



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Depois da reforma faço o quê? - Projeto de Programa de Preparação para a Reforma

Leonor Larginho Maurício Salgueiro

Mestrado em Ciências em Emoções

Orientador:

Professor Doutor Vítor Hugo Ferreira da Silva

Professor Auxiliar Convidado

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Depois da reforma faço o quê? - Projeto de Programa de
Preparação para a Reforma**

Leonor Larguinho Maurício Salgueiro

Mestrado em Ciências em Emoções

Orientador:

Professor Doutor Vítor Hugo Ferreira da Silva

Professor Auxiliar Convidado

ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Para o meu pai.

Agradecimentos

Agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador, Prof. Dr. Vítor Hugo Silva, pela disponibilidade em receber-me como orientanda e pela ajuda e excelentes sugestões e apoio ao longo desse processo e sobretudo por me incentivar a cumprir o prazo.

Agradeço à instituição onde o estudo foi realizado, em particular à Dra. Cristina Portela, pelo apoio e disponibilidade de meios para concretizar o inquérito. Sem ela o processo de recolha de dados teria sido bem mais difícil.

Agradeço aos meus colegas, anónimos, que generosamente deram um pouco do seu tempo para responder ao questionário aqui apresentado.

Um especial raio de luz para a minha amiga Margarida, que acredita que tenho sempre mais para dar, mesmo quando eu não acredito.

À minha mãe.

Finalmente, mas mais importante, ao meu marido e filhos por estarem presentes. Sempre.

Resumo

O envelhecimento e a reforma dos trabalhadores assumem uma importância na sociedade cada vez maior fruto da maior esperança de vida. A reforma, enquanto evento, gera no sujeito várias expectativas, positivas e negativas, as quais poderão influenciar o ajustamento e adaptação à reforma como um estado. Além das expectativas, outros fatores influenciam o ajustamento à reforma: a manutenção de ligações sociais, a situação marital, o controlo sobre a decisão e o planeamento da reforma. O presente trabalho tem como objetivo a elaboração de linhas orientadoras para um programa e preparação para a reforma de um instituto público. Neste sentido, desenvolveu-se um estudo com 320 trabalhadores desse instituto sobre as suas expectativas e planos para a reforma. Os resultados obtidos sugerem a existência de expectativas otimistas e interesse em participar num programa de planeamento da reforma. Estabeleceram-se, por isso, linhas orientadoras para um programa de preparação para a reforma, com vista à gestão das expectativas e utilização dos recursos sociais e financeiros disponíveis aos trabalhadores. Limitações e futuros desenvolvimentos são também discutidos.

Palavras-chave: envelhecimento; reforma; preparação; ajustamento; adultos mais velhos.

Domínio Científico (APA):

2860 - Envelhecimento & Desenvolvimento de Adultos Mais Velhos

3610 – Interesses Profissionais & Orientação

3620 – Gestão de pessoal & Seleção & Formação

Abstract

Aging and retirement of workers are assuming increased importance in society due to longer life expectancy. Retirement, as an event, triggers various expectations in the individual, both positive and negative, which can influence their adjustment and adaptation to retirement as a state. Besides expectations, other factors influence retirement adjustment, such as: maintaining social connections, marital status, control over the decision, and retirement planning. The aim of this project is to develop guidelines for a retirement preparation program in a public institute. In this sense, a study was carried out with 320 employees of this institute about their expectations and plans for retirement. The results suggest the existence of optimistic expectations and interest in participating in a reform planning program. Therefore, guidelines were established for a retirement preparation program to manage expectations and use the social and financial resources available to workers. Limitations and future developments are also discussed.

Keywords: aging; retirement; preparation; adjustment; older adults.

Scientific Domain (APA):

2860 - Aging & Older Adult Development

3610 - Occupational Interests & Guidance

3620 - Personnel Management & Selection & Training

Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Introdução	1
Capítulo 1 - Revisão da Literatura	3
1.1 O envelhecimento	3
1.2 A reforma	5
Capítulo 2 - Método	11
2.1 Participantes	11
2.2 Procedimento	12
2.3 Instrumento	12
2.4 Resultados	13
Capítulo 3 - Programa de Preparação para a Reforma	19
3.1 O Programa	20
3.2 Avaliação do programa	26
Conclusão	29
Referências	31
Anexos	35

Introdução

A estrutura de idades, a nível mundial, está em mudança, com um aumento progressivo da população acima dos 65 anos (Nações Unidas, 2023) e Portugal não foge a esta tendência. Nos 3 Censos realizados, pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2001, 2011 e 2021 verifica-se um consistente envelhecimento da população com mais de 65 anos a qual, em 2021, representa já 23% da população portuguesa (Pordata, 2023). As projeções até final do século XXI apontam no sentido que a população portuguesa terá até 36% de pessoas com 65 anos ou mais, sendo este o 2º maior grupo etário (Ritchie & Roser, 2019)

Em 2023, na administração pública em geral assiste-se a um envelhecimento da força de trabalho. O Boletim Estatístico do Emprego Público n.º 24, de 2023, refere que a idade média dos trabalhadores em dezembro de 2022 era de 48,1 anos. De 2011 para 2022 a média subiu 4,5 anos, tendo aumentado em todas as carreiras, exceto na carreira médica e de investigação científica (Departamento de Informação da Organização do Estado e do Emprego Público (DIOEP), 2023). A organização alvo do estudo, pertencente à administração indireta do estado, de acordo com o Balanço social de 2022, aproximadamente 64% do total de trabalhadores tem entre 50 e 69 anos

Com o aumento constante de pessoas com mais de 65 anos na população, as questões ligadas ao envelhecimento ganham uma maior importância, não só economicamente, por esta ser, tendencialmente uma população não contributiva, mas também pelo bem-estar e saúde das pessoas, já que é desejável que quem vive mais tempo o faça com saúde e continuando a ser um membro ativo e participativo da comunidade (Nações Unidas, s.d.).

O envelhecimento faz parte do ciclo de vida, enquanto fase de desenvolvimento caracterizada por perdas e ganhos (Baltes, 1987). Uma das alterações de vida comumente associada ao envelhecimento é a reforma. Esta transição, da vida de trabalhador para a vida de reformado, é vivida de modo diferente por cada pessoa, como um acontecimento marcante, nem sempre particularmente stressante, mas que requer ajustamentos (Fonseca, 2012; Loureiro et al., 2014).

Vários fatores afetam o ajustamento e a satisfação com a reforma, nomeadamente, a condição financeira, a saúde física e mental, atributos relacionados com a personalidade, as atividades de lazer, a reforma voluntária, a integração social, a preparação para a reforma, as relações maritais (Barbosa et al., 2016).

O presente trabalho tem como objetivo criar linhas orientadoras para que uma organização da administração pública desenvolva um plano de preparação para a reforma para os seus trabalhadores. Trata-se de um trabalho inovador pois não se conhece nenhum outro organismo na administração pública que tenha este tipo de apoio aos trabalhadores.

Para tal desenvolveu-se em primeiro lugar um estudo com o objetivo de avaliar quais as expectativas que os trabalhadores dessa organização tinham em relação à reforma e quais os planos que já tinham desenvolvido. Propunha-se ainda avaliar o interesse pela participação num plano de preparação para a reforma. De um modo global verificou-se que as expectativas eram positivas em relação à reforma: dos 320 participantes, cerca de 76% estavam otimistas face à reforma. Verificou-se ainda que o interesse por planear a reforma existia com alguma relevância.

Partindo destes resultados e da revisão de literatura, propôs-se como linhas orientadoras para a elaboração de um plano de preparação para reforma que o mesmo comece no início da carreira dos trabalhadores, nessa fase com ênfase no planeamento financeiro e na manutenção da saúde física e mental. Depois, numa fase mais próxima data de reforma, a disponibilização de conteúdos ligados à importância do planeamento, ao envelhecimento ativo e com qualidade, à identidade, à família e à pertença a grupos sociais, à gestão do tempo e financeira. Um terceiro momento seria após a reforma, disponibilizando opções desde manter contacto quase diário a desligar completamente, permitindo ao trabalhador optar por aquela que melhor servisse o seu plano de vida.

Este plano deverá respeitar cada trabalhador, enquanto indivíduo com vivências próprias e únicas, e proporcionar um planeamento individualizado, mas simultaneamente, englobá-lo no todo, no grupo dos trabalhadores que planeiam a reforma que serve de apoio e de recurso (Seiferling & Michel, 2017; Wang, 2007) para uma transição mais ajustada.

Nos capítulos seguintes apresenta-se um enquadramento teórico do envelhecimento e da transição para a reforma, abordando as alterações sociais, psicológicas e emocionais que acompanham esta transição. Seguem-se os resultados de um questionário exploratório das expectativas e planos quanto à reforma dos trabalhadores, e por fim apresentam-se sugestões e linhas orientadoras para o desenvolvimento de um plano de preparação para a reforma. Finalmente apresentam-se as conclusões e limitações deste trabalho.

O presente trabalho enquadra-se no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 10 “Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países” (Guia Sobre Desenvolvimento Sustentável, n.d.). Um dos sub-objetivos incluídos neste ODS 10 refere que até 2030 é prioritário “(...) empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra”. (Guia Sobre Desenvolvimento Sustentável, n.d.). Dar condições aos trabalhadores para que o ajustamento à reforma seja melhor e mais bem conseguido é dar-lhes poder para terem uma vida melhor, mais bem integrados na sociedade, vivendo um envelhecimento ativo e produtivo, como o devido reconhecimento pela sociedade do seu contributo antes e depois da reforma.

CAPÍTULO 1

Revisão da Literatura

1.1. O envelhecimento

A estrutura etária da população mundial está a mudar, com o número de crianças nascidas a decrescer e o número de pessoas em idade ativa e envelhecidas a aumentar (Ritchie & Roser, 2019). As Nações Unidas preveem que, em 2050, o número de pessoas com mais de 65 anos passe dos atuais 1 em 10 para 1 em 6 (Nações Unidas, 2023).

Acompanhando esta tendência mundial, a estrutura etária em Portugal tem vindo a mudar nos últimos 70 anos. Em 1961 o grupo etário dos mais de 65 anos representava 8% da população portuguesa, em 2001 ultrapassou pela primeira vez o grupo etário dos 0-14 e em 2021 representava já 23,4% (Pordata, 2023). O índice de envelhecimento (definido com o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos) passou de 102,6 em 2001 para 182,07 em 2021 (Instituto Nacional de Estatística, 2023). Em 2050 as Nações Unidas (2023) estimam que, em Portugal, a percentagem de pessoas com idades iguais ou acima dos 65 anos seja de 34,5%.

O aumento da esperança média de vida eleva também a esperança de vida aos 65 anos. Nas últimas décadas tem-se assistido a um progressivo aumento do número de anos que uma pessoa, aos 65 anos, ainda pode esperar viver: em 1970 era de 13,5 anos, em 2020 é de 19,4 anos (Pordata, 2023).

O aumento do número de anos de vida e de anos de vida após a reforma coloca na ordem do dia a questão do envelhecimento e do envelhecimento com qualidade. Em 2020 a Organização Mundial de Saúde definiu um plano para a Década de Envelhecimento Saudável (2021 a 2030) com o propósito de “adicionar vida aos anos” (Nações Unidas, 2020). Possibilitar que o envelhecimento seja feito com mais qualidade de vida, dando aos cidadãos mais velhos a possibilidade de participarem ativamente na sociedade é o desafio que se coloca à sociedade em geral e a cada indivíduo.

O envelhecimento não é um evento que ocorre subitamente aos 65 anos, é um processo que, como Baltes (1987) caracteriza, ocorre ao longo de toda a vida, de forma contínua (por acumulação de experiências) e descontínua (através de experiências novas), em qualquer idade. É multidimensional e multidirecional, com ganhos e perdas em qualquer fase da vida, não sendo possível dizer que até determinada idade há crescimento e depois há declínio. É ainda um processo que está enquadrado num contexto pessoal, histórico e cultural. As escolhas e decisões que cada indivíduo vai fazendo, em função das várias experiências, contextos particulares que encontra e dos momentos históricos que

vive, vão definindo um percurso, individual e único, que o diferencia das outras pessoas da mesma idade.

Vamos, pois, envelhecendo ao longo de toda a vida, conquistando ganhos e sofrendo perdas, vivendo eventos que provocam mudança e transformação (e.g., casamento, emprego, nascimento de filhos, reforma). Brené Brown (2023) refere-se à reforma como um dos acontecimentos na vida que nos desafiam “a abrir mão da pessoa que achamos que devemos ser e a acolher a que somos” (p.15). A reforma, ainda que possa, em si mesma, não ser um evento particularmente stressante é um evento transformador, por vezes associado a outros eventos stressantes (e.g. doença, morte de cônjuge) (Fonseca, 2012).

Alguns dos eventos transformadores da vida, tal como a reforma, ocorrem, muitas vezes, associados a determinadas idades cronológicas e essa associação gera uma perceção de mudança relacionada com a idade, ou seja, a pessoa associa as alterações no seu comportamento, no seu desempenho, na sua maneira de experienciar e viver a vida como resultado do aumento da sua idade cronológica (Rupprecht et al., 2022) e não do evento em si mesmo. No caso da reforma, estando geralmente associada a uma idade cronologicamente mais avançada, é sobretudo associada ao envelhecimento e às perdas e ganhos que esta possa trazer.

Esta perceção das mudanças, em Portugal, parece ser sobretudo no sentido negativo, realçando as perdas do envelhecimento e associando ao aumento da idade cronológica todo um conjunto de preconceitos e estereótipos. O idadismo, que acontece quando se atribui a um grupo de indivíduos características negativas com base apenas na sua idade, em Portugal é sobretudo dirigido a pessoas idosas e assume 3 componentes principais: as crenças e estereótipos (assumindo o conjunto das pessoas idosas como um grupo homogéneo e com características negativas), os preconceitos face a este grupo (manifestando-se em atitudes paternalistas e condescendentes) e atos de discriminação ativa (Marques, 2011).

Especificamente no mundo do trabalho, com o aumento do número de trabalhadores mais velhos, importa desafiar o idadismo. Há vários estereótipos associados aos trabalhadores mais velhos, a maior parte deles negativos: que têm pior desempenho, que são resistentes à mudança, que têm menos capacidade de aprender, que custam mais às empresas. O estereótipo ligado ao idadismo influencia o próprio trabalhador mais velho a ver-se a si próprio como menos capaz e menos produtivo por causa da sua idade (Posthuma & Campion, 2009; Vickerstaff & van der Horst, 2022). Contudo, existe também a perceção de que são mais confiáveis, leais, honestos e de confiança (Posthuma & Campion, 2009).

Ng & Feldman (2012) demonstraram que 6 dos principais estereótipos negativos associados a trabalhadores mais velhos (são menos motivados, estão menos disponíveis para participar em formação, são menos disponíveis para a mudança, confiam menos, têm pior saúde e experimentam um pior equilíbrio família-trabalho) eram quase todos inconsistentes com as evidências científicas. A

exceção verificava-se na ligeiramente menor disponibilidade para participar em formação e atividades de desenvolvimento da carreira face aos seus colegas mais novos. Contudo são estereótipos que persistem.

Paradoxalmente, são muitas vezes as próprias pessoas idosas que partilham e assumem estas ideias como verdadeiras, contribuindo deste modo para que o seu próprio processo de envelhecimento seja feito com pior qualidade. Chang et al. (2020) numa extensa meta-análise de mais de 422 estudos, verificaram que, em 95,5% destes, o idadismo era preditor de um envelhecimento com pior saúde, mediado por uma perceção de níveis baixos de autoeficácia, menor perceção de controlo e perda do sentido de propósito na vida.

A ideia de que o envelhecimento traz perdas funciona por vezes, para a própria pessoa, como profecia auto-cumprida na medida em que o seu comportamento irá ser de modo a confirmar as crenças culturais de incapacidade e dificuldades associadas à idade (Marques, 2011). Desafiar estas crenças negativas e manter um pensamento positivo sobre o próprio envelhecimento será gerador de comportamentos que confirmem essas crenças positivas e o envelhecimento tenderá a ser mais positivo (Marques, 2011).

Colocar o envelhecimento no seu lugar próprio no ciclo de vida, olhando para as perdas procurando minimizá-las, mas também para os ganhos, procurando maximizá-los, poderá permitir viver uma reforma com mais positividade, com uma melhor adaptação. Fazendo uso de estratégias de seleção, otimização e compensação (SOC) (Baltes & Rudolph, 2012) o indivíduo poderá identificar e definir objetivos para a sua reforma (seleção), adquirir meios de atingir esses objetivos (otimização) e utilizar meios de manter um nível de funcionamento desejado quando existem perdas (compensação).

1.2. A reforma

O conceito de “reforma” na literatura científica pode ser definido de diferentes modos. Segundo Denton e Spencer (2009) é possível identificar pelo menos 8 critérios diferentes de medida de reforma: não participação no mercado de trabalho, redução das horas trabalhadas ou dos rendimentos, horas trabalhadas ou rendimentos abaixo de um valor mínimo, receber a pensão de reforma, deixar o principal empregador, mudança tardia de carreira ou de emprego, auto definir-se como reformado ou uma combinação dos anteriores.

Sob uma perspetiva psicológica, Wang e Shi (2015) definem reforma como “a saída de um indivíduo do mercado de trabalho, juntamente o afastamento psicológico e comportamental do trabalho” (pág. 211). Esta definição tem eco na perspetiva do desenvolvimento ao longo da vida, em que a reforma será o evento que marca uma mudança de estado significativa, de ser «trabalhador» para ser «não trabalhador». Este evento faz parte de um processo (Beehr, 1986; Henkens et al., 2018; Loretto & Vickerstaff, 2013) de se desligar do trabalho, física e psicologicamente (Froidevaux et al., 2018).

É, também, uma etapa da vida que pode ser relativamente longa: em Portugal a reforma ocorre por volta dos 66 anos o que significa que, considerando o aumento da esperança de vida, um reformado aos 66 anos pode esperar viver, em média, até perto dos 80 anos, gozando assim de quase 1/4 da sua vida na reforma.

Temos, pois, reforma com um evento, mas também como um estado (Fonseca, 2012). O momento da reforma, pela idade cronológica em que geralmente ocorre, é associado ao envelhecimento pelo que a decisão de iniciar este processo de desligar do trabalho pode ser difícil e complexa e sobretudo altamente individualizada (Amani & Fussy, 2023).

1.2.1. Decidir reformar-se

Tal como referimos anteriormente, cada indivíduo desenha o seu percurso ao longo da vida, fazendo escolhas e tomando decisões que o diferenciam das pessoas da mesma idade (Baltes, 1987). A reforma, citando Beehr (1986) é “um processo que ocorre ao longo de um período de tempo e inclui tomadas de decisão, agir sobre essas decisões e viver com as consequências” (p. 50). Esta decisão quanto à reforma é, pois, feita em vários momentos, é complexa e influenciada por vários fatores.

Um primeiro momento é pensar a reforma como uma possibilidade, visualizar o futuro como reformado (Feldman & Beehr, 2011). Imaginar a vida sem o trabalho como possível e mesmo como desejável e quando essa vida sem o trabalho pode acontecer. Um segundo momento, ainda segundo Feldman & Beehr (2011) será decidir quando é tempo de deixar o trabalho, escolher a altura certa para sair do mercado de trabalho e finalmente o terceiro momento será efetivar a decisão e concretizar a passagem à reforma.

No primeiro momento o indivíduo começa a pensar em si próprio como um possível reformado, avalia as suas características e situações individuais (saúde, condição financeira, situação familiar), equaciona se a reforma lhe pode proporcionar o mesmo tipo de recompensas que o trabalho ou se poderá trazer recompensas diferentes e se a sua identidade pessoal e social se poderá manter após a reforma (Feldman & Beehr, 2011). Contudo, como Jolles et al. (2022) sugerem, pensar a reforma como um momento de entrada num novo papel ajuda a antecipar alterações positivas na sua identidade, mesmo que o comprometimento com a organização seja elevado. Estes autores sugerem ainda que

um maior sentimento de pertença a grupos sociais é um preditor de mudança positivas de identidade, facilitando a identificação como reformado.

A partir do momento em que a possibilidade de reforma é aceite pelo indivíduo, pode passar-se à fase de avaliar quando é o melhor momento para deixar o trabalho (fase 2) (Feldman & Beehr, 2011). A combinação dos vários fatores (individuais, familiares, organizacionais, sociais), uns com uma valência negativa outros com uma valência positiva, permitem posicionar os indivíduos em 3 grandes grupos: o que pretendem reformar-se mais cedo que a idade mínima legal, os que pretendem reformar-se logo que atinjam a idade mínima legal e os que pretendem continuar a trabalhar para além dessa idade sem intenções de se reformar.

Sousa et al. (2021) identificaram estes 3 perfis de transição para a reforma numa amostra portuguesa de 41 participantes com idades entre os 55 e os 70 anos. Num primeiro grupo, em que os sujeitos desejavam reformar-se logo que atingissem a idade mínima de elegibilidade para a pensão da Segurança Social, os fatores que contribuíam para os empurrar para a reforma eram as relações negativas no trabalho, as experiências negativas no trabalho, a má saúde, a avaliação de que já não tinham uma capacidade de trabalho suficiente para aguentar até à reforma e a insatisfação financeira, mas não eram ainda elegíveis para a pensão da Segurança Social. Estes indivíduos pretendiam, logo que fosse possível, libertar-se de um trabalho que não os satisfazia e procurar outro meio de se realizarem. O segundo grupo, que incluía os indivíduos mais novos (55-59 anos) e mais qualificados da amostra, pretendiam reformar-se antes da idade mínima. Neste grupo combinava-se as experiências negativas no trabalho e a insatisfação com o trabalho com o trabalho como fonte de autorrealização e propósito, a satisfação financeira, ter dependentes e ter o cônjuge reformado e o facto de já serem elegíveis para a pensão da Segurança Social. Neste segundo grupo não existia a necessidade de continuar a trabalhar por razões financeiras e o trabalho não era fonte de significado e propósito. A nível familiar, também, havia razões que os puxavam para a reforma: o cônjuge estava reformado e tinham descendentes a quem queriam dedicar o seu tempo. Finalmente o terceiro grupo, que incluía os indivíduos mais velhos (65-70 anos) e menos qualificados da amostra, estava associado com uma intenção de reforma mais tardia. Estes indivíduos tinham experiências no trabalho altamente positivas, percecionavam o trabalho como uma ocupação, não tinham dependentes e o cônjuge não estava reformado. Para estes indivíduos, o trabalho era fonte de prazer e de ocupação e não tinham razões fora do trabalho que os puxassem para a reforma.

É de salientar o facto de o cônjuge ter um papel relevante na decisão sobre quando deixar o trabalho. Loretto e Vickerstaff (2013) defendem que, na maioria dos casos, há um contexto familiar e conjugal na decisão sobre a reforma, geralmente não é uma decisão individual, sobretudo no caso das mulheres, mais influenciadas por motivos familiares na decisão quanto à reforma. As autoras verificaram que fatores domésticos como questões de saúde ou de elementos do agregado familiar

com necessidade de cuidados se sobrepujam às questões financeiras na decisão de passar à reforma sobretudo para as mulheres. Meleis et al. (2015) identificaram um padrão semelhante numa amostra portuguesa de 32 casais em que, pelo menos, um dos elementos do casal estava reformado há menos de 5 anos. A dinâmica do casal tinha influência na decisão individual de cada elemento do casal de passar à reforma, sobretudo quando um dos elementos já estava reformado.

A decisão relativamente à reforma não é igual para homens e mulheres. Numa amostra de 778 reformados holandeses, van Solinge e Henkens (2008) identificaram maiores dificuldades no ajustamento à reforma nas mulheres do que nos homens. Os autores atribuem essa dificuldade ao facto de as mulheres que se reformaram com a idade legal holandesa da altura, atribuíam grande importância ao seu papel como trabalhadoras e ao seu trabalho, uma vez que tinham rompido com a tradição e deixar de trabalhar após o nascimento dos filhos e, como tal, o trabalho tinham um papel central nas suas vidas.

Finalmente, segue-se a fase 3, passar à prática e fazer a transição para a reforma eficazmente (Feldman & Beehr, 2011). Há que assegurar, por um lado, que financeiramente, há condições para a reforma, o que, no caso português, significa sobretudo ser elegível para receber a pensão da Segurança social. Por outro lado, importa garantir que os benefícios psicológicos que a reforma pode ter para a pessoa suplantam os que poderiam advir de manter-se no trabalho. E, finalmente, é importante que o indivíduo sinta que controla o processo (Calvo et al., 2009) e que toma as suas próprias decisões. Independentemente de como o processo ocorre, a perceção de controlo sobre as decisões contribui para um melhor ajustamento à reforma.

1.2.2. Viver a reforma

Estando tomada a decisão quanto ao momento da reforma, trata-se agora de vivê-la de modo ajustado, com qualidade e com satisfação.

Passou-se ao estado de reformado (Fonseca, 2012) ou seja, mudou-se a pertença de um grupo social – os trabalhadores – para a pertença a um outro grupo social – os reformados. A identificação com este grupo, sobretudo a nível afetivo (sentir-se comprometido com o grupo) e não só cognitivo (definir-se como membro do grupo), pode contribuir para a satisfação com a reforma. Identificar-se com o grupo de reformados, desde que se atribua uma conotação positiva a esse grupo, permite sentir maior satisfação por pertencer a esse grupo (Michinov et al., 2008) e, desse modo, sentir satisfação com a reforma, no sentido que van Solinge & Henkens (2008) definem: estar contente com a vida que se tem enquanto reformado.

Esta satisfação é também influenciada pelas expectativas que se tinham quanto à reforma, como Taylor et al. (2008) verificaram num estudo longitudinal com 37 participantes. Estes autores avaliaram as expectativas dos participantes pré-reforma e, posteriormente, a sua satisfação com a reforma, com

a vida e com o meio social em dois momentos: três meses e meio após a reforma e dez meses após a reforma. Confirmaram que as expectativas quanto à reforma previam significativamente a satisfação com a reforma, com a vida e com o meio social. Embora na satisfação com a vida e com a reforma, o efeito fosse mais forte no início (aos três meses e meio), na satisfação com a vida as expectativas tinham uma influência mais significativa na avaliação 10 meses após a reforma. Os autores avaliam estes resultados considerando o envelhecimento e a reforma como um processo contínuo. As expectativas seriam mais significativas no início do processo e à medida que iam sendo frustradas, a pessoa ia ajustando as expectativas à realidade.

A manutenção das vivências, atividades e valores a que a pessoa dava importância antes, e que não se alteram com a reforma (Grünwald et al., 2022), contribui para um melhor ajustamento à reforma assim como iniciar outras atividades e vivências de que se sentiu falta durante os anos de trabalho (por exemplo: ter mais tempo para hobbies ou para a família). Por ajustamento à reforma entendemos o processo de se habituar às alterações que a vida de reformado traz (van Solinge & Henkens, 2008).

Uma das alterações que a vida de reformado traz é a disponibilidade de tempo, por vezes demasiado tempo para ocupar (Fonseca, 2012). Num estudo qualitativo com 30 reformados americanos com idades entre os 67 e os 97 anos, Ekerdt et al. (2016) verificaram que a reforma significava ter poder sobre o tempo, estar livre das obrigações do trabalho e poder dispor do tempo como melhor achesse. Este poder sobre o tempo era gerido usando rotinas, muitas vezes intencionalmente desenvolvidas. Mas as rotinas são bem aceites e vividas com prazer se fossem desenvolvidas e mantidas pelos próprios e não impostas por outros (com algumas exceções, porque há rotinas impostas de fora, nomeadamente consultas, tratamentos, celebrações e serviços religiosos, que são aceites). Mais importante que a manutenção das rotinas, os autores identificaram que estas rotinas serviam para a manutenção de uma autorrepresentação como pessoa capaz e competente com a gestão do tempo, como sendo ativo e mantendo-se ocupado e útil.

Um bom ajustamento à reforma depende do estado da saúde física e psicológica, da qualidade da situação financeira, do envolvimento em atividades de lazer, do controlo sobre a decisão quanto à reforma (ser voluntária ou involuntária) e da integração social (cf. revisão de literatura por Barbosa et al. (2016)). Preparar a reforma é também um fator preditor de bom ajustamento à reforma (*idem*).

Sendo a reforma, tal como se referiu anteriormente, um evento e uma fase da vida potencialmente causadores de ansiedade, parece importante explorar os mecanismos capazes de mitigar ou atenuar este estado. Um dos fatores que reduz a ansiedade na transição para a reforma é a existência, real ou percebida, de controlo sobre a mesma (Barbosa et al., 2016; Calvo et al., 2009; van Solinge & Henkens, 2008). A possibilidade de planear para a reforma pode ser um meio de exercer algum controlo sobre os acontecimentos e, assim, manter um bem-estar psicológico com menores alterações

após a reforma (Wang, 2007), facilitando o ajustamento à mesma. Planear entendido enquanto processo de imaginar cenários e possibilidades e preparar a sua ocorrência e as respostas possíveis (Adams & Rau, 2011). Não se pretende delinear toda a vida ao pormenor, já que isso poderia ser ainda mais promotor de ansiedade pela impossibilidade de esses planos serem cumpridos ao pormenor e, naturalmente, falharem. Em alternativa, implica considerar a resposta a 4 perguntas abrangentes relacionadas com a reforma (Adams & Rau, 2011): “O que vou fazer? Vou ter possibilidade financeiras de o fazer? Onde vou viver? Com quem a vou partilhar?” (pág. 182).

Para propor o plano de preparação para a reforma à organização do setor público com a qual colaborámos, era necessário conhecer a sua realidade pelo que consultámos o último balanço social disponível, de 2022. Esta organização tinha, no final desse ano, um total de 3914 trabalhadores, dos quais 64% ($n=2500$) tem mais de 50 anos. É, pois, uma organização envelhecida, que nos próximos anos terá, previsivelmente, um grande número de saídas de trabalhadores por reforma. Numa perspetiva de responsabilidade para com os seus trabalhadores e para assegurar que o conhecimento acumulado não se perde, será do interesse desta organização começar a desenvolver um programa de preparação para a reforma dos seus trabalhadores.

Com o propósito de propor linhas orientadoras que guiassem o desenho de um plano de preparação para a reforma, e após conhecer alguma da literatura sobre o assunto, desenhou-se um inquérito que nos permitisse conhecer as expectativas que os trabalhadores tinham para a sua reforma, se já tinham feito planos para a mesma e quais e, finalmente, a sua opinião sobre um potencial plano de preparação para a reforma. O instrumento utilizado e os principais resultados são descritos no capítulo 2.

Método

2.1 Participantes

Foi utilizada uma amostra por conveniência, não probabilística, composta exclusivamente por trabalhadores do organismo público em estudo. Os critérios de seleção definidos foram os seguintes: ter mais de 60 anos e ser trabalhador efetivo da instituição. Foi utilizado como critérios de exclusão a idade abaixo dos 60 anos e o estar já reformado. Obteve-se assim um total de 727 trabalhadores, a quem foi enviado o questionário.

Receberam-se 320 respostas válidas, que correspondem ao mesmo número de participantes, dos quais 62,5% do sexo feminino e 37,5% do sexo masculino. A idade média dos participantes era de 62,5 anos ($DP=1,97$). Relativamente às habilitações académicas, 62% tinham habilitação superior (incluindo todos os graus académicos), 34% tinham completado o 12º ano e 4% tinham o 9º ano completo. A maioria dos participantes (70%, $n=224$) residem com o cônjuge/companheiro/a (incluindo situações em que residem também com filhos/as, netos/as ou outros familiares). Dos restantes, 21% ($n=67$) vivem sozinhos, 5% ($n=17$) com os filhos, 3% ($n=10$) com outros familiares e 1% ($n=2$) referem outras situações.

Os participantes distribuíam-se do seguinte modo quanto à categoria profissional: 6% exerciam funções dirigentes, 69% eram técnicos superiores, 20% enquadravam-se em carreiras administrativas ou técnico de nível intermédio, 4% eram assistentes operacionais e os restantes 1% pertenciam a carreiras específicas de informática.

Quanto à antiguidade na instituição, registaram-se valores entre 0 e 41 anos ($M=30.14$, $DP=9.23$). O quadro 2.1 apresenta a caracterização demográfica da amostra por género, habilitações, com quem vivem e categoria profissional.

Quadro 2.1

Caracterização demográfica da amostra por género, habilitações, com quem vivem os participantes e a categoria profissional

Características	Amostra total	
	<i>n</i>	%
Género		
Feminino	200	63
Masculino	120	38
Habilitações		
3º ciclo do ensino básico (9º ano)	12	4
Ensino secundário / Ensino Profissional (12º ano)	110	34
Ensino Superior (licenciatura/mestrado/doutoramento)	198	62
Com que vivem		
Cônjuge/companheiro(a)	224	70%
Sozinho	67	21%
Filhos(as)	17	5%
Outros familiares	10	3%
Outras situações	2	1%
Categoria Profissional		
Dirigente	18	6
Técnico Superior	220	69
Assistente Operacional	13	4
Assistente técnico/técnico de nível intermédio/pessoal administrativo	65	20
Carreiras específicas Informática	3	1

2.2 Procedimento

Este estudo é de natureza qualitativa, não correlacional. A recolha de dados foi realizada em 2 momentos, através do envio de um link para um questionário usando a aplicação *Forms* do Office 365® da Microsoft, por ser um sistema conhecido dos inquiridos. O link foi enviado por email, através do DRH da organização com uma explicação sobre o objetivo do inquérito e um convite à participação, informando que a mesma seria anónima e de carácter voluntário.

2.3 Instrumento

O questionário (anexo A), desenvolvido pelos autores a partir da revisão de literatura tinha como objetivo avaliar 3 grandes dimensões: as expectativas e planos face à reforma, o interesse por participar num programa de preparação para a reforma e quais os assuntos e estrutura de um programa de preparação para a reforma. Todas as perguntas eram de resposta obrigatória, mas existiam perguntas que só eram apresentadas em função de respostas anteriores.

As primeiras perguntas eram de caracterização demográfica: idade, sexo, habilitações, categoria profissional, com quem habita (uma vez que a situação marital e familiar influencia as decisões sobre

a reforma (Loretto & Vickerstaff, 2013) e o ajustamento à mesma (Barbosa et al., 2016), antiguidade na instituição e idade pretendida de reforma.

Para a avaliação das expectativas usou-se a pergunta “Que expectativas tem em relação à reforma?”, de resposta aberta. Para saber se os participantes já tinham feito ou pretendiam fazer planos para a reforma, introduziu-se a questão “Já fez planos para a reforma?” com 5 opções de resposta, 3 no sentido de já ter planos ou pretender fazer e 2 no sentido de não ter feito planos nem querer fazer. Para quem respondia que já tinha feito planos, era apresentada uma pergunta onde se pedia que indicassem os planos que já tinham feito (com base no que a literatura indica serem os planos mais comuns após reforma (Loureiro et al., 2014)).

Para avaliar o interesse em participar num plano de preparação para a reforma, foram introduzidas 3 perguntas: a primeira dirigida a quem respondeu anteriormente que tinha feito planos, a segunda dirigida a quem tinha indicado que não tinha feito planos nem queria fazer e a terceira visando quem manifestava interesse num programa, mas fora da instituição.

Finalmente, questionava-se os participantes que manifestavam interesse em participar num programa de preparação para a reforma dentro da instituição sobre os assuntos que gostariam que o programa abrangesse e a estrutura que gostariam que tivesse. Perguntava-se quanto ao formato (presencial, à distância ou misto), modalidade (sessões regulares, workshops temáticos ou concentrado num único dia), a frequência preferida para as sessões regulares (apenas para quem indicou esta opção antes) e se prefeririam sessões individuais, em grupo ou mistas. Questionava-se ainda quais os temas que os participantes gostariam de ver incluídos no programa, dando 10 opções de escolha múltipla, as quais seguiam os fatores de ajustamento à reforma mais significativos (Barbosa et al., 2016) e a opção de acrescentar outros fatores. A última questão, relativa a esta dimensão de análise era sobre a antecedência ideal, face à data da reforma, para participar num programa de preparação para reforma.

O questionário terminava perguntando a todos os participantes se estariam interessados em ser mentores antes de se reformarem, e deixando uma questão aberta, não obrigatória, de comentários e sugestões.

2.4 Resultados

Na questão “Com que idade pensa reformar-se?” foi excluída uma resposta de um participante que indicou “2”, ficando assim 319 respostas válidas, apresentadas na

Quadro 2.2. Destas, a grande maioria (80%, $n=255$) situava-se entre os 65 e os 67 anos, inclusive. Metade (50,2%, $n=160$) indicaram pretender reformar-se aos 66 anos ou 66 anos e alguns meses, o que corresponde à idade mínima de reforma sem penalizações, em Portugal, que, em 2023, é aos 66

anos e 4 meses (Portaria n.º 307/2021, de 17 de dezembro). Percebe-se que a maioria dos nossos participantes pretende reformar-se logo que seja legalmente possível, sem sofrer penalizações.

Com intenções de se reformar com mais de 68 anos temos 25 participantes (8%) dos quais quinze participantes (4,7%) respondem que pretende reformar-se apenas aos 70 anos, ou seja, querem reformar-se apenas quando for obrigatório, conforme quadro 2-2.

Quadro 2.2

Distribuição da idade pretendida de reforma, por sexos.

Idade com que pensa reformar-se	Mulheres	Homens	total	% face ao total
60	1	3	4	1,3%
61	2	4	6	1,9%
62	1	3	4	1,3%
63	3	4	7	2,2%
64	10	8	18	5,6%
65	38	11	49	15,4%
66	102	58	160	50,2%
67	30	16	46	14,4%
68	4	4	8	2,5%
70	9	6	15	4,7%
71	-	1	1	0,3%
80	-	1	1	0,3%
Total	200	119	319	100,0%

As expectativas dos participantes quanto à reforma (avaliadas através de uma pergunta aberta) resultaram em dados de natureza qualitativa, sendo necessário recorrer a uma ferramenta de codificação (MAXQDA plus 2022©). Criaram-se 4 códigos – Ausência de Expectativas (exemplos: “Sem expectativas”, “nenhumas”, “não sei muito bem”, “não crio expectativas”), Otimista (exemplos: “descansar de horários”, “Poder fazer o que gosto, sem obrigatoriedade”, “Tempo para explorar projetos adiados”), Pessimista (exemplos: “um período em que a sociedade nos descarta”, “Tenho muito receio de ficar em casa sem fazer “nada””, “Sombrias”) e Sentimentos Mistos (exemplos: “Sentimento de missão cumprida, mas com alguma ansiedade”, “baixas relativamente a rendimentos altas relativamente à gestão do tempo”, “Ainda não pensei no assunto, mas preocupa-me essa etapa.”) – que englobaram a maioria das respostas dadas (contabilizaram-se 319 itens de resposta e foram codificados 292). A contagem dos segmentos codificados e a percentagem face ao total, por sexo, são apresentados no quadro 2-3.

Quadro 2.1

Códigos atribuídos às expectativas, por sexo

Códigos	Feminino	Masculino	Total	% do total codificado
Otimista	145	78	223	76%
Ausência de expectativas	22	13	35	12%
Pessimista	9	15	24	8%
Sentimentos mistos	6	4	10	3%
SOMA	182	110	292	
N = Documentos	200	120	320	

A maioria dos inquiridos ($n=223$, 76%) mostra-se otimista quando à reforma não se verificando nenhuma associação entre o sexo e o nível de expectativas ($\chi^2 (2) = 5.79$, $p = .122$). Os restantes 24% distribuem-se pelos que não expressam expectativas ($n= 35$, 12%), são pessimistas ($n=24$, 8%) e tem sentimentos mistos quanto à reforma ($n=10$, 3%).

No quadro 2.4 apresenta-se a contagem dos segmentos codificados e a percentagem face ao total, por escolaridade. Em todos os graus de escolaridade as expectativas otimizadas não se verificando nenhuma associação estatisticamente significativas entre as habilitações literárias e o nível de expectativa ($\chi^2 (6) = 10.61$, $p = .101$).

Quadro 2.2

Códigos atribuídos às expectativas, por nível de escolaridade

Códigos	3º ciclo do ensino básico (9º ano) (% do total por escolaridade)	Ensino secundário / Ensino Profissional (12º ano) (% do total por escolaridade)	Ensino Superior (licenciatura / mestrado / doutoramento) (% do total por escolaridade)	Total
Otimista	6 (55%)	74 (76%)	143 (78%)	223
Ausência de expectativas	3 (27%)	15 (15%)	17 (9%)	35
Pessimista	2 (18%)	7 (7%)	15 (8%)	24
Sentimentos mistos	0 (0%)	1 (1%)	9 (5%)	10
SOMA	11 (100%)	97(100%)	184(100%)	292
N = Documentos	12	110	198	320

No quadro 2.5 temos a contagem dos segmentos codificados e a percentagem face ao total, por categoria profissional. Os técnicos das carreiras específicas da informática são os mais otimistas pois todos deram respostas codificada com otimizadas, mas são apenas 3.

Os dirigentes são maioritariamente otimistas quanto à reforma ($n=16$, 89%), seguidos dos Técnicos Superiores ($n=156$, 77%) e dos Assistente técnico/técnico de nível intermédio/pessoal administrativo ($n=43$, 77%). No que respeita à associação entre categoria profissional e o nível de expectativas face à reforma, os técnicos superiores são, comparados com as outras categorias profissionais e relativamente a outro tipo de expectativas, quem mais refere ausência de expectativas face à reforma ($\chi^2(12) = 24.89$, $p = .015$).

Quadro 2.3

Códigos atribuídos às expectativas por categoria profissional, com a percentagem em cada categoria

	Dirigente	% por categoria	Técnico Superior	% por categoria	Assistente técnico/técnico de nível intermédio/pessoal administrativo	% por categoria	Assistente Operacional	% por categoria.	Carreiras específicas Informática	% por categoria	Total
Otimista	16	89%	156	77%	43	77%	5	38%	3	100%	223
Ausência de expectativas	2	11%	20	10%	8	14%	5	38%	0	0%	35
Pessimista	0	0%	17	8%	4	7%	3	23%	0	0%	24
Sentimentos mistos	0	0%	9	4%	1	2%	0	0%	0	0%	10
SOMA	18	100%	202	100%	56	100%	13	100%	3	100%	292
N = Documentos	18		220		65		13		3		319

Relativamente a planos para a reforma, 41% dos inquiridos ($n = 131$) responderam que já tinham feito e 37% ($n = 117$) não tinham feito planos, mas queriam fazer. Temos, assim, 248 participantes (77,5%) que vêm como positiva a ideia de planear para a reforma. Questionámos depois quais os planos já feitos, disponibilizando 9 opções de resposta: Continuar a trabalhar noutra local por conta de outrem, Fazer voluntariado, Trabalhar por conta própria, Viajar, Estudar, Cuidar da família, Cuidar da horta/jardim, Dedicar-me ao meu hobby preferido, outras (deveriam escrever qual ou quais), Obtiveram-se 411 respostas.

Enquadrámos os planos dos participantes em 3 categorias (Adams & Rau, 2011): Atividades de Lazer, Voluntariado e Trabalho. A categoria «Atividades de Lazer» incluía atividades como viajar, dedicar-se a hobbies, atividade física, estudar, acompanhar a família e não fazer nada. Em «Voluntariado» incluímos as respostas que referem o exercício da cidadania, além das que

explicitamente referem voluntariado. Em «Trabalho» inclui-se o trabalho por conta própria e por conta de outrem, incluindo continuar na organização.

O número de respostas registadas ($n=411$) é superior ao número de participantes que tinham feito planos ($n=131$) porque eram permitidas múltiplas escolhas na pergunta sobre os planos já feitos. Em média, os participantes escolheram cerca de 3 opções ($M=3,11$), com um mínimo de 1 e um máximo de 7.

A maioria (77%) das opções sobre o que fazer na reforma, perspetivam atividades de lazer, com atividades que lhes dão prazer, ligados à família e à comunidade. Apenas 9% dos planos feitos implicam continuar a trabalhar e 14% referem-se a voluntariado. Somente 6 participantes colocaram como única opção de plano de reforma continuar a trabalhar, 5 deles a trabalhar por conta própria e 1 por conta de outrem, fora da instituição.

Deste questionário emerge a perceção de que a maioria dos inquiridos tem expectativas positivas quanto à reforma e que considera importante que os dias da reforma possam ser passados em atividades que os realizem e deem propósito à sua vida (em linha com Hill et al., 2023). Verifica-se também que a grande maioria dos participantes já tinham pensado sobre a sua reforma, fazendo planos ou tendo a intenção de os fazer.

Relativamente ao interesse por preparar a reforma, aos 72 participantes (22,5%) que responderam negativamente à questão sobre os planos de reforma indicando que não tinham feito nem queriam fazer, foi perguntado se, apesar disso, considerariam participar num programa de preparação para a reforma se a organização o disponibilizasse. Desses, 18 (25%) disseram que sim e 37 (51,39%) responderam que talvez participassem, o que nos leva a pensar que, apesar de não terem feito planos, se houvesse possibilidade de serem ajudados a fazer planos, a maior parte estaria interessado.

Aos participantes que, na questão sobre os planos já feitos indicaram não ter feito nenhuns, mas queriam ou gostariam de os fazer ($n = 117$, 37%) e aos que indicaram já ter feito planos ($n = 131$, 41%), foi perguntado se consideravam útil participar num programa de preparação para a reforma. Obtiveram-se 248 respostas com uma distribuição muito equilibrada entre o Sim, o Não e o Talvez: O “Sim” soma 34% das respostas ($n = 85$), o “Talvez” reuniu 33,9% do total ($n = 84$) e o “Não” chega aos 31,9% ($n = 79$). Entre as respostas positivas, há que distinguir entre os que preferiam que o programa fosse dentro da organização ($n = 57$, 23%) e os que preferiam fora da organização ($n = 28$, 11,3%). A predominância pela resposta “Talvez” pode indicar algum receio de comprometimento e receio do desconhecido, já que não sabem que tipo de programa é este. Ainda assim, é um indicador de algum interesse por fazer este tipo de planeamento, se lhes for dada a possibilidade.

Relativamente à implementação de um programa de preparação para a reforma, 45% ($n=94$) dos inquiridos que manifestaram interesse em participar num programa de preparação para a reforma

($n=207$), referiu que preferia que este funcionasse num regime misto, com sessões a distâncias e presenciais. Um terço ($n=69$) optava por um regime exclusivamente a distância e 25 (12%) por um regime exclusivamente presencial. Dos restantes, 18 (9%) preferiam um regime presencial, com conteúdos disponíveis online nas plataformas internas e apenas 1 escolheu a opção outros onde indicou “preferencialmente presencial”

A última questão inquiria sobre o interesse em ser mentor de colegas antes de se reformar e só 73 inquiridos (23%) responderam que “Sim”. O “Não” obteve 112 respostas (35%) e 135 (42%) estão indecisos, respondendo “Talvez”. Seria interessante explorar os motivos subjacentes a estas respostas, mas isso será assunto para outro projeto. Por agora é de notar que uma minoria se dispõe a servir de mentor de modo a poder transmitir os seus conhecimentos e experiência e a maioria esteja indeciso sobre o assunto.

CAPÍTULO 3

Programa de Preparação para a Reforma

Considerando que a ansiedade quanto à reforma parece ser um preditor de um pior ajustamento à reforma (van Solinge & Henkens, 2008), reduzir os fatores que causam ansiedade poderá contribuir para um melhor ajustamento à reforma. O planeamento da reforma, no sentido em que permita à pessoa gerir as suas expectativas, lhe permita adquirir recursos de vários tipos (Amorim & França, 2022; Seiferling & Michel, 2017; Wang, 2007) e manter o estatuto social (enquanto dimensões que têm impacto no ajustamento à reforma (van Solinge & Henkens, 2008), irá contribuir para minimizar a ansiedade e melhorar o ajustamento à reforma.

A aquisição e manutenção de recursos foi identificado como ponto chave na satisfação quanto à reforma. Amorim & França (2022) confirmam que os recursos (saúde, financeiros, sociais, emocionais, cognitivos e motivacionais) tem um efeito significativo da satisfação na reforma. Verificaram também que são os recursos financeiros e de saúde que mais impactam o bem-estar na reforma, porque os recursos financeiros permitem uma vida confortável e sem preocupações e a saúde física e mental tornam possível atingir os objetivos que se definiu. Como Amorim & França (2022) também realçam, o planeamento é particularmente impactante nos recursos sociais, no estabelecimento de redes de apoio.

Seiferling & Michel (2017) também verificaram que os participantes num programa baseado na construção de recursos adquiriram e reportavam mais recursos disponíveis do que o grupo controlo e viam a reforma mais positivamente, enquanto parte do ciclo de vida.

A reforma e decisão quanto à reforma são um processo que ocorre ao longo do tempo, em que cada trabalhador é único nas suas decisões quanto à reforma e em que a pertença a um grupo social e a identificação com este positivamente contribuem para um melhor ajustamento à reforma. Assim, deverá construir-se um programa que seja individualizado, flexível, de participação voluntária, com atividades de grupo e individuais e sempre disponível, independentemente do tempo de serviço que o trabalhador tenha.

Por programa individualizado entendemos que seja um programa em que se assuma cada trabalhador como um “perito relativamente à sua situação individual e às suas aspirações” (Seiferling & Michel, 2017, p. 3) ou seja, que se entenda que cada pessoa sabe o que é melhor para si e por isso será capaz de tomar as melhores decisões, desde que tenha informação e recursos para isso, as quais poderá obter através do programa. O objetivo do programa será, pois, a disponibilização de ferramentas e orientação para que o próprio participante reconheça, construa e desenvolva os seus próprios recursos. Pretende-se, pois, que a identificação dos recursos disponíveis ou a mobilizar seja

feita por cada pessoa tendo em consideração a sua realidade pessoal, familiar e socio económica. Pretende-se que cada participante desenhe o seu próprio plano de reforma, único e personalizado.

A vertente da flexibilidade pressupõe que o participante tem a possibilidade de fazer o programa completo ou em parte, pela sequência que achar mais conveniente (embora se possa aconselhar uma determinada sequência), e poderá iniciar o programa em qualquer altura da sua carreira. Nem todos os participantes terão necessidades iguais em termos dos recursos a identificar e por isso o programa deve permitir que os participantes escolham as áreas em que se sentem mais fragilizados e frequentem esse(s) módulo(s). O aconselhamento de uma sequência será feito tendo por base a construção do próprio programa (que poderá ter uma sequência desejável) e uma avaliação inicial das forças e fraquezas do participante em termos de recursos de que já dispõe e os que precisa mobilizar, nomeadamente através do Inventário de Recursos para a Reforma adaptado para Portugal por França et al. (2022).

Considerando que o controlo sobre as tomadas de decisão e processo de decisão quanto à reforma são importantes no ajustamento à mesma, o caráter voluntário do programa é essencial pois permite que só os trabalhadores que estão interessados em fazer o planeamento participem, logo fazendo deste programa, também ele, um momento de decisão pessoal quanto à reforma. O caráter voluntário permite também assegurar, à partida, uma maior motivação dos participantes.

Apesar do caráter individual do plano elaborado no decorrer do programa, há atividades do programa que devem acontecer em grupo pela possibilidade de troca de experiências, de reforço da rede social, da possibilidade de identificar percalços que podem ocorrer e preparar respostas para estes e criação de um ambiente propício à aprendizagem (Vuori et al., 2005).

Do ponto de vista do planeamento, 3 fases podem ser consideradas: a pré-reforma, o evento da reforma e o ajustamento após a reforma (Adams & Rau, 2011). O planeamento pré-reforma, por permitir que a pessoa se sinta preparada para a decisão que vai tomar, facilita o ajustamento à reforma (Noone et al., 2009; Wong & Earl, 2009)

A existência de grupos de apoio, constituídos por pré-reformados, reformados recentes e já com pelo menos 5 anos de reforma para troca de experiências e de expectativas será também benéfico.

3.1 O programa

As vantagens de um programa de preparação para a reforma, implementado pela entidade empregadora seriam múltiplas. Para a própria entidade, poderia ser um meio de manter o conhecimento adquirido, permitindo a transferência deste dos trabalhadores mais velhos para os mais novos. Para os trabalhadores será também um momento de reconhecimento, pois poderão transmitir a sua sabedoria e conhecimento da empresa aos mais novos. Para os trabalhadores seria um momento

de reflexão sobre a sua vida futura, permitindo imaginar cenários e preparar-se para os mesmos, com realismo, o que diminuirá a sua ansiedade face a uma etapa da vida desconhecida. Seria ainda um elemento de reforço da ligação entre a entidade e os trabalhadores, que se sentirão cuidados, vistos e ouvidos pela entidade até ao fim da carreira.

Face ao que se sabe da literatura e ao que os inquiridos referiram como mais importante, o programa que propomos teria, pois, três grandes momentos: ao longo da carreira, quando a decisão de se reformar fosse tomada e após a reforma.

Seria composto por módulos independentes entre si, direcionados para o estabelecimento de objetivos e identificação e mobilização de recursos (cf. Seiferling & Michel, 2017). Todos os módulos seriam sujeitos a avaliação por parte dos participantes para se conhecer o grau de satisfação com os módulos, o grau de cumprimento dos objetivos de módulo e introduzir alteração se fossem necessários. Em nenhum dos módulos, contudo, haveria uma avaliação do participante, uma vez que o programa não visa qualquer certificação nem atribuição de valorização aos participantes.

Atendendo às preferências expressas pelos inquiridos, o programa seria desenvolvido num regime misto, com conteúdos específicos e sessões realizadas à distância, utilizando uma plataforma de comunicação remota e com sessões presenciais quando fosse possível ou necessário, face ao conteúdo.

3.1.1 Antes de iniciar o processo de reforma

Assumindo, tal como já se referiu atrás, que o envelhecimento é um processo que ocorre ao longo da vida e que a preparação, sobretudo a financeira da reforma, deve iniciar-se quando se começa a trabalhar, dois módulos do programa seriam online e estariam disponíveis em permanência para que os trabalhadores pudessem aceder-lhes sempre quisessem, em qualquer momento ao longo da sua permanência na entidade.

No final de cada módulo seria sempre dada a possibilidade de o indivíduo solicitar uma sessão presencial, em grupo ou individual. A sessão individual ocorreria logo que possível e a sessão de grupo seria desenvolvida quando se obtivesse pelo menos 5 inscrições. Dada a dispersão territorial do instituto, que abrange todo o território continental, quer a sessão individual quer as sessões de grupo poderiam ocorrer presencialmente ou online, consoante a localização física dos participantes e do especialista a mobilizar. Preferencialmente decorreriam presencialmente, por ser uma modalidade de formação com maior interação individual.

Estes módulos iniciais versariam, um sobre questões financeiras e o outro sobre questões de saúde física e mental. A opção por estes 2 módulos é porque são os recursos que maior efeito tem sobre o bem-estar na reforma (Amorim & França, 2022) e, porque no caso dos recursos financeiros, demora bastante tempo a estabelecer uma poupança que permita complementar adequadamente a pensão da Segurança social

Módulo 1 – Gestão financeira.

Este seria o primeiro módulo a disponibilizar, permanentemente, desde o primeiro dia de trabalho dos participantes.

Versaria conteúdos relacionado com a motivação para a poupança para a reforma, a compreensão de produtos financeiros que permitam poupar para reforma e a criação de um plano individualizado de poupança/investimento, adaptado aos objetivos e à idade do participante. Neste módulo seria dada particular atenção aos processos de tomada de decisão, nomeadamente as heurísticas e falácias inerentes à mesma (cf. trabalhos de Kahneman (2014) e Thaler & Sunstein (2021).

Consideramos que este módulo se justifica apesar de a literatura sobre poupança para a reforma ser sobretudo norte americana, onde os sistemas de pensões são largamente baseados nos investimentos que o trabalhador faça por si próprio ou através da sua empresa, o que não tem correspondência com a situação portuguesa, em que a maioria dos trabalhadores espera receber a pensão da segurança social quando se reformar. No entanto, com o aumento do número de reformados face ao número de ativos, o modelo de solidariedade intergerações que suporta o atual pagamento de pensões (os descontos dos atuais ativos, suportam as pensões dos atuais reformados) começa a ser posto em causa. Além disso, o valor das pensões tende a manter-se sempre igual ao longo dos anos, o que significa que a inflação e o aumento das despesas com a saúde tendem a fazer com que o rendimento disponível seja menor do que quando as pessoas trabalhavam. Parece, pois, que planear a reforma do ponto de vista financeiro começa a fazer cada vez mais falta, mesmo em Portugal.

Dos nossos participantes poucos referiram especificamente a questão financeira, mas a maioria pretende reformar-se só quando for economicamente mais vantajoso, quando não existiam penalizações, indicando preocupação em garantir o melhor rendimento possível.

Módulo 2 – Manter e desenvolver a saúde física e mental.

Este módulo visaria sensibilizar os participantes para a importância da saúde mental e física ao longo da vida, aprender como cuidar da saúde física e mental nas várias fases da vida (alimentação, exercícios, autocuidado) e motivar para a criação de um plano de autocuidado e apoio no desenvolvimento do mesmo, consoante a idade da pessoa.

Apesar de maioritariamente otimistas face à reforma, a preocupação com a saúde surgiu expressa nas expectativas face à reforma e o interesse em praticar desporto e manter-se ativo foi várias vezes mencionado pelos participantes nos planos de reforma. Há, pois, preocupação em manter a saúde mental e física por parte dos inquiridos. Este módulo teria como objetivo transformar essa preocupação em ação e atividades específicas que contribuíssem para a saúde física e mental dos participantes.

A prevenção na área da saúde, física e mental, está prevista no Plano Nacional de Saúde (criado pelo Despacho n.º 6401/2016 de 16 de maio, alterado pelo Despacho n.º 1225/2018, de 5 de fevereiro) onde se incluem vários programas de promoção da saúde, incluindo a saúde mental, a promoção da alimentação Saudável e a promoção da atividade física. Se se envelhece ao longo de toda a vida, importa ir envelhecendo com saúde para conseguir chegar à reforma com saúde de modo a ter mais anos de vida e mais anos de vida com saúde.

3.1.2 Após a tomada de decisão de se reformar

Quando o trabalhador tomasse a decisão de se reformar, desencadeava a execução do programa, que teria conteúdos online e presenciais. Mais uma vez, considerando a dispersão territorial do organismo, a organização das sessões presenciais poderia ser dificultada, mas seria aconselhável, sempre que possível, realizar sessões presenciais.

Os módulos a criar nesta fase do programa seriam:

Módulo 3 – A mudança, o planeamento e os retrocessos.

Neste módulo abordar-se-ia o tema da mudança e as suas fases (Norcross et al., 2011) de modo a que os participantes pudessem situar-se quanto às mesmas, perceber como se sucedem e o que podem esperar em cada uma delas. Abordar-se-ia também o tema do planeamento, o que é para que serve, como fazer, como se relaciona com as fases da mudança e o que fazer quando há retrocessos, nas fases de mudança e no planeamento.

Abordar-se-ia também, novamente, o tema da tomada de decisão, o que envolve, as falácias e heurísticas presentes no processo de tomada de decisão (cf. trabalhos de Kahneman (2014) e Thaler & Sunstein (2021)) já que o módulo 1 não é obrigatório.

Pretende-se com este módulo, abordar em parte a questão da ansiedade quanto à reforma manifestada por alguns inquiridos. O não saber o que vem a seguir ao trabalho, como se vão gerir as mudanças gera ansiedade pelo que saber o que esperar de um processo de mudança ajuda a minorar a ansiedade relativamente ao mesmo.

Módulo 4 – Definição de Objetivos.

Barbosa et al. (2016) identificaram os objetivos como um dos fatores associados ao ajustamento à reforma e partindo da teoria de estabelecimento de objetivos de Locke & Latham (2002) os participantes iriam definir objetivos específicos, mensuráveis, atingíveis, relevantes e definidos no tempo. Iriam também aprender o que fazer quando fosse necessário alterar os objetivos. A definição de objetivos teria de incluir uma componente de planeamento com o cônjuge ou companheiro/a (Noone et al., 2009)

Módulo 5 - Mitos e realidades sobre a reforma e o envelhecimento.

O objetivo deste módulo seria levar os participantes a questionarem o que pensam e o que os outros à sua volta pensam sobre a reforma e o envelhecimento. Abordar-se-iam temas como as perdas e ganhos do envelhecimento e da reforma, o idadismo: o que é e como combatê-lo, as expectativas sobre a reforma e as fases da reforma (nomeadamente a fase de lua de mel (Atchley, 1982) e a neura da reforma (Fonseca, 2012).

Módulo 6 - A minha identidade e o meu propósito: antes e depois da reforma.

Seguindo as premissas de Haslam et al. (2016, 2019) e de Michinov et al. (2008) os temas a abordar versariam sobre a identidade social dos participantes e como a contruíram e as alterações que podem surgir com a reforma. Os objetivos seriam que os participantes tomassem consciência da sua identidade social e do seu propósito antes de se reformarem para que pudessem orientar os seus objetivos e o seu plano de reforma coerentemente com essa identidade e propósito.

Nas respostas ao questionário foi possível perceber que manter-se ativo e em atividades com significado era importante para muitos dos inquiridos.

Módulo 7 - Criar e manter a pertença a grupos sociais.

Tendo como premissa que os grupos sociais são um dos fatores de ajustamento à reforma e que desenvolver a pertença a novos grupos socialmente valorizados melhora esse ajustamento (Haslam et al., 2019), assim como a pertença a grupos sociais enquanto estrutura de manutenção da identidade pós reforma (Jolles et al., 2022). Assim, neste módulo trabalhar-se-iam conteúdos como o que é um grupo social e para que serve, quais os grupos a que pertença, a que grupos quero pertencer e como consegui-lo.

Os objetivos seriam que os participantes tomarem a consciência dos grupos a que pertencem e que podem utilizar como recursos de ajustamento e quais os grupos onde se podem integrar com vista a melhorar o ajustamento.

Módulo 8 - Gestão do tempo na reforma.

O objetivo deste módulo seria que os participantes cumprissem a “tarefa do tempo” de que falam Ekerdt & Koss (2016), olhando para os hábitos e rotinas com organizadores do tempo e da sua identidade.

Abordar-se-iam os temas da importância dos hábitos e rotinas, os hobbies como ocupação do tempo livre: desenvolver os que já tem, começar novos, e a aprendizagem ao longo da vida.

O tempo, em várias vertentes, foi mencionado por muito participantes no questionário: ter tempo, dispor de tempo, liberdade de tempo. É, pois, um assunto que faz parte das preocupações de muitos dos inquiridos, alguns mesmo referindo ansiedade sobre o que fazer com o tempo disponível.

Módulo 9 - Gestão financeira na reforma

O objetivo deste modulo seria, independentemente do tipo de rendimentos disponíveis, que os participantes refletissem e tomassem consciência sobre a gestão de recursos financeiros limitados e que refletissem sobre as decisões de decumulação (uso das poupanças durante a reforma; Shu & Shu, 2018) que enfrentam.

Os temas deste módulo seriam o trabalho pós reforma, como gerir a (provável) perda de rendimentos e o (provável) aumento das despesas, a utilização das poupanças e/ou a continuação da poupança.

Módulo 10 - A vida familiar após a reforma

Neste módulo pretendia-se que os participantes refletissem sobre a sua situação marital e familiar, identificassem recursos disponíveis e potenciais pontos de conflito e dificuldades, de modo a prepararem-se para lidar com estes.

Como conteúdos teríamos a reflexão sobre a relação marital, com os filhos e família mais próxima: o que manter, o que alterar, como planear a reforma com o cônjuge (Noone et al., 2009), as especificidades da reforma no feminino, da reforma enquanto cuidador e da reforma enquanto portador de uma incapacidade.

A maioria dos inquiridos referiu viver com o cônjuge e alguns com outros familiares também pelo que a organização familiar após a reforma é um tema muito necessário.

Módulo 11 – O empreendedorismo na reforma – criar o negócio com que sempre sonhei

Como um dos projetos de vida na reforma identificados pelos nossos inquiridos foi trabalhar por conta própria, este módulo teria como objetivo ajudá-los a desenvolver essa ideia, abordando temas como a motivação para criar um negócio, identificar o negócio e desenvolver a ideia, procurar e obter financiamento, identificar e utilizar recursos na comunidade para concretizar a ideia.

Para além dos módulos de formação, um programa de mentoria e transmissão de conhecimento poderia ser implementado de modo a abranger todos os trabalhadores que o desejem. Este plano visaria a transmissão de conhecimentos e práticas do trabalhador que se vai reformar para outro trabalhador, por forma a assegurar que não há perda dos conhecimentos e das práticas adquiridas ao longo dos anos.

3.1.3 Após a reforma

Após a reforma, para os trabalhadores que o desejassem, seria importante manter em aberto a opção de poder ser formador ou mentor de novos trabalhadores da instituição ou ainda de prestar trabalho remunerado à instituição, sendo formador externo em cursos de formação diversos, consoante a sua área de especialidade, nomeadamente ajudando e participando em futuros programas de preparação para a reforma.

Seria ainda importante manter a opção de participar em atividades de lazer desenvolvidas pelo antigo serviço ou pela Casa de Pessoal, mantendo alguma ligação com os colegas, se o desejassem.

3.2 Avaliação do Programa

A avaliação do programa deverá consistir em 2 tipos de avaliação: um sobre o conteúdo e outro sobre a forma. O primeiro visa conhecer o impacto do programa nos trabalhadores, nos seus recursos, ajustamento e adaptação à reforma e o outro avaliar o modo como o programa é implementado.

Para avaliação do conteúdo, numa primeira fase, experimental, seria criado um grupo de teste que, voluntariamente passaria pelo programa, e um grupo de controlo, que não faria o programa. Embora se equacione a possibilidade de existirem participantes que não façam todo o programa, na fase experimental o grupo de teste participaria em todos os módulos para que se pudesse fazer uma avaliação completa do programa.

Esta avaliação teria 4 momentos: antes do início do programa (cujo objetivo seria estabelecer a linha base dos participantes), imediatamente após o final do programa, 8 meses depois do início da reforma (após da fase de lua de mel que Atchley (1982) refere, que dura cerca de 6 meses) e 24 meses após a reforma. A avaliação antes do programa permitiria também propor aos participantes uma sequência personalizada de módulos, assim como a possibilidade de não efetuarem todos os módulos. Utilizando inventários e escalas devidamente adaptados à população portuguesa, procurava avaliar-se se os participantes no programa demonstravam mais recursos, mais ajustamento e maior adaptação à reforma que o grupo controlo.

Uma das escalas a utilizar poderia ser o Retirement Resources Inventory adaptado à população portuguesa por França et al (2022), que permite conhecer como se posiciona o inquirido face aos seguintes recursos: Físicos, Financeiros, Sociais, Emocionais, Cognitivos e Motivacionais.

Outra das escalas a utilizar poderia ser a Escala de Posicionamento Face à Adaptação à Reforma (EPFAR), adaptada para Portugal por Pedreiro et al.(2021). Esta escala mede 4 fatores: Satisfação com a relação conjugal e família; Satisfação com o novo estatuto e bem-estar; Recursos e autocuidado; Sentido de realização.

A avaliação não poderia ser apenas global, do programa no seu conjunto, mas também módulo a módulo, não só porque se equaciona que, futuramente, os participantes possam fazer apenas módulos individuais, mas também porque é necessário verificar se os assuntos abordados em cada módulo e o modo como são abordados contribuem realmente para uma alteração na perceção e ação dos participantes relativamente a cada tema.

Para além do impacto do programa nos trabalhadores, interessava também conhecer a opinião destes sobre a forma e o conteúdo do programa. Para isso utilizar-se-ia uma avaliação expressa em formulário criado para o efeito, com questões sobre a duração dos módulos, o modo de transmissão dos conteúdos (online ou presencialmente), o conteúdo (pertinência deste, exercícios feitos, entre outros aspetos), os formadores, etc. Este questionário seria feito módulo a módulo e também no final do programa.

Conclusão

O presente trabalho teve como objetivo estabelecer algumas linhas orientadoras para a elaboração de um programa de preparação para a reforma no seio de uma instituição pública.

Para tal procurou-se, primeiro, conhecer o enquadramento teórico da temática e em seguida conhecer a realidade da instituição em causa, através de um questionário. Seguidamente propuseram-se linhas orientadoras para um programa de preparação para a reforma.

Através da literatura consultada reconheceu-se a reforma como um evento de vida, que provoca mudanças potencialmente stressantes. É uma fase em que há desligamento do trabalho e novas rotinas são necessárias para continuar a ter uma vida com sentido e com propósito. As novas rotinas são criadas quando o ajustamento à reforma é bem conseguido. Este ajustamento é influenciado por fatores como as expectativas, a situação marital, a situação financeira, a saúde física e mental, os objetivos que cada pessoa tem, o controlo percebido sobre a decisão de reforma e o planeamento que o indivíduo fez.

A possibilidade de planear a reforma é um conceito razoavelmente novo na medida em que os anos vividos em reforma são cada vez mais, dado o aumento da esperança média de vida da população portuguesa. Nos últimos 60 anos tem-se assistido um aumento progressivo do número de anos que se pode passar reformado, chegando já a cerca de 20 anos passados na reforma, uma vez que a reforma geralmente inicia-se pelos 66 anos e a esperança média de vida está na casa dos 86 anos. Sendo a reforma uma etapa da vida que ocorre geralmente numa idade cronológica avançada, muitas das perdas e dificuldades da reforma estão associadas à velhice. Conhecer essas perdas e conhecer os ganhos que a reforma traz e estar preparado para ambos permite ao reformado viver a sua reforma e o seu envelhecimento com mais qualidade.

Os resultados do questionário mostraram trabalhadores que pretendem reformar-se logo que seja possível, maioritariamente otimistas quanto à reforma, que já fizeram planos ou pretendem fazer e com algum interesse num programa de preparação para a reforma. Os planos dos trabalhadores mostram que estes têm vontade de se manterem ativos, com atividades de voluntariado e de lazer que incluem viajar, cuidar de hortas e jardins. Revelam também uma vontade de ter tempo de descanso, tempo com a família e tempo de liberdade.

Em função da literatura e dos resultados do questionário propôs-se um programa de preparação multitemático, com 11 módulos, que procura dar resposta à necessidade de criar recursos para cumprir as expectativas e os planos feitos pelos trabalhadores. A estrutura do programa ficou delineado, há que preenchê-la agora e fazê-lo funcionar. Esse é o desafio que se segue, contextualizar os módulos do programa na evidência científica de cada tema, estruturar de modo apelativo o programa e aplicá-lo, avaliando a sua eficácia em provocar mudança nos participantes.

O presente trabalho apresenta limitações. Uma das dificuldades na execução deste trabalho foi encontrar fontes portuguesas sobre os fatores influenciadores do ajustamento à reforma. A literatura encontrada é sobretudo norte americana, a qual assenta em pressupostos de reforma diferentes do português. Por exemplo, Portugal tem um sistema de segurança social que supostamente assegura os rendimentos depois da reforma, não sendo necessário, como no sistema norte americano, que o próprio trabalhador assegure meios financeiros para se sustentar depois de reformado. Por isso mesmo, muita da literatura disponível, norte americana, preocupa-se com o planeamento financeiro da reforma. Além disso, as estruturas culturais são diferentes, a prestação de cuidados médicos é diferente, o que leva a questionar se os fatores que mais afetam o ajustamento à reforma nos norte americanos serão os mesmo que afetam os portugueses e as portuguesas.

A reforma é muito mais que uma decisão apenas pessoal e muito mais que um momento na vida. É um evento e uma fase complexa, cheia de pequenas decisões, umas individuais outras em parceria, influenciada por vários fatores, financeiros, sociais e psicológicos, todos eles potencialmente indutores de uma reforma vivida com qualidade ou não. A reforma cruza também com a questão do envelhecimento, tema quase tabu na sociedade atual que (ainda) incentiva à juventude eterna, o que abre todo um novo campo de complexidade pelo estigma e estereótipos associados a esta fase da vida. Toda esta complexidade reforça a necessidade de ter momentos de pausa em que se pense sobre os assuntos e é isso que um programa de preparação para a reforma, no sentido que aqui se propõe, pretende fazer: criar momentos de reflexão aos pré-reformados para que reflitam sobre a próxima fase da vida, repensem ideias pré-concebidas e criem uma visão positiva, mas realista, da vida futura.

Este projeto piloto consistia na elaboração de linhas orientadoras e de uma estrutura para um futuro programa de preparação para a reforma para trabalhadores da administração pública. Esse objetivo foi conseguido. Deverá seguir-se a construção do programa, a sua aplicação e avaliação.

Referências

- Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, *66*(3), 180–192. <https://doi.org/10.1037/a0022131>
- Amani, J., & Fussy, D. S. (2023). Retirement planning mistakes undermining the post-retirement adjustment and well-being. *Educational Gerontology*, *49*(2), 158–173. <https://doi.org/10.1080/03601277.2022.2096306>
- Amorim, S. M., & França, L. H. de F. pinho. (2022). Health, financial and social resources as mediators to the relationship between planning and satisfaction in retirement. *Current Psychology*, *41*(6), 3510–3524. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00836-8>
- Atchley, R. C. (1982). American Academy of Political and Social Science Retirement: Leaving the World of Work. In *Source: The Annals of the American Academy of Political and Social Science* (Vol. 464).
- Baltes, B. B., & Rudolph, C. W. (2012). *The Theory of Selection, Optimization, and Compensation*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199746521.013.0044>
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics Between Growth and Decline. *Developmental Psychology*, *2*(5), 611–626.
- Barbosa, L. M., Monteiro, B., & Murta, S. G. (2016). Retirement adjustment predictors-A systematic review. *Work, Aging and Retirement*, *2*(2), 262–280. <https://doi.org/10.1093/workar/waw008>
- Beehr, T. A. (1986). *The process of retirement: A review and recommendations for future investigation*.
- Brown, B. (2023). *A imperfeição é uma virtude* (4ª edição ed.). Lisboa: PRH Grupo Editorial Portugal, Lda.
- Calvo, E., Haverstick, K., & Sass, S. A. (2009). Gradual Retirement, Sense of Control, and Retirees' Happiness. *Research on Aging*, *31*(1), 112–135. <https://doi.org/10.1177/0164027508324704>
- Chang, E. S., Kanno, S., Levy, S., Wang, S. Y., Lee, J. E., & Levy, B. R. (2020). Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review. *PLoS ONE*, *15*(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220857>
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. In *Canadian Journal on Aging* (Vol. 28, Issue 1, pp. 63–76). <https://doi.org/10.1017/S0714980809090047>
- Departamento de Informação da Organização do Estado e do Emprego Público (DIOEP). (2023). *Boletim estatístico do emprego público*. Lisboa: Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).
- Ekerdt, D. J., & Koss, C. (2016). The task of time in retirement. *Ageing and Society*, *36*(06), 1295–1311. <https://doi.org/10.1017/S0144686X15000367>
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, *66*(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/a0022153>
- Fonseca, A. M. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos. *Sociologia: Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto*, 75–95.
- França, L. H. de F. P., Amorim, S. M., Pedreiro, A. T. M., & Loureiro, H. M. A. M. (2022). Retirement Resources Inventory in Portugal: An Adaptation and Validation Study. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, *32*. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3213>
- Froidevaux, A., Hirschi, A., & Wang, M. (2018). Identity incongruence and negotiation in the transition from work to retirement: A theoretical model. *Organizational Psychology Review*, *8*(4), 228–255. <https://doi.org/10.1177/2041386619830754>
- Grünwald, O., Damman, M., & Henkens, K. (2022). Does Retirement Change What Individuals Value in Life? Results From a 3-Year Panel Study. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, *77*(9), 1699–1709. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbac014>
- Guia sobre Desenvolvimento Sustentável. (n.d.). https://e4k4c4x9.rocketcdn.me/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/01/SDG_brochure_PT-web.pdf

- Haslam, C., Cruwys, T., Haslam, S. A., Dingle, G., & Chang, M. X. L. (2016). Groups 4 Health: Evidence that a social-identity intervention that builds and strengthens social group membership improves mental health. *Journal of Affective Disorders, 194*, 188–195. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.01.010>
- Haslam, C., Steffens, N. K., Branscombe, N. R., Haslam, S. A., Cruwys, T., Lam, B. C. P., Pachana, N. A., & Yang, J. (2019). The Importance of Social Groups for Retirement Adjustment: Evidence, Application, and Policy Implications of the Social Identity Model of Identity Change. *Social Issues and Policy Review, 13*(1), 93–124. <https://doi.org/10.1111/sipr.12049>
- Henkens, K., van Dalen, H. P., Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J., van Solinge, H., Wang, M., & Zacher, H. (2017). What We Need to Know About Retirement: Pressing Issues for the Coming Decade. *The Gerontologist, 58*(5), 805–812. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>
- Hill, P. L., Best, R. D., Pfund, G. N., Cardador, M. T., & Strecher, V. J. (2023). Older Adults Place Greater Importance Than Younger Adults on a Purposeful Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development, 96*(2), 160–173. <https://doi.org/10.1177/00914150221106093>
- Instituto Nacional de Estatística. (2023). Obtido de Censos 2021: https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=censos21_main&xpid=CENSOS21&xlang=pt
- Jolles, D., Lamarche, V. M., Rolison, J. J., & Juanchich, M. (2022). Who will I be when I retire? The role of organizational commitment, group memberships and retirement transition framing on older worker's anticipated identity change in retirement. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02869-7>
- Kahneman, D. (2014). *Pensar, Depressa e Devagar*. Lisboa: Circulos de Leitores.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2013). The domestic and gendered context for retirement. *Human Relations, 66*(1), 65–86. <https://doi.org/10.1177/0018726712455832>
- Loureiro, H., Mendes, A., Camarneiro, A. P., Fernandes, A., Fonseca, A., Silva, M., Veríssimo, M., Carvalho, M. M., Rodrigues, R., Pedreiro, A. T., & Ângelo, M. (2014). *A Transição para a Reforma em Reformados Portugueses*. Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA: E) / Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnC).
- Marques, S. (2011). *A Discriminação da Terceira Idade*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Meleis, A., Angelo, M., Loureiro, H., Camarneiro, A., Silva, M., Pedreiro, A., Mendes, A., Fonseca, A., Rodrigues, R., Carvalho, M., Fernandes, A., & Veríssimo, M. (2015). *Transição para a Reforma: Um programa a implementar em Cuidados de Saúde Primários* (H. Loureiro, Ed.; 1ª). <https://www.researchgate.net/publication/283667090>
- Michinov, E., Fouquereau, E., & Fernandez, A. (2008). Retirees' Social Identity and Satisfaction with Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development, 66*(3), 175–194. <https://doi.org/10.2190/AG.66.3.a>
- Nações Unidas. (2020). *UN Decade of Healthy Ageing: Plan of Action*.
- Nações Unidas. (2023). *Leaving No One Behind In An Ageing World World Social Report 2023*. United Nations publication. <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2023/01/2023wsr-fullreport.pdf>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. *Personnel Psychology, 65*(4), 821–858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2009). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging, 31*(3), 295–317. <https://doi.org/10.1177/0164027508330718>
- Norcross, J. C., Krebs, P. M., & Prochaska, J. O. (2011). Stages of change. *Journal of Clinical Psychology, 67*(2), 143–154. <https://doi.org/10.1002/jclp.20758>

- Pedreiro, A. T. M., Loureiro, L. M. de J., Loureiro, M. I. G., & Loureiro, H. M. A. M. (2021). Escala de Posicionamento Face à Adaptação à Reforma: avaliação da validade e fiabilidade. *Revista De Enfermagem Referência*, 5(7), 1–10. <https://doi.org/10.12707/RV20191>
- PORDATA - Ambiente de Consulta. (n.d.). www.pordata.pt. Consultado em 16 de outubro 2023, from <https://www.pordata.pt/db/portugal/ambiente+de+consulta/tabela/5835955>
- Portaria nº 307/2021, de 17 de dezembro, Pub. L. No. Diário da República n.º 243/2021, Série I de 2021-12-17, 224 (2021). <https://data.dre.pt/eli/port/307/2021/12/17/p/dre/pt/html>
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158–188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Ritchie, H., & Roser, M. (2019). "Age Structure". Obtido em 2023, de OurWorldInData.org: 'https://ourworldindata.org/age-structure' [Online Resource]
- Rupprecht, F. S., Sabatini, S., Diehl, M., Gerstorf, D., Kaspar, R., Schilling, O. K., & Wahl, H.-W. (2022). Awareness of age-related change in the context of major life events. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.954048>
- Seiferling, N., & Michel, A. (2017). Building Resources for Retirement Transition: Effects of a Resource-Oriented Group Intervention on Retirement Cognitions and Emotions. *Work, Aging and Retirement*, 3(4), 325–342. <https://doi.org/10.1093/workar/wax011>
- Shu, S. B., & Shu, S. D. (2018). The Psychology of Decumulation Decisions During Retirement. In *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences* (Vol. 5, Issue 2, pp. 216–223). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/2372732218790034>
- Sousa, I. C., Ramos, S., & Carvalho, H. (2021). 'What could make me stay at work': Retirement transition profiles. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01967-2>
- Taylor, M. A., Goldberg, C., Shore, L. M., & Lipka, P. (2008). The effects of retirement expectations and social support on post-retirement adjustment: A longitudinal analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 458–470. <https://doi.org/10.1108/02683940810869051>
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2021). *Nudge - The final edition*. Yale University Press
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422–434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Vickerstaff, S., & van der Horst, M. (2022). Embodied ageism: "I don't know if you do get to an age where you're too old to learn." *Journal of Aging Studies*, 62, 101054. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2022.101054>
- Vuori, J., Mutanen, P., Price, R. H., & Malmberg-Heimonen, I. (2005). Effective group training techniques in job-search training. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 261–275. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.261>
- 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(2), 455–474. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.455>
- Wang, M., & Shi, J. (2016). Work, Retirement and Aging. *Handbook of the Psychology of Aging*, 339–359. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-411469-2.00018-2>
- Wong, J. Y., & Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.010>

ANEXOS

Anexo A

Perguntas do questionário com a indicação da sequência das mesmas

E quando chegar a reforma faço o quê?

Caro/a colega.

Através deste questionário pretendemos conhecer as suas necessidades e opiniões sobre a reforma.

As suas respostas são totalmente confidenciais e anónimas.

O preenchimento deste questionário é totalmente facultativo e poderá interromper o preenchimento em qualquer momento. O questionário demorará cerca de 5 minutos a ser preenchido.

O seu contributo para este projeto é muito importante pois poderá influenciar o modo como o IEFP, IP acompanha os seus trabalhadores em fim de carreira.

1. Aceita participar?

Sim

Não

Ir para

Ir para

2. Indique a sua idade. *

O valor tem de ser um número

Ir para

3. Qual o sexo a que pertence? *

- | | | | |
|---|---------|----------|---|
| <input type="radio"/> Feminino | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Masculino | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Outro | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Prefiro não indicar | Ir para | Seguinte | ▼ |

4. Qual o grau de escolaridade mais elevado que concluiu? *

- | | | | |
|---|---------|----------|---|
| <input type="radio"/> 1º ciclo ensino básico (4º ano) | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> 2º ciclo ensino básico (6º ano) | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> 3º ciclo do ensino básico (9º ano) | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Ensino secundário / Ensino Profissional (12º ano) | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Ensino Superior
(licenciatura/mestrado/doutoramento) | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Não sei/não quero responder | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Outro | Ir para | Seguinte | ▼ |

5. Categoria profissional: *

- | | | | |
|--|---------|----------|---|
| <input type="radio"/> Dirigente | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Técnico superior | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Assistente técnico/técnico de nível
intermédio/pessoal administrativo | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Assistente operacional | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Outro | Ir para | Seguinte | ▼ |

6. Atualmente vive com (indique todas as opções que se apliquem) *

- Ninguém, vivo sozinho/a
- Cônjuge/companheiro/a
- Filho(s)/a(s)
- Neto(s)/a(s)
- Outros familiares
- Amigos(as)
- Outro

Ir para [Seguinte](#) 

7. Há quantos anos trabalha no IIEFP? *

O valor tem de ser um número

Ir para [Seguinte](#) 

8. Com que idade pensa reformar-se? *

O valor tem de ser um número

Ir para [Seguinte](#) 

9. Que expectativas tem em relação à reforma? *

Introduza a sua resposta

Ir para [Seguinte](#) 

10. Já fez planos para a reforma? *

- | | | | |
|---|---------|-----------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Sim | Ir para | Seguinte | ▼ |
| <input type="radio"/> Não, nem vou fazer | Ir para | 13. Mesmo não tendo feito pl... | ▼ |
| <input type="radio"/> Não, mas gostaria de fazer | Ir para | 12. Considera que, para si (me... | ▼ |
| <input type="radio"/> Ainda não pensei nisso nem quero pensar | Ir para | 13. Mesmo não tendo feito pl... | ▼ |
| <input type="radio"/> Ainda não pensei nisso mas quero fazer | Ir para | 12. Considera que, para si (me... | ▼ |

11. Que planos fez? (assinale todas as que se apliquem) *

- Continuar a trabalhar noutra local por conta de outrem
- Fazer voluntariado
- Trabalhar por conta própria
- Viajar
- Estudar
- Cuidar da família
- Cuidar da horta/jardim
- Dedicar-me ao meu hobby preferido
- Outro

Ir para [Seguinte](#) ▼

12. Considera que, para si (mesmo que já tenha feito planos), seria útil participar num programa de desenvolvimento pessoal que o/a ajudasse a planear e fazer a transição para a reforma? *

- | | | |
|--|---------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Sim, dentro do IEFEP | Ir para | 15. Admitindo que fosse impl... ▼ |
| <input type="radio"/> Sim, mas fora do IEFEP | Ir para | 14. Se o IEFEP lhe proporciona... ▼ |
| <input type="radio"/> Não | Ir para | 21. Antes de se reformar, gost... ▼ |
| <input type="radio"/> Talvez | Ir para | 14. Se o IEFEP lhe proporciona... ▼ |

13. Mesmo não tendo feito planos nem tendo intenção de os fazer, se existisse, no IEFEP, um programa de desenvolvimento pessoal que o/a ajudasse a planear e fazer a transição para a reforma, considerava participar? *

- | | | |
|------------------------------|---------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Sim | Ir para | 15. Admitindo que fosse impl... ▼ |
| <input type="radio"/> Não | Ir para | 21. Antes de se reformar, gost... ▼ |
| <input type="radio"/> Talvez | Ir para | 15. Admitindo que fosse impl... ▼ |

14. Se o IEFEP lhe proporcionasse um programa de desenvolvimento pessoal que o/a ajudasse a planear e fazer a transição para a reforma, considerava participar? *

- | | | |
|------------------------------|---------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Sim | Ir para | Seguinte ▼ |
| <input type="radio"/> Não | Ir para | 21. Antes de se reformar, gost... ▼ |
| <input type="radio"/> Talvez | Ir para | Seguinte ▼ |

15. Admitindo que fosse implementado, no IIEFP, um programa de desenvolvimento pessoal que o/a ajudasse a planear e fazer a transição para a reforma, na sua opinião qual seria o formato mais adequado a este tipo de programa? *

- À distância, por TEAMS, exclusivamente Ir para [Seguinte](#) ▼
- Presencial, exclusivamente Ir para [Seguinte](#) ▼
- Presencial, com conteúdos disponíveis online nas plataformas internas Ir para [Seguinte](#) ▼
- Misto, com sessões a distância e presenciais Ir para [Seguinte](#) ▼
- Outro Ir para [Seguinte](#) ▼

16. Na sua opinião, em que modalidade um programa de desenvolvimento pessoal que o/a ajudasse a planear e fazer a transição para a reforma funcionaria melhor: *

- Com sessões regulares Ir para [Seguinte](#) ▼
- Em workshops temáticos Ir para [19. Na sua opinião, quais os t...](#) ▼
- Concentrado, um único dia Ir para [19. Na sua opinião, quais os t...](#) ▼

17. Se escolheu sessões regulares na pergunta anterior, na sua opinião, qual a frequência ideal para as sessões deste programa? *

- 3 a 5 sessões por semana Ir para [Seguinte](#) ▼
- 1 a 2 sessões por semana Ir para [Seguinte](#) ▼
- 1 sessão de 15 em 15 dias Ir para [Seguinte](#) ▼
- 1 sessão por mês Ir para [Seguinte](#) ▼

18. Na sua opinião, um programa de desenvolvimento pessoal que o/a ajudasse a planear e fazer a transição para a reforma funcionaria melhor em sessões: *

- exclusivamente individuais Ir para [Seguinte](#) 
- exclusivamente em grupo Ir para [Seguinte](#) 
- misto, com sessões de grupo e individuais Ir para [Seguinte](#) 

19. Na sua opinião, quais os temas que gostaria de ver abordados num programa de desenvolvimento pessoal que o/a ajudasse a planear e fazer a transição para a reforma (assinale todos os que considere importantes e indique outros que não estejam indicados e considere importantes) *

- Identidade pessoal/autoconhecimento
- Finanças
- Questões legais
- Gestão do tempo
- Manutenção das relações sociais
- Voluntariado
- Cuidados com a saúde física
- Cuidados com a saúde mental
- Conhecer atividades de formação/educação
- Uso de tecnologias
- Outro

Ir para [Seguinte](#) 

20. Com quanto tempo de antecedência relativamente à data efetiva da reforma é que gostaria de frequentar um programa de desenvolvimento pessoal que o/a ajudasse a planear e fazer a transição para a reforma? *

Nos 6 meses anteriores

Ir para [Seguinte](#) 

Nos 12 meses anteriores

Ir para [Seguinte](#) 

Nos 24 meses anteriores

Ir para [Seguinte](#) 

Outro

Ir para [Seguinte](#) 

21. Antes de se reformar, gostaria de ser mentor de outros colegas de modo a poder transmitir os seus conhecimentos e experiência. *

Sim

Ir para [Seguinte](#) 

Não

Ir para [Seguinte](#) 

Talvez

Ir para [Seguinte](#) 

22. Outros comentários / sugestões que queira acrescentar

Introduza a sua resposta

Ir para [Seguinte](#) 

Obrigada pela sua participação!