



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

“O trabalhador reformado”: O que leva as pessoas a continuarem profissionalmente ativas após a idade legal da reforma?

Gabriel Teixeira Sousa

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

Orientadora

Doutora Sara Cristina Moura da Silva Ramos, Professora Auxiliar do Departamento de
Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE Business School

outubro de 2019

“Juventude é mentalidade e a idade não conta quando há capacidade”

Samuel Mira

Agradecimentos

Quero começar por agradecer à minha orientadora, Professora Sara Ramos, por todo o acompanhamento prestado ao longo deste processo, por toda a disponibilidade, por toda a atenção dada a esta dissertação, por todas as sugestões de melhoria, e principalmente, por todas as palavras de apoio e de motivação que me fizeram querer concluir esta etapa do meu percurso académico.

Agradecer também à orientação da Inês Sousa, por todo o suporte em várias fases deste processo e pelos “workshops” de MAXQDA® que me levaram a compreender eficazmente o programa.

Agradecer aos meus pais, Carlos Sousa e Ana Sousa, por todo o apoio que me deram ao longo do percurso académico e por serem, para mim, o maior exemplo de sucesso em todas as áreas da vida.

Agradecer à Joana Pereira, pelas conversas, companhia e fins ao longo destes 5 anos.

Agradecer à minha namorada, Rita Fonseca, pela paciência, pela compreensão, pelas palavras de incentivo e pelo amor, que ao longo deste processo me deram a energia necessária para nunca desistir e para lutar por este grande objetivo.

Por fim, agradecer a todos os que, de alguma forma, partilharam experiências comigo durante este percurso académico e através da amizade, fizeram com que esta caminhada se tornasse inesquecível. Principalmente: David Quintino, Vânia Pires, Frederico Quelhas, João Bernardo, Adriana Costa e Inês Silva.

Resumo

O aumento da esperança média de vida alterou a demografia das sociedades do século XXI. Juntamente com uma baixa taxa de natalidade, temos um mercado de trabalho constituído por pessoas cada vez mais seniores. As organizações, acauteladas por este fenómeno, começam a compreender a importância de reter o talento, a experiência e o conhecimento dos trabalhadores seniores.

O objetivo desta dissertação é identificar os fatores que levam as pessoas a continuarem ativas após a idade legal da reforma.

Foram entrevistados um total de 10 participantes com uma característica em comum: a contínua participação no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Foi utilizada uma metodologia qualitativa, com recurso à técnica da análise de conteúdo, para examinar as entrevistas e o discurso dos participantes.

Concluimos que 4 fatores influenciam a tomada de decisão de continuar profissionalmente ativos após a idade legal da reforma, sendo eles, fatores financeiros, fatores de saúde, fatores familiares e fatores relacionados com a organização/atividade.

Os fatores relacionados com a organização/atividade e com a saúde foram os que mais influenciaram as pessoas a continuarem ativas após a idade legal da reforma.

Estes resultados, poderão ajudar os gestores de recursos humanos a desenhar práticas mais eficazes dentro das suas organizações, que promovam a retenção e o bem-estar dos trabalhadores seniores.

Palavras-chave: Pós-Reforma, Trabalho, Envelhecimento, Práticas de gestão de recursos humanos;

Abstract

Increasing average life expectancy has changed the demographics of 21st century societies. Along with a low birth rate, we have a labor market of increasingly senior people. Organizations, guarded by this phenomenon, are beginning to understand the importance of retaining talent, experience and knowledge of senior workers.

The purpose of this dissertation is to identify the factors that lead people to remain active after the legal retirement age.

A total of 10 participants with a common feature were interviewed: continued participation in the labor market after the statutory retirement age. A qualitative methodology, using the content analysis technique, was used to examine the interviews and the participants' speech.

We conclude that four factors influence the decision to remain professionally active after the legal retirement age, namely, financial factors, health factors, family factors and factors related to the organization / activity.

Organization / activity and health factors were the factors that most influenced people to remain active after the legal retirement age.

These results could help human resource managers design more effective practices within their organizations that promote retention and well-being of senior workers.

Keywords: Post-retirement, Aging, Work, Human resource management practices;

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - A REFORMA	3
1.1. O conceito de reforma	3
1.2. Ajustamento à reforma	4
1.3. A reforma como processo de tomada de decisão	6
1.4. A reforma como estágio de desenvolvimento de carreira	7
1.5. A reforma como processo da Gestão de Recursos Humanos	7
1.6. Estereótipos e preconceitos associados às pessoas seniores	9
1.7. O sistema de pensões.....	10
1.8. Portugal: um país envelhecido	12
CAPÍTULO II – CONTINUAR ATIVO NO MERCADO DE TRABALHO	15
2.1. O trabalhador reformado	15
2.2. Bridge Employment	17
CAPÍTULO III – FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A CONTÍNUA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	21
2.1. Fator Financeiro	21
2.2. Fator Saúde.....	22
2.3. Fator Família	23
2.4. Fator Organizacional/Atividade	24
2.5. Fatores Sociodemográficos	26
CAPÍTULO IV – METODOLOGIA.....	29
2.1. Participantes	29
2.2. Instrumento.....	31
2.3. Procedimento da recolha de dados	32
2.4. Procedimento de análise dos dados	32

CAPÍTULO V – RESULTADOS	35
2.1. Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma	35
2.1.1. Fator Financeiro	35
2.1.2. Fator Saúde.....	37
2.1.3. Fator Familiar	38
2.1.4. Fator Organizacional/Atividade	39
2.2. Percepções face ao término da carreira profissional	40
2.2.1. Expectativas	41
2.2.2. Atividades após o término da carreira profissional	42
2.2.3. Dificuldades	43
2.2.4. Significado da Reforma.....	44
CAPÍTULOS VI – DISCUSSÃO	47
CAPÍTULO VII – CONCLUSÃO	55
7.1. Implicações Práticas	57
7.2. Implicações Teóricas.....	58
7.3. Limitações do estudo.....	59
7.4. Sugestões para estudos futuros.....	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Dados sociodemográficos da amostra.....	30
Tabela 2 - Número de ocorrências de todas as dimensões.....	35
Tabela 3 - Número de ocorrências do Fator Financeiro.....	36
Tabela 4 - Número de ocorrências da categoria Fator Saúde.....	37
Tabela 5 - Número de ocorrências da categoria Fator Familiar.....	38
Tabela 6 - Número de ocorrências da categoria Fator Organizacional/Atividade.....	39
Tabela 7 - Número de ocorrências da categoria Expectativas.....	41
Tabela 8 - Número de ocorrências da categoria Atividades após o término da carreira profissional.....	42
Tabela 9 - Número de ocorrências da categoria Dificuldades.....	43
Tabela 10 - Número de ocorrências da categoria Significado da Reforma.....	44

INTRODUÇÃO

O trabalho é geralmente considerado como tendo uma alta importância quando comparado com outras áreas da vida dos indivíduos (England, 1991). É também conhecido por ser mais importante que o lazer, a comunidade e a religião e foi classificado em muitos estudos, em segundo lugar, “perdendo” apenas para a família (Harpaz, 1999).

Para muitas pessoas, o trabalho é aparentemente tão importante que elas estão dispostas a trabalhar após a idade legal da reforma, apesar de terem dinheiro suficiente para manter o seu estilo de vida. Outros, demonstram uma enorme motivação em deixar de trabalhar o mais rapidamente possível. Para alguns, o trabalho e a vida estão intimamente ligados, enquanto que para outros, estas duas áreas não poderiam estar mais distantes (Shacklock & Brunetto, 2011).

O trabalho foi e continua a ser a forma mais comum de as pessoas poderem viver e sobreviver e, por norma, estas dedicam grande parte da sua vida a atividades profissionais. Estas atividades, geralmente, permitem às pessoas estabelecer um estilo de vida adequado às suas necessidades. Tradicionalmente, o final da vida ativa era caracterizado por um momento de desinvestimento no trabalho que marcava a passagem para a reforma. Este momento situou-se, durante muitas décadas, numa idade relativamente precisa (consoante a profissão e o género), e comportando, geralmente, uma representação associada ao “direito merecido” e ao descanso. Era o tempo de pensar em reformar-se e direcionar as suas energias para diferentes áreas das suas vidas, consoante as suas prioridades ou motivações. Contudo, assistimos cada vez com mais frequência ao prolongamento do período ativo e a processos de transição para a reforma cada vez mais diversos. Compreender os motivos que levam a que muitas pessoas não desejem reformar-se ou continuem a trabalhar para além da idade legal de se reformarem constitui o objetivo desta dissertação.

O primeiro capítulo desta dissertação, enfatiza o tema da reforma, com vista o esclarecimento deste fenómeno, que se revela dinâmico e complexo e que envolve diferentes variáveis no seu estudo. Serão revistos o conceito de reforma e o seu surgimento, o ajustamento dos indivíduos a esta nova fase da vida, a reforma como tomada de decisão e como um estágio no desenvolvimento de carreira. Será também dado foco às práticas de recursos humanos que se relacionam com a reforma e também aos estereótipos e preconceitos associados às pessoas mais velhas da sociedade. Por fim, perceberemos os sistemas de pensões de vários países do mundo, com um maior foco, na realidade Portuguesa.

No segundo capítulo será dada ênfase ao fenómeno de continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma. Este fenómeno, que tem merecido cada vez mais atenção por parte dos gestores de recursos humanos, é frequentemente chamado de pós-reforma e de *bridge employment*. Olharemos para o conceito de trabalhador sénior e o que o define. Será também abordado o *bridge employment* e o que a literatura nos diz sobre este fenómeno.

No terceiro capítulo daremos destaque aos fatores que a literatura identifica como influenciadores da tomada de decisão de permanecer profissionalmente ativo após a idade legal da reforma. Serão analisados os fatores financeiro, familiar, de saúde, organização/atividade e sociodemográficos.

No quarto capítulo será apresentada a metodologia utilizada na investigação deste tema, assim como, as justificações que nos levaram a escolher esta técnica de investigação. Serão definidos os participantes e o instrumento e apresentados o procedimento de recolha dos dados e o procedimento de análise dos dados.

No quinto capítulo desta dissertação serão apresentados os resultados desta investigação e no capítulo seguinte, estes serão discutidos e analisados à luz do estado da arte atual.

No sétimo capítulo serão apresentadas as principais conclusões da investigação e quais as implicações práticas e teóricas emergentes desta tese. Serão também apresentadas as limitações desta investigação e sugestões para estudos futuros.

No final será exibida a lista de referências utilizadas na realização desta dissertação e os anexos.

Em resumo, com esta dissertação, procuramos demonstrar que, o estudo dos fatores que levam os indivíduos a continuarem ativos após a idade legal da reforma, poderá ajudar as organizações a enfrentarem os desafios advindos das alterações sociodemográficas e os gestores de recursos humanos a definir práticas eficazes de retenção de trabalhadores seniores.

CAPÍTULO I - A REFORMA

Antes de nos envolvermos com os fatores associados à tomada de decisão de continuar ativo no mercado de trabalho, é importante percebermos o conceito de reforma e tudo o que ele abrange. Dado ser um processo complexo e dinâmico, entender a reforma certamente nos ajudará a compreender melhor as tomadas de decisões dos reformados.

Neste capítulo pretende-se caracterizar a reforma e o seu surgimento, perceber os estereótipos associados às pessoas mais velhas na sociedade, compreender o ajustamento à reforma, entender o conceito de reforma como tomada de decisão e como estágio de desenvolvimento de carreira, descortinar a reforma como processo da gestão de recursos humanos e por fim, perceber os sistemas de pensões existentes um pouco por todo o mundo e qual a realidade de Portugal.

1.1. O conceito de reforma

O conceito de reforma foi um dos conceitos que surgiu com a Revolução Industrial, tendo sido Otto Von Bismarck, o presidente da Prússia, em 1881, o primeiro a apresentar esta ideia, considerada radical na altura. O que Bismarck propôs foi que o governo fornecesse apoio financeiro aos membros mais velhos da sociedade. Esta medida foi considerada revolucionária, pois na altura, as pessoas simplesmente não se reformavam. Se estivessem vivas, trabalhavam. No decorrer dos séculos, outros países apoiaram e criaram estes sistemas de apoio, primeiro para os funcionários públicos, e de seguida, para a população em geral. Mesmo existindo tais benefícios, a esperança média de vida da altura era bastante mais curta quando comparada com os dias de hoje, pelo que, o número de pessoas que trabalhavam até morrer era alto.

Atualmente, as consequências da crise económica mundial, as alterações nas leis laborais e o processo de envelhecimento da sociedade, tanto em países em desenvolvimento como em países desenvolvidos, alteraram a visão sobre a reforma (Topa & Alcover, 2015). As taxas de natalidade diminuíram e a proporção de trabalhadores mais velhos em relação aos trabalhadores mais novos cresceu rapidamente, resultando numa força de trabalho cada vez mais envelhecida (Fouad, 2007). Todos estes aspetos obrigaram as organizações e os governos a colocar o seu foco nas pessoas mais velhas da sociedade.

Envelhecer é um processo natural do ser humano e, segundo a Organização Mundial de Saúde, a idade que caracteriza um indivíduo enquanto idoso depende do estado

socioeconómico de cada país (OMS, 2015). Atualmente, na Psicologia, são vários os quadros teóricos existentes para descrever as pessoas nesta faixa etária, embora seja de notar que nenhuma destas teorias presta a devida atenção às diferenças individuais, isto é, às diferenças entre os diversos trajetos onde o indivíduo se desenvolveu (Hertzog, Kramer, Wilson & Lindenberger, 2008). Considerar estas diferenças entre indivíduos no estudo do envelhecimento torna-se crucial, dado que uma pessoa com 50 anos, pode comportar-se como uma pessoa de 35 em determinados níveis (por exemplo: atividade física, capacidades cognitivas, memória) e outra comportar-se como uma pessoa de 60 (Hertzog, Kramer, Wilson & Lindenberger, 2008).

Embora envelhecer seja um processo natural do ser humano, e que desde cedo saibamos que chegaremos a essa fase, enfrentá-lo pode ser um grande desafio. Claro está que a saída do mercado de trabalho tem uma grande influência na forma de como cada indivíduo se adapta a esta nova realidade, e saber quando e como sair, ou por outras palavras, planejar essa mesma saída, torna-se crucial para que o indivíduo tenha uma ótima transição para a reforma.

Tradicionalmente, a reforma foi definida como uma retirada da força de trabalho e da sociedade (Wöhrmann, Fasbender & Deller, 2014). Nesta definição, todas as atividades de trabalho ou relacionadas, terminam no momento em que o indivíduo se reforma. Atualmente, os investigadores concordam em conceptualizar a reforma como um processo complexo que pode evoluir ao longo do tempo e que pode levar um período variável de anos para ser concluído, no qual as pessoas tomam variadas decisões em relação à sua contínua participação na força de trabalho (Wang & Shultz, 2011). Posto isto, em vez de percebermos a reforma como o final da vida profissional, podemos defini-la como um estágio no desenvolvimento de carreira que reconhece o potencial do indivíduo em continuar a crescer como pessoa e como profissional (Wang & Shi, 2014).

Como refere Davis (2003) embora a reforma seja vista como um termo usado para definir a experiência de um indivíduo em deixar a sua carreira principal, na realidade, ela cobre uma variedade de outros cenários, tais como deixar o trabalho a tempo inteiro para integrar um trabalho a part-time, deixar a atual atividade para integrar um programa de voluntariado ou então deixar de ser um trabalhador por conta de outrem para se dedicar a um projeto seu e tornar-se um trabalhador por conta própria.

1.2. Ajustamento à reforma

O processo de ajustamento à reforma é um desafio para todos aqueles que chegam a este estágio. A reforma tem o potencial de desafiar os papéis sociais, os relacionamentos, as rotinas e até as suposições, que até então, pareciam ser as mais exatas (Serrat, Villar, Pratt & Stukas, 2017). Posto isto, referimo-nos ao conceito de ajustamento à reforma quando existe uma satisfação com a reforma, avaliada pelo próprio indivíduo (Earl, Gerrans & Halim, 2015).

As ciências sociais identificaram no processo de ajustamento à reforma vários estágios. Inicialmente, os indivíduos passam por uma fase positiva e eufórica, comparada a uma “lua de mel”, e de seguida por fases de “desencantamento”, “reorientação” e “estabilidade” antes de perderem a independência total (Pettican & Prior, 2011). Esta última fase denomina-se de “rescisão” (Pettican & Prior, 2011). Por representar o fim de estágio na vida de um trabalhador, com impacto nas mais variadas áreas da sua vida, todos os indivíduos se devem preparar para tal evento (Winston & Barnes, 2007). De acordo com a Teoria do Curso da Vida (Elder, 1995 *citado em* Grotz, Matharan, Amieva, Pérès, Laberon, Vonthron, Dartigues, Adam & Letteneur, 2017) a qualidade do ajustamento à reforma depende dos vários recursos e do contexto em que o indivíduo está inserido, sendo que o controlo sobre a saída do local de trabalho, o estado civil, o estado de saúde e a realização de atividades de lazer após a reforma são fatores que influenciam essa mesma qualidade. Grotz *et al.* (2017) concluíram que uma opinião positiva sobre a última experiência laboral e uma boa adaptação ao tempo livre estão também associados a um melhor desempenho cognitivo após a reforma, o que consequentemente melhora o processo de ajustamento a esta. Um mau ajustamento poderá ter consequências negativas nos recursos financeiros, físicos, sociais e mentais do indivíduo (Yeung, 2018).

Embora a investigação sobre o ajustamento à reforma seja extensa, os resultados têm apresentado diferentes realidades. A transição para a reforma é experienciada de forma única por cada indivíduo e é influenciada por inúmeros fatores. Estes fatores podem ser de ordem sociodemográfica (idade, género, habilitações literárias, situação socioeconómica), de ordem contextual (saúde percebida pelo indivíduo, o controlo e o planeamento da reforma) e por último, de ordem psicológica (suporte social e atitudes no trabalho) (Houlfort, Fernet, Vallerand, Laframboise, Guay & Koestner, 2015). Não obstante, o conceito de locus de controlo surge como um importante fator que influencia a qualidade do ajustamento à reforma. Resultados de pesquisas têm sugerido que, indivíduos que têm um baixo locus de controlo, frequentemente estão de mau humor, estão mais propensos a ficarem depressivos, apáticos e ansiosos (Creed & Bartrum, 2008 *cit in* Earl, Gerrans & Halim, 2015). Indivíduos que

apresentam um alto locus de controlo estão menos propensos a sofrer distúrbios no humor e tendem a ter uma participação mais ativa em atividades de lazer (Price & Balaswamy, 2009).

1.3. A reforma como processo de tomada de decisão

A reforma é normalmente conceptualizada como um processo de tomada de decisão, referindo-se ao momento em que os indivíduos determinam diminuir o seu compromisso com qualquer atividade relacionada com o trabalho. Não obstante, esta abordagem assume que os indivíduos tomam essa decisão consoante as informações que eles têm sobre si, sobre o seu trabalho e sobre o seu ambiente social (Wang & Shi, 2014). Dado ser um comportamento motivado do indivíduo, a escolha de se reformar traz consequências a longo prazo ao seu quotidiano. Ao haver uma diminuição das atividades relacionadas com o trabalho, espera-se um maior compromisso com atividades relacionadas com a família ou com a comunidade (Smith & Moen, 2004). Esta transferência e investimento em novos papéis e atividades, contribui para uma transição bem-sucedida (Earl, Gerrans & Halim, 2015). Contudo, apenas se traduzirá em algo positivo se estas novas atividades fizerem sentido para o indivíduo e este se identificar com o seu impacto e significado (Kosberg & Garcia, 1985). O estado da arte mostra que são várias as abordagens teóricas que pressupõem a reforma como tomada de decisão (Wang & Shi, 2014). A teoria da racionalidade destaca-se por vincular o status financeiro dos trabalhadores mais velhos, bem como o ambiente económico externo, à escolha de se reformar (Quinn, Burkhauser & Myers, 1990). Argumenta que a decisão de se reformar é um resultado da comparação do recurso financeiro amealhado e do recurso financeiro necessário para a reforma. Racionalmente, os trabalhadores seniores apenas tomam a decisão de se reformarem quando sentirem que os seus recursos financeiros acumulados, bem como a previsão das suas condições económicas futuras, lhes permitirão apoiar as suas necessidades de consumo durante a reforma (Quinn, Burkhauser & Myers, 1990).

Como referem Wang e Shultz (2010), embora o conceito da reforma enquanto tomada de decisão tenha enriquecido em abordagens teóricas, são poucos os estudos que examinam os resultados da reforma incorporando os fatores da tomada de decisão em se reformar. Segundo os autores, isto cria uma lacuna lógica pois os motivos que levam as pessoas a se reformarem influenciam a forma como estas avaliam os resultados associados à sua reforma.

1.4. A reforma como estágio de desenvolvimento de carreira

Nos últimos 20 anos, o rápido desenvolvimento do mundo digital juntamente com as alterações nos sistemas de pensões dos vários países desenvolvidos, fizeram com que os trabalhadores reajustassem a visão sobre a sua carreira profissional. Concomitantemente, a reforma deixou de ser vista como o final de uma vida de trabalho e passou a ganhar uma nova importância na vida dos trabalhadores seniores. Urge nesta fase da vida uma nova oportunidade para renovar a sua carreira em que é reconhecido um potencial de contínuo crescimento e de aprendizagem (Wang & Shultz, 2010).

Para muitos trabalhadores seniores, esta nova etapa da vida já não é apenas uma questão dicotómica que se traduz numa decisão feita num único ponto no tempo. Numa pesquisa realizada nos Estados Unidos da América, 50% dos trabalhadores manifestaram a sua vontade de se reformar aos 61 anos, mas que planeavam continuar a trabalhar durante uma média de mais 9 anos (Merrill Lynch, 2006 cit in Boveda & Metz, 2016). Nesta mesma pesquisa, dois terços dos inquiridos revelaram querer alterar de atividade profissional após a reforma. Para muitos outros trabalhadores seniores, a reforma nunca chega a ser uma opção e acabam por continuar a trabalhar no seu emprego atual (Boveda & Metz, 2016).

Segundo o *Protean Career Model* as carreiras profissionais são controladas pelos próprios trabalhadores e concentram-se nos seus valores e objetivos pessoais (Herrmann, Hirschi & Baruch, 2015). Mais detalhadamente, este conceito dá destaque ao modo de como os reformados podem alinhar os seus objetivos de carreira com as suas atividades profissionais e com as suas atividades de lazer, enfatizando e analisando os fatores associados ao potencial de carreira.

1.5. A reforma como processo da Gestão de Recursos Humanos

Uma força de trabalho envelhecida levará as organizações do mundo atual a direcionar a sua atenção para os trabalhadores mais seniores. Quais as práticas e procedimentos a ter em consideração quando estes tomarem a decisão de se reformarem e quais as competências e know-how que a organização perde com a saída destes, são apenas algumas das questões que os departamentos de recursos humanos terão que lidar.

Um departamento de recursos humanos há muito tempo que deixou de ser responsável apenas por questões e práticas que olham para o trabalhador como mais um recurso da empresa. Os profissionais destas áreas, atualmente, têm uma visão mais sensível e profunda,

que tem em conta as motivações e as necessidades desses mesmos trabalhadores. E no que diz respeito às motivações e necessidades de trabalhadores seniores, estas têm que ser identificadas o mais cedo possível, por forma a dirigir uma melhor estratégia empresarial.

A atenção prestada ao tema da reforma por parte da psicologia dos recursos humanos enfatiza os valores com que a próprias empresas estabelecem os seus objetivos. A gestão deste conceito, não só pode promover, a título individual, uma ajuda à tomada de decisão dos trabalhadores, como também pode fomentar um conjunto de práticas que têm em conta, as necessidades e motivações destes trabalhadores, tais como, incentivos para uma reforma antecipada e/ou aplicação de horários flexíveis e mais reduzidos (Kim & Feldman, 1998).

De uma perspetiva teórica, os departamentos de recursos humanos podem ser vistos como um subsistema que troca informações e energia com o ambiente, para atrair, desenvolver, motivar e reter trabalhadores que assegurem o bom funcionamento e a sobrevivência da organização (Jackson & Schuler, 1995). Posto isto, a gestão dos recursos humanos deve servir o objetivo estratégico da organização, mantendo uma boa estrutura de pessoas e alcançando as melhores combinações de capacidades e conhecimentos, considerando sempre as características da atividade desenvolvida. Dada a escassez de mão de obra e um mercado de trabalho cada vez mais envelhecido, é provável que as práticas dos departamentos de recursos humanos resultem da combinação de dois tipos de procedimentos. Por um lado, as organizações procuraram beneficiar a reforma antecipada por forma a reduzir os custos com o pessoal. Pelo outro, as organizações terão que contratar pessoal mais sénior, por forma a ter acesso a uma força de trabalho experiente e qualificada (Greller & Stroh, 2003 cit in Wang & Shultz, 2010). Estabelecer práticas que concedam o suporte necessário aos trabalhadores mais seniores e que assegurem que estes trabalhadores, como coletivo, sejam capazes de manter a sua performance é uma tarefa vital dos departamentos de recursos humanos (James & Pitt-Catsoupes, 2016).

As linhas de investigação que relacionam a idade dos trabalhadores com a performance têm concluído que práticas organizacionais formais têm influenciado a atividade laboral destes mesmos trabalhadores (Bonsdorff, Zhou, Wang, Vanhala, Bonsdorff & Rantanen, 2018). É vital para os profissionais de recursos humanos identificar práticas de gestão de recursos humanos que ajudem os trabalhadores mais seniores, garantindo desta forma, que estes mesmos trabalhadores como um todo, sejam capazes de manter o seu desempenho (James & Pitt-Catsoupes, 2016). Analisemos, por exemplo, a formação e o desenvolvimento de competências. É esperado que trabalhadores seniores tenham menos motivação e vontade de se envolverem em programas de desenvolvimento de competências

quando comparados com trabalhadores mais jovens (ex: Lyon & Pollard, 1997).

Surpreendentemente, estudos mostram que a idade tem uma correlação negativa com a motivação das pessoas aquando a sua participação num programa de desenvolvimento (Colquit, LePine & Noe, 2000). Também Van Vianen, Dalhoeven e De Pater (2011) concluíram que a idade estava negativamente relacionada com a formação e com a vontade de desenvolvimento. Portanto, concluiu-se que a percepção da capacidade dos trabalhadores pode ser promovida por práticas organizacionais, tais como, a formação, o desenvolvimento e as oportunidades de aprendizagem (Bonsdorff, Zhou, Wang, Vanhala, Bonsdorff & Rantanen, 2018).

1.6. Estereótipos e preconceitos associados às pessoas seniores

Com o envelhecer, vêm também alguns estereótipos e preconceitos negativos associados às pessoas mais velhas nos locais de trabalho, tais como, um menor desempenho, menos propensão para se desenvolverem, inflexibilidade para aprender novas formas de fazer e dificuldade em relacionar-se com os outros (Marchiondo, Gonzales & Ran, 2016). Os estereótipos relacionados com a idade podem ser definidos como crenças e expectativas em relação aos trabalhadores baseados na sua idade (Burke, Cooper & Field, 2013). Tipicamente são negativos, imprecisos e descrevem uma visão distorcida da realidade. Estes estereótipos, embora sejam aprendidos na infância e reforçados durante a vida, podem tornar-se autoestereótipos quando o indivíduo atinge o estatuto de idoso, o que conseqüentemente o influencia em vários aspetos de ajustamento a esta faixa etária (Bernardes, Marques & Matos, 2015). Além disso, acarretam consigo conseqüências negativas tais como a diminuição da probabilidade de um trabalhador sénior ser selecionado para um determinado trabalho, não serem selecionados para programas de desenvolvimento de competências, sejam técnicas ou comportamentais, e se tornarem mais frequentemente alvos de despedimentos (Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001).

Um desses estereótipos está associado ao conceito de performance no trabalho. Infelizmente, a noção de que os trabalhadores mais velhos têm uma performance negativa em comparação com os trabalhadores mais novos é uma crença instalada nos países desenvolvidos. Ditados como “burro velho não aprende línguas” reforçam o preconceito de que pessoas mais velhas estão menos aptas para aprender algo. As pesquisas nesta área mostram os “dois lados da moeda”, produzindo resultados mistos no que diz respeito à relação entre a idade e performance no trabalho. Avolio, Waldman e McDaniel (1990)

concluíram que a idade e a experiência exibem uma relação não-linear com a performance no trabalho. Já Dirk e Shmiedek (p. 135, 2012) concluem que a investigação na área da cognição e envelhecimento tem sólidas descobertas que sugerem que, em média, os adultos idosos têm uma performance negativa nas mais variadas tarefas em comparação com os jovens adultos. Embora esta seja uma crença generalizada, uma meta-análise que examinou a relação entre a idade e a performance no trabalho não encontrou uma relação significativa entre estas duas variáveis (Ng & Feldman, 2008). Os autores acreditam que uma das razões para se estar a obter resultados mistos, é que as investigações não examinaram o amplo espectro de comportamentos que compõem a performance no trabalho (Ng & Feldman, 2008). Ou seja, nas situações de trabalho, raramente é solicitada ao indivíduo a performance máxima em termos percetivos ou cognitivos, tal como estas são tradicionalmente medidas em contexto laboratorial, pelo que os trabalhadores conseguem compensar esses declínios com recurso à sua experiência (Ramos, 2010). Embora o estado da arte apresente resultados nos dois sentidos, é de notar que, as evidências empíricas da relação entre a idade cronológica e a performance no trabalho ajuda a concretizar a ideia de que os trabalhadores mais velhos são menos valiosos para as organizações dado a sua performance mais baixa (Beier & Kanfer, 2013).

Os estereótipos relacionados com a idade merecem a maior das atenções por parte dos departamentos de recursos humanos pois, geralmente, esta não acontece de forma evidente e aberta, mas sim de uma forma subtil. Caso não seja prevenida com políticas dentro das organizações e até mesmo pelos governos, poderá causar um grande impacto negativo na força de trabalho mais envelhecida (Burke, Cooper & Field, 2013).

1.7. O sistema de pensões

A reforma é hoje um dos assuntos que mais preocupam os países da União Europeia. Como referido anteriormente, com o aumento da esperança média de vida e a baixa taxa de natalidade em maior parte dos países, a reforma passou a ser uma etapa da vida experienciada pela maior parte dos europeus, e por mais tempo que nunca (Fernandez, Fouquereau, Fonseca, Paul & Uotinen, 2005). Este envelhecimento da população é um desafio constante para a maior parte dos sistemas de segurança social dos países ocidentais, dado que, o número de reformados aumenta e o número de pessoas ativas que deveriam financiar estes sistemas de bem-estar social, diminui. Há autores que colocam a sua atenção nas pessoas que se reformam “cedo mais”, ou seja, tomam a decisão de uma reforma antecipada, como um dos fatores que afeta a sustentabilidade dos sistemas de pensões (Been & Vliet, 2017).

O desenvolvimento sustentável dos sistemas de pensões é afetado pela baixa participação dos trabalhadores mais velhos. Embora as taxas de participação tenham aumentado por toda a Europa, ainda são consideradas baixas, quando comparadas com a população ativa. A taxa de participação de trabalhadores seniores, tanto para homens como para mulheres, aumentou de 29,5% para 35,5% em Itália, de 30,8% para 41,9% na Áustria e de 30% para 54,7% na Holanda (Pestieau, 2003). Este envelhecimento da população ativa, moldará a Europa e assentará a reforma como um dos principais tópicos das agendas políticas de todos os países europeus (Hofäcker & Naumann, 2015; Majeed, Forder, Tavener & Byles, 2017). Espera-se que em menos de cinquenta anos, o número de pessoas idosas tenha duplicado em relação às pessoas em idade ativa, atingindo 30% da população da maior parte dos países. Esta tendência questiona a sustentabilidade de todos os sistemas de pensões europeus (Rey-Ares, Fernández-López, Vivel-Búa & Zapata-Huamaní, 2016).

Existem duas preocupações principais quando o assunto é a sustentabilidade dos sistemas de pensões dos países: por um lado, a manutenção dos níveis de atividade económica por parte dos trabalhadores mais seniores (ou seja, aumentar a idade legal da reforma); por outro, a manutenção de uma qualidade de vida mínima que garanta que estes trabalhadores não atinjam a pobreza quando se decidem reformar. Como refere Pestieau (2003), esta segunda preocupação está dependente da primeira. Ou seja, o aumento da idade legal da reforma pode assegurar aos reformados uma maior qualidade de vida, e conseqüente satisfação com esta, evitando também, a exclusão social.

Contudo, é de notar que nem todas as pessoas podem prolongar a sua estadia na força de trabalho devido a diferentes obstáculos (Carlstedt, Brushammar, Bjursell, Nystedt & Nilsson, 2018). Como referem Wang e Shi (2014) um dos fatores não económicos mais destacado na literatura que predizem a reforma é a saúde. Ou seja, a falta de saúde e o declínio físico que algumas vezes acompanham o envelhecimento dificultam a continua participação na força de trabalho, tornando a decisão de se reformarem por completo muito atrativa (Beehr, 2014). Portanto, concluiu-se que a reforma é um processo que não depende apenas de variáveis económicas, mas também de variáveis familiares, sociais, de saúde e psicológicas, exigindo ao seu estudo uma abordagem individualizada e multidisciplinar. Por forma a diminuir o risco de colapsar o sistema, vários países do mundo têm utilizado políticas para que os indivíduos, depois de passarem a idade legal da reforma, continuem ativos na sociedade, garantindo, desta forma, um menor tempo de dependência da população ativa. Um desses exemplos é a Austrália, que desde a década de 80 tem vindo a desenvolver estratégias como a redução de incentivos para a reforma antecipada e o aumento da idade legal da reforma

(Majeed, Forder, Tavener, Vo & Byles, 2017). Esta estratégia é denominada de abordagem prescritiva, em que o objetivo de quem reformula estas matérias políticas, é o aumento da idade legal da reforma, ou seja, a idade em que um trabalhador pode reivindicar o acesso à sua pensão (Vigtel, 2018). A implementação de tais reformas leva tempo e é muitas vezes recebida com considerável ceticismo por parte dos sindicatos e pelos trabalhadores. Como componente importante do “paradigma do envelhecimento ativo” promovido politicamente, as políticas ativas de emprego que incentivam o trabalho para além da idade legal da reforma tornaram-se uma estratégia complementar para promover vidas laborais mais longas (Hofäcker & Naumann, 2015).

Outra estratégia também utilizada é a abordagem flexível, em que o objetivo passa por permitir uma maior flexibilidade na reivindicação de benefícios e pelo fortalecimento de incentivos para quem continua profissionalmente ativo. Um dos países que utiliza esta estratégia é a Noruega, que diminuiu a idade legal da reforma dos 67 para os 62 anos, incluindo no seu sistema de pensões, benefícios para os indivíduos que continuam a querer constituir-se parte da população ativa (Vigtel, 2018). Ambas as abordagens estão a ser utilizadas por vários países do mundo inteiro, consoante as decisões políticas dos seus governantes.

No entanto, investigadores e atores políticos levantam várias preocupações de que nem todos os trabalhadores têm a capacidade de aderir a essas expectativas institucionalizadas. É, portanto, de vital importância, política e social, compreender as decisões da reforma dos indivíduos e como estas são afetadas pelas recentes mudanças políticas (Leve, Naegele & Sporket, 2009). Por forma a salvaguardar a sustentabilidade dos seus sistemas de pensões, estão também a ser tidas em conta, outras medidas, que não o aumento da idade da reforma, tais como, a alteração das fórmulas utilizadas nos cálculos das pensões e a criação de fundos de reserva. Não obstante estas medidas, a necessidade de manter os níveis de rendimento ao longo da reforma dos pensionistas, obrigou as autoridades a dar maior atenção a outras fontes de rendimento baseadas em iniciativas privadas (Garcia, 2004).

1.8. Portugal: um país envelhecido

O financiamento de um sistema de segurança social pode ser praticado de duas formas, um sistema de repartição e um sistema de capitalização. Em Portugal, o predomina o primeiro sistema, sendo que este se define por estabelecer um contrato entre duas distintas gerações. Ou seja, os trabalhadores que estão no ativo contribuem para o financiamento das pensões dos

reformados (Azevedo, 2014). O primeiro sistema de previdência social em Portugal despontou em 1935, sendo que aparece ainda muito limitado, por não ter em conta a proteção dos desempregados. É em 1993 que o sistema de pensões aparece mais parecido com o que conhecemos hoje, sendo que, nesse ano, é estabelecida a idade dos 65 anos para ambos os géneros (Azevedo, 2014).

Atualmente, a idade de acesso à reforma em Portugal situa-se nos 66 anos e 5 meses, mais um mês do que em 2018. Este cálculo, é realizado pela esperança média de vida aos 65 anos entre o ano 2000 e o ano anterior ao início da pensão, calculado pelo Instituto Nacional de Estatística, de acordo com o Decreto Lei nº167-E/2013 de 31 de dezembro de 2013. Quando o assunto é a sustentabilidade dos sistemas de pensões, Portugal é sem dúvida um país onde esta é uma das principais preocupações. Em 2017, os encargos com as pensões representaram 11,7% do PIB, bem acima da média europeia (10,1%) (Eurostat, 2019). Ademais, prevê-se que em Portugal, a população em idade ativa (15-64 anos) diminua dos 6,9 milhões em 2012 para os 4,5 milhões em 2060 (INE, 2014).

Os principais fatores que levam a estes encargos são, substancialmente, demográficos. A baixa taxa de natalidade e o aumento da população envelhecida fazem de Portugal, um país com uma maior necessidade e uma maior obrigatoriedade, de tomar medidas e de reformular matérias políticas, que tornem o seu sistema de pensões, não só financeiramente sustentável, como também mais orientado para assegurar o bem-estar social da sua população (Azevedo, 2014).

CAPÍTULO II – CONTINUAR ATIVO NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo, abordaremos a importância da contínua participação no mercado de trabalho, tanto para os governos, organizações e para os próprios indivíduos. Será dado destaque à conceptualização do trabalhador sénior, ao bridge employment e à importância do planeamento da reforma.

2.1. O trabalhador reformado

O número de pessoas envelhecidas tem aumentando significativamente (Carlstedt, Brushammar, Bjursell, Nystedt & Nilsson, 2018) em todos os países desenvolvidos, ameaçando as suas economias e os seus mercados. Uma força de trabalho envelhecida é hoje uma realidade que muitos países estão a enfrentar, pelo que, as organizações estão a recompensar e a incentivar trabalhadores seniores a continuarem profissionalmente ativos, através de formações, de horários flexíveis, entre outros benefícios (Fouquereau, Bosselut, Chevalier, Coillot, Demulier, Becker & Gillet, 2018).

O sucesso deste tipo de benefícios parte do pressuposto que os trabalhadores seniores estão dispostos a continuarem profissionalmente ativos e que esta é a sua vontade. Admiravelmente, são várias e muito diversas as motivações que levam os trabalhadores seniores a decidirem continuar ativos ou, pelo contrário, a decidirem finalizar a sua carreira (Fouquereau *et al*, 2018).

Também o termo “trabalhador sénior” é envolto de diversas considerações. Embora os estudos com foco nos “trabalhadores mais velhos” tenham aumentado significativamente, ainda há pouco consenso sobre a idade ou as idades em que um “trabalhador mais velho” é definido (McCarthy, Heraty, Cross & Cleveland, 2014). Este termo tem sido utilizado para se referir aos trabalhadores a partir dos 40 anos de idade até aos 75 anos de idade, dependendo do campo de estudo e do propósito deste (Bourne, 1982). Estudos que se direcionam para a participação no mercado de trabalho, utilizam o termo “trabalhador sénior” para se referirem, normalmente, a trabalhadores com mais de 55 anos (Bourne, 1982). A idade dos 55 anos é muitas vezes utilizada como um dos limites pois é nesta faixa etária, que em muitos países, existe um maior declínio da participação no mercado de trabalho, sendo até chamado de “tendência de saída antecipada” (Loretto & White, 2006). Quando os debates focam nas pensões e na reforma, considera-se “trabalhador sénior”, todos os trabalhadores que têm 65 ou mais anos, dado esta, ser a idade legal da reforma em muitos países (Evans, Ekerdt & Bosse,

1995). É imperativo conceptualizar melhor este termo, pois a idade em específico em que um trabalhador é considerado um “trabalhador sénior”, pode trazer resultados importantes, muitas vezes negativos, para ele (Schalk, van Veldhoven, de Lange, De Witte, Kraus, Stamov-Roßnagel, Tordera, van der Heijden, Zappalà, Matthijs, Claes, Crego, Dorenbosch, de Jonge, Desmette, Gellert, Hansez, Iller, Kooij, Kuipers, Linkola, van den Broeck, van der Schoot & Zacher (2014). McCarthy, Heraty, Cross e Cleveland (2014) argumentam que ter uma faixa etária ampla pode ser potencialmente perigoso, tanto para os indivíduos como para as organizações, pois não é realista supor que um trabalhador de 40 anos tenha valores de trabalho, atributos e expectativas semelhantes aos de uma pessoa de 65 anos. Dado esta dissertação se focar nos fatores que levam as pessoas a continuarem profissionalmente ativas após a idade legal da reforma, o termo “trabalhador sénior” será considerado para os trabalhadores que atingem os 66 anos e 5 meses de idade, sendo o mais congruente com o objetivo do estudo.

Uma força de trabalho envelhecida é resultado de uma população envelhecida. E são inúmeros os fatores que, no século XXI, estão a contribuir para esta realidade. Não obstante, as organizações enfrentam, hoje, dois grandes desafios. Em primeiro lugar, devido ao envelhecimento da força de trabalho, um número crescente de trabalhadores mais velhos deixará de estar profissionalmente ativo nas próximas duas décadas. Em segundo lugar, devido à diminuição das taxas de natalidade, as organizações enfrentam o desafio de recrutar novos trabalhadores a partir de uma força de trabalho em retração. Ou seja, estes desenvolvimentos podem resultar numa perda de conhecimento e escassez de competências que representam uma ameaça considerável à sustentabilidade das organizações (Lichtenthaler & Fischbach, 2016). Por forma a não perder este conhecimento e competências, as organizações utilizam várias formas para reter os trabalhadores seniores que querem continuar ativos. Estas estratégias passam por: oferecer aos seus trabalhadores uma redução no seu horário de trabalho (part-time); serem chamados para atividades temporárias, na forma de consultoria, onde tiram proveito do conhecimento e das competências que os trabalhadores seniores possuem; oferecer programas de saúde específicos para prolongar a carreira profissional dos trabalhadores seniores; medidas ergonómicas e modificações no design do trabalho (Heisler & Bandow, 2018).

Posto isto, os trabalhadores mais velhos que continuam ativos após a idade legal da reforma podem tornar-se um recurso crucial para as organizações lidarem com esses desafios e para garantirem um bom desenvolvimento das organizações. O fenómeno de trabalhar após a idade legal da reforma é frequentemente referido como trabalho pós-reforma (Griffin &

Hesketh, 2008). O trabalho pós-reforma pode assumir diferentes formas, como por exemplo, i) continuar a trabalhar na mesma atividade; ii) transitar para uma atividade diferente da que foi desempenhada anteriormente; iii) continuar a trabalhar para o mesmo empregador (mas por menos tempo, por exemplo); iv) mudar de empregador; v) investir num trabalho por conta própria (Griffin & Hesketh, 2008).

O trabalho pós-reforma pode auxiliar a enfrentar desafios que advêm das alterações demográficas das sociedades. Por exemplo, poderá ser benéfico para a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e para as organizações, que lutam contra a escassez de mão de obra e a perda de talento (Wöhrmann, Deller & Wang, 2013).

2.2. Bridge Employment

Quando o assunto é continuar a trabalhar depois da idade legal da reforma surge um conceito que tem vindo a ser estudado desde a década de 90: “*Bridge Employment*”. Este conceito é definido como a contínua participação ativa em atividades laborais dos trabalhadores mais velhos à medida que estes se retiram por completo do mercado de trabalho (Shultz, 2003 cit in Wang & Shultz, 2010). Este conceito nasce em congruência com uma nova definição de reforma, onde não existe uma obrigatoriedade de uma retirada imediata e abrupta da força de trabalho (Davis, 2003).

Aceitando que a reforma é apenas um estágio do desenvolvimento de carreira, quando falamos em *bridge employment* podemos ter 3 resultados distintos: i) uma ponte para um função que se enquadra no mesmo setor ou atividade económica ou na mesma atividade profissional que teve anteriormente; ii) uma ponte para outro setor e/ou atividade; e iii) uma ponte para a reforma por completo (Davis, 2003).

Este fenómeno é muitas vezes estudado como parte da transição e do ajustamento à reforma, dado que torna a saída da força de trabalho mais lenta e mais ajustada, dando o tempo necessário ao trabalhador sénior, para se adaptar a uma nova realidade. Weckerle e Shultz (1999) descobriram que os trabalhadores mais velhos que desejavam continuar ativos em trabalhos temporários, estavam mais satisfeitos com as suas condições financeiras, tinham empregos flexíveis e sentiam que a decisão de se reformar seria voluntária. Kim e Feldman (2000) concluíram que o estado de saúde, a estabilidade no emprego, o facto de ter o cônjuge ativo e ter os filhos dependentes estão todos relacionados com a extensão do tempo em que os trabalhadores continuam ativos na força de trabalho.

Assim, as trajetórias escolhidas pelos indivíduos parecem ser diferentes consoante uma panóplia de variáveis (Davis, 2003). Wang, Zhan, Liu e Shultz (2008) chegaram a três conclusões interessantes sobre essas mesmas variáveis. Primeiro, que os reformados que eram mais jovens, que tiveram mais anos de educação, que beneficiavam de melhor saúde e de menos stress, e que sentiam uma maior satisfação com o último trabalho antes da reforma, tinham maior probabilidade de enveredar por um próximo trabalho e não pela reforma por completo. Em segundo, que os reformados mais jovens, que tiveram mais anos de educação, que viviam menos stress no trabalho e que pensavam menos na reforma, eram mais propensos a se envolverem em empregos temporários numa área profissional diferente. E por último, os reformados que tinham melhores condições financeiras e que sentiam menos stress no trabalho e uma maior satisfação com a última atividade antes de se reformarem estavam mais propensos a seguir uma carreira profissional, ao invés de um trabalho temporário num campo diferente. Loi e Shultz (2007) concluíram ainda que os reformados mais jovens procuram mais por oportunidades de *bridge employment* do que os reformados mais velhos por razões financeiras, enquanto que os reformados mais velhos estão mais motivados do que os reformados mais jovens a procurarem oportunidades que lhes garantam flexibilidade horária.

Dada a importância deste tópico para as organizações, o conceito de *bridge employment* tem garantido a atenção por parte da gestão dos recursos humanos. Quais os empregos, funções ou atividades desejáveis e quais as características organizacionais que podem atrair os reformados, são apenas algumas das questões com que os departamentos de recursos humanos se têm vindo a preocupar (Rau & Adam, 2005). A flexibilidade horária é, por exemplo, uma prática organizacional que atrai mais reformados para as organizações (Rau & Adam, 2005). Esta linha de investigação será importante para o futuro, por forma a que as organizações possam perceber o que atrai mais esta faixa etária.

São poucos os estudos que estudam os resultados do *bridge employment*, embora estes sejam de extrema importância para perceber e caracterizar melhor este conceito. Quando este é analisado como processo de transição e de ajuste à reforma, foi possível constatar o seguinte: (1) o *bridge employment* está positivamente relacionado com a satisfação com a reforma e com a satisfação com a vida (Kim & Feldman, 2000); (2) o *bridge employment* ajudou os reformados a manter o seu bem-estar psicológico durante o processo de transição para a reforma (Wang, 2007). Contudo, este processo de retirada do mercado de trabalho não acarreta consigo apenas resultados positivos. Mazumbar, Warren e Dupré (2018) concluíram que existem insatisfações por parte dos trabalhadores seniores que continuam ativos num

emprego-ponte, quando a atividade não vai ao encontro das suas expectativas iniciais, havendo desta forma uma quebra do contrato psicológico.

Embora este conceito tenha vindo a ser objeto de estudo nos últimos anos, é necessário um maior foco nos resultados e nas experiências vividas pelos trabalhadores seniores neste tipo de situações (Mazumbar, Warren e Dupré, 2018).

CAPÍTULO III – FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A CONTÍNUA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Este capítulo centrar-se-á nos fatores que levam os trabalhadores seniores a continuarem profissionalmente ativos após a idade legal da reforma. Definir e organizar estes fatores é um processo complexo (Hellemans & Closon, 2013), dada a diversidade de fenómenos envolvidos na decisão de continuar a trabalhar ou reformar-se. Estudos internacionais têm mostrado que as pessoas tendem a deixar a força de trabalho antes dos 65 anos de idade devido a problemas de saúde, condições de trabalho desfavoráveis, incapacidade de encontrar um trabalho adequado, cuidar de um familiar ou cônjuge incapacitado ou devido a uma insuficiente segurança financeira (Larsen & Pedersen, 2013).

Por outro lado, são muitos os reformados que querem manter uma rotina diária, semelhante à que tinham antes de se reformarem (Atchley, 1989). Para manter essa mesma rotina, os trabalhadores estão dispostos a continuarem ativos, mesmo tendo dinheiro suficiente para sobreviverem (Shacklock & Brunetto, 2011).

Dada a importância dos trabalhadores mais seniores para os governos e organizações atuais, perceber o que os leva a continuar ativos, ou seja, as motivações por detrás de uma decisão de continuar a contribuir ativamente para a sua carreira profissional, torna-se fundamental (Tarkar, Dhamija & Singh, 2019). Cinco fatores predominam como influências nas decisões de trabalho e de reforma nos trabalhadores mais velhos: fatores financeiros, fatores de saúde, fatores familiares, fatores organizacionais/atividade e fatores sociodemográficos (Bennett, Beehr & Lapisto, 2016; Flynn, 2010; Beehr, 2014).

O processo de identificação dos fatores que ajudam na tomada de decisão de continuar ativo após a idade legal da reforma é bastante complexo. Como identificam Hellemans e Closon (2013), em primeiro lugar, existem muitos antecedentes para permanecer ou desistir na força de trabalho; em segundo lugar, são várias as formas que os autores utilizam para organizar estes antecedentes; e em terceiro lugar, como identificado por Topa, Moriano, Depolo, Alcover e Morales (2009), existem diferenças entre a decisão de se reformar e o planeamento da reforma e o seu estudo indicou diferentes preditores para os fatores que influenciam a tomada de decisão de continuar ativo após a idade legal da reforma.

2.1. Fator Financeiro

Um fator muito referenciado na literatura é o fator financeiro ou a segurança financeira. Este é uma importante variável na decisão de continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma. As situações financeiras dos indivíduos incluem questões de poupança, posse de habitação, outros investimentos, dependência de outros, o rendimento esperado da pensão e adequação do seguro de saúde (Shacklock & Brunetto, 2011). Como refere Adams (1999) um indivíduo terá maior probabilidade de sair do local de trabalho se estiver financeiramente confortável para manter o seu nível de vida. Flynn (2009) identificou um grupo de trabalhadores que se mantêm em empregos que estes consideram insatisfatórios, para poder melhorar as suas poupanças. O autor conclui que pessoas com pensões e poupanças financeiras suficientes, têm uma maior autonomia em relação a como e quando se reformam (Flynn, 2009). Por outro lado, incentivos financeiros podem estimular os trabalhadores a adiarem a sua reforma (Beehr, Glazer, Nielson & Farmer, 2000).

Adams e Rau (2004) concluem que, por forma a suportar os seus gastos diários e a apoiar a sua vida diária básica, os reformados olham para o fator financeiro como um estímulo para continuarem ativos no mercado de trabalho. A pesquisa que investiga os fatores individuais que leva as pessoas a continuar ou deixar a força de trabalho após a idade legal da reforma, mostra-nos que indivíduos com boa saúde, alto nível de compromisso com o trabalho e baixas posses financeiras estão mais propensos a continuar ativos (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009). Weckerle e Shultz (1999) numa análise que envolvia quatro diferentes tipos de decisão (reforma antecipada, continuar a trabalhar, continuar a trabalhar na mesma área através de um emprego ponte e continuar a trabalhar numa área diferente através de um emprego ponte) concluíram que as restrições financeiras são as que mais influenciam a decisão de continuar a trabalhar após a idade legal da reforma.

Bidewell, Griffin e Hesketh (2006) sugerem que, embora a escolha entre a reforma antecipada com menos dinheiro ou a reforma adiada com mais dinheiro seja um aspeto importante em relação à decisão de continuar ou não na força de trabalho, esta decisão é sempre influenciada pela saúde atual e antecipada, ou seja, o estado de saúde expectável durante o período de reforma.

2.2. Fator Saúde

A ausência ou a presença de quadros clínicos diagnosticados influenciam também a tomada de decisão dos indivíduos em continuarem ativos. Como afirmam Topa, Moriano, Depolo, Alcover e Morales (2009), a relação entre saúde e reforma é complexa: problemas de

saúde podem causar uma reforma antecipada e precoce e prejudicar o bem-estar dos reformados, mas a reforma de empregos que prejudicam a saúde também provocam uma reforma antecipada e precoce e um aumento do bem-estar dos reformados. Além disso, os autores denotam que as expressões “saúde” e “problemas de saúde” são bastante vagas, variando de doença física grave a doença psicossomática relativamente branda e nem sempre, estas são definidas nas investigações (Hellemans & Clososon, 2013).

A investigação tem mostrado que trabalhadores mais velhos com boa saúde e que estão envolvidos e comprometidos com o seu trabalho estão mais motivados a continuarem a trabalhar após a idade legal da reforma (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008; Topa, Moriano, Depolo, Alcover, & Morales, 2009). Também os reformados que se envolveram em qualquer tipo de atividade remunerada após a reforma, em comparação com os que escolheram reformar-se por completo, relataram menos doenças graves e menos limitações funcionais (Zhan, Wang, Liu & Shultz, 2009). Os reformados que continuaram no seu setor de atividade relataram melhor saúde mental (Zhan, Wang, Liu & Shultz, 2009). Zhan et al (2009) concluíram que envolver-se numa atividade remunerada após a reforma ajuda a proteger os reformados de doenças graves e do declínio de funções.

Estudos focados na relação entre variáveis pessoais e decisões de reforma mostram que pessoas com melhor saúde se reformam em idade mais avançada do que pessoas com pior saúde (Behr, Glazer, Nielson & Farmer, 2000).

2.3. Fator Família

Também os fatores familiares são relevantes na hora de tomar uma decisão em relação à reforma. O estado da arte nesta área centra-se mais no estado civil do reformado. Foi encontrado que o casamento pode ser particularmente benéfico, especialmente para os homens, em termos de desenvolvimento e manutenção de redes sociais, o que pode permitir manter o trabalho até mais tarde (Flynn, 2009). Os padrões da reforma de ambos os cônjuges também são importantes, na medida em que, a decisão de um cônjuge de se reformar cedo pode encorajar ou obrigar o outro a seguir o exemplo (Gustman & Steinmeier, 1984).

Isso significa que a viabilidade de deixar o mercado de trabalho deriva não apenas dos recursos económicos e das experiências de vida do indivíduo, mas também das do seu cônjuge (Henkens, 1999). Além disso, a disposição de um dos cônjuges para a reforma não dependerá apenas de fatores individuais, como o compromisso com o trabalho, mas também dos custos e dos benefícios antecipados pelo casal, em conjunto (Henkens, 1999).

Também a reforma involuntária de um dos cônjuges poderá desencadear obrigações paralelas por parte do outro cônjuge. Isto é, a incapacidade de um dos cônjuges para trabalhar poderá obrigar o outro cônjuge a permanecer no mercado de trabalho para complementar o rendimento do casal ou precipitar a retirada do mercado de trabalho para cuidar do outro (Hayward, Friedman & Chen, 1998).

2.4. Fator Organizacional/Atividade

Exemplos de fatores organizacionais que influenciam os trabalhadores mais seniores a continuarem ativos após a idade legal da reforma são as práticas de recursos humanos e o clima organizacional (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Bal, De Jong, Jansen & Bakker, 2012). Trabalhadores mais velhos que trabalham em organizações com práticas de recursos humanos adaptadas às suas necessidades e valores, e em organizações caracterizadas por um clima de desenvolvimento positivo, ou seja, apoiando o desenvolvimento e o crescimento dos trabalhadores mais velhos, estão mais motivados a continuarem a trabalhar após a idade legal da reforma (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Bal, De Jong, Jansen & Bakker, 2012). Além disso, o projeto onde os trabalhadores mais velhos estão alocados também influencia as suas motivações para continuarem a trabalhar. Trabalhadores mais velhos que têm empregos caracterizados por baixos níveis de recursos no trabalho (por exemplo, autonomia e apoio social) e por altos níveis de complexidade nas atividades (por exemplo, ambiguidade de papéis) são menos motivados a continuarem a trabalhar após a idade legal da reforma (Henkens & Leenders, 2010; Topa, Moriano, Depolo, Alcover, & Morales, 2009). Também o projeto de trabalho contribui e influencia a saúde e a motivação dos trabalhadores mais velhos (Parker, 2014; Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Concomitantemente, urge a necessidade nas organizações de se adaptarem aos trabalhadores mais velhos, desenhando e projetando atividades e situações de trabalho mais ajustadas (ou ajustáveis) a estes trabalhadores (Grant & Parker, 2009). Além das organizações, também os próprios trabalhadores podem reajustar as suas atividades, de baixo para cima, através da execução de trabalhos que estes têm preferência em desempenhar (Wrzesniewski & Dutton, 2001), desde que as situações de trabalho o permitam.

Bal e Visser (2011) demonstraram que também o suporte organizacional e a rotatividade de tarefas na atividade profissional podem influenciar a motivação para continuar a trabalhar após a idade legal da reforma. Num estudo com 123 professores, concluíram que as razões financeiras não são o principal motor para os professores continuarem a trabalhar. Já

o suporte organizacional e a possibilidade de mudança de tarefas da sua atividade estavam significativamente relacionados com a motivação para continuar a trabalhar.

Adler e Hilber (2009) concluem que a mudança de tarefas que exigem uma maior força física para tarefas que requerem conhecimento, também contribuem para que os trabalhadores mais velhos continuem ativos no mercado.

Embora a rotatividade de tarefas possa influenciar a decisão de continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma, também a manutenção das tarefas na mesma atividade pode influenciar positivamente essa mesma continuação. Desenvolver incentivos para motivar os trabalhadores a continuarem ativos após a idade legal da reforma pode, portanto, basear-se nos desejos e experiências dos trabalhadores antes de entrarem na idade da reforma (Gobeski & Beehr, 2009).

Além da importância do ajustamento à atividade na tomada de decisão em continuar ativo, também as redes sociais existentes dentro do contexto de trabalho e entre o trabalhador mais velho e o seu empregador, se tornam um importante fator para que os trabalhadores seniores se sintam atraídos em continuar a trabalhar após a idade legal da reforma (Flynn, 2009). O mesmo autor defende ainda que trabalhadores seniores que se sentem altamente valorizados pelos seus empregadores têm uma maior probabilidade de continuarem a trabalhar após a idade legal da reforma (Flynn, 2009).

Também os valores relacionados com o trabalho podem influenciar a tomada de decisão de continuar ativo após a idade legal da reforma. Definimos como valores, crenças transsituacionais em relação a metas desejáveis que variam em importância e guiam a seleção, avaliação e justificação de um determinado comportamento (Davidov, Schmidt & Schwartz, 2008). Os valores individuais dos trabalhadores são expressos no trabalho e em atividades relacionadas com o trabalho como um reflexo da sua identidade pessoal (Briscoe & Hall, 2006). Desta forma, as decisões de carreira dos trabalhadores são influenciadas por valores individuais, de tal modo, que estes tendem a escolher determinados ambientes que estejam em congruência com os seus valores. Posto isto, os valores relacionados com o trabalho impulsionam decisões de carreira, de tal forma que os trabalhadores mais velhos têm maior probabilidade de manifestar intenções de continuar profissionalmente ativos se a opção estiver em congruência com os seus valores individuais (Wöhrmann, Fasbender & Deller, 2016).

A paixão pelo trabalho é também uma variável que influencia os trabalhadores mais seniores a continuarem ativos após a idade legal da reforma. Tarkar, Dhamija e Dhamija

(2016) descobriram que a paixão pelo trabalho está relacionada com a intenção de continuar a trabalhar após a idade legal da reforma.

2.5. Fatores Sociodemográficos

A idade é considerada como um fator individual que influencia a motivação para trabalhar. Kooji, Lange, Jansen e Dijkers (2008), numa revisão de literatura que envolveu 24 estudos empíricos e 9 estudos conceptuais, analisaram 5 diferentes significados de idade (idade cronológica, idade baseada na performance, idade subjetiva ou psicológica, idade organizacional e o conceito de esperança de vida na idade). Os autores concluíram que a maioria dos fatores relacionados com a idade podem causar um impacto negativo na motivação para continuar a trabalhar após a idade legal da reforma. Para Alder e Hilber (2009) a decisão de continuar ativo na força de trabalho ou de se reformar é tipicamente tomada entre os 55 e os 64 anos de idade. Contudo, dado o envelhecimento ser um fator individual e diferir de pessoa para pessoa, é complicado tentar fixar uma idade geral para a reforma.

Também a educação é considerada como variável individual que influencia a participação em trabalhos remunerados em trabalhadores seniores. Pessoas mais instruídas têm uma maior probabilidade de se encontrarem empregadas em idades mais avançadas, do que aquelas que têm uma escolaridade inferior ao ensino médio (Jaumotte, 2003).

O estado civil e o género são também dois fatores associados à contínua participação em atividades laborais após a idade legal da reforma. Mulheres mais seniores e casadas estão menos propensas a trabalhar do que mulheres seniores solteiras (Evans & Kelley, 2003).

Trabalhadores seniores que têm uma visão tradicional sobre o papel do homem e da mulher no trabalho, podem tomar decisões diferentes em relação à reforma. Tradicionalmente, os empregos das mulheres eram considerados menos importantes e menos necessários do que os dos homens (Bennett, Beehr & Lepisto, 2016). Ter estas crenças tradicionais, poderá fazer com que a mulher, à qual não é atribuída a real importância de esta trabalhar, deixe o seu emprego mais cedo por inúmeras razões (cuidar de um familiar, por exemplo), e que o homem, se sinta mais obrigado a permanecer no emprego, mesmo após a idade legal da reforma (Bennett, Beehr & Lepisto, 2016).

Em todas as faixas etárias, os homens são mais propensos a trabalhar com remuneração do que as mulheres, independentemente do nível de instrução (Majeed, Forder, Tavener, Vo & Bytes, 2017). Esta interação entre o género e a participação na força de

trabalho na vida adulta reflete os papéis tradicionais de género, em que o homem é visto como o responsável pelo “ganha pão”. No entanto, é de notar, que tem havido uma profunda e significativa alteração social neste paradigma, com a participação das mulheres na força de trabalho mais que duplicada nos últimos 50 anos (Majeed, Forder, Tavener, Vo & Bytes, 2017). Embora exista uma grande quantidade de estudos que investiguem os papéis dos géneros nos diferentes ciclos da vida, como por exemplo na criação dos filhos, existem muito poucos estudos que examinem as fases posteriores do ciclo da vida, como por exemplo a reforma (Loretto & Vickerstaff, 2015).

Esta dissertação, ao investigar quais os fatores que contribuíram para a tomada de decisão de continuar profissionalmente ativos após a idade legal da reforma de trabalhadores portugueses com mais de 66 anos e 5 meses de idade, tem como principal propósito contribuir para um melhor conhecimento sobre os fatores e sobre como estes influenciam esta mesma tomada de decisão. Não obstante, é também objetivo desta dissertação contribuir para um melhor estado da arte sobre o tema da pós-reforma e paralelamente, perceber e descortinar a realidade destes trabalhadores em Portugal.

CAPÍTULO IV – METODOLOGIA

A escolha de uma metodologia num projeto de investigação é um fator que influencia a qualidade científica do mesmo. A descrição da metodologia nesta dissertação tem como o objetivo a apresentação das decisões tomadas por parte dos investigadores em relação ao desenho da investigação, o que permite uma maior compreensão por parte dos leitores (Rocco, 2003).

Nesta dissertação foi adotada uma metodologia qualitativa, que segundo Holanda (2006) é definida como um método diferenciado de abordagem empírica, especialmente voltado para os fenómenos humanos e que fogem a métodos tradicionais de medição e controlo. A metodologia qualitativa tem sido largamente utilizada em estudos de grande qualidade e o seu interesse tem vindo a aumentar entre investigadores e académicos (Mukhopadhyay & Gupta, 2014). Uma das razões pela qual foi adotada uma estratégia qualitativa, é que o tema investigado nesta dissertação carece de um modelo teórico consensual aceite academicamente, e o método qualitativo, por ser uma ferramenta exploratória, faz ainda sentido neste tipo de casos (Lee, 1999). Foi também adotada a metodologia qualitativa por esta nos permitir aceder a perceções individuais e percursos de vida, sem generalizar, o que dificilmente seria conseguido através uma estratégia quantitativa (Camic, Rhodes & Yardley, 2003). Uma última razão que nos levou a adotar este tipo de metodologia, foi o facto de a nossa amostra ter características muito particulares (uma idade superior ao da idade legal da reforma), o que, com uma estratégia quantitativa, não permitiria obter uma amostra suficientemente grande para serem obtidos resultados credíveis (Marshall & Rossman, 2011).

2.1. Participantes

A eleição e seleção da amostra torna-se um fator crucial que determina qual o caminho a seguir no projeto, por forma a que possamos ver respondida a nossa questão de investigação.

Posto isto, nesta dissertação, procurou-se determinar e recolher uma amostra que se mostrasse diversa, com o objetivo de conhecer a realidade de diferentes indivíduos, enquadrados em setores de atividade distintos e com histórias e carreiras profissionais desiguais. Foi também estabelecido que a amostra seria apenas constituída por indivíduos que tivessem uma idade superior ao da atual idade legal da reforma, ou seja, 66 anos e 5 meses.

A recolha da amostra como esperado, mostrou-se um processo difícil e moroso, devido à reduzida população existente e à dificuldade de acesso à mesma. Consequentemente, e ao contrário do critério de saturação teórica preconizada nos estudos qualitativos, o fecho do processo de recolha da amostra ocorreu devido aos prazos estabelecidos de entrega desta dissertação.

Desta forma, a amostra final foi composta por 10 entrevistas a indivíduos reformados que permanecem ativos profissionalmente, após a idade legal da reforma. A amostra consistiu em 3 indivíduos do sexo feminino e 7 indivíduos do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 67 e os 91 anos. Sete indivíduos reportaram continuar no mesmo setor e/ou atividade profissional após se terem reformado, enquanto que os restantes alteraram o setor e/ou atividade profissional aquando do processo de reforma. Todos os entrevistados eram de nacionalidade portuguesa. As entrevistas decorreram entre os meses de janeiro de 2019 e julho de 2019. A caracterização detalhada da amostra é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 - Dados sociodemográficos da amostra

Participante	Idade (anos)	Sexo	Profissão	Estado Civil	Habilitações Literárias	Antiguidade na Empresa (anos)
P1	71	Masculino	Assistente de Ótica	Divorciado	9º Ano	2
P2	72	Feminino	Auxiliar de Limpezas	Casada	3º Ano	23
P3	68	Masculino	Comercial	Casado	4º Ano	10
P4	67	Masculino	Servente	Casado	12º Ano	20
P5	70	Masculino	Técnico de Seguros	Casado	Licenciado	30
P6	91	Masculino	Administrativo	Casado	9º Ano	25
P7	69	Masculino	Professor de Ensino Básico	Casado	Licenciado	35
P8	70	Feminino	Professora de Ensino Básico	Casada	12º ano	45
P9	68	Feminino	Auxiliar de Limpeza	Casada	4º Ano	2
P10	67	Masculino	Consultor	Casado	Licenciado	27

2.2. Instrumento

Como instrumento de recolha de dados, desenvolvemos um guião de entrevista semiestruturado, dividido em 4 secções: experiências passadas, experiência atual, significado da reforma e variáveis sociodemográficas.

Todas as questões utilizadas no guião da entrevista partiram de uma análise prévia do estado da arte sobre o tema. As perguntas relacionadas com o fator financeiro surgiram pelo pressuposto de que este fator é uma importante variável na tomada de decisão de continuar ativo após a idade legal da reforma (Flynn, 2009; Adams & Rau, 2004). Entendemos também que a ausência ou a presença de quadros clínicos de doença são um fator que podem levar as pessoas a continuarem ativas após a idade legal da reforma ou a retirarem-se por completo do mercado de trabalho (Topa, Moriano, Depolo, Alcover, e Morales, 2009). Relacionado com o fator familiar, embora o estado da arte foque mais na influência do cônjuge, foi possível compreender que existe uma influência das relações familiares na tomada de decisão de continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma (Wang, Zhan, Liu & Shultz, 2008). Ao percebermos que as práticas de recursos humanos, o clima organizacional, o suporte organizacional, a atividade e as relações interpessoais no trabalho influenciam a tomada de decisão de continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Bal, De Jong, Jansen & Bakker, 2012; Bal & Visser, 2011; Flynn, 2009), decidimos colocar questões para analisar mais detalhadamente esta influência. As questões relacionadas com o significado de reforma e com as expectativas e dificuldades esperadas no término da carreira profissional, partiram do pressuposto de que a visão sobre a reforma tem sofrido alterações ao longo das gerações e que cada vez mais podemos concluir que estas são inconstantes e diferem de indivíduo para indivíduo (Winston & Barnes, 2007).

As entrevistas foram guiadas pela ordem cronológica da vida profissional dos participantes. Inicialmente foram abordadas questões relacionadas com a carreira profissional dos participantes (por exemplo, “quais as atividades profissionais que desenvolveu ao longo da vida”). De seguida, o foco foi direcionado para a atual atividade profissional e para os fatores associados à permanência no mercado de trabalho (por exemplo, “quais as razões que o levam a continuar ativo profissionalmente após a idade legal da reforma?”). Posteriormente, as questões dirigiam-se para o significado da reforma dos participantes (por exemplo, “Quando pensa na palavra reforma, o que lhe vem imediatamente à cabeça?”). Por fim, eram abordadas as questões sociodemográficas (por exemplo, idade, sexo, local de residência, habilitações literárias e estado civil). O guião da entrevista poderá ser observado no Anexo A.

2.3. Procedimento da recolha de dados

Como enunciado anteriormente, no processo de recolha dos dados foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, as quais foram realizadas presencialmente e registadas em áudio para posterior análise. Consoante o já expectável, a recolha da amostra mostrou ser um processo lento e de elevada dificuldade. Esta dificuldade advém das características e da especificidade da própria amostra, que se justifica ser uma população muito reduzida e de difícil acesso.

Antes de cada entrevista, os participantes consentiram verbalmente participar na entrevista e permitiram a gravação da mesma em áudio. Todas as entrevistas decorreram num ambiente confortável e os entrevistados mostraram-se identificados com o tema e curiosos com os resultados que poderiam advir deste estudo. A duração média de cada entrevista foi de 36 minutos e decorreram em diferentes locais, sempre definidos com ou pelos participantes. Consequentemente, as entrevistas realizadas, gravadas em formato áudio, foram transcritas integralmente. Estas foram transcritas sem recurso a qualquer software. Este processo revelou-se lento, sendo que cada transcrição integral demorou cerca de 2 a 4 horas. O objetivo foi transportar o discurso em formato áudio para formato escrito, sem perder o significado das afirmações.

2.4. Procedimento de análise dos dados

Este estudo possui elementos retrospectivos, que elucidam como as experiências anteriores podem influenciar as possibilidades atuais; e elementos prospetivos, que permitem explicar a visão dos participantes sobre o futuro. Todas as entrevistas foram analisadas e transcritas integralmente em língua portuguesa. Após a transcrição das entrevistas recorremos ao uso do software MAXQDA®, um software que integra o grupo de softwares que apoiam em pesquisas qualitativas, denominado de CAQDAS (Computer Assisted Qualitative Data Analysis) (Oliveira, Bitencourt, Santos & Teixeira, 2016). O MAXQDA® foi escolhido por permitir uma maior eficiência nos processos, nomeadamente na visualização, manuseamento, exploração e codificação dos dados de carácter qualitativo. Após recorrermos ao MAXQDA®, foi iniciada a análise dos dados qualitativos, através da técnica da análise de conteúdo. A análise de conteúdo é uma técnica qualitativa utilizada para extrair os códigos de

significado a partir do texto (Vala, 1986). Krippendorff (2004, p.18) definiu a análise de conteúdo como “uma técnica de investigação que permite fazer inferências, válidas e replicáveis, dos dados para o seu contexto”. As categorias iniciais foram baseadas no estado da arte (ou seja, na revisão de literatura efetuada) e no objetivo do estudo.

Concomitantemente, surgiram também novas categorias provenientes dos comentários dos entrevistados. Deste processo resultou o dicionário de categorias (ANEXO B).

Posteriormente, iniciou-se o processo de codificação ou categorização. Este processo envolveu a análise sucessiva do corpo das 10 entrevistas aos participantes, em diferentes momentos. O número total de ocorrências era 194 nos 10 documentos analisados. Desta categorização resultou uma matriz de análise constituída por 2 dimensões, 9 categorias e 23 subcategorias. A tabela de frequências geral pode ser observada no ANEXO C.

Seguidamente, serão apresentados os resultados obtidos em cada uma das categorias e respectivas subcategorias.

CAPÍTULO V – RESULTADOS

Ao observarmos a Tabela 2, podemos constatar que foram duas as dimensões analisadas: a dimensão Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma e a dimensão Percepções face ao término da carreira profissional. Entre as dimensões analisadas, a dimensão Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma foi a que teve o maior número de ocorrências. Este valor é justificável sendo que é esta a dimensão que vai ao encontro do objetivo primordial do estudo. Os resultados sugerem que o Fator Saúde e o Fator Organizacional/Atividade são os fatores que mais influenciam a tomada de decisão dos reformados em continuarem ativos após a idade legal da reforma. Não obstante, os resultados também sugerem que a tomada de decisão de permanecer profissionalmente ativo após a idade legal da reforma não é afetada apenas por um fator, mas sim pelo conjunto de dois ou mais fatores.

Tabela 2 - Número de ocorrências de todas as dimensões

Dimensão	Nº de Ocorrências
Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma	143
Percepções face ao Término da Carreira Profissional	51

2.1. Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma

A dimensão Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma tem um total de 143 referências e é composta por 4 categorias: Fator Financeiro, Fator Saúde, Fator Familiar e Fator Organizacional/Atividade. Todos os participantes incluídos na amostra indicaram um ou mais fatores como influenciadores na sua tomada de decisão de permanecer profissionalmente ativos após a idade legal da reforma.

2.1.1. Fator Financeiro

Como podemos observar na Tabela 3, a categoria Fator Financeiro tem um total de 25 ocorrências e é composta por 2 subcategorias: Desconforto Financeiro e Reforço Financeiro.

Esta foi a 3ª categoria mais abordada da dimensão Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Através da informação contida nesta categoria, pretendemos analisar o discurso dos participantes, relativamente à influência do Fator Financeiro na sua tomada de decisão em permanecer no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Consideramos como Fator Financeiro todos os rendimentos obtidos pelos reformados na sua atual atividade profissional.

Categorias	Subcategorias	Nº de ocorrências	Nº de documentos
Fator Financeiro	Desconforto Financeiro	15	5
	Reforço Financeiro	10	6

Tabela 3 - Número de ocorrências do Fator Financeiro

A subcategoria Desconforto Financeiro foi a subcategoria com um maior número de ocorrências da categoria Fator Financeiro, com um total de 15. Cinco dos participantes que permanecem no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, referem-nos que existe uma preocupação em conseguir obter um rendimento que lhe garanta a sobrevivência e a sua estabilidade económica, e que esta, influencia a contínua participação na sua atual atividade profissional. Como refere o participante P1: *“Porque é que eu trabalho aos 70 anos? Porque perdi tudo e como a minha reforma é baixa, não me ajuda a suportar um estilo de vida mínimo”*. Podemos ver que o facto de a reforma ser limitada, os reformados não conseguem garantir um estilo de vida mínimo, o que influencia a sua tomada de decisão em continuar ativo. Também P6 refere a sua reforma limitada como um fator que o leva a continuar ativo, quando nos refere *“(…) a reforma é baixinha e temos que viver de alguma forma. Para medicamentos e outras despesas (...)*. É também de denotar, que o Desconforto Financeiro nem sempre é associado a questões de sobrevivência ou estilo de vida mínimos. É também relacionado com a estabilidade económica e o cumprimento de obrigações adquiridas numa fase de vida anterior à reforma. Como refere P9: *“Neste momento a grande razão é porque tenho ainda a casa para pagar. (...). Para não ter dívidas em atraso”*.

Da análise dos dados, emergiu uma nova subcategoria, o Reforço Financeiro. Seis dos participantes referiram os benefícios financeiros adquiridos na atual atividade profissional, que embora não sejam necessários para manter o seu estilo de vida, influenciam a tomada de decisão em continuar ativos, por ajudarem noutras áreas da sua vida. Como declaram P2 *“É também a necessidade de eu querer continuar a dar algum às minhas filhas”* e P7 *“Nem que*

seja para ajudar as filhas e as netas. E assim temos sempre essa motivação extra. Para lhes dar alguma coisa. Não podemos deixar que elas passem mal”.

2.1.2. Fator Saúde

A Tabela 4 mostra-nos que o Fator Saúde teve um total de 54 ocorrências, sendo que, a par do Fator Organizacional/Atividade, se revelou a categoria com maior número de ocorrências. Isto demonstra a influência deste fator na tomada de decisão dos reformados em continuar profissionalmente ativos após a idade legal da reforma. A categoria Fator Saúde é composta por duas subcategorias: Estado de Saúde Positivo e Estado de Saúde Negativo. Com esta categoria, procurou-se perceber o estado de saúde dos indivíduos e a forma de como este influencia na decisão de continuarem profissionalmente ativos após a idade legal da reforma.

Tabela 4 - Número de ocorrências da categoria Fator Saúde

Categorias	Subcategorias	Nº de ocorrências	Nº de documentos
Fator Saúde	Estado de Saúde Positivo	47	9
	Estado de Saúde Negativo	7	3

A subcategoria Estado de Saúde Positivo, com um total de 47 ocorrências, foi a subcategoria com maior número de ocorrências da categoria Fator Saúde. Nove dos participantes revelam-nos que um estado de saúde positivo, influencia a sua permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, como nos refere P4: *“Sinto-me bem. (...). Se eu não tivesse saúde não conseguia. Esta vida também não é assim fácil. É necessário algum esforço físico e são muitas horas de pé. Por isso se eu não tivesse uma saúde boa não podia desempenhar esta função”*. Também P5 nos demonstra que a saúde é um fator que o influencia a continuar ativo após a idade legal da reforma quando declara *“Tinha saúde suficiente para continuar. Eu queria continuar”*.

A subcategoria estado de saúde negativo, revelou-nos a presença de doença ou dores nos reformados que continuam profissionalmente ativos após a idade legal da reforma. Três dos participantes relataram a presença de doenças e de dores, o que causa um efeito negativo no seu bem-estar. A influência do estado de saúde negativo na tomada de decisão em continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma não é de fácil ligação, sendo

que sabemos que eles continuam ativos embora com a presença de doenças ou dores. Como nos refere P2 *“A saúde? Tirei pedras de um rim. (...). E depois desde esse tempo de baixa e de recuperação, continuei sempre o trabalho, mesmo com dificuldade de saúde”*.

2.1.3. Fator Familiar

O fator familiar foi o fator da dimensão Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma que menos ocorrências revelou, sendo que foram identificadas um total de 10 ocorrências. Como nos mostra a tabela 5, esta categoria foi dividida em duas subcategorias: cônjuge e familiares. Com esta categoria pretendeu-se analisar a influência das relações familiares na tomada de decisão de continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma.

Tabela 5 - Número de ocorrências da categoria Fator Familiar

Categorias	Subcategorias	Nº de ocorrências	Nº de documentos
Fator Familiar	Cônjuge	6	6
	Familiares	4	4

A subcategoria Cônjuge foi a que obteve um maior número de ocorrências, num total de 6, na categoria Fator Familiar. Com esta subcategoria procurou-se analisar a influência do cônjuge do participante em continuar ativo profissionalmente após a idade legal da reforma. 2 dos participantes revelaram-nos que o facto de um dos cônjuges ainda se encontrar profissionalmente ativo influencia a tomada de decisão de permanecer ativo após a idade legal da reforma, como nos refere P4: *“Eu acho que não quero estar em casa sozinho. A mulher ainda trabalha”*. Foi também identificado por 4 participantes que o facto de a gestão financeira ser estabelecida em conjunto influencia os reformados a continuar profissionalmente ativos após a idade legal da reforma, como nos refere P2 *“E depois o meu marido deixou de trabalhar muito novo por causa da saúde e também não tem grande reforma”* e P9 *“O meu marido só disse “tens que me ajudar porque eu sozinho não consigo”. E é muito dinheiro só a ele”*.

Na subcategoria Familiares foram identificadas um total de 4 ocorrências, onde se procurou analisar a influência de outros familiares, como por exemplo filhos e netos, na tomada de decisão dos reformados. Quatro participantes concluíram que os familiares

influenciam positivamente a sua tomada de decisão em continuarem profissionalmente ativos. Como declara P8 *“A questão familiar? Tiveram, pois tiveram. Porque as pessoas também têm de aceitar que eu continue ativa. Porque os meus netos tiveram dispostos. E isso deu-me essa margem para eu trabalhar.”*

2.1.4. Fator Organizacional/Atividade

O fator Organizacional/Atividade foi a categoria, a par do Fator Saúde, que obteve um maior número de ocorrências, com um total de 54. Este número revela-nos que existe uma grande influência dos fatores associados ao trabalho e à organização, na permanência ativa no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Esta categoria foi dividida em 3 subcategorias: Organização/ Suporte Organizacional, Atividade e Relações Interpessoais no trabalho.

Tabela 6 - Número de ocorrências da categoria Fator Organizacional/Atividade

Categorias	Subcategorias	Nº de ocorrências	Nº de documentos
Fator Organizacional/Atividade	Organização/Suporte Organizacional	21	8
	Atividade	16	9
	Relações Interpessoais no trabalho	17	8

Como nos revela a tabela 6, das três subcategorias emergentes, a que obteve um maior número de ocorrências foi a subcategoria Organização/Suporte Organizacional, com um total de 21 ocorrências. Quatro participantes revelam-nos que a organização onde estão atualmente a exercer a sua atividade profissional, teve influência na tomada de decisão de continuarem ativos profissionalmente após a idade legal da reforma. Como nos revela P3 *“Ele (patrão da empresa) pediu-me que eu continuasse a trabalhar. E pronto, continuou tudo na mesma. Ele quis enquanto eu estivesse apto”*. Seis participantes indicaram que o número de anos em que trabalharam na organização influencia a sua tomada de decisão em continuar ativo após a idade legal da reforma. Como nos revela P7 *“É uma escola com muita história e já lá estou há 35 anos. E embora só leciono há 35 anos, já a conheço há 40 e muitos, porque as minhas*

filhas andaram lá. É uma escola que me é muito familiar”. Dois participantes indicaram que o suporte e o ajustamento às suas necessidades, através de uma maior flexibilidade horária, foram fatores que influenciaram a sua tomada de decisão em continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma. Como declara P8 *“E sobretudo porque me deram essa possibilidade. Isso foi muito bom. O facto de ter um horário mais flexível e de fazer o que eu gosto”*.

A subcategoria Relações Interpessoais no Trabalho foi a segunda subcategoria com maior número de ocorrências da categoria Fator Organizacional/Atividade, com um total de 16 ocorrências. Com esta categoria procurou-se perceber a influência das relações interpessoais estabelecidas em ambiente profissional na tomada de decisão de continuar profissionalmente ativos após a idade legal da reforma. Oito participantes indicaram que a existência de um suporte social no local de trabalho, que é positivo e que contribui para o seu bem-estar, influencia positivamente a permanência ativa na sua atividade profissional após a idade legal da reforma. Como nos refere P8 *“Sim, sim. Claro. Se eu tivesse um grupo que não me agradasse muito, se calhar eu não continuaria, não é. Se fosse um grupo que não me integrasse, eu vinha para casa.”*

Por fim, a subcategoria Atividade, com um total de 16 ocorrências, foi a subcategoria com menor número de ocorrências na categoria Fator Organizacional/Atividade. Procurou-se perceber a influência da tarefa e da atividade profissional nos reformados e na sua decisão de continuarem ativos após a idade legal da reforma. Quatro participantes indicaram que o facto de a atividade ser familiar, tendo-a desempenhado anteriormente ao longo da sua carreira profissional, influencia a sua contínua participação no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Como nos refere P4 *“Sim, sim. Como já conhecia. Se eu não tivesse essa tarefa, possivelmente não sei se arranjaría outra, só para me ocupar. Acho que ajudou um bocado o facto de eu já ter essa tarefa antes de me reformar.”* Três dos entrevistados indicaram que o facto de a atividade se adequar às suas exigências físicas e cognitivas, influencia a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, permitindo que estes a executem com sucesso. Como nos refere P1 *“A tarefa é o meu métier. Aliás, se eu tivesse que andar a conduzir, iria ser mais cansativo e não me ia sentir tão bem. Agora não. Sinto-me bem, e vou para o meu trabalho motivado porque de facto é o meu métier”*.

2.2. Perceções face ao término da carreira profissional

A dimensão Percepções face ao término da carreira profissional tem um total de 51 ocorrências e é também composta por 4 categorias: Expectativas, Atividades após o término da carreira profissional, Dificuldades e Significado da reforma.

2.2.1. Expectativas

A categoria Expectativas, como podemos observar na tabela 7, obteve um total de 12 ocorrências. Com esta categoria tentamos perceber as expectativas associadas ao término da sua última atividade profissional. Esta categoria é composta por 3 subcategorias: Expectativa Positiva, Expectativa Negativa e Sem Expectativa.

Tabela 7 - Número de ocorrências da categoria Expectativas

Categorias	Subcategorias	Nº de ocorrências	Nº de documentos
Expectativas	Expectativa Positiva	4	3
	Expectativa Negativa	2	2
	Sem Expectativa	6	5

A subcategoria Expectativa Positiva obteve um total de 4 ocorrências. Três participantes esperam que o término da sua carreira profissional lhes traga benefícios para a sua vida e a experiência de não ter qualquer atividade profissional em que estejam envolvidos seja, de alguma forma, positiva. Como nos revela P10 “(...) *penso que estou bem resolvido. Gosto muito de estar comigo e por isso não considero que seja uma coisa que me preocupe. Não tenho receio absolutamente nenhum de chegar a um determinado momento e não ter nada para fazer porque dificilmente isso irá acontecer. Não tenho essa preocupação*”.

Por outro lado, 2 participantes (incluídos na subcategoria Expectativa Negativa, que obteve um total de 2 ocorrências), revela-nos que a experiência de terminar por completo a atividade profissional, é uma experiência onde preveem que irão passar algumas dificuldades, afetando de uma forma negativa a sua vida. Como declara P1 “*Eu se tiver que pensar nisso vai ser sempre uma situação negativa. Porque ou estou doente ou inválido. Quero ter sempre energia para continuar.*”.

A subcategoria Sem Expectativa, também emergente da análise dos dados, obteve o maior número de ocorrências da categoria Expectativas, com um total de 6 ocorrências. Cinco participantes revelam-nos que não têm qualquer expectativa em relação à experiência de

terminar por completo as suas atividades profissionais. Como nos revela P7 *“Eu não penso muito nisso. Não faço essa antecipação. Vou vivendo o meu dia-a-dia e qualquer coisa eu vou transformar as minhas ocupações noutras ocupações, que de algum modo, vão substituir aquilo que tem sido o meu dia-a-dia. É uma questão pertinente.”* Também P6 nos declara *“Não sei, não sei. Não penso nisso. Nem quero pensar. Eu hei-de trabalhar sempre. Enquanto tiver saúde vou sempre trabalhar.”*

2.2.2. Atividades após o término da carreira profissional

A categoria Atividades após o término da carreira profissional obteve um total de 13 ocorrências, tendo-se dividido em 3 subcategorias: Atividade Física, Atividades Não-Remuneradas e Tarefas Domésticas. Com esta categoria, podemos observar que existem um conjunto de atividades que os reformados esperam realizar após o término da sua carreira profissional. Como é possível constatar na Tabela 8, a subcategoria atividade física, foi a que obteve um maior número de ocorrências com um total de 8.

Tabela 8 - Número de ocorrências da categoria Atividades após o término da carreira profissional

Categorias	Subcategorias	Nº de ocorrências	Nº de documentos
Atividades após o término da carreira profissional	Atividade Física	8	6
	Atividades Não-Remuneradas	2	2
	Tarefas Domésticas	3	2

A subcategoria Atividade Física permite-nos verificar que um total de 6 participantes esperam realizar um conjunto de atividades físicas, relacionadas com o exercício físico. Este tipo de atividades é visto como uma forma de manter a saúde, assim como também, ser uma ocupação no seu dia-a-dia. Como nos revela P7 *“Faço caminhadas, organizo caminhadas. Há uma série de atividades que vou desenvolver com mais regularidade.”*. Também P3 nos declara que se dedicará ao exercício físico após o término da sua carreira profissional: *“Depois passo aquelas atividades da 3ª idade, à hidroginástica, aos passeios que eles vão fazendo. E depois entrarei nessa parte. Agora não tenho tempo.”*

A subcategoria Atividades Não-Remuneradas obteve um total de 2 ocorrências, tendo sido a subcategoria com menor número de ocorrências da categoria Atividades após o término

da carreira profissional. Dois participantes esperam continuar a envolver-se em atividades não-remuneradas, mas que exigem uma obrigatoriedade das suas funções, como por exemplo, cargos em associações. Como nos revela P5: *“Neste momento, penso que vou continuar a dedicar-me às minhas associações. Vou pegar na direção da universidade sénior, vou continuar a dedicar-me aos órgãos sociais onde estou envolvido. E quero ter mais tempo para isso neste momento. Porque eu sinto-me honrado com estes pedidos.”* A subcategoria Tarefas Domésticas obteve um total de 3 ocorrências. Dois participantes revelam que, após terminarem por completo a sua carreira profissional, esperam dedicar o seu tempo a tarefas relacionadas com a sua habitação. Como nos revela P6 *“Já faço tudo. Cuido das minhas aves. Cuido do meu jardim. Cuido da minha casa. Da nossa casa. É minha e da minha mulher. Mas eu já faço tudo. E também trabalho. Já estou muito ativo na minha vida. Já não preciso de fazer mais nada”*.

2.2.3. Dificuldades

A categoria Dificuldades, foi a categoria com o maior número de ocorrências da dimensão Perceções face ao Término da Carreira Profissional, com um total de 15 ocorrências. Com esta categoria pretendeu-se analisar as dificuldades que os reformados anteveem aquando o término da sua última atividade profissional. Como podemos observar na tabela 9, a categoria Dificuldades foi dividida em duas subcategorias: Bem-Estar e Saúde.

Tabela 9 - Número de ocorrências da categoria Dificuldades

Categorias	Subcategorias	Nº de ocorrências	Nº de documentos
Dificuldades	Saúde	8	5
	Bem-estar	7	5

A subcategoria Saúde foi a que obteve um maior número de ocorrências dentro da categoria Dificuldades, com um total de 8 ocorrências. Com esta categoria, pudemos observar que 5 participantes anteveem dificuldades ao nível da saúde e que estas afetarão a sua experiência de término de carreira profissional. Como anuncia P3 *“Começam-nos a faltar as faculdades. E aí já ninguém nos pode dar responsabilidades de nada. Começamos a ouvir mal. Começamos a perceber mal. A ver mal. E começamos a ficar aqui no cantinho e só vamos*

para onde nos quiserem levar.”, Também P6 declara *“Se eu parasse agora de trabalhar ia certamente estar menos ativo e isso não ia ser bom para mim. Mas não sei.”*.

A subcategoria Bem-estar obteve um total de 7 ocorrências. Cinco participantes revelam-nos a preocupação com o seu próprio bem-estar, seja ele físico, cognitivo, emocional ou social, aquando do término da sua carreira profissional. Como nos revela P8 *“Uma pessoa fica mais tempo sentada, não se mexe tanto. Eventualmente, fala menos, convive menos com os outros. Não procura outras coisas. Pode acontecer sem dúvida.”* Também P2 declara *“Eu penso que sim. O meu medo de parar é esse. Trabalhei a vida toda e eu penso que parar de trabalhar e ficar só aqui por casa vai ser morrer.”*.

2.2.4. Significado da Reforma

A categoria Significado da Reforma, obteve um total de 10 ocorrências, sendo que o objetivo era compreender a perceção dos reformados quanto à reforma e ao seu significado. Como podemos ver na tabela 10, esta categoria foi dividida em duas subcategorias: Perceção Positiva e Perceção Negativa.

Tabela 10 - Número de ocorrências da categoria Significado da Reforma

Categorias	Subcategorias	Nº de ocorrências	Nº de documentos
Significado da Reforma	Perceção Positiva	7	7
	Perceção Negativa	3	3

A subcategoria Perceção Positiva foi a que obteve um maior número de ocorrências dentro da categoria Significado da Reforma, com um total de 7 ocorrências. Esta subcategoria procurou analisar a perceção positiva dos reformados quanto ao significado da reforma e quanto à sua experiência em concreto. Desta análise, pudemos concluir que 2 participantes veem a reforma como positiva na sua vida devido ao facto de já não sentirem o cansaço e o peso da responsabilidade de uma atividade profissional, como sentiam antes. Como revela P10 *“A primeira coisa que vem à cabeça, é alívio. E é aliviado porque a pressão do dia a dia é grande. E por isso acho que está sempre associado ao alívio. “Agora já estou safo, já não quero saber”. Mas eu só posso dar o meu exemplo.”* Também podemos verificar que 4 participantes, veem a reforma como uma recompensa após uma vida de trabalho, como nos

relata P3 *“É mais um degrau na vida, como todos os outros. É mais uma fase na vida. É um direito. Trabalhei 56 anos. Descontei 40. E 7 desses foram a servir o estado.”*

A subcategoria Percepção Negativa, com um total de 3 ocorrências, analisa as percepções negativas dos reformados quanto ao significado de reforma e o porquê de estes percecionarem a reforma como uma experiência negativa. Um dos participantes conclui que a reforma é vista como uma fase da vida em que os trabalhadores deixam de ser valorizados, como nos revela P8 *“Eu não gosto muito do ato da reforma. Não gosto da palavra reforma. Devia haver outra palavra. Porque quando me fala em reforma, muitas vezes eu sinto que as pessoas são um bocadinho ofuscadas. E que elas têm que ir para casa. (...)Eu acho que isso é feio. Quando sentem que uma pessoa não está a dar o rendimento necessário, muitas vezes as empresas deveriam arranjar formas de dar outro tipo de trabalho. E resolver isso de uma maneira agradável. Conversar abertamente com a pessoa.”* Um dos participantes associa o ato de reforma à saudade de deixar uma carreira profissional e ao término da atividade profissional que foi realizada ao longo de uma vida inteira. Como nos revela P9 *“Deixa-me saudades. Foi uma vida inteira nesta luta, nesta vida ativa e deixa-me saudades. (...). E isso deixa-me triste. Mas a gente chega a esta idade e tem que pensar em ir para casa. Não podemos estar aqui. Temos que dar o lugar aos outros. E espero que tenham sorte na outra pessoa que vier”*.

CAPÍTULOS VI – DISCUSSÃO

Com base na análise ao estado da arte e na análise dos resultados, foi possível responder à nossa questão de investigação. Identificar e compreender os fatores que levam os indivíduos a continuarem ativos após a idade legal da reforma é o primordial objetivo desta dissertação. Um outro objetivo, foi perceber as percepções dos indivíduos face ao término da carreira profissional.

Dos resultados obtidos, destacamos 4 fatores que influenciam os reformados a permanecerem ativos após a idade legal da reforma: Fatores Financeiros, Fatores de Saúde, Fatores Familiares e Fatores Organizacionais/Atividade. Os fatores que se destacaram nos resultados obtidos, com um maior número de ocorrências, foram os fatores relacionados com a saúde e com a organização/atividade. Estes resultados estão de acordo com a linha de pensamento de Armstrong-Stassen e Schlosser (2008) que concluíram que trabalhadores mais velhos com boa saúde e que estão envolvidos e comprometidos com o seu trabalho estão mais motivados a continuarem a trabalhar após a idade legal da reforma. Aliás, dada a nossa questão de investigação, e ao procurarmos uma amostra de indivíduos que se encontram profissionalmente ativos para além da idade da reforma, era expectável encontrarmos pessoas que se consideram em bom estado de saúde. Assim, foi encontrado que um estado de saúde positivo influencia a contínua participação no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Estes resultados são suportados pelo estado da arte que nos diz que pessoas com melhor saúde tendem a reformar-se em idade mais avançada do que pessoas com pior saúde (Beehr, Glazer, Nielson & Farmer, 2000). Contudo, foi também relatado por 3 participantes a presença de doenças e de dores, o que torna de difícil compreensão a ligação entre um estado de saúde negativo e a contínua permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Como referem Topa, Moriano, Depolo, Alcover e Morales (2009), a relação entre saúde e reforma é complexa e tem provocado distintos resultados no estado da arte. No caso particular dos nossos entrevistados, o facto de continuarem ativos apesar das queixas de saúde, pode ser visto como paradoxal. Este paradoxo parece estar associado ao fator financeiro. Isto sugere que nem todos os trabalhadores continuam a trabalhar porque o desejam, mas podem decidir fazê-lo por necessidade e por conjugação de diferentes motivos. Aliás, este resultado reflete uma tendência verificada nos dados portugueses de inquéritos europeus (Eurofound, 2012), que revelam que muitos trabalhadores portugueses pensam trabalhar até muito tarde, apesar de se considerarem em mau estado de saúde, o que levanta preocupações quer para as organizações quer para a sociedade.

O fator organizacional, que nos permitiu perceber a influência de fatores relacionados com o trabalho e/ou com a organização na permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, foi analisado através de três subcategorias: Organização/Suporte Organizacional, Atividade e Relações Interpessoais no trabalho. Foi encontrado que fatores relacionados com a organização têm influência na tomada de decisão de permanecer profissionalmente ativo após a idade legal da reforma. Estes resultados confirmam a linha de investigação de Beehr e Bennett (2015) que concluíram que existem evidências de que fatores relacionados com as organizações podem influenciar a decisão dos trabalhadores mais velhos em se reformarem ou em se manterem profissionalmente ativos no mercado de trabalho. Dos resultados obtidos foi também possível concluir que o suporte organizacional e o ajustamento às necessidades dos trabalhadores, através de uma maior flexibilidade horária, influencia positivamente a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Estes resultados encontram suporte no estado da arte, que nos revela que trabalhadores mais velhos que trabalham em organizações com práticas de recursos humanos adaptadas às suas necessidades estão mais motivados a continuarem a trabalhar após a idade legal da reforma (Bal, De Jong, Jansen & Bakker, 2012).

Com um maior foco na subcategoria Atividade, os resultados obtidos permitiram-nos concluir que, a atividade exercida atualmente, quando desempenhada no passado em algum momento da sua carreira profissional, influencia positivamente a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. O estado da arte indica-nos resultados em ambos os sentidos, sendo que também a rotatividade de tarefas, poderá influenciar positivamente a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma (Bal & Visser, 2011). Ou seja, no que concerne à continuidade ou mudança face à atividade profissional anterior, a literatura apresenta tendências nem sempre consensuais, dado que há trabalhadores que decidem prolongar a sua vida ativa pois desejam continuar na sua atividade habitual, e há trabalhadores que decidem igualmente prolongar a sua vida ativa, mas para ter oportunidade de desenvolver uma outra atividade profissional. Neste sentido, Gobeski e Beehr (2009) concluem que desenvolver incentivos para motivar os trabalhadores a continuarem ativos após a idade legal da reforma deve, portanto, basear-se nos desejos e experiências dos trabalhadores antes de entrarem na idade da reforma.

Atentando na subcategoria Relações Interpessoais no trabalho, dos resultados obtidos foi possível concluir que a existência de um suporte social no local de trabalho influencia a permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Estes resultados são suportados pelo estado da arte que conclui que as redes sociais existentes

dentro do contexto de trabalho se tornam um importante fator para que os trabalhadores seniores se sintam atraídos em continuar a trabalhar após a idade legal da reforma (Flynn, 2009).

O fator familiar, que nos permitiu perceber a influência das relações familiares na permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, foi analisado através de duas subcategorias: Cônjuge e Familiares. Foi encontrado que o facto de um dos cônjuges ainda se manter profissionalmente ativo, influencia a tomada de decisão de permanecer no mercado de trabalho após a idade legal da reforma do outro cônjuge. Estes resultados são consonantes com a linha de pensamento de Kim e Feldman (2000) que concluem que se um dos cônjuges ainda trabalhar fora de casa, retirar-se por completo do mercado de trabalho torna-se uma opção menos atrativa, na medida em que não terão a companhia do cônjuge para repor as interações sociais existentes no local de trabalho. Foi também encontrado que o facto de o casal gerir as suas finanças em conjunto influencia a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, pelo menos por parte de um dos cônjuges. Estes resultados estão de acordo com a revisão da literatura que nos revela que a incapacidade de um dos cônjuges para trabalhar poderá obrigar o outro cônjuge a permanecer no mercado de trabalho para complementar o rendimento do casal ou precipitar a retirada do mercado de trabalho para cuidar do outro (Hayward, Friedman & Chen, 1998).

Com maior foco na subcategoria Familiares, foi encontrado que as relações familiares do indivíduo, como por exemplo filhos e netos, influenciam a tomada de decisão de permanecer no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Estes resultados confirmam o estado da arte que nos revela que variáveis relacionadas com a família estão relacionadas com a tomada de decisão de se reformarem por completo ou de optarem por um emprego-ponte (*bridge-employment*) (Wang, Zhan, Liu & Shultz, 2008). É de observar, que embora muitos estudos analisem a influência do estado civil e do cônjuge como fatores que influenciam a tomada de decisão em permanecer ativo após a idade legal da reforma, são poucos os estudos que analisam a influência de outros familiares, tais como filhos e netos.

O fator financeiro, que nos permitiu analisar a influência de variáveis relacionadas com as condições financeiras na permanência dos participantes no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, foi dividido em duas subcategorias: Desconforto Financeiro e Reforço Financeiro. Era já expectável que este fator fosse encontrado, por ser um dos fatores mais identificados na literatura como influenciador na tomada de decisão de permanecer ativo no mercado de trabalho após a idade legal da reforma (Flynn, 2009; Shacklock & Brunetto, 2011; Armstrong-Stassen & Ursel, 2009). Foi encontrado que o baixo valor da reforma

auferida e a necessidade de garantir um estilo de vida mínimo, influencia os indivíduos a continuarem ativos no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Estes resultados vão ao encontro da linha de pensamento de Adams e Rau (2004) que concluem que, por forma a suportar os seus gastos diários e a apoiar a sua vida diária básica, os reformados olham para o fator financeiro como um estímulo para continuarem ativos no mercado de trabalho. Foi também encontrado que a estabilidade económica e o cumprimento de obrigações são também fatores que influenciam os indivíduos a permanecer no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Como identificam Shacklock e Brunetto (2011), as situações financeiras dos indivíduos incluem questões de poupança, posse de habitação, outros investimentos, dependência de outros, o rendimento esperado da pensão e adequação do seguro de saúde.

Como referido anteriormente, da análise dos dados emergiu uma nova subcategoria: o Reforço Financeiro. Foi encontrado que, os benefícios financeiros adquiridos na atual atividade profissional, embora não sejam necessários para garantir um bom estilo de vida ou para cumprir obrigações, influenciam a permanência do indivíduo no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, por ajudarem em outras áreas da vida, nomeadamente, com os filhos e os netos. Este fator poderá estar mais relacionado com a questão familiar do que propriamente com a questão financeira. Ou seja, o facto de os indivíduos terem relações familiares saudáveis com os seus filhos e com os seus netos e desta relação resultar uma maior preocupação com o seu bem-estar, influência a que os indivíduos se vejam na obrigação de os ajudarem financeiramente, quase como que um dependente. Este fator não foi encontrado no estado da arte, pelo que, consideramos ser um fator que poderá ser analisado em estudos futuros como influenciador da permanência do indivíduo no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Aqui reside um aspeto a sublinhar no presente estudo, ou seja, o facto de ser realizado com uma amostra de trabalhadores/reformados portugueses. Os estudos habitualmente considerados na literatura publicada acerca desta temática reportam-se a indivíduos de outros países, onde os valores das reformas são muito diferentes dos valores frequentemente baixos praticados em Portugal, com normas sociais de transição para a reforma também diferentes, e com padrões culturais de relacionamento familiar (nomeadamente na relação e apoio prestados aos filhos e netos) igualmente distintos. Estudar este fenómeno em Portugal pode ter permitido encontrar novos preditores como este, onde o prolongamento da vida ativa não pretende garantir o sustento da família, mas antes representa um complemento ou uma segurança de apoio às gerações seguintes, enquanto estratégia de

gestão da incerteza face à situação económica. Daí o interesse e carácter inovador do nosso estudo face aos estudos anteriores.

Embora os fatores sociodemográficos tenham sido abordados no enquadramento teórico desta dissertação, como fatores que influenciam a tomada de decisão dos indivíduos em continuarem profissionalmente ativos após a idade legal da reforma, estes não foram tratados nos resultados nem na discussão desta dissertação por não se terem obtido dados relevantes quanto à sua influência.

Após a análise de todos os fatores, acreditamos que a influência na tomada de decisão em permanecer ativo após a idade legal da reforma, não é exercida apenas por um fator em cada indivíduo, mas sim pelo conjunto de dois ou mais fatores. Como nos revelam Wang e Shi (2014) a decisão de permanecer no mercado de trabalho após a idade legal da reforma ou de se retirar por completo é um processo multifatorial, que considera várias informações que o indivíduo tem sobre si, sobre o seu trabalho e sobre o seu ambiente social.

Foi também possível perceber, através da nossa amostra, as percepções dos indivíduos face ao término da carreira profissional. Dos resultados obtidos destacamos 4 variáveis relacionadas com estas mesmas percepções: expectativas, atividades após o término da carreira profissional, dificuldades e significado da reforma.

A variável Expectativas, que nos permitiu examinar as expectativas dos participantes quanto à sua experiência de terminar por completo as suas atividades profissionais, foi analisada através de três subcategorias: Expectativa Positiva, Expectativa Negativa e Sem Expectativa. Esta experiência de terminar por completo a atividade profissional poderá ser encarada como uma recompensa ou como um desafio, variando de indivíduo para indivíduo e dependendo de múltiplos fatores (Genoe, Liechty & Marston, 2018). Foi encontrado que 3 participantes esperam que a experiência de terminar por completo as suas atividades profissionais se revele, de alguma forma, positiva. Estes resultados vão ao encontro do estado da arte, que nos diz que muitos indivíduos esperam ansiosamente pela reforma e que gostam da libertação das responsabilidades profissionais e do aumento do tempo livre (Kloep & Hendry, 2006). Em sentido contrário, foram também encontrados resultados que nos indicam que os participantes anteveem que a experiência de terminar por completo a sua carreira profissional seja, de alguma forma, negativa. Estes resultados apoiam a linha de pensamento de Cook (2015), que nos diz que muitos indivíduos, esperam enfrentar dificuldades e múltiplas perdas como a rotina e a identidade ligada ao trabalho, conseguidas por fazerem parte do mercado de trabalho. Dentro desta categoria, emergiu uma nova subcategoria, após a análise dos dados: a subcategoria Sem Expectativa. Foi encontrado que 6 participantes não

têm qualquer expectativa nem fazem qualquer previsão quanto ao término da sua carreira profissional. Esta subcategoria é algo surpreendente, dada a idade dos nossos entrevistados, pois não se trata de não terem tido oportunidade ou necessidade de pensar sobre o final da sua vida ativa por serem ainda jovens. Como se trata de um resultado que não foi encontrado antes na literatura, sugerimos que seja analisado em estudos posteriores que englobem as expectativas dos trabalhadores quanto ao término da sua carreira profissional, no sentido de procurar compreender se resulta de um mecanismo psicológico de evitamento face ao final da vida ativa ou se há outras explicações para este nosso resultado.

A variável Atividades após o término da carreira profissional, que procurou analisar quais as atividades que os indivíduos esperavam envolver-se após o término da sua carreira profissional, foi dividida em 3 subcategorias: atividade física, atividades não-remuneradas e tarefas domésticas. Os resultados sugerem que a atividade física é uma das atividades na qual os participantes procuram envolver-se aquando do término da sua carreira profissional. Esta transferência e investimento em novos papéis e atividades, contribui para uma transição bem-sucedida (Earl, Gerrans & Halim, 2015). Os resultados vão ao encontro da linha de pensamento de Maillot, Perrot e Hartley (2012) que concluem que a participação em atividades físicas é uma forma de os reformados gastarem o seu tempo e que estes tipos de atividades trazem benefícios para o seu bem-estar e saúde. Foi também encontrado que as tarefas domésticas são outro tipo de atividades no qual os reformados esperam envolver-se após o término da sua carreira profissional. Estes resultados são suportados pelo estado da arte que nos diz que as tarefas domésticas são vistas quase como obrigatórias pelos reformados e que este tipo de atividade ajuda no ajustamento à reforma (Szinovacs, 1992). Os resultados mostram-nos também que os reformados esperam envolver-se em atividades não remuneradas que exigem uma obrigatoriedade das suas funções, assim que se der o término da sua carreira profissional. Estas atividades são frequentemente ações de voluntariado, dado ter que ser dispensado tempo livre em prol de um indivíduo, grupo ou organização (Mutchler, Burr & Caro, 2003). Lengfeld e Ordemann (2016) concluem que os reformados, com uma vida inteira de recursos e muito tempo livre, cumprem importantes papéis nas instituições. No entanto, as atividades em que os indivíduos se envolvem, apenas se traduzirão em algo positivo se fizerem sentido para o indivíduo e este se identificar com o seu impacto e significado (Kosberg & Garcia, 1985).

A variável Dificuldades, que analisou a antevisão de dificuldades previstas pelos participantes após o término da sua carreira profissional, foi analisada em duas subcategorias: Saúde e Bem-estar. Foi encontrado que os indivíduos esperam encontrar dificuldades ao nível

da saúde e do bem-estar e que estes afetarão a sua experiência de término da carreira profissional. Estes resultados encontram suporte na linha de pensamento de Zhu (2016) que defende que a reforma poderá afetar negativamente a saúde e o bem-estar dos indivíduos através um sentido de propósito reduzido, o aumento do sentido de inutilidade e perda de interações sociais.

Na variável Significado de Reforma, que analisou a percepção da reforma e o seu significado nos participantes, foram observadas duas subcategorias: percepção positiva e percepção negativa. Podemos concluir que o significado de reforma depende de cada indivíduo, e como nos revelam McVittie e Goodall (2012) é necessário ter uma maior compreensão da cultura e uma maior compreensão da sociedade, se queremos obter uma maior compreensão do significado de reforma de cada indivíduo. Foi encontrado que 7 participantes veem a reforma como um evento positivo na sua vida por já não experienciam o peso da responsabilidade de uma atividade profissional. Estes resultados corroboram os estudos que nos dizem que muitos indivíduos veem a reforma como uma libertação de um ambiente stressante de trabalho e que lhes permite fazer o que eles realmente querem (Warburton, Rosenman & Winocur, 1995). Por outro lado, foi também encontrado que os participantes veem a reforma como uma fase da vida em que estes são desvalorizados. Como nos mostram Warburton, Rosenman e Winocur (1995), os indivíduos muitas vezes veem a reforma como algo negativo devido aos estereótipos associados, como por exemplo, a improdutividade, a falta de saúde e a fragilidade.

CAPÍTULO VII – CONCLUSÃO

Após a análise dos resultados e também a discussão dos mesmos, falta-nos concluir o tema a que nos propusemos investigar no início da dissertação. Serão apresentadas de seguida, as principais conclusões do estudo, as suas implicações teóricas e práticas, assim como, as principais limitações da investigação e sugestões para investigações futuras.

Como já referido anteriormente, o primordial objetivo desta dissertação era perceber quais os fatores que influenciavam os colaboradores a permanecerem profissionalmente ativos após a idade legal da reforma. De uma maneira geral, acreditamos que o objetivo foi atingido.

Compreender a reforma é imperativo para os dias de hoje, principalmente numa sociedade com as características sociodemográficas da sociedade portuguesa. O atual contexto demográfico português prevê que o envelhecimento da população ativa trará, certamente, alguns desafios sociais e económicos. A complexidade da reforma torna-a objeto de estudo para cada vez mais autores, dado que é uma área que compreende indivíduos, organizações e a sociedade em geral (Bennett, Beehr & Lepisto, 2016). Esta complexidade começa quando não existe uma definição clara e universal deste termo, o que causa dificuldades nas comparações entre estudos (Maestas, 2010). Por norma, um indivíduo inicia a sua carreira profissional, trabalha numa determinada atividade profissional ou numa determinada organização durante longos anos e, por fim, retira-se do mercado de trabalho aquando a idade legal estabelecida pelo seu país (Kantarci & Van Soest, 2008). Como exceção à regra, há indivíduos que continuam no mercado de trabalho após a idade legal da reforma, mantendo-se vinculados em atividades profissionais remuneradas (Beehr & Bennett, 2015).

Numa sociedade onde a população ativa é cada vez mais envelhecida, os indivíduos que “fogem à regra” e que continuam profissionalmente ativos no mercado de trabalho após a idade legal da reforma estão a merecer o foco das organizações, dado que poderão vir a contribuir para que estas lidem de forma mais eficaz com este desafio (Lichtenthaler & Fischbach, 2016). E por isso, identificar os fatores que levam os indivíduos a continuarem ativos após a idade legal da reforma, poderá ser útil para os gestores de recursos humanos na hora de decidir quais as práticas a serem aplicadas para lidar com o envelhecimento da população e dos seus recursos humanos.

Podemos concluir, de acordo com a nossa amostra, que são 4 os fatores que mais influenciam os indivíduos a continuarem profissionalmente ativos após a idade legal da reforma: fatores relacionados com a organização e com a atividade, fatores relacionados com a saúde, fatores relacionados com as condições financeiras e fatores relacionados com a

família. Acreditamos que um indivíduo não é influenciado por apenas um dos fatores na tomada de decisão de continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma, mas sim pela conjugação de 2 ou mais fatores.

De acordo com a nossa amostra, os fatores que mais contribuem para que os indivíduos permaneçam ativos após a idade legal da reforma, são os fatores relacionados com a organização/atividade e os fatores relacionados com a saúde. Indivíduos que se sentem comprometidos com o seu trabalho e que têm uma boa saúde tendem a permanecer no mercado de trabalho após a idade legal da reforma (Armstrong-Stassen e Schlosser (2008).

Relacionado com os fatores organizacionais, foi possível concluir que a organização onde os indivíduos trabalham tem influência na tomada de decisão de continuarem ativos. Um ajustamento às necessidades dos indivíduos, como por exemplo, uma maior flexibilidade horária, influencia a que estes possam continuar ativos no mercado de trabalho, sem a responsabilidade e o cansaço que tinham antes de se reformar (Bennett, Beehr & Lepisto, 2011). Também a atividade que o indivíduo desempenha influencia a tomada de decisão de continuar ou não ativo após a idade legal da reforma, na medida em que a identificação com a atividade e o desempenho desta mesma atividade em algum outro momento da vida profissional, deixa o indivíduo confortável para continuar a realizá-la após a idade legal da reforma. Foi também possível concluir que as relações interpessoais existentes no local de trabalho têm grande importância para o indivíduo e que estas influenciam a sua tomada de decisão em continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma.

Não obstante, os fatores relacionados com as condições financeiras dos indivíduos foram também identificados como fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Indivíduos que não recebem pensão suficiente para garantir um estilo de vida mínimo, veem no mercado de trabalho uma solução para assegurar a sua sobrevivência.

Fatores relacionados com a família influenciam também a tomada de decisão dos indivíduos em continuarem profissionalmente ativos após a idade legal da reforma. Neste sentido, o facto de um dos cônjuges ainda trabalhar, influencia a decisão do outro cônjuge em continuar ativo, devido à inexistência de companhia, o que torna a opção de continuar ativo após a idade legal da reforma muito atrativa.

Quanto às perceções dos indivíduos face ao término da sua carreira profissional, podemos concluir que não existe unanimidade e que estas variam de indivíduo para indivíduo, dependendo das experiências vividas e das perspetivas quanto ao futuro de cada um.

Quanto às expectativas que cada indivíduo tem face ao término da sua carreira profissional, podemos concluir, também, que não existe uma concordância face a este tema. Há indivíduos que antevêm que o término da carreira profissional seja uma experiência positiva na sua vida, enquanto que outros antecipam uma experiência negativa, onde preveem passar algumas dificuldades.

Em relação às atividades que os indivíduos preveem realizar quando concluírem a sua atividade profissional, os resultados foram também distintos. As atividades que de alguma forma englobam exercício físico, como por exemplo caminhar, correr e andar de bicicleta, parecem ser as mais atrativas para os indivíduos. Também as tarefas domésticas são uma opção para os indivíduos ocuparem o seu tempo. Por fim, o envolvimento em atividades não remuneradas, que obrigam ao exercício de funções, parece também ser um tipo de atividades onde os reformados desejam dedicar o seu tempo.

Com referência às dificuldades esperadas pelos indivíduos, podemos concluir, que de acordo com a nossa amostra, os indivíduos esperam, que de alguma forma, o término da sua carreira profissional, afete a sua saúde e o seu bem-estar.

Por fim, podemos concluir, que, não existe uma concordância quanto ao significado de reforma. Por um lado, os indivíduos veem a reforma e o término da sua carreira profissional, como algo positivo na sua vida. Por outro lado, existem também indivíduos que encaram a reforma com extremo pessimismo, associando-lhe um sentimento de inutilidade.

7.1. Implicações Práticas

Como referido anteriormente, o fenómeno do envelhecimento da população já se reflete no mercado de trabalho, que, no curto prazo, será constituído, em grande parte, por pessoas seniores. Isto levará a que as organizações, nomeadamente, os departamentos de recursos humanos, estabeleçam o seu foco nas pessoas inseridas nesta faixa etária, com o objetivo de direcionarem e redefinirem as suas práticas de gestão de recursos humanos. Como indicam Jackson e Schuler (1995), os departamentos de recursos humanos, através da atração, desenvolvimento, motivação e retenção dos trabalhadores, têm como missão a sobrevivência e o bom funcionamento da organização. Ao concluirmos que os fatores relacionados com a organização/atividade, de entre os fatores analisados, são, a par do fator saúde, os que mais influenciam a tomada de decisão dos indivíduos a continuarem ativos após a idade legal da reforma, e estando ambos sob a forte influência do contexto organizacional, determinamos que os departamentos de recursos humanos poderão, através do estabelecimento de práticas

adequadas, conceder o suporte necessário a estes trabalhadores (James & Pitt-Catsouphe, 2016). Além disto, os gestores de recursos humanos, para manterem o capital humano das organizações qualificado e experiente, terão que ter a capacidade de reter estes trabalhadores, também através de práticas ajustadas às necessidades destes (Greller & Stroh, 2003 cit in Wang & Shultz, 2010).

7.2. Implicações Teóricas

De uma forma geral, podemos concluir que os resultados desta dissertação contribuíram para uma melhor compreensão do tema da transição para reforma e também, para um melhor entendimento dos fatores que levam as pessoas com idade superior à idade legal da reforma a permanecer ativas no mercado de trabalho.

De um ponto de vista teórico, acreditamos que duas subcategorias que emergiram a posteriori na análise dos dados poderão contribuir para estudos futuros sobre os fatores que levam as pessoas a continuarem profissionalmente ativas após a idade legal da reforma.

Uma das subcategorias emergentes foi o Reforço Financeiro. Os benefícios financeiros advindos da atual atividade profissional dos indivíduos com idade superior ao da idade legal da reforma, embora não sejam necessários para garantir um estilo de vida mínimo nem para garantir a sobrevivência, são vistos pelos indivíduos como imprescindíveis na ajuda a outros, nomeadamente, familiares próximos, como por exemplo, filhos e netos. Portanto, foi possível concluir, que este reforço financeiro, facultado pelos trabalhadores, influencia-os a permanecerem ativos no mercado de trabalho após a idade legal da reforma.

A outra subcategoria emergente foi a Sem Expectativas. Quando questionados sobre quais eram as expectativas face ao término da carreira profissional, alguns indivíduos evidenciaram uma expectativa positiva enquanto outros declararam uma expectativa negativa. Houve, no entanto, indivíduos que não foram capazes ou não quiseram realizar essa previsão e esclarecer essa expectativa, deixando respostas vagas, demasiado neutras ou ambíguas.

Posto isto, acreditamos que, ambas as variáveis, merecem a atenção por parte dos investigadores em estudos futuros relacionados com este tema, para uma melhor compreensão da relação destas variáveis com a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma.

7.3. Limitações do estudo

Quanto à presente dissertação, é relevante alertar para algumas limitações que foram identificadas ao longo do processo. Uma das limitações desta investigação centra-se na especificidade e no tamanho da amostra. O facto de a recolha da amostra não ter terminado aquando do atingimento do ponto de saturação, provoca limitações à possibilidade de estender os resultados aqui encontrados a outras populações.

Uma outra limitação centra-se no guião da entrevista, que poderia direccionar um maior foco para o processo de aquisição do estatuto de reformado, por forma a compreender e avaliar o quanto este processo afetou os trabalhadores.

7.4. Sugestões para estudos futuros

Uma das sugestões para estudos futuros centra-se à volta da influência do fator familiar na permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma. Foi possível identificar que, embora vários estudos identifiquem o fator familiar como relevante na tomada de decisão de continuar profissionalmente ativo após a idade legal da reforma, estes apenas têm em conta a influência do cônjuge. Posto isto, sugerimos uma maior atenção em outras possíveis ligações familiares, como por exemplo, filhos e netos, na relação com a tomada de decisão de permanecer profissionalmente ativo após a idade legal da reforma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, G. A. (1999) Career-related variables and planned retirement age: an extension of Beehr's model. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 221–235.
- Adams, G. A. & Rau, B.L. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57, 719–744.
- Adams, G. A. & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, 66, 180–192. doi: <http://doi.org/10.1037/a0022131>
- Adler, G. & Hilber, D. (2009). Industry Hiring Patterns of Older Workers. *Research on Aging*, 31 (1), 69-88. doi: <https://doi.org/10.1177/0164027508324635>
- Armstrong-Stassen, M. & Schlosser, F. (2008). Benefits of a supportive development climate for older workers. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (4), 419-437. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940810869033>
- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N.D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (1), 201-220. doi: <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29 (2), 183–190.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A. & McDaniel, M. A. (1990). Age and work performance in nonmanagerial jobs: the effects of experience and occupational type. *Academy of Management Journal*, 33 (2), 407-422.
- Azevedo, D. A. F. (2014). *A evolução da Segurança Social em Portugal e o seu enquadramento internacional*. Dissertação de Mestrado em Economia. Guimarães: Universidade do Minho.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and work engagement: the JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bal, P.M., De Jong, S.B., Jansen, P.G.W. & Bakker, A.B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: a multi-level study of the role of I-deals and unit climate. *Journal of Management Studies*, 49 (2), 306-331. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01026.x>
- Beehr, T. A. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1093-1108. doi: <https://doi.org/10.1002/job.1965>
- Beehr, T. A. & Bennett, M. M. (2015). Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions. *Work, Aging and Retirement*, 1 (1), 112-128. doi: <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L. & Farmer, S. J. (2000) Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206–225.
- Been, J. & Vliet, O. (2017). Early Retirement across Europe. Does Non-Standard Employment Increase Participation of Older Workers? *Kyklos*, 70 (2), 163-188.

- Beier, M. E. & Kanfer, R. (2013). Work performance and the older worker. In John Field, Ronald J. Burke & Cary L. Cooper (Eds). *The SAGE handbook of Aging, Work and Society*. (1st Edition) (97-117). London: SAGE Publications, Ltd.
- Bennett, M. M., Beehr, T. A. & Lepisto, L. R. (2016). A Longitudinal Study of Work After Retirement: Examining Predictors of Bridge Employment, Continued Career Employment, and Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83 (3), 228-255. doi: <https://doi.org/10.1177/0091415016652403>
- Bernardes, S. F., Marques, S. & Matos, M. (2015). Old and in pain: Enduring and situational effects of cultural aging stereotypes on older people's pain experience. *European Journal of Pain*, 19, 994-1001. doi: <https://doi.org/10.1002/ejp.626>.
- Bidewell, J., Griffin, B. & Hesketh, B. (2006). Timing of retirement: Including a delay discounting perspective in retirement models. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 368-387. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.06.002>
- Bonsdorff, M. E., Zhou, L., Wang, M., Vanhala, S., Bonsdorff, M. B. & Rantanen, T. (2018). Employee Age and Company Performance: An Integrated Model of Aging and Human Resource Management Practices. *Journal of Management*, 44 (8), 3124-3150. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206316662314>
- Bourne, B. (1982). Effects of aging on work satisfaction, performance and motivation. *Aging and Work*, 5 (1), 37-47.
- Boveda, I. & Metz, A. J. (2016). Predicting end-of-career transitions for baby boomers nearing retirement age. *The career development quarterly*, 64, 153-168. doi: <https://doi.org/10.1002/cdq.12048>
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Burke, R. J., Cooper, C. L. & Field, J. (2013). The Aging Workforce: Individual, Organizational and Societal Opportunities and Challenges. In John Field, Ronald J. Burke & Cary L. Cooper (Eds). *The SAGE handbook of Aging, Work and Society*. (1st Edition) (97-117). London: SAGE Publications, Ltd.
- Camic, P. M., Rhodes, J. E. & Yardley, L. (2003). Naming the Stars: Integrating Qualitative Methods Into Psychological Research. In Paul M. Camic, Jean E. Rhodes & Lucy Yardley (Eds), *Qualitative Research in Psychology: expanding perspectives in methodology and desing* (pp: 3-15). Washington: American Psychological Association.
- Carlstedt, A. B., Brushammar, G., Bjursell, C., Nystedt, P. & Nilsson, G. (2018). A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of "bridge employment". *IOS Press*, 60, 175-189.
- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: Na East-West comparison. *Human Relations*, 54, 629-661. doi: <https://doi.org/10.1177/0018726701545004>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A metaanalytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.

- Cook, S. L. (2015). Redirection: An extension of career during retirement. *The Gerontologist*, 55 (3), 360–373.
- Davidov, E., Schmidt, P. & Schwartz, S. H. (2008). Bringing values back in: The adequacy of the European Social Survey to measure values in 20 countries. *Public Opinion Quarterly*, 72, 420–445. doi: <https://doi.org/10.1093/poq/nfn035>.
- Davis, M. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 55-71. doi: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00016-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00016-7)
- Decreto Lei nº 167-E/2013 de 31 de dezembro. *Diário da República nº 253 – 1ª série*. Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Lisboa.
- Dirk, J. & Schmiedek, F. (2012). Processing Speed. In Susan Krauss Whitbourne & Martin J. Sliwinski (Eds). *The wiley-blackwell handbook of Adulthood and Aging*. (1st Edition) (135-153). Chichester: Blackwell Publishing, Ltd.
- Earl, J., Gerrans, P. & Halim, V. (2015). Active and Ajusted: Investigation the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. *Leisures Sciences*, 37, 354-372. doi: <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1021881>
- England, G.W. (1991), The meaning of work in the USA: recent changes. *European Work and Organizational Psychologist*, 1 (2/3), 111-24.
- Eurofound (2012). *5th European Working Conditions Survey: Sustainable work and the ageing workforce*. Eurofound Ageing.
- Eurostat (2019). *General government expenditure in the EU in 2017*. Luxemburgo: Eurostat. Disponível em agosto, 18, 2019 em <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9665811/2-15032019-BPEN.pdf/2340c61d-9dc5-4b5f-9b13-db36ff01c082>
- Evans, M.D.R. (2003). Women’s employment trends, 1982 to 2002, by marital status. *Australian Social Monitor*, 6, 16–17.
- Evans, L., Ekerdt, D. J. & Bosse, R. (1995). Proximity to retirement and anticipatory involvement: findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology*, 40 (3), 368–374.
- Fernandez, A., Fouquereau, E., Fonseca, A., Paul, M. & Uotinen, V. (2005). Perceptions of and satisfaction with retirement: a comparison of six european union countries. *Psychology and Aging*, 20 (3), 524-528. doi: <https://doi.org/10.1037/0882-7974.20.3.524>
- Flynn, M. (2009). Who would delay retirement? Typologies of older workers. *Personnel Review*, 39 (3), 308-324. doi: <https://doi.org/10.1108/00483481011030511>
- Fouad, N. (2007). Work and Vocational Psychology: Theory, research and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543-564. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085713>
- Fouquereau, E., Bosselut, G., Chevalier, S., Coillot, H., Demulier, V., Becker, C. & Gillet, N. (2018). Better understanding the worker’s retirement decision attitudes: development and validation of a new measure. *Frontiers in Psychology*, 9 (2049), 1-16. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02429>
- Garcia, M. T. M. (2004). An analysis of pension funds in Portugal. *Pensions*, 9 (3), 227-245.

- Genoe, M. R., Liechty, T. & Marston, H. R. (2018). Retirement Transitions among Baby Boomers: Findings from an Online Qualitative Study*. *Canadian Journal on Aging*, 1-14. doi: <https://doi.org/10.1017/S0714980818000314>
- Gobeski, K.T. & Beehr, T. A. (2009) How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 401–425. doi: <https://doi.org/10.1177/1741143211408448>
- Grant, A.M. & Parker, S.K. (2009). Redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3 (1), 317-375. doi: <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2008). Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 101–121. doi: <http://dx.doi.org/10.1348/096317907X202518>
- Grotz, C., Matharan, F., Amieva, H., Pérès, K., Laberon, S., Vonthron, A., Dartigues, J., Adam, S. & Letenneur, L. (2017). Psychological transition and adjustment processes related to retirement: influence on cognitive functioning. *Aging & Mental Health*, 21 (12), 1310-1316. doi: <https://doi.org/10.1080/13607863.2016.1220920>
- Gustman, A. L. & Steinmeier, T. L. (1984). Partial retirement and the analysis of retirement behavior. *Industrial and Labor Relations Review*, 37 (3), 403-15.
- Harpaz, I. (1999). Work values in Israel: stability and change over time. *Monthly Labour Review*, 122, 46-50.
- Hayward, M. D., Friedman, S. & Chen, H. (1998). Career Trajectories and Older Men's Retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 53B (2), S91-S103.
- Heisler, W. & Bandow, D. (2018). Retaining and engaging older workers: A solution to worker shortages in the U.S. *Business Horizons*, 61, 421-430. doi: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.01.008>
- Hellemans, C. & Closon, C. (2013). Intention to Remain at Work Until Legal Retirement Age: A Comparative Analysis Among Different Age Subgroups of Employees. *Europe's Journal of Psychology*, 9 (3), 623-639. doi: <https://doi.org/10.5964/ejop.v9i3.614>
- Henkens, K. (1999). Retirement Intentions and Spousal Support: A Multi-Actor Approach. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 54B (2), S63-S73.
- Henkens, K. & Leenders, M. (2010). Burnout and older workers' intentions to retire, *International Journal of Manpower*, 31 (3), 306-321.
- Herrmann, A., Hirschi, A. & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.008>.
- Holanda, A. (2006). Questões sobre pesquisa qualitativa e pesquisa fenomenológica. *Análise Psicológica*, 3 (XXIV), 363-72.
- Hertzog, C., Kramer, A. F., Wilson, R. S. & Lindenberger, U. (2008). Enrichment effects on adult cognitive development: Can the functional capacity of older adults be preserved and enhanced? *Psychological Science in the public interest*, 9 (1), 1-65
- Houliort, N., Fernet, C., Vallerand, R., Laframboise, A., Guay, F. & Koestner, R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement.

- Journal of Vocational Behavior*, 88, 84-94. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.005>.
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2014). Projeções de população residente – 2012-2060. Lisboa: INE.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual Review of Psychology*, 46, 237-264. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.46.1.237>
- James, J. B. & Pitt-Catsouphes, M. (2016). Change in the meaning and experience of work in later life: Introduction to the special issue. *Work, Aging and Retirement*, 2, 281-285.
- Jumotte, F. (2003). Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries. *OECD Economic Studies*, 37, 51–108.
- Kantarci, T. & Van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *De Economist*, 156, 113–144.
- Kim, S. & Feldman, D. C. (1998). Healthy, wealthy, or wise: Predicting actual acceptances of early retirement incentives at three points in time. *Personnel Psychology*, 51, 623-642. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00254.x>
- Kim, S. & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 1195-1210.
- Kloep, M. & Hendry, L. B. (2006). Pathways into retirement: Entry or exit? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 569-593. doi: <https://doi.org/10.1348/096317905X68204>.
- Kooji, D., Lange, A., Jansen, P. & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (4), 364-394. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940810869015>.
- Kosberg, J. I. & Garcia, J. L. (1985). Issues in assessing community resources for the leisure-time needs of the elderly. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 12, 777–797.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: an introduction to its methodology* (2nd Ed.). California: SAGE Publications, Inc.
- Larsen, M. & Pedersen, P. (2013). To work, to retire—Or both? Labor market activity after 60. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2-21. doi: <https://doi.org/10.1186/2193-9012-2-21>
- Lee, T. W. (1999). *Using qualitative methods in organizational research*. California: SAGE Publications, Inc.
- Lengfeld, H. & Ordemann, J. (2016). The long shadow of occupation: Volunteering in retirement. *Rationality and Society*, 28 (1), 3-23. doi: <https://doi.org/10.1177/1043463115621525>
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61, 2–14. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Leve, V., Naegele, G & Sporket, M. (2009). Retirement at 67—prerequisites for the ability of older female jobholders to continue working. *Z Gerontol Geriat*, 42, 287–291.

- Lichtenthaler, P. W. & Fischbach, A. (2016). Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. *Career Development International*, 21 (5), 477-497. doi: <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0009>
- Loi, J. & Shultz, K. (2007). Why older adults seek employment: Differing motivations among subgroups. *Journal of Applied Gerontology*, 26, 274-289. doi: <https://doi.org/10.1177/0733464807301087>
- Loretto, W. & Vickerstaff, S. (2015). Gender age and flexible working later in life. *Work, Employment, and Society*, 29, 233–249.
- Loretto, W. & White, P. (2006). Employers attitudes, practices and policies toward older workers. *Human Resource Management Journal*, 16 (3), 313–330.
- Lyon, P. & Pollard, D. (1997). Perceptions of the older employee: Is anything really changing? *Personnel Review*, 26, 245–257.
- Maestas, N. (2010). Back to work: Expectations and realizations of work after retirement. *The Journal of Human Resources*, 45, 718–748.
- Maillot, P., Perrot, A. & Hartley, A. (2012). Effects of interactive physical-activity video-game training on physical and cognitive function in older adults. *Psychology and Aging*, 27, 589–600. doi: <https://doi.org/10.1037/a0026268>
- Majeed, T., Forder, P., Tavener, M. Vo, K. & Byles, J. (2017). Work after 65: A prospective study of Australian men and woman. *Australiana Journal of Ageing*, 36 (2), 158-164. doi: <https://doi.org/10.1111/ajag.12382>
- Marchiondo, L.A., Gonzales, E. & Ran, S. (2016). Development and validation of the workplace age discrimination scale. *Journal of Business & Psychology*, 31, 493-513. doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9425-6>
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (2011). *Design Qualitative Research* (5th ed.). California: SAGE Publications, Inc.
- Mazumbar, B., Warren, A. M. & Dupré, K. E. (2018). Extending the understanding of bridge employment: a critical analysis. *Personnel Review*, 47 (7), 1345-1361.
- McCarthy, J., Heraty, N., Cross, C. & Cleveland, J. N. (2014). Who is considered an ‘older worker’? Extending our conceptualisation of ‘older’ from an organisational decision maker perspective. *Human Resources Management Journal*, 24 (4), 374-393.
- McVittie, C. & Goodall, K. (2012) The ever-changing meanings of retirement. *American Psychologist*, 67(1): 75–76.
- Mukhopadhyay, S. & Gupta, R. K. (2014). Survey of Qualitative Research Methodology in Strategy Research and Implication for Indian Researchers. *Critical Review of Literature*, 18 (2), 109-123. doi: <https://doi.org/10.1177/0972262914528437>
- Mutchler, J. E., Burr, J. A. & Caro, F. G. (2003) From paid work to volunteer: leaving the paid workforce and volunteering in later life. *Social Forces*, 81 (4), 1267–1293.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 392-423. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Oliveira, M., Bitencourt, C. C., Santos, A. C. M. Z. & Teixeira, E. Z. (2016). Análise de Conteúdo Temática: há uma diferença na utilização e nas vantagens oferecidas pelos

- softwares MAXQDA® e NVivo®? *Brazilian Journal of Management*, 9 (1), 72-82. doi: https://doi.org/10.5902/19834659_11213
- Organização Mundial de Saúde [OMS]. (2015). Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde. Genebra: OMS
- Parker, S.K. (2014). Beyond motivation: job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691.
- Pestieau, P. (2003). Ageing, Retirement and Pension Reforms. *The World Economy*, 26 (10), 1447–1457. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9701.2003.00581.x>
- Pettican, A. & Prior, S. (2011). “It’s a new way of life”: an exploration of the occupational transition of retirement. *British Journal of Occupational Therapy*, 74(1), 12-19.
- Price, C. & Balaswamy, S. (2009). Beyond health and wealth: predictors of women’s retirement satisfaction. *International Journal of Aging and Human Development*, 68 (3), 195-214.
- Quinn, J. F., Burkhauser, R. V. & Myers, D. A. (1990). *Passing the torch: The influence of economic incentives on work and retirement*. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn.
- Ramos, S. (2010). Envelhecimento, trabalho e cognição: do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica. Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian.
- Rau, B. L., & Adams, G. A. (2005). Attracting retirees to apply: Desired organizational characteristics of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 649-660. doi: <https://doi.org/10.1002/job.330>
- Rey-Ares, L., Fernández-López, S., Vivel-Búa, M. & Zapata-Huamaní, G. A. (2016). A framework for studying the retirement process in Europe. *Current Politics and Economics of Europe*, 27 (2), 175 – 190.
- Rocco, T. S. (2003). Shaping the Future: Writing Up the Method on Qualitative Studies. *Human Resource Development Quarterly*, 14 (3), 343-349.
- Serrat, R., Villar, F., Pratt, M. & Stukas, A. (2017). On the quality of adjustment to retirement: the longitudinal role of personality traits and generativity. *Journal of Personality*, 1-15. doi: <https://doi.org/10.1111/jopy.12326>
- Shacklock, K., & Brunetto, Y. (2011). A model of older workers’ intentions to continue working. *Personnel Review*, 40 (2), 252–274. doi: <https://doi.org/10.1108/00483481111106110>.
- Schalk, R., van Veldhoven, M., de Lange, A.H., De Witte, H., Kraus, K., Stamov-Roßnagel, C., Tordera, N., van der Heijden, B., Zappalà, S., Matthijs, B., Claes, R., Crego, A., Dorenbosch, L., de Jonge, J., Desmette, D., Gellert, F., Hansez, I., Iller, C., Kooij, D., Kuipers, B., Linkola, P., van den Broeck, A., van der Schoot, E. & Zacher, H. (2010). Moving European research on work and ageing forward: overview and agenda. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 19 (1), 76–101.
- Smith, D. B. & Moen, P. (2004). Retirement satisfaction for retirees and their spouses: Do gender and the retirement decision making process matter? *Journal of Family Issues*, 25 (2), 262-285. doi: <https://doi.org/10.1177/0192513X03257366>
- Szinovacs, M. (1992). Is Housework Good for Retirees? *Family Relations*, 41 (2), 230-238.
- Tarkar, P., Dhamija, S., & Dhamija, A. (2016). An analysis on post retirement intention to work: An empirical study. *NMIMS Management Review*, XXXI, 73–89.

- Tarkar, P., Dhamija, S. & Singh, P. (2019). A Mediation Effect of Job Satisfaction and Affective Commitment in Relationship Between Passion and Work Intentions after Retirement. *Vision*, 23 (2) 197–207. doi: <https://doi.org/10.1177/0972262919840228>
- Topa, G. & Alcover, C. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustments: a multi-sample study. *Career Development International*, 20 (4), 384-408. doi: <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0129>
- Topa, G., Moriano, J.A., Depolo, M., Alcover, C.M. & Morales, J.F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: a meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (1), 38-55. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.002>.
- Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In Augusto Santos Silva e José Madureira Pinto (Eds.), *Metodologia das Ciências Sociais* (pp: 101-128). Porto: Edições Afrontamento.
- Van Vianen, A. E. M., Dalhoeven, B. A. G. W. & De Pater, I. E. (2011). Aging and training and development willingness: Employee and supervisor mindsets. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 226-247. doi: <https://doi.org/10.1002/job.685>
- Vigtel, T. (2018). The retirement age and the hiring of senior workers. *Labour Economics* 51, 247-270. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.01.004>
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.
- Wang, M. & Shi, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M. & Shultz, K. (2010). Employee Retirement: A review and recommendations for future investigations. *Journal of Management*, 36 (1), 172-206. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93, 818-830. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>
- Warburton, J., Rosenman, L. & Winocur, S. (1995). The Meaning of Retirement - Why Retirement Gets a Bad Press. *Social Alternatives*, 14 (2), 11-14.
- Weckerle, J. R. & Shultz, K. S. (1999). Influences on the bridge employment decision among older USA workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 317-330.
- Winston, N. & Barnes, J. (2007). Anticipation of retirement among baby boomers. *Journal of Women & Aging*, 19 (3-4), 137-159. doi: https://doi.org/10.1300/J074v19n03_10
- Wöhrmann, A., Deller, J. & Wang, M. (2013). Outcome expectations and work design characteristics in post-retirement work planning. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 219-228. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.003>
- Wöhrmann, A., Fasbender, U., & Deller, J. (2016). Using work values to predict post-retirement work intentions. *The Career Development Quarterly*, 64, 98-113. doi: <https://doi.org/10.1002/cdq.12044>
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201.

- Yeung, D. (2018). Adjustment to retirement: effects of resource change on psysical and psychological well-being. *European Journal of Ageing*, 15, 301-309. doi: <https://doi.org/10.1007/s10433-017-0440-5>
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S. & Shultz, K. (2009). Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (4), 374-389. doi: <https://doi.org/10.1037/a0015285>
- Zhu, R. (2016). Retirement and its consequences for women's health in Australia. *Social Science & Medicine*, 163, 117-125. doi: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.003>

ANEXOS

ANEXO A – Guião de Entrevista

Guião da Entrevista

Questão de Investigação: Quais os fatores que levam os indivíduos a continuar ativos depois da idade legal da reforma?

Experiências Passadas:

- 1- Com que idade começou a trabalhar?
- 2- Como foi o seu percurso escolar?
- 3- Quais as atividades que desenvolveu ao longo da vida?
- 4- Alguma vez decidiu parar o seu ciclo profissional durante algum tempo?

Experiência Atual:

- 5- Quantas horas semanais dedica ativamente à sua atividade profissional?
- 6- Como descreve a sua atual experiência profissional? O que faz?
- 7- Quais as razões que o fizeram continuar a trabalhar após a idade legal da reforma?
- 8- Sente que a tarefa que desempenha teve peso na sua decisão em continuar a trabalhar?
Se sim, de que forma?
- 9- Sente que a sua atual organização teve peso na sua decisão em continuar a trabalhar?
Se sim, de que forma?
- 10- Sente que a sua atual organização lhe presta o suporte necessário para continuar a trabalhar? Se sim, de que forma?
- 11- Alguém da sua organização se preocupou em fazer com que continuasse a trabalhar, após a idade legal da reforma? Foi lhe oferecido algum plano de reforma quando estava prestes a atingir a idade legal da reforma?
- 12- Sente que a sua saúde foi um fator que lhe permitiu tomar a decisão em continuar a trabalhar?

- 13- Alguma vez lhe foi indicado pelo seu médico alguma doença, ou algum quadro clínico?
- 14- Sente-se cansado no final do dia?
- 15- Como descreveria a relação que tem com os seus colegas de trabalho?
- 16- Sente que eles tiveram alguma influência na decisão em continuar a trabalhar?
- 17- É casado? Tens filhos? E netos?
- 18- Como descreveria a relação com a sua mulher? E com os seus filhos? E com os seus netos?
- 19- Eles tiveram algum peso na decisão de continuar a trabalhar após os 65 anos?
- 20- A sua situação financeira teve algum peso na decisão de continuar a trabalhar?
- 21- Foi lhe oferecida alguma recompensa monetária para continuar ativo?

Significado da Reforma:

- 22- Com que idade pensa em terminar por completo a sua carreira profissional?
- 23- Quando pensa na reforma, o que lhe vem imediatamente à cabeça?
- 24- Quando terminar por completo a sua carreira profissional, que atividades gostaria de realizar?
- 25- Antes de atingir a idade legal da reforma, já tinha pensado em continuar a trabalhar? Foi uma decisão planeada?
- 26- Como acha que vai ser a sua experiência quando terminar por completo a sua atividade profissional? Antevê alguma dificuldade?
- 27- Sente que quando terminar por completo a sua atividade profissional, isso irá afetar a sua saúde e o seu bem-estar?
- 28- Que conselhos daria às pessoas que estão a passar pelo processo de reforma?

Questões Sociodemográficas:

29- Onde reside atualmente?

30- Quantos quilómetros têm que fazer para chegar ao seu local de trabalho?

31- Qual a sua idade?

32- Qual o seu sexo?

33- Setor onde trabalha atualmente?

34- Há quanto tempo trabalha na mesma organização?

35- Qual o seu agregado familiar? Tem algum dependente?

36- Qual o seu estado civil?

ANEXO B – Dicionário de Categorias

Dicionário de Categorias				
Dimensão	Categorias	Subcategorias	Definição	Exemplo
Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma	Fator Financeiro	Desconforto Financeiro	Instabilidade econômica vivida pelos indivíduos, devido a gastos diários ou a pagamento de dívidas (Adams & Rau, 2004).	“Ganhar algo mais que acrescentasse ao meu valor da reforma porque preciso para sobreviver” (P1)
		Reforço Financeiro	O benefício financeiro que advém da sua atividade profissional ajuda os indivíduos em outras áreas da sua vida (Emergente da análise dos dados).	“E também a necessidade de eu querer continuar a dar algum às minhas filhas” (P2)
	Fator Saúde	Estado de saúde positivo	O indivíduo define-se como uma pessoa saudável (Beehr, Glazer, Nielson & Farmer, 2000).	“Claro. Eu sinto-me bem. Sou muito saudável. Sinto-me um jovem” (P6)
		Estado de saúde negativo	O indivíduo reporta sofrer de doenças ou dores, que afetam o seu estado de saúde negativamente (Topa, Moriano, Depolo, Alcover, e Morales, 2009)	“Para já, há 15 dias, fui ao hospital e diagnosticaram-me uma hérnia” (P9)
	Fator Familiar	Cônjuge	O cônjuge do indivíduo	“O meu marido também

			influencia direta ou indiretamente a sua permanência no mercado de trabalho (Kim & Feldman, 2000).	aceitou” (P8)
		Familiare	Familiare do indivíduo influenciam direta ou indiretamente a sua permanência no mercado de trabalho (Wang, Zhan, Liu & Shultz, 2008).	“Sim. Eles disseram-me para continuar. Porque me fazia bem. E sempre me deram o conselho de continuar” (P4)
	Fator Organizacional/Atividade	Organização/Suporte Organizacional	Práticas organizacionais e o suporte organizacional por parte de elementos da organização influenciam a permanência no mercado de trabalho (Beehr & Bennett, 2015).	“E sobretudo porque me deram essa possibilidade. Isso foi muito bom. O facto de ter um horário mais flexível e de fazer o que eu gosto.” (P8)
		Atividade	A atividade que o indivíduo desempenha influencia a sua permanência no mercado de trabalho (Bal & Visser, 2011).	“É mais pela profissão em si. Como já desempenhava e gostava” (P4)
		Relações Interpessoais no trabalho	As relações que o indivíduo mantém no seu local de trabalho influenciam a sua permanência no mercado de	“A pessoa mais velha sem ser eu, tem 40 e tal e eu tenho 70. E eu dou-me bem com toda a gente. A minha relação laboral

			trabalho (Flynn, 2009).	é ótima.” (P1)
Percepções face ao Término da Carreira Profissional	Expectativas	Expectativa Positiva	O indivíduo prevê que o término da sua última atividade profissional afetará positivamente a sua vida e o seu cotidiano (Winston & Barnes, 2007).	“Eu acho que vai ser boa. Não tem nada para correr mal. Julgo que sim, que vai ser boa” (P4)
		Expectativa Negativa	O indivíduo prevê que o término da sua última atividade profissional afetará negativamente a sua vida e o seu cotidiano (Winston & Barnes, 2007).	“É capaz de ser um bocadinho aborrecida” (P3)
		Sem expectativa	O indivíduo não prevê alterações positivas nem negativas na sua vida e no seu cotidiano após o término da sua última atividade profissional (Emergente da análise dos dados).	“Não penso. E penso que esse é o grande truque” (P10)
	Atividades após o término da carreira profissional	Atividade Física	O indivíduo espera envolver-se em atividades relacionadas com o exercício físico (Maillot, Perrot & Hartley, 2012)	“Caminhar e andar de bicicleta” (P10)

		Atividades Não-Remuneradas	O indivíduo espera envolver-se em atividades que impliquem uma obrigatoriedade no exercício das suas funções, embora sejam não remuneradas (Mutchler, Burr & Caro, 2003).	“Vou continuar a dedicar-me aos órgãos sociais onde estou envolvido” (P5)
		Tarefas Domésticas	O indivíduo espera envolver-se maioritariamente em tarefas domésticas (Szinovacs, 1992).	“Fazer as voltinhas de casa” (P2)
	Dificuldades	Saúde	O indivíduo espera que o término da sua última atividade profissional influencie o seu estado de saúde negativamente (Winston & Barnes, 2007).	“Começamos a ouvir mal. Começamos a perceber mal. A ver mal” (P3)
		Bem-estar	O indivíduo espera que o término da sua última atividade profissional influencie o seu bem-estar negativamente (Winston & Barnes, 2007).	“Talvez o facto de não conviver tanto me faça ficar mais parada” (P8)
	Significado da Reforma	Perceção Positiva	O indivíduo percebe a reforma como uma experiência positiva na sua vida (Winston & Barnes, 2007).	“Para mim o estatuto da reforma, não chegou a assustar-me nem chegou a pesar-me. Não senti grandes alterações

				porque não parei completamente” (P7)
		Perceção Negativa	O indivíduo percebe a reforma como uma experiência negativa na sua vida (Winston & Barnes, 2007).	“Eu acho que a reforma é estar parado. E parar é morrer. Eu nem gosto de pensar nisso” (P6)

ANEXO C – Tabela de Frequências Geral

Dimensão	Categorias	Sub-Categorias	Nº de Ocorrências	Nº de Documentos
Fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho após a idade legal da reforma	Fator Financeiro	Desconforto Financeiro	15	5
		Reforço Financeiro	10	6
	Fator Saúde	Estado de saúde positivo	47	9
		Estado de saúde negativo	7	3
	Fator Familiar	Cônjuge	6	6
		Familiares	4	4
	Fator Organizacional/Atividade	Organização/Suporte Organizacional	21	8
		Atividade	16	9
		Relações Interpessoais no trabalho	17	8
Término da Carreira Profissional	Expectativas	Expectativa Positiva	4	3
		Expectativa Negativa	2	2
		Sem Expectativa	6	5
	Atividades após o término da carreira profissional	Atividade Física	8	6
		Atividades Não-Remuneradas	2	2
		Tarefas Domésticas	3	2
	Dificuldades	Saúde	8	5
		Bem-estar	7	5
	Significado da Reforma	Percepção Positiva	7	7
Percepção Negativa		3	3	