

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2026-05-25

Deposited version:

Publisher Version

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Paulos, C., Rebelo, B., Sousa, I. & Aroso, L. (2025). Educação, trabalho e reforma: Azimutes do envelhecimento. In Maria Cristina Faria, Gabriela Saraiva (Ed.), *Azimutes do propósito de vida na longevidade*. (pp. 24-36). Beja: Instituto Politécnico de Beja.

Further information on publisher's website:

<https://repositorio.ipbeja.pt/handle/20.500.12207/7548>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Paulos, C., Rebelo, B., Sousa, I. & Aroso, L. (2025). Educação, trabalho e reforma: Azimutes do envelhecimento. In Maria Cristina Faria, Gabriela Saraiva (Ed.), *Azimutes do propósito de vida na longevidade*. (pp. 24-36). Beja: Instituto Politécnico de Beja., which has been published in final form at

<https://repositorio.ipbeja.pt/handle/20.500.12207/7548>. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

Capítulo 2

Educação, Trabalho e Reforma: Azimutes do Envelhecimento

Catarina Paulos

Instituto Politécnico de Beja

Bruno Rebelo

Cies-Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Inês C. Sousa

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa; Universidade Europeia

Joana Silva Aroso

JPAB – José Pedro Aguiar-Branco & Associados, Sociedade de Advogados

Introdução

A longevidade é entendida como um direito e uma oportunidade e as experiências educativas desempenham um papel fundamental no garante da dignidade e da participação social dos indivíduos. O desenvolvimento ao longo da vida deve considerar, também, o contexto de trabalho, atendendo à centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas. A transição para a reforma constitui, assim, um marco no ciclo de vida dos indivíduos, representando desafios e oportunidades que requerem preparação. Neste processo, as organizações, incluindo as instituições de ensino superior, desempenham um papel crucial.

O envelhecimento é um processo inerente ao ser humano que exige uma compreensão integrada. O aumento da esperança média de vida, fruto de uma redução da taxa de natalidade e de melhores acessos aos cuidados de saúde, constitui um ganho civilizacional. Contudo, o aumento do número de pessoas idosas, apesar dos avanços a que se encontra associado, introduz desafios educativos, sociais e organizacionais. Este capítulo aborda a relação entre envelhecimento e trabalho e as suas implicações ao nível pessoal, social e organizacional, destacando-se a aprendizagem ao longo da vida, a passagem à reforma, sua preparação e vivência, e a educação para o envelhecimento ativo.

1. A reforma no percurso de vida do indivíduo: O papel da aprendizagem ao longo da vida

A reforma constitui um *turning point* no ciclo de vida do ser humano, uma transição de um período caracterizado pelo desempenho de papéis ligados à esfera profissional para uma fase da vida em geral mais calma, preenchida por atividades de natureza pessoal, familiar e social. A conceção da reforma tem-se alterado ao longo do tempo, tanto em termos de calendarização como de operacionalização, em que de uma transição única e irreversível de um emprego a tempo inteiro para a reforma completa, se passou para uma perspetiva de reforma encarada como um processo complexo, que se desenrola ao longo do tempo e que varia consideravelmente de pessoa para pessoa. Surgem, então, novos modelos de reforma, que vão dos percursos mais flexíveis, como a reforma gradual, com redução de horas de trabalho, o emprego-ponte com o desempenho de atividades profissionais após a saída do emprego principal, até a reversão da reforma, com o retorno ao trabalho remunerado após um período de inatividade (Henkens & Solinge, 2021).

A entrada na reforma encontra-se associada a um conjunto de experiências de alteração da rotina quotidiana, de alteração de expectativas e de adaptação a uma nova forma de vida. A reforma pode consubstanciar-se em mudanças com potencial para o desenvolvimento pessoal, psicológico e social dos indivíduos, quando é encarada como uma oportunidade para aprender, desenvolver novas competências e (re)significar o percurso de vida. Neste sentido, os indivíduos dispõem de mais tempo para desenvolver interesses, refletir sobre o passado, explorar dimensões espirituais ou procurar satisfação pessoal através de diferentes modalidades de aprendizagem (Formosa, 2014).

A aprendizagem ao longo da vida constitui um elemento de destaque nas estratégias que defendem o envelhecimento ativo, constantes em documentos emanados por instituições internacionais como as Nações Unidas, a Organização Mundial de Saúde e a Comissão Europeia, e posteriormente disseminadas a nível nacional (Formosa, 2014, 2019). A aprendizagem ao longo da vida refere-se a processos em que os adultos mais velhos se envolvem em atividades e refletem propositadamente, validam, transformam e integram os seus conhecimentos. Permite aos indivíduos ajustarem-se a este novo estágio do ciclo de vida através da manutenção ou exploração de interesses e da realização de atividades para as quais anteriormente não havia tempo ou disponibilidade psicológica. A aprendizagem ao longo da vida, para além de potenciar o desenvolvimento pessoal e social após a reforma, é benéfica para o bem-estar físico, psicológico e social das pessoas idosas. A participação em atividades de educação formal, não formal e informal promove o funcionamento cognitivo, a realização pessoal, a autonomia, a agência, o empoderamento, a interação social, a cidadania ativa e a inclusão social (Schmidt-Hertha et al., 2019).

Os adultos aprendem melhor quando os conteúdos têm aplicação prática imediata, são encarados como sujeitos ativos e reflexivos, e a experiência de vida é valorizada como fonte de conhecimento (Knowles, 1990). Estas características permitem perspetivar a reforma como uma fase propícia para o envolvimento em atividades de educação não formal e informal, como a participação em universidades seniores, cursos online, oficinas culturais, clubes de leitura, entre outras atividades, que respeitam e mobilizam o saber acumulado ao longo da vida. A digitalização de muitas áreas da vida quotidiana aumentou a necessidade de aquisição e/ou

atualização de conhecimentos e de competências, combatendo-se, assim, o risco de exclusão digital e social dos adultos mais velhos (Schmidt-Hertha et al., 2019).

Vários programas e iniciativas têm demonstrado que a aprendizagem na reforma é não só possível, como desejável e transformadora. As universidades seniores constituem contextos onde os adultos mais velhos não aprendem apenas, mas também ensinam, num ambiente securizante, promotor de interação e de inclusão social (Formosa, 2019). A participação nestes centros socioculturais tem um impacto positivo no bem-estar geral dos seus membros, promovendo a autoconfiança, a satisfação pessoal, a autoestima e o sentido de pertença. Contudo, as universidades seniores tendem a atrair principalmente mulheres, pessoas de classe média e com níveis de escolaridade mais elevados (Formosa, 2019; Fragoso, 2021).

Outras iniciativas, como programas comunitários, oficinas artísticas, centros de voluntariado com componente educativa e projetos intergeracionais (como escolas onde reformados são mentores de jovens), revelam o valor social e educativo da participação ativa dos adultos mais velhos. Estes espaços são também importantes para combater o isolamento, promover a saúde mental e estimular a cidadania ativa. A motivação para participar em atividades comunitárias não reside apenas na aquisição de conhecimentos, mas também na socialização, pertença e coesão social. Estas dimensões ganham relevo quando se reconhece que muitas pessoas idosas experienciam um progressivo encurtamento das suas redes sociais e um sentimento de desençaixe em relação à comunidade envolvente. As organizações comunitárias podem criar oportunidades intencionais de aprendizagem não formal e informal, que reforçam a emancipação, o sentido de pertença e a dignidade, promovendo atividades que cultivem o saber, o bem-estar e a participação cívica (Fragoso, 2021). A aprendizagem digital tem igualmente ganhado espaço entre os reformados. Cursos de literacia digital não só capacitam os seniores para o uso das tecnologias, como os integram mais plenamente na sociedade contemporânea, fortalecendo o sentido de pertença e a autoeficácia.

Atendendo a que a população nos países ocidentais, onde Portugal se insere, continua a registar um número crescente de pessoas idosas, o desenvolvimento de práticas educativas dirigidas a adultos mais velhos tem implicações sérias na criação de sociedades caracterizadas pelo envelhecimento ativo. A aprendizagem ao longo da vida permite que as pessoas mais velhas se adaptem às mudanças sociais cada vez mais rápidas, promovendo a autonomia, a participação social, a inclusão e o envelhecimento ativo.

As oportunidades de aprendizagem em contextos não formais são mais frequentes nos idosos pertencentes a uma classe média urbana e escolarizada, visível no perfil dominante dos participantes das universidades seniores (Formosa, 2014, 2019; Fragoso, 2021). Nesse sentido, urge criar oportunidades de educação significativa e de participação ativa, promovendo os vínculos com as comunidades, espaços privilegiados de aprendizagem e de socialização para as pessoas idosas. A aprendizagem informal, frequentemente privilegiada pelos adultos mais velhos, e a aprendizagem intergeracional no seio da comunidade, surgem como vias promissoras para revalorizar o papel dos idosos como detentores de saberes e de experiências de vida. A educação, nesse sentido, deve assumir um papel mais ético e político, defendendo o direito a envelhecer com dignidade, a participar e a aprender ao longo de toda a vida. A longevidade, longe de ser um fardo, pode tornar-

se uma oportunidade pedagógica e social, desde que a reforma e o envelhecimento sejam entendidos como parte de um contínuo de vida, onde aprender continua a ser um direito e uma possibilidade.

Para além disso, torna-se crucial alargar o conceito de educação pré-reforma, de modo a incluir dimensões emocionais, sociais e psicológicas na transição para esta fase do ciclo de vida. A sociedade investe anos na preparação para a vida profissional, mas quase nada na preparação para a reforma. A aprendizagem deve constituir um meio para apoiar os indivíduos no planeamento do “terceiro e quarto tempo de vida”, e promover estratégias que liguem as gerações, combatam o isolamento e permitam envelhecer com sentido (Formosa, 2014). A aprendizagem ao longo da vida, quando concetualizada de forma sensível, tendo em conta a diversidade de trajetórias e de significados, pode constituir um poderoso motor de transformação individual e social. Para isso, é essencial articular políticas públicas inclusivas com práticas educativas comprometidas com a dignidade, o prazer de aprender e o direito de todos a continuarem a desenvolver-se após a reforma.

2. Do trabalho à reforma: O papel das organizações

Partindo do conceito da educação para a reforma, esta pode ser concretizada através das organizações, assumindo um carácter formativo (Martín, 2007). O trabalho, enquanto instituição social, representa uma fonte de rendimento e de reconhecimento, permite desenvolver competências, contribui para o estabelecimento de objetivos e promove o relacionamento interpessoal, adquirindo um lugar central no percurso de vida dos indivíduos. Por conseguinte, a passagem do trabalho para a reforma tende a refletir-se em mudanças no quotidiano das pessoas. Apesar da reforma ocorrer num momento específico, é desejável que seja perspetivada como um processo, envolvendo antecedentes que influenciam os modos de relação com a reforma e que estão associados a recursos acumulados na trajetória de vida, como a saúde ou a situação financeira (Rebelo, 2023). Estimular a orientação e o conhecimento dos trabalhadores acerca da reforma pode resultar em diversos benefícios, na medida em que permite uma assimilação gradual do processo da reforma, preparando os indivíduos para os impactos decorrentes da mesma, contribuindo dessa forma para a preservação da identidade pessoal e social. Isto não significa que todas as pessoas sintam que a passagem à reforma impacte significativamente nas suas vidas ou que necessitem de um planeamento para essa nova fase da vida. Contudo, quando existe uma preparação para as mudanças e possíveis novos hábitos, esse aspeto tende a facilitar uma transição mais harmoniosa. Assim, quando os indivíduos estão conscientes dos seus recursos e dos contextos em que estão inseridos, por exemplo ao nível das ofertas de ocupação do tempo nos seus espaços geográficos e sociais, mais facilmente conseguem ajustar-se perante as mudanças.

A preparação para a reforma pode ser desencadeada pelos indivíduos, mas considerando o tempo que uma pessoa dedica ao contexto profissional, as organizações também podem facilitar esse planeamento através de uma gestão de recursos humanos socialmente responsável. Uma prática organizacional a ser implementada está relacionada com a adequação das condições laborais que se traduz em diferentes vetores de atuação, tais como: a redefinição dos postos de trabalho ao nível dos equipamentos utilizados pelos trabalhadores mais velhos (e.g., monitores dos computadores); o ajustamento do tipo de horário de trabalho, tornando-o flexível

ou diminuindo a sua carga semanal, de modo a permitir a integração gradual das ocupações familiares ou de lazer no quotidiano dos indivíduos; ou ainda que parte das funções dos trabalhadores seniores envolva a transmissão do conhecimento para os quadros mais jovens da organização. Desta forma é desenvolvida uma relação *win-win* em que o trabalhador pode ser mais produtivo por ter ao seu dispor instrumentos que lhe permite um maior conforto no desempenho das suas tarefas; possibilita integrar paulatinamente atividades extralaborais no seu dia a dia; e permite assegurar a passagem do conhecimento para os trabalhadores que irão permanecer na organização.

De acordo com diversos estudos, uma das práticas mais comuns na preparação para a reforma consiste no desenvolvimento de um programa com *conteúdos educativos/formativos* (França, 2014; Moragas, 2000). Importa referir que a participação num processo de preparação para a reforma deve ser voluntária e que o início do mesmo requer um diagnóstico com o objetivo de perceber as necessidades dos trabalhadores interessados, de forma a construir um itinerário de acordo com as suas expectativas. A título de exemplo, um trabalhador pode querer reformar-se na idade em que atinge as condições de acesso, mas continuar ligado à organização através de uma atividade voluntária, o que pode ser vantajoso para todas as partes. O futuro reformado contribui para o desempenho de uma atividade socialmente útil e mantém as relações com a organização e com a comunidade. Para a entidade patronal, o facto de contar com um voluntário cujo perfil já conhece torna-se uma “fonte de recrutamento” mais célere e segura para esse efeito. Outras modalidades podem ser consideradas, como os casos dos trabalhadores que pretendem adiar a entrada na reforma ou os futuros reformados desejarem ter uma atividade profissional a tempo parcial com as suas organizações. Por conseguinte, o diagnóstico é um fator-chave para desencadear este processo de preparação para a reforma (Rebelo, 2021).

Voltando aos conteúdos, estes estão sobretudo relacionados com os impactos da reforma, entre os quais se destacam:

- **Ocupação do tempo:** o trabalho contribui para o estabelecimento de rotinas e distribuição do tempo influenciando o modo como se faz a gestão das atividades em contexto profissional e fora dele. A partir do momento em que uma pessoa se reforma passa a ser responsável pelo seu próprio tempo, o que pode causar alguma apreensão em como preencher o dia a dia com ocupações que confirmam sentimento de utilidade. Com efeito, as organizações podem estabelecer parcerias e dar a conhecer aos trabalhadores atividades a desenvolver, sendo o mais adequado envolvê-los antecipadamente nesse tipo de iniciativas, como por exemplo através do contacto com Universidades Seniores, resposta social que permite a aprendizagem, a sociabilização e o voluntariado.
- **Relações sociais:** as interações estabelecidas na esfera profissional contribuem para os indivíduos desenvolverem sentimentos de pertença a grupos com os quais sentem afinidade. Nesse sentido, a transição para a reforma pode conduzir a uma diminuição da rede de sociabilidade que, juntamente com a perda dos hábitos diários ancorados ao contexto profissional, pode representar uma ausência de ocupações significativas e originar sentimentos de solidão. Por essas razões, promover a reflexão sobre as relações de sociabilidade

que se prevê manter fora do âmbito laboral e desenvolver ações que fomentem a interação entre os trabalhadores e as pessoas reformadas, através de uma Associação de Reformados ou Clube de Tempos Livres, pode revestir-se de uma boa prática para ativar os vínculos sociais.

- Relações familiares: a família é uma instituição social que acompanha todo o percurso de vida dos indivíduos, exercendo influência na decisão de reforma e respetivas atividades ou cuidados prestados/recebidos quando se deixa o contexto laboral. Estimular a reflexão sobre o papel que a família pode desempenhar no apoio às pessoas reformadas e vice-versa, bem como os impactos na relação com o cônjuge, são aspetos a ter em consideração, principalmente em relação ao parceiro/a, porque a reforma tende a pôr em evidência o histórico conjugal. Ou seja, a partilha do mesmo espaço e tempo pode ser benéfica se a relação marital for positiva, sendo uma oportunidade para desenvolverem uma agenda em conjunto reforçando a respetiva relação. Contudo, se o percurso conjugal for pautado por conflitos, a possibilidade dos mesmos se agravarem é considerável, podendo levar a uma rutura na relação.

- Literacia financeira: a passagem à reforma tende a representar uma perda de rendimentos e com o avançar da idade é expectável um aumento de gastos relacionados com a saúde. Nesse sentido é importante delinear um plano para assegurar a estabilidade financeira, sobretudo se atendermos aos resultados de um recente Inquérito à Literacia Financeira da População Portuguesa (Conselho Nacional de Supervisores Financeiros [CNSF], 2024), em que a população com 55 e mais anos registou valores abaixo da média, sendo mais notória na faixa etária dos 70 e mais anos. Assim, a preparação para a reforma deve envolver a compreensão de conceitos financeiros como a inflação, as taxas de juro e a gestão do orçamento familiar com o intuito de os indivíduos perspetivarem os rendimentos e os gastos num cenário de reforma.

- Promoção da saúde: o desenvolvimento ou a incidência de doenças crónicas tendem a aumentar com a longevidade, sendo comum as pessoas terem de lidar com diversas doenças em simultâneo, o que pode gerar uma maior vulnerabilidade. Por esses motivos, as organizações podem promover um estilo de vida saudável, incentivando à realização de exercício físico, programas de lazer e promover seminários e debates relacionados com a nutrição ou com outras áreas que contribuam para retardar o surgimento de doenças e permita aos indivíduos manter um envelhecimento ativo.

3. Envelhecimento ativo: O papel das Instituições de Ensino Superior

Como exposto previamente, as organizações desempenham um papel essencial na promoção de um envelhecimento bem-sucedido da sua força de trabalho, incluindo a preparação para a reforma. As instituições de ensino superior (IES) não estão isentas deste compromisso. No entanto, a investigação demonstra que ainda há um longo caminho a percorrer neste domínio. Muitas universidades ainda não ajustaram as suas práticas para responder ao desafio do crescente envelhecimento da sua força de trabalho, mantendo abordagens sobretudo reativas, fragmentadas e *ad hoc*, sem planeamento estratégico sustentado para o recrutamento, retenção ou transição para a reforma (Clark & d'Ambrosio, 2005; Larkin & Neumann, 2009).

No entanto, a responsabilidade das IES vai muito além de promover a longevidade dos seus trabalhadores. Estas instituições têm um papel central na formação dos atuais e futuros profissionais do mercado de trabalho e deveriam ser um motor no desenvolvimento de capacidades para aceder, compreender, avaliar e utilizar informação sobre o envelhecimento, de modo a apoiar decisões informadas e atitudes positivas em relação à velhice e às pessoas idosas (i.e., literacia gerontológica).

O sistema educativo desempenha, assim, um papel fundamental na promoção do envelhecimento ativo e da literacia gerontológica, tanto numa dimensão técnica e profissionalizante como numa dimensão crítica e consciencializadora. A dimensão técnica/profissionalizante implica o desenvolvimento de conhecimentos e competências para trabalhar com e para o envelhecimento ativo. Incluem-se aqui, por exemplo, competências de avaliação, intervenção e planeamento de serviços destinados à população idosa, bem como o apoio ao desenvolvimento de políticas públicas, particularmente relevantes em áreas como as ciências da saúde. Por sua vez, a dimensão crítica/consciencializadora visa promover uma compreensão ética e reflexiva do envelhecimento ativo, fomentando o respeito e a inclusão social das pessoas de todas as idades. Destacam-se aqui as capacidades de compreender, refletir e agir de forma informada, crítica e ética sobre o envelhecimento, competências transversais a todas as áreas científicas.

Nas áreas da saúde, os temas da velhice e do envelhecimento são geralmente considerados fundamentais na formação dos estudantes. Cursos como Enfermagem, Epidemiologia, Saúde Pública ou Medicina integram no seu cerne o desenvolvimento do indivíduo ao longo de todo o ciclo de vida, desde antes do nascimento até à morte, sendo o respeito pela pessoa enquanto ser biopsicossocial um princípio inerente à formação académica. Contudo, noutras áreas científicas que estudam o indivíduo no contexto de trabalho, como a Gestão ou a Gestão de Recursos Humanos, este modelo de desenvolvimento humano encontra menor expressão. Em geral, observa-se um foco no indivíduo em idade adulta e uma maior atenção às diferenças interindividuais (e.g., idadeísmo), acompanhada de um esquecimento ou negligência das diferenças intraindividuais (i.e., que ocorrem no mesmo indivíduo ao longo do tempo).

Por exemplo, um estudo de Heyman e colegas (2008), realizado com o corpo docente de 10 universidades em Nova Iorque (n= 175), mostrou que em 474 unidades curriculares (UCs), 32,5% não incluía conteúdo relacionado com o envelhecimento. Os participantes classificaram os conhecimentos dos seus alunos sobre pessoas mais velhas em vários tópicos numa escala de 0 (sem conhecimento) a 5 (conhecimento aprofundado), com as médias a variarem entre 1,38 (bem-estar espiritual) e 1,83 (saúde física).

Van Dussen e Weaver (2009), num estudo com 546 estudantes, verificaram que a maioria dos participantes (80,5%) concorda totalmente que o estudo do envelhecimento é essencial para profissionais de saúde. No entanto, apenas 32,3% consideraram esse conhecimento muito relevante para profissionais da área da gestão. Para artistas e músicos e para engenheiros, a relevância atribuída foi ainda menor, com apenas 16,1% e 16,9% de total concordância, respetivamente.

De uma forma geral, também em Portugal a oferta de UCs sobre envelhecimento, velhice ou gerontologia em áreas não ligadas à saúde é escassa, especialmente no que respeita a UCs obrigatórias. Esta invisibilidade da

velhice nos currículos reflete uma ausência de compromisso das IES na preparação dos futuros profissionais para compreenderem as especificidades do envelhecimento no trabalho, o que pode contribuir para a manutenção de estereótipos e lacunas de conhecimento sobre o tema.

Deste modo, é fundamental que a formação disponibilizada pelas IES integre de forma transversal, nas diferentes UCs e cursos, uma abordagem crítica ao tema do envelhecimento no trabalho e pelo trabalho. Por um lado, o envelhecimento *no trabalho* refere-se ao processo natural em que o indivíduo envelhece no contexto laboral, sendo este contexto capaz de apoiar ou dificultar o seu envelhecimento, consoante promova mais ou menos capacidades, motivação e oportunidades de participação. Por outro lado, o envelhecimento *pelo trabalho* remete para a ideia de que o trabalho atua como um agente modelador do envelhecimento, na medida em que o indivíduo envelhece em parte devido às exigências, condições e impactos do próprio trabalho. Como salientam Laville e Volkoff (2004), o envelhecimento no trabalho não deve ser reduzido a um processo biológico inevitável, mas entendido como uma construção complexa, dependente das condições de trabalho e das escolhas organizacionais.

As IES são então chamadas a encorajar uma análise crítica do papel das organizações na promoção do envelhecimento ativo e no desenvolvimento de carreiras mais sustentáveis, incentivando os estudantes a compreenderem como políticas, práticas e culturas organizacionais podem apoiar ou dificultar trajetórias profissionais mais longas e saudáveis. Por outro lado, importa capacitar os futuros profissionais para identificar barreiras individuais e organizacionais ao envelhecimento ativo no trabalho, com especial destaque para o idadismo, reconhecendo como estereótipos e preconceitos etários podem limitar oportunidades, afetar o bem-estar e comprometer a inclusão nas organizações.

Entre as prioridades para integrar de forma efetiva o tema do envelhecimento bem-sucedido na formação superior destaca-se, em primeiro lugar, a necessidade de criar novas UCs obrigatórias ou de integrar módulos sobre envelhecimento nas UCs já existentes, garantindo que o tema esteja presente de forma sistemática e articulada nos planos de estudo dos diferentes ciclos de estudo (Kropf, 2002). Em segundo lugar, é essencial promover a interdisciplinaridade na abordagem deste tema, incentivando a colaboração entre diferentes áreas do saber (e.g., Psicologia, Sociologia e Gestão) para oferecer uma visão mais completa e crítica dos fenómenos relacionados com o envelhecimento no e pelo trabalho. Por fim, torna-se igualmente prioritário investir na formação pedagógica dos docentes sobre envelhecimento e idadismo, capacitando-os para reconhecer e desconstruir estereótipos etários, bem como para desenvolver práticas de ensino inclusivas e sensíveis às questões do envelhecimento ao longo da vida.

Em termos de estratégias pedagógicas, é necessário, em primeiro lugar, recorrer a metodologias de ensino que aproximem os estudantes das práticas reais de gestão da idade nas organizações. As visitas de estudo a instituições que implementam estratégias de promoção de carreiras mais sustentáveis permitem aos estudantes observar de forma direta as iniciativas e os desafios concretos associados à gestão da idade. Complementarmente, a realização de aulas ou seminários com convidados e especialistas oferece oportunidades para discutir experiências práticas e estratégias inovadoras, fomentando o pensamento crítico

sobre o papel das organizações no apoio ao envelhecimento ativo. Além disso, abordagens pedagógicas como a aprendizagem baseada em problemas ou projetos, em que são lançados desafios reais para os estudantes desenvolverem soluções fundamentadas em evidência científica e adaptadas às necessidades das organizações, reforçam a capacidade dos atuais e futuros profissionais para intervir neste domínio.

Uma segunda estratégia pedagógica fundamental consiste na criação de ambientes de simulação controlados, que oferecem aos estudantes a oportunidade de treinar competências técnicas e interpessoais em cenários realistas e seguros. Estas atividades podem incluir *role-plays* com atores ou colegas que representem trabalhadores mais velhos, permitindo aos estudantes desenvolver e refletir sobre práticas inclusivas e sensíveis à idade. Exemplos relevantes incluem a simulação de entrevistas de seleção com candidatos mais velhos, o planeamento de sessões de formação adaptadas a públicos diversos ou o desenho de programas de mentoria intergeracional. Ao recriar situações reais do contexto organizacional, estas estratégias facilitam a consciencialização para os desafios do envelhecimento no trabalho e contribuem para o desenvolvimento de competências para uma gestão mais inclusiva e promotora de envelhecimento ativo.

Estas duas estratégias reforçam a importância dos atuais e futuros profissionais compreenderem a ideia de que o trabalho pode ter um papel acelerador ou mitigador do envelhecimento, sugerindo que organizações e sociedade partilham a responsabilidade de desenhar carreiras mais sustentáveis e prevenir desigualdades no desgaste laboral.

4. A educação e a preparação para a longevidade: uma velhice cidadã

Como acima vimos, o envelhecimento, ou, se preferirmos, a longevidade, não têm merecido idêntica atenção por parte das diferentes áreas do saber, sendo mais frequentemente abordados nos domínios da saúde e, muito menos, sobretudo com a profundidade necessária, no contexto das ciências sociais e humanas.

No entanto, quiçá, em nenhum outro tema se revelam tão prementes o estudo e a abordagem multidisciplinares, atentas as suas múltiplas dimensões e o impacto nas diferentes esferas da vida humana.

Deste modo, não só é fundamental “educar para a longevidade”, na ótica de, desde os primeiros níveis de ensino, se abordar a etapa do envelhecimento como uma fase natural da vida - que carece, como outras, de preparação - como também se afigura crucial garantir que, quando alcançado o estágio da velhice, se possa, efetivamente, continuar a viver no pleno exercício dos direitos e dos deveres inerentes à dignidade da pessoa e à sua condição de cidadão.

Os Princípios das Nações Unidas Para As Pessoas Idosas, adotados pela Resolução 46/91 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1991, aludem expressamente aos estudos científicos que contrariam estereótipos negativos relativamente à idade avançada (como o da incapacidade de apreender novos conteúdos, ou da inevitabilidade da perda de memória), e ao direito das pessoas mais velhas de permanecerem membros ativos da sociedade, participando e contribuindo para a vida da comunidade em que se inserem. Em especial, estes Princípios determinam que deve ser salvaguardada a sua independência, sendo assegurada, aos idosos, a possibilidade de trabalhar ou de ter acesso a outras fontes de rendimento; a possibilidade de participar

na decisão que determina quando e a que ritmo tem lugar a retirada da vida ativa; e a possibilidade de ter acesso a programas adequados de educação e formação. E, não menos importante, embora tantas vezes esquecido, às pessoas idosas devem ser proporcionadas oportunidades efetivas de realização pessoal, com vista ao pleno desenvolvimento do seu potencial, e com acesso aos recursos educativos, culturais, espirituais e recreativos da sociedade.

Também a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 72.º, cuidou de consagrar os direitos das pessoas mais velhas, além do mais, ao respeito pela sua autonomia pessoal, e de definir que as políticas públicas relativas à terceira idade englobam medidas de carácter económico, social e cultural, tendentes a proporcionar oportunidades de realização pessoal, através de uma participação ativa na vida da comunidade (Miranda & Medeiros, 2017).

Esta norma, lida em conjugação com a contida no artigo 26.º da nossa Lei Fundamental, que consagra, entre outros, o direito, que a todos assiste, contra quaisquer formas de discriminação, de desenvolver a sua personalidade, permite-nos confirmar e concluir que a o direito ao (livre) desenvolvimento do ser individual não cessa com a entrada na vida adulta, e que, pelo contrário, a personalidade, entendida nas suas dimensões de autonomia, individualidade e liberdade de ação, pode e deve ser desenvolvida até ao fim da vida (Aroso & Magalhães, 2021).

Deste modo, entendemos que a aprendizagem ao longo da vida, tal como a aquisição de competências em qualquer idade, deve ser tratada não apenas como um fator e pilar de um envelhecimento ativo e saudável, mas no contexto e sob o prisma dos direitos das pessoas mais velhas enquanto direitos fundamentais, e sem perder, como fio de prumo, a Dignidade da pessoa.

Urge, pois, trazer para o plano da educação a preparação de uma velhice plena e cidadã, difundindo o conhecimento acerca das diferentes ferramentas disponíveis, não apenas ao nível da saúde física e mental, que permitem salvaguardar a autonomia e a liberdade individuais mesmo nos casos de maior vulnerabilidade.

Compreender que os direitos e os deveres dos mais velhos são os mesmos que nos acompanham em qualquer idade, e que não existe nenhuma incapacidade de exercício de direitos associada à idade avançada, é o primeiro passo. O segundo será, caso e quando se constate a existência de alguma limitação ou fragilidade, planear e escolher, antecipadamente, no pleno uso dos mecanismos legalmente previstos, os mais adequados à tomada de decisões que respeitem a vontade única e individual. Referimo-nos, entre outros, à necessidade da difusão da possibilidade de fazer uso das Diretivas Antecipadas de Vontade (como o testamento vital), consagradas na Lei 25/2012, de 16 de julho (na sua atual redação) ou da escolha de um futuro acompanhante, através do mandato com vista ao acompanhamento, previsto no artigo 156.º do Código Civil.

Conhecer os instrumentos jurídicos que melhor protejam e salvaguardem a autonomia e a liberdade individual, tornando-os parte integrante dos conteúdos desta “literacia para a longevidade” que reputamos tão essencial, é, a nosso ver, condição fundamental para a prevenção de abusos, de situações de violência e de desconsideração da vontade das pessoas mais velhas.

Na ótica do exercício pleno de direitos na velhice, salientamos que a aprendizagem ao longo da vida se enquadra, a nosso ver, no supra mencionado direito de livre desenvolvimento da personalidade e de realização pessoal, em todas as fases da vida, com decorrência direta na liberdade de criação cultural, que a todos, sem exceção, é garantida pela Constituição da República Portuguesa, assim como nos direitos à educação, à cultura e ao ensino, de todos e para todos, igualmente assentes nos artigos 73.º e 74.º da nossa Lei Fundamental.

Nesta perspetiva, entendemos como primordial a efetiva criação de oportunidades de aprendizagem não formal, mesmo no contexto das pessoas idosas institucionalizadas, quando assim o desejem, revendo o paradigma atual das respostas de apoio social de cariz residencial.

E consideramos, ainda, essencial a consagração e normalização da possibilidade de frequência e conclusão de qualquer nível ou grau de ensino formal, em qualquer idade, acompanhando a ideia de formação transversal à vida, concretizada em medidas como a outorga de uma prestação social especial para as pessoas que acompanham a sua atividade com formação, o alargamento de bolsas de estudo a todas as idades e níveis de formação, ou a criação de espaços escolares intergeracionais (Rosa, 2020).

De igual modo, é consabido que a educação não formal de adultos tem um papel insubstituível enquanto fator de estimulação e capacitação das pessoas mais velhas, não sendo despidendo lembrar que as atividades relacionadas com a arte e a cultura, assim como as atividades de aprendizagem, desenvolvimento pessoal e voluntariado são hoje identificadas como uma das respostas na comunidade envolvidas na chamada “Prescrição Social” (Dias et al., 2024).

Em qualquer caso, a permanente atualização de conhecimentos é essencial, não só para um melhor desempenho de tarefas que já se exercem (*upskilling*); mas também na preparação para o exercício de novas atividades (*reskilling*), como forma de combater a atual organização da sociedade, que segmenta a vida em três etapas estanques e não interpenetráveis - formação – trabalho – descanso-reforma – olvidando que o desenvolvimento pessoal é um processo contínuo (Rosa, 2020).

Acompanhamos, pois, as reflexões de Cavendish (2020), acerca da necessidade de reescrever mentalmente o plano de carreira e de contribuir para a cada vez mais frequente existência de locais de trabalho com mão-de-obra intergeracional, em que a partilha de conhecimento e de experiências contribui para o crescimento e desenvolvimento das empresas, evitando o desperdício de talento e de saber acumulado. Cavendish (2020) assevera que, se quisermos desfrutar do Tempo Extra, teremos de alargar o tempo de vida mental para o fazer corresponder ao tempo físico, corroborando o que acima expusemos acerca da importância da aprendizagem e de novos desafios, em todas as idades.

Concluimos com as palavras de Gratton e Scott (2024, p. 15):

“Com antevisão e planeamento, uma vida longa é uma dádiva, não uma maldição. É uma vida cheia de possibilidade, e a dádiva é a dádiva do tempo. O modo como se escolhe usar e organizar esse tempo está no cerne da resposta para uma vida mais longa.”

Referências

- Aroso, J., & Magalhães, O. (2021). O direito à terceira idade enquanto direito fundamental: o direito à educação e ao ensino dos idosos. In J. S. Aroso (Coord.), *Os Novos Idosos - Envelhecimento Ativo e Direito* (pp. 13-58). Edições Almedina, S.A.
- Cavendish, C. (2020). *Tempo Extra – 10 Lições para um mundo em envelhecimento*. Vogais.
- Clark, R. L., & d'Ambrosio, M. B. (2005). Recruitment, retention, and retirement: Compensation and employment policies for higher education. *Educational Gerontology*, 31(5), 385-403. <https://doi.org/10.1080/03601270590921663>
- Conselho Nacional de Supervisores Financeiros (2024). *Relatório do 4.º Inquérito à Literacia Financeira da População Portuguesa 2023*. Conselho Nacional de Supervisores Financeiros.
- Dias, S., Hoffmeister, L., Figueiredo, C., Coelho, A., Marques, M.J., Canas, A. M., Pedro, A. R., & Gama, A. (2024). *Prescrição social: manual de apoio à implementação de iniciativas*. Escola Nacional de Saúde Pública, Universidade Nova de Lisboa.
- Formosa, M. (2014). Lifelong learning in later life. Policies and Practices. In B. Schmidt-Hertha, S. J. Krasovec & M. Formosa (Eds.), *Learning across Generations in Europe. Contemporary Issues in Older Adult Education* (pp. 11-21). Sense Publishers.
- Formosa, M. (2019). Active ageing through lifelong learning: The University of the Third Age. In M. Formosa (Ed.), *The University of the Third Age and active ageing: European and Asian-Pacific perspectives* (pp. 3-18). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-21515-6_1
- Fragoso, A. (2021). Older adults informal learning in the community: Snapshots from research. In B. Mikulec, S. Kump & T. Kosmerl (Eds.), *Reflections on Adult Education and Learning: The Adult Education Legacy of Sabina Jelenc Krašovec* (pp. 53-65). Ljubljana University Press, Faculty of Arts.
- França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Siqueira-Brito, A. R., Amorim, S. M., Rangel, T. & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores Brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 879-897.
- Gratton, L., & Scott, A. (2024). *Viver 100 anos. Vida e Trabalho na Era da Longevidade*. Actual Editora.
- Henkens, K., & Solinge, H. (2021). The changing world of work and retirement. In K. F. Ferraro, & D. Carr (Eds.), *Handbook of Aging and the Social Sciences* (9 ed., pp. 269-285). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815970-5.00017-6>
- Heyman, J. C., Gutheil, I. A., White-Ryan, L., Phipps, C., & Guishard, D. (2008). Aging in the undergraduate curriculum: Faculty perspectives. *Educational Gerontology*, 34(5), 372-384. <https://doi.org/10.1080/03601270701876852>
- Knowles, M. (1990). *The Adult Learner: A Neglected Species* (4th). Gulf Publishing Company.
- Kropf, N. P. (2003). Strategies to increase student interest in aging. *Journal of Gerontological Social Work*, 39(1-2), 57-67. https://doi.org/10.1300/J083v39n01_06
- Larkin, J., & Neumann, R. (2012). Ageing academics: Workforce priorities for universities. *International Journal of Employment Studies*, 20(1), 3-24.
- Laville, A., & Volkoff, S. (2004). Vieillesse et travail. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomie* (pp. 145-158). Presses Universitaires de France.
- Martín, A. V. (2007). Gerontologia Educativa: Enquadramento disciplinar para o estudo e intervenção socioeducativa com idosos. In A. R. Osório & F. C. Pinto (Eds.), *As Pessoas Idosas* (pp. 47-73). Piaget.
- Miranda, J., & Medeiros, R. (2017). *Constituição Portuguesa Anotada. Volume I* (2.^a ed.). Universidade Católica Editora.
- Moragas, R. M. (2000). Preparing for retirement. In R. Fernández-Ballesteros (Ed.), *Gerontología Social* (pp. 453-472). Ediciones Pirámide.
- Rebelo, B. P. A (2023). Modos de Relação com a Reforma. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 102, 143-164. <https://doi.org/10.7458/SPP202310228525>.
- Rebelo, B. P. A (2021). Preparação para a Reforma: Uma prática de Gestão de Recursos Humanos. *Lusitana, Intervenção Social*, 57/58, 409-430. <https://doi.org/10.34628/pwm7-7164>.
- Rosa, M. J. V. (2020). *Um tempo sem idades*. Tinta da China.

- Schmidt-Hertha, B., Formosa, M., & Fragoso, A. (2019). Active ageing, social inclusion and wellbeing: Benefits of learning in later life. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 10(3), 207-213. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.relae19>
- Van Dussen, D. J., & Weaver, R. R. (2009). Undergraduate students' perceptions and behaviors related to the aged and to aging processes. *Educational Gerontology*, 35(4), 342-357. <https://doi.org/10.1080/03601270802612255>