



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

E se pousar de paraquedas fosse uma opção? Intenções de Reforma Gradual à Luz da Teoria da Ação Planeada

Madaline Mateus Neves

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:  
Inês Carneiro e Sousa, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025



---

CIÊNCIAS SOCIAIS  
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

E se pousar de paraquedas fosse uma opção? As Intenções de Reforma Gradual à Luz da Teoria da Ação Planeada

Madaline Mateus Neves

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Inês Carneiro e Sousa, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025

*Do que alcancei ao que ainda virá,  
Cresço nos espaços por descobrir,  
O sol mostra-me os caminhos por explorar,  
O mar agita-se para se deixar expandir,  
E eu hei de ir para onde o mundo me quiser levar.*



## Agradecimento

À Professora Inês em primeiro lugar, o meu profundo agradecimento pela paciência inabalável, por mesmo sem saber, ter sempre as palavras certas, por nunca me fazer sentir desamparada e por me ter feito sempre acreditar que era possível mesmo quando achei que não.

À minha família, aos meus pais e ao meu irmão. Ao meu pai que sempre me apoiou e investiu na minha formação e educação. A ele que sempre me mostrou o meu lugar de privilégio e que com este trabalho se sinta orgulhoso do capítulo que hoje encerro. Que ele saiba que a menina a quem fazia o pequeno-almoço todos os dias, levava e ia buscar ao jardim de infância e mais tarde à escola primária, fez tudo o que podia para o orgulhar. À minha mãe um agradecimento especial por entender os meus momentos de stress e querer sempre que seja feliz e ao meu irmão que me mostra sempre que a vida é mais tranquila do que aquilo que podemos achar e que mesmo do outro lado do oceano me apoia em todos os meus passos.

Ao Rafael, que decidiu aparecer no ano caótico em que estava a escrever uma dissertação e que nunca me largou a mão. Obrigada por todos os momentos de incentivo e de abraço. Obrigada por teres tornado este momento mais leve, por todo o colo e ajuda cruciais. És aconchego, liberdade e amor. Obrigada por olhares para estes desafios e os descomplicares e por me dares sempre a certeza de que nunca estou sozinha.

Às minha amigas, a todas as que fizeram parte deste processo de uma forma ou de outra e em especial um agradecimento à Maria por ser amparo nas horas do desespero, nas horas em que os números já parecem todos trocados e as frases já não fazem qualquer sentido. Obrigada por, em primeiro lugar, teres feito parte da minha vida académica e teres pedido transferência para a vida pessoal. A vida contigo é muito melhor e mais bonita. Em segundo lugar obrigada por seres mesmo uma amiga, aquela de todas as horas e que saibas que também cá estarei para te ajudar naquilo que conseguir e no que não conseguir, tentarei.

Por último, um agradecimento especial à minha avó que apesar de não estar presente fisicamente, acredito que está sempre presente em todos os momentos e especialmente nestes. Obrigada por me protegeres e me guiares, sempre.



## Resumo

O presente estudo teve como objetivo analisar a forma como os fatores motivacionais primários da Teoria da Ação Planeada (TAP; Ajzen, 1991) se relacionam com a intenção de reforma gradual. Considerou-se ainda o papel moderador da identidade ocupacional e profissional. A amostra (n=259) foi recolhida através de um questionário *online* e tinha uma média de idade de 55,7 anos. As análises incluíram correlações, regressões lineares múltiplas e modelos de moderação. Contrariamente ao previsto, nenhuma das hipóteses foi confirmada: a atitude apresentou uma relação negativa e significativa com a intenção de reforma gradual, já as normas subjetivas e o controlo comportamental percebido não revelaram efeitos significativos. A identidade ocupacional e profissional não moderou nenhuma das relações, contudo os resultados evidenciam que é um preditor direto e positivo da intenção. Os resultados podem ser justificados pela inexistência de regulamentação, escassez de métricas validadas e comunicação reduzida sobre a reforma gradual limitam a percepção desta opção como viável. Em termos teóricos parece interessante incluir na TAP variáveis relacionadas como literacia relativa ao sistema de pensões e outras alternativas de reforma. Do ponto de vista prático destacam-se a importância de políticas públicas, programas piloto e comunicações que aproximem os trabalhadores da reforma gradual. Para investigações futuras sugere-se o desenvolvimento de métricas adaptadas ao contexto português, estudos longitudinais e uso de ferramentas digitais e de inteligência artificial para simulação de cenários personalizados de reforma gradual.

**Palavras-chave:** Reforma Gradual; Teoria da Ação Planeada; Intenção de Reforma Gradual; Atitudes; Identidade Profissional; Identidade Ocupacional.



## Abstract

This study aimed to examine how the primary motivational factors of the Theory of Planned Behavior (TPB; Ajzen, 1991) relate to the intention to engage in gradual retirement, while also considering the moderating role of the occupational and professional identity. The sample (n=259) was collected through an online questionnaire and had a mean age of 55.7 years. Analyses included correlations, multiple linear regressions and moderating models. Contrary to expectations, none of the hypotheses were confirmed: attitude showed a negative and significant relationship with the intention of gradual retirement, while subjective norms and perceived behavioral control revealed no significant effects. Occupational and professional identity did not moderate any of the tested relationships, the findings nonetheless demonstrate that it constitutes a direct and positive predictor of intention. The results may be explained by the absence of regulation, the lack of validated measures and the limited communication on gradual retirement, which reduce the perception of this option as viable. From a theoretical perspective, it seems relevant to expand TPB by integrating variables related to pension system literacy and alternative retirement pathways. In practical terms, the importance of public policies, pilot programs and communication strategies that bring workers closer to gradual retirement is highlighted. For future research, the development of metrics adapted to the Portuguese context, longitudinal studies, and the use of digital and artificial intelligence tools to simulate personalized scenarios of gradual retirement are suggested.

**Keywords:** Gradual Retirement; Theory of Planned Behavior; Intention of Gradual Retirement; Attitudes; Professional Identity; Occupational Identity.

# Índice

Agradecimento .....	iii
Resumo .....	v
Abstract .....	viii
Capítulo I .....	10
1. Introdução .....	10
Capítulo II .....	14
2. Revisão de Literatura .....	14
2.1 Reforma Gradual .....	14
2.2 Teoria da Ação Planeada (TAP) .....	16
2.3 Identidade de Papel .....	19
Capítulo III .....	22
3. Método .....	22
3.1 Participantes .....	22
3.2 Procedimento .....	22
3.3 Medidas .....	23
3.4 Estratégia de análise de dados .....	25
Capítulo IV .....	26
4. Resultados .....	26
Capítulo V .....	29
5. Discussão .....	29
5.1 Implicações teóricas e práticas .....	32
5.2 Limitações e Estudos Futuros .....	33
Referências .....	36

## CAPÍTULO I

# Introdução

A reforma tem sido um tema amplamente estudado em áreas como a gerontologia, a economia, a sociologia e a psicologia. O interesse pelo tema tem crescido, especialmente devido às alterações nos indicadores demográficos (Sousa et al., 2023; Sargent et al., 2013; Wang & Shi, 2014). O aumento da esperança média de vida, aliado ao decréscimo da taxa de natalidade, tem resultado no envelhecimento da população, tema que tem vindo a receber maior atenção por parte dos países europeus, considerando que se reflete no acréscimo imediato no número de reformados (Teques et al., 2025).

Em 2024, Portugal apresentava um índice de envelhecimento de 192,4, sendo o segundo país da União Europeia (UE) mais envelhecido, apenas superado pela Itália (199,8), número que aumentou relativamente a 2023. Em 2024, a taxa de natalidade bruta nacional foi de 7,9 nascimentos por mil habitantes (PORDATA, 2024b), diminuindo em 0,2 face ao ano anterior. A somar, Portugal, no que se refere ao índice de dependência de idosos (38,6) aumentou em 0,4 este mesmo índice face ao ano de 2023 (PORDATA, 2024a). Desde 1960, o índice de dependência de idosos tem vindo a aumentar significativamente, já que Portugal apresentava para o mesmo índice, um valor de 12,7 à data (PORDATA, 1960). Estes valores demonstram um aumento acentuado nas últimas décadas. Este índice representa que para cada 100 pessoas em idade ativa (15-64 anos) existem 38,6 idosos, apontando para o próprio envelhecimento das pessoas em idade ativa. Portugal apresentou ainda no triénio 2021 a 2023 uma esperança média de vida de 81,17 anos, tendo aumentado em comparação com o triénio anterior (2020-2022), onde apresentava uma esperança média de vida de 80,96 anos (INE, 2024).

Descrito como um fenómeno normal e natural, o envelhecimento engloba o próprio processo de reforma (Rocha et al., 2020). Beehr (1986) define a reforma como sendo um processo ao invés de um acontecimento isolado. Existem três fases reconhecidas da reforma (Richardson, 1993). A fase que precede a reforma é designada de pré-reforma, em que o indivíduo se envolve de forma significativa com o trabalho. Posteriormente, ocorre a fase de transição, que não se define por um limite temporal e que implica diversas mudanças ao nível do estatuto profissional. Por último, ocorre a fase de adaptação, em que o indivíduo passa a dedicar-se à sua reforma (Borland, 2005). Cada uma destas fases pode ter particular relevância, considerando que a ação ou inação relativamente a cada fase terá impacto no funcionamento futuro (Adams & Rau, 2011; Sterns & Subich, 2004).

A tomada de decisão relativamente à reforma é por si só complexa e engloba diversas fases. Preliminarmente, o trabalhador inicia a decisão com os designados pensamentos de reforma, em que o indivíduo pensa na possibilidade de se reformar. Posteriormente surgem as intenções de reforma, que se resumem à etapa em que o trabalhador inicia um planeamento acerca da sua reforma e, por último, a reforma efetiva, que abarca a transição para a reforma em si (Beehr, 1986; Feldman & Beehr, 2011). Numa revisão de Zhan e Wang (2015), sugere-se que o *bridge employment* pode ser a alternativa para um mecanismo ajustado de adaptação à reforma (Hansson et al., 2018). Esta forma gradual de saída do mercado de trabalho pode prevenir efeitos adversos da perda abrupta do papel do trabalhador e ainda garantir a continuidade dos padrões do estilo de vida (e.g., Wang & Shultz, 2010; Zhan & Wang, 2015). Ao contrário da reforma gradual, a reforma abrupta define-se pelo cessar total das atividades laborais de um trabalhador (de Vaus et al., 2007). Além da reforma gradual e abrupta, existem também estudos sobre o trabalho pós-reforma (*Post Retirement Work*) (e.g., Peng & Min, 2020), que se considera promissor no que se refere à sustentabilidade os sistemas de pensões, assim como para apoiar os adultos mais velhos ao longo de um período estendido de reforma (Beehr & Bennet, 2015; Fasbender et al., 2014; Feldman, 1994).

Em Portugal, a reforma está assente sob pensões englobadas no sistema de segurança social, expresso no Decreto-Lei n.º 187/2007 (Diário da República, 2007). A pensão de velhice é sumariamente a “pensão atribuída aos beneficiários do regime geral de Segurança Social que atinjam a idade legal de acesso à pensão de velhice” (Segurança Social, 2025). Segundo a Portaria nº 358/2024/1 (Diário da República, 2024), a idade normal de acesso à pensão de velhice é de 66 anos e 7 meses em 2025 e 66 anos e 9 meses em 2026, já que esta varia de acordo com a esperança média de vida.

Existem já várias meta-análises, assim como revisões sistemáticas acerca dos preditores de reforma abrupta (e.g., Barbosa et al., 2016; de Oliveira Teixeira et al., 2024); contudo, ainda pouco se sabe sobre os preditores da reforma gradual. Neste sentido, o objetivo deste estudo é explorar os mecanismos de reforma gradual e as intenções dos trabalhadores mais velhos em relação a este tipo de reforma. O processo psicológico da escolha da reforma de uma perspetiva gradual permanece pouco explorado, sobretudo em Portugal. Enquadrar e explorar de que forma as atitudes, normas sociais percebidas e controlo comportamental percebido influenciam as intenções de reforma gradual carece de uma evidência mais aprofundada para que se tenha uma perspetiva mais integrada sobre o envelhecimento no trabalho, o que é conseguido através da Teoria da Ação Planeada (TAP; Ajzen, 1991).

É fundamental que se estudem as intenções de comportamento, já que, segundo a TAP (Ajzen, 1991), a intenção comportamental é utilizada como um dos principais fatores motivacionais para o comportamento real. Neste contexto, será aplicada à explicação do processo de decisão de reforma, em adultos mais velhos. A atitude em relação ao comportamento favorece ou não a possibilidade de realização do mesmo, em conjunto com os outros fatores motivacionais primários (Kim et al., 2024).

Além dos contributos para a literatura, este estudo contribui também para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em particular para o objetivo 8 que defende a promoção do trabalho digno para todas as pessoas.

Nesta linha, propõe-se que se garantam condições laborais adaptadas às diferentes fases da vida e a todas as pessoas, além de também promover a inclusão de trabalhadores mais velhos e o prolongamento da vida ativa de forma sustentável e produtiva. Propõe-se que este estudo contribua para a promoção do trabalho digno e do crescimento económico através da exploração da análise das intenções de reforma gradual, para que as políticas públicas, a serem aplicadas, sejam sustentadas e socialmente ajustadas.

Acresce também o facto de ser relevante para a sociedade e as organizações criar iguais oportunidades para todos os trabalhadores de forma legalmente enquadrada para prevenir situações de precariedade laboral, que incentive a investigação de novos modelos resultantes numa maior sustentabilidade dos serviços sociais e, consequentemente, na criação de mais oportunidades de crescimento económico.



## CAPÍTULO II

# Revisão de Literatura

### 2.1 Reforma Gradual

A reforma gradual ocorre quando os trabalhadores se vão retirando progressivamente do trabalho ou, após se retirarem, regressam a tempo parcial (de Vaus et al., 2007). O trabalho efetuado durante esta transição é frequentemente referido como *bridge employment* ou emprego transitório, sendo que estes conceitos englobam, não só a redução no número de horas de trabalho, mas também a mudança para um trabalho menos exigente (de Vaus, 2007).

Em Portugal, não existe enquadramento legal para a reforma gradual, embora os dados revelem que 13,2% dos pensionistas de velhice continuam a trabalhar após receberem a primeira pensão (INE, 2024). Neste sentido, torna-se relevante perceber quais as intenções dos trabalhadores relativamente a esta modalidade de reforma, caso seja uma opção, sendo que já existem já algumas dissertações sobre o tema (e.g., Almeida, 2022), apesar da ainda escassa literatura.

A reforma gradual é um assunto atual e que, no Despacho n.º 1452/2025, de 31 de janeiro de 2025, se expressa a intenção de estudo de “mecanismos de reforma parcial que facilitem a transição gradual entre a vida ativa e a reforma, avaliando o impacto destas medidas na sustentabilidade financeira do sistema e na adequação das prestações sociais.” (Diário da República, 2025).

Vários países como a Alemanha, os Países Baixos e a Bélgica já adotaram regimes de reforma gradual, o que introduz a oportunidade de saída do mercado de trabalho de forma faseada, ao invés de abruptamente (Reday-Mulvey, 2000; Hutchens, 2010; Warren, 2015).

A introdução deste tipo de regimes pode ser bastante benéfica, não só a nível microeconómico, mas também macroeconómico (Kantarci & Van Soest, 2008). À luz da microeconomia, a modalidade de reforma gradual pode melhorar a utilidade do indivíduo, de forma mais prolongada. A reforma gradual permite evitar o impacto da transição abrupta do trabalho a tempo integral, para um trabalho a tempo parcial ou menos exigente. Permite ainda alargar o leque de opções dos trabalhadores mais velhos no que se refere a esta temática (Reday-Mulvey & Delsen 1996; Reday-Mulvey, 2000).

Do ponto de vista da macroeconomia, a modalidade de reforma gradual pode estender a idade real da reforma, podendo ainda limitar o abandono prematuro do mercado de trabalho. Caso a introdução desses regimes seja enquadrada numa estrutura de pensões com os incentivos

adequados, sobretudo a nível financeiro, poderá potenciar-se a sustentabilidade atual dos sistemas de pensões (Elsayed et al., 2018).

Países onde a reforma gradual foi adotada e é uma possibilidade de reforma, ainda carecem de legislações específicas, no entanto, ela é formalmente prevista e regulada, por exemplo, enquadrada na legislação de trabalho temporário, como acontece no caso dos Países Baixos. É dada a possibilidade aos trabalhadores de se reformarem parcialmente entre os 60 anos e cinco anos após a reforma estatal (ABP, n.d.). Contudo, esta modalidade de reforma varia consoante o setor em que o trabalhador exerce a sua atividade profissional, visto que cada setor estabelece acordos coletivos (CAOs) e regras específicas no que se refere à reforma. No caso da Bélgica são utilizadas as designadas “pistas de aterragem” que visam facilitar a transição para a reforma. Esta medida surge através do CAO nº103, sendo que os beneficiários desta medida abrangem os trabalhadores a partir dos 55 anos e com pelo menos 25 anos de carreira (Crédito de Tempo - Cao Nr.103, 2012). A medida inclui ainda apoios financeiros específicos para cada setor e situação profissional (Serviço Público Federal, n.d.).

Já no caso da Alemanha há a possibilidade de trabalhadores em fim de carreira reduzirem a sua carga horária sem perder a proteção social e garantir uma transição menos abrupta para a reforma (Reday-Mulvey, 2000; Hutchens, 2010; Warren, 2015). Este modelo é denominado *Altersteilzeit*, que é regulado através de uma lei específica (AltTZG) para este tipo de reforma. Esta alternativa de reforma surge de um acordo voluntário entre trabalhador e empregador. Pode ser aplicado a partir dos 55 anos de idade sob a condição de que o trabalhador tenha contribuído durante pelo menos 1080 dias nos últimos cinco anos. Este modelo prevê uma redução da carga horária, assim como do salário, para metade, mas o empregador é obrigado a complementar em 20% o valor da remuneração anterior. Este complemento passa a ser isento de impostos e contribuições. A somar, o empregador deve manter pelo menos 80% da contribuição para o seguro de pensão, considerando as contribuições praticadas anteriormente à redução da carga horária de forma a garantir que o trabalhador continua a ser abrangido pelos seguros de saúde, invalidez e pensão.

Embora este tipo de medidas existam em alguns países, não são universais, nem uma opção atual e legislada em Portugal, por isso, parece relevante analisar a reforma gradual a partir de uma perspetiva teórica, enquadrando esta abordagem na TAP (Ajzen, 1991). É pertinente enquadrar a reforma gradual na TAP (Ajzen, 1991), já que esta teoria utiliza a intenção de comportamento como fator motivacional primário para o comportamento real (Kim et al., 2024). Neste caso, a intenção de reforma gradual prevê que o trabalhador opte efetivamente por uma reforma gradual.

## 2.2 Teoria da Ação Planeada (TAP)

A TAP usa a intenção comportamental como principal fator motivacional para prever o comportamento real (Ajzen, 1991). Esta teoria pode ser adaptada para explicar processos de tomada de decisão, inclusivamente sobre a reforma (Kim et al., 2024).

A teoria de Ajzen (1991) inclui três fatores motivacionais primários que determinam as intenções de comportamento. O primeiro fator é a atitude em relação ao comportamento, que abrange o favorecimento ou desfavorecimento da realização do comportamento. O segundo fator são as normas subjetivas, que consistem nas crenças que a pessoa tem relativamente ao que outros importantes para a pessoa pensam sobre o seu envolvimento num determinado comportamento, podendo ser descritas como pressões sociais para adotar ou não um comportamento (Ajzen, 2002; Conner & Sparks, 2015; Conner, 2020). Por último, o controlo comportamental percebido é descrito como sendo a percepção que a pessoa tem do grau de controlo que exerce sobre o desempenho de um comportamento (Conner, 2020).

A TAP pode ser empregue no processo de reforma gradual, considerando que num estudo de Kim et al. (2024), foi aplicada à reforma antecipada. Neste estudo sugeria-se que se os trabalhadores apresentassem uma atitude positiva face à reforma antecipada, se sentissem pressão social para se reformar mais cedo e se acreditassesem que eram capazes de o fazer, a probabilidade de planearem uma reforma antecipada era maior. Em contrapartida, se a percepção para este tipo de reforma fosse negativa, o mais provável seria que os trabalhadores continuassem empregados (Feldman, 1994). Demonstrou-se que os trabalhadores que investem de forma significativa na sua reforma (Talib & Manaf, 2017) e percebem as normas sociais como favoráveis para este tipo de reforma (Vermeer et al., 2014) tendiam a reformar-se mais cedo.

A somar, num estudo de Peng et al. (2020) relativamente ao trabalho pós-reforma, quando aplicada a TAP, demonstrou-se que as variáveis desta teoria preveem de forma incremental as intenções de planeamento efetivo para a continuidade no mercado de trabalho após a reforma. Neste estudo sugere-se ainda que a TAP dispõe de um elevado potencial para informar a investigação no que se refere à tomada de decisão (Feldman & Beehr, 2011) e ao desenvolvimento tardio da carreira (e.g., Wang & Wanberg, 2017).

Pode então entender-se que, para explorar as intenções de reforma gradual, será relevante aplicar a TAP. O objetivo geral deste estudo é explorar os preditores da intenção de reforma gradual, a partir da TAP (Ajzen, 1991), cujos fatores descrevemos de seguida.

## 2.2.1 Atitudes

Como supramencionado, a atitude em relação ao comportamento diz respeito à avaliação que o indivíduo faz relativamente a um comportamento específico, sendo que essa avaliação pode ser favorável ou desfavorável (Peng & Min, 2020). Estudos anteriores (e.g., Elliott et al., 2003) evidenciam de forma consistente que atitudes positivas em relação a um determinado comportamento predizem de forma positiva as intenções dos indivíduos realizarem certos comportamentos.

Pesquisas anteriores sobre outros modelos de reforma, como a reforma antecipada, corroboram que os indivíduos com uma disposição positiva para se reformarem mais cedo, são mais propensos a efetivarem a reforma antecipada, visto que a sua atitude relativa a este comportamento é positiva (Kim et al., 2024). O mesmo se aplica num estudo de Peng e Min (2020) para o trabalho pós-reforma, em que a intenção de continuar a trabalhar posteriormente à reforma é desenvolvida quando a atitude relativa a esse comportamento é positiva.

Desta forma, espera-se que a atitude dos trabalhadores em relação à reforma gradual esteja relacionada de forma positiva com as suas intenções de reforma gradual. Isto é, indivíduos que têm uma atitude positiva em relação à reforma gradual irão mostrar mais intenções de optar por este tipo de reforma. Assim, propõe-se a seguinte hipótese:

*Hipótese 1: A atitude em relação à reforma gradual está positivamente relacionada com a intenção de reforma gradual.*

## 2.2.2 Normas Subjetivas

A TAP sugere também que as normas subjetivas podem direcionar as intenções comportamentais (Ajzen, 1985, 1991). As normas subjetivas envolvem, de forma geral, a percepção de cada indivíduo acerca de até que ponto pessoas significativas apoiam o seu envolvimento no comportamento (e.g., cônjuge, amigos próximos) (Ajzen, 1991). As intenções de reforma dos trabalhadores mais velhos são influenciadas por normas subjetivas, tanto no trabalho como fora dele (Kim et al., 2024). Além disso, a influência de pessoas próximas revela-se importante no que se refere às transições de carreira (Pen & Min, 2020).

No estudo de Pen & Min (2020), relativo ao trabalho pós-reforma, foi importante perceber qual a percepção que o trabalhador tinha sobre o apoio de pessoas próximas relativamente ao seu envolvimento no trabalho após a reforma. Demonstra-se que, por exemplo, o apoio ou desaprovação do cônjuge pode afetar a decisão de reforma de um indivíduo (e.g.,

Henkens, 1999). Acresce ainda o facto de que trabalhadores mais velhos são mais propensos a reformar-se mais cedo quando sofrem pressão dos seus cônjuges do que trabalhadores a quem essa pressão não se aplica (Van Dam et al., 2009). O próprio planeamento de reforma pode ser influenciado na medida em que os indivíduos percepcionem se as pessoas importantes para si aprovariam ou esperariam a adoção de um determinado comportamento (Griffin et al., 2012).

Assim, prevê-se que as normas subjetivas estejam positivamente relacionadas com as intenções de reforma gradual. Os trabalhadores que consideram que pessoas significativas para si, como parceiro/a ou colegas de trabalho, apoiam uma transição gradual para a reforma, também evidenciarão maiores intenções de se reformarem gradualmente. Propõe-se a seguinte hipótese:

*Hipótese 2: As normas subjetivas estão positivamente relacionadas com a intenção de reforma gradual.*

### **2.2.3 Controlo Comportamental Percebido**

O controlo comportamental percebido refere-se à percepção dos indivíduos acerca da facilidade ou dificuldade de realizar um determinado comportamento (Ajzen, 1991). Este fator motivacional primário é determinado pelas crenças sobre a possibilidade de diferentes fatores serem inibidores ou facilitadores de um determinado comportamento e é ainda determinado pelo poder desses fatores para efetuar esse comportamento (Ajzen, 1991). É importante que se entenda que a autoeficácia e a controlabilidade são os dois componentes do controlo comportamental percebido (Ajzen, 2002).

No contexto de reforma, é possível que alguns trabalhadores sintam que não estão totalmente em posição de decidir quando e se devem ou não abandonar a sua carreira (Van Dam et al., 2009). O controlo comportamental percebido não deve confundir-se com a saúde ou condições financeiras, ainda que estas possam condicionar de forma profunda a liberdade dos trabalhadores quando se trata de tomar uma decisão acerca da sua idade de reforma (e.g., Talaga & Beehr, 1995).

Evidências indiretas anteriores mostram que o controlo comportamental percebido, relativamente à reforma antecipada, está positivamente relacionado com a intenção do trabalhador se reformar antecipadamente (Van Dam et al., 2009). Assim, espera-se que, para o contexto de reforma gradual, o controlo comportamental percebido esteja também positivamente relacionado com a intenção do trabalhador se reformar gradualmente. Isto é, trabalhadores que sentirem maior controlo percebido sobre o seu comportamento em relação à

reforma gradual, e assumindo as suas vantagens para o indivíduo, também mostrarão maiores intenções de adotar uma reforma do tipo gradual. Coloca-se a seguinte hipótese:

*Hipótese 3: O controlo comportamental percebido está positivamente relacionado com a intenção de reforma gradual.*

### **2.3 Identidade de Papel**

A identidade de papel refere-se à autodefinição com base nos papéis que ocupamos nas nossas vidas, como quando há declarações do tipo “Eu sou gestor” ou “Eu sou mãe” (Ashforth, 2001; Stryker & Burke, 2000). Ainda que seja possível assumir múltiplas identidades de papéis, algumas são mais relevantes do que outras (Stryker & Burke 2000; Stryker & Serpe, 1994).

O trabalho é uma ocupação predominante na vida e proporciona também significado pessoal (Braveman, 2012). Acresce o facto de que o trabalho pode influenciar as intenções de reforma (Eagers et al., 2018). Os múltiplos significados associados ao trabalho, assim como as influências nas intenções de reforma, podem tornar a transição ocupacional e adaptação à reforma um processo bastante complexo (Eagers et al., 2018). A identidade profissional poderá ter um papel central na identidade geral de um indivíduo, considerando que a sua profissão recorrentemente define-o como membro produtivo (Onyura et al., 2015).

O impacto da reforma é percecionado como dependente da importância atribuída ao papel profissional para as motivações, valores e objetivos de um indivíduo em relação aos seus outros papéis (e.g., Barnes-Farrell, 2003). À luz da Teoria da Continuidade (Atchley, 1971), reconhece-se a importância do papel profissional na adaptação à reforma, visto que este proporciona uma importante fonte de continuidade após a reforma. Apesar disso, também é sugerido que a perda da função profissional não compromete necessariamente o bem-estar desde que o indivíduo possua outras funções sociais ou de lazer significativas (e.g., ser avô/avó) (Hirschi, 2012).

Em estudos anteriores, entende-se que a cognição de identidade profissional determina a força das relações entre o controlo comportamental percebido, as normas subjetivas e a atitude em relação a mudanças de carreira e a intenção de mudança (Khapova et al., 2007). Na mesma linha, vários autores (e.g., Keller et al., 1982; Lusting & Strauser, 2003; Sampson et al., 1996) demonstram que os processos de tomada de decisão de carreira, assim como os próprios comportamentos, são mediados cognitivamente. Desta forma, ter uma identidade profissional mais expressiva poderá influenciar positivamente a relação entre o controlo comportamental percebido, a atitude em relação à mudança de carreira e a intenção de mudança (Khapova et al.,

2007). No entanto, um forte sentido de identidade profissional pode influenciar negativamente a relação entre as normas subjetivas e a intenção comportamental (Khapova et al., 2007). No que se refere à reforma, é possível perceber num estudo de Gümüş et al. (2012) que a intenção de reforma diminui quando a identificação profissional é mais elevada.

Assim, prevê-se que a identidade do papel de trabalhador modere a relação dos fatores motivacionais da TAP (Ajzen, 1991) da seguinte forma:

*Hipótese 4a:* A identidade de papel ocupacional e profissional modera a relação entre a atitude e a intenção de reforma gradual, acentuando essa relação.

*Hipótese 4b:* A identidade de papel ocupacional e profissional modera a relação entre as normas subjetivas e a intenção de reforma gradual, atenuando essa relação.

*Hipótese 4c:* A identidade de papel ocupacional e profissional modera a relação entre o controlo comportamental percebido e a intenção de reforma gradual, acentuando essa relação.

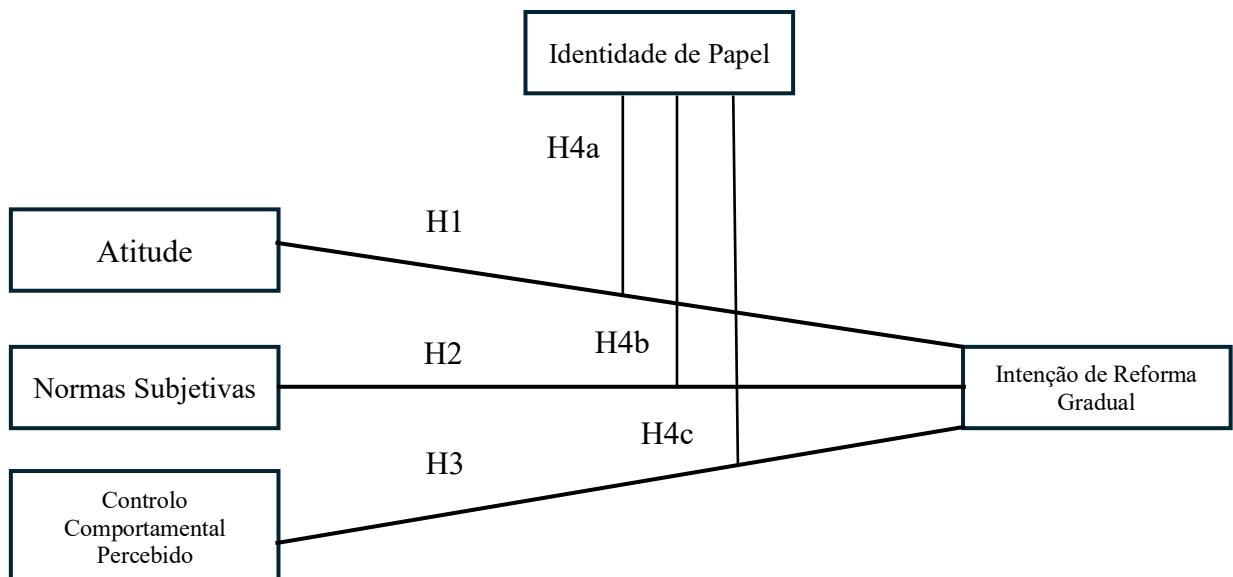


Figura 1 – Modelo de Investigação



## CAPÍTULO III

### **Método**

#### **3.1 Participantes**

A amostra inicial era composta por 375 participantes, tendo sido excluídos 80 participantes por não cumprimento dos critérios de elegibilidade, perfazendo assim um total de 296. Destes foram ainda excluídos 37 participantes que não responderam a, pelo menos, 80% do questionário (n=259). Desta amostra de indivíduos com 50 anos ou mais, que se encontrassem a exercer atividade profissional e que fossem abrangidos pela Segurança Social ou Caixa Geral de Aposentações, 73,7% participantes identificam o seu género como feminino, sendo que as idades dos participantes são compreendidas entre os 50 e os 69 anos ( $M=55.7$ ;  $DP=4.69$ ). No que diz respeito ao nível de escolaridade, os participantes no mínimo têm o 4º ano de escolaridade e no máximo o doutoramento, sendo que a maior parte da amostra revela ser licenciado (48,6%) ou ter concluído o ensino secundário (28,2%) ( $M=5.9$ ;  $DP=1.77$ ). Quanto à situação familiar, cerca de 76% da amostra afirma ter companheiro(a) atualmente e desses participantes 95,4% revela coabitar com o(a) mesmo(a), sendo que apenas 11,7% da amostra revela ter o(a) companheiro(a) reformado(a).

Relativamente à situação financeira, foi considerada a autoavaliação acerca da facilidade com que o agregado familiar do participante conseguia fazer face às despesas numa escala de 1 (muito facilmente) a 6 (com muita dificuldade). Posteriormente, a escala foi invertida para melhor interpretação dos dados. A maior parte da amostra revelou fazer face às despesas com alguma facilidade (36,7%), sendo que percentagem semelhante reportou fazê-lo com alguma dificuldade (34,7%) ( $M=3.68$ ;  $DP=1.06$ ).

Quanto à saúde, foi também esta autoavaliada numa escala de 1 (muito má) a 5 (muito boa), tendo sido dividida em saúde mental ( $M=3.73$ ;  $DP=0.87$ ) e saúde física ( $M=3.45$ ;  $DP=0.80$ ). A saúde física foi avaliada como “boa” por 42,7% da amostra e a saúde mental foi avaliada como “boa” por 43,9% dos participantes.

#### **3.2 Procedimento**

Os participantes elegíveis para amostra deste estudo são indivíduos com 50 ou mais anos de idade, que se encontrassem a exercer atividade profissional e que fossem abrangidos pela Segurança Social ou Caixa Geral de Aposentações.

A recolha de dados foi realizada através de um questionário *online* (via *Qualtrics*), aprovado pela Comissão Especializada de Ética de Psicologia da Escola de Ciências Sociais e Humanas do ISCTE. A recolha de dados decorreu do dia 27 de julho a 27 de agosto de 2025.

Em primeiro lugar, era apresentado o consentimento informado aos participantes seguido de questões que garantissem os critérios de elegibilidade; o não cumprimento dos mesmos encerraria o questionário. Posteriormente, os participantes eram questionados acerca dos seus dados sociodemográficos e profissionais, como a idade, género, nível de escolaridade, vínculo contratual, setor de atividade, dimensão da organização, antiguidade na organização; situação familiar: coabitação com parceiro(a), situação de reforma do(a) companheiro(a); situação financeira: percepção da capacidade do agregado familiar em fazer face às despesas mensais; condição de saúde.

O questionário foi divulgado através de contactos diretos, redes sociais (*LinkedIn*, *Facebook* e *Instagram*), sendo algumas das publicações publicitadas para público-alvo com idades compreendidas entre os 50 anos ou mais. Acresceu ainda o contacto via *email* com câmaras municipais com o objetivo de divulgar via *mailing list*, site institucional ou redes sociais do município.

### **3.3 Medidas**

As escalas utilizadas neste estudo não possuem, até ao momento, versões adaptadas ou validadas para a população portuguesa. Deste modo, procedeu-se à tradução e adaptação dos instrumentos originais seguindo o procedimento de tradução-retroversão (Van de Vijver & Hambleton, 1996).

#### **3.3.1 Atitudes**

Para medir a atitude face à reforma gradual, foram utilizados 9 pares de adjetivos opostos ( $\alpha=0.97$ ). Foi avaliada numa escala de diferencial semântica de 7 pontos, sendo um dos exemplos dos pares de adjetivos utilizados desagradável–agradável. Esta metodologia segue as orientações de Ajzen (2006) no âmbito da TAP, que recomenda a utilização de pares de adjetivos avaliativos para captar a valência global da atitude face a um comportamento específico. A construção da escala foi ainda inspirada em adaptações recentes deste modelo a contextos de transição para a reforma, como proposto por Borel et al. (2024). No que se refere à escala como a consistência apresenta valores próximos de 0.90, podemos afirmar que o coeficiente de fiabilidade é “excelente” (Kline, 2011).

### **3.3.2 Normas Subjetivas**

Com o objetivo de medir as normas subjetivas, foi utilizada uma escala de 6 itens ( $\alpha=0.83$ ) sobre a influência percebida de colegas, amigos e familiares, com escala de 1 (extremamente improvável) a 7 (extremamente provável), baseada em Giles e Larmour (2000). Um exemplo de item utilizado foi “Os meus colegas de trabalho acham que devo reduzir gradualmente o meu horário e/ou carga de trabalho antes de me reformar completamente.” Não foram utilizados os itens da escala referentes ao supervisor por não se considerar relevante para o objetivo do estudo. No que se refere à escala, como a consistência apresenta valores próximos de 0.80, podemos afirmar que o coeficiente de fiabilidade é “muito bom” (Kline, 2011).

### **3.3.3 Controlo Comportamental Percebido**

O controlo comportamental percebido foi medido através de uma escala de 5 itens ( $\alpha=0.70$ ), adaptados de Armitage (2005) e de aplicações a estudos posteriores (Van Dam et al., 2009) relativos à reforma antecipada. A escala utilizada para este efeito foi uma escala de diferencial semântica de 7 pontos, utilizando pares de adjetivos opostos, sendo um exemplo de item “Até que ponto se vê capaz de participar numa redução gradual da sua carga e/ou horário de trabalho antes da reforma total?” para o par de adjetivos incapaz–capaz. No que se refere à escala, como a consistência apresenta valores próximos de 0.70, podemos afirmar que o coeficiente de fiabilidade é “adequado” (Kline, 2011).

### **3.3.4 Intenção**

A escala de Likert utilizada para medir a intenção comportamental possuía 4 itens ( $\alpha=0.78$ ), adaptados da *Retirement Intention Scale* (De Vos & Segers, 2016), avaliada de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), sendo um exemplo de item “Tenciono trabalhar o máximo de tempo possível.” O primeiro e o terceiro item foram invertidos. Como a consistência apresenta valores próximos de 0.80, podemos afirmar que o coeficiente de fiabilidade é “muito bom” (Kline, 2011).

### **3.3.5 Identidade de Papel**

A escala utilizada para medir a identidade de papel foi uma escala de Likert de 6 itens ( $\alpha=0.84$ ) retirada da *Role-Based Identity Scale* (Welbourne & Paterson, 2016), avaliadas de 1 (nada importante) a 5 (muito importante). Dois itens integram a dimensão profissional e os restantes 4 a dimensão ocupacional. As restantes dimensões presentes na escala original (dimensão organizacional, dimensão de equipa e dimensão de inovação) não foram utilizadas considerando que não são relevantes para o objetivo da presente investigação. Um exemplo de

item da dimensão profissional era “falar com a minha família e amigos sobre o meu trabalho”, já para a dimensão ocupacional um exemplo seria “ter tempo para realmente pensar na minha carreira.” A consistência apresenta valores próximos de 0.80, pelo que podemos afirmar que o coeficiente de fiabilidade é “muito bom” (Kline, 2011).

### **3.4 Estratégia de análise de dados**

Considerando as análises acima descritas, foram realizadas regressões lineares múltiplas e um modelo de moderação. As regressões lineares múltiplas tiveram como objetivo testar se as relações entre a atitude, as normas subjetivas e o controlo comportamental percebido e a intenção de reforma gradual eram positivas e significativas, como previsto nas hipóteses 1, 2 e 3, respetivamente. O modelo de moderação foi usado para testar de que forma a identidade de papel moderava a relação entre os preditores da TAP e a intenção de reforma gradual.

Para análise e tratamento de dados recorreu-se ao software *IBM SPSS Statistics* (versão 29.0.1.0 (171)) em conjunto com a macro *PROCESS* versão 4.1, desenvolvida por Hayes (2022), para aprofundar a avaliação das interações entre as variáveis do estudo, que permitem uma análise mais detalhada das interações das variáveis no modelo. Foi utilizado o modelo 1 para a moderação (Hayes, 2013).

Numa primeira fase procedeu-se à inversão dos itens explicitados acima para assegurar a coerência na interpretação dos resultados. Posteriormente foi realizada uma avaliação de consistência dos itens para cada variável, de forma a garantir a fiabilidade, com o propósito de criar novas variáveis compósitas (i.e., Atitude, Normas Subjetivas, Controlo Comportamental Percebido, Intenção de reforma Gradual, Identidade de Papel). A fiabilidade foi reportada na secção anterior, referente às medidas do estudo. Foram também solicitadas tabelas de correlações, medidas descritivas e frequências. Com recurso às variáveis compósitas, procedeu-se à testagem das regressões lineares múltiplas e do modelo de moderação. Por fim, a variável “idade” foi recodificada em dois subgrupos, um grupo incluía participantes até aos 59 anos e o outro grupo abrangia participantes com 60 anos ou mais. Posteriormente foi comparada a média de intenção e foi solicitado um teste *t* de *Student* para amostras independentes.

## CAPÍTULO IV

### Resultados

A tabela 1 mostra médias, desvios-padrão, confiabilidade e correlações para todas as variáveis do modelo.

As médias mais elevadas do estudo são a da atitude ( $M=5.57$ ), seguida do controlo comportamental percebido ( $M=4.50$ ). Já as mais baixas correspondem à intenção de reforma gradual ( $M=2.86$ ) e normas subjetivas ( $M=3.58$ ). Estes valores mostram que, de forma geral, os participantes mostram atitudes mais positivas em relação à reforma gradual e percecionam sobre ela algum controlo. Quanto à médias mais baixas, pode interpretar-se que a intenção de reforma gradual é baixa e a pressão social é percebida como sendo moderada.

A correlação entre a atitude e a intenção é negativa e significativa ( $r = -.30, p < .001$ ). É uma correlação média (Cohen, 2016). A correlação entre as normas subjetivas e a intenção é negativa e significativa ( $r = -.12, p = .03$ ). É uma correlação baixa (Cohen, 2016). A correlação entre o controlo comportamental percebido e a intenção é negativa e significativa ( $r = -.12, p = .03$ ). É uma correlação baixa (Cohen, 2016). Embora se esperasse que a atitudes, as normas subjetivas e o controlo comportamental percebido estivessem positivamente associados à intenção de reforma gradual, estes resultados demonstram, inesperadamente, relações negativas.

Tabela 1 – Estatística descritiva, fiabilidade e correlação das variáveis

	Média	DP	1	2	3	4	5
1. Atitude	5.57	1.65	(.97)				
2. Normas Subjetivas	3.58	1.21	.31**	(.83)			
3. Controlo							
Comportamental	4.50	1.37	.42**	.34**	(.70)		
Percebido							
4. Intenção	2.86	0.97	-.30**	-.12*	-.12*	(.78)	
5. Identidade de Papel	3.64	0.72	-.03	-.10*	-.02	.23**	(.84)

\*\* $p < 0.01$ ; \* $p < 0.05$

Para testar a relação entre a atitude e a intenção (hipótese 1), entre as normas subjetivas e a intenção (hipótese 2) e entre o controlo comportamental percebido e a intenção (hipótese 3) foram realizadas as respetivas regressões lineares (Tabela 2).

Tabela 2 – Resultados de regressão linear múltipla

Resultado: Intenção de Reforma Gradual				
	Coef.	EP	<i>t</i>	<i>p</i>
Atitude	-0.18	0.04	-4.37	<.001
Normas Subjetivas	-0.02	0.05	-0.42	0.67
Controlo Comportamental Percebido	0.01	0.05	0.23	0.82

N=259. Reportados os coeficientes de regressão não estandardizados; Coef. – Coeficiente, EP – Erro-padrão

A atitude está negativa e significativamente associada à intenção de reforma ( $B = -.18$ ;  $t = -4.37$ ;  $p < .001$ ), o que se revela oposto à hipótese 1, visto que o sentido da relação entre a atitude e a intenção de reforma gradual é contrário ao que se hipotetizou. O efeito encontrado entre as normas subjetivas e a intenção foi negativo e não significativo ( $B = -.02$ ;  $t = -.42$ ,  $p = .67$ ), pelo que a hipótese 2 não é suportada. Já o efeito encontrado entre o controlo comportamental percebido e a intenção foi praticamente nulo e não significativo ( $B = .01$ ;  $t = .23$ ,  $p = .82$ ), pelo que a hipótese 3 não é suportada. O esperado seria que quanto mais positivas fossem as atitudes em relação à reforma gradual, maior seria a intenção de efetivar este tipo de reforma. Ao contrário, demonstra-se que quanto mais positiva é a atitude em relação à reforma gradual, menor é a intenção deste tipo de reforma. Quanto às normas subjetivas, não há evidência de que a pressão social influencie a intenção de reforma gradual e o controlo comportamental percebido parece não afetar a relação.

Tabela 3 – Resultados do modelo de moderação

Resultado: Intenção de Reforma Gradual					$R^2$
	Coef.	EP	<i>t</i>	<i>p</i>	
Atitude	-0.17	0.04	-4.82	<0.001	.19
Identidade de Papel	0.27	0.08	3.37	<0.01	
ATI x ID	-0.09	0.05	-1.77	0.08	
Normas Subjetivas	-.07	0.05	-1.48	0.14	.11

Identidade de Papel	0.27	0.08	3.20	<0.05
NS x ID	-0.01	0.07	-0.17	0.86
				.13
Controlo Comportamental Percebido	-0.10	0.05	-2.18	<0.05
ID	0.25	0.08	2.94	<0.01
CCP x ID	-0.11	0.06	-1.87	0.06

N=259. Reportados os coeficientes de regressão não estandardizados; Coef. – Coeficiente, EP – Erro-padrão; ATI – Atitude; ID – Identidade de Papel; NS – Normas Subjetivas; CCP – Controlo Comportamental Percebido.

O modelo linear explica 19.1% ( $R^2=0.191$ ) de intenção e é significativo ( $F(9, 243)=6.38$ ,  $p < .001$ ). A interação entre a atitude e a identidade de papel não está significativamente relacionada com a intenção ( $B= -.09$ ;  $t = -1.77$ ;  $p = .08$ ) pelo que a hipótese 4a é rejeitada, visto que ao contrário do esperado, a relação entre a atitude e a intenção de reforma não depende do nível de identidade profissional e ocupacional.

O modelo linear explica 10.5% ( $R^2=0.105$ ) de intenção e é significativo ( $F(9, 245)=3.20$ ,  $p < .01$ ). A interação entre as normas subjetivas e a identidade de papel é negativa e não está significativamente relacionada com a intenção ( $B= -.01$ ;  $t = -0.17$ ;  $p = .86$ ) pelo que a hipótese 4b é rejeitada. Isto significa que, a influência das normas subjetivas sobre a intenção de reforma gradual não é moderada pela identidade ocupacional de profissional.

O modelo linear explica 12.8% ( $R^2=0.128$ ) de intenção e é significativo ( $F(9, 245)=3.98$ ,  $p < .001$ ). A interação entre o controlo comportamental percebido e a identidade de papel é negativa e marginalmente não está significativamente relacionada com a intenção ( $B= -.11$ ;  $t = -1.87$ ;  $p = .06$ ) pelo que a hipótese 4c é rejeitada. Demonstra-se assim que a identidade profissional e ocupacional não alteram, de forma confiável o efeito do controlo comportamental percebido sobre a intenção, ainda que a significância esteja bastante próxima.

Contudo, é importante denotar que, apesar de não existirem efeitos de moderação significativos, a identidade profissional e ocupacional, aparecem sempre como um preditor direto significativos da intenção (Modelo<sub>ATI</sub>:  $B=0.27$ ;  $p < .01$ ; Modelos<sub>NS</sub>:  $B=0.27$ ;  $p < .05$ ; Modelos<sub>CCP</sub>:  $B=0.25$ ;  $p < .01$ ). Estes dados revelam que independentemente das atitudes, normas subjetivas ou controlo comportamental percebido, quanto maior for a identidade de papel do participante, maior a sua intenção de reforma gradual. É assim evidente que a identidade de papel é um determinante consistente e relevante da intenção de reforma gradual ainda que não modere as relações com os preditores da TAP e a intenção.

Tabela 4 – Resultados do teste *t* de *Student* para amostras independentes

	<i>t</i> (gl)	<i>p</i>	Dif. de médias	IC 95% [LI, LS]	<i>d</i> de Cohen
Intenção	-1.93(257)	.055	-.270	[-0.55, 0.01]	-.279
Atitude	0.57(89.27)	.573	.151	[-0.38, 0.68]	.092
Normas Subjetivas	-0.02(257)	.986	-.003	[-0.35, 0.34]	-.003
Controlo Comportamental Percebido	0.67(254)	.507	.134	[-0.26, 0.53]	.098

NG1=63; NG2=196. Apenas para a variável atitude (teste de Levene,  $p= .024$ ) não foi assumida a igualdade de variâncias. Teste de Levene para intenção ( $p= .256$ ), para normas subjetivas ( $p= .093$ ) e para controlo comportamental percebido ( $p= .268$ ). Os valores de significância apresentados são bicaudais. gl- graus de liberdade; Dif. de médias- Diferença de médias; IC- Intervalo de Confiança; LI- Limite inferior; LS- Limite Superior.

Foram ainda realizadas análises exploratórias adicionais. Nesse sentido, a amostra foi dividida por grupos etários. Na análise foram selecionados os participantes com idade igual ou superior a 60 anos (G1), que foi posteriormente comparado com o grupo de participantes com idade inferior a 60 anos (G2). Demonstra-se que a média de intenção de reforma gradual tende a aumentar com a idade dos participantes ( $M_{G2} = 2.80$ ;  $M_{G1} = 3.07$ ). O teste *t* de *Student* para amostras independentes revela que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos etários em nenhuma das variáveis analisadas. Contudo, quanto à variável intenção observou-se um valor marginal ao limiar de significância ( $p = .055$ ), o que sugere uma maior tendência de intenção de reforma gradual quando o grupo de participantes têm idade igual ou superior a 60 anos (G1). Quanto à atitude ( $p= .573$ ), às normas subjetivas ( $p= .986$ ) e ao controlo comportamental percebido ( $p= .507$ ), os resultados foram claramente não significativos. Os tamanhos do efeito (*d* de Cohen) foram reduzidos em todas as variáveis, o que reforça que as diferenças entre grupos são de magnitude muito reduzida.

## CAPÍTULO V

## Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar de que forma os fatores motivacionais primários se relacionam com a intenção de reforma gradual, baseado na Teoria da Ação

Planeada (Ajzen, 1991), tendo ainda sido considerado o papel moderador da identidade ocupacional e profissional. As hipóteses formuladas previam associações positivas entre a atitude, as normas subjetivas, o controlo comportamental percebido e a intenção de reforma gradual. Já quanto à moderação previu-se que a identidade profissional e ocupacional moderaria a relação dos preditores da TAP e a intenção de reforma gradual.

Nenhuma das hipóteses foi confirmada, o que contraria o que era expectável pela TAP (Ajzen, 1991). Uma possível explicação para o facto de as atitudes positivas face à reforma gradual não se traduzirem na intenção de reforma gradual pode residir no enquadramento legal e no nível de conhecimento da população sobre esta modalidade de reforma. Estudos anteriores mostram que a reforma gradual é fortemente condicionada por questões jurídicas e fiscais (e.g., tributação) (Ceelen, 2007). A transição para a reforma é condicionada, de forma geral, pelas mudanças estruturais nas políticas de pensões que surgem, na prática, com o aumento da idade legal de reforma, com a redução dos benefícios financiados pelo estado, regimes de benefícios e regimes de contribuições (Grech, 2018). Este tipo de alterações são frequentemente apresentadas como adaptações necessárias considerando os desafios económicos e demográficos atuais (Barr, 2013). Contudo a prioridade torna-se a consolidação fiscal a par dos modelos de prestação de assistência social, que muitas vezes negligencia as profundas implicações que as reformas previdenciárias têm na saúde mental (Steele et al., 2025).

Estudos anteriores demonstram que a insegurança das pensões aponta para um aumento do *stress*, da ansiedade e da depressão (Kentikelenis et al., 2011), ao mesmo tempo tende a aumentar o risco de isolamento social, um determinante fundamental no que se refere ao declínio da saúde mental (Shultz e Wang, 2011; Lowies et al., 2022; Jhuremalani et al., 2022; Bosco et al., 2024). A regulamentação e difusão da reforma gradual poderiam ser particularmente benéficas, tendo estas questões em linha de conta. Isto porque, ao decorrer de forma mais antecipada e prolongada no tempo, a reforma gradual permitiria uma maior previsibilidade e poderia eventualmente reduzir o impacto das alterações súbitas de políticas ou regimes de pensão. Desta forma a percepção de insegurança poderia diminuir face à transição para a reforma.

Outro estudo mostra que, mesmo que a atitude seja positiva em relação à reforma gradual, isto é, ainda que gostassem de trabalhar a tempo parcial, na prática, os trabalhadores optam por trabalhar a tempo inteiro ou sair totalmente do mercado de trabalho (Ameriks et al., 2020). Como mencionado acima neste estudo, em Portugal a reforma gradual não se encontra regulamentada, o que pode reduzir a percepção desta modalidade de reforma ser uma opção realista. Muitas vezes a reforma gradual não é clara em termos de oferta e qual o processo em

termos de rendimentos que implica (Kantarci et al., 2025). Isto porque frequentemente a reforma gradual surge de acordos informais negociados entre empregador e trabalhador (Hutchens, 2010). No contexto português, como a reforma gradual não é uma opção, as pessoas não têm conhecimento de que tipo de apoios financeiros poderiam esperar, ou qual a situação laboral que integrariam (e.g., redução de horário e ordenado; condições de pensão, etc.), sendo que neste estudo a atitude em relação à reforma gradual é positiva no entanto hipotética, considerando que legalmente não é uma opção e portanto não viável na prática.

A adoção de uma reforma gradual depende, em grande medida, da consciência e do conhecimento que os trabalhadores possuem acerca das opções disponíveis no sistema de pensões. Elinder et al. (2022) afirmam que os indivíduos necessitam de compreender as regras e os mecanismos do sistema de pensões para tomar decisões informadas. No contexto português, a falta de legislação e de comunicação corrente sobre a reforma gradual pode levar os trabalhadores a não considerarem esta modalidade como uma possibilidade, mesmo que a avaliem positivamente.

Os resultados deste estudo mostram ainda que os papéis ocupacionais e profissionais são fatores bastante preditores da intenção de reforma gradual. A teoria da continuidade da reforma sugere, por exemplo, que os idosos são motivados a manter uma identidade consistente e positiva ao longo do tempo (Atchley, 1989; Feldman, 1994). Uma identidade consistente resulta numa série de resultados de bem-estar, como maior autoestima, menor *stress*, ansiedade e depressão (Butzer & Kuiper, 2006; Campbell et al., 2003). A identificação de papéis proporciona significado e um sentido de propósito, além de promover o bem-estar (Thoits, 2012). Alguns aspectos importantes da identidade (e.g., relações sociais), podem estar sujeitos a alterações quando se trata de abandonar uma organização ou deixar um emprego ativo (James, 1890; Oyseman et al., 2012). Esse tipo de mudanças podem representar eventuais perturbações na continuidade da identidade e do bem-estar consequente (Kim & Moen, 2002; Zittoun et al., 2003). Ou ainda, contrariamente à continuidade, a perspetiva de crise, mostra que a reforma pode associar-se a resultados negativos como a perda de valor, *status* e bem-estar (Bordia et al., 2020). Com os resultados obtidos neste estudo pode entender-se que abandonar gradualmente a identidade de papel ocupacional e profissional entende-se provavelmente como uma continuidade destes papéis, ao invés de uma rutura abrupta e que eventualmente envolveria experiências de crise identitária mais repentinhas.

A somar, a idade parece ser um fator a considerar no que se refere à intenção de reforma no geral e também à modalidade de reforma gradual. É possível que a heterogeneidade etária deste estudo demonstre o distanciamento da ideia de reforma, isto é, o facto de os participantes

estarem ainda bastante longe da idade legal reforma, pode afastá-los da ideia de reforma efetiva. Pesquisas anteriores demonstram que os trabalhadores mais velhos podem começar a desligar-se comportamental e psicologicamente do seu trabalho, reduzindo a sua motivação e investimento no seu trabalho nos anos que antecedem a reforma (Damman et al., 2013a; Dingemans et al., 2016; Gobeski & Beehr, 2009). Ou seja, o facto de existir uma amostra reduzida de trabalhadores com 60 anos ou mais, pode ser limitante na expressão robusta dos resultados relativos à intenção de reforma gradual.

A média de idade da amostra também justifica a retirada da variável de controlo relativamente à situação familiar devido à baixa percentagem de participantes com o cônjuge reformado (12%) e, portanto, baixo impacto sobre a intenção de reforma gradual. A situação conjugal revela-se bastante importante na tomada de decisão sobre a reforma, aliada a outras relações familiares (Dingemans et al. 2016; Henkens 1999; Loretto & Vickerstaff, 2012; Matthews & Fisher, 2012). Se a pessoa estiver numa relação conjugal em que o/a parceiro/a ainda está empregado/a, poderá não encontrar nesse relacionamento a interação social desejada podendo a pessoa considerar o trabalho como uma fonte alternativa de interação social (Damman et al. 2013b; Dingemans et al. 2016). Além disso, muitos casais optam por se reformar ao mesmo tempo ou, pelo menos com um intervalo de um ano ou 18 meses entre si (Blau, 1998; Ho & Raymo, 2009; Moen et al., 2005; Szinovacz, 1989; Szinovacz & Davey, 2005). Neste caso, como a amostra tem uma média de idade de 55,7 anos, isso pode explicar que, como ainda estão distantes da reforma, a maioria dos cônjuges também e, por isso, a percentagem não é muito expressiva.

Outra questão limitante prende-se com a escassez de métricas validadas para a reforma gradual e inexistentes em Portugal, o que constitui uma forte limitação. A maioria das escalas e métricas existentes é internacional e foi desenvolvida em contextos de regulamentação, literacia financeira, sistemas de pensões distintos e muitas vezes para outras modalidades de reforma, e por esse motivo, as métricas podem condicionar a validade dos resultados.

## **5.1 Implicações teóricas e práticas**

Os resultados do estudo têm implicações teóricas na medida em que a ausência de métricas e regulamentação adaptadas sugere que, neste caso, a Teoria da Ação Planeada (Ajzen, 1991) pode carecer de variáveis que revelem o conhecimento dos participantes sobre as opções de reforma, visto que o controlo comportamental percebido pode ser diminuído quando os trabalhadores desconhecem outras opções de reforma. Isto porque o controlo percebido tem dois componentes, nomeadamente a autoeficácia e a controlabilidade (Ajzen, 2002), que

refletem a crença de uma pessoa sobre os fatores existentes que podem promover ou impedir o seu envolvimento no comportamento (Remhof et al., 2014).

Do ponto de vista prático, os resultados sugerem que a informação e a comunicação sobre a reforma gradual são essenciais para aumentar a percepção de viabilidade desta modalidade de reforma. Políticas públicas, empregadores e consultores de recursos humanos podem desenvolver campanhas educativas, simuladores interativos e ferramentas de planeamento personalizadas, que permitam aos trabalhadores explorar diferentes cenários de reforma gradual, tendo em conta a idade, horas de trabalho e rendimento. Podem ainda ser criados programas piloto de reforma gradual em setores específicos e acompanhar a adesão e satisfação dos trabalhadores e empregadores. À semelhança dos programas que aqui se sugerem, pode observar-se o exemplo de projetos-piloto aplicados à semana de quatro dias de trabalho, com o objetivo de recolher dados empíricos mais robustos e que auxiliem a criação e desenvolvimento de políticas públicas e estratégias organizacionais.

## 5.2 Limitações e Estudos Futuros

Considera-se relevante criar escalas para a população portuguesa permitiria avaliar com maior precisão as atitudes, as normas subjetivas e o controlo comportamental percebido e também a intenção de reforma gradual. A somar às questões legais é ainda importante considerar que, a implementar a reforma gradual como uma opção, se adotem medidas fiscais transparentes que tornem a reforma gradual atrativa para os trabalhadores e menos onerosa para os empregadores (Kantarci & Van Soest, 2008), algo que se demonstra necessário em países onde esta modalidade de reforma já é atual e legislada.

Outras questões limitantes podem prender-se com a amostra e a heterogeneidade etária. Embora o estudo tenha abrangido diferentes faixas de idade, poderia ser mais robusto incluir participantes com idades mais próximas da idade legal de reforma, por uma questão de tomada de decisão mais realista no que se refere à reforma por maior proximidade a esta fase. Além disso a utilização de dados de autoavaliação, abrangem por si só limitações metodologicamente conhecidas, considerando o viés que lhes são inerentes como a desejabilidade social, por exemplo, que pode surgir de forma mais notória quando se avaliam as normas subjetivas. Além disto, estudar apenas a intenção a nível individual pode não ser abrangente o suficiente para perceber a recetividade a esta modalidade de reforma da parte dos empregadores, por exemplo.

Estudos futuros podem testar a informação, formação ou comunicação relacionada com reforma gradual; podem ser criados programas piloto que possam ser adotados por empresas e combinar dados qualitativos com dados quantitativos. Podem ainda fazer-se estudos

longitudinais sobre a intenção de reforma gradual ao longo do tempo. Utilizando a inteligência artificial (IA) podem utilizar-se simuladores inteligentes que criem cenários personalizados de reforma gradual. A IA pode combinar os dados do trabalhador com as regras estatais e parâmetros de pensões hipotéticos, permitindo medir a intenção de forma que a modalidade de reforma gradual seja percecionada como viável.

Podem ainda ser necessários outros estudos que abarquem a visão dos empregadores, quais os custos e benefícios organizacionais percecionados, além da visão do trabalhador. Outra questão interessante pode residir no estudo de comparação de grupos de participantes com e sem informação sobre a reforma gradual e posteriormente comparar as suas intenções acerca desta modalidade de reforma. Além disto, pode ser relevante investigar a nível intergeracional de que forma, com a implementação da reforma gradual para trabalhadores mais velhos, pode ser afetada a entrada de jovens no mercado de trabalho ou perceber qual a percepção de trabalhadores mais jovens quanto à aplicação deste tipo de reforma, se é percecionada como impedimento (e.g., adiamento na progressão de carreira) ou como algo benéfico e complementar, por exemplo. Investigações futuras podem ainda explorar de que forma o idadismo pode condicionar a aceitação da reforma gradual a nível organizacional ou até mesmo a nível individual.

Explorar diferentes linhas de investigação referentes a este tema parece bastante importante considerando o estudo de alternativas às pensões atuais aplicadas a nível nacional e a falta de literatura sobre a reforma gradual especialmente em Portugal. Nesse sentido, será importante perceber o que resultou nos países em que esta modalidade de reforma é aplicada e devidamente legislada. Será também relevante analisar as lacunas existentes para se conseguir projetar a eventualmente aplicar algo que funcione em termos de políticas públicas com o objetivo de tornar a transição para a reforma mais justa, mais sustentável e socialmente mais equilibrada. Este estudo dá assim o pontapé de saída para o estudo de “mecanismos de reforma parcial que facilitem a transição gradual entre a vida ativa e a reforma.” (Diário da República, 2025).



## Referências

- ABP. (n.d.). *Eerder met pensioen gaan. Werknemer.* <https://www.abp.nl/uw-situatie-verandert/met-pensioen-gaan/erder-met-pensioen-gaan>
- 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>
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11–39). Springer.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2002). *Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations.* <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=0574b20bd58130dd5a961f1a2db10fd1fcbae95d>
- Ajzen, I. (2006). *Constructing a theory of planned behavior questionnaire.* [Manuscrito não publicado].
- Ameriks, J., Briggs, J., Caplin, A., Lee, M., Shapiro, M. D., & Tonetti, C. (2020). Older Americans would work longer if jobs were flexible. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(1), 174–209. <https://doi.org/10.1257/mac.20170403>
- Armitage, C. J. (2005). Can the theory of planned behavior predict the maintenance of physical activity? *Health Psychology*, 24(3), 235–245. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.24.3.235>
- Ashforth, B. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective.* Routledge.
- Atchley, R. C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis? *The Gerontologist*, 11(1), 13–17. [https://doi.org/10.1093/geront/11.1\\_part\\_1.13](https://doi.org/10.1093/geront/11.1_part_1.13)
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- 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>

- Barnes-Farrell, J. L. (2003). Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on retirement decision-making. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 159–187). Springer.
- Barr, N. (2013). *The pension system in Finland: Adequacy, sustainability and system design*. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129172/ThepensionsysteminFinlandAdequacysustainabilityandsystemdesign.pdf?sequence=1>
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x>
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2014). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 112–128. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
- Berg, P., Hamman, M. K., Piszczek, M., & Ruhm, C. J. (2020). Can policy facilitate partial retirement? Evidence from a natural experiment in Germany. *ILR Review*, 73(5), 1226–1251. <https://doi.org/10.1177/0019793920907320>
- Blau, D. M. (1998). Labor force dynamics of older married couples. *Journal of Labor Economics*, 16(3), 595–629. <https://doi.org/10.1086/209900>
- Bordia, P., Read, S., & Bordia, S. (2020). Retiring: Role identity processes in retirement transition. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 445–460. <https://doi.org/10.1002/job.2438>
- Borel, L., Boller, B., Henning, G., & Vallet, G. T. (2024). A French adaptation and validation of retirement semantic differential (RSD). *Behavioral Sciences*, 14(10), 891. <https://doi.org/10.3390/bs14100891>
- Borland, J. (2005). *Transitions to retirement: A review* (Working Paper No. 3/05). Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne. [http://www.melbourneinstitute.com/downloads/labour/34\\_FinReport.pdf](http://www.melbourneinstitute.com/downloads/labour/34_FinReport.pdf)
- Bosco, A., Consiglio, A., Di Masi, M. N., & Lopez, A. (2024). Promoting geropsychology: A memorandum for research, policies, education programs, and practices for healthy aging. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(9), 1172. <https://doi.org/10.3390/ijerph21091172>
- Braveman, B., & Page, J. J. (2011). *Work: Promoting participation & productivity through occupational therapy*. FA Davis.
- Butzer, B., & Kuiper, N. A. (2006). Relationships between the frequency of social comparisons and self-concept clarity, intolerance of uncertainty, anxiety, and

- depression. *Personality and Individual Differences*, 41(1), 167–176. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.12.017>
- Campbell, J. D., Assanand, S., & Paula, A. D. (2003). The structure of the self-concept and its relation to psychological adjustment. *Journal of Personality*, 71(1), 115–140. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.t01-1-00002>
- Ceelen, M. G. L. (2007). *De fiscale en civielrechtelijke (on)mogelijkheden van deeltijdpensioen*. Competence Centre for Pension Research, Tilburg University.
- Cohen, J. (2016). A power primer. In A. E. Kazdin (Ed.), *Methodological issues and strategies in clinical research* (pp. 279–284). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14805-018>
- Conner, M. (2020). Theory of planned behavior. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (4th ed., pp. 1–18). Wiley.
- Conner, M., & Sparks, P. (2015). Theory of planned behaviour and the reasoned action approach. In M. Conner & P. Norman (Eds.), *Predicting and changing health behaviour: Research and practice with social cognition models* (3rd ed., pp. 142–188). Open University Press.
- Crédito de Tempo - Cao Nr. 103. Het tijdskrediet - CAO nr. 103 | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - Arbeid en Sociaal Overleg. (2012). <https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/het-tijdskrediet-cao-nr-103>
- Damman, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2013a). Late-career work disengagement: The role of proximity to retirement and career experiences. *The Journals of Gerontology: Series B*, 68(3), 455–463. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbt001>
- Damman, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2013b). Missing work after retirement: The role of life histories in the retirement adjustment process. *The Gerontologist*, 55(5), 802–813. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt169>
- de Almeida, C. R. (2021). *A transição da vida ativa para a reforma em Portugal: Perspetiva dos indivíduos com mais de 55 anos* (Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa). Repositório da Universidade de Lisboa.
- de Oliveira Teixeira, L. M., Uribe, F. A. R., Moreira, H. L. F., & Pedroso, J. S. (2024). Associations between retirement, social security policies, and the health of older people: A systematic review. *BMC Public Health*, 24, 2473. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19979-5>

- de Vaus, D., Wells, Y., Kendig, H., & Quine, S. (2007). Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing and Society*, 27(5), 667–682. <https://doi.org/10.1017/s0144686x07006228>
- De Vos, A., & Segers, J. (2016). Can self-directedness motivate employees to work longer? (WSE Report No. 05/2016). Steunpunt Werk en Sociale Economie/HIVA, KU Leuven. [https://docs.vlaamsparlement.be/docs/biblio/opendigibib/monografie/2017/049\\_work\\_longer.pdf](https://docs.vlaamsparlement.be/docs/biblio/opendigibib/monografie/2017/049_work_longer.pdf)
- Diário da República. (2007). *Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio: Aprova o regime jurídico das reformas antecipadas por velhice no âmbito do regime geral de segurança social*. Diário da República, 1.ª série, n.º 90. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/187-2007-520669>
- Diário da República. (2024). *Portaria n.º 358/2024/1: Determina a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2026*. Diário da República, 1.ª série, n.º 252. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/358-2024-901536090>
- Diário da República. (2025). *Despacho n.º 1452/2025*. Diário da República, 2.ª série, n.º 22. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/1452-2025-905659876>
- Dingemans, E., Henkens, K., & van Solinge, H. (2015). Access to bridge employment: Who finds and who does not find work after retirement? *The Gerontologist*, 56(4), 630–640. <https://doi.org/10.1093/geront/gnu182>
- Eagers, J., Franklin, R. C., Broome, K., & Yau, M. K. (2018). The influence of work on the transition to retirement: A qualitative study. *British Journal of Occupational Therapy*, 81(11), 624–632. <https://doi.org/10.1177/0308022618766244>
- Elinder, M., Hagen, J., Nordin, M., & Säve-Söderbergh, J. (2022). Who lacks pension knowledge, why and does it matter? Evidence from Swedish retirement savers. *Public Finance Review*, 50(4), 379–435. <https://doi.org/10.1177/10911421221109061>
- Elliott, M. A., Armitage, C. J., & Baughan, C. J. (2003). Drivers' compliance with speed limits: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 964–972. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.964>
- Elsayed, A., de Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2018). Gradual retirement, financial incentives, and labour supply of older workers: Evidence from a stated preference analysis. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 150, 277–294. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.01.012>

- Fasbender, U., Deller, J., Wang, M., & Wiernik, B. M. (2014). Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 215–224. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.006>
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285–311. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410210751>
- 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>
- Giles, M., & Larmour, S. (2000). The theory of planned behavior: A conceptual framework to view the career development of women. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(10), 2137–2157. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02429.x>
- Gobeski, K. T., & Beehr, T. A. (2008). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401–425. <https://doi.org/10.1002/job.547>
- Griffin, B., Loe, D., & Hesketh, B. (2012). Using proactivity, time discounting, and the theory of planned behavior to identify predictors of retirement planning. *Educational Gerontology*, 38(12), 877–889. <https://doi.org/10.1080/03601277.2012.660857>
- Grech, A. G. (2018). What makes pension reforms sustainable? *Sustainability*, 10(8), 2891. <https://doi.org/10.3390/su10082891>
- Gümüş, M., Hamarat, B., Çolak, E., & Duran, E. (2012). Organizational and occupational identification. *Career Development International*, 17(4), 300–313. <https://doi.org/10.1108/13620431211255806>
- Hansson, I., Buratti, S., Thorvaldsson, V., Johansson, B., & Berg, A. I. (2017). Changes in life satisfaction in the retirement transition: Interaction effects of transition type and individual resources. *Work, Aging and Retirement*, 4(4), 352–366. <https://doi.org/10.1093/workar/wax025>
- Hayes, A. F. (2013). *Model templates for PROCESS for SPSS and SAS*. Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *The Journals of Gerontology: Series B*, 54(2), S63–S73. <https://doi.org/10.1093/geronb/54b.2.s63>

- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479–485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Ho, J.-H., & Raymo, J. M. (2009). Expectations and realization of joint retirement among dual-worker couples. *Research on Aging*, 31(2), 153–179. <https://doi.org/10.1177/0164027508328308>
- Hutchens, R. (2010). Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement. *Labour Economics*, 17(6), 1010–1021. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.003>
- Instituto Nacional de Estatística. (2024). *Pensões e participação no mercado de trabalho*. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?DESTAQUESdest\\_boui=646023283&DESTAQUESmodo=2&xpgid=ine\\_destaque&xpid=INE](https://www.ine.pt/xportal/xmain?DESTAQUESdest_boui=646023283&DESTAQUESmodo=2&xpgid=ine_destaque&xpid=INE)
- James, W. (1890). *The principles of psychology* (Vols. 1–2). Holt. <https://doi.org/10.1037/11059-000>
- Jhuremalani, A., Potter, R., Lushington, K., & Lowies, B. (2022). COVID-19: Financial well-being of older Australians in times of crisis. *Australasian Journal on Ageing*, 41(3), 440–447. <https://doi.org/10.1111/ajag.13061>
- Kantarci, T., Been, J., van Soest, A., & van Vuuren, D. (2025). Partial retirement opportunities and the labor supply of older individuals. *Labour Economics*, 96, 102739. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102739>
- Kantarci, T., & van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *De Economist*, 156(2), 113–144. <https://doi.org/10.1007/s10645-008-9086-1>
- Keller, K. E., Biggs, D. A., & Gysbers, N. C. (1982). Career counseling from a cognitive perspective. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(6), 367–371. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1982.tb00689.x>
- Kentikelenis, A., Karanikolos, M., Papanikolas, I., Basu, S., McKee, M., & Stuckler, D. (2011). Health effects of financial crisis: Omens of a Greek tragedy. *The Lancet*, 378(9801), 1457–1458. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(11\)61556-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(11)61556-0)
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P. M., & Svensson, J. S. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International*, 12(7), 584–595. <https://doi.org/10.1108/13620430710834378>
- Kim, H., Ekerdt, D. J., & Baker, T. A. (2024). Retirement preparedness: A study of gender, marital status, and motivation factors by using a theory of planned behavior

- model. *Journal of Women & Aging*, 37(1), 43–55. <https://doi.org/10.1080/08952841.2024.2385858>
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology: Series B*, 57(3), P212–P222. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.3.p212>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2013). The domestic and gendered context for retirement. *Human Relations*, 66(1), 65–86. <https://doi.org/10.1177/0018726712455832>
- Lowies, B., Kutin, J., Russell, R., Cornell, V., Altieri, B., Andrew, J., Marriner, T., & Lushington, K. (2022). *The psychological wellbeing and financial decision-making of older Australians in times of uncertainty*. University of South Australia. [https://www.unisa.edu.au/contentassets/1d9acbe2b61f48c3a3b605001f86e3ab/financial-decision-making-report\\_sfs.pdf](https://www.unisa.edu.au/contentassets/1d9acbe2b61f48c3a3b605001f86e3ab/financial-decision-making-report_sfs.pdf)
- Lustig, D. C., & Strauser, D. R. (2003). An empirical typology of career thoughts of individuals with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(2), 98–107. <https://doi.org/10.1177/00343552030460020401>
- Matthews, R. A., & Fisher, G. G. (2012). Family, work, and the retirement process: A review and new directions. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 354–370). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199746521.013.0123>
- Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais. (n.d.). *Reforma parcial*. Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/altersteilzeit-artikel.html>
- Moen, P., Sweet, S., & Swisher, R. (2005). Embedded career clocks: The case of retirement planning. *Advances in Life Course Research*, 9, 237–265. [https://doi.org/10.1016/s1040-2608\(04\)09009-4](https://doi.org/10.1016/s1040-2608(04)09009-4)
- Nivalainen, S. (2020). From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: An eight-year follow-up in Finland. *Ageing and Society*, 42(1), 112–142. <https://doi.org/10.1017/s0144686x20000756>

- Onyura, B., Bohnen, J., Wasylewski, D., Jarvis, A., Giblon, B., Hyland, R., Silver, I., & Leslie, K. (2015). Reimagining the self at late-career transitions. *Academic Medicine*, 90(6), 794–801. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000000718>
- Oyserman, D., Elmore, K., & Smith, G. (2012). Self, self-concept, and identity. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (2nd ed., pp. 69–104). Guilford Press.
- Peng, Y., & Min, H. (2020). Older employees' postretirement work planning: An application of the theory of planned behavior. *Career Development International*, 25(6), 565–579. <https://doi.org/10.1108/cdi-02-2020-0038>
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442–455. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.3.442>
- PORDATA. (1960). *Índice de envelhecimento e outros indicadores de envelhecimento*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/populacao-residente/indice-de-envelhecimento-e-outros-indicadores-de>
- PORDATA. (2024a). *Índice de envelhecimento e outros indicadores de envelhecimento*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/populacao-residente/indice-de-envelhecimento-e-outros-indicadores-de>
- PORDATA. (2024b). *Taxa bruta de natalidade*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/nascimentos-e-fecundidade/taxa-bruta-de-natalidade-0>
- Reday-Mulvey, G. (2000). Gradual retirement in Europe. *Journal of Aging & Social Policy*, 11(2–3), 49–60. [https://doi.org/10.1300/j031v11n02\\_06](https://doi.org/10.1300/j031v11n02_06)
- Reday-Mulvey, G., & Delsen, L. (1996). Gradual retirement in the OECD countries: A summary of the main results. *The Geneva Papers on Risk and Insurance – Issues and Practice*, 21(4), 502–523. <https://doi.org/10.1057/gpp.1996.33>
- Remhof, S., Gunkel, M., & Schlaegel, C. (2014). Goodbye Germany! The influence of personality and cognitive factors on the intention to work abroad. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(16), 2319–2343. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.884613>
- Richardson, V. E. (1993). *Retirement counseling: A handbook for gerontology practitioners* (Vol. 1). Springer Publishing Company.

- Rocha, A., Silva, A., Araújo, C., Peneda, L., Felícia, P., Gonçalves, S., Quesado, A., & Ferreira, A. (2020). Fatores que influenciam a transição saudável para a reforma: Revisão integrativa. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, 3(1), 79–89. <https://doi.org/10.37914/riis.v3i1.72>
- Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (1996). *Career thoughts inventory*. Psychological Assessment Resources.
- Sargent, L. D., Lee, M. D., Martin, B., & Zikic, J. (2013). Reinventing retirement: New pathways, new arrangements, new meanings. *Human Relations*, 66(1), 3–21. <https://doi.org/10.1177/0018726712465658>
- Segurança Social. (2025). *Reforma*. <https://www.seg-social.pt/reforma>
- Serviço Público Federal. (n.d.). *Landingsbanen*. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid – Arbeid en Sociaal Overleg. <https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/het-tijdskrediet-cao-nr-103/landingsbanen>
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170–179. <https://doi.org/10.1037/a0022411>
- Sousa, I. C., Ramos, S., & Carvalho, H. (2023). “What could make me stay at work”: Retirement transition profiles. *Current Psychology*, 42(8), 6302–6314. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01967-2>
- Steele, S., Ruiz, M., Parbst, M., & Stuckler, D. (2025). Pension reforms, economic security, and mental health: The need for a human rights-based approach. *Cambridge Prisms: Global Mental Health*, 12, e91, 1–5. <https://doi.org/10.1017/gmh.2025.10047>
- Sterns, H. L., & Subich, L. M. (2005). Counseling for retirement. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 506–521). John Wiley & Sons.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297. <https://doi.org/10.2307/2695840>
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 16–35. <https://doi.org/10.2307/2786972>
- Szinovacz, M. (1989). Retirement, couples, and household work. In J. A. Hendricks (Ed.), *Aging and the family* (pp. 33–58). Greenwood Press.
- Szinovacz, M. E., & Davey, A. (2005). Predictors of perceptions of involuntary retirement. *The Gerontologist*, 45(1), 36–47. <https://doi.org/10.1093/geront/45.1.36>

- Talaga, J. A., & Beehr, T. A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 16–28. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.16>
- Talib, N. F. M., & Manaf, H. A. (2017). Attitude towards retirement planning behaviour among employee's. *International Journal of Business and Management*, 1(1), 12–17. [http://www.ijbmjournal.com/uploads/2/6/8/1/26810285/nurul\\_15-21\\_.pdf](http://www.ijbmjournal.com/uploads/2/6/8/1/26810285/nurul_15-21_.pdf)
- Teques, A. P., Carreiro, J., Duarte, D., & Teques, P. (2025). Wellbeing and retirement in Europe: A systematic review with meta-analysis. *Healthcare*, 13(2), 100. <https://doi.org/10.3390/healthcare13020100>
- Thoits, P. A. (2012). Role-identity salience, purpose and meaning in life, and well-being among volunteers. *Social Psychology Quarterly*, 75(4), 360–384. <https://doi.org/10.1177/0190272512459662>
- Van Dam, K., Van der Vorst, J. D., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2009). Employees' intentions to retire early: A case of planned behavior and anticipated work conditions. *Journal of Career Development*, 35(3), 265–289. <https://doi.org/10.1177/0894845308327274>
- Van de Vijver, F., & Hambleton, R. K. (1996). Translating tests. *European Psychologist*, 1(2), 89–99. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.1.2.89>
- Vermeer, N., Van Rooij, M., & Van Vuuren, D. J. (2014). Social interactions and the retirement age. *Netspar Discussion Paper*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2572872](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2572872)
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546–563. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>
- Warren, D. A. (2015). Pathways to retirement in Australia: Evidence from the HILDA survey. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 144–165. <https://doi.org/10.1093/workar/wau013>

- Welbourne, T. M., & Paterson, T. A. (2016). Advancing a richer view of identity at work: The role-based identity scale. *Personnel Psychology*, 70(2), 315–356. <https://doi.org/10.1111/peps.12150>
- Zhan, Y., & Wang, M. (2015). Bridge employment: Conceptualizations and new directions for future research. In M. P. Bal & D. T. A. M. Kooij (Eds.), *Aging workers and the employee–employer relationship* (pp. 203–220). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9_12)
- Zittoun, T., Duveen, G., Gillespie, A., Ivinson, G., & Psaltis, C. (2003). The use of symbolic resources in developmental transitions. *Culture & Psychology*, 9(4), 415–448. <https://doi.org/10.1177/1354067X0394007>