

MESTRADO

PSICOLOGIA

***RE(forma)ALIZA: Uma proposta de  
intervenção psicológica visando o apoio à  
preparação de e para a transição para a  
reforma***

João Miguel Gonçalves Castanheira

2021



***RE(FORMA)ALIZA: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO  
PSICOLÓGICA VISANDO O APOIO À PREPARAÇÃO DE E PARA A  
TRANSIÇÃO PARA A REFORMA***

**João Miguel Gonçalves Castanheira**

Julho 2021

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Inês Nascimento (FPCEUP).

## **AVISOS LEGAIS**

Declaro que a presente dissertação é da minha autoria e não foi utilizada previamente noutro curso ou unidade curricular, desta ou de outra instituição. As referências a outros autores (afirmações, ideias, pensamentos) respeitam escrupulosamente as regras da atribuição, e encontram-se devidamente indicadas no texto e nas referências bibliográficas, de acordo com as normas de referenciação. Tenho consciência de que a prática de plágio e auto-plágio constitui um ilícito académico.

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

## AGRADECIMENTOS

A tese de mestrado foi o desafio que mais dificuldades, risos e lágrimas me trouxe. Foi um vai-e-vem de emoções, de momentos em que pensava que não conseguia, a momentos de puro êxtase e motivação. Aprendi, com este trabalho, que mesmo num mundo tão atípico e diferente em que vivemos, que as forças que motivam o sucesso vêm de nós e dos que nos rodeiam. Assim, resta apenas agradecer a quem me acompanhou neste caminho.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Inês Nascimento. Por me ter acolhido sem a responsabilidade de tal, por ter aceitado esse desafio e por me guiar nesta jornada. Por me incentivar a refletir sobre a temática, pela presença constante, e por me fazer perceber que consigo usar as minhas capacidades para a realização de projetos como este. Um enorme obrigado! Sem si, este trabalho nunca viria a existir.

Aos meus pais, ao meu irmão, à Diana e aos meus pequenotes Kika e Duarte. Apesar de distantes por uma ou outra razão, são a minha fonte de inspiração e fizeram de mim a pessoa que sou hoje. Um gigante abraço e agradecimento por serem a minha família. Um carinho bastante especial aos mais pequenos, por serem tão importantes para mim!

À Silvana, o meu girassol, quero agradecer por tudo. Pelos desabafos que tiveste de aturar, pelas vezes que não me deixaste desistir, pela confiança, pelo amor, pelo orgulho que sentes em mim, e acima de tudo, por me ajudares tanto neste trabalho. Mil obrigados não seriam suficientes, muito menos esta pequena dedicatória, por isso, espero que consiga continuar a ser o teu motivo de orgulho para o resto da vida. Obrigado por tudo e por mais que tudo!

Às duas melhores que a faculdade me trouxe, Rute e Sara. Fizeram-me crescer, e cresceram comigo nestes 5 anos, e que maior privilégio foi poder partilhar a minha vida académica com vocês. Obrigado por me mostrarem que a faculdade efetivamente nos dá pessoas que são tão incríveis e tão importantes. Muito obrigado!

Aos da *Bida Airada*, pelas noites no *discord*, pelos *memes*, pela confiança e pela ajuda incessante em tudo. Das mesas de trás da sala de aula, para o resto da vida, vocês são, definitivamente, das pessoas mais importantes que a faculdade me deu. Obrigado por tudo!

## RESUMO

A população mundial e nacional encontra-se cada vez mais visivelmente envelhecida. Apesar da idade oficialmente definida para o acesso à reforma se estar a tornar progressivamente mais tardia, com o progressivo aumento da esperança de vida, a longevidade do período pós-reforma tem adquirido maior expressão, acentuando a necessidade e importância de um planeamento consistente das várias fases da transição para a reforma. Trata-se de uma transição complexa e experienciada de forma altamente subjetiva, envolvendo vários fatores sociais, psicológicos, económicos, vocacionais e de saúde. Alicerçada num planeamento atempado e adequado, a qualidade psicossocial da vivência pessoal da transição pode ser promovida se preparada de forma realista e significativa, isto é, idiossincraticamente enquadrada na história, na identidade e na perspetiva de vida das pessoas. Constatando-se que, de um modo geral, o término da vida ativa ocorre sem a reflexão e/ou definição prévia de um projeto pós-reforma, o presente trabalho tem como principal objetivo a apresentação de uma proposta de intervenção que procura motivar e apoiar a construção de planos pessoais de transição para a reforma. Do ponto de vista teórico e metodológico a proposta em causa toma de empréstimo e procura potenciar algumas das características de programas de intervenção no domínio da preparação e adaptação à reforma identificados e explorados a partir da revisão da literatura. Pretende, no entanto, intencionalizar e operacionalizar os objetivos e estratégias de intervenção em linha com os contributos da *Perspetiva Dinâmica nos Recursos*, do modelo de *Seleção, Otimização e Compensação*, e, por fim, do *Modelo da Exploração (Re)Construtiva do Investimento Vocacional*. A intervenção compõem-se de um conjunto de oito módulos mensais focados em temáticas correspondentes à taxonomia de recursos para a reforma (emocionais, motivacionais, sociais, cognitivos, físicos e financeiros), que são passíveis de seleção personalizada após um momento prévio de exploração de necessidades e interesses. A estrutura interna de cada módulo prevê (i) uma sessão inicial, presencial e em grupo, de exploração da relação e experiência passada e atual das pessoas com o tema que é objeto do módulo; (ii) um período de tempo de exploração direta, autónoma, de atividades relacionadas com o tema que são planeadas em pares ou trios na sessão inicial; (iii) uma sessão final de reflexão e significação da experiência exploratória vivida pelos pares/trios nas semanas anteriores, com enfoque prospetivo. A intervenção encerra com um momento de apoio à consubstanciação e planificação final do projeto pessoal de transição para a reforma.

**Palavras-chave:** Transição para a Reforma, Planeamento, Recursos, Envelhecimento Ativo, Intervenção Psicológica

## ABSTRACT

The world and national population is visibly aging. Despite the progressive extension of the official retirement age, with the progressive increase in life expectancy, the longevity of the post-retirement period has acquired greater expression, emphasizing the need for and importance of a consistent planning of the various stages of transition to retirement. It is a complex transition that is experienced in a highly subjective way, involving several social, psychological, economic, vocational and health factors. Based on timely and adequate planning, the psychosocial quality of the personal experience of transition can be promoted if prepared in a realistic and meaningful way, idiosyncratically framed in people's history, identity and life perspective. Given that, in general, the end of working life occurs without prior reflection and/or definition of a post-retirement project, the main objective of this study is to present an intervention proposal that seeks to motivate and support the construction of personal plans for transition to retirement. From a theoretical and methodological point of view, this proposal borrows and seeks to enhance some of the characteristics of intervention programs in the field of preparation and adaptation to retirement identified and explored from the literature review. However, it intends to intentionalize and operationalize the intervention objectives and strategies in line with the contributions of the *Dynamic Resource Perspective*, the *Selection, Optimization and Compensation* model, and, finally, the *(Re)Constructive Exploration Model of Vocational Investment*. The intervention is composed of a set of eight monthly modules focused on themes corresponding to the taxonomy of retirement resources (emotional, motivational, social, cognitive, physical, and financial), which are subject to personalized selection after a previous exploration of needs and interests. The internal structure of each module foresees (i) an initial session, face-to-face and in group, to explore the relationship and past and current experience of people with the theme that is the object of the module; (ii) a period of time of direct and autonomous exploration of activities related to the theme that are planned in pairs or trios in the initial session; (iii) a final session of reflection and significance of the exploratory experience lived by the pairs/trios in the previous weeks, with a prospective focus. The intervention closes with a moment of support for the consubstantiation and final planning of the personal project of transition to retirement.

**Keywords:** Transition to Retirement, Planning, Resources, Active Aging, Psychological Intervention

## RÉSUMÉ

La population mondiale et nationale est visiblement de plus en plus vieillissante. Bien que l'âge officiellement défini pour la retraite devienne progressivement plus tardif, avec l'augmentation progressive de l'espérance de vie, la longévité de la période post-retraite s'exprime davantage, soulignant ainsi la nécessité et l'importance d'une planification cohérente des différentes étapes de la transition vers la retraite. Il s'agit d'une transition complexe, qui est vécue de manière très subjective et qui fait intervenir plusieurs facteurs sociaux, psychologiques, économiques, professionnels et de santé. Sur la base d'une planification en temps opportun et adéquate, la qualité psychosociale de l'expérience personnelle de la transition peut être favorisée si elle est préparée de manière réaliste et significative, c'est-à-dire encadrée de manière idiosyncrasique dans l'histoire, l'identité et la perspective de vie des personnes. Constatant qu'en général, la fin de la vie active se produit sans réflexion préalable et/ou définition d'un projet de post-retraite, l'objectif principal de cette étude est de présenter une proposition d'intervention qui vise à motiver et à soutenir la construction de plans personnels de transition vers la retraite. D'un point de vue théorique et méthodologique, cette proposition emprunte et cherche à améliorer certaines des caractéristiques des programmes d'intervention dans le domaine de la préparation et de l'adaptation à la retraite identifiées et explorées dans la revue de la littérature. Cependant, il entend intentionnaliser et opérationnaliser les objectifs et les stratégies d'intervention en accord avec les contributions de la Perspective Dynamique des Ressources, du modèle Sélection, Optimisation et Compensation et, enfin, du modèle Exploration (Re)Constructive de l'Investissement Professionnel. L'intervention est composée d'un ensemble de huit modules mensuels axés sur des thèmes correspondant à la taxonomie des ressources de la retraite (émotionnelles, motivationnelles, sociales, cognitives, physiques et financières), qui font l'objet d'une sélection personnalisée après une exploration préalable des besoins et des intérêts. La structure interne de chaque module prévoit (i) une session initiale, en face à face et en groupe, pour explorer la relation et l'expérience passée et actuelle des personnes avec le thème qui fait l'objet du module ; (ii) une période d'exploration directe et autonome des activités liées au thème qui sont planifiées en binôme ou en trio lors de la session initiale ; (iii) une session finale de réflexion et de signification de l'expérience exploratoire vécue par les binômes/trios dans les semaines précédentes, avec une orientation prospective. L'intervention se termine par un moment de soutien pour la consolidation et la planification finale du projet personnel de transition vers la retraite.

**Mots clés:** Transition vers la retraite, Planification, Ressources, Vieillissement actif, Intervention psychologique

## ÍNDICE

|                                                                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Introdução.....</b>                                                                                                                    | <b>1</b>  |
| 1.1. A Transição para a reforma.....                                                                                                         | 4         |
| <b>2. Os Programas de Intervenção na/para a Reforma Presentes na Literatura .....</b>                                                        | <b>8</b>  |
| 2.1. O Roteiro vocacional na intervenção para a reforma - Simon e Osipow, 1996 ....                                                          | 8         |
| 2.2. Intervindo para um futuro ativo - Almeida et al., 2010 .....                                                                            | 9         |
| 2.3. Planeamento de carreira e desenvolvimento através de um grupo psicoeducacional - Hermon & Lent, 2012 .....                              | 10        |
| 2.4. Um programa de preparação para a transição numa universidade Brasileira - Monzato, 2014                                                 | 12        |
| 2.5. REATIVA – Envelhecimento ativo em Portugal - Loureiro, Mendes, Camarneiro, et al., 2015; Loureiro, Mendes, Fernandes, et al., 2015..... | 12        |
| 2.6. Ball Project - Guðjónsdóttir et al., 2016 .....                                                                                         | 13        |
| 2.7. A construção de recursos na transição para a reforma - Seiferling & Michel, 2017.....                                                   | 14        |
| 2.8. A Perspetiva do tempo no planeamento para a reforma - Earl & Burbury, 2019.....                                                         | 15        |
| 2.9. AIMS - <i>Active Interest Mentorship Scheme</i> - Ng et al., 2019 .....                                                                 | 16        |
| 2.10. Orientações e recomendações gerais relativamente ao apoio à Preparação para a Reforma .....                                            | 17        |
| 2.11. Análise e comentário sumários dos Programas de Intervenção descritos.....                                                              | 18        |
| <b>3. Bases Teóricas e Metodológicas da Nova Proposta de Intervenção.....</b>                                                                | <b>22</b> |
| 3.1. Síntese dos quadros teóricos de base .....                                                                                              | 22        |
| <b>4. A Nova Proposta de Intervenção: O Projeto RE(forma)ALIZA.....</b>                                                                      | <b>25</b> |
| <b>5. Considerações Finais.....</b>                                                                                                          | <b>34</b> |
| <b>Referências Bibliográficas .....</b>                                                                                                      | <b>36</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                                                                                                          | <b>43</b> |



## 1. Introdução

O mundo e a sua evolução demográfica realçam a necessidade de uma crescente preocupação com o envelhecimento populacional e com as condições económicas e psicossociais que esse acontecimento acarreta. De acordo a Organização Mundial de Saúde (WHO, 2014) a expectativa de vida continua a aumentar, o que leva a que tenha sido previsto que no ano de 2020 existissem, pela primeira vez, na história do mundo, mais pessoas com sessenta anos do que crianças com menos de cinco. A população em Portugal, a cada ano que passa, torna-se cada vez mais visivelmente idosa, tendo o índice de envelhecimento subido de 27,5% em 1961, para o valor de 161% em 2019, com uma tendência exponencial para crescer cada vez mais (INE, 2019).

Ao longo dos anos, a própria definição de reforma foi sofrendo metamorfoses. Desde ser vista como um estado de vida decorrente da obtenção de pensão envolvendo, frequentemente, a desconexão do emprego atual e desvinculando as pessoas de futuros investimentos na capacidade de empregabilidade e no mundo vocacional; até ser considerada, mais recentemente, como uma transição vocacional relevante na adultez tardia que admite a possibilidade de envolvimento ativo em várias outras atividades (Kim & Hall, 2012). Obinyan et al. (2015) referem que a reforma é a saída do trabalho, carreira ou ocupação do sujeito, como resultado de mudanças na saúde, idade ou por acidente. Para Latulippe (1996) a reforma comporta um *desingagement* económico, associado a uma diminuição gradual das taxas de atividade laboral, mas que não está necessariamente ligado à obtenção de uma pensão. A evolução do conceito de reforma é influenciada por vários fatores como as diferentes práticas organizacionais devido à globalização económica, ao envelhecimento da população mundial e ao aumento do nível de educação geral (Sargent et al., 2013). O mesmo autor refere que o conceito de reforma está cada vez mais associado a uma fase de desafios, de instabilidade de carreira, de adaptação a novos padrões de trabalho, à mobilização de diferentes aptidões. A ideia de emprego longo e estável no fim de carreira é cada vez menos uma realidade possível.

Amoah-Mensah e Darkwa (2016) referem que a reforma tanto pode ser iniciada numa modalidade voluntária, ou seja, por decisão do/da reformado/a, ou involuntária, em consequência de um acidente, idade, ou término de contrato. Na mesma linha de pensamento, e de forma não mutuamente exclusiva, Ghosheh (2008) afirma que o momento da reforma

pode ser perspectivado em função de dois critérios: (i) o da idade, tornando-se obrigatória para quando a pessoa atinge o limite etário para se reformar; e (ii) “de pensão” quando são alcançados todos os critérios financeiros para se reformar.

Independentemente de como se define a reforma, parece claro que, ao longo dos anos, tem sido vista cada vez menos como um evento obrigatório de moldes pré-definidos, e antes como um processo evolutivo da carreira, multivariado e dependente sempre do/da próprio/a reformado/a, e/ou do contexto que o envolve. Hoje em dia, muitas pessoas experienciam vários aspetos da reforma enquanto estão empregados (através de tempos de trabalho reduzidos, horas de trabalho flexíveis), outros voltam ao trabalho pago após a reforma formal, e outros optam mesmo pela reforma antecipada (Kim & Hall, 2012). Efetivamente, a reforma não tem, obrigatoriamente, de acarretar a saída total e/ou definitiva do mundo do trabalho, nem está, muitas vezes, associada a um declínio da qualidade da saúde: a existência de uma “idade dominante para a reforma” não implica a diminuição abrupta de produtividade ou do interesse por certas coisas, simplesmente sugerindo, que esses acontecimentos são mais facilmente influenciados por condicionantes económicas e sociais (Costa, 1998).

A reforma é normalmente encarada pelas pessoas como um acontecimento longínquo, ou seja, durante a vida ativa, não há grandes pensamentos de preparação ou de planeamento desta transição, sendo vista como uma realidade distante. Este fator, aliado à própria complexidade do fenómeno da reforma, influenciada por interações multinível entre a sociedade, o trabalho, o individual e as condições do contexto (Hasselhorn & Apt, 2015), reforça a necessidade de cada vez mais apostarmos numa preparação mais adequada para a transição para esta fase de vida. Com efeito, é preciso não negligenciar que a sensação e a capacidade de controlo da experiência de reforma durante o processo de transição são um dos maiores preditores para uma reforma positiva (Hyde et al., 2018).

Em Portugal, em específico, existe, igualmente, uma necessidade de intervenção nesta fase transitória da vida dos adultos. De forma a criar uma base de necessidades para a elaboração de um projeto interventivo, a equipa do REATIVA começou por elaborar um estudo descritivo de forma a perceber as perceções das pessoas face à transição para a reforma. Tendo como população alvo reformados/as aposentados/as há menos de cinco anos, e utilizando entrevistas semiestruturadas, os resultados mostram que os/as reformados/as portugueses/as entendem a transição para a reforma como um processo de grande esforço e complexidade, igualmente moldado pelas características individuais e contexto de cada pessoa (Loureiro et al., 2014). Marques (2020), igualmente através de entrevistas semiestruturadas a 12 participantes em transição para a reforma, demonstrou que os/as pré-

reformados/as portugueses/as apresentam, ainda, constrangimentos na capacidade de caracterização do *self*, e pouca proatividade na exploração de alternativas que lhes permitam continuar a desenvolver o seu sentido de identidade e a redefinirem-se enquanto cidadãos ativos na reforma. Ainda no mesmo sentido, Ribeiro (2016), através de questionários online de autorrelato a 132 participantes num espectro alargado de idades, encontrou que os pré-reformados/as portugueses/as valorizam a necessidade de encontrar formas de substituir o trabalho profissional que lhes permitam manter-se ativos. Porém, um quarto dos participantes não teria, ainda, feito algum tipo de preparação e planeamento para a reforma em si nem tomado qualquer iniciativa nesse sentido.

Estes dados são preocupantes na medida em que, de acordo com Fonseca (2012), a reforma, o seu impacto e a posterior adaptação à mesma, poderão corresponder ou confluir para uma experiência subjetiva positiva se for alicerçada num bom planeamento e/ou numa boa definição de objetivos para a fase subsequente de vida.

Considerando o exposto, pretende-se neste trabalho estruturar uma proposta de intervenção que se foque, especificamente, em dar apoio às pessoas em situação de pré-reforma, no planeamento da sua transição para a reforma. Tal proposta emerge da exploração e análise crítica das inspirações teóricas e características metodológicas da oferta de intervenção nesse domínio, que foi possível identificar a partir da pesquisa e revisão da literatura. Integra, ainda, e procura operacionalizar um conjunto de contributos teórico-concetuais que se considera incontornáveis no enquadramento de qualquer esforço de intervenção tendente à promoção da qualidade da preparação das pessoas para a sua reforma.

Ao longo deste trabalho, encontrar-se-á uma secção dedicada a um breve enquadramento das principais questões associadas à transição para a reforma. Segue-se a revisão e sumarização das principais características de programas de intervenção, nacionais e internacionais, que foi possível encontrar minimamente descritos na literatura, com objetivos mais ou menos explícitos de apoio ao planeamento da reforma. Tais propostas serão analisadas e comentadas. Posteriormente, será feito um mapeamento das principais ideias, conceitos e pressupostos teóricos nos quais se alicerça a proposta de intervenção que se procurará delinear. Por fim, seguem-se algumas notas conclusivas sobre o trabalho de dissertação.

## 1.1. A Transição para a reforma

A literatura é vasta no que toca ao estudo da transição para a reforma. Por um lado, esta fase poderá ser associada a um aumento de qualidade de vida em geral, à preservação da saúde física e mental (pela cessação da componente do trabalho) (Wang et al., 2011), e à maior realização de atividades de lazer ou trabalho voluntário, visto haver mais disponibilidade para o mesmo (Costa & Soares, 2009; Wang et al., 2011). A reforma pode oportunizar o *bridge employment* (a realização de atividades de trabalho após a reforma), (Kim & Feldman, 2000), ou atividades de lazer (Nuttman-Shwartz, 2004), bem como surgir associada ao aumento da participação em atividades solidárias, acompanhado de um aumento de práticas de autocuidado, de socialização com amigos de trabalho não remunerado e de níveis de atividade iguais, ou semelhantes aos níveis pré-reforma (Palmore et al., 1984).

Alguns autores identificaram, também, alguns problemas associados à reforma. Apesar de não ser unicamente efeito da passagem para a reforma, a combinação das condições da mesma com as características individuais pode aumentar o consumo nefasto de álcool (Kuerbis & Sacco, 2012). Pode ainda ocorrer um aumento dos níveis de stresse, perdas de rendimento, isolamento de colegas de trabalho e aumento de tempo livre (no sentido negativo do fenómeno) (Wang, 2007).

É possível dicotomizar as características da reforma, mas o que a literatura sugere, na sua generalidade, é que a prevalência de um polo ou de outro não é mutuamente exclusiva. A reforma é altamente influenciada, quer por diferenças individuais do sujeito, como do contexto, da significação atribuída ao tempo (Nascimento, 2009), da maneira como a reforma acontece, entre outros fatores. É, então, uma vivência altamente personalizada e individual e, como tal, a sua caracterização exige atenção a todos esses fatores.

Existem vários fatores que podem influenciar a vivência positiva ou negativa da reforma, desde o contexto psicossocial até ao económico, pessoal e físico. O envolvimento prévio no trabalho, por exemplo, poderá ser um dos fatores que prediz a qualidade do ajustamento e as condições de transição para a reforma. Ao longo da carreira vocacional de um sujeito, o envolvimento excessivo em atividades profissionais pode fazer com que a exploração de atividades de lazer seja mais diminuta, o que poderá levar a uma fraca adaptação e ajustamento à transição para a reforma (Nascimento, 2009). O desemprego,

presente em idades tardias, tanto pode fazer com que a pessoa não tenha disponibilidade cognitiva para o planeamento da transição para a reforma (Nascimento, 2009), como também pode ter o efeito contrário, servindo de propulsor de introspeção, onde o sujeito realmente se apercebe da sua vocação, dos seus sonhos, e ganha uma nova vontade de as seguir (Bejian & Salomone, 1995).

A relação com o investimento no mundo do trabalho poderá ser esquematizada em três perfis, cada um num nível diferente de dificuldades e apontando para diferentes tipos de investimentos futuros considerados mais apropriados. Um perfil de baixo investimento no mundo do trabalho, mas alto investimento na vida pessoal poderá tornar interessante o investimento futuro em atividades familiares e/ou de lazer. Por outro lado, um perfil com elevado investimento no trabalho em geral, poderá sugerir que o investimento em atividades de trabalho voluntário seja particularmente recomendável. Por fim, o perfil de um investimento forte no trabalho, mas diminuto relativamente a outros papéis, poderá sinalizar o trabalho a tempo parcial ou até mesmo o *bridge employment* como opções a considerar (Carter & Cook, 1995; Nascimento, 2009). Estes perfis são consistentes com a teoria da continuidade de Atchley (1989), que afirma que o modo através da qual cada pessoa lida com as transições, resulta da tentativa para manter padrões de comportamento semelhantes aos que prevaleciam em fases anteriores de vida.

Ainda neste seguimento, Schlossberg (2004), através de entrevistas a 100 participantes, identificou seis estilos de adaptação para a reforma: os “*continuers*” são os que mantêm uma linha de continuidade com as atividades realizadas anteriormente, adaptando-as às características da reforma; os “*adventurers*” investem em atividades novas e diferentes das realizadas no passado; os “*searchers*” são os que procuram ativamente outras fontes para a sua identidade na reforma, através de processos de tentativa e erro; os “*easy gliders*” vivem a reforma de forma mais livre, sem planeamento e/ou estruturação de qualquer plano ou rotina; os “*involved spectators*” mantêm-se ativos na área prévia de trabalho, mas assumindo outros papéis, em geral, mais passivos; os “*retreaters*” são os que adotam uma atitude depressiva, desistindo de dar sentido ao capítulo de vida na reforma. A mesma autora refere, no entanto, que estes estilos não são globais nem restritos, podendo apresentar variações ao longo da vivência individual e personalizada da reforma.

Como é perceptível, a transição para a reforma pode ser vivida de várias maneiras, sendo salientes as diferenças interindividuais. Existe, assim, uma espécie de “heterogeneidade na

transição do trabalho para a reforma”: como exemplo, as pessoas que trabalham por conta própria não veem a reforma como propulsor de oportunidades ou de um futuro diferente. Por outro lado, os/as trabalhadores/as mais idosos/as e com uma qualidade de trabalho mais baixa perspetivam esta transição como libertadora, mostrando níveis de satisfação com a vida e de liberdade superiores (Sohier et al., 2020).

Esta transição é um processo complexo e progressivo (Wang, 2007) que envolve vários fatores como as características do trabalho (Kim & Moen, 2002), o salário e a condição de saída do emprego, a condição de saúde e o estado civil, (Wong & Earl, 2009), a própria personalidade (Robinson et al., 2010), e, até mesmo o compromisso com trabalho voluntário, a própria expectativa da reforma e a percepção de recursos (Solinge & Henkens, 2008).

Num sumário dos resultados empíricos da investigação sobre a reforma, Wang e Shultz (2010) referem que antes da própria transição e ajustamento para a reforma, as pessoas atravessam por uma fase inicial de planeamento da reforma, e, posteriormente, por uma fase de decisão sobre a mesma. Os mesmos autores referem que no espectro destas três fases, existe a influência de diversas variáveis desde fatores individuais, organizacionais, familiares e socioeconómicos, exigindo, por isso, que este processo seja analisado holisticamente, considerando os fatores individuais e ambientais não de forma independente, mas nas suas dinâmicas (Wang & Shultz, 2010).

Segundo os resultados de um dos estudos de Rosenkoetter e Garris (2001), as percepções da reforma após a entrada na mesma não correspondem à preparação pessoal efetivamente realizada. Quando os sujeitos entrevistados foram questionados do que deveriam ter feito para se prepararem para a reforma comparando com o que realmente fizeram, existe uma disparidade drástica. Estes resultados colocam uma ênfase relativamente significativa no planeamento para a reforma mais adequado.

A literatura oferece vários exemplos dos efeitos positivos que os programas de preparação e orientação pré-reforma podem gerar na vivência da transição e do pós-reforma. Constata-se que, a participação nesses programas tende a: melhorar a clareza dos objetivos para a reforma (Hershey et al., 2003); aumentar a participação em dinâmicas de lazer e investimento outros projetos pessoais, e a melhorar a percepção sobre a saúde (Pazzim & Marin, 2017); promover uma maior orientação para a proatividade e o controlo da transição (Clark et al., 2010); a melhorar as condições cognitivas (Seidl et al., 2014) e emotivas face à reforma, estimulando uma melhor percepção dos recursos existentes para colmatar eventuais

adversidades (Seiferling & Michel, 2017; Wang, 2007; Wang et al., 2011); e a aumentar a satisfação global com a vida (Earl et al., 2015; Wang, 2007). Importa, por isso, conhecer esses programas, os objetivos a que se propõem e o modo como procuram dar resposta às necessidades dos/das participantes.

## **2. Os Programas de Intervenção na/para a Reforma Presentes na Literatura**

Neste capítulo, serão analisadas várias propostas de intervenção identificadas a partir da revisão de literatura, a maioria das quais no formato de programas, que têm em comum o facto de visarem a prestação de alguma forma de apoio, direto ou indireto, às tarefas de planeamento da reforma. As suas bases teóricas e as suas principais características metodológicas são descritas tão detalhadamente quanto se mostrou possível tendo em conta, por um lado, a natureza da informação disponibilizada nas fontes consultadas e, por outro lado, o limite de páginas a que esta dissertação deve obedecer. A sequenciação dos programas é feita segundo um critério cronológico. Além dos programas estruturados, sistematizam-se, ainda, algumas das orientações proporcionadas pela literatura relativamente à conceção/implementação de intervenções que incidam na transição para a reforma. Posteriormente, será feita uma discussão crítica dos programas apresentados, de forma a evidenciar possíveis contribuições e lacunas em função das quais se possa configurar melhor, teórica e metodologicamente, a proposta de intervenção que se procurará delinear. Procurar-se-á não perder de vista o que Leandro-França et al. (2016) defendem quanto à preferência pelo formato longo ou longitudinal dos próprios programas, e à importância de um desenho cuidado das próprias intervenções, com raízes metodológicas fortes e sustentáveis.

### **2.1. O Roteiro vocacional na intervenção para a reforma - Simon e Osipow, 1996**

Simon e Osipow (1996) compuseram uma proposta de intervenção partindo do conceito de “roteiro vocacional” (*vocational script*). O roteiro vocacional é a descrição única do/da indivíduo/a sobre a sua identidade vocacional, independentemente da sua ocupação, posição ou carreira; adapta-se ao longo do tempo e em interação com as habilidades, capacidades, hábitos e personalidade da pessoa. Este roteiro é, também, a forma como o sujeito pensa sobre ele próprio no trabalho. Uma das particularidades do roteiro vocacional é que este opera tanto no lado vocacional, definindo a pessoa no trabalho, como

“avocacional” definindo o comportamento da pessoa em atividades de lazer e em outros aspetos da vida.

O objetivo da intervenção proposta não é, explicitamente, o de apoio à transição para a reforma, mas sim o de consciencializar as pessoas das perceções que possuem quanto aos seus roteiros vocacionais. Não referindo duração estimada para a intervenção, os autores sugerem como público-alvo as pessoas com idades compreendidas entre os 40 e o início dos 50 anos que estão em fase de transição para a reforma.

O plano de intervenção contém três fases distintas. Na primeira fase, os/as destinatários/as são convidados/as a definir uma série de eventos chave, fracassos ou sucessos nos vários papéis de vida e também nas áreas funcionais, sendo depois pedido que definam quer o valor ou importância de cada evento, como o valor da autonomia no acontecimento. Na segunda fase, é-lhes pedido que avaliem a sua experiência de trabalho, ou seja, com base nas descrições da primeira fase, devem procurar definir as suas características vocacionais. Estas características incluem os seus padrões de relação com a hierarquia, padrões de resposta face à procura de trabalho, potenciais gatilhos de *burnout*, entre outros. Por fim, a terceira fase implica que o/a facilitador/a explique e modele o desenvolvimento da carreira de cada destinatário/a no respetivo roteiro vocacional. O objetivo final é que cada participante transforme o desenvolvimento da sua carreira na sua história, história essa que o molda como trabalhador/a e pessoa.

## **2.2. Intervindo para um futuro ativo - Almeida et al., 2010**

Baseado no modelo da Exploração (Re)construtiva do Investimento Vocacional (Campos & Coimbra, 1991), Almeida et al. (2010) desenvolveram uma proposta de intervenção tendo em vista o apoio psicológico a pessoas em processo de transição e adaptação à reforma, especialmente, os que se encontram com dificuldades nessas mesmas tarefas. A intervenção é orientada para o âmbito da consulta psicológica, e, baseada nos quatro eixos da teoria de Campos e Coimbra (1991): a dimensão processual; a preparação para a exploração; a promoção de experiência de exploração vocacional; e, por fim, a concretização do novo investimento.

A primeira dimensão, é transversal a todo o processo de intervenção, ou seja, passa pelo desenvolvimento de relação entre o/a cliente e o/a profissional, avaliação do pedido e do

estado geral do sujeito. A preparação para a exploração é realizada ao longo de seis sessões, tendo como objetivo a exploração do mundo subjetivamente construído pelos participantes. Esta exploração incide na trajetória e experiências de vida, no percurso profissional e nas atividades de ocupação dos tempos livres. A promoção das experiências de exploração vocacional (que decorre ao longo de, sensivelmente, cinco sessões), tem como objetivo principal a exploração da realidade. Esta fase desenvolve-se através do contacto com as atividades disponíveis para a população sénior na comunidade e/ou da exposição de informação sobre algumas tarefas típicas que os/as reformados/ass costumam executar, como o trabalho em *part-time*. Por fim, na fase da concretização do novo investimento (quatro sessões, em média) procura-se que cada participante formule e assuma um compromisso de investimento no plano de objetivos/ação definido para a reforma. Nesta fase, é ainda reservado um momento para a avaliação e reflexão do próprio processo de intervenção.

### **2.3. Planeamento de carreira e desenvolvimento através de um grupo psicoeducacional - Hermon & Lent, 2012**

Baseado no modelo teórico do “*Self Indivisível*” que preconiza o holismo como base do bem-estar humano (Myers & Sweeney, 2005), Hermon e Lent (2012) desenvolveram um plano de intervenção na transição para a reforma, através de grupos psicoeducacionais dirigidos a pré-reformados/as que antecipem transitar nos cinco anos seguintes. Sendo assim, o objetivo principal do programa é assistir os/as destinatários/as, através de educação e suporte, na exploração de elementos-chave sobre a reforma como finanças, saúde física, atividades de lazer e participação social. Em termos estruturais, os autores propõem um conjunto de sessões semanais, com a duração média de uma hora e vinte minutos. Cada sessão incide em diferentes divisões do *self* da teoria base (*self* criativo,  *coping self*, *self* social, *self* essencial e *self* físico), havendo, em cada semana, exercícios que são propostos para realização fora das sessões. Os temas e objetivos dessas sessões encontram-se descritas na Figura 1.

**Figura 1.**

Estrutura do programa de Hermon & Lent (2012)



## **2.4. Um programa de preparação para a transição numa universidade Brasileira - Monzato, 2014**

A proposta de Monzato (2014) tem como objetivo principal a preparação do/da pré-reformado/a para a reorganização da sua rotina, de forma a aproveitar melhor o tempo na reforma, seja através do desenvolvimento de atividades laborais ou de lazer. A autora não refere a teoria de base da sua proposta.

Em termos de metodologia e estratégias, a autora refere que o programa deve promover a discussão e reflexão sobre a reforma transversalmente, e, ainda, promover a consciencialização da importância da preparação. No primeiro encontro é feito um levantamento dos perfis dos/das participantes, de forma a direcionar os/as facilitadores a personalizar o foco dos assuntos a serem discutidos. Em todos os encontros os/as participantes encontram-se dispostos em círculo, de forma a manterem contacto visual entre si. São realizadas atividades individuais, coletivas, externas, propostas pelo grupo e momentos de exposição de informação.

Ao longo das sessões seguintes são abordadas diferentes temáticas como: a reforma e o desenvolvimento de atividades; o planeamento da vida na reforma; a estimulação do tempo livre; a promoção de atividade física; qualidade de vida e nutrição; legislação e processos formais de reforma; planeamento financeiro; voluntariado; emoções e sentimentos e como lidar com eles; convivência familiar; sexualidade no envelhecimento; estimulação de talentos perdidos; e, por fim, espiritualidade. No fim, é realizado um momento de encerramento de levantamento de satisfação com o programa. O programa prolonga-se, assim, por um ano, com 10 encontros por semestre e ainda um encontro anual.

## **2.5. REATIVA – Envelhecimento ativo em Portugal - Loureiro, Mendes, Camarneiro, et al., 2015; Loureiro, Mendes, Fernandes, et al., 2015**

Apesar de não referir uma base teórica em específico, este programa foi desenvolvido a partir das temáticas que o estudo de avaliação de necessidades de Loureiro et al. (2014) evidenciou como fonte de vulnerabilidade. O objetivo principal deste programa de intervenção foi, portanto, o de melhorar a perceção de autoeficácia e promover uma melhor

adaptação à reforma por pessoas (individuais e casais) que se encontram na meia-idade e que estão a passar pela fase de transição para a reforma.

Em termos de duração, o programa divide-se em doze sessões semanais com cerca de duas horas cada, num total de 24 horas formativas. As sessões incidem sobre um conjunto alargado de temáticas tais como “Reforma e reformado”, “Saúde e bem-estar” (dividido em três sessões), “Família e conjugalidade” “Família e Parentalidade”, “Famílias que somos e que temos”, “Redes de apoio e saúde (dividido em duas sessões), “Gestão económica”, “Recursos e repostas de saúde local”; e, por fim, “Projetos para o futuro”. Cada uma destas sessões apoia-se em metodologias expositivas, através de palestras informativas seguidas de momentos refletivos por parte dos/das participantes.

## **2.6. Ball Project - Guðjónsdóttir et al., 2016**

No intuito de contribuir para a unificação do envelhecimento ativo da reforma na Europa, o “*Ball Project*” tem como objetivo principal o desenvolvimento de diretrizes inovadoras, que possam ser utilizadas por várias entidades de forma a preparar os sujeitos para uma terceira idade ativa (Guðjónsdóttir et al., 2016). Apesar de não ser diretamente mencionado, subentende-se que os autores se basearam em conceitos de aprendizagem ao longo da vida para sustentar teoricamente o projeto, sendo este direcionado para pessoas entre os 50 e os 70 anos, de forma a promover uma preparação antecipada.

Metodologicamente, o programa divide-se em três linhas de ação, podendo cada uma ser executada independentemente, apesar de ser sugerido o seu encadeamento. A primeira linha de ação, tem como objetivo a sensibilização para as possibilidades e capacidades da população-alvo a nível da preparação para a reforma. Este objetivo é posto em prática através de encontros de sensibilização agendados ao longo de um ano. Estes encontros deverão ser organizados mediante a necessidade regional ou nacional do local de intervenção, e deverá ser direcionado para o público-geral e para partes interessadas na intervenção (*stakeholders*). São sugeridas, no mínimo, três sessões presenciais, suportadas por uma campanha virtual, que reforça a mensagem da ação. Cada sessão tem a duração aproximada de duas horas, com 45 minutos dedicados à apresentação do tema em questão, e tempo restante usado para discussão. As sessões centram-se na divulgação de dados da literatura sobre a transição para a reforma e a aprendizagem ao longo da vida, na sensibilização das pessoas para a preparação

para o envelhecimento, e da partilha do plano de ação do projeto e da demonstração da utilidade do mesmo na preparação para a reforma.

A segunda linha de ação intitula-se de “Academia de Desenvolvimento Pessoal”, e tem como objetivo principal o reforço das atitudes e das oportunidades das pessoas de terceira idade, sendo prestado apoio profissional à preparação de um plano desenvolvimental e de adaptação à vida após a reforma. Envolve ações de formação e *workshops* nas seguintes temáticas: “autogestão e gestão da idade”; “relações sociais e qualidade de vida”; “participação ativa no mercado de trabalho”; “segurança financeira”; “TICs”; “gestão de tempos livres”; “serviço voluntário”.

Por fim, a terceira linha de ação intitulada, “Armazém das Oportunidades”, propõe-se oferecer aos/às participantes um vasto e diverso leque de oportunidades, tendo como regra principal que a exploração das mesmas seja feita individualmente, com controlo total por parte de cada participante. Sendo assim, esse espaço virtual é organizado de forma a representar, literalmente, um armazém, com prateleiras onde podem ser encontrados diferentes meios e recursos como cursos de literacia financeira, oportunidades de voluntariado, referências de atividades de lazer etc. A organização dessas prateleiras virtuais é feita por categorias de conteúdos: de literacia financeira, informação e tecnologia, direitos e obrigações, *hobbies*, lazer, carreira, saúde e atividade física, relações e companhia, competências para a vida e, por fim, cultura.

## **2.7. A construção de recursos na transição para a reforma - Seiferling & Michel, 2017**

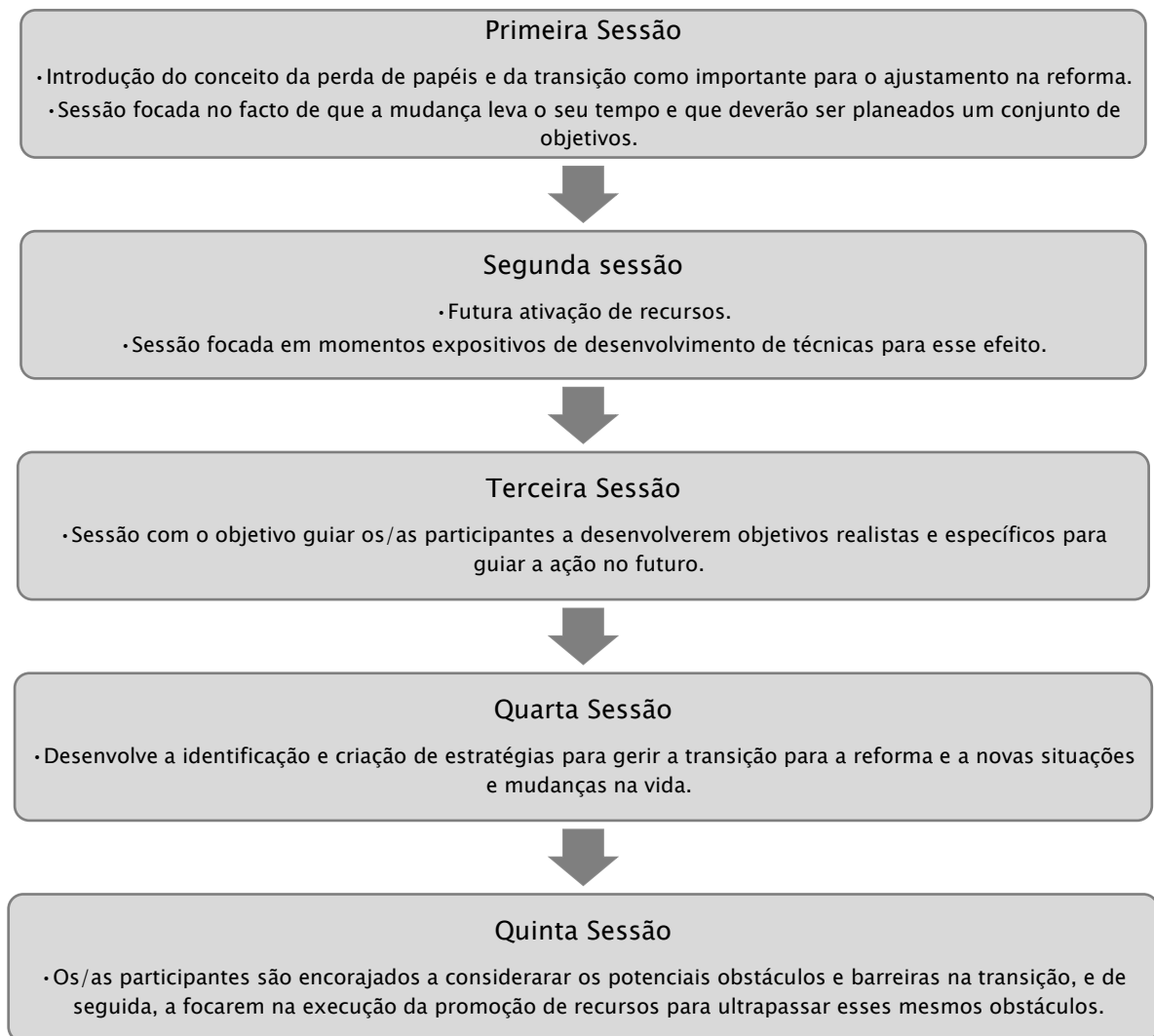
Seiferling e Michel (2017) desenvolveram uma intervenção em grupo para apoiar trabalhadores/as mais velhos/as na preparação para a reforma. Testaram, posteriormente, os efeitos da mesma numa amostra de 56 pessoas com idade média de 61 anos. A intervenção é baseada na teoria dos recursos (Wang, 2007; Wang et al., 2011) e foca-se em aspetos psicossociais, de forma a suportar e facilitar a transição para a reforma.

Após uma sessão introdutória de apresentação, seguem-se seis sessões semanais de duas horas cada, onde são abordados diferentes aspetos e desafios para a transição da reforma, sempre com um foco nos recursos pessoais. Os principais temas e objetivos das sessões encontram-se expostos na Figura 2. Considerando a importância dos recursos, a par dos momentos expositivos e das reflexões pessoais e de grupo, as sessões envolvem os

destinatários no desenvolvimento de um “portfólio de recursos”, no qual cada participante anota e organiza os recursos pessoais, de saúde, lazer e materiais. A elaboração deste portfólio constitui o elemento-chave do programa.

**Figura 2.**

*Estrutura de Seiferling & Michael, 2019*



## **2.8. A Perspetiva do tempo no planeamento para a reforma - Earl & Burbury, 2019**

Earl e Burbury (2019) desenvolveram a sua proposta de intervenção tendo em mente a melhoria do planeamento da reforma (com o foco na acumulação de recursos), quer por

trabalhadores/as, quer por pessoas já reformadas. A intervenção, disponibilizada *online*, baseia-se na Perspetiva do Tempo (TP) de Zimbardo e Boyd (2015). De acordo com este modelo, existem cinco diferentes formas de perspetivação do tempo: uma “presente-fatalista”, em que as pessoas deixam as coisas para a sorte, assumindo ao destino uma grande importância; “focada no futuro”, em que as pessoas deixam de aproveitar o presente, de modo a focar esforços em objetivos futuros; “presente-hedonista” associada a gratificação instantânea; “passado-negativo” ou “passado-positivo” nas quais é atribuída uma maior importância quer a aspetos negativos, quer positivos do passado (Zimbardo & Boyd, 2015).

Sendo assim, os autores desenvolvem esta intervenção assumindo que a TP está ligada ao planeamento para a reforma, que é estável ao longo do tempo e que atua mais como uma característica do que como um estado. Em termos de estrutura, após um primeiro momento de informação e consentimento ético, os/as participantes percorrem três módulos de treino *online*, distribuídos numa unidade por cada semana, num total de três semanas de duração. O primeiro módulo compõe-se de um momento explicativo do propósito do treino e enfatiza a importância do planeamento para a reforma, e algumas diferenças entre expectativas e realidade. Inclui, ainda, um momento de *feedback* onde os/as participantes identificam a sua TP dominante e o seu perfil de recursos para a reforma. No segundo módulo, o objetivo principal é melhorar a compreensão da TP, e a compreensão por parte dos/das participantes de como a sua TP pode influenciar o planeamento para a reforma. Por fim, o terceiro módulo serve para integrar toda a informação aprendida, de forma a encorajar a novos comportamentos a nível da definição de objetivos e de planeamento para a reforma (Earl & Burbury, 2019).

## **2.9. AIMS - *Active Interest Mentorship Scheme* - Ng et al., 2019**

Baseada na Teoria da Continuidade de Atchley (1989), a proposta de Ng et al. (2019) revela a preocupação com sua própria sustentabilidade ao longo do tempo, prevendo, assim, o acompanhamento dos/das participantes (pré-reformados) por mentores/as (pessoas já reformadas) no pressuposto de que os mentorandos/as poderão, eventualmente, tornar-se mentores/as (a bolsa de mentores torna-se, dessa forma, orgânica e autossustentável).

Metodologicamente, o AIMS (*Active Interest Mentorship Scheme*) adota como estratégia o desenvolvimento de interesses ativos antes da reforma para, dessa forma,

melhorar a qualidade da mesma. Os autores desenvolveram um modelo de oito dimensões de interesses ativos: desafio físico, quietude, desafio intelectual, tarefas em grupo, tarefas individuais, filantropia, busca espiritual e atividades artísticas e criativas, considerando que uma atitude pode ter vários atributos (yoga, desafio físico e busca espiritual, por exemplo).

Cada mentorando/a é emparelhado com um/a mentor/a que partilhe consigo uma amplitude de interesses ativos semelhantes. Os/as mentores/as são pessoas reformadas com interesse em partilhar o seu conhecimento e experiência. Estes tomam parte no projeto depois de participarem em quatro sessões de treino e terem acesso a outros materiais disponibilizados, como por exemplo, livros. Considerando que os/as mentorandos/as poderão, eventualmente, tornar-se mentores/as, a bolsa de mentores/as torna-se orgânica e autossustentável.

Existem, inicialmente, alguns encontros em grande grupo para facilitar os processos de integração que são, posteriormente, substituídos por uma dinâmica mais livre por parte dos mentores/as e dos respetivos mentorandos/as. Sendo assim, a dinâmica não poderá ser determinada em termos temporais, apontando-se, normalmente, para um período de mentoria formal de um ano, podendo estender-se em caso de continuação de contactos entre os dois tipos de participantes.

## **2.10. Orientações e recomendações gerais relativamente ao apoio à Preparação para a Reforma**

Trabalhando dentro dos quatro fatores do modelo de Schlossberg (1981), Goodman e Anderson (2012) definem algumas recomendações a ter em conta aquando da intervenção destinada a pessoas que se encontrem na iminência da transição para a reforma.

A situação/história específica de cada pessoa é o primeiro fator a ter em conta. Os autores sugerem que sejam exploradas as várias experiências anteriores com fases de transição, de forma a identificar e desenvolver estratégias de *coping* previamente utilizadas e, também, para as transferir para a situação atual.

Os autores sugerem também a mudança do significado da situação, de forma interior, adaptando o *self*, ou de forma exterior, através de exploração de novas áreas de lazer e/ou vocacionais. Os autores sugerem que seja feito um trabalho de forma a enriquecer tanto quanto possível o leque de características pessoais.

Além da exploração da trajetória pessoal e do enriquecimento do *self*, os autores apontam como essencial o envolvimento do maior número possível de pessoas, instituições e conceitos abstratos que tragam suporte físico ou emocional às pessoas a quem a intervenção se dirige. O/a facilitador/a deve promover (i) a identificação destas fontes/figuras de apoio, (ii) a previsão dos que poderão falhar, e (iii) os apoios que estarão garantidos. O quarto fator destacado pelos autores envolve as estratégias de adaptação à mudança, que deverão ser adequadas aos fatores stressores específicos que estejam presentes em cada caso particular.

Baseado na Psicologia Positiva (Snyder et al., 2011), Peila-Shuster (2012) descreve algumas implicações práticas no desenvolvimento dos sujeitos na transição para a reforma. Realça, assim, a importância da identificação e clarificação dos pontos fortes dos sujeitos, nomeadamente através da recordação de tarefas consideradas difíceis, mas que terão sido ultrapassadas. A pessoa deverá aprender a comunicar e a partilhar os seus pontos fortes com os outros, de forma a estruturar *feedback* e a aprender a utilizar essas suas forças em situações concretas.

## **2.11. Análise e comentário sumários dos Programas de Intervenção descritos**

A intervenção para o ajustamento e preparação para a reforma é diversa, e cada uma das propostas existentes incide em diferentes polos, de diferentes maneiras. Apesar de tudo, todas as propostas de intervenção têm como objetivo principal habilitar os destinatários com conhecimento suficiente, e com recursos, para uma transição para a reforma mais precavida e satisfatória.

De acordo com Hershey et al. (2003), os programas de reforma podem ser classificados como “mais restritos”, ou seja, focam-se em apenas um ou dois aspetos do planeamento para a reforma; ou “mais compreensivos”, os que focam um leque muito vasto de assuntos e tópicos. O autor faz, ainda, a distinção entre programas com objetivos de aconselhamento, realizados através de sessões individuais e personalizadas, e os que têm objetivos de planeamento, e que supõem a realização de seminários e sessões grupais.

Na análise realizada, partindo da distinção entre programas restritos e compreensivos, a maioria corresponde a programas compreensivos, com a exceção da proposta de Simon e Osipow (1996), que está unicamente direcionada para a construção do roteiro vocacional.

Numa análise sob o prisma das temáticas abordadas, podemos identificar vários temas recorrentes nas propostas. As temáticas mais comumente exploradas são as relacionadas

com a saúde física, a cognição, atividades em tempos livres ou de lazer, orientação vocacional ou empregabilidade na reforma, o planeamento financeiro e o aspeto social quer seja por rede de apoio como da família.

Quanto à tipologia de programas de aconselhamento, encontramos os exemplos de Simon e Osipow (1996), Almeida et al. (2010), Loureiro, Mendes, Fernandes, et al. (2015) e Earl e Burbury (2019), sendo mais de metade orientados para a tipologia de planeamento. A proposta de Ng et al. (2019), no entanto, por possuir a vertente de sessões informativas em grupo, e os momentos de acompanhamento entre mentor/a e mentorandos/a, adequa as duas tipologias na sua proposta. Pelo que é verificável, a escolha do uso de cada tipologia está ligada ao objetivo da proposta e à orientação teórica que esta se propõe a seguir.

Considerando a revisão realizada é, ainda, possível categorizar os programas em função dos seus objetivos e duração. A maioria dos programas procura, de uma maneira ou de outra, apoiar diretamente a fase de transição para a reforma, o que equivale à terceira fase indicada no processo de reforma de Wang e Shultz (2010). São exemplos desta categoria os programas de Seiferling e Michel (2017), Hermon e Lent (2012), Almeida et al. (2010), Guðjónsdóttir et al. (2016) e Loureiro, Mendes, Fernandes, et al. (2015). Os programas de Earl e Burbury (2019) e Monzato (2014) estão mais focados na primeira fase do processo de reforma, equivalente ao planeamento da mesma (Wang & Shultz, 2010).

Relativamente à duração, é possível determinar dois tipos de programas: 1) os que têm uma duração mais formalizada, ou seja, com sessões determinadas e limites temporais estritamente definidos e 2) os de duração mais flexível, ou, pelo menos, com algumas componentes menos formalizadas. Em geral, a maioria dos programas seguem o primeiro destes dois formatos. As exceções são a proposta de Ng et al. (2019), que apesar de ter uma duração formalmente definida, estabelece a possibilidade de prolongamento da relação entre mentor/a e mentorandos/as, e a proposta de Guðjónsdóttir et al. (2016) que não define metas temporais para cada uma das subfases do programa. Em geral, em termos de duração dos programas, as propostas são bastante diversas, estando as diferenças normalmente associadas às características do traçado metodológico das próprias intervenções. Têm em comum, no entanto, o facto de privilegiarem uma lógica de acompanhamento longitudinal do processo de transição para a reforma.

Uma das características presentes em todos os programas explorados é a personalização da transição. A metodologia de cada programa é bastante diferente, mas, de um modo geral, todos valorizam o facto de que a vivência deste processo é diferente de pessoa para pessoa: quer seja pelo foco na história vocacional individual de cada sujeito (Simon & Osipow,

1996), quer pelo desenvolvimento de um portfólio de recursos pessoais (Seiferling & Michel, 2017), ou pela diferenciação da *time perspective* de cada participante e o posterior *feedback* adequado (Earl & Burbury, 2019). Por outro lado, há algumas propostas que, apesar de incluírem momentos de reflexão relativamente personalizados, recorrem essencialmente a estratégias instrutivas como é o exemplo do projeto de Monzato (2014), do programa de Hermon e Lent (2012), e ainda do programa REATIVA (Loureiro, Mendes, Fernandes, et al., 2015). No REATIVA, o cuidado de individualizar o processo está presente no facto de ter por base uma avaliação de necessidades e de proporcionar um momento de exploração pessoal através do “Armazém das Oportunidades”. Na intervenção de Monzato (2014), é feito um inquérito inicial através do qual se recolhe informação para ajustar os temas das palestras. No grupo psicoeducacional de Hermon e Lent (2012) existem momentos de reflexão individual promovidos através da prescrição de atividades extra-sessão. Apesar de tudo, os programas têm ainda uma grande falta de incidência na vertente psicossocial (Seiferling & Michel, 2017).

Do público-alvo também, geralmente, fazem parte pessoas entre os 50 e os 70 anos, havendo, em algumas intervenções, o propósito de intervir na fase da pré-reforma de modo a favorecer um planeamento mais antecipado (Earl & Burbury, 2019; Guðjónsdóttir et al., 2016; Hermon & Lent, 2012; Ng et al., 2019).

A exposição de informação parece ser uma preocupação presente na maioria dos programas revistos, quer seja através da explicação aos participantes do racional teórico que sustenta a intervenção, quer seja através do enriquecimento do manancial de informações consideradas relevantes dado o contexto do programa. Pode mesmo constatar-se que alguns dos programas se esgotam nessa intenção informativa, ficando a faltar uma componente de transferência do conhecimento que permita aos participantes usar as aprendizagens e conhecimentos adquiridos, de forma a consolidar a sua “nova” capacidade de transição para a reforma.

No entanto, é possível identificar em praticamente todos os programas descritos, um ou outro aspeto que, pela consistência com a matriz teórica adotada e pela facilidade de harmonização com esta na vertente da sua operacionalização metodológica, se procurou que estivessem presentes na proposta de intervenção que será produzida neste trabalho. É o caso da “*Life Review*” de Simon e Osipow (1996), da construção da Linha de Vida de Almeida et al. (2010); das atividades de círculos de amigos de Hermon e Lent (2012); da sugestão prática de elaboração de orçamentos de Loureiro, Mendes, Camarneiro, et al. (2015); da dinâmica do armazém de recursos da proposta de Guðjónsdóttir et al. (2016); da exploração de

cenários hipotéticos de Seiferling e Michel (2017); e, por fim, da ideia de mentoria avançada por Ng et al. (2019).

### **3. Bases Teóricas e Metodológicas da Nova Proposta de Intervenção**

O ponto de partida teórico para o projeto de intervenção aqui proposto, será a Perspetiva Dinâmica Baseada nos Recursos (Wang et al., 2011), acompanhada, pelo modelo de Seleção, Otimização e Compensação (Baltes & Baltes, 1990) e pelo Modelo da Exploração (Re)Construtiva do Investimento Vocacional (Campos & Coimbra, 1991). Os principais pressupostos e conceitos associados a cada um destes racionais serão brevemente descritos de seguida por forma a iluminar as linhas mestras nas quais se alicerça a intervenção delineada.

#### **3.1. Síntese dos quadros teóricos de base**

Numa tentativa de criar uma estrutura teórica unificada e completa, (Wang et al., 2011) apresentam o ajustamento à reforma como um processo dinâmico baseado nos recursos. A premissa principal desta abordagem é a de que o ajustamento à reforma é um processo longitudinal, no qual os níveis de ajustamento podem sofrer alterações baseados em mudanças nos recursos atuais da pessoa. Segundo os autores, isto implica um foco nos mecanismos por detrás do impacto da reforma (ao invés de posicionar o impacto da reforma num polo positivo e/ou negativo) e, em vez de apontar para um único padrão de ajustamento, permite acomodar, de forma flexível, vários padrões individuais e longitudinais de ajustamento.

O foco nestes mecanismos permite uma visão longitudinal e personalizada do/da indivíduo/a, dotando-o/a de recursos suficientes para planear a sua reforma. Para tal é necessário avaliar, num dado plano temporal, se os recursos aumentam, diminuem ou se mantêm inalterados, sendo influenciados por alguns antecedentes a nível macro (como normas sociais), organizacional, a nível do trabalho (condições e valorização do mesmo), a nível do lar (qualidade conjugal, por exemplo), ou a níveis individuais, como a saúde física e/ou psicológica (Wang et al., 2011). A flutuação dos recursos ao longo do tempo vai provocar um efeito diretamente proporcional no nível de ajustamento, ou seja, se os recursos aumentam, o nível de ajustamento aumenta com eles, e vice-versa. Este modelo preconiza

a adaptação à transição como um processo dinâmico, influenciado pelo balanço dos recursos individuais, e/ou pela similaridade da situação pré e pós transição.

O Modelo da Exploração (Re)Construtiva do Investimento Vocacional (Campos & Coimbra, 1991) complementa a teoria de Wang et al., (2011), acrescentando-lhe a descrição do processo através do qual podem ocorrer mudanças nos recursos (internos e externos) que estão disponíveis para investir na transição para a reforma. O aumento desses recursos é possível mediante a transformação da relação das pessoas consigo próprias e com o mundo por via da exploração dos seus investimentos anteriores. Importará, por isso, valorizar na intervenção estratégias que promovam a exploração reconstrutiva desses investimentos prévios, ou seja, estratégias que articulem experiências de ação com a reflexão ou integração dos resultados dessas experiências.

Para produzir este efeito de exploração reconstrutiva, a intervenção deverá seguir algumas linhas orientadoras quanto às estratégias que adota. É importante haver investimento na experiencição da ação, com a envolvimento em experiências de vida significativas. Estas experiências devem provocar nos/as participantes a oportunidade de sair da sua zona de conforto, e devem conter um grau adequado de desafio para poderem desencadear investimento emocional e a atribuição/revisão de significado pessoal.

Como segunda condição, a intervenção deve garantir momentos de integração da experiência, nomeadamente através da discussão e reflexão sobre as experiências vividas, de forma a explorar expectativas, sentimentos e crenças sobre as mesmas. Poderão ser tematizados todos os tipos de experiências de vida, inclusive as que tenham lugar fora da intervenção, de forma a enriquecer o momento da sua (re)estruturação reflexiva.

Como terceira condição, os autores referem a qualidade da relação entre o/a psicólogo/a e o/a cliente; a exploração e integração da/s experiência/s beneficiam da existência de uma relação de confiança que promova a exploração por parte do/a cliente. Por fim, a continuidade temporal do esforço de intervenção é outro elemento essencial, uma vez que, segundo os autores, a exploração reconstrutiva demora tempo a ser alcançada, visto que envolve a transformação do modo de funcionamento do próprio sujeito e esse é, em si mesmo, um processo moroso que, como tal, deve ser estimulado e reforçado longitudinalmente (Campos & Coimbra, 1991; Coimbra et al., 1994).

Por sua vez, o modelo de Baltes e Baltes (1990) do envelhecimento bem-sucedido, alia-se aos modelos anteriores para realçar os critérios segundo os quais as pessoas, sobretudo as de idade mais avançada, tenderão a (re)definir os seus objetivos e prioridades de vida. De acordo com os autores, os domínios que, face às limitações crescentes com que

se deparam, as pessoas procuram, seletivamente, priorizar na sua vida são aqueles que mais contribuem para a satisfação convergente de necessidades ambientais, individuais, habilidades e fatores biológicos (mecanismo de Seleção). Nesse âmbito os comportamentos que as pessoas tendem a adotar são os que mais maximizam as suas reservas de recursos e que permitam enriquecer os domínios de (realiza)ção selecionados (Otimização). Por fim, em resultado de restrições na plasticidade do seu potencial adaptativo, as pessoas tendem a mobilizar recursos compensatórios, seja eles psicológicos ou tecnológicos (Compensação).

Esta matriz teórica aponta na direção de um projeto de intervenção que, do ponto de vista das suas características metodológicas, privilegie momentos e atividades de exploração e significação das experiências (passadas e atuais) dos/das participantes. Essas dinâmicas de (inter)ação-reflexão poderão fazer emergir novos recursos, ou mesmo novos *insights* sobre a melhor forma de os gerir e investir numa lógica de seleção, otimização e compensação. Com o foco na exploração reconstrutiva dos recursos disponíveis, a intervenção auxiliará os/as participantes a adotarem, antecipadamente, critérios de seleção, otimização e compensação no processo da sua orientação na transição para a reforma.

#### **4. A Nova Proposta de Intervenção: O Projeto RE(forma)ALIZA**

Como já foi referido, o principal objetivo desta dissertação é delinear um projeto de intervenção que assuma como prioridade o apoio antecipado à transição para a reforma. Isto é, que possa promover a preparação pessoal para a futura condição de reformado/a através do estímulo a comportamentos ativos de planeamento desde logo no período pré-reforma.

Esta proposta procura, relativamente a cada uma das temáticas que contempla, fornecer oportunidades de ação, capazes de suscitar o interesse do/da participante na realização de atividades fora da sua zona de conforto. Procura, também, assegurar momentos de reflexão e de discussão que contribuam para a integração introspetiva das experiências de vida e de ação/exploração significativas. Finalmente, procura também apoiar os/as participantes a articular os ganhos resultantes da exploração e da significação, fazendo-os confluir para a elaboração de um plano pessoal de transição para a reforma. Este plano concretiza o projeto de reforma que cada participante construirá para si próprio/a, e tem em conta as experiências vividas e/ou refletidas antes e durante a intervenção, sempre com o objetivo de maximização e/ou otimização dos recursos que sejam requeridos pela sua concretização.

Em termos de população alvo, o projeto destina-se a pessoas que antecipam a reforma nos próximos cinco anos, aproximadamente, podendo incluir qualquer pessoa a partir dos 50 anos, dado que a idade de reforma pode variar em função do próprio contexto do sujeito (Amoah-Mensah & Darkwa, 2016; Ghosheh, 2008).

O projeto apresenta, como característica diferenciadora em relação a outros que foram revistos, uma estrutura modular a propor aos/às potenciais participantes numa lógica de “menu”. Os/as destinatários/as poderão escolher livremente os módulos em que pretendam participar, com apoio e sugestões do/da psicólogo/a. O/a participante deverá participar em, pelo menos, três módulos temáticos, de forma a garantir que a intervenção percorra diferentes domínios. Para além desses três, existem mais três módulos de participação obrigatória. O primeiro e últimos módulos, pela importância que assumem na preparação para o processo de intervenção e na consolidação dos resultados da intervenção; e o módulo de recursos emocionais, pela centralidade que a autoeficácia assume na capacitação do

confronto para a transição para a reforma (Fretz et al., 1989), e, ainda, pela possibilidade de realização por parte do/da participante da necessidade de participação noutros módulos.

No total, o plano de intervenção é composto por oito módulos; seis módulos dedicados a um tipo específico de recursos, segundo a taxonomia de Wang et al. (2011) - físicos, cognitivos, motivacionais, financeiros, sociais e emocionais; um módulo inicial introdutório e de “entrada” no processo e um módulo final de conclusão e “saída” do processo. A ordem original das temáticas foi alterada, de forma a depreender o reforço de variáveis psicológicas na ordem de apresentação dos módulos.

O módulo introdutório e de “entrada” no processo, denominado “Primeiros Passos” é o primeiro espaço onde o/a participante entra em contacto com a estrutura interventiva do projeto. Procura concretizar dois objetivos: primeiro, procura conhecer os interesses do/da participante face à participação e escolha de módulos disponibilizados. Em segundo, procura ir mais a fundo, através da exploração do seu histórico pessoal. Através da dinâmica “A minha história”, o/a psicólogo/a mergulha na história de vida do/da participante através do seu passado, do seu presente, e, posteriormente, do seu futuro, na medida em que tenta perceber que reformado/a o/a participante procura ser. Através do desenvolvimento desta narrativa, poderão ser desenvolvidos novos interesses sobre a intenção de inscrição nos módulos, ou o/a psicólogo/a poderá fazer sugestões através da mesma. Este módulo deve ser desenvolvido ao longo de duas ou três sessões, mantendo flexibilidade mediante a necessidade de cada participante. A descrição das sessões do módulo pode ser verificada no Anexo 1.

Os recursos emocionais estão, sobretudo, ligados à ansiedade face à transição para a reforma (Wang et al., 2011). Uma vez que a autoeficácia influencia a ansiedade face à reforma (Fretz et al., 1989), esse será o principal foco do módulo “Estou preparado/a para a reforma?”. Baseado nos conceitos de Bandura (1977), e traduzido para o contexto de intervenção na preparação para a reforma, Fretz et al. (1989) refere duas vertentes que podem ser exploradas no aumento da autoeficácia dos/das participantes: o envolvimento em tarefas que possam potenciar uma sensação de desempenho satisfatório, e, ainda, a partilha de experiências com reformados/as, de forma a aceder a exemplos vicariantes de como lidar com a transição para a reforma. No módulo correspondente a este tipo de recursos estes dois objetivos são realizados através da dinâmica “Os três acontecimentos”, baseada na atividade de “Linha de Vida” descrita por Almeida et al. (2010). Esta dinâmica procura sugerir que a

reforma não passa de mais uma transição de vida, que à semelhança de outras inicialmente vividas com apreensão, são eventualmente, bem-sucedidas. Algumas das atividades sugeridas para a exploração direta são momentos de reflexão sobre os principais receios face à reforma; definição de objetivos mais concretos; aprendizagem pela vivência de outros/as reformados/as. A descrição das sessões do módulo encontra-se no Anexo 2.

Considerando a taxonomia de recursos e a revisão extensiva de variáveis que influenciam a preparação para a reforma (Wang et al., 2011), o módulo dedicado aos recursos motivacionais, denominado “Quem fui, quem sou e quem serei”, debruça-se sobre dois aspetos: a identidade no trabalho e as motivações para a reforma. Inicialmente, a primeira sessão procura avaliar o impacto que a perda da profissão irá ter na identidade face à transição (Reitzes & Mutran, 2004), através da dinâmica “A minha identidade”, baseada nas orientações para a definição do roteiro vocacional de Simon e Osipow (1996). A dinâmica procura explorar o *bridge employment* (Atchley, 1989; Kim & Feldman, 2000), a continuação do trabalho remunerado na própria organização, o voluntariado associado à carreira (Kim & Hall, 2012; Wang & Shi, 2013) e o trabalho por conta própria. Reitzes e Mutran (2004) explicam, também, que a reforma carrega uma “perda do papel profissional”, logo, as pessoas em situação de pré-reforma procuram adaptar identidades não relacionadas com o trabalho/profissão para fazer a ponte entre pré-reforma e a reforma. Esta temática é explorada através do incentivo a que os/as participantes procurarem novas identidades através de motivações e desejos para a reforma, desde atividades de lazer, voluntariado, viajar, etc. (Dorfman, 2013). As sugestões para a exploração autónoma direta passam pela exploração direta e envolvimento nas atividades que desejam realizar, até à procura de informação sobre as melhores maneiras de manter a atividade profissional na reforma. A descrição das sessões do módulo pode ser consultada no Anexo 3.

O módulo “A construção do eu social”, correspondente aos recursos sociais, procura abordar as questões da integração social, podendo esta ser influenciada pela frequência dos contactos com pares, a relevância e qualidade das amizades, a (in)disponibilidade de fontes de suporte emocional, e a participação em atividades sociais (Barbosa et al., 2016; Wang et al., 2011). Por outro lado, existem outras variáveis que podem reforçar o suporte social como o estado civil que, no entanto, poderá também criar efeitos adversos como é o caso quando um dos cônjuges esteja a trabalhar no momento da reforma do outro (Barbosa et al., 2016). Também a parentalidade, no que toca ao convívio com filhos ou netos mais novos, pode provocar um efeito positivo nos recursos sociais (Barbosa et al., 2016). Estas variáveis

começam a ser trabalhadas dentro do âmbito da dinâmica “Os meus círculos sociais”, baseada na atividade proposta por Hermon e Lent (2012) na fase de definição do *social self*. Algumas atividades de exploração autónoma direta sugeridas para este módulo poderão passar pela criação de rotinas que envolvam o contacto com a família; a procura de novas formas de manter contacto com colegas de trabalho; a procura de informação e inscrição em grupos sociais ou associações de voluntariado etc. A descrição das sessões correspondentes a este módulo poderá ser encontrada no Anexo 4.

Baseado na noção de reserva cognitiva e nos fatores que a estimulam (Vance, 2012), o módulo de recursos cognitivos “Menta sã em reforma sã” procura trabalhar a reflexão sobre a preservação e estimulação das funções cognitivas. Para este efeito, a primeira sessão denominada de “*Zapping* Cognitivo” procura incentivar a exploração de fatores, como o envolvimento em ambientes cognitivamente estimulantes, como atividades de lazer (Andel et al., 2015), a adoção de um estilo de vida ativo; estimulação social; nutrição; consumo e/ou abuso de substâncias (Vance, 2012) saúde, e educação (Baldivia et al., 2008; Wang et al., 2011). Alguns exemplos de atividades a serem realizadas durante o tempo de exploração direta são momentos dedicados à leitura, trabalhos manuais, atividades com computadores, jogos (xadrez), música (aprender algum instrumento), atividades de grupo (grupos de leitura), atividades sociais (jogos coletivos) (Geda et al., 2011). A descrição das sessões deste módulo poderá ser visualizada no Anexo 5.

O módulo de recursos físicos, denominado “Reforma em movimento” baseia-se na noção de que os recursos relacionados com a saúde física estão intrinsecamente ligados com o bem-estar na reforma, indicando, também, que a variação destes mesmos recursos é um grande influenciador do planeamento para a reforma (Solinge & Henkens, 2008). Assim, considerando a probabilidade de perda de capacidade física, o módulo procura promover o aumento de recursos físicos pelo incentivo à prática de desporto e a uma rotina de vida ativa (Daskalopoulou et al., 2017). A primeira sessão denominada de “Passado e Futuro Ativo” procura, também, discutir estratégias para minimizar o impacto de constrangimentos físicos atuais ou eventuais no que sejam os objetivos de vida projetados para o pós-reforma. Algumas sugestões de atividades a realizar durante o mês poderão passar pela procura de integrar exercícios físico na rotina, procura de novos desportos, a prática de exercícios ou desportos previamente realizados, inscrição em grupos de atividade física dedicada para a terceira idade etc. A descrição das sessões deste módulo encontra-se no Anexo 6.

O módulo de recursos financeiros “Investir na reforma” tem em vista a promoção da literacia financeira, explorando tópicos relevantes como o *bridge employment* (Wang et al., 2011), apoios sociais, a gestão económica e investimentos financeiros (Guðjónsdóttir et al., 2016) e a noção de balanço ou orçamento económico (Loureiro, Mendes, Camarneiro, et al., 2015). Estes tópicos são inicialmente explorados na sessão “Mealheiro da Reforma”. O/a psicólogo/a poderá sugerir algumas atividades de exploração como a procura de atividades empreendedoras, a procura de simulações sobre os valores da pensão a auferir, a participação em *workshops* de literacia financeira, continuidade laboral remunerada pelo *bridge employment*, etc. (Guðjónsdóttir et al., 2016). A descrição das sessões deste módulo é apresentada no Anexo 7.

Finalmente, o módulo de conclusão ou de “saída” do processo, denominado de “Agora sim, estou preparado/a para a reforma!” procura sintetizar toda a experiência dos/das participantes ao longo da intervenção, levando a um momento que formaliza a integração dessas mesmas experiências e o compromisso com o projeto pessoal progressivamente construído (Campos & Coimbra, 1991; Coimbra et al., 1994). É esperado que no fim da/s sessão/ões deste módulo (o número de sessões do módulo dependerá da situação específica de cada participante no que se refere à elaboração e operacionalização do seu plano, no momento em que a intervenção atinja a esta fase), e como corolário de todo o processo de intervenção, cada participante possa ter conseguido gizar um plano de transição para a reforma, que preconize o aumento dos seus recursos pessoais e que preveja soluções que tenham em conta a sua capacidade de os mobilizar na ação. A descrição deste módulo poderá ser encontrada no Anexo 8.

Quanto à duração da intervenção, propõe-se que seja de, no mínimo, oito meses para uma participação completa. Cada módulo terá, previsivelmente, a duração estimada de um mês. Dada a imprevisibilidade do calendário de cada módulo/sessão poderá ser útil prever um mês extra de duração. Em todo o caso, a duração total final poderá variar tendo em conta o número de módulos escolhidos pelos/as participantes, a posição destes módulos no cronograma do processo de intervenção bem como o número de sessões que se venham a mostrar necessárias como parte do módulo de finalização.

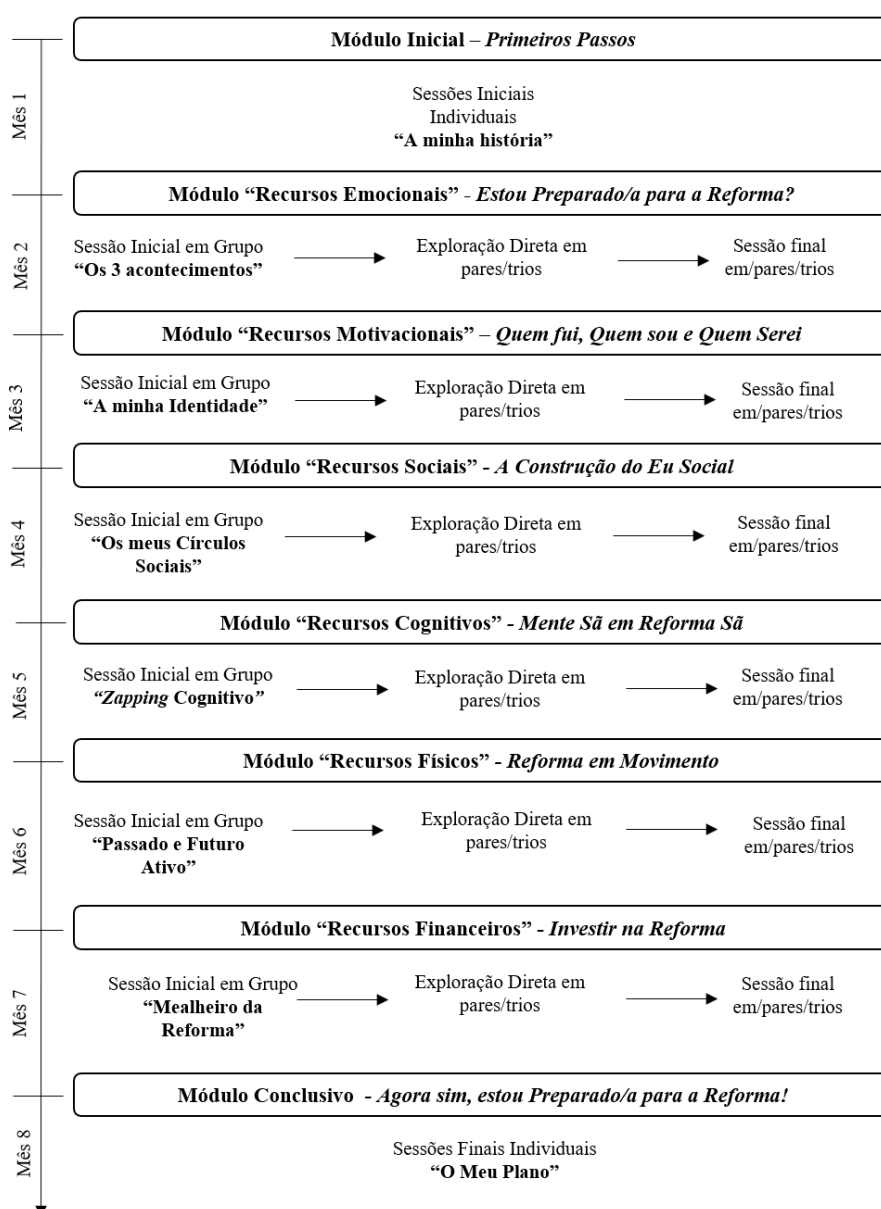
À luz das características das propostas analisadas previamente, esta intervenção pode ser tipificada como sendo de duração flexível, dada a possibilidade de escolha dos módulos em que cada pessoa decide participar; compreensiva, por abordar várias temáticas associadas

à taxonomia de recursos de Wang et al. (2011); e combinando sessões individuais (com propósitos de aconselhamento) com sessões realizadas em grande (máximo de 16 pessoas) e pequeno grupo (máximo de três pessoas) para promover o contacto com múltiplas alternativas de exploração e de planeamento.

O projeto, apesar de ser constituído por sessões diferenciadas, apresenta uma macroestrutura semelhante no seu todo. Esta estrutura procura operacionalizar as características e condições particulares de uma intervenção que vise objetivos de exploração reconstrutiva (Campos & Coimbra, 1991; Coimbra et al., 1994). Esta estrutura pode ser verificada na Figura 3.

**Figura 3.**

*Macroestrutura do Projeto*



Assim, cada módulo temático (à exceção do primeiro e do último) é composto por uma sessão inicial e uma final, sendo que o intervalo de tempo compreendido entre cada uma é dedicado a trabalho de exploração autónoma (ainda que acompanhada por pares) por parte dos/das participantes, exploração essa que será planeada, em termos de focos e formas, na sessão inicial do módulo.

As sessões iniciais de cada módulo procuram incentivar os/as participantes a (1) explorarem o tema na sua própria história de vida e desenvolvimento e a sua estrutura/estilo atual de vida, por forma a fazerem um balanço, a partir das experiências pessoais, da quantidade e qualidade dos recursos acumulados (2) definirem planos e estratégias de ação exploratória que possam resultar no aumento e/ou desenvolvimento do tipo de recursos tematizados no módulo em questão (Wang et al., 2011) e que possam ser adequados aos constrangimentos atuais e/ou futuros (Baltes & Baltes, 1990).

O tempo que, em cada mês/módulo medeia a sessão inicial e final será dedicado à realização de atividades de exploração direta, isto é, de interação com pessoas e com o ambiente, previamente planeadas em pares e/ou em trios na primeira sessão. Procura-se, assim, levar os/as participantes a assumirem um papel ativo, que os fará definir objetivos e encontrar soluções e estratégias que os coloquem fora das suas áreas de conforto, ainda que seja indispensável garantir que se revestem de um grau de desafio que, em termos emocionais e comportamentais, seja compatível com o perfil de cada participante (Coimbra et al., 1994).

A integração destas experiências é realizada nas sessões finais de cada módulo nas quais se pretende que os/as participantes (1) procurem refletir e sintetizar os resultados da exploração direta planeada e realizada e (2) esboquem gradualmente o seu plano para a reforma, adequando-o às representações e aprendizagens sobre si próprios e/ou sobre a realidade que vão podendo (re)construir através das oportunidades modulares de atividade exploratória (Coimbra et al., 1994).

A opção pela realização das atividades de sessão e extra sessão em pares ou trios (ainda que podendo prever exceções) explica-se por razões ligadas ao custo da intervenção (a máxima individualização da intervenção comportaria encargos financeiros maiores para os/as participantes e/ou entidades financiadoras) mas, sobretudo, por motivos instrumentais de natureza psicossocial. Com efeito, a possibilidade de planejar, realizar e refletir as experiências exploratórias nestes mini grupos, permite (i) amortecer o impacto emocional

da exploração e fazer os/as participantes sentirem-se mais seguros/as nessas tarefas de intervenção, (ii) estreitar a relação entre os/as próprios/as participantes e, dessa forma, reforçar a rede social de apoio de pares no período pré e pós transição (Cabral & Ferreira, 2013) e (iii) promover a expansão do campo de exploração de cada um/a, de onde poderá resultar um alargamento do perfil de interesses e das alternativas de investimento pré e pós-reforma de cada um/a por exposição aos interesses e resultados da exploração de outros/as.

Tanto os módulos frequentados como os planos de exploração traçados em cada módulo são da inteira responsabilidade dos/as participantes. Contudo, no final de cada sessão inicial, será importante que o/a psicólogo/a responsável tente compreender quais são os planos delineados. Desta forma, caso seja necessário, poderá contribuir com sugestões para o enriquecimento dos mesmos ou para ajudar a resolver possíveis constrangimentos, entraves ou obstáculos (pessoais ou ambientais) que se antevejam à realização de determinado tipo de atividades exploratórias.

Transversalmente a todos os módulos, o/a psicólogo/a responsável deverá estimular os/as participantes a incluírem nos seus planos de exploração, o contacto com pessoas já reformadas, introduzindo na intervenção uma dinâmica de mentoria semelhante à proposta por Ng et al. (2019) ainda que de cunho mais informal. Mostrar-se-á, por isso, indispensável a constituição de uma bolsa de colaboradores na intervenção na qual figurem reformados/as com vários perfis (de forma aos/às participantes poderem escolher mediante os seus próprios interesses) e que estejam disponíveis para serem abordados por parte dos/das participantes que pretendam realizar atividades de aprendizagem vicariante com pessoas que já tenham realizado a transição para a reforma. Caberá ao/à psicólogo/a, recrutar e obter o consentimento informado de indivíduos reformados para esta bolsa e organizar os perfis e contactos de modo a que possam ser facultados aos/às participantes em função dos objetivos de exploração específicos; deverão ser os/as próprios/as participantes a iniciar e a estabelecer a interação com os/as reformados/as da bolsa de forma independente, bem como a acordar com eles/as a natureza e os *timings* da/s atividade/s conjunta/s a realizar (e.g., pequenas entrevistas, momentos de partilha de atividades, convívio mais rotineiro, etc.).

Durante a intervenção, os/as participantes deverão manter atualizado um diário de bordo que se constitui como um instrumento de intervenção essencial. A ideia da sua utilização decorre do Portfolio de Recursos de Seiferling e Michel (2017). Nesse documento os/as participantes poderão registar todas as informações que sejam indispensáveis e/ou que

resultem das atividades propostas e das quais se poderão servir, momento a momento e/ou no fim da intervenção, para a formalização do projeto pessoal para a reforma.

Propõe-se que este diário de bordo tenha uma estrutura e campos específicos adequados ao projeto que permitam aos/às participantes organizar a sua atividade exploratória, bem como as reflexões e aprendizagens que dela decorra, em torno das estratégias SOC de Baltes e Baltes (1990). Deste modo, as primeiras páginas deste documento conterão uma explicação abreviada e tão coloquial quanto possível desses conceitos e das suas implicações no que respeita ao processo de envelhecimento. O diário deverá estar subdividido por módulos, com duas páginas disponíveis para a descrição do plano de exploração direta e reflexão sobre cada atividade realizada nessa fase de cada módulo. Nessas páginas podem ser sugeridos tópicos específicos como “Atividade/s planeada/s e objetivos”, “Atividade/s realizada/s”, “Dificuldades e constrangimentos antecipados”, “Estratégias a usar para contornar as dificuldades”, “Dificuldades e constrangimentos sentidos”; “Estratégias usadas para contornar as dificuldades”, “Ganhos e aprendizagens ocorridos”, “Ilações para a vida no pós-reforma”, “Conclusões e notas pessoais livres”, etc. Finalmente, nas últimas páginas do diário de bordo deverá também ser reservado um espaço para a estruturação do planeamento final dos/as participantes.

Em suma, o diário de bordo cumpre três funções. Em primeiro lugar, é o instrumento onde o/a participante procura elaborar objetivamente as estratégias de seleção, otimização e compensação a pôr em prática nas atividades de exploração direta, nomeadamente, através do campo sobre às alternativas a utilizar e/ou utilizadas para contornar os constrangimentos encontrados (Baltes & Baltes, 1990); paralelamente, permitirá sistematizar os significados pessoais extraídos das experiências de exploração materializando a integração dos momentos de ação do módulo em causa (Campos & Coimbra, 1991); por fim, servirá de *memorandum* para a elaboração do projeto final de transição para a reforma uma vez que aí estarão salientadas impressões e conclusões pessoais que servirão de pontos de ancoragem para essa projeção no futuro.

## 5. Considerações Finais

A transição para a reforma caracteriza-se por vivências mais ou menos atribuladas, mas que interferem sempre, de alguma forma, nas rotinas estabelecidas, na saúde individual na dinâmica familiar e em todos os domínios associados à vida de quem a experiencia (Loureiro et al., 2014). A variabilidade contextual e inter individual que lhe está associada, tanto na fase de preparação como na fase de adaptação, torna esta transição merecedora de especial atenção por parte da intervenção psicológica.

No caso português, as conclusões de estudos recentes evidenciam a inexistência de um tempo de moratória e de planeamento individual prévio ao fim da vida ativa, como é possível rever-se, por exemplo, nos dados de Ribeiro (2016) que afirma que um quarto dos seus/suas participantes não teriam tomado iniciativa de preparação para a reforma; ou nos resultados de Marques (2020), que evidencia a falta de exploração de alternativas para a transição para a reforma no seu estudo. Sendo assim, projetos de intervenção como o aqui descrito, respondem, antes de mais, a uma necessidade cada vez mais premente: a de oferecer às pessoas tempos e espaços de reflexão e de questionamento assistidos por psicólogos/as que lhes permitam perspetivar a reforma não como um acontecimento com que terão de lidar mais tarde ou mais cedo nas suas vidas, mas como um processo que se desenrola paralelamente ao seu próprio percurso vocacional, entendido em sentido lato.

Esta intervenção, ainda que continuando aberta a mudanças e aperfeiçoamentos que resultem da sua discussão enquanto proposta e/ou da sua implementação enquanto projeto, procurou, no entanto, agregar contributos teóricos diferenciados e inovar metodologicamente a partir deles. Os momentos dedicados à exploração de necessidades, à exploração direta e à construção individual dos planos de transição para a reforma permitem dar a esta intervenção um carácter singular, que dá a cada participante a oportunidade de se preparar para a reforma de forma sensível ao contexto e as características pessoais associadas ao/a participante em questão (Campos & Coimbra, 1991; Coimbra et al., 1994). Paralelamente, a possibilidade que oferece de escolha de módulos, permite adequar a resposta da intervenção a qualquer caso: a intervenção é construída e desenvolvida pelo/a participante, sendo o/a psicólogo/a apenas um facilitador na exploração e significação de cada tipo de recursos. A heterogeneidade grupal que essa opção implica, apesar de à partida não favorecer o desenvolvimento de um sentido de grupo no qual a dimensão mais privada

das experiências pessoais possa ser partilhada sem excessivo desconforto, permite, em contrapartida, trazer para o ambiente da intervenção, e, também, para os cenários de exploração, diversidade de contextos e de identidades.

Não tendo podido beneficiar de um levantamento propositado e sistemático de necessidades junto do público-alvo, esta proposta de intervenção procurou, ainda assim, valorizar os conhecimentos e evidências disponíveis sobre diferentes facetas da experiência de transição para a reforma. Tal não impede que, em situação de eventual implementação, a recolha de dados quanto às necessidades, além de se realizar apenas, como previsto, no plano individual, possa ser realizada diretamente junto dos seus beneficiários imediatos (no contexto de organizações e/ou instituições onde os/as destinatários possam estar inseridos e participar em atividades profissionais ou recreativas) e a proposta possa ser sujeita a reestruturações, adaptações e afinamentos em função do que seja possível conhecer sobre dimensões mais coletivas dos/as potenciais participantes.

Ainda que sem escamotear as virtudes deste projeto de intervenção, há que reconhecer que se trata de uma proposta relativamente incipiente, e o primeiro trabalho do género desenvolvido pelo estudante-autor. Como tal, admite-se que tenha falhas e que seja passível de ajustes e reformulações metodológicas, nomeadamente as que possam resultar de experiências piloto de implementação, avaliação e *follow-up*, através das quais seja possível compreender, em situação, as suas reais limitações e potencialidades.

## Referências Bibliográficas

- Almeida, C., Santos, V., & Nascimento, I. (2010). *Intervindo para um futuro activo: proposta de um projecto de intervenção em consulta psicológica de orientação vocacional na transição para a reforma*. Aprender a emprender a través da educação e a formação: actas do XI congreso internacional de Galicia e Norte de Portugal de formación para o traballo,
- Amoah-Mensah, A., & Darkwa, P. (2016). Pre-Retirement Planning And Satisfaction Of Prospective Retirees In The Hotel Industry. *Romanian Economic Business Review*, 11(3), 15-33. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:rau:journl:v:11:y:2016:i:3:p:15-33>
- Atchley, R. C. (1989). A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183-190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Baldivia, B., Andrade, V. M., & Bueno, O. F. A. (2008). Contribution of education, occupation and cognitively stimulating activities to the formation of cognitive reserve. *Dementia & Neuropsychologia*, 2(3), 173.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1–34). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511665684.003>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>
- Barbosa, L. M., Monteiro, B., & Murta, S. G. (2016). Retirement Adjustment Predictors— A Systematic Review. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 262-280. <https://doi.org/10.1093/workar/waw008>
- Bejian, D. V., & Salomone, P. R. (1995). Understanding Midlife Career Renewal: Implications for Counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 52-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00528.x>
- Cabral, M. V., & Ferreira, P. M. (2013). *O Envelhecimento Activo em Portugal: trabalho, reforma, lazer e redes sociais*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Campos, B. P., & Coimbra, J. L. (1991). Consulta psicológica e exploração do investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*. 11-19

- Carter, M. A. T., & Cook, K. (1995). Adaptation to Retirement: Role Changes and Psychological Resources. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 67-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00530.x>
- Clark, R., Sandler, M., Assistant, M., & Allen, S. (2010). Employer-Provided Retirement Planning Programs. *Reorienting Retirement Risk Management* (pp. 36–63). *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199592609.003.0003>
- Coimbra, J. L. s., Campos, B., & Imaginário, L. (1994, July 17-28). *Career intervention from a psychological perspective: Definition of the main ingredients of an ecological-developmental methodology* [Paper Presentation]. 23rd International Congress of Applied Psychology, Madrid.
- Costa, A. B., & Soares, D. H. P. (2009). Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9, 97-108. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000200009&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200009&nrm=iso)
- Costa, D. L. (1998). The evolution of retirement. In *The Evolution of Retirement: An American Economic History, 1880-1990* (pp. 6-31). University of Chicago Press.
- Daskalopoulou, C., Stubbs, B., Kralj, C., Koukounari, A., Prince, M., & Prina, A. M. (2017). Physical activity and healthy ageing: A systematic review and meta-analysis of longitudinal cohort studies. *Ageing Research Reviews*, 38, 6-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.arr.2017.06.003>
- Dorfman, L. T. (2013). Leisure activities in retirement. *The Oxford handbook of retirement*, 339-353.
- Earl, J., Bednall, T., & Muratore, A. (2015). A Matter of Time: Why Some People Plan for Retirement and Others Do Not. *Work, Aging and Retirement*, 1, 1-9. <https://doi.org/10.1093/workar/wau005>
- Earl, J. K., & Burbury, B. (2019). Trialing an online intervention to improve retirement planning goal setting and goal specificity. *Clinical interventions in aging*, 14, 419.
- Fretz, B. R., Kluge, N. A., Ossana, S. M., Jones, S. M., & Merikangas, M. W. (1989). Intervention targets for reducing preretirement anxiety and depression. *Journal of counseling psychology*, 36(3), 301-307. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.36.3.301>
- Geda, Y. E., Topazian, H. M., Lewis, R. A., Roberts, R. O., Knopman, D. S., Pankratz, V. S., Christianson, T. J., Boeve, B. F., Tangalos, E. G., & Ivnik, R. J. (2011). Engaging in cognitive activities, aging, and mild cognitive impairment: a population-based study. *The Journal of neuropsychiatry and clinical neurosciences*, 23(2), 149-154.

- Ghosheh, N. (2008). Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. *Conditions of work and employment series*(20).
- Goodman, J., & Anderson, M. (2012). Applying Scholssberg's 4-S Transition Model to Retirement. *Career Planning and Adult Development Journal* 28(2), 10-20.
- Guðjónsdóttir, A. M., Guðmundsson, H. K., Guðlaugsdóttir, I. R., Björnsson, J., Skúladóttir, Á., Sigurðardóttir, S. H., Valdimarsson, J. S., Elínardóttir, J. S., Skogland, H., Kristjánsdóttir, D. H., Bru Ronda, C., Pina Medina, V. M., Aleson-Carbonell, M., Ruiz Armero, N., López Blanes, A., Sarrión Cano, V., Stanowska, M., Kato, I., Adamczyk, M., Steuden, S., Gąska, T., & Brus, R. (2016). *Looking Forward to a Dynamic Third Age - Guidelines and Recommendations*. Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej Oddział w Lublinie U3A Lublin. <http://hdl.handle.net/10045/60038>
- Hasselhorn, H. M., & Apt, W. (2015). *Understanding Employment: Creating a Knowledge Base for Future Labour Market Challenges*. Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin. [https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/understanding-employment-participation-older-workers-creating-knowledge-base-future-labour\\_en.html](https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/understanding-employment-participation-older-workers-creating-knowledge-base-future-labour_en.html)
- Hermon, D., & Lent, J. (2012). Transition from career to retirement: A psychoeducational group design. *Career Planning and Adult Development Journal*, 28(2), 33-43.
- Hershey, D., Mowen, J., & Jacobs-Lawson, J. (2003). An experimental comparison of retirement planning intervention seminars. *Educational Gerontology - EDUC GERONTOL*, 29, 339-359. <https://doi.org/10.1080/713844333>
- Hyde, M., Cheshire-Allen, M., Damman, M., Henkens, K., Platts, L., Pritchard, K., & Reed, C. (2018). *The experience of the transition to retirement: Rapid evidence review*
- INE. (2019). Estimativas Anuais da População Residente. <https://www.pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+envelhecimento-526>
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model. *The Journals of Gerontology: Series B*, 57(3), P212-P222. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.3.P212>
- Kim, N., & Hall, D. T. (2012). Protean Career Model and Retirement. *The Oxford handbook of retirement*, 102.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working In Retirement: The Antecedents Of Bridge Employment And Its Consequences For Quality Of Life In Retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210. <https://doi.org/10.5465/1556345>

- Kuerbis, A., & Sacco, P. (2012). The impact of retirement on the drinking patterns of older adults: A review. *Addictive Behaviors*, 37, 587-595.
- Latulippe, D. (1996). *Effective retirement age and duration of retirement in the industrial countries between 1950 and 1990* (Vol. 2). Financing and Economics, Social Security Department, International Labour Office. [https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Discussionpapers/WCMS\\_207706/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Discussionpapers/WCMS_207706/lang--en/index.htm)
- Loureiro, H., Mendes, A., Camarneiro, A., Fernandes, A., Fonseca, A., Veríssimo, M., & Ângelo, M. (2014). *A Transição para a reforma em reformados portugueses*. Coimbra: Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA: E)/Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESENfC).
- Loureiro, H., Mendes, A. M., Camarneiro, A., Silva, M., Fonseca, A., Carvalho, M., Fernandes, A., Veríssimo, M., Rodrigues, R., Pedreiro, A., & Ângelo, M. (2015). *Construção de um programa promotor do envelhecimento ativo: o protótipo do programa REATIVA*.
- Loureiro, H., Mendes, A. M., Fernandes, A., Camarneiro, A., Fonseca, A., Veríssimo, M., Carvalho, M., Silva, M., Rodrigues, R., Pedreiro, A., & Angelo, M. (2015). *REATIVA: programa promotor de um envelhecimento ativo*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5060.6802>
- Marques, D. F. C. (2020). *Projetos de Vida para a Reforma: rumo à Integridade?* [Tese de Mestrado]. Repositório Institucional da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto
- Monzato, P. P. (2014). Programa de Preparação para aposentadoria da UERJ. *Revista Sustinere*, 2(2), 16-26.
- Myers, J. E., & Sweeney, T. J. (2005). The Indivisible Self: An Evidence-Based Model of Wellness. *Journal of Individual Psychology*, 61(3).
- Nascimento, I. (2009). *Tempo que falta, tempo que resta, tempo que sobra: dinâmicas psicológicas da vivência de tempos e ritmos na transição para a reforma* [Paper Presentation]. Uma década de trabalho e aprendizagens: actas do X congresso internacional de formação para o trabalho Norte de Portugal/Galiza.
- Ng, S.-m., Leng, L., & Wang, Q. (2019). Active interest mentorship for soon-to-retire people: A self-sustaining retirement preparation program. *Journal of Applied Gerontology*, 38(3), 344-364.

- Nuttman-Shwartz, O. (2004). Like a High Wave: Adjustment to Retirement. *The Gerontologist*, 44(2), 229-236. <https://doi.org/10.1093/geront/44.2.229>
- Obinyan, O., Amune, J., & Aidenojie, E. (2015). Management of life after retirement and its implication on retired academic librarians in Edo State, Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*.
- Palmore, E. B., Fillenbaum, G. G., & George, L. K. (1984). Consequences of Retirement. *Journal of Gerontology*, 39(1), 109-116. <https://doi.org/10.1093/geronj/39.1.109>
- Pazzim, T. A., & Marin, A. H. (2017). Retirement preparation program: evaluation of results. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30. [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722017000103110&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722017000103110&nrm=iso)
- Peila-Shuster, J. (2012). Using Strengths to Construct the Next Life Chapter. *Career Planning and Adult Development Journal* 28, 21-32.
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2004). The Transition to Retirement: Stages and Factors That Influence Retirement Adjustment. *The International Journal of Aging and Human Development*, 59(1), 63-84. <https://doi.org/10.2190/nypp-rffp-5rfk-8eb8>
- Ribeiro, L. S. S. (2016). Lazer e antecipação da reforma [Tese de Mestrado]. Repositório Institucional da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto
- Robinson, O. C., Demetre, J. D., & Corney, R. (2010). Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 792-797. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.014>
- Rosenkoetter, M. M., & Garris, J. M. (2001). Retirement Planning, Use Of Time, And Psychosocial Adjustment. *Issues in Mental Health Nursing*, 22(7), 703-722. <https://doi.org/10.1080/01612840120432>
- Sargent, L. D., Lee, M. D., Martin, B., & Zikic, J. (2013). Reinventing retirement: New pathways, new arrangements, new meanings. *Human Relations*, 66(1), 3-21. <https://doi.org/10.1177/0018726712465658>
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The counseling psychologist*, 9(2), 2-18.
- Seidl, J., Leandro-França, C., & Murta, S. (2014). Formatos de Programas de Educação para Aposentadoria. In Murta, S., Leandro-França, C. & Seidl, J. (Eds.), *Programas de Educação para Aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar* (pp. 84-113).

- Seiferling, N., & Michel, A. (2017). Building Resources for Retirement Transition: Effects of a Resource-Oriented Group Intervention on Retirement Cognitions and Emotions. *Work, Aging and Retirement*, 3(4), 325-342. <https://doi.org/10.1093/workar/wax011>
- Simon, J., & Osipow, S. H. (1996). Continuity of Career: The Vocational Script in Counseling Older Workers. *The Career Development Quarterly*, 45(2), 152-162. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00265.x>
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2011). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. SAGE Publications. <https://books.google.ad/books?id=ZCE9Qx8VHAEC>
- Sohier, L., Van Ootegem, L., & Verhofstadt, E. (2020). Well-being during the transition from work to retirement. *Journal of Happiness Studies*, 1-24.
- Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and Satisfaction With Retirement: Two of a Kind? *Psychology and aging*, 23, 422-434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Vance, D. E. (2012). Potential factors that may promote successful cognitive aging. *Nursing: Research and Reviews*, 2012:2, 27-32. <https://doi.org/https://doi.org/10.2147/NRR.S32229>
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204.
- Wang, M., & Shi, J. (2013). Psychological Research on Retirement. *Annual review of psychology*, 65. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- WHO. (2014). "Ageing well" must be a global priority. <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2014/lancet-ageing-series/en/>
- Wong, J. Y., & Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.010>

Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2015). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. In *Time perspective theory; review, research and application* (pp. 17-55). Springer

## ANEXOS

## **Anexo 1. Ficha Técnica do Módulo “Primeiros Passos”**

### **Módulo Inicial “Primeiros Passos”**

**Título/tema da sessão:** “A minha história”

**Duração Estimada:** Duas ou três sessões; 60 a 90 minutos por sessão

**Objetivos específicos:** Conhecer o/a participante através da exploração do seu histórico pessoal, bem como perceber os seus interesses relativamente aos diversos módulos à sua disposição.

**Modo de trabalho:** Individual

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Diário de Bordo

**Dinâmica das Sessões:**

- O/a psicólogo/a e o/a participante apresentam-se.
- É explicada a estrutura, dinâmica e cronograma da intervenção (e.g., divulgação das datas de realização das sessões de cada módulo; breve descrição das temáticas abordadas em cada um; etc.).
- Deve ser explicada, de forma sucinta e simples, a proposição central da Perspetiva Dinâmica Baseada nos Recursos, de forma a reforçar a explicação da estrutura do projeto. O/a psicólogo/a deverá explicar a macroestrutura de cada módulo, explicitando a dinâmica de cada um com a sessão inicial, a exploração direta em grupos de 2 ou 3 e a posterior sessão conclusiva.
- O/a psicólogo/a deverá procurar perceber em que se baseia o desejo do/da participante em participar na intervenção e em que módulos lhe parece ser mais interessante ingressar.
- O/a psicólogo/a deve pedir ao/à participante para contar a história da sua vida em três capítulos: quem foi no passado, quem é agora e quem será no futuro. Em caso de dificuldade por parte do/da participante, o/a psicólogo/a deve incentivar, indicando algumas temáticas a explorar como o percurso vocacional, a história com a família, com os pares, atividades de lazer e outros interesses.
- Chegando ao capítulo do futuro, procura-se que o/a participante desenvolva a sua narrativa através de como se imagina como reformado/a, e que reformado/a procurará ser.
- No fim da narrativa, o/a participante deverá ser questionado se a sua intenção de inscrição nos módulos mudou, e devem ser feitas algumas sugestões pelo próprio psicólogo/a mediante a narrativa contada.
- Por fim, é realizada a inscrição nos módulos e é fornecido o Diário de Bordo ao/à participante, explicando a utilidade e modo de utilização do mesmo. Deverão ser igualmente explicadas as estratégias de seleção, otimização e compensação que estruturam o Diário de Bordo.

**Trabalho Extra Sessão:** Não Aplicável

## **Anexo 2. Ficha Técnica do Módulo “Estou preparado/a para a reforma?”**

### **Módulo de Recursos Emocionais “Estou preparado/a para a reforma?”**

**Título/tema da sessão:** “Os três acontecimentos”

**Duração Estimada:** 45 minutos + 60 minutos

**Objetivos específicos:** Desenvolver conceitos de autoeficácia nos/nas participantes, através de um exercício que criará bases para a sessão conclusiva e para a exploração a ser realizada durante o mês.

**Modo de Trabalho:** Em grupo.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Folhas em branco, material de escrita, urna, quadro.

**Dinâmica da Sessão:**

- Deverá estar desenhado num quadro uma linha temporal durante a realização da atividade.
- Os/as participantes devem pensar e escrever nas folhas eventos ou experiências das suas vidas, que associem a sucesso ou insucesso nos últimos dez anos, anotando 1) como se sentiram antes e depois do evento/experiência, 2) como contornaram potenciais constrangimentos ou lidaram com o insucesso, 3) as expectativas e os medos que tinham face ao evento antes de este acontecer; 4) os fatores pessoais, interpessoais e extrapessoais que contribuíram para o sucesso ou insucesso. Colocam as folhas dobradas numa urna.
- O/a psicólogo/a retira uma folha de cada vez e expõe ao grupo. Após a leitura, deve incentivar a discussão de grupo. Se o grupo não iniciar discussão autonomamente, deve introduzir alguns tópicos: “Como acham que se sentiram nesta situação?”, “O que fariam?”. Os/as participantes que se sentirem confortáveis podem identificar-se relativamente ao conteúdo. O exercício repete-se, considerando eventos desde o início das vidas.
- **Intervalo.**
- Após o intervalo, o/a psicólogo/a remete para a linha temporal e demonstra que existe ainda o futuro (reforma).
- Na mesma lógica, os/as participantes deverão escrever numa folha três expectativas positivas e três expectativas positivas que associam à reforma, repetindo a sequência da colocação na urna e da posterior discussão dessas expectativas, e de como poderão lidar com os acontecimentos que elas descrevem.
- Novamente, o/a psicólogo/a deverá procurar incentivar a discussão de objetivos e estratégias concretas dentro do grupo se não for feito espontaneamente. Deverá referir que, como já ultrapassaram vários desafios no passado, a reforma é outro que a esses se acrescenta.
- No final da sessão, o/a psicólogo/a dá indicação para a criação de pares ou trios para a definição do plano de exploração direta dos seus recursos emocionais durante o mês, continuando esse trabalho na sessão. Procura saber algumas ideias de cada subgrupo sobre o plano de ação. Em casos de dificuldade, deve procurar exemplificar e assistir.
- O/a psicólogo/a deve facultar os contactos dos reformados/as da bolsa e incentivar a autonomia no entabular e negociar das formas de interação com aqueles/as.

**Trabalho Extra Sessão:** Realização das atividades de exploração direta planeadas e registo no diário de bordo.

**Título/tema da sessão:** Sessão conclusiva do módulo

**Duração Estimada:** 60 minutos

**Objetivos específicos:** Conhecer as atividades de exploração direta realizadas por cada par/trio de participantes, fomentando a discussão das experiências tidas, as conclusões tiradas e as ilações extraídas para efeito de construção futura do plano de e para a reforma.

**Modo de Trabalho:** Em pares/trios.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Diário de Bordo individual.

**Dinâmica da Sessão:**

- É pedido aos/às participantes que partilhem as atividades desenvolvidas durante o mês explicitando dificuldades, como ultrapassaram as dificuldades e qualquer outro detalhe que considerem relevante.
- Posteriormente, é fomentada a discussão, pedindo a opinião ao par/trio sobre: 1) o que aprenderam, 2) se sentem que a autoeficácia face ao planeamento para a reforma melhorou, 3) como pensam implementar futuramente as conclusões/aprendizagens obtidas.
- No fim da sessão, o/a psicólogo/a deve orientar os/as participantes de forma a que continuem o trabalho realizado durante o mês, apelando à utilização do diário de bordo.

**Trabalho Extra Sessão:** Continuação da exploração direta e registo no diário de bordo.

### Anexo 3. Ficha Técnica do Módulo “Quem fui, Quem sou e Quem Serei”

#### Módulo de Recursos Motivacionais “Quem Fui, Quem Sou e Quem Serei”

**Título/tema da sessão:** “A minha identidade”

**Duração Estimada:** 45 minutos + 60 minutos

**Objetivos específicos:** 1) Identificação da importância do trabalho/profissão na identidade. 2) Discussão de alternativas relativamente a formas de continuidade laboral em reforma enquanto fator de motivação. 3) Promoção de novas identidades na reforma através da exploração de desejos e objetivos extra profissionais.

**Modo de trabalho:** Em grupo.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Folhas em branco, material de escrita, urna.

**Dinâmica da Sessão:**

- Os/as participantes elaboram uma lista de eventos chave na sua vida relacionados com a carreira, avaliando a importância de cada um de 0 a 5. Devem partilhar esta lista com o grupo, e, em conjunto, discutir e classificar cada participante em função da sua identidade face ao trabalho de 0 a 5, sendo 5 o nível que identifica o trabalho como a fonte mais importante de identidade.
- O/a psicólogo/a procura incentivar a discussão de grupo, perguntando o que pensam que as fontes mais salientes de identidade de cada um implicarão no planeamento para a reforma, e que estratégias podem seguir para manter a continuidade da identidade associada ao trabalho. Se os/as participantes demonstrarem dificuldade, o/a psicólogo/a deve introduzir algumas pistas como a exploração do *bridge employment*, a continuação do trabalho na própria organização, voluntariado, ou trabalho por conta própria.
- **Intervalo**
- A segunda parte da sessão começa com os/as participantes a elaborarem uma lista de desejos ou ideias que pretendem perseguir na sua reforma. Se existirem dúvidas, podem ser dados alguns exemplos como atividades de voluntariado, viajar, atividades sociais, exercício físico ou desportos, atividades que envolvam a família, hobbies etc. Poderão, ainda, ser orientados/as para pensar no passado e recolher atividades antigas que possam servir de fonte de motivação e identidade no futuro da reforma.
- As folhas são colocadas numa urna. O/a psicólogo/a retira uma folha de cada vez, apresenta o desejo/objetivo e pede ao grupo que discuta estratégias objetivas de realizar esse mesmo desejo/objetivo, considerando vários constrangimentos possíveis. Apenas na eventualidade do grupo não conseguir desenvolver discussão é que o/a psicólogo/a deve referir alguns exemplos, apelando à utilização das estratégias de seleção, otimização e compensação.
- No fim deve ser incentivada a exploração durante o mês da exploração direta dos recursos motivacionais. Deverão ser criados os pares/trios para o momento de exploração. Incluir, antes do fim da sessão, uma pequena discussão de alguns passos iniciais a seguir para essa exploração direta, lembrando a bolsa de contactos.

**Trabalho Extra Sessão:** Exploração direta dos recursos motivacionais e registo no diário de bordo.

**Título/tema da sessão:** Sessão conclusiva do módulo

**Duração Estimada:** 60 minutos

**Objetivos específicos:** Conhecer as atividades de exploração direta realizadas por cada par/trio de participantes, fomentando a discussão das experiências tidas, as conclusões tiradas e as ilações extraídas para efeito de construção futura do plano de e para a reforma.

**Modo de trabalho:** Em pares/trios

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Diário de Bordo individual.

**Dinâmica da Sessão:**

- Cada par/trio apresenta o seu trabalho de exploração direta, explicitando dificuldades, como ultrapassaram as dificuldades e qualquer outro detalhe que considerem relevante.
- Deve ser mobilizada a discussão sobre as aprendizagens que retiram do momento de exploração direta, e como procuram continuar a mobilizar estratégias concretas para realizar as motivações para a reforma. Para concretizar, os/as participantes deverão ser incentivados a definir como pensam integrar essas atividades no planeamento da e para a reforma.
- O/a psicólogo/a incentiva a continuação da exploração de maneiras de concretizar as motivações para a reforma, complementando sempre com o registo no diário de bordo.

**Trabalho Extra Sessão:** Continuação da exploração direta e registo no diário de bordo.

## **Anexo 4. Ficha Técnica do Módulo “A Construção do Eu Social”**

### **Módulo de Recursos Sociais “A construção do Eu social”**

**Título/tema da sessão:** “Os meus Círculos Sociais”

**Duração Estimada:** 45 minutos + 45 minutos

**Objetivos específicos:** 1) Criação de um mapa ilustrativo dos amigos/colegas/família/sistema social dos/das participantes. 2) Exploração de abordagens concretas acerca de como comunicar e interagir mais frequentemente com esses círculos.

**Modo de trabalho:** Em grupo.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Cartolinas tamanho A3 com 3 círculos concêntricos desenhados com a palavra “Eu” no centro; material de escrita.

**Dinâmica da Sessão:**

- Explicação aos/às participantes da importância de manter contacto social na reforma, e dos benefícios desse mesmo contacto.
- Nas cartolinas disponibilizadas, os/as participantes devem preencher o círculo mais próximo do centro (representativo do EU) com amigos, família e colegas mais próximos; no segundo pessoas com quem desejam manter contacto, mas que não são tão próximas; no terceiro círculo devem incluir grupos sociais, associações de voluntariado e de atividades sociais em que participam ou gostariam de participar mais ativamente, incluindo também grupos que desejariam integrar (não tendo de ser explicitadas organizações específicas, p.e. associações de caridade).
- **Intervalo.**
- Após a definição dos círculos sociais, os/as participantes são convidados a partilhá-los (e.g., se a maioria é família, colegas de trabalho, amigos; quais são as áreas de atuação dos grupos em que gostariam de participar, etc.). Devem discutir, em grupo, como pensam interagir com esses círculos, através da sugestão de estratégias concretas. Quanto às organizações, deverão explorar em grupo organizações locais que possam satisfazer a necessidade de cada participante (e.g., se o/a participante desejar integrar uma organização de voluntariado animal, deverão procurar discutir em grupo organizações locais nessa área).
- No fim da dinâmica, são formados os pares/trios. É pedido aos/às participantes que procurem definir e colocar em prática estratégias para exploração direta dos recursos sociais, registando tudo no diário de bordo.
- Deve ser incentivado um pequeno momento de discussão sobre quais são as primeiras ideias ou passos que cada participante procurará realizar. No caso de haver algumas dificuldades por parte do grupo, o/a psicólogo/a poderá referenciar e/ou fornecer contactos de organizações locais adequadas aos interesses manifestados. Deverá incentivar a utilização da bolsa de reformados/as.

**Trabalho Extra Sessão:** Exploração direta dos recursos sociais e registo no diário de bordo.

**Título/tema da sessão:** Sessão conclusiva do módulo

**Duração Estimada:** 60 minutos

**Objetivos específicos:** Conhecer as atividades de exploração direta realizadas por cada par/trio de participantes, fomentando a discussão das experiências tidas, as conclusões tiradas e as ilações extraídas para efeito de construção futura do plano de e para a reforma.

**Modo de trabalho:** Em pares/trios.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Diário de Bordo individual.

**Dinâmica da Sessão:**

- Cada par/trio apresenta o seu trabalho de exploração direta, explicitando dificuldades, como ultrapassaram as dificuldades e qualquer outro detalhe que considerem relevante.
- Deve ser mobilizada a discussão entre os/as participantes sobre as aprendizagens e como procuram continuar a mobilizar estratégias concretas para realizar o contacto e comunicação com os círculos sociais definidos para a reforma. Para concretizar, os/as participantes deverão ser incentivados a definir como pensam integrar essas atividades no planeamento para a reforma.
- O/a psicólogo/a incentiva a continuação da exploração de maneiras de concretizar o contacto com os círculos sociais pessoais para a reforma, complementando sempre com o registo no diário de bordo.

**Trabalho Extra Sessão:** Continuação da exploração autónoma e registo no diário de bordo.

## Anexo 5. Ficha Técnica do Módulo “Mente Sã em Reforma Sã”

### Módulo de Recursos Cognitivos “Mente Sã em Reforma Sã”

**Título/tema da sessão:** “Zapping Cognitivo”

**Duração Estimada:** 20 minutos + 60 minutos

**Objetivos específicos:** Reforço do envolvimento em atividades de lazer e em ambientes cognitivamente estimulantes, de forma a promover a preservação e a estimulação das funções cognitivas.

**Modo de trabalho:** Em grupo.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Material de escrita, folhas, quadro, projetor, tela projetiva e computador.

**Dinâmica da Sessão:**

- O/a psicólogo/a inicia a sessão com uma breve explicação da importância dos recursos cognitivos e da atividade mental durante a reforma.
- É feita a pergunta aos/às participantes “Como me posso manter cognitivamente ativo em reforma”, promovendo a discussão de grupo dos fatores importantes para a preservação e estimulação cognitiva. Todas as ideias dadas pelo grupo devem ser anotadas num quadro. No fim da discussão, o/a psicólogo/a deve procurar integrar algumas ideias, se não tiverem sido já exploradas pelo grupo, como a nutrição, atividade física, atividades educativas, atividades mentalmente estimulantes, adicionando-as ao quadro, mas nunca descartando as ideias dadas pelo grupo.
- **Intervalo**
- Após a discussão em grupo, o/a psicólogo/a irá passar várias imagens numa tela de projeção alusivas a várias atividades de estimulação cognitiva (e.g., leitura, trabalhos manuais, atividades com computadores, jogos recreativos, música, atividades de grupo, atividades sociais). As imagens serão passadas na lógica do *zapping* televisivo, dando apenas um momento para cada imagem. As imagens devem estar identificadas com uma letra.
- Os/as participantes devem identificar as letras das imagens que mais interesse lhes suscitem. Após a exibição das imagens, cada participante deve referir as atividades que mais lhe interessaram, e devem ser discutidas, em grupo, formas de realizar essas atividades.
- A partir desta discussão, o/a psicólogo/a deve integrar os outros fatores discutidos inicialmente, sempre na lógica de incentivar os/as participantes a desenvolverem planos concretos para a realização autónoma.
- O/a psicólogo/a deve pedir aos/às participantes que, até à sessão final do módulo, procurem realizar e concretizar a exploração de recursos sociais, criando os pares/trios. Reforçar o registo de cada momento exploratório no diário de bordo.
- Antes da sessão finalizar o/a psicólogo/a deverá procurar conhecer os primeiros passos de cada grupo para iniciar esta exploração.
- No caso de dificuldades, o/a psicólogo/a deverá ter disponível consigo uma bolsa de contactos de grupos de atividades e associações educativas para ajudar na identificação de locais para a exploração.

**Trabalho Extra Sessão:** Exploração direta dos recursos cognitivos e registo de atividades no diário de bordo.

**Título/tema da sessão:** Sessão conclusiva do módulo

**Duração Estimada:** 60 minutos

**Objetivos específicos:** Conhecer as atividades de exploração direta realizadas por cada par/trio de participantes, fomentando a discussão das experiências tidas, as conclusões tiradas e as ilações extraídas para efeito de construção futura do plano de e para a reforma.

**Modo de trabalho:** Em pares/trios.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Diário de Bordo individual.

**Dinâmica da Sessão:**

- Cada par/trio apresenta o seu trabalho de exploração direta, explicitando dificuldades, como ultrapassaram as dificuldades e qualquer outro detalhe que considerem relevante.
- Deve ser mobilizada a discussão entre os/as participantes sobre as aprendizagens retiradas da exploração, e como procuram continuar a mobilizar estratégias concretas para a estimulação cognitiva durante a reforma. Para concretizar os/as participantes deverão ser incentivados a definir como pensam integrar essas atividades no planeamento para a reforma.
- O/a psicólogo/a incentiva a continuação da exploração de maneiras de concretizar o contacto com os círculos sociais pessoais para a reforma, complementando sempre com o registo no diário de bordo.

**Trabalho Extra Sessão:** Continuação da exploração direta e registo no diário de bordo.

## Anexo 6. Ficha Técnica do Módulo “Reforma em Movimento”

### Módulo de Recursos Físicos “Reforma em Movimento”

**Título/tema da sessão:** “Passado e Futuro Ativo”

**Duração Estimada:** 45 minutos + 60 minutos

**Objetivos específicos:** 1) Confrontar os/as participantes com o futuro da reforma e a necessidade de permanecer ativo fisicamente 2) Estimular a recuperação de atividades realizadas no passado e/ou presente como potenciais estimuladores físicos na reforma.

**Modo de trabalho:** Em grupo.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Projetor, tela projetiva, computador.

**Dinâmica da Sessão:**

- O/a psicólogo/a deve dirigir a atenção dos/das participantes para a tela de projeção, que deverá encontrar-se branco. Um a um, o/a psicólogo/a deverá revelar alguns cenários hipotéticos face ao futuro da reforma e a cenários hipotéticos de incapacidade física. Alguns exemplos destes cenários hipotéticos são: “Como me posso manter ativo com mobilidade reduzida por moletas?”, “Se precisar, que apoios posso procurar no caso de precisar de orientação para a atividade física?”, “Que posso fazer para obter estimulação física no meu dia-a-dia como reformado?”.
- De seguida, o/a psicólogo/a deve incentivar o grupo a encontrar soluções para cada cenário através da discussão.
- **Intervalo.**
- O/a psicólogo/a pede para que cada participante identifique as atividades físicas que realizava no passado, ou que realiza atualmente e que lhe proporcionam prazer. Não terão de ser desportos específicos, podendo incluir-se pequenas atividades como ir ao parque brincar com os filhos/netos ou andar de bicicleta.
- Posteriormente, devem apresentar estas ideias e discutir maneiras de as colocar em prática na reforma, evidenciando estratégias concretas. O/a psicólogo/a deverá evitar intervir nesta fase.
- Para concluir, o/a psicólogo/a indica que durante o período de exploração direta deverão procurar como realizar as atividades físicas que desejam na reforma, pondo-as desde logo em prática, inspirando-se na sessão e indo além da mesma. Deve referir, também, que cada momento exploratório deverá ser registado no diário de bordo. Deverá ser referida a bolsa de contactos de reformados/as como um momento de exploração adicional. São formados os pares/trios para planear e realizar a exploração direta.
- O/a psicólogo/a deverá procurar perceber se os/as participantes têm dúvidas e quais são os seus planos de ação iniciais, de forma a orientar os/as participantes se necessário.

**Trabalho Extra Sessão:** Exploração direta dos recursos físicos e registo de atividades no diário de bordo.

**Título/tema da sessão:** Sessão conclusiva do módulo

**Duração Estimada:** 60 minutos

**Objetivos específicos:** Conhecer o trabalho realizado por cada participante durante o mês de exploração autónoma, fomentando a discussão das conclusões e experiências tidas e a realização de um plano para a reforma.

**Modo de trabalho:** Em pares/trios.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Diário de Bordo individual.

**Dinâmica da Sessão:**

- Cada par/trio apresenta o seu trabalho de exploração durante o mês, explicitando dificuldades, como ultrapassaram as dificuldades e qualquer outro detalhe que considerem relevante.
- Deve ser mobilizada a discussão entre os/as participantes sobre as aprendizagens extraídas da exploração e como procuram continuar a mobilizar estratégias concretas para a estimulação de uma vida fisicamente ativa durante a reforma. Para concretizar, os/as participantes deverão ser incentivados a definir como pensam integrar essas atividades no planeamento para a reforma.
- O/a psicólogo/a incentiva a continuação da exploração de maneiras de concretizar o contacto com os círculos sociais pessoais para a reforma, complementando sempre com o registo no diário de bordo.

**Trabalho Extra Sessão:** Continuação da exploração autónoma e registo no diário de bordo

## Anexo 7. Ficha Técnica do Módulo “Investir na Reforma”

### Módulo de Recursos Financeiros “Investir na Reforma”

**Título/tema da sessão:** “Mealheiro da Reforma”

**Duração Estimada:** 60 minutos

**Objetivos específicos:** Incentivar aprendizagens sobre métodos de planeamento e investimento financeiro na reforma.

**Modo de trabalho:** Em grupo.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Mealheiro, material de escrita, folhas de cartolina recortadas

**Dinâmica da Sessão:**

- A sessão começa com o grupo disposto à volta do mealheiro. O/a psicólogo/a indica que durante 20 minutos os/as participantes deverão procurar escrever nas cartolinas ideias sobre como podem planear os gastos/investimentos financeiros durante a reforma. Apenas se o/a psicólogo/a reparar em dificuldades por parte do grupo é que deve intervir com algumas ideias (*bridge employment*, estratégias de consumo desnecessário, racionalização de custos, simulações de reforma etc.).
- Após o tempo, o/a psicólogo/a deverá abrir o mealheiro e ler cada proposta, incitando à discussão de grupo. O grupo deverá discutir para cada proposta 1) como esta poderá ser realizada em concreto, 2) através de que meios, 3) quais as dificuldades associadas e 4) como as ultrapassar.
- No fim da atividade, o/a psicólogo/a refere que durante a exploração direta, os/as participantes devem procurar informarem-se sobre o tema e realizar atividades de planeamento financeira da e para a reforma, baseando-se nas ideias surgidas ao longo da sessão, mas sendo incentivados a procurarem outras estratégias. A bolsa de contactos sobre reformados/as deve ser mencionada como possibilidade de exploração. São formados os pares/trios de exploração direta.
- O/a psicólogo/a deverá procurar perceber quais são os planos de ação iniciais dos/das participantes e as suas dúvidas finais, de forma a poder dar pistas para possíveis atividades a realizar durante a exploração autónoma. O registo no diário de bordo deverá ser lembrado, bem como a bolsa de contactos.

**Trabalho Extra Sessão:** Exploração direta e registo de atividades no diário de bordo.

**Título/tema da sessão:** Sessão conclusiva do módulo

**Duração Estimada:** 60 minutos

**Objetivos específicos:** Conhecer as atividades de exploração direta realizadas por cada par/trio de participantes, fomentando a discussão das experiências tidas, as conclusões tiradas e as ilações extraídas para efeito de construção futura do plano de e para a reforma.

**Modo de trabalho:** Em pares/trios.

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Diário de Bordo individual.

**Dinâmica da Sessão:**

- Cada par/trio apresenta o seu trabalho de exploração durante o mês, explicitando dificuldades, como ultrapassaram as dificuldades e qualquer outro detalhe que considerem relevante.
- Deve ser mobilizada a discussão entre os/as participantes sobre as aprendizagens e como procuram continuar a mobilizar estratégias concretas de planeamento e investimento financeiro durante a reforma. Para concretizar, os/as participantes deverão ser incentivados a definir como pensam integrar essas atividades no planeamento para a reforma.
- O/a psicólogo/a incentiva a continuação da exploração de maneiras de concretizar o contacto com os círculos sociais pessoais para a reforma, complementando sempre com o registo no diário de bordo.

**Trabalho Extra Sessão:** Continuação da exploração autónoma e registo no diário de bordo

## **Anexo 8. Ficha Técnica do Módulo “Agora sim, estou Preparado para a Reforma!”**

### **Módulo de Saída do Projeto “Agora sim, estou preparado/a para a reforma!”**

**Título/tema da sessão:** “O meu plano”

**Duração Estimada:** Duas ou mais sessões de aproximadamente 60 minutos

**Objetivos específicos:** 1) Sintetização de toda a informação e de aspetos relevantes dos módulos em que o/a participante integrou; 2) Elaboração do projeto final de preparação da e para a reforma; 3) Esclarecimento de dúvidas finais e *feedback* do/da participante sobre a intervenção

**Modo de trabalho:** Individual

**Instrumentos e materiais de apoio à intervenção:** Diário de Bordo, material de escrita

**Dinâmica da Sessão:**

- Com o auxílio do Diário de Bordo, o/a psicólogo/a deverá pedir ao/à participante para sintetizar e analisar as atividades que realizou, os momentos de exploração direta e, ainda, o que retira como aprendizagem de cada um desses momentos e da experiência exploratória realizada dentro e fora das sessões.
- O psicólogo/a deverá relembrar a dinâmica da história de vida em três capítulos da primeira sessão, e retornar ao capítulo do futuro. Agora, em vez de trabalhar no hipotético, o/a participante deverá procurar “recontar” a história. Neste momento, o/a psicólogo pede que o/a participante defina os objetivos de vida no período que se segue até á reforma e no pós-reforma e que planifique as suas rotinas baseando-se nos conteúdos que explorou durante a intervenção. A elaboração deste plano pode ser orientada por marcos temporais de forma a facilitar o compromisso. Sendo assim, o/a psicólogo deverá procurar perceber o que o/a participante pretende pôr em prática durante os próximos meses, no próximo ano e no primeiro ano do pós- reforma. Este exercício deverá ser registado no diário de bordo enquanto é realizado.
- O/a psicólogo/a deverá questionar o/a participante sobre dúvidas que terá. Deverá, também, procurar ouvir o seu *feedback* sobre qualquer aspeto que o/a participante considere relevante apontar sobre o projeto de intervenção.
- O/a psicólogo/a deverá incentivar o/a participante a que continue o trabalho de exploração, procurando sempre maneiras de enriquecer os seus recursos pessoais e a mobilizá-los na revisão/atualização e/ou execução dos seus planos.

**Trabalho Extra Sessão:** Concretização do plano de preparação de e para a reforma e continuação da exploração direta em autonomia.