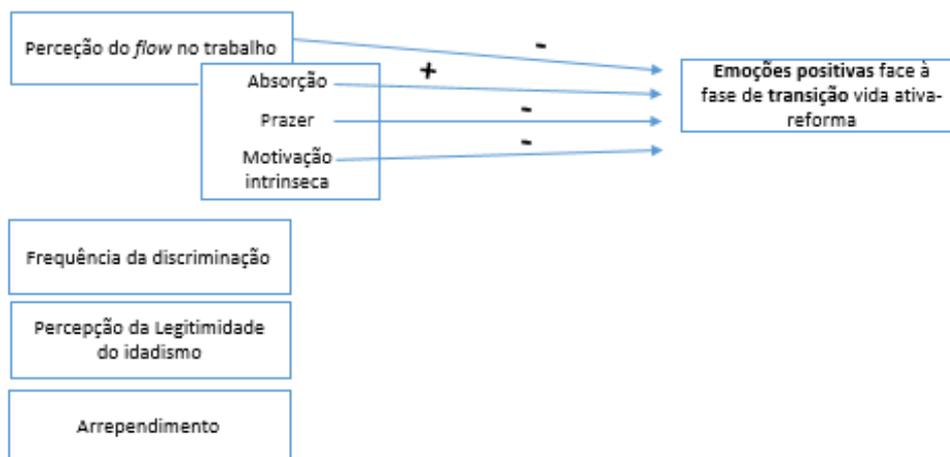


Figura 5.2: Relações entre as variáveis preditoras e a variável critério

7.2) Testar modelos de previsão do Mal-estar emocional (emoções negativas) face à fase de Transição vida ativa-reforma

Primeiramente, das análises efetuadas para o modelo cujas considerações remetem para os índices totais das variáveis temos:

Das análises efetuadas segundo a regressão linear múltipla da figura 5.3, conclui-se que aproximadamente 31,8% ($R^2a = 0,018$) da variação das emoções negativas face à fase de transição para a reforma é explicado pelo modelo linear presente na figura 5.3 que não é significativo ($F(4, 133) = 0,42, p = 0,80$).

Neste caso, nenhuma das relações entre as variáveis em estudo se mostrou significativa.

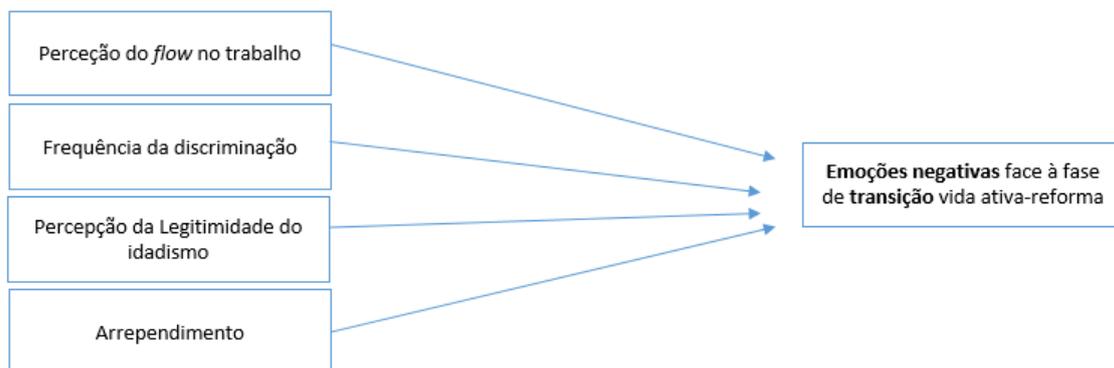


Figura 5.3: Modelo de regressão testado

Seguidamente, para as análises efetuadas com as sub-dimensões do flow (motivação intrínseca, absorção e prazer) e índices totais das restantes variáveis, à excepção do índice total de flow temos:

Neste caso, apenas duas dimensões da variável *flow* em contexto de tiveram efeitos significativos no mal-estar emocional na fase de transição para a reforma. Assim, a dimensão absorção tem um efeito negativo e significativo na variável critério (Beta = -0,224, $p < 0,05$, $R^2_{semiparcial} = 3,80\%$). Desta forma, quanto maior a frequência com que os indivíduos sentem absorção pelas tarefas do seu dia-adia laboral, menores tendem a ser as expectativas de mal-estar quanto à fase de transição para a reforma.

Seguidamente, quanto à dimensão motivação intrínseca, esta tem um efeito significativo e positivo nas expectativas de mal-estar quanto à fase de transição para a reforma (Beta = 0,278, $p < 0,05$, $R^2_{semiparcial} = 4,84\%$). O que significa que quanto mais frequente é a motivação intrínseca para a tarefa a realizar no local de trabalho,

maior o mal-estar perspectivado face ao momento de transição vida ativa-reforma (quadro 5.4).

Quadro 5.4 – Fatores explicativos do nível de emoções negativas face à transição vida ativa-reforma (regressão linear múltipla)

	R ² adj	Beta	T
Modelo 1 (Constante)	.22**		-,537
Frequência da Discriminação		-,050	-,570
Legitimidade da Discriminação		,087	,976
Arrependimento		-,027	-,305
Absorção		-,224	-2,299
Motivação Intrínseca		,278*	2,533
Prazer		-,062	-,555

* $p < .01$, ** $p < .05$

Neste modelo, as restantes variáveis preditoras não apresentam resultados significativos face à variável critério (figura 5.4).

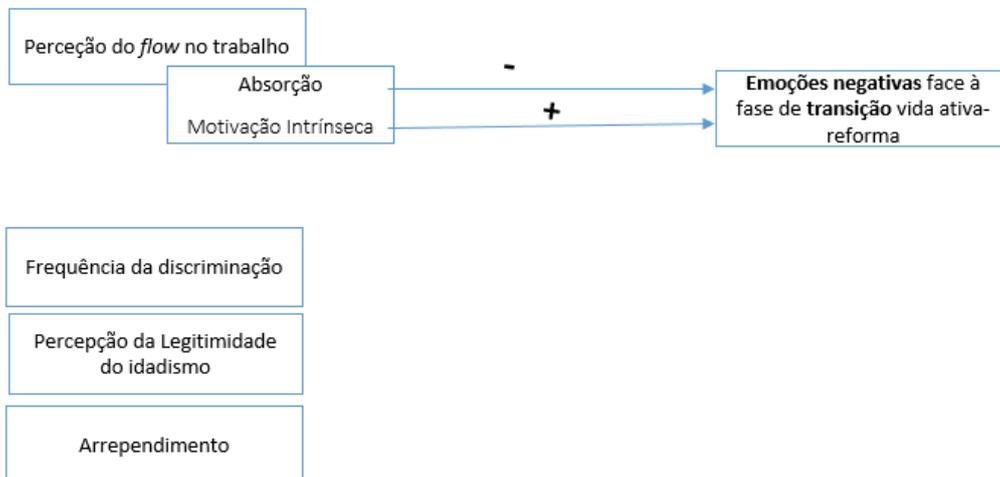


Figura 5.4: Relações entre as variáveis preditoras e a variável critério

7.3) Teste dos modelos de previsão do **Bem-estar emocional** face à **Reforma**

Em contrapartida e dados os resultados face ao segmento acima descrito, achámos pertinente verificar das variáveis estudadas por nós, quais as que promoviam mais bem-estar emocional face ao momento de reforma. Desta forma, mantivemos as mesmas variáveis predictoras que na regressão múltipla supamencionada: o arrependimento, o *flow* no contexto de trabalho, a percepção da frequência da discriminação do idoso e da percepção da legitimidade do idadismo e modificámos a variável critério para as emoções face à reforma para apurar se existem diferenças face ao modelo anterior.

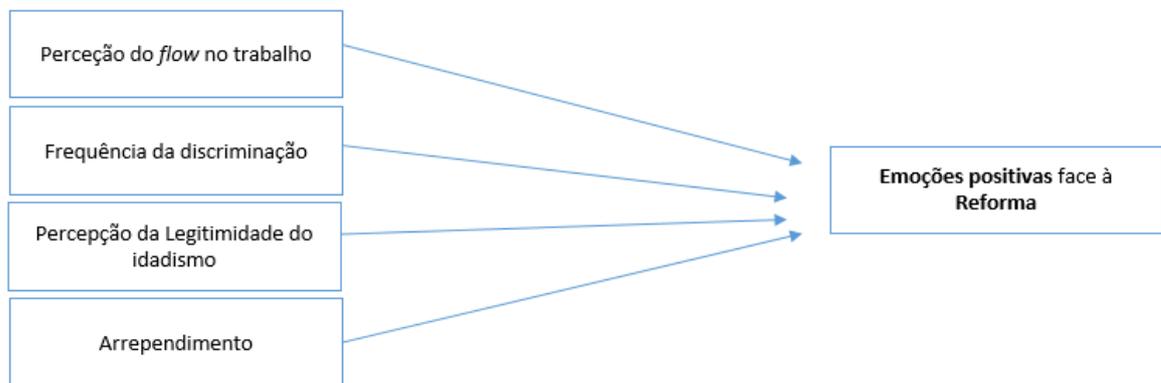


Figura 5.5: Modelo de regressão testado

Primeiramente, das análises efetuadas para o modelo cujas considerações remetem para os índices totais das variáveis temos:

Analisando os resultados, concluímos que cerca de 1,1% ($R^2a = 0,011$) da variação das emoções positivas face à reforma é explicado pelo modelo linear presente na figura 5.5 que, contrariamente à regressão realizada anteriormente, não é significativo ($F(4,133) = 1,370, p = 0,248$). Neste caso, nenhuma das relações entre as variáveis se mostrou significativa.

Seguidamente, para as análises efetuadas com as sub-dimensões do *flow* (motivação intrínseca, absorção e prazer) e índices totais das restantes variáveis, à exceção do índice total de *flow* temos:

Neste caso, cerca de 4,8% ($R^2a = 0,048$) da variação das emoções positivas face à reforma é explicado pelo modelo linear presente na figura 5.6 que, contrariamente à regressão realizada anteriormente é significativo ($F(4,133) = 2,13, p = 0,05$).

Apenas uma das sub-dimenções do *flow* no trabalho, a absorção, teve efeitos significativos e positivos no bem-estar emocional perspectivado para o momento da reforma ($Beta = 0,26$, $p < 0,05$, $R^2_{semiparcial} = 5,19\%$). O que significa que quanto mais absorvidos os sujeitos se sentem com a tarefa que realizam no seu trabalho, mais bem-estar emocional prespetivam para o momento da reforma (quadro 5.5).

Para além disto, também a frequência da discriminação teve um efeito significativo embora negativo na variável critério ($Beta = -0,169$, $p = 0,05$, $R^2_{semiparcial} = 2,72\%$). Assim, quanto maior a percepção da frequência da discriminação, menos emoções positivas os sujeitos sentem face à reforma.

*Quadro 5.5– Fatores explicativos do nível de emoções face à reforma
(regressão linear múltipla)*

		R ² adj	Beta	t
Modelo 1	(Constante)	.05*		7,392
	Frequência da Discriminação		-,169**	-1,948
	Legitimidade da Discriminação		,111	1,253
	Arrependimento		-,041	-,464
	Absorção		,262	2,701
	Motivação Intrínseca		-,046	-,421
	Prazer		-,118	-1,058

* $p < .01$, ** $p < .05$

Neste modelo, as restantes variáveis preditoras não apresentam resultados significativos face à variável critério (figura 5.6).

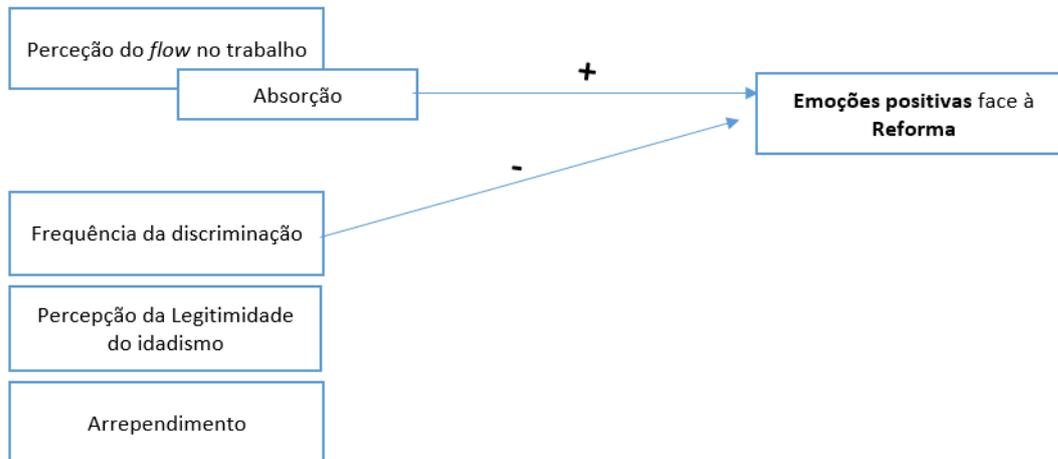


Figura 5.6: Relações entre as variáveis preditoras e a variável critério

7.4) Teste dos modelos de previsão do Mal-estar emocional face à Reforma

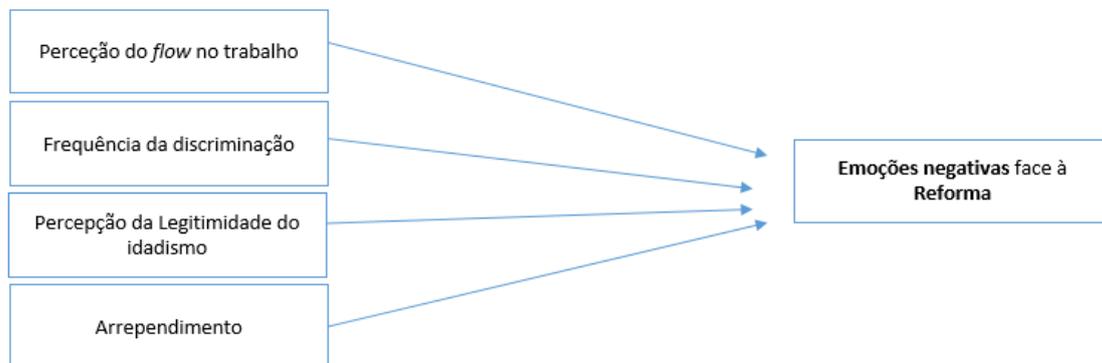


Figura 5.7: Modelo de regressão a testado

Primeiramente, das análises efetuadas para o modelo cujas considerações remetem para os índices totais das variáveis temos:

Analisando os resultados, concluímos que cerca de 6,1% ($R^2a = 0,061$) da variação das emoções negativas face à reforma é explicado pelo modelo linear presente na figura 5.7 que, contrariamente à regressão realizada anteriormente, é significativo ($F(4,133) = 3,17, p < 0,05$).

Neste caso, apenas a variável arrependimento teve efeitos significativos e positivos no mal-estar emocional perspetivado para o momento da reforma (Beta = 0,26, $p < 0,05$, $R^2_{semiparcial} = 6,3\%$). O que significa que quanto mais arrependimento os indivíduos sentem ao longo da vida mais mal-estar emocional perspetivam para o momento da reforma (quadro 5.6). As restantes variáveis, não mostram efeitos significativos na variável critério em questão.

	R2adj	Beta	T
Modelo 1 (Constante)	.06*		3,704
Frequência da Discriminação		,034	,400
Legitimidade da Discriminação		,093	1,063
Arrependimento		,261**	2,987
Flow no trabalho		-,041	-,489

* $p < .01$; ** $p < .005$

Quadro 5.6 – Fatores explicativos do nível de emoções face à reforma
(regressão linear múltipla)

Seguidamente, para as análises efetuadas com as sub-dimensões do *flow* (motivação intrínseca, absorção e prazer) e índices totais das restantes variáveis, à exceção do índice total de *flow* temos:

Neste caso, o modelo explica 6,6% ($R^2_a = 0,066$) da variação das emoções negativas face à reforma que é significativo ($F(4,133) = 2,56$, $p < 0,05$). Na realização da regressão múltipla com as sub-dimensões do *flow* no trabalho, mantiveram-se os resultados semelhantes, pelo que apenas o arrependimento se manteve com efeito significativo e positivo na variável critério em estudo (Beta = 0,25, $p < 0,05$, $R^2_{semiparcial} = 5,95\%$).

Na figura 5.8, pode ver-se o resumo da relação entre as variáveis neste modelo.

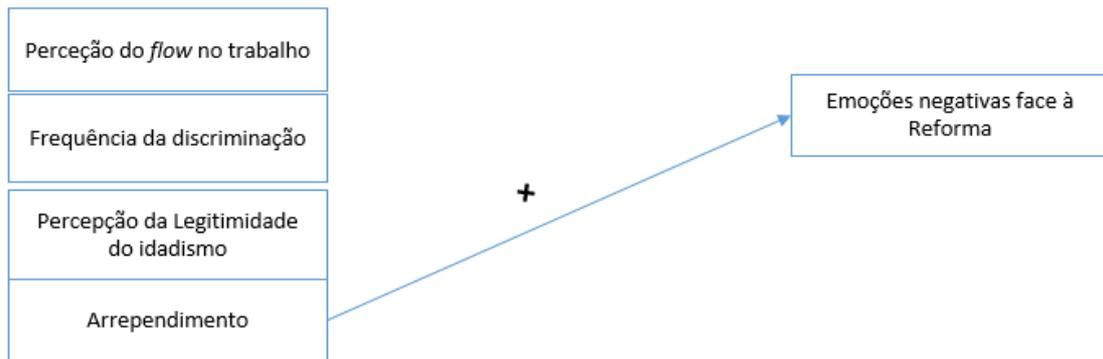


Figura 5.8: Relações entre as variáveis preditoras e a variável critério

8 Moderações

Em seguida, após a realização da análise de regressão linear múltipla, propomos realizar vários modelos de moderação quantitativa de acordo com as variáveis já apresentadas. Todas as moderações têm como **variável moderadora a proximidade à reforma** e as mesmas variáveis preditoras: *flow* no trabalho e as suas dimensões; arrependimento ao longo da vida e legitimidade e frequência da discriminação. Iremos testar e comparar os modelos de moderação de acordo com **quatro variáveis critério diferentes: Bem-estar emocional em fase de Transição para a reforma; Bem-estar emocional na Reforma; Mal-estar emocional em fase de Transição para a reforma e Mal-estar emocional na Reforma.**

8.1) **Moderações com variável critério: Bem-Estar emocional face à fase de Transição para a reforma e variável moderadora: proximidade à reforma**

Desta forma, na figura 5.9, encontra-se um esquema exemplificativo deste modelo.

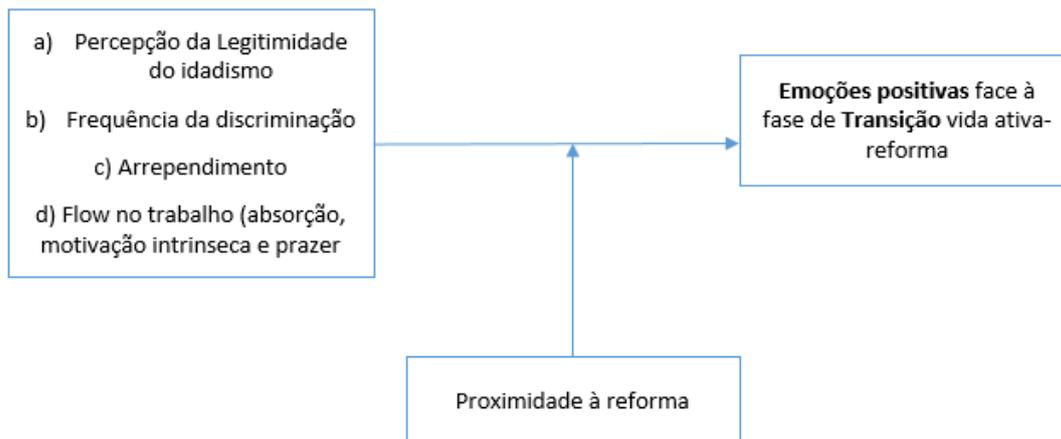


Figura 5.9: Esquema com moderadora quantitativa: proximidade à reforma

Neste caso, a variável critério considerada é o Bem-estar emocional face ao período de transição para a reforma. Posteriormente iremos analisar a mesma variável em relação ao período da reforma efectivo.

Assim, os modelos de moderação que propomos têm como variáveis predictoras: a percepção e frequência da legitimidade da discriminação, o *flow* no trabalho e suas dimensões e o arrependimento, como variável critério as emoções em fase de transição à reforma e como variável moderadora a proximidade à reforma. A análise em questão visa perceber de que forma o bem-estar emocional face ao momento de transição à reforma é influenciada pelas variáveis predictoras anteriormente citadas com a proximidade à reforma a moderar esta relação.

Modelo a) preditora: Percepção da legitimidade do idadismo

Neste caso, o modelo a) explica apenas 2,8% da variação do bem-estar face ao momento de transição para a reforma ($R^2a = 0,028$), sendo o modelo não significativo para explicar a relação entre as variáveis em estudo ($F(3,127) = 2,269, p < 0,08$). O mesmo se verifica para as duas dimensões apontadas para esta variável.

Modelo b) preditora: Frequência da discriminação

O modelo b) explica apenas 2% da variação do bem-estar face ao momento de transição para a reforma ($R^2a = 0,020$), sendo que o modelo não é significativo para explicar a relação entre as variáveis em estudo ($F(3,127) = 1,875, p < 0,137$).

Modelo c) preditora: Arrependimento

No seguimento dos modelos anteriores, também o modelo c) não é significativo para explicar a relação entre as variáveis em estudo ($F(3,127) = 1,429, p < 0,237$), explicando apenas 1% da variação do bem-estar face ao momento de transição para a reforma ($R^2a = 0,010$).

Modelo d) preditora: *Flow* no trabalho (absorção, prazer e motivação intrínseca)

O modelo d) explica 9,7% da variação do bem-estar face ao momento de transição para a reforma ($R^2a = 0,097$). O modelo apresentou valores significativos para explicar a relação entre as variáveis em estudo ($F(3,127) = 5,635, p < 0,001$).

No que diz respeito à variável *flow* no trabalho, vimos que o seu efeito principal é negativo e significativo ($B = -0,266; t = -3,39; p < 0,01; 95\%IC - 0,421, 0,001$). O que significa que quanto mais *flow* os sujeitos sentem no seu trabalho, menos bem-estar emocional perspetivam para o momento de transição à reforma. Contudo, quanto à variável moderadora, a proximidade à reforma, temos um efeito igualmente negativo e significativo ($B = -0,025; t = -2,130; p < 0,01; 95\%IC -0,047, -0,002$), o que mais concretamente quer dizer que quanto mais próximas estão as pessoas da reforma, menos emoções positivas sentirão a esta fase de transição. No entanto, para o efeito de interação regista-se um efeito negativo e não significativo ($B = -0,009; t = -0,735; p < 0,46; 95\%IC -0,031, -0,014$). Logo, não existe efeito moderador na relação destas variáveis. A introdução da variável proximidade à reforma, moderadora, não veio facultar uma interpretação mais rica da influência do *flow* em contexto de trabalho no bem-estar emocional face à fase de transição.

Quanto às dimensões do *flow* no trabalho, também a motivação intrínseca foi introduzida no modelo de moderação que foi significativo ($F(3,127) = 5,977, p < 0,001$) e que explica 1% da relação entre as variáveis ($R^2a = 0,01$). Contudo, apenas o efeito principal se mostrou igualmente significativo e negativo ($B = -0,236; t = -3,655; p < 0,01; 95\%IC - 0,364, 0,108$). O que significa que quanto mais motivação intrínseca os sujeitos sentem no seu local de trabalho atual, menos bem-estar emocional perspetivam para o momento de transição à reforma. Contudo, quanto ao efeito de interação, este não se mostrou significativo ($B = -0,01; t = -0,078; p = 0,94; 95\%IC -0,018, -0,020$). Logo, não existe efeito moderador na relação destas variáveis.

Para a dimensão prazer, também apenas o efeito principal se revelou significativo e negativo ($B= -0,027$; $t= -4,622$ $p < 0,01$; $95\%IC - 0,395$, $0,158$), mostrando-se que o modelo presente explica 15,5% da relação entre as variáveis ($R^2a = 0,155$) e é significativo ($F(3,127) = 8,932$, $p < 0,001$).

Por fim, para a dimensão absorção, o modelo não se revelou ($F(3,127) = 2,155$, $p=0,097$), explicando apenas 2,6% da relação entre as variáveis ($R^2a = 0,026$).

8.2) Moderações com variável critério: **Bem-estar emocional face à Reforma** e variável moderadora: **proximidade à reforma**

Após a análise dos preditores das emoções face à fase de transição para a reforma apresentam-se nesta secção os resultados das análises realizadas relativamente às emoções sentidas em relação ao período de reforma efectivo que ocorrerá no futuro.

A análise em questão visa perceber de que forma o bem-estar emocional face à reforma é influenciada pelas variáveis predictoras citadas em seguida na figura X, com a proximidade à reforma a moderar esta relação.

Desta forma, na figura 5.10, encontra-se um esquema exemplificativo deste modelo.

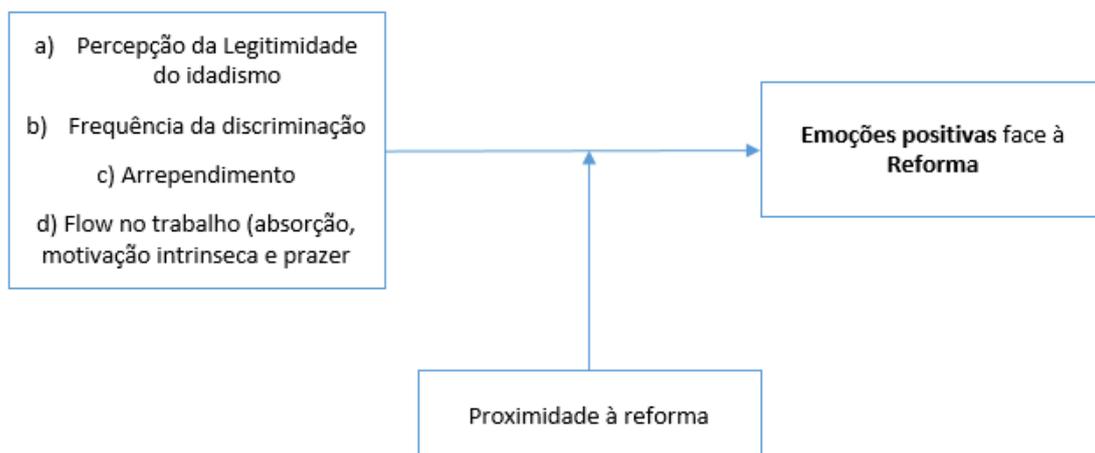


Figura 5.10: Esquema com moderadora quantitativa: proximidade à reforma

Neste caso, nenhum dos modelos anteriormente citados na figura 5.10 obteve valores significativos para explicar a relação entre as variáveis. Contudo, a dimensão absorção da escala do *flow* no trabalho, revela um efeito principal positivo e significativo ($B= 0,113$; $t= 1,943$; $p= 0,05$). O que significa que quanto mais absorvidos

estão os inquiridos no trabalho e nas tarefas do mesmo atualmente, mais bem-estar emocional perspetivam para a reforma.

8.3) Moderações com variável critério: Mal-estar emocional face à Transição para a reforma e variável moderadora: proximidade à reforma

Neste caso, esta análise tem como objetivo entender de que forma o mal-estar emocional face à transição para a reforma é influenciada pelas variáveis predictoras citadas em seguida na figura X, com a proximidade à reforma a moderar esta relação.

Desta forma, na figura 5.11, encontra-se um esquema exemplificativo deste modelo.

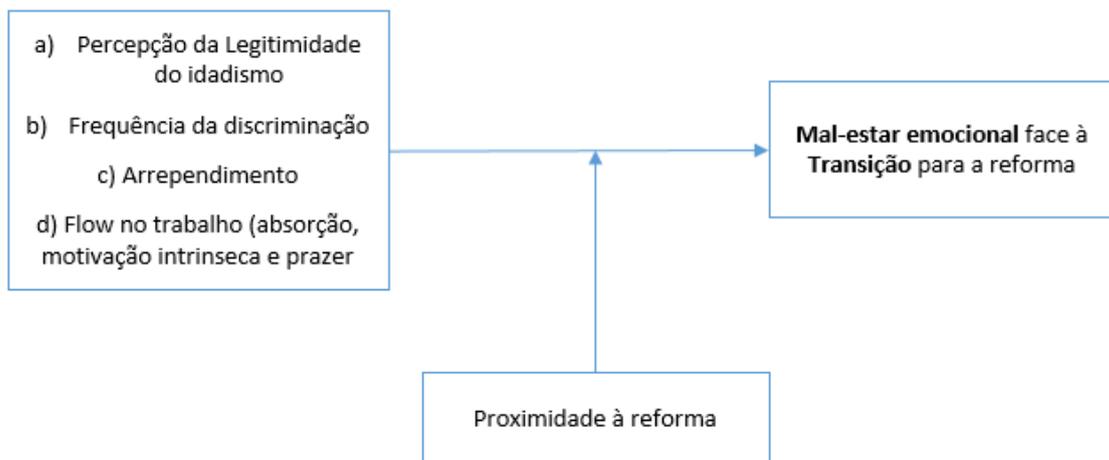


Figura 5.11: Esquema com moderadora quantitativa: proximidade à reforma

Apenas no modelo b) em que é a frequência da discriminação a variável predictor, inferimos que este modelo é significativo ($F(3,127) = 3,008, p < 0,005$) e explica 4,4% da relação entre as variáveis ($R^2 = 0,044$) da variação da relação entre as variáveis em estudo. No que concerne ao efeito principal da variável este é negativo e não significativo ($B = -0,078; t = -1,449; p = 0,150; 95\%IC = -1,119, -0,184$). Porém, a variável moderadora, proximidade à reforma, obteve um efeito significativo mas positivo ($B = 0,023; t = 2,132; p < 0,05; 95\%IC = 0,002, 0,035$). O que quer dizer que quanto mais próximos os sujeitos estão da reforma, mais mal-estar emocional perspetivam para o momento de transição para a reforma. Também o efeito de interação se registou positivo e significativo ($B = 0,016; t = 2,122; p = 0,032$). Desta forma, a introdução da variável moderadora, proximidade à reforma, veio intensificar a relação

entre as variáveis frequência da discriminação e mal-estar emocional face ao momento de transição para a reforma.

Em seguida, encontra-se o figura 5.12 que traduz esta relação de moderação.

Quanto à relação presente neste modelo de moderação e ao gráfico exposto podemos verificar que quanto mais percecionada é a discriminação face à idade pelos sujeitos, mais negativas são as emoções em relação à fase de transição para a reforma. O que comprova que a introdução desta moderadora veio intensificar a relação entre estas variáveis, relação esta que se intensifica quanto mais próximo da reforma se está.

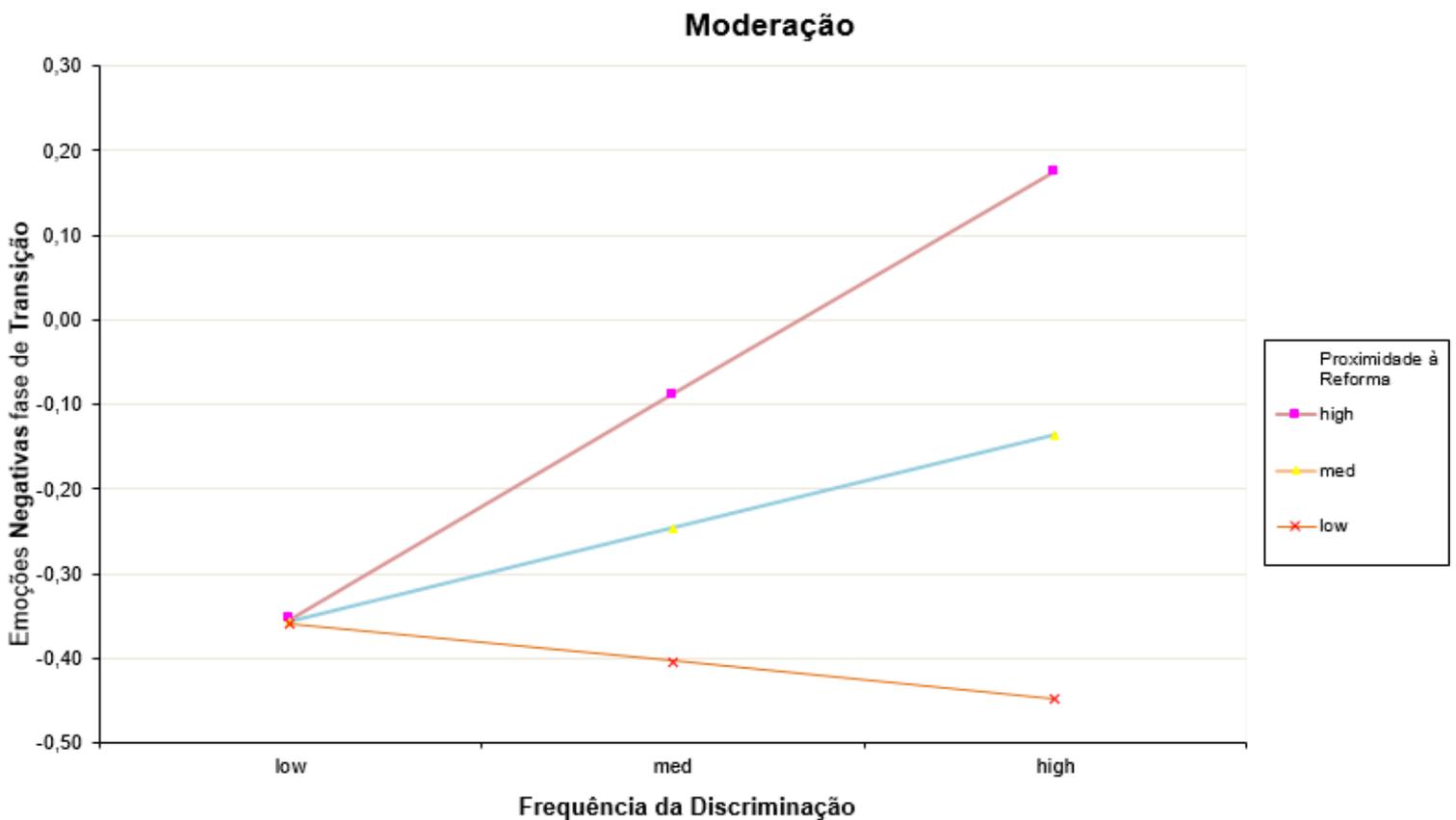


Figura 5.12: Moderação entre a variável frequência da discriminação, emoções negativas face à fase de transição e proximidade à reforma

Os restantes modelos a) c) e d) não mostraram efeitos significativos, nem efeitos de moderação.

8.4) Moderações com variável critério: **Mal-estar emocional** face à **Reforma** e variável moderadora: **proximidade à reforma**

Neste caso, esta análise tem como objetivo entender de que forma o mal-estar emocional face à reforma é influenciada pelas variáveis preditoras citadas em seguida na figura 5.13, com a proximidade à reforma a moderar esta relação.

Desta forma, na figura 5.13 encontra-se um esquema exemplificativo deste modelo.

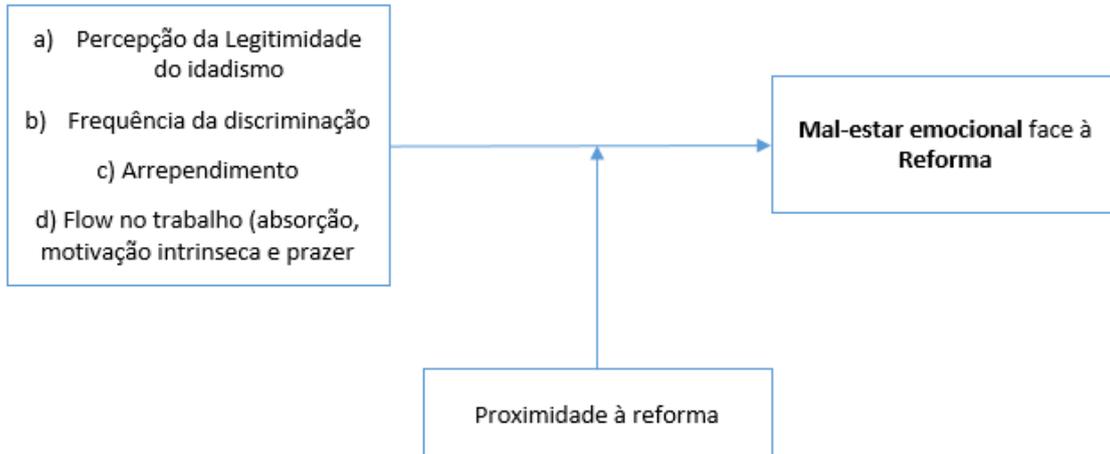


Figura 5.13: Esquema com moderadora quantitativa: proximidade à reforma

Nos modelos anteriormente designados na figura 5.13, nenhum mostra efeitos de interação e moderação entre as variáveis. Nesta caso, apenas o modelo c) com a variável arrependimento obteve efeitos significativos ($F(3,127) = 4,844, p < 0,05$) no mal-estar emocional face ao momento da reforma, explicando 8,1% da relação entre as variáveis. Desta forma, no modelo de moderação, apenas o efeito principal se revela positivo e significativo ($B = 0,178; t = 3,556; p < 0,01$). O que significa que quanto mais arrependimento sentem os indivíduos, mais mal-estar emocional sentirão na fase da reforma.

VI. Discussão | Conclusões principais | Estudos futuros | Limitações

O objetivo do presente estudo incidiu em investigar, pela primeira vez, o bem-estar e mal-estar emocional face à reforma e fase de transição para tal, segundo as seguintes variáveis preditoras: *flow* no trabalho; arrependimento ao longo da vida; legitimidade e frequência da discriminação devido à idade. Desta forma, foram realizadas regressões múltiplas e moderações para avaliar as variáveis e modelos propostos. Apresentados os resultados, importa agora discuti-los e apresentar algumas justificações para a corroboração das hipóteses com a literatura existente e para os resultados, que por outro lado, não são congruentes com as hipóteses inicialmente apresentadas. Para além disto, as limitações deste estudo e sugestões para estudos futuros serão também apresentados no final desta secção.

Iniciamos com a exposição das hipóteses relativas ao *flow* em contexto de trabalho. Neste caso e segundo a literatura apontada, era de prever que quanto mais experiências de *flow* no trabalho os sujeitos têm, mais positivas serão as emoções e bem-estar emocional face à reforma e fase de transição para tal. As razões prendiam-se com o facto de Csikszentmihalyi (2002) defender que experienciar estados de *flow* favorece o sentimento de descoberta e criatividade na adaptação a novas realidades e fases de vida de forma positiva. Contudo, os resultados deste estudo, mostram que, em média, as pessoas sentem muitas vezes *flow* no seu local de trabalho e ao contrário da hipótese estabelecida inicialmente, descobrimos que quanto mais experiências de *flow* no trabalho, menos positivas serão as emoções em fase de transição. Estes resultados podem ter surgido devido ao facto de associado à reforma e ao envelhecimento estarem estereótipos e mitos negativos que se generalizam a todos os indivíduos que desta faixa etária fazem parte (Levy, 2009). Estes estereótipos internalizam-se nos indivíduos depois de serem propagados pela sociedade e contribuem para a diminuição da sua autoestima, habilidades sociais e deterioração da sua saúde física e mental (Marques, 2011^a). Efetivamente, associado ao envelhecimento vem a ideia de perda de saúde, vulnerabilidade e decréscimo de capacidades cognitivas, que inevitavelmente também surgem com a entrada na reforma (Galinha & Pais-Ribeiro, 2011). Para além disto, com o envelhecimento surgem também preocupações com a perda do papel profissional que pode levar à perda do sentido de existência e até mesmo à quebra de relações sociais que atingem o bem-estar emocional dos sujeitos. De facto, “o contexto profissional e o local de trabalho são, frequentemente, um espaço gerador de oportunidades de

desenvolvimento, quer através da aplicação de capacidades pessoais ao desempenho de determinadas funções, quer pela aquisição de novas competências em múltiplas experiências de desafio cognitivo e interação pessoal” (Sonnenberg, 1997, p. 467). Desta forma, sendo a maioria dos sujeitos seniores e a sociedade em geral formatados para acreditar que a reforma constitui um momento *stressante*, onde não há lugar para um envelhecimento ativo com manutenção de relações, objetivos e qualidade de vida, há a evidência de que seja difícil perspetivar emoções positivas face à reforma e manutenção de *flow* nessa fase (Fonseca & Paúl, 2001). É por isso que embarcar para uma nova fase do ciclo vital, a reforma, pode constituir problemas de autoconceito, estados de frustração ou de difusão da identidade; perda de papel útil/ativo e a rutura com hábitos e atividades do passado, inibindo as experiências de *flow* pós vida-ativa. Para além disto, uma parte importante nos estados de *flow* é a motivação intrínseca, o *drive* que ativa a ação na execução de uma tarefa ditando a direção, intensidade e persistência no alcance do objetivo final (Buckworth et al., 2007). Mas se os sujeitos não perspetivarem novos planos ou objetivos para o futuro pós-laboral? Vários estudos têm confirmado a importância dos objetivos ao longo do ciclo de vida e, em especial, a partir da meia-idade, associando-os quer à satisfação com a vida e ao bem-estar psicológico, quer a percepções de autoeficácia, controlo pessoal e preservação da identidade (Fonseca, 2012). Outra componente essencial para atingir estados de *flow* é a absorção na tarefa que estão a realizar, neste caso no local de trabalho, que nada mais parece importar, pelo que podemos levantar a seguinte questão: será que ao pensar na reforma, os sujeitos sentem receio de perder a tarefa que tanto *flow* e bem-estar lhes dá? De facto, Ferreira (2015) com os seus estudos sobre a reforma mostra-nos que por um lado, a reforma é encarada como solidão e por outro, são muitos os sujeitos que prolongam a sua vida ativa por mais tempo apenas pelo gozo da tarefa, por gostarem do seu trabalho e por se sentirem úteis. Estes dados reforçam a importância do trabalho na vida dos sujeitos. Por fim, os resultados obtidos neste estudo sobre a variável em questão, podem também ter emergido uma vez que, segundo as etapas do trabalho, dos 45 anos as 65 anos de idade, grupo etário deste estudo, surge a fase da Maturidade, cujos indivíduos acreditam não fazer sentido progredir na carreira. Desta forma, tendencialmente, o nível de desafio diminui, o que eventualmente poderá conduzir à apatia, condição não congruente com as experiências de *flow*, o que em caso de continuidade, reforça o não atingimento deste estado para além da vida ativa (Evans, 1986). Assim, a Hipótese 1 foi rejeitada.

Corroborando com a literatura e com a hipótese apresentada, os resultados do presente estudo mostram, efetivamente, que quanto mais arrependimento os sujeitos manifestam ao longo da sua vida, menos bem-estar emocional e emoções positivas são perspectivadas face à reforma. De facto, tal como já abordado nos segmentos acima, experienciar arrependimento com frequência seja por inação ou por ação, impede os sujeitos de embarcar na reforma com otimismo. Logo, a dor do arrependimento traz efeitos negativos nos sujeitos principalmente numa nova fase das suas vidas, uma vez que os pensamentos ruminativos sobre o que podiam ter feito e não fizeram ganham lugar, gerando ansiedade, desespero e melancolia (Gilvovich & Medvec, 1995). Desta forma, evidencia-se a confirmação da Hipótese 2.

Já para a Hipótese 3, os resultados mostram que apenas a confirmamos parcialmente, uma vez que apenas a frequência da discriminação devido à idade tem uma relação significativa e negativa com o bem-estar emocional face à reforma e fase de transição para esta. Neste estudo, a discriminação é percecionada pelos sujeitos como frequente. De facto, Centeno 2007, mostra que a forma de discriminação mais frequente no local de trabalho é devido à idade e a perceção desta frequência por parte dos trabalhadores mais velhos tem um impacto negativo no bem-estar psicológico e emocional, na forma como estes encaram a reforma, dúvidas sobre o papel social que desempenham e decréscimo de autoestima (Schmitt & Branscombe, 2002). Pelo contrário, apesar de termos encontrado na literatura evidências que mostravam que a perceção da legitimidade da discriminação poderia ter efeitos negativos no bem-estar emocional dos indivíduos e consequentemente diminuir a atração pela entrada na reforma, podemos agora perceber que o mesmo não se verificou no nosso estudo. Esta relação não mostrou efeitos significativos, embora, tanto homens como mulheres percecionem a discriminação devido à idade como legítima. Tal pode dever-se ao facto de, no geral, os indivíduos nem sempre percecionarem a discriminação como um comportamento negativo e injustificado. Muitas vezes, a discriminação é encarada pelas próprias vítimas como legítima ou justificável. Ao ser percecionada a legitimidade de uma afirmação, comportamento ou atitude discriminatória, os sujeitos tendem a aceitar melhor o seu estatuto na sociedade, pelo que não existe impacto no bem-estar emocional dos indivíduos e a revelar-se-á uma menor identificação com o grupo de pertença (Jetten et al., 2011).

Seguidamente, criada a hipótese para a variável proximidade à reforma, tal como apresentado pela literatura, obtivemos a seguinte conclusão. Realmente, quanto mais

próximos da reforma estão os sujeitos, menos positivas são as emoções e bem-estar emocional perspectivado para a fase de transição para a reforma. Isto porque quanto mais distância temporal ao evento futuro, maior a abstração psicológica da ocorrência do mesmo e mais otimistas serão face a essa fase. De salientar que os respondentes deste estudo têm em média com 49 anos de idade e 19 anos para atingirem a reforma. Concluimos que o impacto e forma de perceber a fase de transição para a reforma, depende da proximidade a esta, ou seja, quanto mais próximos da ocorrência do acontecimento, menor a abstração ao mesmo e maior a tendência para construir argumentos desfavoráveis face ao evento a ocorrer, neste caso a transição para a reforma. Também a sensibilidade para perceber obstáculos, informação negativas sobre essa fase se intensifica (Trope & Liberman, 2010). Desta forma, há evidência da confirmação da Hipótese 4.

A hipótese desta moderação remetia para o facto da introdução da variável proximidade à reforma ter um efeito moderador e intensificador na relação entre as variáveis em estudo. Os resultados apontam para esta evidência apenas no que diz respeito à relação entre a frequência da discriminação e o mal-estar emocional face à reforma e sua fase de transição. Isto é, quanto mais frequente é a discriminação devido à idade, mais negativas são as emoções face à reforma e fase de transição para esta. Esta relação intensifica-se com a proximidade à reforma. Assim a Hipótese 5 foi confirmada parcialmente. As restantes variáveis podem não ter demonstrado este efeito, uma vez que também não mostraram efeitos significativos quando avaliadas em regressão múltipla isoladamente com a variável critério. Para além disto, tal como apontado mais à frente como limitação, esta investigação não controlou alguns fatores individuais que podem ter impacto nas expectativas face às emoções do sujeito nesta fase. Adicionalmente, apesar de em média os respondentes a este estudo terem 49 anos, a verdade é que a amplitude da amostra é dos 45 aos 69 anos, pelo que as mudanças nas representações mentais face ao evento a experienciar são sistemáticas e contínuas com a proximidade à reforma, nível de abstração e de acordo com a distância psicológica a que o sujeito está desta fase do ciclo vital (Liberman e Trope, 2010). Não sendo controlados os vários níveis etários, torna-se difícil antever as construções mentais de cada um, o que pode comprometer a relação entre as variáveis.

Por outro lado, também Trope & Liberman (2010) defendem que quanto mais distância temporal existe da ocorrência do evento futuro, maior a possibilidade de preparar e sentir controlo no momento da evento ocorrer, o que promove otimismo para

o encarar. É por essa razão que promover um envelhecimento ativo com planos de preparação para a reforma é uma mais-valia para encarar e viver esta fase de afastamento do mercado de trabalho e início da reforma eficazmente (Lazarus & Lazarus, 2006).

Neto (2012) avançam ainda que a educação, consciencialização, planeamento e preparação dos sujeitos para a transição da vida laboral para a reforma e para o envelhecimento tem impacto na manutenção do bem-estar emocional e fomenta a qualidade de vida e a adaptação a esta fase com sucesso. Também na Declaração de Viena, adotada em setembro de 2012, na Conferência Ministerial sobre o Envelhecimento, definiram quatro objetivos essenciais de “uma sociedade para todas as idades”. Estes destacam a necessidade de promover uma maior longevidade à sua vida ativa, promover a sua participação na vida social, fomentar a inclusão social e a não discriminação, salvaguardar o estado de saúde e a independência dos sujeitos na velhice; e por fim, introduzir atividades e momentos intergeracionais. Todos os esforços convergem na importância de manter a saúde física, mental e social ao longo da vida e de proporcionar aos sujeitos um envelhecimento ativo e expectativas de qualidade de vida na idade sénior.

Outra forma apontada pela literatura para implicar os sujeitos na vida coletiva é o voluntariado, uma vez que se desenvolvem laços sociais; aumentam o sentimento de utilidade social e propósito de vida; investimento nas próprias competências e desenvolvimento pessoal/psicológico; promoção de relações intergeracionais e transmissão de saberes (Fonseca, 2004). De notar que atividades intergeracionais visam aproximar gerações de faixas etárias diferentes de forma a promover respeito e entendimento entre as gerações e diminuir preconceitos e estereótipos que existem em torno dos idosos (Pinto et al., 2008). Fonseca (2012) salientam a importância das relações intergeracionais para a promoção de bem-estar, confiança, autoestima, compreensão entre os diferentes grupos etários constitutivos da sociedade e envelhecimento ativo.

Para além disto, para um envelhecimento ativo é também apontada a promoção de comportamentos e hábitos saudáveis como tendo um impacto positivo e significativo na satisfação com a vida, gestão de *stress*, reforço do autoconceito e saúde, e diminuição do declínio intelectual e cognitivo (Paúl et al, 2011). De facto, todas as nossas escolhas e comportamentos individuais nos influenciam de forma física e psicológica ao longo da vida, o que no momento da reforma também é uma evidência

(Paúl, et al, 2011). Desta forma, sugerimos que seja realizado um estudo futuro em que seja introduzida a variável a mudança de *lifestyles*, como variável resultado, de forma a averiguar se a mudança, manutenção ou introdução de comportamentos, atividades e *hobbies* tem impacto no bem-estar ou mal-estar emocional no momento da reforma e transição para esta. Importa também perceber se no momento de transição para a reforma os sujeitos estão mais permeáveis à mudança de *lifestyle*, uma vez que segundo Verplanken & Roy (2016), é na fase de transição a altura ideal para instigar a tal. De realçar que estudar esta variável é igualmente importante uma vez que, com a chegada da reforma, muitas expectativas, planos e idealizações face ao padrão de vida a ter na reforma, podem ser alterados ou boicotados com a ocorrência de acontecimentos inesperados (morte de familiares, mudança de residência, problemas de saúde) que ocorrem na aposentadoria (Fonseca, 2012).

Em estudos futuros sobre o envelhecimento, interessa também controlar fatores com as relações interpessoais, sendo que são as que mais predizem o bem-estar subjetivo dos sujeitos na reforma (Galinha & Pais-Ribeiro, 2011).

No que diz respeito à variável *flow* no trabalho, é importante relacionar a carga laboral, a exigência, a satisfação com o trabalho e as condições do mesmo, isto porque, por exemplo, uma elevada exigência física e ou cognitiva, pode conduzir a baixos níveis de *flow* e satisfação no trabalho e os trabalhadores ansiarem pela reforma assim que possível (Csikszentmihalyi, 2002). Adicionalmente, ainda quanto a esta variável, seria interessante medir o constructo *flow* na sua generalidade e não aplicado apenas ao contexto do trabalho, uma vez que é mais fácil avaliar a Teoria da Continuidade proposta Atchley (2000), e perceber se há, efetivamente, um contínuo nos valores e formas de adaptação ao longo da vida, o que não se verificou com a variável *flow* no trabalho versus bem-estar emocional na reforma.

Seria igualmente interessante categorizar o arrependimento segundo as dimensões apontadas por Gilvovich & Medvec (1995), inação e ação; e quais os focos geradores de tal: excesso de trabalho, falta de tempo para a família, renúncia a *hobbies* na vida ativa por excesso de trabalho, entre outros. Sabemos que o arrependimento por inação se apoia no lamento por algo não realizado num passado distante e cresce a longo prazo e à medida que o tempo vai passando, gerando um sofrimento mais intenso. Já o arrependimento por ação é o que remete para ações realizadas num passado próximo e a curto-prazo (Gilvovich & Medvec, 1995). Desta forma, poderíamos

averiguar se existem diferenças significativas entre o arrependimento por inação ou ação no bem-estar emocional na reforma e a que se devem tais arrependimentos.

Para este estudo, apontamos como limitações a utilização da escala de Bem-estar e Mal-estar emocional de Runa & Miranda (2015), uma escala utilizada em contexto de aprendizagem e que apesar de ter sido validada para a população portuguesa, não o foi concretamente para a faixa etária do estudo em questão, pelo que pode ter contribuído para o enviesamento de alguns resultados. Para além disto, este estudo, não teve em conta todos os fatores que influenciam a adaptação à reforma, embora não a tenhamos estudado como um ato isolado. Concretamente, quanto às variáveis que segundo a literatura foram apontadas como importantes para o bem-estar psicológico e envelhecimento ativo, Fonseca (2012) destaca a variável “contactos e relações sociais”. Deste modo, esta deveria ter sido uma variável controlada, uma vez que a qualidade das relações, mais que a quantidade, é das variáveis mais importantes a ter em conta, na manutenção do bem-estar nesta fase (Fonseca, 2012). Também as seguintes variáveis - contexto que envolve o indivíduo, nível socioeconómico, eventos de vida, escolaridade, idade e sexo -, deveriam ser tidas em conta pois afetam o bem-estar subjetivo dos indivíduos neste mesmo período (Galinha & Pais-Ribeiro, 2011).

Concluimos que estudar a reforma como um conceito multifatorial é, de facto, importante nos dias de hoje, uma vez que as sociedades atuais tendem a ter estereótipos acerca dos mais velhos, o que condiciona as relações entre gerações e compromete o bem-estar dos trabalhadores seniores e as expectativas destes quanto à sua condição de reformados. Ainda que nem todos os resultados tenham ido ao encontro das hipóteses iniciais, é de salientar a pertinência deste estudo inovador. Perspetiva-se que este seja um ponto de partida para futuros e novos estudos sobre estes temas de modo a contribuir para um conhecimento mais amplo e ao mesmo tempo especializado.

Referências Bibliográficas

- Aires, L., Teixeira, A., Azevedo, J., Gaspar, M. I. & Silva, S. (2006). *Alteridade y emociones en las comunidades virtuales de aprendizaje*. Estudio de los comportamientos emocionales en la red. *Revista Electrónica Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. 7, (2) 74-91.
- Atchley, C. (2000). Retirement as a Social Role. In: Gubrium, J., & Holstein, J. (Eds.). *Aging and Everyday Life*, 115-124. Oxford Blackwell Publishers.
- Buckworth, J., Lee, R. E., Regan, G., Schneider, L. K., & DiClemente, C. C. (2007). *Decomposing intrinsic and extrinsic motivation for exercise: Application to stages of motivational readiness*. *Psychology of Sport & Exercise*, 8(4), 441-461.
- Calvo, E., Haverstick, K. & Sass, S. (2007). *What makes retirees happier: A gradual or 'cold turkey' retirement?*
- Centeno, L. (2007). *Envelhecimento e perspectivas de luta contra as barreiras da idade no emprego*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
- Cron, W.L., & Slocum, W. (1986). *Career stages approach to managing the sales force*. *Journal of Consumer Marketing*, Vol.3-4 Fall, p.11-20.
- Csikszentmihalyi, M. (2002). *Fluir – A psicologia da experiência ótima. Medidas para melhorar a qualidade de vida*. Lisboa: Relógio D' Água.
- Cuddy, C., & Fiske, S. T. (2004). *Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons*. In Todd D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3-26). Cambridge, Mass: MIT Press.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). *Subjective emotional well-being*. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 325-337). New York: Guilford.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. *The science of subjective well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 11-58). New York, NY: Springer.
- Dunham, Y., Baron, A. S., & Banaji, M. R. (2006). *From american city to japanese village: A cross-cultural investigation of implicit race attitudes*. *Child Development*, 77(5), 1268-1281.
- Erikson, E. H. (1998). *O ciclo de vida completo*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Evans, P. (1986). *New directions in career management*. *Personnel Management*, pp. 26-29.

- Ferreira, P. M. (2015). *O envelhecimento ativo em Portugal: as tendências recentes e (alguns) problemas*. Revista Kairós Gerontologia, 18, Temático: "Envelhecimento Ativo e Velhice", pp.07-29. ISSN 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil.
- Filipe, A. M. & D' Oliveira, T. C. (2013). *Versão portuguesa da escala do The Work-Related Flow Inventory (WOLF)*. Lisboa: Trabalho não publicado.
- Fonseca, A. M. & Paúl, C. (2001). *Psicossociologia da saúde*. Lisboa. Climepsi Editores.
- Fonseca, A. M. (2004). *O envelhecimento. Uma abordagem psicológica*. Lisboa: Universidade Católica Editorial.
- Fonseca, A.M. (2011). *Reforma e reformados*. Coimbra: Almedina.
- Fonseca, A.M. (2012). *Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos*. Sociologia- Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 75-95.
- Fontaine, R. (2000). *Psicologia do Envelhecimento*. Trad. José Nunes de Almeida. Lisboa: Climepsi Editores.
- Galinha, I. C. & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). *Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II – estudo psicométrico*. Análise Psicológica, 2 (XXIII), 219-227.
- Gee, S. & Baillie, J. (1999). *Happily ever after? An exploration of retirement expectations*. Educational Gerontology, 25, 109-128.
- Giddens, A. (2008). *Sociologia (6ª ed.)*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gilovich, T, & Medvec, V. H. (1995). *The experience of regret: What, when, and why*. Psychological Review, 102, 379-395.
- Gonçalves, C., & Silva, C. (2004). *Pobreza e exclusão social nas famílias com idosos em Portugal*. Revista de Estudos Demográficos, 35, 143-169.
- Griffin, B., Bayl-Smith, P., & Hesketh, B. (2016). *The Longitudinal Effects of Perceived Age Discrimination on the Job Satisfaction and Work Withdrawal of Older Employees*. Work, Aging and Retirement, Vol. 00, No. 00, pp 1-13.
- Guillemard, A. (1972). *La retraite, une mort sociale*. Sociologie des conduites en situation de retraite. Paris. La Découverte.
- Guilherme, P. (2016). *Idadismo nos trabalhadores mais velhos: o caso num serviço público português* (Dissertação de mestrado não publicada). Lisboa: ISCTE-IUL.
- Hagestad, G. O., & Uhlenberg, P. (2005). *The social separation of old and young: A root of ageism*. Journal of Social Issues, 61(2), 343-360.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge.
- Hornstein, G. A. & Wapner S. (1985). «*Modes of experiencing and adapting to retirement*». *International Journal of Aging and Human Development*. 21(4), 291-315.
- Instituto Nacional de Estatística (2012). *Censos 2011 – Resultados Definitivos*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Iversen, T., Larsen, L., & Solem, P. (2009). *A conceptual analysis of Ageism*. *Nordic Psychology*, Vol. 61 (3), 4-22.
- Jetten, J., Schmitt, M., Branscombe, N., Garza, A., & Mewse, A. (2011). *Group Commitment in the face of discrimination: The role of legitimacy appraisals*. *European Journal of Social Psychology*, 41, 116-126.
- Kahneman, D. (1995). *Varieties of counterfactual thinking*. In N. J. Roese & J. M. Olson (Eds.), *What might have been: The social psychology of counterfactual thinking* (pp. 375-396). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Kooij, D. M., Lange, A. H., Jansen, P. W., & Dijkers, J. S. (2008). *Older workers motivation to continue to work: Five meanings of age*. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.
- Lawrence, B. (1988). *New wrinkles in the theory of age demography norms and performance ratings*. *Academy of Management Journal*, 31, 309-337.
- Lazarus, R. & Lazarus, B., (2006). *Coping with aging*. Oxford: Oxford University Press.
- Levy, B. (2009). *Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging*. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332-336.
- Lima, M. L. P., Marques, S., Batista, M., & Ribeiro, O. (2010). *Idadismo na Europa – uma abordagem psicossociológica com o foco no caso português: Relatório I*. Lisboa: CIS/IUL, Instituto do Envelhecimento, European Research Group on Attitudes to Age.
- Lima, M.L. (2011). (Coord.). *Idadismo na Europa. Uma abordagem psicossociológica com o foco no caso português (Relatório II)*. Instituto do Envelhecimento da Universidade de Lisboa.
- Marôco, J., (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number, Lda.

- Marques, J., & Paéz, D. (2006). *Processos cognitivos e estereótipos sociais*. In J. Vala & Monteiro, M. B. (Eds.), *Psicologia social* (6ª ed., pp. 333-386). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Marques, S. (2011a). *Discriminação da Terceira Idade*. Relógio d'Água Editores. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. DP nº324625/11
- Marques, S. (2011b). *O idadismo em relação aos jovens nos países europeus*. Retirado de <http://www.opj.ics.ul.pt/index.php/dezembro-2011>.
- McCann, R., & Giles, H. (2002). *Ageism in the workplace: A communication perspective*. In T. D. Nelson, *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 163-199). Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Moreira, J.M., & Gamboa, P. (2010). *The Affective States Inventory-Reduced: A brief, multidimensional measure of emotional indicators of adjustment*. Lisbon: University of Lisbon.
- Morgan, L. & Kunkel, S.R. (2007). *Aging, Society and the Life Course*. New York (EUA): Springer Publishing Company.
- Nelson, T., D. (2005). *Ageism: Prejudice against our feared future self*. *Journal of Social Issues*, 61(2), 207-221.
- Neto, A. (2012). *Estrutura e Análise de Balanços: Um Enfoque Económico-Financeiro*. 10ed. São Paulo: Atlas.
- Neugarten, B.L. (1974). *Age groups in American society and the rise of the young-old*. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 415(1), 187-198.
- Ng, T., Feldman, D. (2009). *The relationship of age to ten dimensions of job performance*. *Journal of Applied Psychology*, 93, 392-423. psycnet.apa.org/journals/apl/93/2/392.pdf
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). *An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots*. *Psychological Bulletin*, 138(5), 982-997.
- Paúl, S.A., Hong, L., and Chi, E.H. (2011). *What is a Question? Crowdsourcing Tweet Categorization*. *Crowdsourcing and Human Computation Workshop*.
- Pimentel, L. (2005). *O lugar do idoso na família- contextos e trajetórias*. Coleção Saúde e Sociedade. 2ªedição, Quarteto. Coimbra.
- Pinto, B.S., Wilmington, S.R., Hornick, E.E., Wallrath, L.L., Geyer, P.K. (2008). *Tissue-specific defects are caused by loss of the Drosophila MAN1 LEM domain protein*. *Genetics* 180(1): 133--145.

- Rebollo, M. A. C., Pérez, R.G., Sánchez, R.B., Garcia, O.B. & Caro, L.V. (2008). *Las emotions en el aprendizaje online*. RELIEVE, 14(1), 1-23.
- Runa, A., & Miranda, G. L. (2015). *Validação portuguesa das escalas de bem-estar e de mal-estar emocional*. Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias da Informação – RISTI, 16, 129-145. Disponível em: <http://www.aisti.eu/risti/risti16.pdf>
- Ryff, C., D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-1
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002). *The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups*. European Review of Social Psychology, 12, 167–199.
- Schwartz, B., Ward, A., Monterosso, J., Lyubomirsky, S., White, K. & Lehman, D.R. (2002). *Maximizing versus satisficing: Happiness is a matter of choice*. Journal of Personality and Social Psychology, 83(5), 1178-1197.
- Sonnenberg, D., (1997). *The “new career” changes: Understanding and managing anxiety* in British Journal of Guidance and Counselling, 25 (4), 463-472.
- Trope, Y. & Liberman, N. (2010). *Construal-Level Theory of Psychological Distance*. In: Psychological Review, 117, 2, 440 – 463.
- Vala, J. & Monteiro, M.B. (2000). *Psicologia Social – 4ª Edição*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Verplanken, B., & Roy, D. (2016). *Empowering interventions to promote sustainable lifestyles: Testing the habit discontinuity hypothesis in a field experiment*. Journal of Environmental Psychology, 45, 127-134.
- Wang, M., Henkens, K., & Solinge, H. (2011). *A review of theoretical and empirical advancements*. Am Psychol, 66(3), 204-213.

Anexos

Anexo A: Questionário aplicado à amostra

a) Variáveis Sociodemográficas

Q1. Pedimos, para efeitos estatísticos, que inicie este questionário com o preenchimento de alguns dos seus dados pessoais bem como acerca do local onde trabalha.

Idade

Sexo

Masculino

Feminino

Habilitações literárias

(Ensino completo)

Ensino Básico

Ensino Secundário

Licenciatura

Mestrado

Pós-graduação

Doutoramento

Outra _____

Situação profissional

- Reformado
- Trabalhador independente
- Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador-Estudante
- Outra _____

Condições contratuais

- Efetivo
- Termo certo
- Termo incerto
- Outra _____

Setor de atividade em que se insere a empresa onde trabalha

- Administração pública
- Auditoria e Consultoria
- Banca e Seguros
- Comércio
- Construção
- Engenharia e Indústria Transformadora
- Engenharia e Indústria Transformadora
- Ensino
- Hotelaria e Turismo
- Pescas e Agricultura

Bem-estar emocional face à reforma e momento de transição

- retalho e Consumo
- Saúde
- Transportes e Comunicações
- Outro _____

Indique a sua antiguidade na empresa onde trabalha
(meses)

Indique a função que exerce atualmente

Há quanto tempo executa essa função?
(meses)

b) Intenção de reforma

Com que idade pretende reformar-se?

c) Emoções Atuais e na fase de reforma

Por favor, responda às seguintes questões, de forma a que estas reflitam o cenário que melhor se ajusta ao seu caso. Utilize uma escala de 0 (nunca) a 5 (extremamente).

Na sua situação atual sente-se:

	1	2	3	4	5
Excitado	<input type="radio"/>				
Otimista	<input type="radio"/>				
Ansioso	<input type="radio"/>				
Esperançoso	<input type="radio"/>				
Triste	<input type="radio"/>				
Desencorajado	<input type="radio"/>				
Solitário	<input type="radio"/>				

Comparativamente à sua condição atual, como acha que se irá sentir aquando da entrada na reforma?

	1	2	3	4	5
Excitado	<input type="radio"/>				
Otimista	<input type="radio"/>				
Ansioso	<input type="radio"/>				
Esperançoso	<input type="radio"/>				
Triste	<input type="radio"/>				
Desencorajado	<input type="radio"/>				
Solitário	<input type="radio"/>				

d) Frequência da discriminação idadista

Queremos pedir-lhe que reflita e pense nas suas experiências enquanto pessoa mais velha e nos indique, até que ponto concorda com as seguintes afirmações:
(utilize a escala de 1 discordo completamente a 7 concordo completamente)

	1	2	3	4	5	6	7
Hoje em dia, a sociedade discrimina as pessoas mais velhas.	<input type="radio"/>						
Hoje em dia, a discriminação está presente em diversas áreas da vida das pessoas mais velhas.	<input type="radio"/>						
As pessoas mais velhas são discriminadas na nossa sociedade.	<input type="radio"/>						
As pessoas mais velhas são privadas de algumas oportunidades que estão só ao alcance dos mais jovens.	<input type="radio"/>						
É fácil de compreender porque é que há pessoas mais velhas que se sentem discriminadas.	<input type="radio"/>						

e) Legitimidade da discriminação

Queremos saber até que ponto é que concorda com as afirmações em baixo:

	1	2	3	4	5	6	7
É compreensível que as pessoas mais velhas sejam discriminadas	<input type="radio"/>						
É justificável que as pessoas mais velhas tenham menos privilégios do que as mais jovens.	<input type="radio"/>						
É razoável que as pessoas mais jovens sejam mais preferidas do que as pessoas mais velhas.	<input type="radio"/>						
Acredito que seja legítimo as pessoas mais jovens terem alguns privilégios	<input type="radio"/>						
É normal as pessoas mais jovens terem mais oportunidades.	<input type="radio"/>						

f) Arrependimento

Para cada uma das afirmações seguintes, por favor, indique a sua resposta, de acordo com a escala de 1 (descordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)

	1	2	3	4	5	6	7
Não olho para trás depois de tomar uma decisão.	<input type="radio"/>						
Sempre que faço uma escolha, fico curioso(a) sobre o que teria acontecido se tivesse escolhido de modo diferente	<input type="radio"/>						
Sempre que faço uma escolha, tento obter informação sobre o modo como correram as outras alternativas	<input type="radio"/>						
Se fizer uma escolha e ela correr bem, sentir-me-ei algo fracassado se descobrir que a outra opção teria corrido melhor	<input type="radio"/>						
Quando penso na forma como me estou a sair na vida, frequentemente penso em oportunidades que não aproveitei	<input type="radio"/>						

g) Flow no contexto de trabalho

As seguintes perguntas referem-se à maneira como experimentou o seu trabalho durante as duas últimas semanas. Por favor, resposta assinalando a opção que melhor descreve a sua opinião numa escala de 1 a 7.

	1	2	3	4	5	6	7
Quando estou a trabalhar, eu não penso em mais nada	<input type="radio"/>						
Eu deixo-me levar pelo meu trabalho	<input type="radio"/>						
Quando estou a trabalhar, eu esqueço-me de tudo ao meu redor	<input type="radio"/>						
Estou totalmente imerso no meu trabalho	<input type="radio"/>						
O meu trabalho dá-me uma sensação boa	<input type="radio"/>						
Eu faço o meu trabalho com muito prazer	<input type="radio"/>						
Sinto-me feliz durante o	<input type="radio"/>						

meu trabalho							
Eu sinto-me alegre quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>						
Eu continuo a fazer este trabalho, mesmo que eu receba menos salário	<input type="radio"/>						
Eu acho que também quero trabalhar no meu tempo livre	<input type="radio"/>						
Eu trabalho porque gosto	<input type="radio"/>						
Quando eu estou a trabalhar em algo, estou a fazer isso por mim próprio(a)	<input type="radio"/>						
A minha motivação resulta do trabalho em si, e não pela recompensa que tenho por isso	<input type="radio"/>						

h) Bem-estar subjetivo

Agora gostaríamos de saber alguns aspetos sobre o modo como se sente atualmente.
Responda, por favor, utilizando uma escala de 0 a 10.

	0 (1)	1 (2)	2 (3)	5 (4)	3 (5)	7 (6)	4 (7)	5 (8)	6 (9)	7 (10)	8 (11)	9 (12)	10 (13)	
Considerando todos os aspetos da sua vida, qual o grau de felicidade que sente? (1)											<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tudo somado, qual é o seu grau de satisfação com a vida em geral? Está... (2)											<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10.2 Agora numa escala de 1 a 7, diga-nos:

	1 - Terrível (1)	2 - Muito Má (2)	3 - Má (3)	4 - Média (4)	5 - Boa (5)	6 - Muito Boa (6)	7 - Excelente (7)
Como avalia globalmente a sua saúde? (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo B: Consentimento informado

Expectativas face à reforma

Esta investigação surge no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, e visa estudar as **expectativas face à reforma dos trabalhadores portugueses entre os 40 anos e os 70 anos.**

Para participar neste estudo deverá preencher o seguinte questionário *online* que tem um **tempo estimado de 15 minutos** para a sua realização. Relembro que a sua participação é voluntária e que pode desistir a qualquer momento. As respostas são anónimas e confidenciais. Os dados recolhidos destinam-se apenas à investigação em curso.

Por favor responda com sinceridade, pois os resultados da investigação dependem diretamente do rigor e honestidade das suas respostas.

- Tomei conhecimento e concordo em participar no estudo
- Não concordo em participar no estudo