INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Reforma Gradual ou Reforma Abrupta? Fatores que podem influenciar a escolha do trabalhador

Maria Leonor Pereira Sousa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:
Professora Doutora Inês C. Sousa, Investigadora Integrada no CIES-Iscte; Professora Auxiliar Convidada no Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional da Iscte Business School

Setembro, 2025

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Reforma Gradual ou Reforma Abrupta? Fatores que podem influenciar a escolha do trabalhador

Maria Leonor Pereira Sousa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:
Professora Doutora Inês C. Sousa, Investigadora Integrada no CIES-Iscte; Professora Auxiliar Convidada no Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional da Iscte Business School

Setembro, 2025

Agradecimento

Os agradecimentos aqui mencionados são dedicados a todas as pessoas que, de diferentes formas, me incentivaram e tornaram possível a concretização desta dissertação de mestrado.

Quero agradecer, em primeiro lugar, aos meus pais, António e Margarida, e à minha irmã, Beatriz, pelo apoio constante, pela paciência e pela força que sempre me transmitiram. A vossa presença incondicional foi essencial para que conseguisse manter o equilíbrio e a motivação ao longo deste processo. Quero também agradecer às minhas primas e aos meus tios, que me acompanharam e nunca deixaram de acreditar em mim.

Quero igualmente agradecer ao meu grupo de amigos e ao meu namorado, que estiveram sempre disponíveis para me ouvir, acolher as minhas preocupações e compreender as dificuldades que fui encontrando. O vosso apoio e a vossa amizade deram-me ânimo nos momentos mais exigentes e ajudaram-me a não perder o foco.

Por fim, expresso o meu sincero agradecimento à minha orientadora, Prof.ª Doutora Inês Carneiro Sousa, pela dedicação, disponibilidade e orientação ao longo de todo o trabalho. A sua ajuda foi preciosa, sempre pronta a partilhar insights valiosos e a contribuir para que este trabalho atingisse um nível cada vez mais elevado de qualidade.

Obrigada a todos por terem estado aqui para mim tornando esta dissertação num projeto verdadeiramente incrível!

Resumo

O envelhecimento populacional e a esperança de vida têm aumentado ao longo dos anos e o sistema da segurança social pode enfrentar sérios problemas, sugerindo-se que a reforma seja encarada de outro ponto de vista. Este estudo qualitativo sugere que as pessoas devem ter a possibilidade de escolha entre a reforma gradual ou abrupta e pretende entender quais os fatores que podem influenciar essa escolha.

Foram realizadas 18 entrevistas, sendo que a maior parte dos entrevistados escolheu a reforma gradual como opção para uma saída mais equilibrada do mercado de trabalho. Foram igualmente apontadas diversas vantagens a este tipo de reforma, como a melhoria da saúde e do bem-estar, uma adaptação psicológica mais equilibrada e a valorização do tempo pessoal. Em contrapartida, a redução de rendimentos surgiu como a maior barreira à adoção deste tipo de reforma, sendo apontada como um entrave decisivo para a sua viabilidade.

Fatores como idade, o nível de escolaridade, a situação familiar, o tipo de funções desempenhadas e o grau de satisfação no trabalho foram discutidos e referidos pelos entrevistados como fatores que podiam influenciar as suas escolhas sobre o tipo de reforma que deveriam adotar.

No que diz respeito às organizações, constatou-se uma ausência generalizada de políticas estruturadas de apoio à transição, sendo as práticas existentes limitadas e de carácter essencialmente administrativo.

Por fim, os resultados indicaram que a reforma gradual é percecionada como uma alternativa positiva, mas carece de medidas institucionais e organizacionais que a tornem uma opção real e sustentável no contexto português.

Palavras-chave: reforma gradual; reforma abrupta; envelhecimento ativo; transição para a reforma; apoio organizacional.

Abstract

The aging population and life expectancy have increased over the years, and the social security system may face serious problems, suggesting that retirement should be viewed from a different perspective. This qualitative study suggests that people should have the choice between gradual or abrupt retirement and aims to understand the factors that may influence this choice.

Eighteen interviews were conducted, with most respondents choosing gradual retirement as the option for a more balanced exit from the labor market. Several advantages of this type of retirement were also pointed out, such as improved health and well-being, a more balanced psychological adaptation, and greater appreciation of personal time. On the other hand, reduced income emerged as the biggest barrier to adopting this type of retirement, being pointed out as a decisive obstacle to its viability.

Factors such as age, level of education, family situation, type of job, and degree of job satisfaction were discussed and mentioned by respondents as factors that could influence their choices about the type of retirement they should adopt.

With regard to organizations, there was a general lack of structured policies to support the transition, with existing practices being limited and essentially administrative in nature.

Finally, the results indicated that gradual retirement is perceived as a positive alternative, but lacks the institutional and organizational measures to make it a real and sustainable option in the Portuguese context.

Keywords: gradual retirement; abrupt retirement; active aging; retirement transition; organizational support.

Índice

Introdução 1

Revisão de Literatura 7

1.1 A evolução da reforma ao longo dos anos 7

1.2 A reforma em Portugal 8

1.3 Reforma no século XXI: Mudança de paradigma nas transições laborais 10

1.3.1 A visão dos trabalhadores sobre a reforma gradual 11

1.3.2 Preferências na transição para a reforma: Comparação entre a reforma gradual e abrupta 13

1.3.3 Fatores que podem influenciar a escolha entre a reforma abrupta ou gradual 15

1.3.4 O papel das organizações na reforma: Perceções sobre o apoio recebido 17

Metodologia 20

2.1 Procedimento 20

2.2 Instrumento 21

2.3 Participantes 22

2.4 Estratégia de análise de dados 23

Resultados 24

3.1 Categoria 1: Preferência de tipo de reforma 24

3.1.1 Subcategoria 1.1: Preferência por reforma gradual 24

3.1.2 Subcategoria 1.2: Preferência por reforma abrupta 24

3.2 Categoria 2: Perceção e interesse dos entrevistados em relação à reforma gradual 25

3.2.1 Subcategoria 2.1: Conhecimento da reforma gradual 25

3.2.2 Subcategoria 2.2: Desconhecimento do conceito de reforma gradual 25

3.2.3 Subcategoria 2.3: Desinteresse pela reforma gradual 26

3.3 Categoria 3: Vantagens percebidas da reforma gradual 26

3.3.1 Subcategoria 3.1: Benefícios para a saúde e bem-estar 26

3.3.2 Subcategoria 3.2: Facilidade de adaptação na transição para a reforma 27

3.3.3 Subcategoria 3.3: Passagem de conhecimento para os mais jovens 27

3.4 Categoria 4: Desvantagens percebidas da reforma gradual 28

3.4.1 Subcategoria 4.1: Incerteza em relação ao modelo 28

3.4.2 Subcategoria 4.2: Redução de rendimento ou benefícios 28

3.4.3 Subcategoria 4.3: Sobrecarga para os colegas de trabalho 29

3.5 Categoria 5: Fatores sociodemográficos 29

3.5.1 Subcategoria 5.1: Idade 29

3.5.2 Subcategoria 5.2: Nível de escolaridade 30

3.5.3 Subcategoria 5.3: Situação familiar 30

3.6 Categoria 6: Fatores relacionados com as condições organizacionais 30

3.6.1 Subcategoria 6.1: Natureza ou exigência do trabalho atual 31

3.6.2 Subcategoria 6.2: Satisfação com o trabalho 31
3.6.3 Subcategoria 6.3: Insatisfação com o trabalho 31
3.7 Categoria 7: Impacto económico da reforma gradual 32
3.8 Categoria 8: Fatores que valorizam na reforma 32
3.8.1 Subcategoria 8.1: Flexibilidade de horário 32
3.8.2 Subcategoria 8.2: idade da reforma 33
3.9 Categoria 9: Valorização do tempo pessoal 33
3.10 Categoria 10: Apoio organizacional percebido 34
3.10.1 Subcategoria 10.1: Existência ou ausência de programas de apoio 34
3.10.2 Subcategoria 10.2: Desconhecimento de programas de apoio 35
3.10.3 Subcategoria 10.3: Tipos de apoio fornecido 35
3.11 Categoria 11: Necessidades e expectativas de apoio 35
3.11.1 Subcategoria 11.1 – Reconhecimento da importância atribuída ao apoio organizacional 36
3.11.2 Subcategoria 11.2 – Desvalorização ou dispensabilidade do apoio organizacional 36
3.11.3 Subcategoria 11.3 – Tipos de apoio desejado 36
Discussão 38
4.1 Implicações teóricas e práticas 41
4.1.1 Implicações teóricas 41
4.1.2 Implicações práticas 42
4.2 Limitações e investigações futuras 43
Conclusões 46
Referências Bibliográficas 49
Anexos 57
Anexo A 57
Anexo B 59
Anexo C 60
Anexo D 62
Anexo E 68
Anexo F 70

Introdução

O envelhecimento populacional é uma das grandes transformações demográficas do século XXI, com implicações profundas para a economia, para o mercado de trabalho e para a sociedade (Costa et al., 2021). Este fenómeno não se restringe a um país ou região em específico, mas assume uma dimensão global, com um aumento progressivo da proporção de indivíduos com 65 ou mais anos (He et al., 2016, como citado em Khalatbari-Soltani et al., 2024).

Neste contexto, torna-se fundamental repensar a forma como a sociedade pode enfrentar o processo de envelhecimento. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o conceito de envelhecimento ativo foi definido nas ultimas décadas como um "processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas" (p.12), mas esta abordagem de envelhecimento foi reformulada pela OMS e tornou-se mais centrada na capacidade funcional do individuo, isto é, a aptidão para realizar tarefas que valorizam o trabalhador, mesmo na presença de doenças ou limitações (OMS, 2002). Assim, a OMS (2020) reestruturou recentemente o conceito de envelhecimento ativo adotando um ponto de vista mais amplo, o envelhecimento saudável, que é um "processo de desenvolvimento e manutenção da capacidade funcional que permite o bem-estar na velhice" (p.13).

A forma como envelhecemos, na verdade, não é igual para todas as pessoas. Alguns envelhecem com vitalidade e capacidade de adaptação, enquanto outros enfrentam problemas mais cedo. Reconhecendo a complexidade do envelhecimento populacional, a OMS vê o mesmo como uma "questão crítica de saúde pública, com implicações sociais e económicas significativas" (World Health Organization, 2017, como citado em Khalatbari-Soltani et al., 2024, p.1), que exigem respostas estratégicas para garantir o bem-estar dos idosos e a sustentabilidade dos sistemas de segurança social.

A Europa é um dos continentes mais afetados por este fenómeno, com uma taxa de envelhecimento acelerada, já que, segundo dados da Organização das Nações Unidas, 25% da população europeia tinha, em 2017, uma idade igual ou superior a 60 anos (ONU, 2019). Em Portugal, essa realidade é ainda mais pronunciada. Em 2019, cerca de 22% da população portuguesa tinha 65 ou mais anos (Moreira, 2020) e a tendência de envelhecimento continua a acentuar-se. Dados recentes indicam que, em 2024, o índice de envelhecimento em Portugal atingiu 188,1%, o que significa que havia 188,1 idosos para cada 100 jovens (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2024a). Além disso, o país registou, desde 2019, um aumento anual de 2% na população envelhecida (PORDATA, 2024), o que reflete tanto a maior longevidade da população como a contínua redução da taxa de natalidade.

O panorama sociodemográfico português sofreu transformações significativas devido às melhorias nos cuidados de saúde, nas condições de vida e no aumento da esperança média de vida (Moreira, 2020). Simultaneamente, o declínio das taxas de natalidade e mortalidade tem levado a um duplo envelhecimento demográfico, caracterizado tanto pela redução do número de jovens quanto pelo crescimento do número de idosos (Rodrigues et al., 2020). Por outro lado, os dados do INE revelam que, em 2023, nasceram 85.699 bebés em Portugal, um acréscimo de 2,4% em relação ao ano anterior (INE, 2024b). Mesmo tendo-se verificado um aumento do número de bebés, a taxa de reposição populacional ainda está muito aquém da que seria esperada, uma vez que a taxa de fecundidade das mulheres portuguesas continua muito baixa, com uma média de 1,44 filhos por mulher em 2023 (INE, 2024b).

Além disso, a longevidade da população portuguesa continua a aumentar. A esperança média de vida à nascença subiu 1,14 anos na última década, atingindo 81,17 anos em 2023 (INE, 2024c). A expectativa de vida das mulheres chegou a 83,67 anos, enquanto a dos homens alcançou 78,37 anos (INE, 2024a). Esse aumento na longevidade impõe desafios adicionais aos sistemas de pensões, visto que há um número crescente de beneficiários e um período mais longo de pagamento de reformas (Moreira et al., 2019). Do mesmo modo, também podemos verificar que o envelhecimento da população tem impactado diretamente a composição da força de trabalho. No decorrer dos últimos 20 anos observou-se um aumento significativo do número de trabalhadores em idades mais avançadas no mercado de trabalho e a idade dos mesmos tem aumentado em torno de 3 meses por ano (Canhão et al., 2022).

Neste contexto, a transição para a reforma assume uma importância central. A forma como essa transição ocorre pode ter implicações profundas para os indivíduos, para as organizações e para os sistemas de segurança social. Alguns trabalhadores optam por uma reforma abrupta, abandonando o mercado de trabalho de uma só vez, enquanto outros preferem uma transição gradual, reduzindo progressivamente as suas responsabilidades profissionais antes de se reformarem definitivamente (De Vaus et al., 2007).

A escolha entre estes dois tipos de reforma está relacionada com múltiplos fatores, entre os quais se destacam a idade, a saúde, as condições financeiras, a natureza do trabalho e o apoio provido pelas organizações (Henkens et al., 2021). A reforma gradual, que permite uma transição mais suave para a vida pós-laboral, tem sido associada a benefícios psicológicos, como a preservação da identidade profissional e uma adaptação menos abrupta ao novo estilo de vida (Kim & Feldman, 2000). Em contraste, a reforma abrupta pode ser vista por alguns trabalhadores como uma libertação imediata, mas para outros pode constituir um choque emocional e social, sobretudo para aqueles cuja identidade está intimamente ligada ao trabalho (Beehr & Bennett, 2014).

No entanto, independentemente do tipo de reforma escolhida pelo trabalhador, é essencial ter em consideração algumas transformações fisiológicas e cognitivas, que podem ocorrer ao longo da vida. Estas transformações fisiológicas podem incluir o declínio da resistência física, isto é, a capacidade física do trabalhador diminui em 20% entre os 40 e os 60 anos (Kenny et al., 2008), impactando a autonomia e a segurança dos trabalhadores no desempenho das suas funções diárias. Contudo, estas alterações não seguem um padrão uniforme, sendo influenciadas por fatores como as exigências da função e o estilo de vida de cada trabalhador (Caines et al., 2020). Em relação às mudanças cognitivas, verificou-se que apesar de algumas capacidades, como a velocidade de processamento, diminuírem com a idade, outras habilidades como o conhecimento cristalizado, a experiência e a capacidade de autorregulação emocional têm tendência para continuarem constantes ou até melhorarem, sobretudo em organizações que apoiam e estimulam os seus trabalhadores (Truxillo et al., 2015; Zhan et al., 2022). Pode afirmar-se ainda que a adaptação a estas mudanças não deve recair exclusivamente sobre o indivíduo. Segundo Poscia et al. (2016), a implementação de intervenções no local de trabalho com ajustes ergonómicos, formação contínua e programas de promoção de saúde revela-se fundamental para garantir uma melhor capacidade funcional dos trabalhadores mais velhos, garantindo um envelhecimento mais ativo. De igual modo, Truxillo et al. (2015) destacam que ambientes organizacionais que apoiam a diversidade etária, práticas de liderança sensíveis à idade e ajustamento de tarefas reduzem o stress e reforçam a motivação dos trabalhadores.

Para além dos aspetos fisiológicos e cognitivos, o bem-estar emocional e social dos trabalhadores mais velhos também pode ser afetado. A perceção de sermos menos produtivos ou a dificuldade em acompanhar as inovações tecnológicas pode gerar sentimentos de insegurança e ansiedade nos trabalhadores mais velhos, afetando a sua autoestima e identidade profissional (Hsu, 2019). A satisfação no trabalho nesta fase da vida está fortemente associada a fatores como oportunidades de desenvolvimento, apoio organizacional e reconhecimento profissional, que podem atenuar os efeitos do stress ocupacional e promover um envelhecimento ativo no trabalho (Raab, 2020). Além disso, os trabalhadores mais velhos demonstram uma maior capacidade de regulação emocional, o que pode funcionar como um fator de proteção contra o stress e contribuir para um ambiente de trabalho mais positivo (Scheibe et al., 2016). No entanto, a falta de políticas organizacionais direcionadas para este grupo etário pode comprometer o seu bem-estar e a sua permanência no mercado de trabalho, sendo essencial que as empresas adotem estratégias inclusivas que incentivem a participação e valorização destes profissionais (Straussner & Senreich, 2020).

Estas transformações que os trabalhadores mais velhos sofrem podem tornar-se particularmente relevantes no momento da transição para a reforma, influenciando as escolhas que os mesmos vão adotar. Assim podemos dizer que a reforma gradual tem vindo a ser considerada uma estratégia eficaz para suavizar os impactos da saída do mercado de trabalho, contribuindo para a preservação da

identidade profissional e promovendo uma adaptação psicológica menos traumática à nova fase de vida (Kim & Feldman, 2000). A continuidade parcial da atividade profissional possibilita a manutenção de vínculos sociais e reforça o sentimento de utilidade, elementos essenciais para a saúde mental e o bem-estar geral dos trabalhadores (Beehr & Bennett, 2014). Por outro lado, a reforma abrupta, apesar de poder ser encarada como uma oportunidade para um reinício ou para a libertação de pressões acumuladas, pode resultar num impacto emocional negativo, sobretudo para os indivíduos cuja existência profissional está profundamente integrada na sua identidade pessoal (Beehr & Bennett, 2014). Assim, a escolha entre uma reforma gradual e uma reforma abrupta não ocorre num contexto isolado, mas é influenciada por um conjunto de fatores individuais e organizacionais.

Apesar da crescente atenção dada ao envelhecimento da força de trabalho, ainda existem lacunas na literatura sobre como os trabalhadores percebem e preferem a transição para a reforma. Além disso, embora existam pesquisas sobre a influência de fatores individuais (como saúde e segurança financeira) na decisão de reforma (Henkens et al., 2021), há uma lacuna na compreensão do papel das organizações neste processo. A literatura ainda não aborda suficientemente como as políticas e práticas empresariais podem facilitar ou dificultar uma transição bem-sucedida para a reforma.

Outra lacuna relevante é a falta de estudos específicos sobre o contexto português. Embora existam pesquisas internacionais sobre transição para a reforma, poucos estudos analisam como os trabalhadores portugueses percebem essa fase da vida e quais fatores influenciam a sua escolha entre uma reforma gradual e abrupta. Considerando as particularidades do mercado de trabalho português, a complexidade do sistema de segurança social, o fraco acesso à informação, a falta de apoio na tomada de decisão sobre a reforma, num contexto marcado pelo envelhecimento acelerado da população, é essencial aprofundar esse tema.

Assim, a presente tese apoiou-se nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), com destaque para o ODS 3 – Saúde de Qualidade e o ODS 10 – Redução das Desigualdades (BCSD Portugal, 2022a). Contribui para o ODS 3 ao explorar e propor práticas que favoreçam um envelhecimento mais ativo e saudável, identificando medidas que preservem a capacidade funcional, o bem-estar físico e emocional e que ajudem na transição para uma reforma mais equilibrada (BCSD Portugal, 2022b). Quanto ao ODS 10, a investigação chama a atenção para a falta de acesso à informação dos trabalhadores, a falta de apoio por parte das organizações, o que se traduz em desigualdades entre trabalhadores (BCSD Portugal, 2022c). Ao evidenciar estes desafios, propõem-se recomendações que ajudem a criar percursos de transição mais justos e adaptados às realidades de cada trabalhador.

Por fim, esta dissertação será estruturada em cinco capítulos articulados entre si. No primeiro capítulo será apresentado o enquadramento teórico, em que é explorada a evolução histórica da

reforma, o enquadramento da reforma no contexto português e a mudança de paradigma que tem caraterizado o modo como a reforma do século XXI é percecionada. Neste capítulo são ainda desenvolvidos os quatro objetivos gerais que orientam o estudo: i) compreender a visão dos trabalhadores sobre a reforma gradual, ii) analisar as preferências na transição para a reforma, comparando a reforma gradual com a abrupta, iii) identificar os fatores que podem influenciar a escolha entre a reforma abrupta ou gradual, e iv) examinar o papel das organizações na reforma, nomeadamente as perceções sobre o apoio oferecido neste processo. O segundo capítulo é dedicado à metodologia, sendo descrito o processo de recolha de dados através de entrevistas semiestruturadas, concebidas para responder às questões de investigação delineadas. Relativamente ao terceiro capítulo, são apresentados os resultados, a partir de uma análise de conteúdo e através do programa MAXQDA, onde foi efetuada uma análise que permitirá organizar e tratar sistematicamente os dados recolhidos. O quarto capítulo corresponde à discussão, na qual os resultados são confrontados com a literatura existente, são mencionadas as implicações teóricas práticas e as limitações e perspetivas de investigação futura. Por fim, no quinto capítulo são apresentadas as conclusões, nas quais se sintetizarão os principais contributos do estudo.

CAPÍTULO 1

Revisão de Literatura

1.1 A evolução da reforma ao longo dos anos

Nos dias de hoje o trabalho ocupa um papel central e, para muitas pessoas, é a atividade com mais significado nas suas vidas (Fonseca, 2012). No entanto, com o aumento da população idosa houve a necessidade de investigar com mais profundidade a reforma e perceber melhor o significado da mesma (Bowlby, 2007). Segundo Guillemard & Rein (1993), a reforma tem uma definição multifacetada porque reflete diferentes dimensões sociais, culturais e económicas associadas ao cessar da atividade laboral. De uma forma geral, a reforma é vista como o fim do ciclo de vida no local de trabalho e a passagem para o papel de reformado (Kantarci & Van, 2008)

Ao longo de vários séculos, a velhice foi considerada uma responsabilidade familiar ou comunitária, sem que existissem mecanismos formais de proteção nesta fase da vida (Fernandes, 1996). A reforma, como a compreendemos nos dias de hoje, simplesmente não existia. O apoio dado aos idosos provinha de redes informais como caridade, de famílias que faziam donativos ou de associações de socorros mútuos (Pais, 2010) Estas mutualidades funcionavam de forma voluntária, prestavam assistência em casos de invalidez, doença ou velhice, mas ainda eram muito desorganizadas, frágeis e limitadas para cobrir tantos idosos (Pereira et al., 1999) Foi na Alemanha, sob a liderança de Otto von Bismarck, que se deu o nascimento do que viria a ser o moderno Estado Social (Pereira et al., 1999). Em 1883, no governo de Bismarck, deu-se início ao primeiro sistema de seguros sociais obrigatórios, com destaque para o seguro de doença, o seguro de acidentes e o seguro de invalidez e velhice (Pereira et al., 1999).

Este modelo, conhecido como modelo bismarckiano, baseava-se no princípio contributivo, isto é, tanto trabalhadores como empregadores tinham de contribuir para fundos, criando um direito a prestações futuras em caso de incapacidade ou velhice (Kohli, 1987). Em Portugal, o processo foi tardio (Pereira et al., 1999). Até ao início do século XX, a proteção social era praticamente inexistente, sendo que as primeiras leis sobre os seguros sociais obrigatórios surgiram em 1919 (Pais, 2010). No entanto, este sistema era limitado, porque o Estado não assumia os encargos financeiros, deixando o peso das contribuições a cargo dos trabalhadores e empregadores, e este modelo continuava a ter lacunas na cobertura e na proteção dos mais pobres (Fernandes, 1996).

Após a Revolução de Abril de 1974, Portugal deu início a uma fase importante, a do Direito Social (Pais, 2010). Com a democracia, foi instituído um verdadeiro sistema de segurança social, mais abrangente e que apresentava componentes não contributivas, que tinham como objetivo garantir uma rede mínima de proteção (Fernandes, 1996). O direito à reforma foi considerado um direito

universal com a constituição de 1976 (Pereira et al., 1999). Nos anos seguintes, observou-se uma expansão do sistema de segurança social, com preocupações crescentes quanto à sustentabilidade, relativamente ao envelhecimento da população e ao aumento da esperança média de vida (Pais, 2010).

Nos dias de hoje, a reforma deixou de ser um destino uniforme (Han & Moen, 1999). Os percursos profissionais são diferentes, e a transição para a reforma tornou-se mais flexível e menos padronizada ao longo do século XX (Costa, 1998). A história da reforma representa uma luta social, institucional e de adaptação constante (Fernandes, 1996).

Neste contexto, com a crescente diversidade nos percursos de vida e a flexibilização das transições para a reforma, torna-se relevante compreender quais são as normas que moldam o acesso à reforma. A reforma é regulada por um conjunto de normas que variam consoante o país (Bowlby, 2007). Do mesmo modo, as regras e os valores da pensão de velhice diferem consoante o país onde o trabalhador exerceu a sua atividade e o sistema de segurança social para o qual contribuiu. No subcapítulo seguinte iremos explorar a reforma no atual contexto português.

1.2 A reforma em Portugal

No que diz respeito ao acesso à reforma em Portugal, verificamos que, segundo o Decreto-Lei nº 187/2007, a idade de acesso à reforma está diretamente relacionada com a evolução da esperança média de vida aos 65 anos. Neste sentido, durante o período da pandemia, quando se verificou um aumento significativo da taxa de mortalidade, registou-se uma redução da idade legal da reforma para os 66 anos e 4 meses, mas no período pós-pandémico registou-se uma recuperação da esperança média de vida aos 65 anos que, entre 2021 e 2023, aumentou para 19,75 anos, face aos anos observados no triénio anterior (Martins, 2024). A pensão de velhice em Portugal, segundo a Portaria nº 358/2024/1, passa a ser de 66 anos e 9 meses a partir de 2026, refletindo o aumento da esperança média de vida aos 65 anos.

Paralelamente, a legislação portuguesa estabelece um conjunto de regras para os trabalhadores que pretendem aceder à reforma de forma antecipada. O direito de beneficiar da pensão de velhice exige, no mínimo, 15 anos de contribuições para o sistema de segurança social, contínuos ou interpolados (Decreto-Lei n.º 16-A/2021, artigo 19º). Contudo, para evitar penalizações consideráveis no valor da pensão, é necessário cumprir determinados requisitos, por exemplo, a não aplicação do fator de sustentabilidade apenas ocorre se o trabalhador apresentar uma idade mínima de 60 anos e uma carreira contributiva de 46 ou 48 anos, segundo o Decreto-Lei n.º 126-B/2017.

Adicionalmente, a antecipação voluntária da reforma implica uma penalização de 0,5% por cada mês que antecede a idade legal de acesso à reforma (Decreto-Lei nº 187/2007, artigo 36º). Do mesmo modo, a legislação contempla exceções destinadas a proteger trabalhadores em situações

particularmente mais vulneráveis, como aqueles que tenham profissões de elevado desgaste físico e/ou psicológico, desempregados de longa duração ou indivíduos com incapacidade comprovada, sendo que as penalizações são ajustadas consoante o enquadramento de cada caso (Decreto-Lei nº 187/2007). Desta forma, verificamos que, dependendo do caso de cada trabalhador, prevê-se um conjunto de exceções destinadas a proteger grupos de indivíduos em situações particularmente vulneráveis. Dando alguns exemplos, o artigo 24º do Decreto-Lei nº 187/2007, diz-nos que o regime especial aplicável aos desempregados involuntários de longa duração, permite que estes trabalhadores consigam aceder à reforma antes da idade legal, mas só pode ser usufruída por trabalhadores a partir dos 57 anos de idade. Outro exemplo seria o artigo 22º do Decreto-Lei nº 187/2007, que prevê a possibilidade de antecipação da idade da reforma devido à natureza do trabalho que exerce, isto é, trabalhadores que desempenham atividades profissionais com maior desgaste e mais penosas beneficiam de uma diminuição na idade da reforma. Neste âmbito, a Portaria nº 88/2019, através do artigo 1º e do artigo 2º, identifica profissões consideradas de desgaste rápido como, por exemplo, Maquinista de Corte, Marteleiro, Condutor Manobrador, entre outras. Por fim, importa também referir o Decreto-Lei nº 18/2023 que estabelece condições de antecipação da reforma para trabalhadores que apresentem deficiência. Este Decreto-Lei nº 18/2023 no artigo 3º também evidencia que apenas trabalhadores com uma carreira contributiva de 15 anos, idade igual ou superior a 60 anos e um grau de incapacidade igual ou superior a 80% é que se incluem nesta exceção. Estas exceções evidenciam a preocupação da legislação em ajustar as regras gerais da reforma às especificidades e vulnerabilidades de determinados grupos profissionais e sociais.

Neste contexto, importa distinguir alguns tipos de interrupção da vida ativa que são distintos da reforma completa. A pré-reforma consiste numa situação que é acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora, através da qual o trabalhador reduz ou termina completamente a sua atividade laboral antes de atingir a idade legal da reforma, passando a auferir uma compensação financeira paga pelo empregador, sem a possibilidade de aceder de imediato à pensão de velhice (Deco, 2023). Pelo contrário, a reforma antecipada "pode ser definida como a saída completa de um emprego organizacional ou percurso profissional de longa duração, decidida por indivíduos de determinada idade, a meio ou no final da carreira, antes da idade de reforma obrigatória, com o objetivo de reduzir o seu vínculo ao trabalho e encerrar um processo de desligamento psicológico gradual da vida profissional" (Topa et al., 2018, p.1).

Neste enquadramento, e de acordo com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, destaca-se a reforma compulsiva por limite de idade na função pública, que consiste na cessação automática do vínculo de emprego público quando o trabalhador atinge os 70 anos de idade (Lei n.º 35/2014, artigo 291º). Contudo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, artigo 291º, prevê uma exceção, permitindo, em casos de interesse público excecional e mediante fundamentação adequada,

que o trabalhador mantenha o exercício de funções após a aposentação aos 70 anos, através de modalidades de vínculo específicas e temporárias, renováveis até um máximo de cinco anos (Lei n.º 35/2014, artigo 294.º-A). Um exemplo ilustrativo desta exceção encontra-se no Aviso n.º 13517/2021, relativo à continuidade do exercício de funções de um trabalhador da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, na categoria de topógrafo. O prolongamento da sua atividade foi justificado pelo número reduzido de profissionais com estas competências e pela necessidade de garantir a transmissão de conhecimentos especializados ao novo técnico da área, sendo a situação autorizada pelas entidades competentes e enquadrada no referido regime excecional (Aviso n.º 13517/2021).

Podemos então concluir que, para além da cessação repentina da atividade laboral, existem ainda outras formas de transitar para a reforma, nomeadamente a reforma faseada, a reforma parcial, a reforma a tempo parcial e a reforma gradual. Sendo que todos estes tipos de reforma referidos por último caracterizam-se por permitir uma saída progressiva do mercado de trabalho, com diferentes graus de continuidade da atividade laboral e de vínculo contratual (Kantarci & Van, 2008).

1.3 Reforma no século XXI: Mudança de paradigma nas transições laborais

Após a definição das principais tipologias de reforma atualmente vigentes e não vigentes no contexto português, torna-se relevante perceber a mudança de paradigma que ocorreu no mercado de trabalho. Nas últimas décadas, temos assistido a uma reformulação das medidas que incentivam a reforma antecipada e promovem o envelhecimento ativo e a permanência no mercado de trabalho (López-López & Sánchez, 2020). Esta mudança de perspetiva surgiu devido ao aumento da esperança média de vida da população idosa e o seu impacto na sustentabilidade dos sistemas de segurança social (Rahat et al., 2019).

Diversas regiões europeias aprovaram medidas destinadas à promoção do envelhecimento ativo, apostando na requalificação, na flexibilidade do trabalho e na promoção do voluntariado e participação social (UNECE, 2019). Do mesmo modo, o envelhecimento ativo foi apresentado pela OMS, no início dos anos 2000, como uma estratégia positiva para enfrentar o envelhecimento da população, destacando a importância da participação dos idosos no contexto profissional e na sociedade (López-López & Sánchez, 2020).

No quadro europeu, Portugal tem reforçado as políticas de qualificação, associando-as à promoção do envelhecimento ativo e à permanência no mercado de trabalho. Os dados do relatório UNECE (2019) evidenciam que em Portugal, a taxa de participação de adultos entre os 55 e 74 anos em formação permanece abaixo da média europeia. Do mesmo modo, a Portaria n.º 86/2022 estabelece como meta, até 2030, atingir uma taxa anual de 60% de participação de adultos em educação e formação, considerando que, em 2020, o país registou a maior proporção, na União Europeia, de indivíduos entre os 25 e os 64 anos sem o ensino secundário completo. Entre os

instrumentos estratégicos destacam-se os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), concebidos para promover a inserção ou progressão profissional de adultos sem qualificação adequada. A educação contínua e a atualização de competências são essenciais para prolongar a empregabilidade, acompanhar as transformações tecnológicas e promover um envelhecimento ativo (Cristea et al., 2020).

A mudança observada nas dinâmicas de transição para a reforma tem igualmente expressão no contexto organizacional, onde as empresas começam a reconhecer o valor estratégico do talento sénior. O aumento da idade média da força de trabalho tem levado as empresas a repensar as suas práticas de gestão de pessoas, privilegiando abordagens que conciliam produtividade, saúde e bem-estar com a valorização da experiência e do conhecimento acumulado (Boehm et al., 2021; Turek et al., 2020). A literatura recente demonstra que as organizações que implementam políticas de gestão da idade, como o ajustamento das tarefas, a flexibilidade nos horários, a formação contínua e o mentoring intergeracional, conseguem reduzir a rotatividade, preservar o capital humano e reforçar a competitividade (Eurofound, 2024). Neste sentido, a gestão estratégica da idade torna-se um elemento essencial da sustentabilidade organizacional, refletindo uma transição de paradigma em que o envelhecimento da força de trabalho deixa de ser visto como um desafio e passa a ser reconhecido como uma oportunidade para inovação, coesão e partilha de saberes.

Considerando a transição de paradigma que tem marcado as últimas décadas, podemos verificar que existem diversas maneiras de concretização do envelhecimento ativo, entre as quais se inclui a reforma gradual. Deste modo, os próximos parágrafos centrar-se-ão na análise da reforma gradual, tendo em conta as perceções e os possíveis fatores que influenciam a escolha do trabalhador.

1.3.1 A visão dos trabalhadores sobre a reforma gradual

A natureza da reforma tem-se alterado ao longo dos anos e a transição para uma reforma completa tem desaparecido dando lugar a um processo complexo que se desenrola por um longo período de tempo e que é diferente entre trabalhadores (Henkens et al., 2021). Existem cada vez mais tipos de reforma diferentes, pelo que é fundamental investigar qual dos caminhos para a reforma pode ser mais benéfico para o trabalhador (De Vaus et al., 2007). Por um lado, a reforma abrupta ocorre quando o trabalhador deixa as suas atividades laborais e torna-se reformado (Wöhrmann et al., 2016), enquanto a reforma gradual é definida como uma transição progressiva da vida ativa para a inatividade laboral, permitindo uma adaptação mais suave à nova fase de vida (Kantarci & Van, 2008). Desta forma, a reforma gradual permite que os trabalhadores mantenham os benefícios que o trabalho lhes oferece e minimiza os impactos negativos associados a uma passagem abrupta para a reforma.

Neste sentido, foram identificadas na literatura diversas caraterísticas que são valorizadas na reforma gradual, como a possibilidade de reduzir progressivamente as horas de trabalho, mantendo uma relação de compromisso com a empresa, o que contribui também para preservação das redes sociais estabelecidas ao longo da carreira (Henkens et al., 2021) Simultaneamente, De Vaus et al. (2007) defendem que a flexibilidade proporcionada pela reforma gradual dá aos trabalhadores uma sensação de controlo sobre o processo de saída do mercado de trabalho, ao mesmo tempo está associada a níveis mais elevados de satisfação e bem-estar na passagem para a reforma.

A transição para a reforma é um momento marcante no percurso profissional de qualquer pessoa e assume contornos diferentes consoante o tipo de reforma que o trabalhador possa escolher (Sohier et al., 2020). Apesar das vantagens, a reforma gradual apresenta limitações e características menos valorizadas. Um dos aspetos frequentemente apontados é o impacto financeiro, já que, ao reduzirem as horas de trabalho, os trabalhadores auferem um salário inferior, o que para algumas pessoas é impensável (Kantarci & Van, 2008). Para muitos, esta diminuição do rendimento torna a reforma gradual financeiramente inviável, levando-os a preferir uma saída completa e definitiva do mercado de trabalho, que garanta o acesso total à pensão, mesmo que isso implique uma transição mais abrupta (Henkens et al., 2021) Além disso, continuar a trabalhar após a idade limite de saída do mercado de trabalho, pode ser percecionado por alguns como um adiamento indesejado da liberdade associada à reforma completa, sobretudo quando as condições laborais não se adaptam às necessidades da idade avançada (Henkens et al., 2021). Em certos casos, a permanência no local de trabalho em regime parcial pode gerar sentimentos de exclusão ou perda de estatuto, especialmente se não houver um reconhecimento claro do contributo contínuo desses trabalhadores (Boissonneault et al., 2020). A existência de barreiras organizacionais, como a ausência de políticas flexíveis por parte das empresas, também surge como elemento que torna esta opção menos atrativa (Henkens et al., 2021). Desta maneira, as pessoas tendem a avaliar que uma passagem abrupta para a reforma pode ser menos satisfatória que uma transição gradual (De Vaus et al., 2007).

Em contraste, Lahdenperä et al. (2022) evidenciaram que a reforma abrupta transmite um alívio imediato das pressões laborais e proporciona benefícios imediatos ao nível da saúde, sobretudo entre trabalhadores expostos a elevados níveis de stress no local de trabalho. No entanto, os benefícios que a reforma abrupta destaca revelaram-se temporários, uma vez que ao longo do tempo se atenuavam caso não existissem redes de suporte social ou outras atividades (Lahdenperä et al., 2022). Além disso, verificamos que a reforma abrupta tem tendência para gerar maior vulnerabilidade em relação ao isolamento social e à perda de identidade profissional, principalmente quando a decisão de reforma não é planeada nem voluntária (Caines et al., 2020). Nestes casos em que existe uma ausência de planeamento do percurso de transição para a reforma, existe uma maior probabilidade de surgirem sintomas depressivos, de inutilidade ou mesmo redução do bem-estar (Sohier et al.,2020). Deste

modo, apesar da reforma abrupta apresentar um alívio inicial, este tipo de reforma representa um risco acrescido de desorganização pessoal e social a médio e longo prazo, sublinhando a necessidade de políticas que ofereçam aos trabalhadores apoio a nível psicológico e redes de apoio para minimizar possíveis impactos,

No contexto organizacional, a escolha do tipo de reforma também pode ter diversas implicações significativas. A saída abrupta de profissionais experientes influência frequentemente a perda de conhecimento tácito, afetando a transmissão de informação e a continuidade de certas práticas (Calo, 2008). Estas situações acabam por gerar custos elevados em recrutamento, formação e readaptação das equipas (Novak et al., 2023). Por outro lado, a reforma gradual possibilita às organizações um melhor planeamento de sucessão, ao mesmo tempo que valoriza a experiência dos trabalhadores mais velhos (Caines et al., 2020). Por conseguinte, a adoção de medidas como horários flexíveis ou as adaptações ergonómicas revelaram-se estratégias fundamentais, na medida em que possibilitam a permanência dos trabalhadores mais velhos num local de trabalho, permitindo-lhes prolongar a sua carreira de modo sustentável (Novak et al., 2023).

Em relação ao contexto societal, a reforma gradual assume um papel central na resposta aos desafios do envelhecimento demográfico, permitindo uma reorganização mais equilibrada entre longevidade e vida ativa. Este tipo de reforma oferece alternativas que não impõem uma rutura imediata com a atividade profissional, os indivíduos permanecem ligados ao mercado de trabalho durante mais tempo, o que contribui para aliviar a pressão exercida sobre os sistemas públicos de pensões e aumenta a sua sustentabilidade (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [OCDE], 2023). Esta abordagem não só reforça a capacidade contributiva dos trabalhadores, como também favorece a continuidade de papéis sociais e evita a inatividade precoce. A flexibilidade associada a este tipo de transição permite ainda um maior alinhamento entre as exigências laborais e as condições físicas, emocionais e motivacionais dos trabalhadores mais velhos, o que tem sido associado a melhores níveis de bem-estar e a uma participação mais ativa e saudável na sociedade (Walker & Maltby, 2012). Contudo, não se pode ignorar que nem todos os profissionais envelhecem nas mesmas circunstâncias. Para aqueles cuja saúde ou desgaste acumulado os impede de prolongar a carreira, torna-se essencial garantir soluções de reforma imediata com apoio adequado, assegurando dignidade e justiça social na saída do mundo laboral (Lahdenperã et al., 2022).

1.3.2 Preferências na transição para a reforma: Comparação entre a reforma gradual e abrupta

Tendo identificado algumas das consequências associadas tanto à reforma gradual como à reforma abrupta, importa agora analisar de que forma essas perceções influenciam as escolhas dos

trabalhadores. A comparação entre as implicações atribuídas a cada tipo de reforma permite compreender melhor as preferências manifestadas pelos trabalhadores relativamente àquela que consideram mais vantajosa.

Na literatura verificamos que existe uma preferência crescente por percursos de transição faseada, em detrimento de saídas por completo, dada a complexidade emocional, social e económica que a reforma representa (Calvo et al., 2009; Fonseca, 2012). A reforma gradual, ao permitir uma diminuição do horário de trabalho, facilita a adaptação à nova etapa da vida do indivíduo; do mesmo modo, permite conservar alguns elementos associados ao trabalho, como o sentido de utilidade, o reconhecimento social, entre outros (Fonseca, 2012; Reday-Mulvey, 2000). Simultaneamente, Loureiro et al. (2022) e Calvo et al. (2009) afirmam que este tipo de reforma está relacionado positivamente à manutenção da saúde mental e física, promovendo um maior sentimento de controlo do processo de transição para a reforma. De uma maneira aplicada, podemos verificar que, nos Países Baixos, já foram implementados programas como é o caso do "*generation pact*" e do "*Gradual Retirement Plans*", que combinam a redução do número de horas de trabalho com uma redução proporcionalmente menor do salário e uma contribuição total da pensão de velhice(Otterloo & Alonso-García, 2023; Rutten et al., 2025). Em relação ao "generation pact", o mesmo foi recebido de forma positiva pelos trabalhadores mais velhos que o consideraram uma oportunidade para aliviar a carga laboral e melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, sem comprometer significativamente o rendimento ou os direitos de pensão, do mesmo modo este modelo conseguiu aumentar o bem-estar e reduzir os custos associados ao absentismo, refletindo um impacto favorável tanto para os trabalhadores como para as organizações (Otterloo & Alonso-García, 2023). De forma semelhante, os participantes do "Gradual Retirement Plans" demonstraram elevado interesse por estes programas, reconhecendo a flexibilidade como um ponto favorável na motivação e na saúde dos trabalhadores (Rutten et al., 2025). Este plano foi igualmente considerado como um instrumento que proporcionava uma transição equilibrada para a reforma, permitindo que os indivíduos continuassem ativos, mas com uma menor intensidade laboral (Rutten et al., 2025).

Por oposição, a reforma abrupta tende a representar o fim da vida ativa, sendo frequentemente associada a sentimentos de perda de identidade, isolamento ou declínio de bem-estar, sobretudo entre indivíduos fortemente dedicados à sua carreira profissional (Fonseca, 2012; Delsen, 1996). Estes efeitos negativos no bem-estar do trabalhador muitas vezes acontecem devido a uma saída involuntária ou não planeada, podendo gerar reações de frustração, ansiedade ou mesmo uma alteração indesejada da rotina pessoal (Fonseca, 2012).

Embora a redução da carga horária possa mitigar o stress laboral e facilitar o envelhecimento saudável, os dados não demonstram de forma inequívoca que o trabalho a tempo parcial conduz a melhores indicadores de saúde em todos os casos (Otterloo & Alonso-García, 2023). De acordo com

Otterloo e Alonso-García (2023), os efeitos variam entre as mulheres e os homens, sendo que as mulheres têm tendência para uma diminuição do estado de saúde no regime de trabalho a tempo completo, enquanto no caso dos homens verificamos o contrário. Estas ideias sugerem que os impactos da reforma gradual não são uniformes, dependendo de fatores como o género e também das exigências e condições do trabalho.

1.3.3 Fatores que podem influenciar a escolha entre a reforma abrupta ou gradual

Os efeitos da reforma gradual não são homogéneos entre todos os trabalhadores, como verificámos anteriormente, e torna-se relevante investigar os fatores que influenciam a escolha entre uma saída gradual ou abrupta do mercado. A transição da vida ativa para a reforma constitui uma decisão complexa, moldada por diversas condições como fatores sociodemográficos, económicos, profissionais e psicossociais (Beehr & Bennett, 2014). A escolha entre a reforma gradual e a reforma completa resulta da articulação entre variáveis e não pode ser compreendida isoladamente do contexto profissional (fatores relacionados com o trabalho) e das trajetórias de vida de cada pessoa (fatores individuais) (Ekerdt et al., 2000).

Os fatores sociodemográficos podem ser preditores na escolha da reforma. A idade, o género, o estado civil e o grau de escolaridade influenciam a maneira como os indivíduos antecipam ou vivenciam a sua transição para a reforma (Pinquart & Schindler, 2007). A idade constitui um dos principais critérios utilizados no sistema de pensões para definir a elegibilidade à reforma. Na prática, a idade funciona como um símbolo que ativa as expectativas dos trabalhadores sobre a chegada do momento "apropriado" para abandonar a esfera profissional (Damman et al., 2020). Assim, muitos trabalhadores antecipam a reforma com base em padrões culturais e normas sociais mesmo que apresentem condições para continuar a trabalhar (Ekerdt et al., 2000). Muitas das vezes este efeito é mais visível onde o envelhecimento é associado à perda de produtividade ou à desvalorização da experiência, o que pode desencorajar a permanência ativa (Boissonneault et al., 2020). Por outro lado, a perceção subjetiva da idade e do próprio envelhecimento profissional, ou seja, a forma como os trabalhadores se sentem em relação à sua utilidade e capacidade, influencia diretamente o planeamento da transição, mais do que a idade cronológica em si (Ekerdt et al., 2000). Esta relação entre idade percebida, estigma social e estruturas institucionais ajuda a explicar o motivo pelo qual tantos trabalhadores se reformam abruptamente, apesar de ainda apresentarem motivação ou capacidade para permanecerem no ativo (Hudomiet et al., 2021).

Os papéis de género influenciam a forma como homens e mulheres experienciam a transição para a reforma, refletindo as desigualdades existentes em ambos os percursos laborais. As mulheres, em particular, enfrentam trajetórias profissionais menos lineares, muitas vezes interrompidas por

responsabilidades familiares, como filhos, o que se traduz numa menor continuidade contributiva e num acesso mais limitado a pensões ocupacionais (Damman et al., 2020). Esta realidade é agravada pela sobrerrepresentação feminina em setores com vínculos precários e salários mais baixos, conduzindo a níveis de poupança reduzidos e maior vulnerabilidade económica na velhice (Boissonneault et al., 2020). Como resultado, as mulheres tendem a manifestar maior incerteza relativamente à idade ideal para a reforma, não por ausência de planeamento, mas por condicionamentos estruturais que dificultam o controlo sobre o processo (Damman et al., 2020).

Em contraste, os homens, com carreiras geralmente mais estáveis e linearmente ascendentes, beneficiam de maior proteção institucional, o que lhes proporciona mais autonomia na definição do momento e da forma de reforma (Hudomiet et al., 2021). Essa diferença de condições torna-se ainda mais visível quando se analisam as possibilidades de reforma gradual, enquanto os homens têm mais frequentemente acesso a cargos compatíveis com uma saída faseada, as mulheres deparam-se com contextos de trabalho onde essa opção é praticamente inexistente (Boissonneault et al., 2020). Esta assimetria de género evidencia modelos tradicionais de carreira masculina, ignorando a diversidade e complexidade dos percursos femininos (Damman et al., 2020).

O estado civil também influencia significativamente a forma como os indivíduos planeiam e experienciam a reforma. Pessoas casadas ou que vivem em união de facto tendem a ter um maior apoio emocional e financeiro, o que se traduz numa transição mais planeada e coordenada com o companheiro (Pinquart & Schindler, 2007). Por outro lado, indivíduos divorciados, viúvos ou solteiros enfrentam, com maior frequência, situações de vulnerabilidade económica, o que pode influenciar o tipo de reforma escolhida pelos mesmos (Pinquart & Schindler, 2007). Estas fragilidades a nível económico são geralmente sentidas por mulheres não casadas, cuja combinação entre baixos rendimentos e ausência de rede de apoio intensifica a incerteza e o mal-estar associados à saída do mercado de trabalho (Damman et al., 2020). Adicionalmente, a ausência de um parceiro influencia negativamente os níveis de satisfação com a reforma, estando associada a sentimentos de isolamento e à perceção de perda de propósito (Pinquart & Schindler, 2007).

Em relação ao grau de escolaridade, os indivíduos com um maior grau de escolaridade tendem a estar inseridos em profissões menos exigentes fisicamente, com maior autonomia e flexibilidade, o que facilita a permanência prolongada no mercado de trabalho e a adesão a formas de reforma faseada (Damman et al., 2020). Do mesmo modo, estes trabalhadores têm melhores salários, acesso a uma melhor educação financeira, que lhes permite aceder mais eficazmente a informações sobre pensões e direitos sociais, contribuindo para decisões mais conscientes e ajustadas às suas necessidades (Hudomiet et al., 2021). Em contraste, trabalhadores com baixa escolaridade ocupam, com maior frequência, postos de trabalho marcados por desgaste físico, instabilidade e por uma reduzida margem de negociação contratual (Boissonneault et al., 2020). Esta realidade conduz a

reformas antecipadas, muitas vezes motivadas por problemas de saúde acumulados ao longo de uma vida laboral exigente, tornando a saída do trabalho maioritariamente uma imposição (Ekerdt et al., 2000). Assim, o nível educacional atua como uma variável mediadora entre condições estruturais e capacidades individuais de gestão da transição para a reforma (Boissonneault et al., 2020).

No que se refere aos fatores relacionados com o trabalho, tem-se verificado que as condições laborais exercem uma influência significativa na escolha do momento da reforma. Condições adversas, como o trabalho fisicamente exigente ou a ausência de autonomia, encontram-se fortemente associadas a intenções de saída precoce (Böckerman & Ilmakunnas, 2020). Em contrapartida, elevados níveis de controlo sobre o trabalho, satisfação profissional e apoio social revelam-se determinantes para prolongar a permanência no emprego (Browne et al., 2019). Também a perceção de empoderamento psicológico assume um papel relevante, uma vez que trabalhadores que reconhecem autonomia e impacto nas suas funções tendem não só a adiar a idade de reforma, mas igualmente a manter-se ativos após a saída formal, designadamente através do bridge employment (Drazic et al., 2023). De forma análoga, o investimento contínuo em formação tem sido identificado como um fator de peso, dado que a participação em ações de aprendizagem aumenta a probabilidade de prolongamento da carreira, sobretudo em contextos organizacionais inclusivos e que favorecem o desenvolvimento dos trabalhadores mais velhos (Li et al., 2022).

Desta forma, podemos concluir que tanto os fatores individuais como os fatores relacionados com o trabalho funcionam como alavancas ou barreiras na decisão sobre o tipo de reforma que o trabalhador vai adotar.

1.3.4 O papel das organizações na reforma: Perceções sobre o apoio recebido

Num cenário em que as organizações procuram promover o envelhecimento ativo e prolongar a permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, torna-se crucial compreender o papel das mesmas na preparação dos trabalhadores para a reforma, bem como a forma como os próprios trabalhadores percecionam o apoio que lhes é disponibilizado. Assim, importa explorar as perspetivas das organizações e dos trabalhadores relativamente ao apoio prestado na transição para a reforma.

Do lado das organizações, a forma como estas abordam a reforma varia substancialmente consoante o setor, a cultura organizacional e o contexto . Em muitos casos, a reforma continua a ser tratada como um evento isolado e definitivo, sendo raramente integrada em estratégias de gestão de pessoas (Phillipson, 2019). Algumas empresas assumem uma posição de distanciamento, considerando que a responsabilidade pela preparação para a reforma deve recair exclusivamente sobre os trabalhadores (Caines et al., 2025). Esta desresponsabilização é frequentemente justificada

com base em políticas públicas que promovem o prolongamento da vida ativa, mas que não impõem obrigações concretas às entidades empregadoras (Caines et al., 2025).

No entanto, existem exemplos de boas práticas. Em alguns países europeus, como a Eslovénia, empresas de maior dimensão têm adotado medidas como reformas faseadas, horários flexíveis e programas de mentoria entre gerações, numa lógica de valorização do conhecimento acumulado e de transição progressiva (Novak et al., 2023). Estas medidas são geralmente mais eficazes quando integram o planeamento estratégico de recursos humanos e contam com o envolvimento da liderança (Sohier et al., 2020). A ausência de políticas e de reconhecimento explícito do valor dos trabalhadores mais velhos pode demonstrar falta de apoio por parte da organização e ausência de mecanismos de planeamento, o que pode resultar em impactos negativos na motivação e na decisão de permanência dos trabalhadores mais velhos (Stapleton & Schimmel Hyde, 2017).

Em relação à perspetiva dos trabalhadores, o apoio à reforma por parte das organizações é muitas vezes percecionado como insuficiente ou inexistente. Apesar de valorizarem a importância do planeamento, muitos referem não possuir os conhecimentos ou os recursos necessários para o concretizar de forma autónoma (Krijnen et al., 2022). Este sentimento de desamparo é agravado pela ausência de orientações claras por parte das entidades patronais. Quando informados e envolvidos no processo, os trabalhadores demonstram maior confiança, segurança e capacidade de adaptação (Pazzim & Marin, 2017).

Para além da perceção de ausência de apoio, importa considerar as implicações emocionais da transição para a reforma sem suporte adequado. Muitos trabalhadores experienciam sentimentos de incerteza, ansiedade e até de perda de identidade, especialmente quando o trabalho representa uma parte central da sua vida (Phillipson, 2019). Esta insegurança é exacerbada quando não existe uma preparação adequada ou acesso à informação sobre os direitos, opções e consequências financeiras da decisão de reforma (Krijnen et al., 2022).

O apoio organizacional pode atuar como fator protetor face a esses sentimentos, contribuindo para uma maior perceção de autoeficácia e controlo sobre o futuro. Programas estruturados, como sessões de aconselhamento, planeamento financeiro e reconversão de funções, são valorizados pelos trabalhadores por aumentarem o sentimento de confiança, clareza e autonomia na tomada de decisão (Pazzim & Marin, 2018; Sohier et al., 2020). A investigação de Stapleton e Schimmel Hyde (2017) mostra ainda que, quando existe acompanhamento personalizado e compatibilização de funções, os trabalhadores manifestam maior satisfação com o processo e reduzem a probabilidade de rutura abrupta com o mundo laboral.

Adicionalmente, muitos trabalhadores referem a necessidade de recursos específicos, tais como formação em literacia financeira, conhecimento sobre modalidades de reforma parcial e informação sobre as implicações legais da transição (Krijnen et al., 2022; Sohier et al., 2020). A ausência destes

recursos pode levar a decisões pouco informadas, baseadas em medos ou pressões externas, o que compromete o ajustamento posterior. Por outro lado, quando o apoio organizacional está presente, os trabalhadores relatam benefícios concretos, como um maior bem-estar psicológico, maior envolvimento no planeamento, perceção de reconhecimento por parte da empresa e um sentido de valorização da sua experiência e contributo (Pazzim & Marin, 2018; Caines et al., 2025). Assim, o apoio organizacional à reforma não é apenas funcional, é também simbólico, pois comunica ao trabalhador que a sua carreira e transição final são respeitadas e acompanhadas.

Em síntese, o enquadramento teórico permitiu contextualizar a evolução histórica da reforma, a sua especificidade no quadro português e os desafios que emergem no século XXI. Neste enquadramento foram delineados quatro objetivos para esta dissertação. O primeiro objetivo é o de caracterizar as perceções dos indivíduos sobre a reforma gradual, identificando as expectativas e os receios associados à mesma. Como segundo objetivo propõe-se a análise das preferências manifestadas pelos trabalhadores na transição para a reforma, comparando-se as modalidades gradual e abrupta, de modo a compreender quais os critérios que orientam essa escolha e os impactos percebidos. O objetivo número três centra-se na identificação dos fatores que mais influenciam a decisão sobre o tipo de transição que cada trabalhador vai adotar. Por fim, o objetivo quatro incide sobre o papel que as organizações desempenham, valorizando a forma como os trabalhadores percecionam o apoio disponibilizado e as práticas adotadas, bem como os efeitos que esse suporte, ou a sua ausência, podem ter na forma como a reforma é vivida.

CAPÍTULO 2

Metodologia

A abordagem metodológica adotada nesta dissertação foi de natureza qualitativa, com entrevistas semiestruturadas. Esta investigação qualitativa, segundo Christopher et al. (2024) permite-nos "explorar fenómenos complexos, compreender o comportamento humano e descobrir conhecimentos profundos que os métodos quantitativos podem ignorar." (p.2).

A utilização desta abordagem possibilitou uma melhor perceção das experiências individuais dos participantes relacionadas com a idealização da transição para a reforma, permitindo uma análise mais interpretativa e abrangente do estudo.

Desta forma, a entrevista nesta dissertação foi uma ferramenta essencial para conhecer melhor o ponto de vista do trabalhador através de uma conversa intencional, em que o objetivo específico era obter informações do entrevistado sobre um tema em particular.

2.1 Procedimento

A recolha de dados com os trabalhadores através de entrevistas semiestruturadas decorreu durante o mês de maio de 2025. As entrevistas foram realizadas presencialmente e apenas três entrevistas foram em formato online pelo ZOOM. Todas as entrevistas foram gravadas em formato áudio com a ferramenta Dictafone.

O processo iniciou-se com a utilização da rede de contactos pessoais e profissionais para identificar os participantes. Subsequentemente, foi seguido um processo de amostragem bola de neve, em que os entrevistados sugeriram outros contactos que cumpriam os critérios de inclusão.

Para além do recurso à rede de contactos para a recolha de dados, todos os intervenientes foram escolhidos de maneira a assegurar a diversidade dos candidatos em relação ao género, às funções que desempenham, à idade e ao grau de escolaridade. A diversidade de trabalhadores que este estudo abrangeu teve como objetivo conseguir perspetivas diferentes sobre a temática em estudo. A amostra incidiu sobre trabalhadores que estão mais perto da reforma ou que já pensam sobre a mesma, uma vez que "as pessoas no limiar de uma nova etapa da vida se empenhariam mais em pensar e falar sobre ela, e que as pessoas muito afastadas dessa etapa lhe dariam pouca atenção." (Ekerdt et al., 2000, p.8). Assim, foram entrevistados trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos, uma vez que, de acordo com a OMS, a partir dos 45 anos de idade começam a verificar-se alterações funcionais relevantes (WHO, 1993) e que demonstrassem interesse sobre este tema. Todos os entrevistados exercem as suas funções em Portugal e trabalham por conta de outrem, garantindo a homogeneidade do enquadramento laboral.

No início das entrevistas foi entregue a todos os trabalhadores o consentimento informado (Anexo A) que deveriam ler e assinar. O consentimento informado continha informações sobre os objetivos gerais do estudo e esclarecia que se tratava de uma entrevista anónima, voluntária e que a mesma seria gravada e os dados recolhidos seriam utilizados apenas para fins académicos.

Por fim, o número de entrevistas realizadas teve por base o princípio da saturação teórica, definido por Glaser e Strauss (1967) (citado por Rahimi & Khatooni, 2024) "como o ponto em que não são encontrados dados adicionais que permitam ao investigador desenvolver ainda mais as propriedades do fenómeno." (p.4). Desta forma, o número de entrevistas realizadas permitiu atingir o ponto de saturação teórico e extrair as informações necessárias para fazer uma análise dos fatores que influenciavam a escolha dos trabalhadores e as suas perceções sobre o tipo de reforma que iriam adotar.

2.2 Instrumento

O instrumento utilizado na recolha de dados desta investigação foi um guião de entrevista semiestruturado (Anexo B). O guião estava dividido em cinco partes, começando com uma breve apresentação sobre o tema em estudo e referindo novamente que todas as respostas eram tratadas de forma completamente anónima e confidencial. No início de todas as entrevistas foi solicitada autorização aos participantes para a gravação de áudio da conversa para conseguir transcrever integralmente todas as respostas com precisão. Foi explicado aos participantes que a gravação seria apenas utilizada para este estudo e após a análise de todos os dados seriam eliminadas permanentemente. Após agradecimento da disponibilidade dos participantes, relembrava-se que a sua participação era voluntária.

A primeira parte era direcionada à caracterização dos entrevistados e as outras quatro partes orientadas para obter informações mais detalhadas e relevantes sobre os quatro objetivos do estudo. Por outro lado, por ser uma entrevista semiestruturada, existiu a flexibilidade para ajustar todas as perguntas que eram feitas, de maneira a alinhar as respostas aos temas que queríamos ver respondidos.

Na primeira parte do guião, as perguntas estavam mais direcionadas para o enquadramento sociodemográfico dos entrevistados. São exemplos dessas perguntas "Qual é a sua idade?" e "Qual é o seu nível de escolaridade?".

A segunda parte da estrutura da entrevista era direcionada para o primeiro objetivo. Nesta segunda parte, as perguntas pretendiam perceber quais as perceções que levariam os entrevistados a escolher ou não a reforma gradual, isto é, perceber quais as vantagens e desvantagens da reforma gradual para os trabalhadores que já pensavam na reforma. Algumas das perguntas feitas nesta parte

foram “Quais são os fatores que o levariam a optar pela reforma gradual?” e “Existem aspetos que considera menos positivos na reforma gradual? Se sim, quais?”.

A terceira parte do guião, que diz respeito ao objetivo 2, tinha como propósito perceber por qual dos tipos de reforma é que os trabalhadores apresentavam uma preferência, se a gradual ou a abrupta. Depois procurou-se também compreender quais seriam as condições ideais para a reforma gradual. As perguntas nesta secção foram “Se tivesse de optar entre reforma gradual ou reforma abrupta, qual é que seria mais adequada para si? E porquê?” e “Se pudesse definir as condições ideais para a sua reforma, quais é que elas seriam?”.

Na quarta parte do guião encontravam-se questões direcionadas ao objetivo número 3 que teve como finalidade compreender quais seriam os fatores que podiam influenciar a escolha por um tipo de reforma ou por outro. Para tal, os entrevistados foram questionados com perguntas como, por exemplo: “O trabalho que realiza atualmente influencia a sua opinião sobre a reforma gradual ou abrupta? De que forma?” e “Que outros fatores considera importantes na decisão sobre o tipo de reforma”.

Por fim, na quinta secção do guião da entrevista, que correspondia ao objetivo número 4, foram colocadas perguntas como “A organização onde trabalha oferece algum tipo de apoio ou orientação para os trabalhadores que estão a pensar na reforma? Se sim, podia dar-me alguns exemplos?” e “Considera que o apoio da organização seria útil para ajudá-lo a planear a transição para a reforma? Que tipo de apoio gostaria de receber?”. Estas perguntas estavam relacionadas com a perceção dos trabalhadores sobre o apoio que a organização oferece na transição para a reforma e perceber também quais são os apoios que gostariam ou não de receber.

Após a conclusão do guião, foi dada a oportunidade aos entrevistados de acrescentarem informações adicionais que pudessem enriquecer o estudo. Por fim, agradeci o tempo disponibilizado e a partilha de informações e opiniões, o entrevistado teve a oportunidade de colocar questões e foi relembrado o contacto da entrevistadora, caso tivesse alguma dúvida ou quisesse saber resultados sobre este estudo.

2.3 Participantes

Esta pesquisa contou com a participação de 18 trabalhadores, sendo que 12 eram mulheres (66,67%) e 6 eram homens (33,33%). A média de idades dos entrevistados foi de 56,39 anos, considerando que o trabalhador mais novo tem 45 anos e o mais velho 67 anos. O desvio padrão das idades foi de 6,34, o que indica uma variação moderada nas idades, refletindo distribuição de idades relativamente concentrada em torno da média, o que reforça o foco da amostra em trabalhadores com idades próximas à reforma. Em relação às habilitações literárias, a maior parte possui o ensino superior: 9 são licenciados, 1 é mestre e 1 tem o doutoramento. Os restantes participantes têm o ensino secundário

(4), o 9º ano (1), o 6º ano (1) e, por fim, apenas um entrevistado possui o 2º ano de escolaridade. Relativamente à experiência profissional na organização atual, a antiguidade varia entre os 5 anos e os 43 anos. Esta diferença é visível nos dados obtidos pelas entrevistas, o que permitiu captar uma variedade de experiências consoante os anos de experiência de cada trabalhador. No que diz respeito às funções que cada trabalhador desempenha, a amostra apresenta uma grande heterogeneidade, desde técnico superior, coordenadores (11%), enfermeiros (17%), assistente comercial (6%), assistente operacional (11%), motorista (6%) e auxiliar de limpeza (6%). Apesar desta variedade de perfis profissionais, foi observada uma predominância de técnicos superiores (50%).

2.4 Estratégia de análise de dados

As gravações de áudio foram transcritas com recurso ao software Clipto.AI. Posteriormente, as transcrições foram relidas e revistas para verificar que estavam todas alinhadas com os áudios das entrevistas. De seguida, as entrevistas foram analisadas através do software MAXQDA, optando-se por uma análise de conteúdo. A análise de conteúdo é uma "técnica de investigação para a descrição objetiva, sistemática e quantitativa" de dados qualitativos (Berelson 1952, p. 55, como citado em Kassarjian, 1977, p.8), utilizada para identificar a frequência com que as categorias surgiam e possibilitar a quantificação do conteúdo qualitativo extraído do estudo das entrevistas.

Por fim, foi realizado um dicionário de categorias e subcategorias (anexo D) para organizar toda a informação que seria retirada das entrevistas. Este dicionário de categorias e subcategorias foi construído através de critérios claros de inclusão e exclusão, garantindo que estas categorias fossem mutuamente exclusivas, homogéneas e exaustivas, além de possibilitar uma classificação objetiva e replicável (Carlomagno & Caetano, 2016). A codificação do texto, através do programa MAXQDA, implicou a realização de uma correspondência entre o excerto de uma entrevista e a categoria.

CAPÍTULO 3

Resultados

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo das entrevistas realizadas. A análise foi efetuada com base nas categorias e subcategorias previamente definidas, de modo a identificar padrões, tendências e significados associados ao fenómeno em estudo. No anexo C é descrita a caraterização dos entrevistados, no anexo D é apresentado o dicionário das categorias, no anexo E o número de ocorrências por categoria e subcategoria e no anexo F foi registada a frequência com que cada participante abordou a categoria ou subcategoria.

3.1 Categoria 1: Preferência de tipo de reforma

Através desta categoria é possível perceber a escolha manifestada pelos participantes relativamente ao tipo de reforma que consideram mais adequado para si, tendo em conta as suas preferências pessoais. No entanto, nesta categoria também se verificou que, devido à incerteza face às desvantagens associadas à reforma gradual, alguns entrevistados permanecem indecisos ou não manifestaram uma escolha segura. Esta categoria foi organizada em duas subcategorias: preferência pela reforma gradual e preferência pela reforma abrupta.

3.1.1 Subcategoria 1.1: Preferência por reforma gradual

Esta subcategoria corresponde à escolha por parte dos entrevistados pela reforma gradual. Verificou-se que 16 dos 18 participantes (88,9%) expressaram preferência por esta modalidade, tendo sido apresentadas diversas justificações, como fatores de bem-estar, de adaptação e de valorização pessoal, aspetos que serão desenvolvidos nas categorias seguintes.

A prevalência desta escolha sugere que a reforma gradual é percecionada como uma alternativa relevante e ajustada às expetativas da maioria dos trabalhadores inquiridos. Como expressou uma participante: “(...) reforma gradual porque se calhar seria menos estressante, podia exercer se calhar as minhas funções de uma maneira mais calma, mais assertiva (...)” (P5). Outro entrevistado acrescentou: “Para mim, basta-me ter um vencimento que me permita ter uma qualidade de vida razoável, que me dê aquilo que eu quero para a minha vida, é o suficiente. Por isso, para mim, eu optaria por uma gradual, sem dúvida alguma” (P17).

3.1.2 Subcategoria 1.2: Preferência por reforma abrupta

Esta subcategoria diz respeito aos trabalhadores que gostariam de optar pela reforma abrupta. Foi verificado que sete participantes manifestaram preferência por este tipo de reforma. No entanto,

cinco destes revelaram também abertura para o modelo gradual, encontrando-se ainda indecisos quanto à sua decisão final. Importa referir que esta preferência pela reforma abrupta esteve associada, nos casos de indecisão, às desvantagens percecionadas na reforma gradual, aspetos que serão desenvolvidos nas categorias seguintes. Já entre os participantes que optaram de forma inequívoca pela reforma abrupta, verificou-se uma rejeição imediata do modelo gradual, não sendo este sequer considerado como alternativa, como referido por uma entrevistada: "(...) nem quero pensar noutro tipo de reforma." (P4).

3.2 Categoria 2: Perceção e interesse dos entrevistados em relação à reforma gradual

Nesta categoria é analisada a forma como os entrevistados percecionam e têm interesse pela reforma gradual. Esta categoria foi organizada em três subcategorias: conhecimento sobre a reforma gradual, desconhecimento do conceito de reforma gradual e ausência de interesse por parte dos participantes em aprofundar o conhecimento acerca deste tipo de reforma.

3.2.1 Subcategoria 2.1: Conhecimento da reforma gradual

Como podemos observar, a subcategoria conhecimento da reforma gradual diz respeito ao nível de familiaridade evidenciado pelos entrevistados relativamente ao conceito de reforma gradual.

Nas entrevistas foi verificado que sete dos 18 participantes (38,9%) referiram ter um conhecimento prévio da reforma gradual. Entre estes, um participante indicou ter apenas ouvido falar sobre o assunto de uma maneira muito geral: "Eu já ouvi muito por alto, mas de uma maneira muito vaga (...)" (P5).

Os restantes seis participantes que indicaram ter conhecimento sobre a reforma gradual afirmaram ter essa familiaridade sobre o tema devido à curiosidade antes mesmo da entrevista: "(...) já me explicaste um pouco do que é a reforma gradual." (P8).

3.2.2 Subcategoria 2.2: Desconhecimento do conceito de reforma gradual

A subcategoria 2.2 está associada ao desconhecimento do conceito de reforma gradual, isto é, à inexistência de familiaridade por parte dos participantes relativamente ao conceito. Nas entrevistas constatou-se que 11 dos 18 participantes (61,1%) desconheciam o tema e o seu significado. Este resultado evidencia que antes das entrevistas os participantes nunca tinham tido qualquer contacto prévio com a expressão, sendo que os mesmos afirmaram que "Não conheço o conceito de reforma gradual." (P13) e "Não, não estou a ver o que é essa reforma gradual" (P10).

3.2.3 Subcategoria 2.3: Desinteresse pela reforma gradual

Esta subcategoria está associada à falta de vontade dos entrevistados em obter mais informações sobre a reforma gradual ou em aderir a este tipo de regime, isto é, alguns dos trabalhadores que foram entrevistados mostraram-se resistentes em relação a uma nova maneira de transição.

Foi identificado que apenas dois participantes (11,1%) demonstraram desinteresse relativamente à reforma gradual. Este desinteresse foi evidenciado pelo facto de os trabalhadores entrevistados não pretenderem considerar alternativas à reforma abrupta, sendo que esta opção é percecionada como a solução mais adequada e definitiva pelos mesmos. Os entrevistados revelaram ainda estar mentalizados para a reforma tradicional, entendida como a possibilidade de se reformarem imediatamente após atingir a idade legal, deixando de exercer qualquer atividade profissional, sem necessidade de regressar ao trabalho.

Uma participante afirmou: "Não, eu já estou habituada a esta rotina, nem quero pensar noutro tipo de reforma" (P4), revelando resistência à consideração de um modelo alternativo. Outro entrevistado acrescentou: "Se quisesse continuar como está, escolheria a reforma abrupta. Então, escolho a abrupta." (P14). Estas declarações evidenciam uma predisposição reduzida para explorar modalidades de reforma diferentes da abrupta, resultando assim num claro desinteresse pela reforma gradual.

3.3 Categoria 3: Vantagens percebidas da reforma gradual

Nesta categoria são analisadas as vantagens atribuídas pelos entrevistados à adoção de um modelo de transição gradual para a reforma. A categoria foi organizada em três subcategorias: benefícios para a saúde e bem-estar, facilidade de adaptação no processo de transição e, por fim, a oportunidade de passagem de conhecimento para as gerações mais jovens.

3.3.1 Subcategoria 3.1: Benefícios para a saúde e bem-estar

Esta subcategoria inclui os benefícios percebidos da reforma gradual na saúde física e mental, bem como no bem-estar geral dos trabalhadores. Foram identificadas 20 ocorrências relativas a este tema, referidas por 11 dos 18 participantes (61,1%), evidenciando a relevância da dimensão saúde e bem-estar na perceção da reforma gradual.

Foi salientado que a redução do tempo de trabalho poderia contribuir para a diminuição do cansaço e do estresse associados ao contexto laboral, permitindo maior disponibilidade para cuidados pessoais e atividades promotoras de equilíbrio psicológico. Uma participante afirmou: "Eu ia ficar menos cansada, haveria uma maior possibilidade de executar o trabalho de uma maneira melhor, ter mais tempo livre, se calhar para realizar outras atividades, cuidar da minha saúde mental, que se calhar

não iria ficar tão afetada (...)" (P5). Outro participante referiu que "(...) as pessoas não teriam tantos problemas a nível do foro psicológico, porque estariam muito mais libertas, estariam mais felizes, teriam mais tempo para expor-se ao sol e tudo isso traz a felicidade (...)" (P2).

Foi igualmente mencionado que, com o avançar da idade, surgem limitações físicas que tornam mais difícil lidar com exigências laborais elevadas: "Quando chegar mais para a frente, a uma certa idade, nós vamos ter dificuldades em vir trabalhar com outras doenças (...) não têm a mesma energia e já não se sentem tão bem a trabalhar" (P18).

Em alguns casos, a transição gradual não teria impacto negativo na saúde: "O facto de escolher a reforma gradual, isso iria lhe afetar a algum nível de saúde? Não, de saúde não me ia afetar. E a nível psicológico? Também não, porque eu tenho uma casa que tem fazenda, tem jardinagem. Tinha muita coisa a fazer" (P3).

3.3.2 Subcategoria 3.2: Facilidade de adaptação na transição para a reforma

Esta subcategoria está relacionada com a perceção de que a adoção de um modelo de reforma gradual possibilita uma transição mais suave. Foram identificadas 25 ocorrências relacionadas com esta temática, referidas por 13 participantes, evidenciando uma valorização expressiva da transição faseada como forma de reduzir o impacto da mudança de estilo de vida.

A possibilidade de reduzir progressivamente o tempo de trabalho permitiria aos trabalhadores preparar-se melhor para uma nova fase, evitando ruturas abruptas e dificuldades emocionais decorrentes da perda imediata de rotinas. Um participante afirmou: "A gradual, tendo em conta que ia me habituando aos poucos e não ia ser assim tudo de repente, porque (...) de certeza absoluta que, pronto, (...) ia me afetar, inicialmente" (P9). Foi também referido que a reforma gradual poderia favorecer a criação de novos hábitos e metas, reduzindo o risco de isolamento: "(...) começam a perder hábitos, começam a ficar mais em casa. E se calhar essa adaptação ia criando outros objetivos, outras ocupações que seriam melhores" (P10).

A perceção de que a adaptação gradual seria mentalmente mais saudável foi referida igualmente pelos 13 participantes. Um participante afirmou: "(...) certamente é muito mais benéfica em termos mentais ir-se habituando à ideia (...). E aí também dá tempo, se calhar, de aperfeiçoar determinados hobbies ou vocações que a gente tenha deixado na prateleira. E talvez, sendo assim, dá esse tempo para ir adaptando a uma mudança, que é sempre uma mudança" (P16).

3.3.3 Subcategoria 3.3: Passagem de conhecimento para os mais jovens

Esta subcategoria refere-se à transmissão de competências e experiência acumuladas para trabalhadores mais jovens ou para aqueles que irão assumir funções semelhantes. Este aspeto foi

mencionado por quatro participantes, revelando um peso reduzido no conjunto das entrevistas. Um dos entrevistados referiu: "(...) ter possibilidade de ir transferindo as minhas competências para alguém mais novo que iria continuar o trabalho que eu desenvolvo neste momento (...)" (P12). Ainda que apenas quatro participantes tenham mencionado este aspeto, foi constatado que a reforma gradual é vista, por alguns trabalhadores, como uma oportunidade estratégica de partilha de competências e de apoio ao desenvolvimento dos profissionais mais jovens, contribuindo para uma sucessão funcional mais eficaz.

3.4 Categoria 4: Desvantagens percebidas da reforma gradual

Esta categoria apresenta as desvantagens relacionadas com a adoção de uma transição gradual para a reforma. Foram identificadas diversas preocupações, que abrangem aspetos como a incerteza sobre o funcionamento do modelo, diminuições de rendimento e o impacto no ambiente de trabalho. Assim, esta categoria está organizada em três subcategorias.

3.4.1 Subcategoria 4.1: Incerteza em relação ao modelo

Esta subcategoria explicita uma desconfiança face a um modelo ainda pouco conhecido. Somente quatro participantes questionaram a preparação do sistema para gerir a saída faseada de profissionais e manifestaram dúvidas sobre a forma como o processo seria operacionalizado. Um dos entrevistados afirmou: "Também não sei se o sistema já está preparado para esta saída dos profissionais, ou seja, como é que o processo ia decorrer" (P15). O mesmo entrevistado ainda acrescentou no decorrer da entrevista que: "Apesar de não ter um conhecimento nem como é que o processo ia ser" (P15). Importa também referir que estas incertezas foram identificadas apenas por uma minoria dos participantes, não constituindo, por isso, uma preocupação transversal ao grupo estudado.

3.4.2 Subcategoria 4.2: Redução de rendimento ou benefícios

Esta subcategoria revela o facto de a reforma gradual poder implicar perdas salariais ou redução de benefícios, gerando preocupações quanto à sustentabilidade financeira durante a transição. A redução do rendimento foi referida por mais de metade dos indivíduos (15 participantes) que participaram no estudo, revelando ser uma das desvantagens mais mencionadas.

Esta limitação foi vista como um elemento que inevitavelmente afetaria o rendimento, conforme expressado por um dos participantes: "Negativo, talvez, só o vencimento." (P10). Outro participante acrescentou: "Eu já ganho o salário mínimo que é o que é, mas ainda se fosse gradual, perdia mais, por isso não seria uma opção." (P4).

3.4.3 Subcategoria 4.3: Sobrecarga para os colegas de trabalho

Foi demonstrado nesta subcategoria que a diminuição do horário dos trabalhadores que optassem pela reforma gradual podia originar um aumento da carga laboral para os colegas que permanecem a tempo inteiro. Esta preocupação foi mencionada por apenas um dos participantes, que referiu: "(...) se realizar menos trabalho, o que é que vai acontecer? Se calhar os colegas vão ficar com uma sobrecarga maior de trabalho" (P5). Contudo, esta perceção revelou-se isolada, sendo ainda registadas duas perspetivas alternativas entre os entrevistados. Foram também identificadas situações em que os participantes consideraram que a sua redução de horas não teria impacto nos colegas, nomeadamente por desempenharem funções autónomas ou individualizadas. Um dos entrevistados explicou: "Eu sou o único que faço este trabalho, meio que não tenho uma equipa que seja necessário partilhar o que fiz. Se eu alcançar os objetivos, o trabalho fica feito (...)" (P13).

3.5 Categoria 5: Fatores sociodemográficos

Esta categoria diz respeito às características que influenciaram a opinião dos trabalhadores relativamente ao tipo de reforma. A análise centrou-se em três fatores principais: a idade, o nível de escolaridade e a situação familiar, por se tratar dos elementos com maior impacto percebido nas decisões dos trabalhadores relacionadas com a transição da vida ativa para a aposentação.

3.5.1 Subcategoria 5.1: Idade

Esta subcategoria aponta a idade como um dos fatores que tem influência na escolha do tipo de reforma. Ainda que a maioria dos entrevistados não tenha referido explicitamente este fator como determinante, foi registado que três participantes mencionaram a idade como elemento relevante na sua decisão.

A reforma gradual foi percecionada, neste contexto, como uma forma de garantir qualidade de vida durante o tempo em que ainda existe capacidade física e disposição para usufruir do tempo livre. A idade avançada foi associada a maiores limitações físicas e à perda de energia no desempenho profissional. Como referiu um participante: "Porque conforme a idade vai avançando, nós vamos perdendo também alguma qualidade de vida. E se calhar a nível de produtividade também perde um bocado, porque está um pouco cansado e já não tem tanta pachorra" (P9). Outro acrescentou: "(...) a idade conforme avança, as limitações são maiores, mas supondo que uma pessoa quanto mais velho, mais limitado (...)" (P13). Assim, a idade foi percecionada como um fator que condiciona a forma como se encara o momento da transição, surgindo a reforma gradual como uma alternativa que permite usufruir do tempo livre de forma mais equilibrada, antes que as limitações físicas se tornem mais acentuadas.

3.5.2 Subcategoria 5.2: Nível de escolaridade

Esta subcategoria exemplifica a influência que as habilitações académicas podem ter na passagem para a reforma. Foi observado que os participantes com níveis de escolaridade mais baixos revelaram maior resistência em considerar a reforma gradual como uma opção viável. Em particular, os entrevistados com o 6.º ano (P4) e com o 2.º ano de escolaridade (P14) indicaram que, tendo em conta o seu contexto económico, optar por uma reforma faseada não seria financeiramente sustentável. Assim, a escolaridade aparece frequentemente associada ao salário, e a limitação dos rendimentos foi apontada como uma barreira clara, tornando a ideia de uma transição gradual como algo impensável. Como afirmou uma das participantes: "(...) ordenados seriam aspetos muito negativos para si? Pois esse aspeto seria muito negativo para mim porque já não recebo muito, logo optar pela reforma gradual não seria positivo" (P14).

3.5.3 Subcategoria 5.3: Situação familiar

Esta subcategoria explica como é que a situação familiar do entrevistado pode influenciar a tomada de decisão sobre o tipo de reforma que vai adotar. Em várias entrevistas, 14 participantes (77,8%) identificaram que a possibilidade de passar mais tempo com a família constitui um fator determinante na preferência pela reforma gradual.

A valorização do tempo disponível para apoiar familiares e acompanhar descendentes foi mencionada por diversos participantes. Um dos entrevistados referiu: "Isso permitiria ter mais tempo livre e, nessa fase, acompanhar pessoas da família que precisassem, ou descendentes" (P15). Outros comentários que reforçaram esta ideia foram: "(...) o facto de poder passar mais tempo com a minha família (...)" (P13), "(...) queria poder visitar mais vezes as minhas filhas ao continente português (...)" (P11).

3.6 Categoria 6: Fatores relacionados com as condições organizacionais

Esta categoria evidencia a forma como determinadas características do contexto laboral influenciam a escolha do tipo de reforma a adotar. Foram analisadas três subcategorias: a natureza das funções desempenhadas ou o grau de exigência do trabalho e os níveis de satisfação ou insatisfação profissional, na medida em que estes aspetos foram referidos como determinantes nas decisões relativas à transição para a aposentação.

3.6.1 Subcategoria 6.1: Natureza ou exigência do trabalho atual

A natureza e exigência no trabalho atual foram apontadas como fatores que influenciam a escolha do tipo de reforma. Entre os entrevistados, verificou-se que funções com elevado grau de responsabilidade e pressão contribuem para a perceção de cansaço acumulado, o que leva alguns trabalhadores, isto é, nove participantes, a considerarem vantajosa uma transição mais suave para a inatividade laboral. Como foi relatado por um participante, "Como tenho um trabalho um pouco estressante e existem alturas que tenho uma grande sobrecarga de trabalho, diria que quando tivesse mais perto da reforma ter a possibilidade de poder ocupar os meus tempos livres com outras coisas e poder relaxar me ajudaria imenso" (P8). Outro acrescentou: "a minha função é muito estressante. Porque engloba muitas pessoas, muitas empresas, muito trabalho. (...) E sim, se tivesse maneira de diminuir a minha carga de trabalho, seria vantajoso." (P12).

No entanto, nem todos os trabalhadores com funções exigentes demonstraram preferência pela reforma gradual. Uma participante do setor das limpezas partilhou: "A limpeza é um trabalho pesado (...)" (P4), mas, apesar desse desgaste, afirmou não considerar a reforma gradual como uma solução, expressando antes o desejo de se reformar antecipadamente: "Eu não sei se vou chegar até à idade da reforma para meter (...)" (P4). Neste caso, verificou-se que a natureza exigente do trabalho não foi suficiente para justificar a adesão à reforma gradual, uma vez que o baixo rendimento auferido funcionou como fator determinante para rejeitar a reforma gradual e preferir uma reforma antecipada como uma alternativa viável.

3.6.2 Subcategoria 6.2: Satisfação com o trabalho

Esta subcategoria destaca a forma como a satisfação com o trabalho desempenhado influencia as preferências dos participantes relativamente à transição para a reforma. Foi identificado por alguns entrevistados (sete entrevistados) que o gosto pela atividade profissional desempenhada constitui um fator que favorece a consideração pela reforma gradual, permitindo a continuidade do vínculo laboral em moldes menos exigentes. A valorização do trabalho, não apenas enquanto fonte de rendimento, mas também como espaço de realização pessoal e motivação, foi descrita como um aspeto relevante na decisão. Como referiu uma participante: "Sim, por gostar daquilo que faço, a gradual seria a melhor opção porque também podia fazer outras coisas depois do trabalho" (P3).

3.6.3 Subcategoria 6.3: Insatisfação com o trabalho

Esta subcategoria reflete a forma como a insatisfação em relação ao trabalho desempenhado pode influenciar a passagem para a reforma. Entre os participantes, foi identificado que o ambiente laboral

e o estresse profissional podem funcionar como um incentivo para considerar uma saída faseada da vida ativa, sendo que esta subcategoria foi mencionada por seis trabalhadores.

A vontade de reduzir o tempo de exposição ao contexto profissional e de recuperar tempo para si próprio foi mencionada como motivação principal. Uma participante afirmou: "O que me levaria a optar um bocadinho pela reforma gradual seria muito o estresse que sente no trabalho, gostaria de ter mais tempo livre e mais tempo para pensar noutras coisas que não só no trabalho e no estresse que causa. É isso mesmo, é isso mesmo" (P6).

3.7 Categoria 7: Impacto económico da reforma gradual

Esta categoria reflete que a diminuição salarial seria um ponto fulcral na transição para a reforma. Foram registadas 26 ocorrências, com 12 participantes a mencionar este fator como central na sua decisão. A maior parte expressou preocupações quanto à diminuição do salário, admitindo que tal impacto poderia inviabilizar a adesão a este modelo: "Se eu tivesse menos horário, mas não mexendo o dinheiro, isto é, se fosse o mesmo salário. Assim, dava para certas coisas. Seria melhor, trabalharia menos tempo, mas receberia o mesmo." (P3). A lógica de custo-benefício foi também verbalizada: "Tem-se sempre a fazer a análise com custo-benefício. Sim, tem de haver sempre um equilíbrio." (P12).

3.8 Categoria 8: Fatores que valorizam na reforma

Esta categoria diz respeito às condições consideradas ideais pelos participantes para que a transição para a reforma, seja ela gradual ou abrupta, ocorra de forma satisfatória. A categoria foi organizada em duas subcategorias: a primeira subcategoria refere-se à flexibilidade de horário e a segunda está relacionada com a idade da reforma.

3.8.1 Subcategoria 8.1: Flexibilidade de horário

Esta subcategoria refere-se à preferência manifestada pelos entrevistados quanto ao ajustamento do tempo de trabalho no contexto de uma eventual adesão à reforma gradual. A maioria dos participantes respondeu concretamente ao que consideraria ser um horário ideal, caso optasse por esta modalidade de transição, mas importa referir que, entre estes, verificou-se que, embora um dos participantes tenha afirmado não considerar a reforma gradual como opção indicou o horário que escolheria caso este tipo de reforma existisse. Apenas um entrevistado não respondeu à questão, por ter rejeitado de forma absoluta a possibilidade de uma reforma gradual.

Os fatores que os trabalhadores mais valorizam na reforma gradual incidiram sobretudo na redução do número de horas semanais, na reorganização do horário diário ou na concentração de dias

de trabalho. Uma participante sugeriu: “Diminuir a carga horária de 37 horas para 30 horas semanais e assim, eu iria usufruir de 3 dias de descanso” (P5); outra afirmou: “25 horas seria o ideal para mim se fosse a reforma gradual” (P3). Também foi valorizada a possibilidade de organizar os turnos de forma contínua, como referiu um participante: “Eu preferia trabalhar por dia todo seguido, umas 5 horas, começar, por exemplo, às 9, sair às 14, ter o resto da tarde livre” (P9).

Assim, a flexibilidade de horário foi percecionada como um elemento facilitador, permitindo não apenas uma continuidade equilibrada da atividade profissional, mas também uma valorização do tempo pessoal e da qualidade de vida durante a fase de transição.

3.8.2 Subcategoria 8.2: Idade da reforma

Esta subcategoria diz respeito à idade considerada ideal para a entrada na reforma abrupta. Todos os participantes responderam à questão colocada, tendo sido registadas diversas opiniões quanto à idade adequada para cessar a atividade profissional. A idade mais frequentemente mencionada foi 62 anos, apontada por vários participantes como um equilíbrio entre o tempo de serviço prestado e a capacidade de usufruir da reforma com qualidade de vida: “A idade para a reforma é 67 anos, mas a ideal, se calhar, seria 62” (P15); “Aos 62 anos” (P2).

Foram também registadas opiniões diferentes em relação à saída do mercado de trabalho, com dois participantes a indicarem os 55 anos como limite desejável: “Era aos 55” (P6); “Eu acho que na abrupta, 55 no máximo” (P17). Em contrapartida, outros trabalhadores consideraram mais adequado reformar-se por volta dos 65 ou 66 anos: “(...) 65 anos ou 66” (P14); “(...) 65 anos” (P16).

Embora tenham sido indicadas diferentes idades, foi possível verificar uma tendência por uma saída mais precoce do que a atualmente prevista pela legislação, sendo esta valorizada como condição para usufruir da reforma com maior bem-estar e autonomia. Importa, contudo, salientar que a idade de 65 anos serviu como um ponto de referência para os participantes, funcionando como uma espécie de “âncora” na escolha da idade, mesmo quando era expressa a preferência por idades inferiores.

3.9 Categoria 9: Valorização do tempo pessoal

Esta categoria reflete o desejo manifestado pelos participantes de usufruírem de mais tempo livre para se dedicarem a atividades que o atual ritmo laboral não permite, como viajar, praticar exercício físico, estar com a família ou, simplesmente, usufruir de momentos de lazer. Foram identificadas 27 ocorrências desta categoria, tendo sido mencionadas por 12 dos 18 participantes (66,7%). Esta valorização do tempo pessoal surgiu frequentemente associada à preferência pela reforma gradual, precisamente por permitir uma gestão mais equilibrada entre a vida profissional e pessoal. Como afirmou uma das participantes: “Seria ter tempo para as minhas caminhadas, para o ginásio, para

passar mais tempo com a família, aproveitar o tempo (...)" (P8). Outro participante referiu: "(...), mas teria mais tempo para as minhas aventuras, para as minhas viagens, para a família, tudo isso." (P12), ao passo que outro acrescentou: "(...) ia aproveitar o meu tempo livre a fazer outras coisas." (P13).

3.10 Categoria 10: Apoio organizacional percebido

Nesta categoria é analisado o apoio fornecido pelas organizações na preparação da transição para a reforma. As respostas permitiram identificar três subcategorias diferentes, como existência ou ausência de programas de apoio, desconhecimento dos programas de apoio e que tipos de apoio são fornecidos.

3.10.1 Subcategoria 10.1: Existência ou ausência de programas de apoio

Esta subcategoria aborda a presença e ausência de programas organizacionais destinados a apoiar a preparação para a reforma. A maioria dos participantes (*N* = 13) afirmou que a organização onde trabalham não oferece qualquer tipo de apoio aos trabalhadores. Contudo, sete entrevistados disseram o contrário.

Entre os entrevistados que reconheceram a existência de programas, verificaram-se diferentes opiniões sobre os mesmos. Alguns identificaram que o departamento de recursos humanos esclarece todas as dúvidas que possam existir sobre a reforma, como por exemplo a idade, o vencimento que o trabalhador vai auferir quando fizer essa transição, como afirmou um dos participantes: "(...) funcionários que se nós tivermos dúvidas sobre a reforma, nós podemos ir lá é uma funcionária excelente e ela ajuda-nos a calcular o vencimento, o tempo que falta para levarmos o vencimento completo e não tenho razão de queixa, dessa parte informativa." (P11). Por outro lado, este programas também foram descritos como de carácter elementar ou insuficiente, sendo designadas por um participante como um "apoio básico" (P2).

Em contrapartida, outros trabalhadores indicaram não haver qualquer tipo de intervenção por parte da organização: "Não, neste momento não (...)" (P5). Dos trabalhadores que mencionaram a inexistência de apoio, constatou-se que os mesmos desconheciam o apoio que a organização fornecia, nem mesmo o informativo, como vamos discutir na subcategoria seguinte.

Foi ainda salientado que, em alguns casos, apenas quando o trabalhador manifesta dificuldades de adaptação ou sinais de desgaste é que se procuram estratégias para contornar a situação, sem que exista uma política preventiva ou estruturada. Como referido por um participante: "Não. É só quando o próprio se começa a queixar, que não se adequa, que já está cansado de estar neste serviço, é que começam a arranjar algumas estratégias (...). Mas que a organização pense nisto? Não. A organização tem, inclusive, um serviço mesmo que é de saúde ocupacional e a organização não pensa nisso, de

forma nenhuma" (P17). Em termos gerais, foi salientada a importância de existir programas de apoio mais estruturados e relevantes por parte das organizações.

3.10.2 Subcategoria 10.2: Desconhecimento de programas de apoio

Esta subcategoria refere-se à ausência de conhecimento, por parte de alguns participantes, relativamente à existência de programas de apoio disponibilizados pelas suas organizações para a preparação da reforma. Um total de 13 entrevistados afirmou desconhecer quaisquer medidas nesse sentido, evidenciando uma lacuna na comunicação interna.

Contudo, tais medidas revelaram-se desconhecidas para grande parte dos trabalhadores. Esta ausência de informação foi expressa por declarações como: "Como eu já disse que eu tenho conhecimento não." (P15), evidenciando a ausência de comunicação sobre apoios à reforma.

3.10.3 Subcategoria 10.3: Tipos de apoio fornecido

Esta subcategoria descreve as iniciativas disponibilizadas pelas organizações para apoiar os trabalhadores quando se encontram a preparar a sua transição para a reforma. Um total de oito dos 18 participantes referiu receber algum tipo de apoio.

Entre os exemplos mencionados, destacou-se a existência de funcionários disponíveis para esclarecer dúvidas relacionadas com o cálculo do vencimento e do tempo de serviço em falta para a obtenção da pensão completa, como referido por um participante: "As pessoas dizem o que querem e as condições que têm. Eu faço uma simulação quando é possível. Quem entrou depois de 1993, o sistema não permite fazer uma simulação, mas eu faço a simulação e depois ajudo a ver se esperar mais um ano, se esperar mais dois anos, se esperar mais seis meses, quais são as condições, o que é que melhora, se vale a pena, se não vale a pena." (P10).

Outras formas de apoio identificadas envolveram a adaptação de funções ou a consideração pelas limitações físicas e/ou funcionais do trabalhador, conforme referido: "(...) tentam ter em consideração as limitações que as pessoas possam apresentar (...)" (P17).

3.11 Categoria 11: Necessidades e expectativas de apoio

Esta categoria aborda as perceções dos participantes relativamente ao papel que o apoio organizacional pode desempenhar na transição para a reforma. Foram analisadas três subcategorias. Primeiro foram avaliadas as opiniões que reconhecem a relevância de uma intervenção ativa por parte da organização, como as que a consideram dispensável e, por fim, as sugestões apresentadas pelos entrevistados sobre os tipos de apoio que poderiam ser implementados.

3.11.1 Subcategoria 11.1 – Reconhecimento da importância atribuída ao apoio organizacional

Um total de 14 entrevistados considerou que a existência de medidas de apoio seria fundamental para garantir uma transição mais equilibrada e adaptada às necessidades individuais. As respostas indicaram que, para estes participantes, a intervenção organizacional poderia contribuir para minimizar incertezas e facilitar a adaptação à nova etapa de vida. Conforme referido por um dos entrevistados: "Eu julgo que seria vantajoso que houvesse um apoio, nem que a organização preparasse as pessoas que estão próximas da reforma" (P15). Este reconhecimento revela uma perceção positiva do apoio organizacional enquanto facilitador de um processo de mudança potencialmente desafiante.

3.11.2 Subcategoria 11.2 – Desvalorização ou dispensabilidade do apoio organizacional

Esta subcategoria representa a perceção de indiferença ou dispensabilidade do apoio que poderia ser disponibilizado pelas organizações no contexto da transição para a reforma. Sete participantes afirmaram não considerar necessário qualquer tipo de suporte, por se sentirem capazes de gerir autonomamente esta fase, quer por já terem atividades e interesses definidos, quer por confiarem na sua própria capacidade de adaptação. Entre as declarações recolhidas, destacou-se: "Eu julgo que quando for para a reforma, eu própria vou criar os meus hobbies, as minhas distrações, as minhas atividades. E penso que não necessitarei. É capaz de dar saudades e tudo, e de vez em quando visitar os colegas, mas eu acho que irei adaptar e organizar a minha vida e o meu tempo de forma a ser feliz" (P11). De forma semelhante, outro participante comentou: "Eu tendo mais tempo livre, sei o que irei fazer. Agora, não sei, se calhar as outras pessoas iriam achar interessante, sugestões e tudo isso" (P12). Foi observado que esta perspetiva estava frequentemente associada a participantes que já possuíam hobbies ou planos claros para a sua vida pós-reforma.

3.11.3 Subcategoria 11.3 – Tipos de apoio desejado

Esta subcategoria refere-se às formas de apoio consideradas úteis ou desejáveis pelos participantes para facilitar a transição para a reforma. Um total de 15 entrevistados sugeriu a implementação de medidas como acompanhamento psicológico, apoio informativo e iniciativas de integração social. A importância do aconselhamento especializado foi salientada, nomeadamente para ajudar a gerir a adaptação emocional e planear atividades significativas para a nova fase da vida. Entre as sugestões, destacaram-se: "A nível psicológico, acho que seria necessário, por exemplo, uma psicóloga para ajudar as pessoas" (P16), e "Eu acho que é importante o apoio psicológico prévio para a pessoa ter

umas orientações para gerir melhor essa entrada na nova etapa da vida" (P7). Também foram propostas ações de carácter social e comunitário, como "Promover encontros, palestras, preparar os funcionários para a velhice, para ter uma velhice melhor. E se calhar também haver grupos em que as pessoas possam estar, todos os reformados possam ir viajar, coisas assim, as pessoas terem gente" (P2).

CAPÍTULO 4

Discussão

Ao longo dos anos temos verificado um aumento do envelhecimento demográfico, um aumento da esperança de vida e também uma atualização constante da idade legal de acesso à pensão de velhice. Neste sentido, tornou-se fundamental discutir sobre a permanência e a necessidade de saídas mais flexíveis para os trabalhadores no mercado de trabalho.

Através das entrevistas conseguimos perceber que mais de metade dos entrevistados escolheu a reforma gradual como opção de saída do contexto profissional. Esta perceção dos trabalhadores acerca da reforma indica que têm preferência pela reforma gradual, o que contrasta com a falta dessa opção na realidade portuguesa. A literatura já conseguiu antecipar esta tendência, uma vez que em sociedades onde a esperança de vida é cada vez maior, a transição faseada é interpretada como um possível caminho que oferece ao trabalhador um maior controlo sobre o processo, proporcionando uma adaptação mais equilibrada do que a rutura imediata com a vida profissional (Fonseca, 2012; Calvo et al., 2009).

Contudo, foi igualmente possível destacar que existiram trabalhadores que optaram pela reforma abrupta sem hesitar, mas também foram identificados trabalhadores que, quando confrontados com estes dois tipos de reforma, mostraram alguma indecisão. Apesar disso, o facto de apenas dois participantes terem demonstrado desinteresse em relação à reforma gradual pode ser interpretado de forma positiva. Tal resultado sugere que uma parte expressiva dos trabalhadores se mostra recetiva a considerar a reforma gradual como uma alternativa potencialmente benéfica para o futuro, demonstrando abertura para refletir sobre diferentes formas de transição para a aposentação.

Por outro lado, a explicação mais apontada para a incerteza acerca do tipo de reforma foi maioritariamente sobre a possível redução dos rendimentos. A perceção dos trabalhadores sobre a redução de rendimentos indicou que este modelo poderia tornar-se inviável, uma vez que qualquer modelo que não garanta estabilidade financeira pode não ser exequível. Este resultado foi amplamente comprovado nas entrevistas, e não surpreendeu quando confrontado com o enquadramento teórico, que identifica as barreiras financeiras como o principal entrave à adesão à reforma gradual (Henkens et al., 2021; Reday-Mulvey, 2000).

Do mesmo modo, este tipo de transição também apresenta vantagens. Muitos trabalhadores associaram o bem-estar, isto é, cuidar mais da saúde, reduzir o stress e manter uma vida mais equilibrada a uma transição faseada, o que confirma a ligação que existe entre este tipo de reforma e o bem-estar físico e psicológico. Outros entrevistados também salientaram que esta passagem também permitiria criar novos hábitos e objetivos pessoais, reduzindo assim o risco de isolamento e de perda de identidade, aspetos que Fonseca (2012) já tinham destacado.

Outra vantagem descrita neste estudo foi a transmissão de conhecimento para as gerações mais jovens, ou seja, regimes de reforma gradual podem favorecer a partilha de conhecimento intergeracional e apoiar processos de sucessão organizacional (Beehr & Bennett, 2014). O peso reduzido dado a esta dimensão pode refletir uma ausência de políticas organizacionais que incentivem as práticas de mentoria e sucessão. Do mesmo modo, verificou-se que a maioria dos trabalhadores reconhece a reforma gradual como uma oportunidade para si próprio, mas não necessariamente como uma oportunidade para a organização ou para os colegas, o que sugere uma visão mais individualizada do processo. Esta visão mais individual também foi visível na facilidade de adaptação na transição para a reforma gradual. Os trabalhadores que participaram no estudo descreveram a reforma gradual como um mecanismo que suaviza o impacto emocional da saída. Segundo Kim e Feldman (2000), os trabalhadores que optam pela reforma gradual tendem a apresentar níveis superiores de satisfação com a vida e um ajustamento mais positivo à reforma, quando comparados com aqueles que cessam abruptamente a sua atividade profissional.

A decisão sobre o tipo de reforma que o trabalhador vai adotar também pode ser analisada através de fatores sociodemográficos. Por exemplo, a idade foi mencionada por alguns como sendo um elemento que condiciona as escolhas. À medida que envelhecemos, a perda de produtividade e as limitações físicas tornam a reforma gradual uma melhor opção, uma vez que, desta maneira, o indivíduo pode usufruir melhor do seu tempo livre antes que as restrições se tornem mais acentuadas. O nível de escolaridade também pode ser identificado como um exemplo. Como defendido por Henkens et al. (2021), trabalhadores com menor nível de escolaridade enfrentam frequentemente maiores restrições financeiras e menor segurança no emprego, o que tende a limitar a sua abertura para modelos de transição faseada, sobretudo quando estes implicam uma redução de rendimento. Como vimos nos resultados, os trabalhadores que apresentavam menos qualificações, e consequentemente rendimentos mais baixos, descartaram a reforma gradual precisamente por não conseguirem suportar a redução salarial. Outro exemplo é a situação familiar. A mesma surgiu como um fator central e muito mencionado pelos entrevistados, visto que, de acordo com Beehr e Bennett (2014), as motivações familiares podem funcionar como “fatores de atração” para a saída do mercado de trabalho, sendo a vontade de estar presente junto da família uma das razões frequentemente apontadas para a escolha da reforma, em especial quando se considera uma transição mais suave.

Para além do perfil sociodemográfico, o contexto em que o trabalho é realizado também condiciona as preferências e a viabilidade das modalidades de saída. As características do trabalho, nomeadamente o esforço físico, a intensidade das tarefas e a exigência emocional influenciam significativamente as preferências de reforma. Pelo contrário, trabalhadores satisfeitos com as suas funções manifestaram igualmente um desejo por este tipo de transição como forma de prolongar o vínculo com a organização de uma maneira mais suave. Reforçamos ainda que, mesmo que o

trabalhador se sinta satisfeito na organização e na função que desempenha, a reforma gradual pode ser vista como um prolongamento positivo, assim como uma forma de escape para os que enfrentam contextos adversos.

Embora todos estes fatores assumam relevância, importa salientar que, perante a opção pela reforma gradual, os entrevistados manifestaram preferência pelo ajustamento do horário de trabalho. Em conformidade com Reday-Mulvey (2000), a possibilidade de ajustar o horário de trabalho é considerada essencial para garantir o sucesso da reforma gradual, promovendo simultaneamente o bem-estar e a adaptação progressiva à vida pós-laboral. Também Fonseca (2012) salienta que a redução da intensidade do trabalho, aliada a uma maior autonomia na gestão do tempo, pode contribuir para uma reforma mais satisfatória, atenuando os efeitos de uma transição abrupta. Neste contexto, ganha particular relevo a valorização do tempo pessoal. A diminuição do horário abre espaço para investir em atividades extra-profissionais e para usufruir de tempo livre orientado para lazer, interesses próprios e cuidados pessoais, tal como proposto por Reday-Mulvey (2000). Segundo a autora, esse tempo adicional pode contribuir para uma vivência mais rica e equilibrada da transição para a reforma, promovendo o bem-estar durante esta fase de mudança (Reday-Mulvey, 2000).

Relativamente ao papel das organizações, os resultados demonstraram ser particularmente reveladores. A maioria dos entrevistados afirmou desconhecer programas de apoio ou referiu a sua inexistência. Mesmo nos casos em que existiam medidas, estas foram descritas como elementares, limitadas, isto é, os resultados indicaram que os apoios atualmente disponibilizados pelas organizações se concentram em dois registos principais. Por um lado, esclarecimento administrativo sobre pensões e tempo de serviço, com recurso a simulações individualizadas; por outro, ajustes pontuais de funções quando existem limitações físicas ou funcionais. Esta ausência de políticas estruturadas confirma o que Phillipson (2019) e Krijnen et al. (2022) já tinham assinalado: a reforma continua a ser vista pelas empresas como uma responsabilidade do indivíduo, não como parte integrante da gestão de recursos humanos.

De uma maneira geral, os resultados sugerem que a reforma gradual, embora desejada, só poderá tornar-se uma alternativa real se forem criadas condições concretas que a tornem exequível. Isso implica repensar em políticas públicas, por exemplo, através de regimes de tempo parcial protegidos e compensações salariais, e exige que as organizações assumam maior responsabilidade no planeamento da transição, não se limitando a aspetos burocráticos. Só assim será possível transformar a gradual numa opção acessível, contribuindo de facto para um envelhecimento ativo e sustentável em Portugal.

4.1 Implicações teóricas e práticas

4.1.1 Implicações teóricas

Os resultados obtidos nesta investigação permitiram uma reflexão alargada das implicações teóricas associadas à transição para a reforma, revelando assim a complexidade deste processo e a multiplicidade de fatores que influenciam a transição para a reforma.

Em primeiro lugar, foi reforçada a ideia de que a reforma gradual é percecionada pelos trabalhadores como uma ferramenta de promoção do bem-estar. Os entrevistados corroboraram esta ideia, na medida em que, se tivessem opção de escolha, a reforma gradual para os mesmos estaria associada a benefícios ao nível da saúde, do equilíbrio e da redução de stress. Neste sentido, os resultados obtidos confirmam que a reforma gradual apresenta uma relação positiva em relação à saúde e ao bem-estar (Calvo et al., 2009; Kim & Feldman, 2000).

Em segundo lugar, constatou-se que a visão que os trabalhadores têm acerca da reforma gradual é maioritariamente individualizada. Para os entrevistados, a reforma era valorizada sobretudo como uma oportunidade pessoal e foram poucos os que referiram que podia ser uma mais-valia para a organização. Esta constatação introduz uma nuance relevante na literatura, ao mostrar que, apesar da reforma poder favorecer a transmissão de conhecimento entre gerações e apoiar processos de sucessão, os trabalhadores tendem a não reconhecê-la nesse sentido, talvez por falta de experiências bem-sucedidas a este nível (Beehr & Bennett, 2014).

Simultaneamente, verificou-se que a escolha entre a reforma gradual e a reforma abrupta não dependia apenas de aspetos individuais, mas também de fatores económicos, sociodemográficos e organizacionais. O resultado obtido permitiu uma visão mais abrangente do fenómeno, ao articular fatores externos com motivações pessoais, evidenciando assim a complexidade da tomada de decisão nesta fase do ciclo de vida laboral (Böckerman & Ilmakunnas, 2020; Drazic et al., 2023).

Adicionalmente, este estudo acrescenta conhecimento ao contexto português, onde a investigação sobre reforma gradual permanece limitada. Através da análise realizada, foi possível identificar a forma como a reforma é percecionada em Portugal, assim como compreender as expetativas dos trabalhadores relativamente à reforma gradual e a forma como, caso fosse implementada no país, esta seria recebida enquanto medida inovadora. Desta forma, este estudo conseguiu responder a uma lacuna existente na literatura.

Por fim, o estudo ao sugerir que a reforma gradual pode ser pertinente no prolongamento da vida laboral de forma sustentável e digna, amplia a discussão sobre o envelhecimento ativo e evidencia a necessidade de questionar as práticas organizacionais vigentes. A ausência de políticas organizacionais direcionadas para esta fase do ciclo laboral pode criar incertezas em relação à transição e

principalmente em relação a um novo modelo desconhecido pela maior parte das pessoas, sendo essencial articular a investigação académica com práticas de recursos humanos que favoreçam uma transição mais ajustada às necessidades dos trabalhadores.

4.1.2 Implicações práticas

Os resultados obtidos nesta investigação permitem assinalar contributos significativos para diferentes níveis de intervenção. Em primeiro lugar, através dos resultados obtidos foi possível identificar a necessidade de práticas de gestão de recursos humanos que apoiem a transição para a reforma de uma maneira mais estruturada. A possibilidade deste tipo de reforma se tornar uma realidade no contexto português poderia ser uma medida eficaz para as organizações. Na transição para a reforma, alguns trabalhadores atravessam momentos de maior dificuldade, sobretudo quando o trabalho constitui um aspeto fulcral das suas vidas (Phillipson, 2019). Contudo, a adoção de modalidades de reforma gradual pode atuar como medida promotora do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores mais velhos (De Vaus et al., 2007), ao mesmo tempo que favorece a retenção e valorização do capital humano sénior (Novak et al., 2023). Além disso, criação de programas que incentivem a passagem de conhecimento intergeracional contribui também para a gestão de competências organizacionais (Beehr & Bennett, 2014). Do mesmo modo, Rebelo (2021) evidencia que a preparação para a reforma deve ser tratada como uma prática estruturada de gestão de pessoas, assente num programa com quatro eixos articulados: diagnóstico de necessidades e interesses para a fase pós-laboral, informação qualificada sobre acesso à reforma (normas, critérios e simulações), trabalho antecipado sobre mudanças expectáveis na saúde, nas relações e nas finanças pessoais e elaboração de um plano de ação individual com calendarização e acompanhamento. Defende-se ainda a constituição de equipas multidisciplinares, a articulação com a rede comunitária (universidades seniores, autarquias, associações) e a inclusão do cônjuge ou família em momentos-chave, precisamente para reduzir incerteza, apoiar decisões e prevenir isolamento (Rebelo, 2021).

Em segundo lugar, no plano político e institucional, este estudo reforça, através dos resultados atingidos, que a reforma gradual pode ser uma mais-valia. A análise das perceções dos trabalhadores revelou abertura para este tipo de reforma, o que revela que a sua implementação poderia ser considerada uma medida inovadora para promover o envelhecimento ativo. Apesar das limitações financeiras e das incertezas manifestadas por alguns trabalhadores, este tipo de transição poderá constituir uma realidade futura (Henkens et al., 2021). Do mesmo modo, a sustentabilidade dos sistemas de segurança social depende da implementação de políticas que conciliem a viabilidade financeira com a adoção de modalidades de transição gradual, capazes de promover simultaneamente o prolongamento da vida ativa e o bem-estar dos trabalhadores.

Em terceiro lugar, a nível organizacional, recomenda-se flexibilização temporal pré-reforma, isto é, redução de horas ou dias, reorganização do horário, como condição de exequibilidade para transições faseadas (Rebelo, 2021). Assim sendo, enquanto os programas de apoio das organizações se limitam a informação administrativa e ajustes caso a caso, a literatura propõe programas que orientem os trabalhadores ao nível do aconselhamento financeiro e psicológico, ligação à comunidade e envolvimento familiar (Rebelo, 2021). A ausência destes pilares ajuda a explicar a tensão identificada ao longo da discussão, a reforma gradual recolhe preferência, mas permanece pouco suportada institucionalmente, o que restringe a sua viabilidade prática para muitos trabalhadores.

Por último, ao nível individual e social, os resultados sublinham a importância de reconhecer a diversidade de experiências e necessidades na fase de transição para a reforma. A promoção de modalidades flexíveis, ao respeitar diferentes ritmos e preferências, poderia contribuir para uma maior autonomia dos trabalhadores, bem como para uma adaptação mais harmoniosa a esta etapa de vida. Tal constatação vai ao encontro de evidências prévias que associam modalidades progressivas de saída do mercado de trabalho a ganhos na qualidade de vida e na saúde psicológica (De Vaus et al.,2007).

4.2 Limitações e investigações futuras

Apesar da relevância dos resultados, não deixa de ser necessário reconhecer limitações que afetam o alcance das conclusões. O número restrito de participantes (18 trabalhadores no total) reduz a possibilidade de generalização, ainda que a questão central do estudo tenha sido respondida. A própria composição da amostra, relativamente homogénea em termos sociodemográficos, acabou por limitar a diversidade de perspetivas recolhidas. Também a opção metodológica pelas entrevistas semiestruturadas, adequada para captar experiências pessoais, pode ter introduzido algum viés, já que os participantes poderão ter preferido apresentar respostas socialmente mais aceitáveis.

Outra limitação prende-se com o carácter hipotético do exercício proposto. Foi solicitado aos participantes que indicassem a sua preferência entre uma saída gradual ou abrupta, embora essa possibilidade não exista de facto no contexto português. Este desfasamento pode ter influenciado a forma como as escolhas foram expressas, tornando-as mais reflexo de perceções e tendências do que de decisões aplicáveis a uma realidade concreta.

Estas limitações abrem espaço para diferentes caminhos de investigação. Estudos futuros com amostras mais amplas e diversificadas poderiam enriquecer a compreensão das variáveis que orientam a escolha da modalidade de reforma. O recurso a investigações longitudinais seria igualmente vantajoso, permitindo acompanhar trabalhadores ao longo do tempo e perceber em que medida as intenções manifestadas antes da reforma se confirmam ou se alteram à luz de mudanças nas condições de saúde, rendimento ou trabalho. Tal abordagem acrescentaria uma perspetiva dinâmica, em contraste com o olhar estático dos estudos transversais.

Seria ainda útil aprofundar o modo como dimensões como género, nível de escolaridade, rendimento ou setor profissional se cruzam e moldam oportunidades e escolhas. Um enquadramento que ajudaria a revelar desigualdades que permanecem ocultas quando se analisa cada variável isoladamente. Importa também compreender em que medidas políticas internas e práticas de gestão de recursos humanos diferem entre setores e organizações, e como essas diferenças influenciam as intenções e decisões dos trabalhadores relativamente à reforma.

Em suma, este estudo fornece contributos importantes para o entendimento das perceções associadas à reforma gradual e abrupta, mas deixa igualmente em aberto um conjunto de questões que só poderão ser esclarecidas através de investigações futuras mais abrangentes e variadas.

CAPÍTULO 5

Conclusões

O presente trabalho de investigação desenvolveu diversos objetivos, utilizando entrevistas semiestruturadas, foram obtidos dados sobre as preferências dos trabalhadores sobre o tipo de reforma e os fatores que podem influenciar essa escolha.

Através dos resultados obtidos, verificou-se que existem muitos fatores que condicionam a transição para a aposentação. Entre estes fatores destacou-se pelo lado positivo a facilidade de adaptação na transição para a reforma, a possibilidade de passar mais tempo com a família e a valorização do tempo pessoal. Por outro lado, a redução de rendimentos foi o fator mais mencionado pela negativa e o que podia tornar a reforma gradual impraticável.

Relativamente ao primeiro objetivo desta investigação, que consistia em analisar as perceções dos trabalhadores relativamente à reforma gradual, procurando compreender como esta modalidade era entendida e valorizada no contexto português. Através das entrevistas realizadas, foi evidenciado que a reforma gradual foi maioritariamente percecionada de forma positiva, sendo associada a benefícios relacionados com a saúde, o bem-estar e a adaptação psicológica. Constatou-se que os entrevistados atribuíram a esta modalidade a possibilidade de tornar a saída do mercado de trabalho menos abrupta, permitindo uma transição mais equilibrada e ajustada às necessidades individuais. Estes resultados confirmam a relevância atribuída à reforma gradual enquanto ferramenta promotora de bem-estar, demonstrando que é vista pelos trabalhadores não apenas como uma alternativa viável, mas também como uma oportunidade de usufruir de mais tempo pessoal e de construir novos hábitos que facilitam a adaptação a esta fase de vida.

O segundo objetivo centrou-se em comparar as preferências dos trabalhadores entre a reforma gradual e a reforma abrupta. A análise das entrevistas permitiu verificar que, embora a maioria dos participantes tenha demonstrado preferência pela reforma gradual, a modalidade abrupta não foi totalmente descartada. Alguns trabalhadores referiram uma certa incerteza em relação a este modelo de transição para a aposentação, permanecendo a dúvida sobre qual modalidade escolheriam. Essa indecisão esteve ligada sobretudo à perda de rendimentos associada à reforma gradual. Por esse motivo, houve entrevistados que não chegaram a assumir uma decisão definitiva, embora no conjunto, a preferência pela reforma gradual se tenha evidenciado, uma vez que a reforma gradual foi sobretudo associada a uma transição mais suave e harmoniosa.

O terceiro objetivo desta investigação consistiu em compreender os fatores que influenciam a escolha entre reforma gradual ou abrupta. Os resultados permitiram identificar que variáveis sociodemográficas, como idade, nível de escolaridade e situação familiar, desempenham um papel relevante na decisão. A idade foi associada ao surgimento de limitações físicas que comprometiam a

execução das tarefas, o que reforçou a pertinência de uma redução progressiva do tempo de trabalho. No que respeita ao nível de escolaridade, verificou-se que os participantes com menor qualificação revelaram menor predisposição para considerar a reforma gradual, sendo esta modalidade pouco refletida ou mesmo descartada. Relativamente à situação familiar, foi salientada a valorização do tempo com a família, uma vez que a reforma gradual foi percecionada como oportunidade de acompanhar mais de perto tanto os descendentes como os familiares dependentes.

O quarto objetivo teve como foco a análise da perceção dos trabalhadores relativamente ao apoio organizacional na transição para a reforma. Através dos testemunhos recolhidos, foi demonstrado que a maioria dos participantes não reconheceu a existência de políticas estruturadas de apoio por parte das organizações, isto é, foi referido que as organizações onde os trabalhadores desempenham as suas funções não praticam qualquer tipo de trabalho direcionado para ajudar os trabalhadores na transição para a reforma. Apenas foram mencionados suportes de carácter essencialmente administrativo, e tendo em conta os intervenientes no estudo, não são suficientes. Esta ausência de intervenção organizacional foi interpretada como uma fragilidade, destacando a distância entre as necessidades sentidas pelos trabalhadores e as respostas oferecidas pelas entidades empregadoras.

Em suma, a reforma gradual deve continuar a ser investigada no contexto português de forma a avaliar se pode, de facto, constituir uma alternativa viável e sustentável. Futuras investigações poderão aprofundar os impactos deste tipo de reforma em diferentes setores de atividade e perfis profissionais, contribuindo para um conhecimento mais abrangente.

Referências Bibliográficas

BCSD Portugal. (2022a). *17 objetivos para um mundo mais sustentável e justo*. https://ods.pt

BCSD Portugal. (2022b). *Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades*. https://ods.pt/objectivos/3-vida-saudavel/

BCSD Portugal. (2022c). *Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países*. https://ods.pt/objectivos/10-reduzir-as-desigualdades/

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

Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2020). Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *Journal of the Economics of Ageing*, *17*. https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2019.02.001

Boehm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-Related Human Resource Management Policies and Practices: Antecedents, Outcomes, and Conceptualizations. Work, Aging and Retirement, 7(4), 257–272. https://doi.org/10.1093/workar/waab024

Boissonneault, M., Mulders, J. O., Turek, K., & Carriere, Y. (2020). A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries. *PLoS One*, *15*(4). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231897

Bowlby, G. (2007). *Defining Retirement*. *8*(2), 15–19. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/10207/9584-eng.pdf

Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., & Stansfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European Journal of Ageing*, *16*(1), 73–82. https://doi.org/10.1007/s10433-018-0473-4

Caines, V. D., Crane, M. F., Noone, J., Griffin, B., Datta, S., & Earl, J. K. (2020). Older workers: Past, present and future. *Australian Journal of Management*, *45*(3), 425–448. https://doi.org/10.1177/0312896220918912

Calo, T. J. (2008). *Talent Management in the Era of the Aging Workforce: The Critical Role of Knowledge Transfer*. *37*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.1177/009102600803700403

Calvo, E., Haverstick, K., & Sass, S. A. (2009). Gradual retirement, sense of control, and retirees' happiness. *Research on Aging*, *31*(1), 112–135. https://doi.org/10.1177/0164027508324704

Canhão, H., Gil, A., & Branco, J. (2022). *Os Desafios do Envelhecimento para a Saúde a Economia e a Sociedade* (Principia, Ed.; 1ª).

Carlomagno, M. C., & Caetano Da Rocha, L. (2016). Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. *Revista Eletrônica de Ciência Política*, *7*(1). https://doi.org/10.5380/recp.v7i1.45771

Christopher, G., Ogunrinde, V., Dan, V., & George, C. (2024). *The How-To of Qualitative Research*. https://www.researchgate.net/publication/380755651

Costa, A., Câmara, G., Arriaga, M. T. de, Nogueira, P., & Miguel, J. P. (2021). Active and Healthy Aging After COVID-19 Pandemic in Portugal and Other European Countries: Time to Rethink Strategies and Foster Action. *Frontiers in Public Health*, *9*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.700279

Costa, D. (1998). *The Evolution of Retirement*. http://www.nber.org/books/cost98-1

Cristea, M., Noja, G. G., Dănăcică, D. E., & Ştefea, P. (2020). Population ageing, labour productivity and economic welfare in the European Union. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , *33*(1), 1354–1376. https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748507

Damman, M., Zwier, D., & Van Den Heuvel, S. G. (2020). *Differences in retirement preferences between the self- employed and employees: Do job characteristics play an explanatory role?* https://publications.tno.nl/publication/34637082/XMjPdr/zwier-2020-differences.pdf

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

Deco. (2023). *Como obter a pré-reforma?* https://www.deco.proteste.pt/investe/reforma/direitos/noticias/2023/12/como-aceder-pre-reforma

Delsen, L. (1996). Gradual Retirement: Lessons from the Nordic Countries and The Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, *2*(1), 55–67. https://doi.org/10.1177/095968019621004

Diário da República n.º 25/2022, Série I de 2022-02-04. Portaria n.º 86/2022. *Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social*.

Diário da República n.º 39/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-02-25. Decreto-Lei n.º 16-A/2021, artigo 19º. *Presidência do Conselho de Ministros*.

Diário da República n.º 45/2023, Série I de 2023-03-03. Decreto-Lei n.º 18/2023. *Presidência do Conselho de Ministros*.

Diário da República n.º 45/2023, Série I de 2023-03-03. Decreto-Lei nº 18/2023, artigo 3º. *Presidência do Conselho de Ministros*.

Diário da República n.º 59/2019, Série I de 2019-03-25. Portaria nº 88/2019, artigo 1º e artigo 2º. *Trabalho, Solidariedade e Segurança Social*.

Diário da República n.º 90/2007, Série I de 2007-05-10. Decreto-Lei nº 187/2007. *Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*.

Diário da República n.º 90/2007, Série I de 2007-05-10. Decreto-Lei nº 187/2007, artigo 22º. *Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*.

Diário da República n.º 90/2007, Série I de 2007-05-10. Decreto-Lei nº 187/2007, artigo 24º. *Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*.

Diário da República n.º 90/2007, Série I de 2007-05-10. Decreto-Lei nº 187/2007, artigo 36º. *Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*.

Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. Lei n.º 35/2014. *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*.

Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. Lei n.º 35/2014, artigo 294.º-A. *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*.

Diário da República n.º 137/2021, Série II de 2021-07-16. Aviso n.º 13517/2021. *Agricultura - Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural*.

Diário da República n.º 193/2017, 1º Suplemento, Série I de 2017-10-06. Decreto-Lei n.º 126-B/2017. *Trabalho, Solidariedade e Segurança Social*.

Diário da República n.º 252/2024, Série I de 2024-12-30. Portaria n.º 358/2024/1. *Trabalho, Solidariedade e Segurança Social*.

Drazic, I., Schermuly, C. C., & Büsch, V. (2023). Empowered to Stay Active: Psychological Empowerment, Retirement Timing, and Later Life Work. *Journal of Adult Development*, *31*(3), 261–278. https://doi.org/10.1007/s10804-023-09453-8

Ekerdt, D. J., Kosloski, K., & Deviney, S. (2000). The Normative Anticipation of Retirement by Older Workers. *RESEARCH ON AGING*, *22*(1), 3–22. https://doi.org/10.1177/0164027500221001

Eurofound. (2024). Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/keeping-older-workers-engaged-policies-practices-and-mechanisms

Fernandes, A. A. (1996). *Previdência social e estado-providência*. https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR49245f23900c5_1.pdf

Fonseca, A. M. (2012). *Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos*. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426539987006

Guillemard, A.-M., & Rein, M. (1993). Comparative patterns of retirement: Recent Trends in Developed Societies. *Annual Review of Sociology*, *19*, 469–503. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.so.19.080193.002345

Han, S. K., & Moen, P. (1999). Clocking out: Temporal patterning of retirement. *American Journal of Sociology*, *105*(1), 191–236. https://doi.org/10.1086/210271

Henkens, K., van Dalen, H. P., & van Solinge, and H. (2021). The Rhetoric and Reality of Phased Retirement Policies. *Public Policy & Aging Report*, *31*(3), 78–82. https://doi.org/10.1093/ppar/prab012

Hsu, H. C. (2019). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(1). https://doi.org/10.3390/ijerph16010050

Hudomiet, P., Hurd, M. D., Parker, A. M., & Rohwedder, S. (2021). The effects of job characteristics on retirement. *Journal of Pension Economics and Finance*, *20*(3), 357–373. https://doi.org/10.1017/S1474747220000025

INE. (2024a). *Esperança de vida de 81,17 anos à nascença e de 19,75 anos aos 65 anos*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=646027819&DESTAQUESmodo=2

INE. (2024b). *População residente ultrapassa os 10,6 milhões*. Https://Www.Ine.Pt/Ngt_server/Attachfileu.Jsp?Look_parentBoui=672628085&att_display=n&att_download=y.

INE. (2024c). *Saldo natural negativo volta a desagravar-se em 2023, com a região grande Lisboa a registar um saldo natural positivo*. www.ine.pt

Kantarci, T., & Van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *Economist*, *156*(2), 113–144. https://doi.org/10.1007/s10645-008-9086-1

Kassarjian, H. H. (1977). Content Analysis in Consumer Research. *Oxford University Press*, *4*(1). http://jcr.oxfordjournals.org/

Kenny, G. P., Yardley, J. E., Martineau, L., & Jay, O. (2008). Physical work capacity in older adults: Implications for the aging worker. *American Journal of Industrial Medicine*, *51*(8), 610–625. https://doi.org/10.1002/ajim.20600

Khalatbari-Soltani, S., Si, Y., Dominguez, M., Scott, T., & Blyth, F. M. (2024). Worldwide cohort studies to support healthy ageing research: data availabilities and gaps. *Ageing Research Reviews*, *96*. https://doi.org/10.1016/j.arr.2024.102277

Kim, S., & Feldman, D. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences fr quality of life in retirement. *Academy of Managment Journal*, *43*(6), 1195–1210. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1556345

Kohli, M. (1987). *Retirement and the moral economy: An Historical Interpretation of the German Case*. *1*(2), 125–144. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0890-4065(87)90003-X

Krijnen, J. O. B. M. T., Zeelenberg, M., Breugelmans, S. M., & Van Der Schors, A. (2022). Intention and action in retirement preparation. *Behavioural Public Policy*, *6*(2), 191–212. https://doi.org/10.1017/bpp.2018.39

Lahdenperä, M., Virtanen, M., Myllyntausta, S., Pentti, J., Vahtera, J., & Stenholm, S. (2022). Psychological Distress during the Retirement Transition and the Role of Psychosocial Working Conditions and Social

Living Environment. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, *77*(1), 135–148. https://doi.org/10.1093/geronb/gbab054

Li, Y., Turek, K., Henkens, K., & Wang, M. (2022). Retaining Retirement-Eligible Older Workers Through Training Participation: The Joint Implications of Individual Growth Need and Organizational Climates. *Journal of Applied Psychology*, *108*(6), 954–976. https://doi.org/10.1037/apl0001065

López-López, R., & Sánchez, M. (2020). The institutional active aging paradigm in Europe (2002-2015). *Gerontologist*, *60*(3), 406–415. https://doi.org/10.1093/geront/gnz094

Loureiro, H., Silva, M., Camarneiro, A. P., Pedreiro, A. T., & Mendes, A. (2022). REATIVA: An Efficient Health Promotion Program during Retirement Transition. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *12*(9), 1358–1368. https://doi.org/10.3390/ejihpe12090095

Moreira, A., Azevedo, A., Manso, L., & Nicola, R. (2019). Sustentabilidade do sistema de pensões português. *Fundação Francisco Manuel Dos Santos*. https://ffms.pt/sites/default/files/2022-08/resumo-do-estudo-sustentabilidade-do-sistema-de-pensoes-portugues.pdf

Moreira, M. (2020). Como envelhecem os portugueses envelhecimento, saúde, idadismo. *Fundação Francisco Manuel Dos Santos*. https://www.oldwww.animar-dl.pt/site/assets/files/4582/como_envelhecem_os_portugueses.pdf

Novak, V., Vidmar, A., Jerebic, J., & Brezavšček, A. (2023). Employers' Efforts to Encourage Older Workers to Retire Later - A Case Study of Large Companies in Slovenia. *Organizacija*, *56*(3), 184–205. https://doi.org/10.2478/orga-2023-0013

OCDE. (2023). *Pensions at a Glance 2023*. OECD. https://doi.org/10.1787/678055dd-en

OMS. (2002). *Active ageing: a policy framework Active Ageing*. https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf

OMS. (2020). *Decade of healthy ageing: baseline report*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240017900

ONU. (2019). *Envelhecimento*. https://unric.org/pt/envelhecimento/

Otterloo, S., & Alonso-García, J. (2023). A multi-state model for sick leave and its impact on partial early retirement incentives: the case of the Netherlands. *Scandinavian Actuarial Journal*, *2023*(3), 244–268. https://doi.org/10.1080/03461238.2022.2092891

Pais, A., & Lisboa, M. A. (2010). *A proteção social pública na velhice em Portugal: Evolução histórica de 1919 a 2008*. https://repositorio.ulisboa.pt/entities/publication/97c4da9c-e308-489e-96c6-6dd4781958e7

Pazzim, T. A., & Marin, A. H. (2017). Retirement preparation program: evaluation of results: Psychology: Research and Review. *Psicologia: Reflexão e Critica*, *30*(1). https://doi.org/10.1186/s41155-017-0079-3

Pereira, H. V. C. M., Oliveira Marques, A. H., Baquero Moreno, H., Medieval, H., Moreno, I., Social, A., Geografia HistórialUniv Sevilha, F., Esteves Pereira, J., Moderna, H., Dias, J., da Expansão Colonial, H., del Moral Ruiz, J., de Espanha, H., Autónoma de Madrid, U., Serrão, J., Contemporãnea, H., Nadal, J., de Espanha, H., Barcelona, U., … Matias Ferreira, V. (1999). *As Origens Históricas do Estado de Providência: perspectiva comparada*. *37*, 5–243.

Phillipson, C. (2019). 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. *Cambridge University Press*, *39*(3).

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. (2024). *PORDATA RETRATA PERFIL DA POPULAÇÃO PORTUGUESA*. https://ffms.pt/sites/default/files/2024-07/PR%20DIA%20POPULAÇÃO%202024_VF.pdf?_gl=1*162htqg*_up*MQ..*_ga*MTQzMjc0NzI2LjE3MjA2MjgzMzY.*_ga_N9RLJ8M581*MTcyMDYyODMzNS4xLjAuMTcyMDYyODMzNS4wLjAuMA..

Poscia, A., Moscato, U., La Milia, D. I., Milovanovic, S., Stojanovic, J., Borghini, A., Collamati, A., Ricciardi, W., & Magnavita, N. (2016). Workplace health promotion for older workers: A systematic literature review. In *BMC Health Services Research* (Vol. 16). BioMed Central Ltd. https://doi.org/10.1186/s12913-016-1518-z

Raab, R. (2020). Workplace Perception and Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Happiness Studies*, *21*(3), 943–963. https://doi.org/10.1007/s10902-019-00109-7

Rahat, R., Aliyu, O. A., & Iwu, C. G. (2019). Business students' perceptions of an aging workforce, higher retirement age and youth unemployment. *Problems and Perspectives in Management*, *17*(4), 430–440. https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.35

Rahimi, S., & khatooni, M. (2024). Saturation in qualitative research: An evolutionary concept analysis. *International Journal of Nursing Studies Advances*, *6*. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100174

Raquel Martins. (2024). *Idade da reforma sobe para 66 anos e sete meses em 2025*. Público. https://www.publico.pt/2024/05/29/economia/noticia/idade-reforma-sobe-66-anos-sete-meses-2025-2092198

Rebelo, B. (2021). *Preparação para a reforma: uma prática de gestão de recursos humanos*. https://doi.org/10.34628/pwm7-7164

Reday-Mulvey, G. (2000). Reday-Mulvey, Genevieve. Co-published simultaneously. In *Journal of Aging & Social Policy* (Vol. 11, Issue 2). The Haworth Press, Inc.

Rodrigues, A. R. C. D. S., Rodrigues, A. C., & Pinto, Y. A. M. G. L. R. S. (2020). Labour relations for the future: Aging management policies to retain older workers. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *38*(1), 59–84. https://doi.org/10.5209/CRLA.68868

Rutten, A., Knoef, M., & van Vuuren, D. (2025). Employment Effects of Incentivized Gradual Retirement Plans. *Work, Aging and Retirement*, *11*(1), 47–63. https://doi.org/10.1093/workar/waad026

Scheibe, S., Spieler, I., & Kuba, K. (2016). An older-age advantage? Emotion regulation and emotional experience after a day of work. *Work, Aging and Retirement*, *2*(3), 307–320. https://doi.org/10.1093/workar/waw010

Sohier, L., Van Ootegem, L., & Verhofstadt, E. (2020). Well-Being During the Transition from Work to Retirement. *Journal of Happiness Studies*, *22*(1), 263–286. https://doi.org/10.1007/s10902-020-00228-6

Stapleton, D. C., & Schimmel Hyde, J. (2017). Employment Support for the Transition to Retirement. *Research on Aging*, *39*(1), 249–271. https://doi.org/10.1177/0164027516656144

Straussner, S. L. A., & Senreich, E. (2020). Productive Aging in the Social Work Profession: A Comparison of Licensed Workers 60 Years and Older with Their Younger Counterparts. *Clinical Social Work Journal*, *48*(2), 196–210. https://doi.org/10.1007/s10615-020-00747-y

Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018). Early retirement: A meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in Psychology*, *8*(JAN). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02157

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the Aging Workforce: A Review and Recommendations for Workplace Intervention Research. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,* 2, 351–381. Annual Reviews Inc. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435

Turek, K., Oude Mulders, J., & Henkens, K. (2020). The Proactive Shift in Managing an Older Workforce 2009-2017: A Latent Class Analysis of Organizational Policies. In Gerontologist 60(8), 1515–1526. Gerontological Society of America. https://doi.org/10.1093/geront/gnaa037

UNECE. (2019). *2018 Active Ageing Index Analytical Report United Nations Economic Commission for Europe*. https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf

Walker, A., & Maltby, T. (2012). Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International Journal of Social Welfare*, *21*(SUPPL.1). https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x

WHO. (1993). *AGING AND WORKING CAPACITY*. https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/2815be4b-b1f4-4825-a81b-da623f67ceca/content

Wöhrmann, A. M., Fasbender, U., & Deller, J. (2016). Using Work Values to Predict Post-Retirement Work Intentions. *Career Development Quarterly*, *64*(2), 98–113. https://doi.org/10.1002/cdq.12044

Zhan, Y., Froidevaux, A., Li, Y., Wang, M., & Shi, J. (2022). Preretirement Resources and Postretirement Life Satisfaction Change Trajectory: Examining the Mediating Role of Retiree Experience During Retirement Transition Phase. *Journal of Applied Psychology*, *108*(5), 871–888. https://doi.org/10.1037/apl0001043

Anexos

Anexo A

Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. O estudo tem por objetivo compreender as preferências dos trabalhadores em relação ao tipo de reforma que pretendem adotar, analisando as opções de reforma gradual e reforma abrupta. Pretende-se, em particular, perceber como é que os trabalhadores avaliam a reforma gradual, quais são os fatores (condições de trabalho, situação económica, etc.) que influenciam a escolha entre uma transição mais gradual ou imediata para a reforma, e qual é a perceção dos trabalhadores relativamente ao apoio oferecido pelas organizações durante esse processo.

A sua participação no estudo, será muito valorizada e contribuirá para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência. Será uma entrevista informal com a duração aproximada de 30 minutos, na qual serão exploradas as suas perceções e preferências em relação ao tipo de reforma (gradual ou abrupta) e os fatores que podem influenciar essa escolha.

O ISCTE é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento (art. 6º, nº 1, alínea a) e/ou art. 9º, nº 2, alínea a) do Regulamento Geral de Proteção de Dados, consoante o caso aplicável.

O estudo é realizado por Maria Leonor Pereira Sousa, que pode ser contactada através do endereço eletrónico leonorsousa182002@gmail.com, que poderá contactar caso pretenda esclarecer alguma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais. A participação neste estudo é confidencial. Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O ISCTE garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos os investigadores que mantenham os dados pessoais confidenciais. Além de confidencial, a participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não participar.

Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais a qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado. Os seus dados pessoais serão conservados por aproximadamente cinco meses, até à conclusão da dissertação, após a qual serão destruídos ou anonimizados, garantindo-se o seu anonimato nos resultados do estudo, apenas divulgados para efeitos estatísticos, de ensino,

comunicação em encontros ou publicações científicas. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. O ISCTE não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais. O ISCTE tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email dpo@iscte-iul.pt. Caso considere necessário, tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora.

Sim ☐ Não ☐

_____,_____/____/_____

Nome: _____

Assinatura: _____

Anexo B

Guião da entrevista

Tema	Perguntas
Caracterização do entrevistado	- Qual é a sua idade? - Qual é o seu nível de escolaridade? - Há quanto tempo trabalha na organização atual? - Qual é a sua função atual? Pode descrever-me um pouco do que faz no seu trabalho? OU Pode descrever-me o seu dia a dia no trabalho?
1.º Objetivo: Analisar as perceções dos trabalhadores sobre a reforma gradual, identificando as características mais e menos valorizadas nesta opção	- Quando é que pensou na reforma pela primeira vez? E porquê? - Conhece o conceito de reforma gradual? Se sim, onde ouviu falar? - Quais são os fatores que o levariam a optar pela reforma gradual? - Existem aspetos que considera menos positivos na reforma gradual? Se sim, quais?
2.º Objetivo: Comparar as preferências dos trabalhadores pela reforma gradual e abrupta	- Se tivesse de optar entre reforma gradual ou reforma abrupta, qual é que seria mais adequada para si? E porquê? - Se pudesse definir as condições ideais para a sua reforma, quais é que elas seriam?
3.º Objetivo: Compreender os fatores que vão influenciar a opção pela reforma gradual ou abrupta (e.g., fatores sociodemográficos, fatores relacionados com o trabalho, fatores económicos)	- O trabalho que realiza atualmente influencia a sua opinião sobre a reforma gradual ou abrupta? De que forma? -E quais são as condições que a organização lhe oferece? - Que outros fatores considera importantes na decisão sobre o tipo de reforma?

4.º: Objetivo: Analisar a perceção dos trabalhadores sobre o apoio que as organizações oferecem na transição para a reforma	- A organização onde trabalha oferece algum tipo de apoio ou orientação para os trabalhadores que estão a pensar na reforma? Se sim, podia dar-me alguns exemplos? - Considera que o apoio da organização seria útil para ajudá-lo a planear a transição para a reforma? Que tipo de apoio gostaria de receber?

Anexo C

Caraterização dos entrevistados

Participante	Sexo	Idade	Grau de Escolaridade	Cargo	Antiguidade
P1	F	47	9º ano	Assistente Operacional	26
P2	F	60	Licenciatura	Técnico Superior	32
P3	F	67	12º ano	Assistente Operacional	25
P4	F	52	6º ano	Empregada de limpeza	29
P5	F	62	Licenciatura	Enfermeiro	37
P6	F	56	12º ano	Assistente Comercial	30
P7	F	61	Licenciatura	Enfermeiro	35
P8	F	58	Licenciatura	Técnico Superior	32
P9	F	56	Licenciatura	Técnico Superior	30
P10	F	56	12º ano	Coordenadora Técnica	36
P11	F	59	12º ano	Coordenadora Especialista da Carreira de Chefia	39
P12	F	54	Licenciatura	Técnico Superior	16
P13	M	60	Licenciatura	Técnico Superior	39
P14	M	62	2º ano	Técnico Superior	43
P15	M	50	Licenciatura	Técnico Superior	16

P16	M	64	Licenciatura	Técnico Superior	30
P17	M	45	Mestrado	Enfermeiro	5
P18	M	46	Doutoramento	Técnico Superior	21

Anexo D
Dicionário de categorias e subcategorias

Categoria	Subcategoria	Definição
Categoria 1: Preferência de tipo de reforma		Representa a preferência dos trabalhadores sobre o tipo de reforma mais adequado às suas necessidades.
	Subcategoria 1.1: Preferência por reforma gradual	Corresponde à opção pela reforma gradual, tendo em conta as expectativas de cada entrevistado.
	Subcategoria 1.2: Preferência por reforma abrupta	Corresponde à opção pela reforma abrupta, tendo em conta as exigências de cada entrevistado.
Categoria 2: Perceção e interesse dos entrevistados em relação à reforma gradual		Refere-se ao modo como os participantes compreendem ou demonstram interesse ou falta dele relativamente ao conceito de reforma gradual.
	Subcategoria 2.1: Conhecimento da reforma gradual	Refere-se à familiaridade dos entrevistados com o conceito de reforma gradual.
	Subcategoria 2.2: Desconhecimento do conceito de reforma gradual	Indica que os entrevistados nunca ouviram falar ou não sabem em que consiste a reforma gradual.

	Subcategoria 2.3: Desinteresse pela reforma gradual	Reflete a falta de motivação ou vontade dos entrevistados em saber mais sobre a reforma gradual.
Categoria 3: Vantagens percebidas da reforma gradual		Aponta as vantagens que os indivíduos associam a uma transição gradual para a reforma.
	Subcategoria 3.1: Benefícios para a saúde e bem-estar	Refere-se ao conjunto de benefícios que os participantes enumeraram relacionados com a saúde (física e mental) e o bem-estar. (De vaus et al., 2007)
	Subcategoria 3.2: Facilidade de adaptação na transição para a reforma	Refere-se à perceção dos inquiridos sobre a maneira como a reforma gradual proporciona uma transição mais suave, permitindo uma adaptação mais tranquila à nova fase da vida.
	Subcategoria 3.3: Passagem de conhecimento para os mais jovens	Significa que os trabalhadores mais antigos da organização vão ter a oportunidade de transmitir o seu conhecimento para os mais jovens ou para aqueles que vão assumir o seu cargo.
Categoria 4: Desvantagens percebidas da reforma gradual		Incide sobre as desvantagens que os indivíduos associam a uma transição gradual para a reforma.
	Subcategoria 4.1: Incerteza em relação ao modelo	Assinala a desconfiança dos entrevistados em relação a um modelo pouco conhecido.
	Subcategoria 4.2: Redução de rendimento ou benefícios	Significa que a reforma gradual implica perdas rendimento que geram uma preocupação por parte dos entrevistados em relação

		à sustentabilidade financeira durante a transição. (Henkens et al., 2021)
	Subcategoria 4.3: Sobrecarga para os colegas de trabalho	Refere-se à perceção de que a adoção da reforma gradual por parte de um trabalhador pode conduzir a um aumento da carga laboral para os colegas que permanecem a tempo inteiro, gerando sentimentos de injustiça ou tensões no ambiente de trabalho.
Categoria 5: Fatores sociodemográficos		Diz respeito às características pessoais dos intervenientes, como a idade, nível de escolaridade e situação familiar.
	Subcategoria 5.1: Idade	Aponta a idade como sendo um dos fatores que influenciam a escolha da transição para a reforma.
	Subcategoria 5.2: Nível de escolaridade	Traduz o papel que a formação académica pode ter na escolha da transição para a reforma. (Henkens et al., 2021)
	Subcategoria 5.3: Situação familiar	Corresponde à influência que o contexto familiar tem na escolha da transição para a reforma. (Beehr & Bennett, 2014)
Categoria 6: Fatores relacionados com as condições organizacionais		Reflete os fatores associados às condições laborais que afetam a escolha do tipo de reforma a adotar.
	Subcategoria 6.1: Natureza ou exigência do trabalho atual	Menciona o impacto que a natureza ou exigência do trabalho pode ter na tomada de decisão sobre a reforma.

	Subcategoria 6.2: Satisfação com o trabalho	Destaca a importância de os entrevistados se sentirem satisfeitos e realizados no trabalho que desempenham, para o processo de escolha do tipo de reforma.
	Subcategoria 6.3: Insatisfação com o trabalho	Reflete a insatisfação dos entrevistados em relação ao trabalho que desempenham, para o processo de escolha do tipo de reforma.
Categoria 7: Impacto económico da reforma gradual		Traduz as considerações de ordem económica que influenciam a decisão de optar ou não pela reforma gradual.
Categoria 8: Fatores que valorizam na reforma		Representa os fatores que os entrevistados realçaram como ideais tanto na transição para a reforma gradual como para a abrupta.
	Subcategoria 8.1: Flexibilidade de horário	Refere-se à possibilidade de ajustamento do horário de trabalho, identificada pelos entrevistados como um dos fatores mais importantes associados à reforma gradual. (Fonseca, 2012; Reday-Mulvey, 2000)
	Subcategoria 8.2: idade da reforma	Refere-se às perceções dos entrevistados quanto à idade que consideram mais adequada para ser definida como idade legal da reforma.

Categoria 9: Valorização do tempo pessoal		Traduz o desejo de ter mais tempo livre para viajar, praticar exercício físico, conviver e realizar atividades que o ritmo de trabalho não permite. (Reday-Mulvey, 2000)
Categoria 10: Apoio organizacional percebido		Refere-se ao conjunto de medidas que as organizações dos participantes implementam no sentido de os preparar para a reforma.
	Subcategoria 10.1: Existência ou ausência de programas de apoio	Refere-se à existência ou ausência de programas de apoio.
	Subcategoria 10.2: Desconhecimento de programas de apoio	Refere-se à falta de conhecimento por parte dos entrevistados dos programas de apoio promovidos pela organização.
	Subcategoria 10.3: Tipos de apoio fornecido	Iniciativas que a organização oferece aos trabalhadores a partir do momento em que o trabalhador se está a preparar para a reforma.
Categoria 11: Necessidades e expectativas de apoio		Diz respeito às perceções dos entrevistados sobre o papel do apoio organizacional no processo de transição para a reforma, incluindo o grau de valorização atribuída e os tipos de suporte que consideram relevantes.

	Subcategoria 11.1: Reconhecimento da importância atribuída ao apoio organizacional	Reflete a valorização expressa pelos entrevistados em relação ao apoio prestado pelas organizações no processo de transição.
	Subcategoria 11.2: Desvalorização ou dispensabilidade do apoio organizacional	Representa a indiferença ou dispensabilidade que os participantes demonstraram sobre o apoio organizacional que a organização poderia disponibilizar aos profissionais.
	Subcategoria 11.3: Tipos de apoio desejado	Refere-se às formas de apoio identificadas como úteis ou desejáveis pelos entrevistados.

Anexo E

Nº total de Ocorrências por categoria e subcategoria

Categorias	Subcategorias	Frequência Absoluta
Categoria 1	Subcategoria 1.1	25
	Subcategoria 1.2	13
Categoria 2	Subcategoria 2.1	7
	Subcategoria 2.2	11
	Subcategoria 2.3	4
Categoria 3	Subcategoria 3.1	20
	Subcategoria 3.2	25
	Subcategoria 3.3	10
Categoria 4	Subcategoria 4.1	5
	Subcategoria 4.2	24
	Subcategoria 4.3	1
Categoria 5	Subcategoria 5.1	4
	Subcategoria 5.2	22
	Subcategoria 5.3	23
Categoria 6	Subcategoria 6.1	19
	Subcategoria 6.2	11
	Subcategoria 6.3	14

Categoria 7		26
Categoria 8	Subcategoria 8.1	27
	Subcategoria 8.2	20
Categoria 9		27
Categoria 10	Subcategoria 10.1	22
	Subcategoria 10.2	16
	Subcategoria 10.3	10
Categoria 11	Subcategoria 11.1	17
	Subcategoria 11.2	11
	Subcategoria 11.3	23

Anexo F

Nº de Ocorrências por categoria e subcategoria por participante

Categoria	Subcategoria	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Nº Total de ocorrências
Categoria 1	Subcategoria 1.1	1	1	2		1	4	3	1	2	1	1	1	1		1	2	2	1	25
	Subcategoria 1.2	1			2		1	6							1		1		1	13
Categoria 2	Subcategoria 2.1		1		1	1		1	1	1						1				7
	Subcategoria 2.2	1		1			1				1	1	1	1	1		1	1	1	11
	Subcategoria 2.3				2										2					4
Categoria 3	Subcategoria 3.1	2	1	1		1		3	4	1				2		1	1		3	20
	Subcategoria 3.2		2	2		1		2	2	5	3	1	1	1		2	1		2	25
	Subcategoria 3.3		1										2			2			5	10
Categoria 4	Subcategoria 4.1				1		1									2	1			5
	Subcategoria 4.2	2	1		1		1		1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	24
	Subcategoria 4.3					1														1
Categoria 5	Subcategoria 5.1	1								2				1						4
	Subcategoria5.2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22

	Subcategoria 5.3	2	2	2	2	1			2	2	1	1	1	2		2		2	1	23
Categoria 6	Subcategoria 6.1				2	1	1	3	2				1	1	1			7		19
	Subcategoria 6.2	2	1	2											3	1	1	1		11
	Subcategoria 6.3	7				1	3	1			1							1		14
Categoria 7		2	1	1	3			2		1			1	2	3		4	5	1	26
Categoria 8	Subcategoria 8.1	3	3	1		1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	27
	Subcategoria 8.2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	20
Categoria 9		1	2	3			5	1	4		1	1	4	3	1		1			27
Categoria 10	Subcategoria 10.1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	22
	Subcategoria 10.2	2	1	1	2	1		1	1	1			1	1		2	1		1	16
	Subcategoria 10.3					1	1	1	1		1	1	2					2		10
Categoria 11	Subcategoria 11.1		1	1	1	1	1	1	1	1			1	2	1	2	2		1	17

	Subcategoria 11.2	1	1				1	1				2	3		2				11
	Subcategoria 11.3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1		2	1		1	3		3	23