

MESTRADO EM SOCIOLOGIA
[ESTRUTURAS E DINÂMICAS SOCIAIS]

O envelhecimento ativo e a transição para a reforma

Representações, projetos e expectativas: um estudo de caso na Universidade do Porto

Sofia Messias Varge

M

2023



Sofia Messias Varge

O envelhecimento ativo e a transição para a reforma

Representações, projetos e expectativas: um estudo de caso na Universidade do Porto

Dissertação realizada no âmbito do Mestrado em Sociologia,
orientada pela Prof.^a Doutora Alexandra Cristina Ramos da Silva Lopes Gunes

Faculdade de Letras da Universidade do Porto

2023

Ao Raul.

Aos meus filhos, Rita e Miguel. Ao Afonso.

Sumário

DECLARAÇÃO DE HONRA	6
AGRADECIMENTOS	7
RESUMO	8
ABSTRACT	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
ÍNDICE DE TABELAS	11
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	13
INTRODUÇÃO	14
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	19
1.1. PROLONGAMENTO DA VIDA LABORAL	23
1.2. POLÍTICAS DE EMPREGO	28
1.3. ESTUDOS ESPECÍFICOS SOBRE A TRANSIÇÃO PARA A REFORMA	30
1.4. EM SÍNTESE: O QUE SABEMOS JÁ SOBRE A TRANSIÇÃO PARA A REFORMA?	35
2. QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO E SUAS DIMENSÕES	38
2.1. TRÊS ÂNCORAS TEÓRICAS PARA ENQUADRAR O ESTUDO	39
2.1.1. <i>Trajetórias de vida</i>	39
2.1.2. <i>Gestão de recursos humanos e o papel das organizações</i>	40
2.1.3. <i>Relação individual com a transição para a reforma</i>	42
2.2. AS DIMENSÕES DE ANÁLISE	44
2.3. O ESTUDO DE CASO: A UNIVERSIDADE DO PORTO	47
2.4. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E RESPECTIVAS ETAPAS	49
2.4.1. <i>Protocolo de revisão da literatura</i>	50
2.4.2. <i>Protocolo amostral</i>	51
2.4.3. <i>Protocolo de recolha de dados</i>	51
2.5. REFLEXÃO FINAL	56
3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	58
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA FINAL	58
3.2. AS “REPRESENTAÇÕES” SOBRE A REFORMA E A TRANSIÇÃO	62

3.2.1.	<i>A reforma devia ser mais cedo, dizem elas e os não-docentes.....</i>	62
3.2.2.	<i>Discriminação idadista no trabalho: experiências pessoais residuais.....</i>	65
3.2.3.	<i>Satisfação laboral: gostam mais do trabalho os docentes, mas são elas que menos satisfeitas estão com a conciliação</i>	67
3.2.4.	<i>O que se faz após a reforma: os não-docentes cuidam da família, os docentes mantêm a ligação à universidade.....</i>	71
3.3.	AS “EXPECTATIVAS” SOBRE A REFORMA E A TRANSIÇÃO	73
3.3.1.	<i>As trajetórias para a reforma: docentes ficam para lá da idade legal, mas quem quer sair pode mudar de ideias quando a saída estiver próxima</i>	73
3.3.2.	<i>Medidas que promovem a qualidade de vida do trabalhador mais velho: as expectativas são positivas mas eles, mais velhos e docentes são os mais céticos.....</i>	76
3.3.3.	<i>O que faria sair antes ou ficar no trabalho para lá da idade da reforma?: dinheiro, férias, horários e valorização.....</i>	79
3.4.	OS “PROJETOS” DE REFORMA E TRANSIÇÃO	83
3.4.1.	<i>Planeamento financeiro: apenas as tradicionais poupanças, mas investimentos é com eles e docentes.....</i>	84
3.4.2.	<i>Planeamento de atividades de ocupação: não pensamos nisso.....</i>	86
3.4.3.	<i>Planeamento de saúde e cuidados: seguros de saúde e nada mais</i>	88
3.5.	DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	90
3.5.1.	<i>As representações.....</i>	91
3.5.2.	<i>As expectativas</i>	94
3.5.3.	<i>Os projetos.....</i>	96
CONCLUSÕES		98
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		101
ANEXOS		108
ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO.....		109
ANEXO 2 - DADOS SOBRE OS TRABALHADORES DA U.PORTO COM A DESAGREGAÇÃO POR CATEGORIA PROFISSIONAL		129
ANEXO 3 – E-MAILS CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO		130
<i>Primeiro envio: 16 de maio de 2023</i>		<i>130</i>
<i>Lembrete: 26 de maio de 2023</i>		<i>132</i>

Declaração de honra

Declaro que a presente dissertação é de minha autoria e não foi utilizado 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.

Porto, 17 de setembro 2023

Sofia Messias Varge

Agradecimentos

À minha orientadora, Prof.^a Doutora Alexandra Lopes, pelo entusiasmo pelo tema e, consequentemente, pelo modo sempre racional e prático como me guiou até ao final deste percurso, fundamentais para encarar este desafio, e pelo seu encorajamento na prossecução dos meus objetivos profissionais.

A todos os docentes que tive o prazer de conhecer, naquilo que entendi ser um grande desafio - o regresso à universidade - porém, sem dúvida, uma oportunidade de aprendizagem mais madura que decorreu, bem sei, por me encontrar numa etapa da vida diferente.

À Universidade do Porto, pelo interesse demonstrado pela realização do estudo e aplicação aos trabalhadores da Universidade, e em particular ao Dr. João Carlos Ribeiro, Administrador da U.Porto, pela concessão do apoio técnico e logístico fundamentais para a concretização do trabalho. Também enquanto local onde trabalho, pela oportunidade e compreensão, por parte dos colegas e chefias diretas, de ambicionar pelo desenvolvimento profissional e pessoal da minha carreira.

Aos participantes no estudo, respondendo ao questionário.

A todos os colegas que me acompanharam ao longo deste processo, a viver as mesmas preocupações e sempre prontos a ajudar e a partilhar. Um agradecimento especial à Célia Macedo, Daniela Pereira, Filipa Mendes e Raquel Reis, pelo companheirismo e amizade. Pelos momentos de estudo em conjunto, pela partilha de materiais, ideias e dúvidas, sem esquecer os cafés, os almoços e os (malfadados) chocolates de máquina, que nos consolaram nos momentos mais difíceis.

Por último, aos meus amigos, e principalmente à minha família, que me deram um apoio e incentivo inestimáveis durante o longo período deste trabalho. Espero poder voltar a passar mais tempo com eles a partir de agora. Um agradecimento particular, e especial, ao meu marido, Raul.

Resumo

A transição para a reforma envolve uma reorganização da vida em diversos prismas, originada pelo grande evento que é a desvinculação do mercado de trabalho. Esta temática tem sido explorada em várias disciplinas, nomeadamente na saúde, numa tentativa de compreensão das componentes do bem-estar físico e psicológico associadas. A presente abordagem pretende complementar, de uma perspetiva sociológica, explorar e mapear a componente das representações, em particular o que é que as pessoas, nesta fase da vida, entendem pelo evento. Pretende também mapear comportamentos e respetivas práticas e, adicionalmente, mapear as expectativas (ações esperadas) e os desejos (ações desejadas). Face a estas dimensões e para esse efeito, desenvolveu-se um inquérito onde a amostra foram os trabalhadores da U.Porto, que contempla indivíduos a diferentes distâncias do evento, com ênfase, na análise, naqueles que se encontram numa fase de pré-reforma. O estudo permitiu identificar tendências e regularidades, compreender como os trabalhadores em fim de carreira entendem este evento e qual o seu significado para a sua vida. O estudo permitiu ainda obter informações sobre o que se acredita ser uma necessidade premente, o apoio e envolvimento das organizações na transição para a reforma dos seus trabalhadores.

Palavras-chave: Envelhecimento ativo, transição, reforma, planeamento

Abstract

The transition to retirement involves a reorganisation of life in many ways, brought about by the major event of leaving the labour market. This theme has been explored in various disciplines, particularly in health, to understand the associated components of physical and psychological well-being. This approach aims to complement this, from a sociological perspective, by exploring and mapping the component of representations, in particular what people understand about the event at this stage of life. It also aims to map behaviours and related practices and, additionally, to map expectations (expected actions) and desires (desired actions). In the light of these dimensions and for this purpose, a survey was carried out with U.Porto workers as the sample, including individuals at different temporal distances from the event, with an emphasis on those in the pre-retirement phase. The study allowed us to identify trends and regularities, to understand how end-of-career workers perceive this event and what it means for their lives. The study also provided information on what is believed to be a pressing need: the support and involvement of organisations in their employees' transition to retirement.

Keywords: Active ageing, transition, retirement, planning

Índice de Figuras

FIGURA 1 – MODELO EXPLICATIVO SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DOS ESTUDOS NA ÁREA DA TRANSIÇÃO PARA A REFORMA	20
FIGURA 2 - ORGANIGRAMA COM A DEFINIÇÃO DAS TRÊS ÂNCORAS TEÓRICAS PARA ESTUDO DO PERÍODO PRÉ-REFORMA	21
FIGURA 3 - ORGANIGRAMA DOS TEMAS DE ESTUDO PREDOMINANTES RELATIVOS À TRANSIÇÃO PARA A REFORMA	31
FIGURA 4 - AS TRÊS DIMENSÕES DE ANÁLISE NO ROTEIRO DE INVESTIGAÇÃO SEGUIDO.....	45

Índice de Tabelas

TABELA 1 - CARACTERIZAÇÃO SOCIOGRÁFICA DA AMOSTRA.....	59
TABELA 2 - CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL DA AMOSTRA DOS TRABALHADORES DA U.PORTO	61
TABELA 3 - OPINIÃO SOBRE A IDADE DA REFORMA EM FUNÇÃO DE INDICADORES DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL (% EM LINHA)(*).....	64
TABELA 4 - VALORES NA ESCALA DE IDADISMO LABORAL EM FUNÇÃO DE INDICADORES DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL (% EM LINHA)	66
TABELA 5 - ANÁLISE DE COMPONENTES PRINCIPAIS AOS ITENS RELATIVOS À REPRESENTAÇÃO DA SATISFAÇÃO LABORAL	68
TABELA 6 - VALORES NAS ESCALAS DE SATISFAÇÃO LABORAL EM FUNÇÃO DE INDICADORES DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL (ASPETOS INTRÍNSECOS ASPETOS DE CONCILIAÇÃO)	70
TABELA 7 - REPRESENTAÇÃO DA PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DE UM CONJUNTO DE SITUAÇÕES NO PÓS- REFORMA EM FUNÇÃO DE INDICADORES DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL: NÚMERO DE INDIVÍDUOS (PROBABILIDADE EM %).....	71
TABELA 8 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES QUE REPRESENTAM COMO MUITO PROVÁVEL OU CERTOS ALGUNS EVENTOS PÓS-REFORMA EM FUNÇÃO DE INDICADORES DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL: NÚMERO DE INDIVÍDUOS (% NO TOTAL DA CATEGORIA)	72
TABELA 9 - EXPECTATIVAS DOS TRABALHADORES EM RELAÇÃO ÀS TRAJETÓRIAS DE TRANSIÇÃO PARA A REFORMA (ENTRE PARÊNTESIS, OS VALORES EM %)	74
TABELA 10 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES QUE REPRESENTAM COMO MUITO PROVÁVEL OU CERTAS ALGUMAS TRAJETÓRIAS DE TRANSIÇÃO PARA A REFORMA EM FUNÇÃO DE INDICADORES DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL: NÚMERO DE INDIVÍDUOS (PROPORÇÃO NO TOTAL DA CATEGORIA, EM %)	75
TABELA 11 - GRAU MÉDIO DE CONCORDÂNCIA COM MEDIDAS A IMPLEMENTAR PARA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR MAIS VELHO EM VISTA DA TRANSIÇÃO PARA A REFORMA (ORDEM DESCENDENTE DE CONCORDÂNCIA MÉDIA)	76
TABELA 12 - ANÁLISE DE COMPONENTES PRINCIPAIS AOS ITENS RELATIVOS ÀS MEDIDAS PROMOTORAS DE QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS	78
TABELA 13 - VALORES NAS ESCALAS DE CONCORDÂNCIA COM MEDIDAS PROMOTORAS DA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES EM FUNÇÃO DE INDICADORES DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL (ASPETOS MATERIAIS ASPETOS SOCIAIS E RELACIONAIS)	79

TABELA 14 - FATORES PROMOTORES E DISSUASORES DO TRABALHO PARA LÁ DA IDADE LEGAL DA REFORMA: N.º DE INDIVÍDUOS QUE ASSINALAM CADA FATOR (% NO TOTAL DA AMOSTRA COM RESPOSTA VÁLIDA)	80
TABELA 15 - PROPORÇÃO DE PESSOAS QUE JÁ COMEÇARAM A PREPARAR A TRANSIÇÃO PARA A REFORMA, POR SEXO, IDADE E CARREIRA	83
TABELA 16 - PROPORÇÃO DE PESSOAS QUE JÁ COMEÇARAM AÇÕES DE PLANEAMENTO DA REFORMA DE NATUREZA MATERIAL E FINANCEIRA, POR SEXO, IDADE E CARREIRA: NÚMERO DE INDIVÍDUOS (PROPORÇÃO EM %) ..	85
TABELA 17 - PROPORÇÃO DE PESSOAS QUE JÁ COMEÇARAM AÇÕES DE PLANEAMENTO DA REFORMA PARA OCUPAÇÃO DO TEMPO, POR SEXO, IDADE E CARREIRA: NÚMERO DE INDIVÍDUOS (PROPORÇÃO EM %).	87
TABELA 18 - PROPORÇÃO DE PESSOAS QUE JÁ COMEÇARAM AÇÕES DE PLANEAMENTO PARA RESPOSTA A NECESSIDADES DE SAÚDE INERENTES À VELHICE, POR SEXO, IDADE E CARREIRA: NÚMERO DE INDIVÍDUOS (PROPORÇÃO EM %).	89

Lista de abreviaturas e siglas

OMS	ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE
ONU	ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
SHARE	SURVEY OF HEALTH, AGEING AND RETIREMENT IN EUROPE
SPSS	STATISTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCE
U.PORTO	UNIVERSIDADE DO PORTO

Introdução

O aumento da esperança de vida, graças à generalizada melhoria das condições de vida, aos avanços da medicina e do conhecimento científico, teve como consequência um aumento da população mais velha, a nível global (ONU, 2017), constituindo um dos maiores desafios para as sociedades atuais (OMS, 2015). Esta alteração demográfica tem gerado impactos significativos em várias áreas da sociedade. Um desses impactos, talvez um dos que mais debate público e político tem gerado, envolve os sistemas de proteção social e, relacionadas com estes, as dinâmicas dos mercados de trabalho. Há décadas que se vem instalando a convicção mais ou menos generalizada, embora nem sempre sustentada por matéria factual inequívoca, de que o envelhecimento da população traz desafios relacionados com a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e de previdência, uma vez que há menos pessoas em idade ativa a contribuir para estes sistemas e mais pessoas a depender de benefícios como a reforma e os cuidados de saúde. Depois de décadas de relativa invisibilidade, nomeadamente na agenda política, esta convicção catapultou os trabalhadores mais velhos e os pensionistas para o centro do debate, por vezes elevados à condição dos «grandes culpados» pelas crises e pelas dificuldades do Estado social. Na procura de soluções que evitem um mal maior, assiste-se, um pouco por toda a Europa, à multiplicação de medidas de políticas públicas que revêm os fundamentos e os parâmetros dos sistemas de pensões. Desde meados da década de 90 do século passado, têm vindo a ser progressivamente introduzidas reformas nesses sistemas, ora alterando a idade de acesso à pensão de velhice (invariavelmente aumentando-a), ora ajustando a fórmula de cálculo do valor da pensão (invariavelmente no sentido de uma menor generosidade), ora ainda ponderando o sistema com fatores de penalização e ajustamento que desincentivem a transição para a reforma.

A relação relativamente angustiada que as sociedades parecem ter com o envelhecimento no plano dos seus impactos para os sistemas de proteção social, tantas vezes associada a expressões simbolicamente carregadas como *silver tsunami* (Street e

Desai, 2011), coexiste com uma tendência aparentemente paradoxal de reabilitação do valor social e económico das pessoas mais velhas, sob o chapéu de grandes paradigmas políticos como a agenda do envelhecimento ativo ou a agenda do envelhecimento saudável. Em ambos os casos falamos de uma abordagem que visa promover o envelhecimento como uma fase da vida com oportunidades e potencialidades. Isto envolve ações que incentivam a participação social, o envolvimento na comunidade, a autonomia e a manutenção da saúde física e mental das pessoas mais velhas pelo máximo de tempo possível. Cada pessoa é, assim, convocada a pensar o ciclo vital como um trajeto que pode controlar e definir, exigindo-se que cada uma tome as melhores decisões no sentido de prolongar a sua vida com qualidade e sem doença, com atividade e produtividade. Numa lógica muitas vezes denunciada como de cariz neoliberal, acentua-se a convicção de que cada indivíduo tem um papel preponderante na preparação das diferentes fases da sua vida, sendo que a velhice e o conjunto de desafios e necessidades que esta traz farão parte desse menu (Walker e Maltby, 2012).

Chamados à ação são também, entretanto, os agentes sociais que marcam presença nos mercados de trabalho, com destaque para empresas e instituições empregadoras. Além dos desafios evidentes que o envelhecimento da população representa para os fluxos de trabalhadores que entram e saem do mercado de trabalho, novos domínios de atenção vão emergindo no plano da própria gestão dos recursos humanos no seio das instituições. A presença de trabalhadores mais velhos em maior quantidade tem mesmo levado à emergência de novas correntes gestionárias de que o *age management* será provavelmente a maior expressão (Fabisiak e Prokurat, 2012). Entidades empregadoras, empresários e gestores são chamados a olhar para os seus trabalhadores mais velhos como uma mais-valia, no sentido de tirar partido dos conhecimentos e competências que possuem, mas também a considerar as necessidades particulares desses trabalhadores atendendo à fase da sua vida, nomeadamente apoiando-os nos processos de tomada de decisão e de gestão da fase final das suas trajetórias profissionais e em preparação para a saída do mercado de trabalho.

O debate sobre os desafios colocados pelo envelhecimento da população mundial e as suas implicações para a mudança social sustentável vai encontrando espaço, também, na agenda de investigação científica e, mais concretamente, no campo amplo dos estudos sociais sobre o envelhecimento. Na linha do trabalho de Angeloni e Borgonovi (2016), reforça-se a ideia de que o envelhecimento demográfico exige que se repensem os modelos sociais atuais, incluindo mudanças nas políticas do mercado de trabalho, nos sistemas de proteção social e nas relações intergeracionais, numa necessidade urgente de soluções inovadoras para apoiar uma mudança social sustentável. Estas autoras sugerem mesmo que o principal desafio é o de repensar a reforma e as modalidades tradicionais que têm caracterizado este momento particular da vida dos trabalhadores. Angeloni e Borgonovi (2016) sublinham ainda a importância de promover a aprendizagem ao longo da vida e de proporcionar oportunidades de participação social e cívica aos adultos mais velhos. As autoras também destacam a necessidade de uma maior colaboração entre governo, sociedade civil e setor privado, para enfrentar os desafios do envelhecimento da população.

Perante um novo grupo social que se eleva pela força dos números e que exige que se reflita sobre que papel desempenha, ou pode desempenhar, numa sociedade globalizada, partimos para um estudo com um enfoque na problemática geral da preparação da transição da vida ativa para a reforma entre trabalhadores e trabalhadoras com mais idade. Num primeiro plano de razões ou motivações para este projeto encontra-se a constatação de que não é temática dominante na literatura numa perspetiva sociológica (ainda que o mesmo não possa ser dito a propósito de outras áreas disciplinares). Na Sociologia, as questões que relacionam envelhecimento com mercado de trabalho têm sido mais marcadas pelos temas do desemprego na idade mais avançada, das dificuldades das pessoas mais velhas na (re)integração no mercado de trabalho e das questões associadas ao idadismo no mercado de trabalho. A presente dissertação pretende, por isso, centrar-se na problemática dos trabalhadores que estão integrados no mercado de trabalho, mas que se encontram em fim de carreira, com enfoque no conjunto de atitudes, expectativas e ações que desenvolvem na preparação da transição da vida laboral ativa para a reforma.

Para poder recolher informações e evidência empírica num contexto organizacional em particular, que permitissem discutir um leque de questões de pesquisa que remetem para temáticas gerais relacionadas com a transição para a reforma, procedeu-se a um levantamento feito através da aplicação de um inquérito por questionário aos trabalhadores da Universidade do Porto (U.Porto). Trata-se de um contexto organizacional onde a diversidade de carreiras e perfis sociodemográficos de alguma forma pode ser vista como uma aproximação às categorias sociais e profissionais existentes na nossa sociedade. A ambição foi, por isso, não só contribuir para o conhecimento de alguns processos que marcam a organização concreta, mas também sinalizar problemáticas que podem ter um interesse e alcance para lá dos limites estritos dessa realidade.

Este projeto está organizado em três partes principais. Após uma breve introdução do objetivo da presente dissertação, um primeiro capítulo deste trabalho debruçar-se-á sobre o **enquadramento teórico**, numa tentativa de caracterizar o panorama geral de investigação. Esta exploração teórica não se pretendia exaustiva, embora fosse importante abarcar o período mais relevante no desenvolvimento deste tema. Perante esse ponto de partida, foram identificados estudos mais sistemáticos apenas na última década, o que permitiu dividir as abordagens numa exploração dos grandes temas. São estes o prolongamento da vida laboral, as políticas de emprego e os estudos específicos sobre a transição para a reforma, temas que deram origem a subcapítulos distintos nesta primeira abordagem do enquadramento teórico. Finaliza-se este enquadramento com a descrição de três âncoras teóricas que, por definição, foram orientadoras para a elaboração daquilo que se entendeu ser a lacuna teórica. Esta lacuna foi analisada do ponto de vista das trajetórias de vida, da relação individual com a transição para a reforma e da gestão de recursos humanos e o papel das organizações. Consegue reter-se, assim, uma perspetiva global do tema e do padrão de reflexões a que se tem chegado nesta matéria da transição para a reforma. Neste introito pretende-se abordar os principais conceitos-chave, teorias mais relevantes e, por ausência de estudos sistemáticos anteriores, descrever as abordagens interdisciplinares mais importantes feitas em áreas da saúde física e psicológica.

Um segundo capítulo aborda **as dimensões em análise** de acordo com a questão de investigação que surgiu e deu mote a este trabalho, nomeadamente as dimensões de análise das representações, das expectativas e dos projetos, vertidas no conjunto de atitudes, expectativas e ações. Do ponto de vista da sua posição relativa na estrutura organizacional, abordam-se questões que nos permitam compreender o que é que as pessoas entendem pelo evento da reforma, o que pensam da velhice, do envelhecimento e o que significa esse processo nas suas vidas, e, do ponto de vista do período de transição para a reforma, recolheu-se a opinião sobre o período da reforma, de um modo geral, incluindo o período de transição, bem como se aferiu as condições que prevê serem as dos indivíduos no momento da aposentação. No que toca à dimensão das expectativas, abordaram-se questões que permitiram mapear as ações esperadas e ações desejadas, correspondendo àquilo que os indivíduos gostariam que fosse feito. É assim dado maior enfoque à pessoa e àquilo que é o seu contexto laboral, com a entidade patronal e com os outros. Quanto à dimensão dos projetos, abordaram-se questões que permitiram compreender como é que se perspetiva o futuro próximo e de que modo é que os planos ou perspetivas que os indivíduos tinham para a transição para a reforma podem ser determinantes para essa mesma transição. Tratam-se de questões mais concretas sobre as ações que começaram a desenvolver para preparar a sua reforma. Este capítulo descreve também o estudo de caso utilizado para o fornecimento de dados - a U.Porto – incluindo o enquadramento metodológico, que descreve o modelo de análise utilizado, nomeadamente sobre como se orientou o percurso desde a escolha da amostra bem como a técnica para a recolha dos dados mais adequada.

Um terceiro, e último, capítulo surge para uma descrição mais exaustiva sobre a **apresentação e discussão dos resultados**, incluindo possíveis implicações, numa divisão tripartida pelas respetivas dimensões, numa elaboração mais aprofundada sobre o que se pensa sobre a reforma, o que se deseja e o que se perspetiva e planeia.

1. Enquadramento teórico

O presente trabalho propôs-se explorar uma temática muito abrangente, que toca várias áreas científicas, revestindo-o assim de uma particular acuidade na escolha da abordagem que se pretende fazer. Procurou-se, em primeiro lugar, saber de que modo estava a ser abordado na literatura o tema da transição para a reforma, no âmbito do enquadramento geral mais comumente conhecido como “envelhecimento ativo”, com o intuito de auxiliar na caracterização do conhecimento sociológico produzido sobre o tema, associado ao momento de transição para a reforma. O objetivo foi, desde o início, não o de elaborar uma recolha bibliográfica de forma exaustiva, mas chamando a atenção para aqueles que foram definidos como os principais debates nesta temática. O envelhecimento ativo e a transição para a reforma são temas transversais que podem ser estudados por diferentes disciplinas, como a gerontologia, a psicologia, a sociologia, a economia, entre outras. O tema da transição do mercado de trabalho para a reforma só mais recentemente começou a surgir nalguns estudos com uma abordagem mais sistemática ao assunto (a última década, aproximadamente, de acordo com a revisão sistemática levada a cabo por este trabalho). Por contraste, é uma temática amplamente estudada noutros domínios de investigação, nomeadamente nas áreas da saúde e da psicologia, em particular na saúde física e mental, áreas onde o presente trabalho se inspirou. A revisão do estado-da-arte permitiu uma divisão em três secções, seguindo a lógica construída para criação do argumento central (v. Figura 1), afunilando progressivamente para o enquadramento do objeto de estudo deste trabalho. O primeiro debate com mais destaque na literatura tem sido o do prolongamento da vida laboral. A este, segue-se um segundo grande debate centrado no tema da transição para a reforma e na respetiva articulação com as políticas de emprego, onde é feita a análise das questões da sua evolução e respetivas mudanças, as opções existentes, bem como da representação destas opções no modelo mais alargado da definição das políticas. No terceiro e último debate serão abordados os estudos encontrados relativos ao período da transição para a reforma propriamente dito, debruçando-se sobretudo ora sobre as questões de preparação financeira, ora sobre os estudos centrados em grupos

profissionais específicos, ora, por fim, sobre os impactos para a transição, esta última relativa à vida dos indivíduos já na reforma.

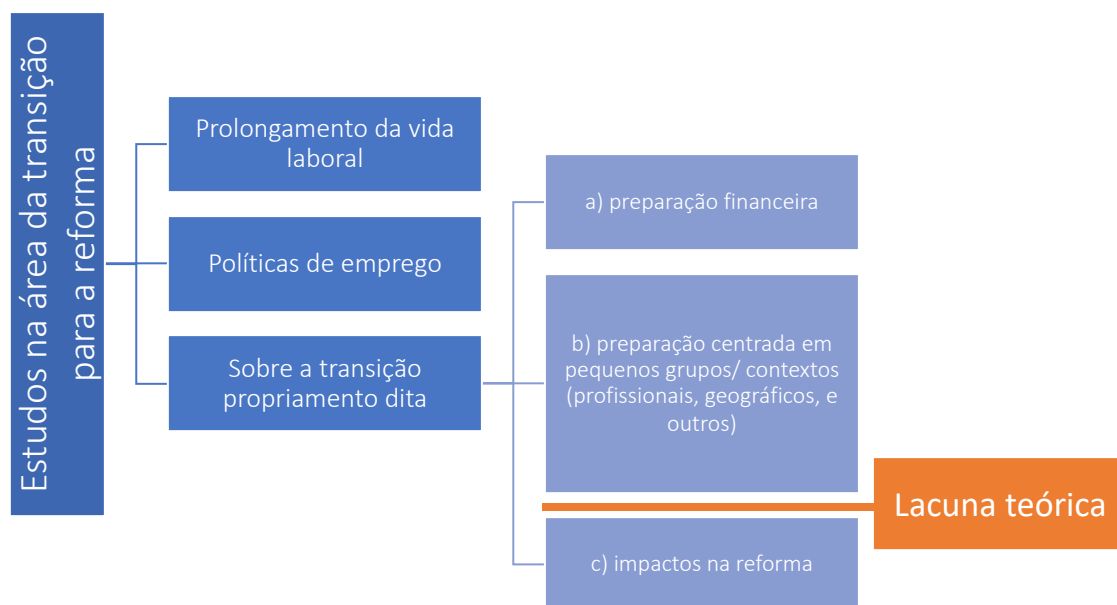


Figura 1 – Modelo explicativo sobre a caracterização dos estudos na área da transição para a reforma

O mote para o presente trabalho surgiu da verificação da existência de uma lacuna na bibliografia no que respeita ao período particular da passagem, que precede o período da aposentação. Procura-se, assim, contribuir para preencher essa lacuna, analisando-a através das três grandes lentes teóricas, que dão lugar às três secções seguintes (v. Figura 3 - Organigrama dos temas de estudo predominantes relativos à transição para a reformaFigura 2): o plano das trajetórias de vida, o plano da gestão de recursos humanos e o papel das organizações e, finalmente, o plano da relação individual com a transição. As primeiras duas âncoras teóricas, a das trajetórias de vida e a do plano da gestão de recursos humanos e do papel das organizações, representam perspetivas de natureza mais coletiva. A terceira âncora refere-se, por sua vez, à relação mais individual com a transição.

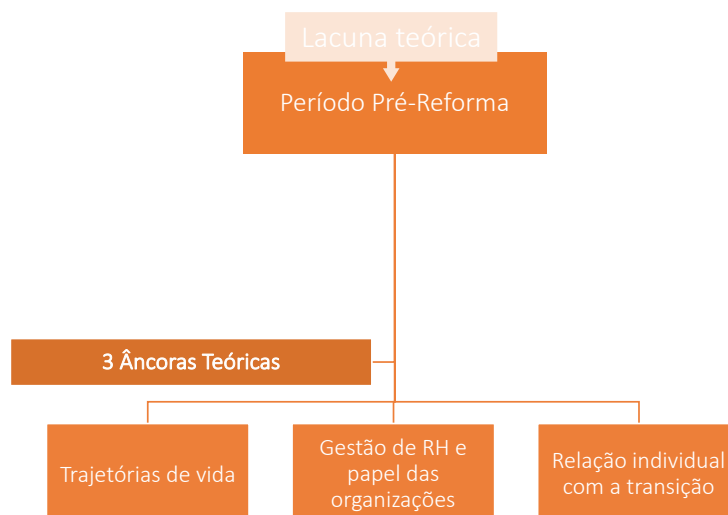


Figura 2 - Organograma com a definição das três âncoras teóricas para estudo do período pré-reforma

De uma perspectiva teórica, tendo por base a revisão da literatura efetuada, podem-se dividir as abordagens relativas à transição para a reforma em duas linhas principais de análise: 1) por um lado, encontram-se estudos sobre a transição na perspectiva da preparação, do planeamento e da experiência do envelhecimento enquanto trabalhador e a proximidade à reforma, e, 2) por outro lado, deparamo-nos com trabalhos cujo enfoque é no próprio processo de transição e no que acontece depois da reforma, nomeadamente o que muda na vida das pessoas, as ruturas e as continuidades da passagem de um estatuto para outro. Parte-se, assim, do princípio de que o envelhecimento demográfico "(...) deu lugar a um conjunto de preocupações que, rapidamente, catapultaram as dinâmicas de recomposição demográfica na base desse envelhecimento para o estatuto de problema social (...)", colocando "(...) grandes desafios (e pressões) às configurações institucionais da maioria dos Estado-providência modernos, projetados para volumes absolutos e relativos de idosos na população substancialmente inferiores aos que marcam hoje essas mesmas nações. (...)" (Lopes, A., Lemos, R., 2012). Assim, nas sociedades ocidentais, a transição para a reforma é experienciada pela maioria das pessoas e o período da reforma é o mais longo de sempre (Apouey, 2022). Dadas as transformações demográficas, com reflexo também

no mundo do trabalho, o enfoque dos estudos passou também para a prevenção e para o planeamento. A adaptação e a preparação para a reforma são, assume-se, necessárias para assegurar um envelhecimento ativo e saudável (Miranda-Duro *et al*, 2021).

Diversos autores atentam ao envelhecimento humano enquanto processo contínuo que envolve mudanças físicas, psicológicas e sociais ao longo do tempo e influenciado por fatores como a cultura, género, classe social e história de vida, não sendo, por isso, uma experiência universal e homogénea. Esta heterogeneidade representa desafios a par de novas oportunidades, quer para as comunidades quer para as entidades governativas, assumindo que as condições sociais moldam oportunidades individuais e constrangimentos (Apouey, 2020). Nesse pressuposto, a promoção do envelhecimento ativo e saudável deve ser uma prioridade tanto para os indivíduos como para a sociedade como um todo (Teixeira Fernandes, 2017). Porém, apesar do reconhecimento da fase da reforma como um grande evento e de, em paralelo, se verificar um aumento exponencial da população mais velha, parece haver uma tendência generalizada para não se realizar nenhum tipo de preparação. Entende-se que esta assunção cabe em qualquer tipo de atividade de preparação ou até de manutenção nos domínios da saúde e do bem-estar físico, financeiro, entre outros. Como atrás referido, o prolongamento da vida laboral, as políticas de emprego e todo o tipo de ações associadas à transição propriamente dita, são os temas principais abordados na literatura. A literatura remete para todo um conjunto de referências que trabalham a questão da transição para a reforma a partir daquilo que são as próprias políticas públicas de emprego e de proteção da segurança social, que foram, de algum modo, espoletando esta discussão sobre o prolongamento de tempo de manutenção no mercado de trabalho, nomeadamente se os acréscimos de esperança de vida se devem fazer acompanhar do proporcional aumento da fase de vida ativa. Numa altura em que o trabalho se tornou uma fonte primordial de identidade, valorização social e participação económica, enquanto fatores essenciais de integração social, o momento da reforma tem conotações sociais e pessoais divergentes (Osório e Pinto, 2007).

1.1. Prolongamento da vida laboral

O conceito de reforma sofreu alterações devido ao fenómeno do envelhecimento da população (Beach, 2014), nomeadamente no que diz respeito à extensão da vida laboral, pelo que as expectativas culturais face ao trabalho e à reforma terão de se adaptar à realidade colocada por vidas mais longas. Claro está que a preocupação com o prolongamento da vida laboral tem sido acompanhada de um levantamento de medidas que permitam que tal seja possível. Não só, mas também, porque se afirma que para além de motivação para trabalhar, os trabalhadores mais velhos convivem com outros interesses, tais como aqueles associados ao lazer, que passam a ser mais valorizados à medida que se envelhece. A retenção de trabalhadores mais velhos requer o desenvolvimento de uma ponte entre o emprego e práticas flexíveis de trabalho (Peterson e Murphy, 2010, citado por Angeloni e Borgonovi, 2016), pois encontrou-se uma associação entre um maior envolvimento em atividades de lazer durante a reforma a uma redução de sintomas depressivos e a um aumento do bem-estar. Ainda assim, o aparecimento e utilização de conceitos como os de “envelhecimento ativo”, “produtivo” e “bem-sucedido” têm sido frequentemente associados à permanência no trabalho, reforçando a narrativa de que as pessoas mais velhas devem manter-se profissionalmente ativas pelo máximo tempo possível (Del Barrio et al, 2018; Ehni et al, 2018, cit. por Bratun et al 2022). Posto isto, as pessoas que atinjam a idade normativa da reforma podem, assim, enfrentar um conflito quando decidem adiar a reforma, sobrepondo os seus motivos e preferências pessoais contra o preconceito e expectativas da sociedade (Bratun et al 2022). Seguindo esta lógica, surgem abordagens sobre o prolongamento da vida ativa do ponto de vista das competências que o trabalhador deverá desenvolver, numa fase tardia de pré-reforma, assumindo que o prolongamento na vida laboral é necessário (Wiktorowicz, 2018). As competências emocionais, em particular a regulação emocional, a gestão do stress, bem como as competências cognitivas, nomeadamente a resolução de problemas e a criatividade, são as competências mais importantes para prolongar a vida ativa - as

competências sociais e físicas também foram consideradas importantes, mas em menor grau (ibidem, 2018).

Alguns autores sugerem que, numa sociedade orientada para o trabalho, a percepção da reforma pode ser negativa, ficando associada a uma falta de propósito, sentido de perda e aborrecimento, bem como quase inevitavelmente associadas a diminuição de salário e precariedade (Arbuz, 2013, cit. por Apouey, 2020). Este período também pode representar um momento de realização de atividades para as quais, enquanto trabalhadores, nunca se tinha tido tempo (ibidem, 2020). Parece existir uma necessidade de enfoque em questões como as alterações aos ambientes de trabalho e a necessidade de alterações de políticas sociais e do trabalho, adaptadas aos novos desafios decorrentes das mudanças societais (Apouey, 2020), pelo que a promoção do envelhecimento saudável implica permitir que a mão-de-obra mais velha permaneça envolvida no trabalho, salientando a necessidade de mudança e/ou adaptação dos locais de trabalho. Por “políticas adaptadas” este autor entende como o melhoramento das condições de trabalho e a criação de oportunidades de desenvolvimento de competências, de evolução na carreira profissional, acautelando-se situações de discriminação com base na idade, bem como políticas de reforma que possam desencorajar a manutenção dos indivíduos na atividade laboral. Reforçando esta visão de pendor mais negativo encontram-se autores como Bratun et al (2022), que afirmam que o prolongamento da atividade profissional laboral não é necessariamente o sinónimo de envelhecimento ativo e saudável, já que os motivos que levam à permanência no trabalho não estão diretamente associados a uma escolha, mas sim a uma necessidade, sobretudo financeira. Num estudo anterior, Bratun e Zurc (2022) já tinham identificado três principais motivos para adiar a reforma: considerações financeiras, realização pessoal e ligação social. Os benefícios financeiros, cuidados de saúde e possibilidade de conciliação do trabalho com as obrigações familiares voltam a ser referidos num estudo levado a cabo por Aidukaite e Blaziene (2021), onde as autoras concluem que as elevadas taxas de emprego de trabalhadores mais velhos, apesar de lhes proporcionarem um meio de subsistência adicional, não são sinónimo de uma maior qualidade de vida, pelo contrário, atuam como fator de redução de qualidade de

trabalho e de qualidade de vida. No mesmo artigo, as autoras sublinham a necessidade de políticas e práticas que apoiem os trabalhadores mais velhos e facilitem a sua participação no mercado de trabalho.

A reforma não é sempre uma decisão fácil pois pode significar uma perda de identidade e de estatuto (Seidl et al, 2021), onde o papel dos estereótipos e as normas culturais associadas à idade, estabelecidos e interiorizados, também têm impacto nas escolhas de reforma dos trabalhadores, podendo afetar a percepção que os trabalhadores têm das próprias capacidades. Outro impacto nas escolhas pode resultar também das expectativas dos “outros” e respetivas decisões dos empregadores, já que estas percepções dos trabalhadores são normalizadas pelas organizações e condicionam a forma como as pessoas são geridas (Vickerstaff e Van der Horst, 2021), assumindo um pressuposto generalizado de que a velhice é acompanhada por um pior estado de saúde - o que é mais geralmente designado por narrativa do declínio - que serve tanto de motivação para os indivíduos deixarem o emprego para maximização do gozo dos anos que lhes restam de boa saúde, como de motivação para outros indivíduos permanecerem empregados, a fim de evitarem problemas de saúde que poderiam ocorrer com uma reforma inativa. O estado de saúde evidenciou-se na literatura, assim, como um preditor importante, dado que uma saúde mais frágil conduz a uma reforma antecipada (Nivalainen, 2020) e, nalguns estudos, e.g. Salifu (2022), aborda-se a preocupação deste público em conciliar a vida profissional com a vida pessoal, dada a transferência de importância que esta passa a ganhar num momento que se entende como o crepúsculo da vida, podendo passar a dar maior prioridade a motivações de índole mais pessoal. O tema do bem-estar está, assim, relacionado com o envolvimento em seis domínios da vida (trabalho, família, lazer, saúde, crescimento/ desenvolvimento pessoal, e envolvimento cívico) durante o período de transição para a reforma, realçando-se a importância do envolvimento em diferentes domínios da vida para a promoção do bem-estar durante a transição (Hamm et al, 2019).

Outros autores consideram, todavia, que a reforma pode ser entendida de uma forma positiva se associada a um período de liberdade e autonomia (Gestin, 2003; Repetti e Calasanti, 2018, cit. por Apouey, 2020). Ficou clara a importância de

reconhecer os trabalhadores mais velhos na sua diversidade e a sua contribuição para o trabalho, respeitando uma abordagem compreensiva que considere a relação complexa entre os indivíduos, organizações e fatores sociais. Um ambiente de trabalho psicossocial negativo (em particular o preconceito de idade) está associado a uma maior probabilidade de planejar a reforma antecipada pelo que se destaca a importância de promover um ambiente de trabalho positivo e de combater o envelhecimento no local de trabalho para incentivar o prolongamento da vida ativa (Thorsen et al, 2012). É de salientar que, ao contrário do que afirmam os mais novos, os trabalhadores mais velhos preferem reformar-se mais tarde (Mendryk, 2017). Perante a constatação de que o prolongamento da atividade profissional constitui uma das soluções possíveis para atenuar as consequências negativas das alterações demográficas, com o envelhecimento da população, a conceção de instrumentos eficazes para motivar os trabalhadores a permanecerem ativos profissionalmente deve ter em conta as preferências associadas à idade da reforma (ibidem, 2017). Outros autores, com o intuito de reforçar a ideia de que no mercado de trabalho é cada vez mais desejável manter os trabalhadores durante o máximo de tempo possível, exploram um exemplo de intervenção que pode ser feita para prevenir o stress e melhorar o bem-estar dos trabalhadores na pré-reforma (Diachenko, 2021), defendendo que, uma vez que o envelhecimento implica fatores de stress adicionais resultantes do aumento de risco de doença e da pressão acrescida das tarefas profissionais, ou mesmo da transferência de conhecimentos ou a aprendizagem de novas tecnologias, é particularmente importante oferecer medidas de redução do stress aos trabalhadores antes da reforma.

Nestas abordagens, assumindo uma perspetiva do ponto de vista do trabalho para além da idade da reforma, encontram-se posições que assumem que as soluções devem passar pelo aumento da produtividade do trabalho, pela implementação de trabalho flexível, pela criação de novos empregos em setores de crescimento e pelo aumento da idade de reforma (Prokopenko, 2021). Revela-se importante que seja efetuada uma abordagem abrangente que considere todos os fatores que influenciam o ambiente institucional de modo a prolongar o período individual de vida ativa, numa necessidade urgente de transformar a imagem da velhice numa mais positiva na

sociedade (ibidem, 2021). Lakomý (2019) observa, através da análise dos dados do Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), o efeito das carreiras profissionais prolongadas na qualidade de vida subjetiva e afere que trabalhar para além da idade da reforma poderá ter um duplo efeito: está positivamente associado à satisfação com a vida e o rendimento (necessidade financeira), mas negativamente associado à saúde e à participação social. Admitindo que os efeitos do prolongamento da vida ativa na qualidade de vida subjetiva, por variarem de acordo com fatores individuais e contextuais, são complexos e multidimensionais, o autor conclui que os resultados sublinham a necessidade de políticas que tenham em conta a diversidade de experiências e resultados associados ao trabalho para além da idade da reforma e que abordem os potenciais riscos e benefícios para diferentes grupos de adultos mais velhos. Sugere também que a existência de condições de reforma satisfatórias deveria, assim, ser um objetivo complementar aos incentivos para aqueles que pretendem e são capazes de trabalhar mais tempo. Considerando uma perspetiva de curso de vida (de Wind, 2017) existem fatores que contribuem para trabalhar para além da reforma, sendo por isso importante compreender os processos complexos envolvidos na decisão de trabalhar para além da idade da reforma: financeiros e os relacionados com a saúde. Há uma tendência para que os trabalhadores mais velhos que tiveram condições de trabalho favoráveis e satisfação profissional durante a sua vida ativa, tenham maior probabilidade de continuar a trabalhar para além da idade da reforma, reforçando a necessidade social de prolongamento da vida ativa (ibidem, 2017).

Do exposto atrás, parece sobressair a urgência de compreender o alinhamento das preferências com as políticas de envelhecimento ativo e até que ponto as atuais reformas políticas estão de acordo com as preferências de idade de reforma dos trabalhadores mais velhos. Há uma relação entre as medidas políticas e a probabilidade de os indivíduos preferirem uma reforma mais cedo, mais tarde ou gradual (Hofäcker, 2015), mas há também diferenças significativas entre países quanto a essa preferência; por outro lado, o alinhamento das preferências com as políticas de envelhecimento ativo varia de país para país, sendo algumas dessas políticas mais eficazes na promoção de uma reforma mais tardia em alguns países do que noutros. Apesar dos progressos

visíveis na implementação de medidas de envelhecimento ativo, o desafio de motivar os trabalhadores mais velhos a continuar a trabalhar para além da idade da reforma mantém-se.

1.2. Políticas de emprego

Dada a importância das políticas de emprego na aplicação de medidas micro e macro, tornou-se imperativo fazer uma análise, neste trabalho, que contemple estudos que se debruçaram sobre esta dimensão, de modo a entender a sua evolução e as implicações no modelo mais alargado no campo das políticas de emprego. Neste ponto, a literatura tem destacado a reforma e como esta tem sido utilizada, historicamente, como uma política de emprego, nomeadamente para facilitar o acesso dos mais jovens ao mercado de trabalho, funcionando muitas vezes também como amortecedor para os trabalhadores mais velhos em situação de desemprego. O sistema de pensões desempenhou um papel muito importante nesta institucionalização e desde a década de 1970 que se observa uma mudança de referência relativamente às transições ao longo da vida (Apouey, 2020). No entanto, parece não haver acordo acerca da extensão deste processo de “desinstitucionalização” (ibidem, 2020). Além disso, o momento de transição é um momento de mudança e de saída de um universo que, nas sociedades contemporâneas, continua a definir as identidades sociais individuais: o universo do trabalho.

Sabe-se que, ainda assim, esta fase de transição tem adquirido mais relevo, por via de uma maior força de trabalho constituída por pessoas com idades próximas da reforma e pela sua complexidade, dada a multiplicidade de soluções que se têm abordado para reter estas pessoas no trabalho por mais tempo, ou seja, para além da idade “normativa” da reforma (Solhi et al, 2022), tendência generalizada um pouco por todo o mundo. Cada vez mais indivíduos optam por atrasar a reforma, mas a motivação para esta decisão está ainda escassamente estudada e os estudos existentes estão enviesados para os contextos culturais ocidentais, com uma orientação neoliberal de índole capitalista (Bratun e Zurc, 2022). A idade prevista para a reforma é (ainda) o

preditor mais forte da idade real da reforma (Nivalainen, 2020) e, por conseguinte, encontram-se muitos autores que fazem análises análogas, partindo do princípio de que o prolongamento da vida laboral é visto como uma necessidade para fazer face às mudanças demográficas. Do ponto de vista das expectativas culturais em relação ao trabalho e à reforma, reforça-se a ideia que tem de haver uma adaptação à realidade de uma vida mais longa, o que significa uma necessidade inerente de mudanças políticas para abordar estas questões (Beach, 2014). O autor defende a importância de promover o envelhecimento saudável e de permitir que os trabalhadores mais velhos continuem a participar na força de trabalho, ao mesmo tempo que aborda a evolução das exigências do local de trabalho moderno (melhoria de condições de trabalho e oferta de oportunidades de desenvolvimento de competências e de progressão na carreira, bem como a resolução de questões como a discriminação em função da idade e as políticas de reforma que podem desencorajar os trabalhadores mais velhos a permanecerem no mercado de trabalho).

Encontram-se um conjunto de autores (Checcucci et al, 2021; Principi et al, 2020; Angeloni e Borgonovi, 2016) que sugerem o repensar dos modelos sociais atuais, incluindo mudanças nas políticas do mercado de trabalho, nos sistemas de proteção social e nas relações intergeracionais. A definição de políticas, incluindo planos de reforma e respetivo apoio no planeamento, numa óptica de *top-down approach*, parece ser um dos métodos mais eficazes para que se promova o emprego entre os trabalhadores mais velhos. Angeloni e Borgonovi (2016) destacam também a importância de promover a aprendizagem ao longo da vida e de proporcionar oportunidades de participação social e cívica aos adultos mais velhos, dando relevo à necessidade de maior colaboração entre governo, a sociedade civil e o setor privado para enfrentar os desafios do envelhecimento da população (soluções inovadoras para apoiar uma mudança social sustentável). O principal desafio é o de repensar a reforma, através da abolição da idade obrigatória da reforma e providenciando opções mais flexíveis de trabalho, propondo uma abordagem integrada de mudança social sustentável, dada a evidência do nível de educação como um fator determinante na vontade de regressar ao trabalho, assumindo que na sociedade moderna, as pessoas

vivem mais tempo e saudáveis do que antes, o que permite apoiar a sua longevidade no trabalho (ibidem, 2016). Continuar a trabalhar (com remuneração ou não) permite que os indivíduos mais velhos mantenham, ou reforcem, os seus laços sociais, e valorizem as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida.

Porém, as políticas governamentais nem sempre têm acompanhado a diversidade de motivos e perfis e parecem ignorar o que se tem retratado na literatura. De facto, trata-se de um grupo de pessoas muito heterogéneo, cuja decisão tem em conta aspetos muito diferentes (Bratun et al, 2022), daí que se deva ter em conta os diferentes níveis de motivação dos indivíduos, considerando que será essa motivação a dar o mote para o fornecimento de estratégias que possam ajudar os trabalhadores mais velhos a permanecerem profissionalmente ativos ou, em alternativa, a saírem do mundo do trabalho, se assim o desejarem (Bratun e Zurc, 2022). Outros autores vão mais longe e entendem que a política de envelhecimento ativo pode não ser sensível ao contexto e, com potencial, assim, para exacerbar as desigualdades (Lakomý, 2020). Abordar a reforma como um conceito complexo e multifacetado que reflete mudanças culturais e sociais, com diferenças significativas no modo como é percebido e vivido por indivíduos de diferentes origens socioeconómicas, permite reconhecer a influência do contexto social na formação das práticas de reforma e de desenvolver políticas que abordem as desigualdades sociais nas experiências de reforma (Urbaniak, 2021).

1.3. Estudos específicos sobre a transição para a reforma

Chegamos, por fim aos estudos sobre a transição propriamente ditos (v. Figura 3), os quais podem ser divididos em três dimensões, divisão que é, em algumas circunstâncias, algo artificial já que estas dimensões por vezes se sobrepõem.

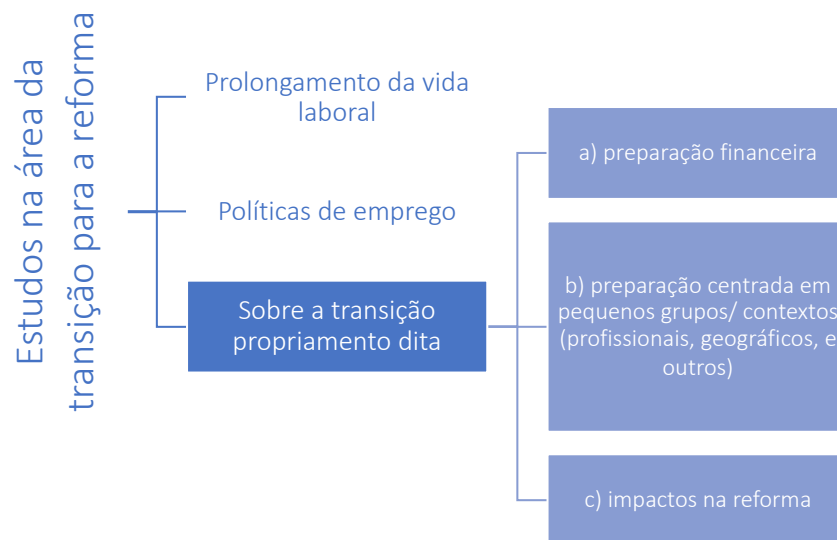


Figura 3 - Organograma dos temas de estudo predominantes relativos à transição para a reforma

Uma primeira dimensão diz respeito à preparação e planeamento para a transição, incluindo uma matriz económica de referência, nomeadamente as questões da preparação financeira. Entre os que planeiam e os que não planeiam, foram identificados fatores que podem influenciar o comportamento de planeamento de reforma e admite-se que os indivíduos que se dedicam ao planeamento da reforma têm maior probabilidade de ter níveis mais elevados de escolaridade, rendimentos e riqueza, bem como maiores conhecimentos sobre planeamento de reforma e gestão financeira (Brucker e Leppel, 2013). Destacam-se também a importância dos fatores sociais e psicológicos no planeamento da reforma, incluindo a influência de familiares, amigos e consultores financeiros, bem como atitudes e crenças sobre a reforma e o envelhecimento (ibidem, 2013), promovendo os esforços no planeamento da reforma, centrando-se no aumento da literacia financeira, no acesso a recursos de planeamento financeiro e a redes de apoio, bem como na abordagem das barreiras sociais e psicológicas que podem desencorajar o envolvimento dos indivíduos neste processo.

Atendendo a várias perspetivas de preparação para o envelhecimento, para além da importância do planeamento financeiro, deve dar-se atenção à gestão da saúde, do apoio social e da preparação psicológica, para além da necessidade de programas educativos para aumentar a sensibilização dos trabalhadores para o planeamento da reforma (Sörensen et al, 2021). Neste caso, as razões apontadas para a reforma variaram entre questões de saúde, responsabilidades financeiras, desejo de lazer e estabilidade financeira, corroborando a literatura que consideram que o planeamento da reforma envolve várias dimensões, não apenas a financeira (Seidl et al, 2021). As pessoas na meia-idade devem ser encorajadas a envolver-se num planeamento multifacetado da reforma para terem uma vida na reforma saudável e ativa, destacando-se a necessidade de as políticas sociais fornecerem informações adequadas e prontamente disponíveis para apoiar o planeamento da reforma (Wang et al, 2014). O planeamento da reforma, apesar das necessidades identificadas, tende a ser adiado, pois esta é vista como um acontecimento distante que não é urgente (Adams e Rau, 2011). Para minimizar a importância do planeamento da reforma e reduzir o stress associado à tarefa, as pessoas recorrem a diversas estratégias psicológicas, chamando-lhe o fenómeno da procrastinação (ibidem, 2011).

Uma segunda dimensão atenta à preparação em contextos específicos (sejam eles grupos profissionais ou contextos geográficos), refletindo sobre estudos centrados em grupos e/ou contextos profissionais ou geográficos, de índole mais particular, nomeadamente em resposta àquilo que é uma perceção coletiva e até alguma visibilidade política desses grupos, na perspetiva dos desafios e dos riscos que a aposentação representará nesses grupos em particular (por exemplo, médicos, professores, entre outros) que se caracterizam por um envelhecimento acentuado dos seus quadros e onde a transição para a reforma pode significar um problema. Destacam-se também alguns estudos sobre os trabalhadores na academia, enquanto docentes (Ellis et al, 2017; Salifu, 2023; Davies e Jenkins, 2013; McDaniel et al, 2020; Michelson e Schwartz, 2018), remetendo este contexto, a reforma do pessoal académico, a jubilação, para um ambiente que envolve uma interação complexa de fatores individuais, sociais e culturais, pelo que o planeamento deve ter em conta todas estas complexidades (Ellis

et al, 2017), já que as atitudes em relação à reforma variavam muito e muitos experimentavam um sentimento de perda ou desorientação durante o processo de transição (Davies et al, 2013). Por outro lado, na sua maioria, quando esses académicos se reformam planeiam dedicar-se a alguma forma de trabalho ou atividade após a reforma (Salifu, 2023). Ainda neste grupo profissional, os fatores financeiros são importantes, uma vez que os benefícios da reforma e a segurança financeira são fatores críticos na tomada de decisão (McDaniel et al, 2020). O planeamento da reforma é particularmente importante no meio académico devido à natureza única das carreiras académicas, como a ausência de reforma obrigatória e o elevado grau de autonomia (Michelson e Schwartz, 2018). Nesta dimensão identificou-se outro trabalho especificamente sobre as preocupações e necessidades das mulheres, constatando-se que muitas mulheres sentem ansiedade e apreensão em relação à reforma, especialmente aquelas que têm pouco controlo sobre a sua situação financeira ou que não dispõem de redes de apoio social, salientando a necessidade de intervenções políticas e de apoio social neste âmbito (Sherry et al, 2017).

Noutros estudos, destaca-se a importância dos parceiros neste momento particular, sobre o impacto da interdependência cognitiva e do envolvimento do parceiro no planeamento da reforma (Lamarche e Rolison, 2021), em que níveis mais elevados de interdependência cognitiva estavam associados a um envolvimento mais eficaz do parceiro no planeamento da reforma, o que, por sua vez, estava associado a uma maior preparação para a reforma e a uma menor ansiedade.

Na terceira e última dimensão agregam-se estudos que se debruçaram sobre os impactos na reforma, considerando que estes incidem sobretudo sobre públicos já reformados, analisando menos a preparação e mais os impactos da reforma, nomeadamente os acontecimentos nas vidas das pessoas após a saída do mercado de trabalho, em termos da sua qualidade de vida e de bem-estar (níveis de felicidade, de vinculação social e de participação). Nesta dimensão surgem todos os trabalhos que tendem a continuar a reproduzir as teorias do envelhecimento mais negativas, associadas à desvinculação, perda, afastamento, e, eventualmente, perda de identidade. É neste ramo do envelhecimento que a sociologia tem dado um contributo

muito importante, encontrando-se trabalhos sobre a vida depois da reforma, as identidades, a perda de papéis e de vínculos, os novos papéis, assim como, os impactos financeiros, ou seja, as condições de vida ou a pobreza, entre outras. Também as experiências de mulheres académicas reformadas e os modos como a reforma afetou o seu envolvimento e identidade profissionais, surgem aqui, deixando pistas sobre a reforma enquanto transição complexa e desafiadora e sobre as questões com que muitas académicas reformadas se debatem, relacionadas com a perda de identidade, o isolamento social e a falta de propósito ou significado na sua vida quotidiana (Cahill et al, 2022). Também o planeamento da reforma e os serviços de apoio devem ser adaptados às diversas necessidades e preferências dos adultos mais velhos e deve ser dada maior atenção às dimensões profissionais da reforma, salientando a importância de abordar as dimensões sociais e profissionais da reforma nos esforços para promover o envelhecimento saudável e o bem-estar (ibidem, 2022). Na exploração da relação entre os planos de reforma e a satisfação com a reforma, outros autores sugerem que os planos de reforma tenderão a mudar ao longo do tempo, com cerca de um terço dos indivíduos a fazerem alterações nos mesmos logo após quatro anos de os terem delineado (Principi et al, 2020). Sugerem que as intervenções políticas devem ter um papel ativo no apoio ao ajustamento dos planos de reforma em resposta a acontecimentos inesperados, e devem também minimizar o impacto negativo desses acontecimentos na satisfação com a reforma, ressaltando também a importância de considerar a natureza dinâmica dos planos de reforma na conceção de políticas e programas de reforma. Noutra perspetiva, o comportamento de planeamento da reforma pode ser encorajado melhorando as perceções dos indivíduos sobre a vida pós-reforma e fornecendo intervenções específicas de planeamento da reforma com base nas características demográficas (Murari et al, 2021).

Há, assim, um debate na literatura que tem partido da ideia do envelhecimento e do aumento de esperança de vida e dos problemas de sustentabilidade, fazendo-se acompanhar muitas vezes do prolongamento da vida laboral, destacando os aspetos positivos para uns e os aspetos negativos para outros no que toca a este tipo de mudança.

1.4. Em síntese: o que sabemos já sobre a transição para a reforma?

Pode-se afirmar que este período da vida, ao contrário do que muitas vezes se assume no discurso corrente, é maioritariamente único nas suas especificidades e preferências, pelo que um bloco de duas ou três questões não responderá, de todo, às necessidades desta faixa da população. Podem desenhar-se padrões de resposta de acordo com as motivações individuais, tendo em conta as trajetórias profissionais e o contexto, ou seja, uma visão holística (Solhi et al, 2022), onde o papel dos terapeutas ocupacionais se destaca como fundamental (Bratun e Zurc, 2022; Eagers et al., 2016; Eagers et al., 2018). A preparação e o planeamento da reforma tornam-se, assim, imprescindíveis para uma melhor gestão de expectativas (Dufour et al, 2021; Eismann et al, 2019; Ellis et al., 2017; Hewitt et al, 2010). Atualmente, as evidências científicas revelam que o planeamento é feito sobretudo por indivíduos com características próximas das dos trabalhadores independentes e com elevada autonomia financeira, que detêm elevados níveis de escolaridade, maior literacia financeira e conhecimento sobre mecanismos de apoio à reforma (Brucker e Leppel, 2012). Porém, o planeamento da reforma pode e deve envolver várias dimensões, porque estas estão interrelacionadas (Solhi et al, 2022), não apenas a financeira pois, quer fatores sociais e psicológicos, nomeadamente a qualidade das relações familiares, quer o tempo necessário para cuidar de si próprio, bem como atitudes e crenças sobre a reforma e o envelhecimento representam razões importantes no processo de decisão da reforma (Seidl et al, 2021; Brucker e Leppel, 2012). Além disso, os traços de individualidade próprios desta idade fazem prever necessidades específicas, entendendo-se que as pessoas mais velhas carregam uma bagagem maior de experiências e saber acumulado, e, por consequência, sabem melhor o que querem e não querem (Solhi et al, 2022).

Decorrente desta análise bibliográfica, conclui-se que a transição para a reforma tem tido pouca atenção e interesse por parte da investigação no âmbito dos estudos sociais do envelhecimento. O que existe na literatura centra-se principalmente na

discussão do prolongamento da vida laboral a propósito das políticas de ativação, da aprendizagem ao longo da vida, entre outros, com autores a enfatizar aspetos positivos e negativos destas questões. A discussão incide também sobre o significado no plano mais alargado dos próprios modelos de Estado Social e dos sistemas de proteção social, nomeadamente destacando aquilo que têm sido as mudanças no plano da transição para a reforma e dos impactos que isso tem no campo das políticas de emprego. Encontraram-se também estudos sobre a transição propriamente dita, muito dominados pelo paradigma económico-financeiro, com algum contributo da gestão de recursos humanos, mas uma área ainda incipiente, de um ponto de vista sociológico, pois tem privilegiado sobretudo o estudo dos impactos da transição e o estudo da vida dos trabalhadores quando saem do mercado de trabalho. Ou seja, existe pouca investigação sobre aquela fase final da trajetória profissional quando o acontecimento se torna visível e tangível, isto é, quando há decisões que têm de ser tomadas. Existe, portanto, aqui um vazio muito grande, que este estudo pretende ajudar a colmatar e pretendeu-se, assim, perceber qual o espaço dedicado aos estudos sobre a transição para a reforma no âmbito dos estudos sociais do envelhecimento.

Resumidamente, há estudos que perspetivam isto numa lógica de trajetória, do modo de preparação para a reforma, e, sobretudo, em termos financeiros, com enfoque na vida durante a reforma. Porém, não existe atualmente muito trabalho de investigação que incida neste momento particular, relativamente curto, que é o tempo em que o trabalhador toma consciência de que a reforma vai acontecer, porque ela se torna tangível, e de exploração dos acontecimentos que caracterizam esta fase. Esta lacuna de investigação sobre uma fase de decisões importantes para a vida dos indivíduos reforça, assim, a relevância teórica do presente estudo. A relevância teórica combina com uma relevância prática, na medida em que há um interesse cada vez maior das empresas e das organizações de forma geral, patente também na literatura consultada, que é extensa, e que trabalha conceitos como o da responsabilidade social, nomeadamente as correntes que enfatizam a importância do espaço de trabalho enquanto espaço de felicidade, bem-estar, realização pessoal e de tranquilidade. Há, portanto, um interesse das organizações, nomeadamente em relação ao impacto que

estas saídas e estas vivências que a proximidade da reforma trazem no domínio, por exemplo, da produtividade. Há interesse e relevância pelo significado deste momento particular da vida dos trabalhadores no próprio clima de trabalho que se gera dentro das organizações. É também no sentido de contribuir para dar resposta ao interesse por parte das organizações que se desenvolve o presente trabalho.

2. Questão de investigação e suas dimensões

Na prossecução daquilo que foi definido como a lógica do argumento central desta dissertação, pretende-se, de seguida, definir de forma mais concreta aquelas que foram as três grandes âncoras teóricas que conduziram à grande questão teórica de desenvolvimento deste trabalho – o que pensam os trabalhadores mais velhos da transição para a reforma, como vivenciam o momento e que comportamentos desenvolvem – e ao desenvolvimento do protocolo metodológico, que permitiu melhor compreender estas questões.

As âncoras teóricas definiram-se com base nos seguintes pressupostos: as trajetórias de vida, a gestão dos recursos humanos (e o papel das organizações) e a relação individual com a transição. Aquilo que é possível destacar, da literatura, é a identificação de quais são os fatores/preditores dos comportamentos das pessoas nas decisões tomadas quanto à decisão para a reforma, conseguindo-se identificar dois preditores principais: um, a relação das pessoas com o próprio trabalho, com os espaços de trabalho, com os colegas, com o tipo de trabalho que fazem e com a sua posição relativa; o outro preditor é o que remete para as trajetórias de vida, bem como para os indicadores clássicos dessas trajetórias, os seus contextos, para aí se inscrever a variação daquilo que são os planos, a preparação, os comportamentos e as representações sobre a transição para a reforma. Esta âncora teórica abrange situações identificadas na literatura que referem trabalhadores com piores situações económicas e financeiras em profissões de maior exigência física, que anseiam pela reforma como se esta representasse um momento de alívio e descanso. Abrangem-se aqui também situações como as dos trabalhadores mais qualificados, com uma relação mais densa e rica com o trabalho, que muitas vezes vivem este momento de uma forma mais angustiada. Existe, assim, uma lógica, na literatura, que procura efetivamente perceber os fatores que explicam a variação de comportamentos, os sentimentos, as experiências de transição para os trabalhadores, o que sustenta a necessidade do presente estudo, onde serão analisados dados relativos a carreiras, idades e género, entre outras variáveis.

2.1. Três âncoras teóricas para enquadrar o estudo

2.1.1. Trajetórias de vida

A heterogeneidade na transição para a reforma implica considerar a grande variedade de trajetórias profissionais na pré-reforma (Ryser e Wernli, 2017) e as experiências de vida podem ter consequências importantes para os processos de reforma dos futuros reformados (Damman et al, 2015). Outros autores (e.g. Settersten, 2003, citado por Damman et al, 2015) defendem também que certos períodos de vida específicos não podem ser compreendidos completamente sem informação sobre experiências anteriores em diferentes esferas da vida. Já se havia aferido que os indivíduos que tenham obtido um nível mais elevado de escolaridade mostram uma propensão para prolongar a sua vida profissional, enquanto um nível baixo de escolaridade parece ter diminuído a vontade e a capacidade destas pessoas se manterem no trabalho (Angeloni e Borgonovi, 2016), reforçando a ideia de que a educação, do ponto de vista formal, permite manter a atividade mental, sendo um ingrediente essencial para o sucesso do envelhecimento (Henrard, 1996, citado por Angeloni e Borgonovi, 2016). Apouey (2020) foi responsável por um dos estudos encontrados que exploraram também este período de transição, em particular as percepções subjetivas sobre a reforma. Também se dedica a este período, mas não só, abrangendo indivíduos que se encontrem no intervalo etário dos 40 aos 84 anos. Do ponto de vista do presente estudo, fez sentido perceber as matizes intrínsecas ao público que se encontrava ainda em idade ativa. Apouey (2020) tentou perceber se as diferenças sociais se traduziam em percepções diferentes e se estas se esbatem com o avançar da idade. Na amostra estudada, aquele autor verificou que as percepções da reforma são moldadas pelas condições sociais – um elevado nível de educação e salário, maior riqueza e melhor saúde, e um forte envolvimento social andam de par com percepções mais otimistas e positivas.

2.1.2. Gestão de recursos humanos e o papel das organizações

A segunda âncora teórica é aquela que, no seio das organizações, coloca no centro do debate a gestão dos recursos humanos com base na “idade”. Nesta secção aborda-se o papel das organizações nestes processos, levantando-se questões como a conciliação com a vida pessoal, a produtividade, a motivação e a organização do trabalho. Partindo do princípio de que a idade é um fator de importância nestes domínios, há uma variação nestas dimensões em função daquilo que é a fase da vida das pessoas, e que deve ser tida em consideração no quadro da atual gestão de recursos humanos. Níveis de stress, menor satisfação no trabalho e uma maior probabilidade de planear reformar-se mais cedo do que o previsto são problemas que devem ser tidos em conta pelas entidades empregadoras, dando mote à importância que estas poderiam dar a regimes flexíveis de trabalho para satisfazer este tipo de necessidades e preferências dos trabalhadores mais velhos (Silver et al, 2019). As entidades empregadoras poderão ter a necessidade de concentrar-se nas transições de carreira mais tardias e de encontrar oportunidades para melhorar a adequação entre o número de horas necessárias para satisfazer as exigências do trabalho e as capacidades e interesses dos indivíduos (ibidem, 2019). Nesse sentido, as empresas devem adotar uma abordagem mais proativa para facilitar a reforma, oferecendo regimes de trabalho flexíveis, opções de reforma faseada e programas de planeamento de reforma, contemplando também os fatores emocionais e psicológicos (frequentemente ignorados pelas abordagens tradicionais), tais como o medo da reforma, a necessidade de um sentido de propósito e as preocupações com a segurança financeira (Gelb e Longacre, 2016). É uma situação em que ambas as partes ganham e que pode ter impacto não só no trabalhador que se reforma, como também naqueles que permanecem, defende-se no mesmo estudo. Segundo os autores, ao apoiar os trabalhadores que se reformam, as empresas podem ajudar a garantir uma transição suave para todos os envolvidos e manter relações positivas com os antigos trabalhadores, que podem servir como embaixadores da marca ou mesmo voltar a trabalhar em tempo parcial ou numa outra base contratual. O artigo propõe uma nova abordagem ao planeamento da reforma que se baseia nos princípios do respeito, da

escolha e da capacitação, sustentando que as organizações podem posicionar a reforma como uma transição para outra fase, uma fase de carreira e não do seu fim.

A análise desta questão do ponto de vista da conexão dos trabalhadores ao trabalho e das expectativas em relação às adaptações no local de trabalho na concepção de políticas e práticas de reforma, mostra que os trabalhadores que tinham uma forte ligação ao trabalho tendiam a planejar reformar-se mais tarde (Dufour et al, 2021). Além disso, nesse estudo encontrou-se uma maior probabilidade de planeamento de reforma mais tardia nos trabalhadores que esperavam adaptações no local de trabalho, tais como uma carga de trabalho reduzida ou acordos de trabalho flexíveis, havendo implicações importantes para as organizações que pretendem manter os trabalhadores mais velhos. Este estudo enquadra-se numa linha de investigação centrada no período de fim de carreira e lança luz sobre a decisão de reforma dos indivíduos, analisando em detalhe o impacto das condições de emprego e das práticas de gestão de recursos humanos sobre esta decisão. O conceito de reforma, de um evento pontual e decisivo para o fim de uma carreira profissional, evoluiu para um período de transição. Esta expansão do conceito levou à emergência de várias trajetórias possíveis para o fim da carreira (Dufour et al, 2021), contribuindo para compreender como alguns fatores individuais e organizacionais podem auxiliar na previsão da idade para a reforma. As organizações podem posicionar a reforma como uma transição para outra fase, uma fase da carreira, em vez do seu fim (Gelb e Longacre, 2016).

A maioria das reflexões encontradas na revisão bibliográfica incidem sobretudo no período imediatamente após a entrada na reforma e abordam pouco o papel das entidades empregadoras no processo. Por outro lado, não parecem existir estudos que façam uma reflexão sobre a melhoria de performance das organizações quando os empregadores introduzem práticas desenhadas para maximizar o sentido de envolvimento dos trabalhadores nas suas funções (Bockerman et al, 2012, citado por Angeloni e Borgonovi, 2016). Os trabalhadores mais velhos são repositórios de uma memória organizacional (Angeloni e Borgonovi, 2016) e podem garantir uma transferência e preservação de conhecimentos, competências e experiência, através de mentoria e aconselhamento para os colegas mais jovens.

Parece revelar-se, assim, fundamental o papel das organizações e de estas repensarem as suas responsabilidades na gestão dos processos de reforma, dado que enfrentam uma variedade crescente de expectativas de reforma nos seus trabalhadores. Perante uma crescente desinstitucionalização da reforma, tantos os indivíduos como os trabalhadores precisam de repensar e renegociar os seus respetivos papéis, dando mote à importância de fornecer apoio e recursos para ajudar os trabalhadores a passarem por essa transição, incluindo aconselhamento financeiro, aconselhamento de carreira e criação de oportunidades para um envolvimento contínuo no trabalho (académico, no caso) ou no serviço comunitário (Davies et al, 2013).

Na óptica das organizações, ter um papel de relevo na orientação, fornecendo programas de preparação para a reforma, deve fazer parte de uma oferta das próprias (Seidl et al, 2021), bem como a implementação de práticas de gestão de recursos humanos que contemplem a gestão de equipas de diversidade etária. Refere ainda o mesmo estudo que o emprego temporário tem sido a opção mais escolhida como intenção, como consequência do aumento da importância da qualidade das relações familiares e de ter mais tempo para cuidar do próprio, representando razões importantes no processo de decisão da reforma.

Como reflexão final relativa às principais discussões sobre o papel das entidades empregadoras no planeamento da reforma e da transição dos trabalhadores para a reforma, apresentadas nesta secção, pode constatar-se que a discussão tem sido dominada pelo paradigma económico-financeiro, onde se abrem novas questões, decorrentes do próprio desafio do envelhecimento demográfico, que não têm sido suficientemente trabalhadas na literatura e que o presente estudo procurará contemplar.

2.1.3. Relação individual com a transição para a reforma

A terceira e última âncora teórica debruça-se sobre a relação individual com a transição para a reforma, ainda que não se tenham encontrado muitas referências à questão das representações e expectativas dos indivíduos (de Wind et al., 2017; Dufour

et al, 2021). Assim, é premente a compreensão das abordagens organizacionais relativas ao tema da reforma e ao modo como se enquadram os trabalhadores que se encontram nesta situação (Davies et al, 2013), bem como o desenvolvimento de estratégias para este público (Gelb e Elkins Longacre, 2016). As diferentes vias de reforma podem ter efeitos diferentes no empenho no trabalho e fica destacada a importância de considerar fatores individuais e características do trabalho ao estudar a transição para a reforma (de Wind et al, 2017).

As leituras efetuadas para a elaboração do presente trabalho permitiram encontrar um padrão de comportamentos e de soluções que podem estar na base quer do ponto de vista do indivíduo que se vai reformar, quer do ponto de vista da postura das organizações e da sociedade. Enquanto existir a sensação de importância e interesse para a sociedade por parte das pessoas, desenvolvem-se menos sentimentos negativos, tais como solidão, depressão e fraca saúde física. O conceito de “*mattering*” abordado por Froidevaux et al (2016), enquanto importante necessidade psicológica, mas frequentemente esquecida no planeamento para a reforma, parece representar uma dimensão fundamental para o sucesso dos devidos ajustamentos a serem feitos na reforma. Esta dimensão, segundo os autores, deve ser tida em conta aquando do planeamento, pois ajuda os reformados a encontrar e manter um sentido de “*mattering*” após o evento. Na prática, os autores defendem que os programas de preparação deviam ter em conta o sentido de “*mattering*” na reforma e ajudar os reformados a encontrar caminhos para manterem o “*mattering*” depois da reforma, nomeadamente na manutenção das conexões sociais e no envolvimento em atividades com significado que lhes dê um sentido de propósito e valor. A ideia passa por compreender que os indivíduos, sobretudo nesta idade, são caracterizados pelas suas particularidades, e é nesse sentido que se deve dar atenção, e a respetiva orientação, para uma vida com significado. A “importância”¹, ou “*mattering*”, refere-se à perceção de que se é significativo, valorizado e necessário para os outros, e o estudo mostrou que é um importante preditor de resultados relacionados com o trabalho, como a satisfação

¹ Tradução livre

e o envolvimento no trabalho, e que, apesar destes dados, pouca atenção tem sido dada ao papel deste “significado” e “importância” no âmbito da transição para a reforma, no seu planeamento e no ajustamento à reforma propriamente dita (ibidem, 2016).

Intensifica-se a importância da relação entre as expectativas de reforma com objetivos e o planeamento da reforma, definindo as expectativas de reforma com objetivos como a existência de um sentido de orientação, intenção e significado para a fase de reforma da vida (Hill e Pfund, 2022). As pessoas com níveis mais elevados de expectativas de reforma com objetivos eram mais propensas a adotar comportamentos de planeamento de reforma, tais como procurar aconselhamento financeiro e fazer planos para atividades pós-reforma, destacando a importância de ter um sentido de propósito na reforma e a sua influência nos comportamentos proativos de planeamento de reforma (ibidem, 2022). A importância do planeamento está patente em muitos dos estudos que abordam a temática da transição para a reforma. Adams e Rau (2011) discutem este tema na ótica das estratégias que os indivíduos utilizam para gerir estes desafios, sugerindo que se utilizam várias estratégias psicológicas para reduzir o stress associado à tarefa, tal como minimizar a importância do planeamento para a reforma. Os autores entendem que ao oferecerem-se conselhos de ordem prática para ajudar os indivíduos a ultrapassar os desafios próprios dessa fase da vida contribuir-se-á para alcançar melhores resultados.

2.2. As dimensões de análise

No âmbito do quadro de referência exposto anteriormente, irá identificar-se neste capítulo a interpelação fundamental inicial que levou ao aprofundamento do tema. A curiosidade original prendeu-se com a vontade de saber o que os trabalhadores mais velhos, ainda em fase profissional ativa, pensam da transição para a reforma e como vivenciam a aproximação desse momento. Entre outros aspetos, pretendeu-se compreender os comportamentos que desenvolvem em função da aproximação a essa fase de vida. O interesse desenvolveu-se sobre este subgrupo muito específico que se encontra naquela fase da vida em que o evento está iminente. O interesse original foi

amadurecendo, em função da própria revisão sistemática da literatura, e acabou por dar origem a um roteiro teórico de investigação que se articula essencialmente em três grandes domínios e/ou dimensões: as representações, as expectativas e as práticas (v. Figura 4).

1. Representações	2. Expectativas	3. Práticas
• O que é que as pessoas entendem pelo evento da reforma, o que pensam da velhice, do envelhecimento e o que significa esse processo nas suas vidas • Opinião sobre o período da reforma, de um modo geral, incluindo o período de transição, bem como aferir as condições que prevê serem as suas no momento da aposentação	• Mapear as ações esperadas e ações desejadas, correspondendo àquilo que o indivíduo gostaria que fosse feito • Enfoque na pessoa e naquilo que é o seu contexto laboral, com a entidade patronal e com os outros	• Como se perspetiva o futuro próximo e de que modo é que os planos ou perspetivas que tenha para a transição para a reforma podem ser determinantes para essa mesma transição • As ações que se começam a desenvolver para preparar a reforma

Figura 4 - As três dimensões de análise no roteiro de investigação seguido

Procurou-se, de um ponto de vista sociológico, explorar e mapear a componente das representações (o que é que as pessoas, nesta fase da vida, entendem pelo evento), mapear comportamentos e respetivas práticas e, por fim, mapear as expectativas e os desejos. Face a estas dimensões, auscultaram-se os trabalhadores da U.Porto - o estudo de caso - em diferentes fases da carreira, para compreender como entendem este evento e o que significa para a sua vida, pretendendo-se dar ênfase aos que se encontram na fase final da carreira.

A primeira dimensão, **Representações**, reflete sobre o domínio das representações sociais da reforma, o envelhecimento e a transição da vida laboral para a condição de vida inativa. As representações sociais são como uma segunda pele nos

indivíduos, uma pele que modela as experiências e a interação com os outros e com os ambientes, tendo-se assumido como de importância para identificar estes perfis que dão sentido à vida e aos comportamentos e decisões individuais. As representações revestem-se de extrema importância, dado que são uma orientação para as escolhas. Este estudo, apesar de se ter debruçado sobre um público adulto indiferenciado em termos etários, tem um interesse especial nas pessoas que se encontrem mais próximas do evento. A segunda dimensão de análise, **Expectativas**, aponta para a discussão sobre as manifestações de expectativas, de desejos e receios que marcam o período de vivência de aproximação à reforma, com maior enfoque naquilo que são, no fundo, as experiências “interiores” dos indivíduos. Finalmente, a terceira dimensão de análise, **Práticas**, que mapeia a identificação de práticas em contexto laboral e fora dele, desenvolvidas pelos trabalhadores em função de projetos de vida e de condições emergentes da perspetiva da transição para a reforma. Esta última dimensão traz, da literatura, informação que coloca o momento da transição numa lógica de trajetória de vida, que envolve decisões, comportamentos, ações concretas que as pessoas tomam para gerir as suas vidas, e que variam em função daquilo que são as particularidades dessas vidas.

Fica assim representado o roteiro analítico que orientou os esforços no sentido de cumprir um conjunto de objetivos específicos: mapear detalhadamente as tendências que marcam o modo como os trabalhadores representam a transição para a reforma, identificar estratégias e práticas alinhadas com a preparação da transição, assim como ausências nesse domínio (ausência de estratégias), e, finalmente, mapear expectativas dos trabalhadores em relação à transição para a reforma, em concreto em relação ao papel das entidades empregadoras nessa fase da vida profissional.

O objetivo final do estudo foi, assim, o de contribuir para a discussão sobre o que caracteriza esta fase da vida em contexto laboral e, ao fazê-lo, abrir espaço de reflexão sobre desafios e oportunidades que se colocam às próprias organizações no plano da gestão dos recursos humanos.

2.3. O estudo de caso: a Universidade do Porto

O estudo de caso para este trabalho acabou por materializar-se num contexto organizacional específico, a U.Porto, escolhido por razões que articulam questões de natureza prática. De facto, sendo a autora uma trabalhadora da organização há 20 anos, existe, não só, uma facilidade de acesso ao contexto, mas também um razoável conhecimento desse mesmo contexto. Por outro lado, com um prazo relativamente curto para a elaboração do trabalho, foi necessário privilegiar questões de exequibilidade prática. Não se entende esta articulação como uma limitação, pelo contrário, dado que o interesse prático se articula com um interesse mais substantivo que decorre da confluência de um conjunto de forças. Destacam-se em seguida algumas das razões pelas quais se considera ser esta escolha e este caso interessantes.

Por um lado, a U.Porto, mas também o sistema universitário no país, tem estado envolvida desde há alguns anos num debate ativo sobre as dimensões do funcionamento da organização, que classicamente não acontecia e que se orienta para o privilégio de dimensões da qualidade de vida dos trabalhadores, de algum modo responsabilizando a organização por essa qualidade de vida (ou falta dela). Há, assim, a nível organizacional, um momento particular de abertura para a reflexão acerca dos aspetos de diferenciação dos trabalhadores, aspetos esses que têm impacto quer para a vida dos trabalhadores, quer para a qualidade dos processos de desenvolvimento da própria organização. Este parece ser, portanto, um momento adequado na U.Porto para avançar com um estudo desta natureza. Refira-se, a propósito, o Programa Conciliação da U.Porto, que “(...) *tem como Missão fomentar a adoção de boas práticas de gestão e de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal dos/as Profissionais da Universidade do Porto, abrindo caminho à promoção de um maior equilíbrio entre estes domínios*”², proposta do “Conciliação4UPorto”, um projeto pioneiro que está a ser

² Website oficial da U.Porto para o projeto Conciliação: <https://conciliacao.up.pt/pt/miss%C3%A3o/> (consultado em 09/2023)

implementado desde 2022. No âmbito desse Programa, foi criado um website³ para disponibilizar a informação necessária, bem como permitir a possibilidade de interação pelos projetos integrados, nomeadamente o “Quiosque do bem-estar” (para agendamento de consultas de nutrição, de Serviço Social e Mediação, Psicologia e de Aconselhamento para Resultados), um programa de mentoria para os trabalhadores (em planeamento, ainda) e um “Laboratório de Conciliação da U.Porto”, onde podem ser propostas medidas de melhoria⁴. Apesar de já serem públicos os estatutos que regulamentam a Casa do Pessoal, que tem como missão a criação de atividades para reformados da U.Porto, e tornando clara a intenção da universidade nestes domínios, nada existe ainda direcionado para a idade e o envelhecimento, âmbito do presente estudo, centrado no período pré-reforma, ou seja, enquanto os indivíduos se situam em fase profissional ativa. Este trabalho procura, assim, trazer esse contributo.

Por outro lado, a U.Porto é uma organização de grande dimensão, com, à data, mais de 5300 trabalhadores (v. Anexo 2), onde é previsível que coexistam perfis socioeconómicos e culturais muito diversificados, pelo que o caso se torna interessante não numa lógica de representatividade estatística, mas sim numa lógica de representatividade teórica. É uma organização onde, com alguma confiança, se pode ambicionar encontrar situações muito diferentes que, mesmo que não possam ser integralmente extrapoladas para a população portuguesa, seguramente sinalizarão temas que, num momento posterior, poderão ser alvo de análise e aprofundamento.

Finalmente, trata-se de uma organização pública, onde uma parte significativa dos seus trabalhadores têm o estatuto de funcionário público (trabalhadores em funções públicas), uma classe que nos últimos anos tem passado por alterações importantes, nomeadamente no plano legislativo, e onde se tem vindo a instalar alguma

³ Website oficial de notícias da U.Porto, sobre o lançamento do website da Conciliação, de 12 de dezembro de 2022, <https://noticias.up.pt/u-porto-ajuda-trabalhadores-a-conciliar-vida-profissional-e-pessoal/> (consultado em 09/2023)

⁴ Website oficial da U.Porto de notícias, sobre o lançamento do projeto Conciliação4UPorto, cofinanciado pelo Fundo Social Europeu e pelo programa Compete 2020, de 9 de maio de 2022: <https://noticias.up.pt/conciliacao4uporto-o-projeto-que-vai-trazer-qualidade-de-vida-a-quem-trabalha-na-universidade/> (consultado em 09/2023)

ansiedade e turbulência, inclusive em matérias relacionadas com a gestão das carreiras (por exemplo, as avaliações de desempenho, os congelamentos salariais, entre outros), numa carreira que era tradicionalmente muito estável e segura. A possibilidade de estudo de um grupo profissional amplo e muito relevante na sociedade portuguesa, a classe dos funcionários públicos e o trabalho público, reforça o interesse na seleção do caso de estudo.

2.4. Enquadramento metodológico e respetivas etapas

Nesta secção descreve-se o procedimento metodológico utilizado. Ao privilegiar como objetivos o mapeamento de grandes tendências, quer das representações, quer dos comportamentos, quer ainda das atitudes e expectativas dos trabalhadores da U.Porto na transição para a reforma, este foi um trabalho que se ancorou necessariamente em protocolos de recolha de evidência empírica que permitissem sustentar a identificação dessas tendências. Assumiu-se, portanto, desde o início, um registo de cariz extensivo, quantitativo, que acabaria por materializar-se no recurso a um inquérito por questionário aos trabalhadores da U.Porto.

O protocolo de conceção do inquérito por questionário acaba por espelhar de uma forma muito simples aquele que foi o modelo de análise explicitado no capítulo anterior. É, assim, um questionário que acaba por se organizar também ele em três secções principais, com questões destinadas a recolher dados que procuram problematizar cada um dos três eixos identificados anteriormente: representações, comportamentos e expectativas. O processo seguiu os trâmites em vigor na própria universidade, respeitando todos os princípios éticos e deontológicos aplicáveis, validados em sede de serviço de proteção de dados. Utilizaram-se, em todas as etapas do processo, os protocolos mais exigentes no plano da proteção de dados. O questionário, com 27 questões (v. Anexo 3 – E-mails convite para participação no estudo, foi administrado por via eletrónica/digital, utilizando-se a ferramenta oficial de inquéritos da U.Porto, o *LimeSurvey*, que, entre outras características, garante o arquivo dos dados num servidor dedicado, sem acesso por terceiros, mas também a

possibilidade de parametrização do próprio questionário de modo a garantir que não é recolhida informação que permita a identificação do respondente. Utilizou-se, assim, um questionário que segue as melhores práticas nesse domínio. Os respondentes foram informados de que os dados obtidos seriam utilizados exclusivamente para cumprimento dos objetivos científicos da investigação em curso. No total foram recolhidos 328 inquéritos completos, que viriam a constituir o corpus empírico desta dissertação.

2.4.1. Protocolo de revisão da literatura

Para o presente trabalho, o exercício inicial de revisão sistemática da literatura fez-se, parcialmente, com base no Protocolo Prisma⁵, com a identificação, seleção e avaliação crítica das pesquisas que se entenderam ser mais relevantes, passando-se, posteriormente, para a escolha e análise desses estudos. Os critérios de elegibilidade utilizados foram os seguintes: (1) limitação da pesquisa aos últimos 12 anos, (2) a artigos científicos e (3) publicados em revistas científicas, (4) em inglês. Foram utilizadas as seguintes oito associações de palavras em inglês: {"retirement timing"}, {"transition to retirement"}, {"retirement preparation"}, {"retirement challenge"}, {retirement AND challenges}, {retirement AND support AND transition}, {"retirement plans" OR "retirement planification"} e {active ageing OR aging AND retirement}. Foram utilizados parâmetros suplementares, tais como, em primeiro lugar, a análise do título e, posteriormente, a análise do resumo, que permitiram afunilar, de acordo com o tema, e excluir os artigos de menor interesse. Após este procedimento, foram selecionados, 78 artigos, dos quais se aproveitaram, finalmente, para análise e revisão, 24, com base na seleção dos artigos estritamente relacionados com a transição para a reforma, incluindo a preparação para a transição e a avaliação dos impactos na transição. As bases de dados selecionadas para a revisão foram a Scopus e a PubMed, ainda que alguns dos artigos principais identificados tenham levado à identificação de outros artigos

⁵ Protocolo Prisma: <http://prisma-statement.org>

relevantes para o tema, que não foram identificados no primeiro levantamento. O levantamento e respetiva pré-análise realizaram-se durante o mês de outubro de 2022.

2.4.2. Protocolo amostral

Relativamente ao plano amostral, a escolha do universo recaiu nos trabalhadores da U.Porto, conforme já enunciado. O protocolo de seleção amostral envolveu um método de autosseleção na construção de uma amostra não aleatória por conveniência. Deste modo, recorreu-se um envio indiscriminado para toda a comunidade académica, ou seja, todos os trabalhadores da U.Porto. Não sendo possível controlar a composição da amostra final no momento da sua seleção, houve, ainda assim, interesse em monitorizar a sua proximidade e algumas características estruturantes do universo, nomeadamente no que diz respeito à composição do universo em carreiras (docentes, técnicos e investigadores). Essa informação detalha-se no Anexo 2.

As variáveis estruturais de cariz sociográfico, para efeitos de definição do plano amostral, foram: idade, carreira profissional, categoria profissional e género. A variável “idade” permite posicionar o indivíduo face à proximidade do evento, a reforma; a “carreira profissional” permite distinguir os docentes dos restantes; a “categoria profissional” posiciona os indivíduos nos diferentes níveis de salário e progressão de carreira; o “género” permite compreender e, eventualmente, confirmar quão diferentes são as representações, comportamentos e expectativas dos géneros, havendo estudos prévios que confirmam a existência de condicionamentos. Considera-se que estas variáveis permitiram uma base de sondagem significativa para desenvolver com sucesso este plano amostral.

2.4.3. Protocolo de recolha de dados

Atendendo ao sofisticado sistema de informação existente na U.Porto, e para garantir uma melhor gestão de tempo, optou-se por utilizar o correio eletrónico para contactar os inquiridos, através do endereço de e-mail institucional, utilizando então o

método de autoadministração, para recolha dos dados. A plataforma de questionários *LimeSurvey*, subscrita pela U.Porto, fornece a credibilidade necessária ao inquérito, sendo este o método oficial utilizado pelos serviços da própria universidade. Utilizou-se o protocolo estandardizado de envio do primeiro convite em finais de maio de 2023, seguido de um lembrete duas semanas após o primeiro envio. Reforça-se que o questionário foi verificado e validado pelo Encarregado de Proteção de Dados (EPD) da universidade, antes da sua aplicação, e foram seguidas escrupulosamente todas as medidas que dizem respeito à proteção de dados.

A expectativa inicial era a de que se conseguissem explorar as grandes tendências comportamentais dos trabalhadores em fim de carreira e de que modo os comportamentos e as práticas acompanham as expectativas. Para a construção do instrumento, como já referido, definiram-se três grandes dimensões de análise estruturantes: as representações da reforma, os comportamentos/ práticas e as expectativas dos indivíduos. Para o efeito, procurou-se mobilizar escalas que tenham sido usadas por outros autores, pois, em última instância, pretende-se avaliar a concordância entre ferramentas existentes e o contexto em que este trabalho se desenvolveu. A parte inicial do questionário (v. Anexos 1) contém questões gerais para identificação da carreira e da categoria profissional do respondente. Na U.Porto existem, predominantemente, três carreiras profissionais, e dentro de cada uma, diferentes categorias profissionais. Para melhor compreender as respostas no restante questionário, pareceu de extrema importância situar o respondente quanto à categoria profissional, de modo a permitir sinalizar algumas tendências já identificadas em estudos anteriores, bem como permitir, expectavelmente, desenhar um padrão de resposta(s) de acordo com a situação social a que corresponde, por norma, a respetiva categoria. Havendo questões de índole mais pessoal, criou-se uma secção que permitisse ao respondente continuar ou não a responder ao questionário, mas que pudesse reter informação que permitisse apreciar o enviesamento de eventuais desistências.

Como referido atrás, o questionário é composto por três secções. Na primeira, das representações, procura-se perceber o que pensam as pessoas acerca da idade da

reforma, como é que representam um conjunto de atividades relativamente clássicas que aparecem associadas à transição e à pós-reforma, e ainda o que pensam acerca das modalidades de representação dos recursos, dos apoios e dos mecanismos que marcam a realidade dos trabalhadores mais velhos. Na segunda secção, uma segunda dimensão com enfoque nas expectativas, onde se procura mapear o cenário que é representado como o mais provável pelos trabalhadores em alguns domínios particulares da transição, destacando em concreto o seu posicionamento em relação a algumas medidas e práticas que se vão generalizando nas empresas e nas organizações e que potencialmente têm impacto nas decisões e nas experiências de transição. Finalmente, uma terceira secção do questionário mais direccionada para os projetos individuais e que procura mapear as ações concretas que os trabalhadores já desenvolveram, ou não desenvolveram, em preparação da reforma. Assim, no desenho do questionário privilegiou-se uma organização de perguntas que permitisse um fluxo lógico, facilitador para o próprio inquirido, começando por questões mais gerais, mais abstratas, não centradas no indivíduo, mas sim no que pensa sobre, afunilando progressivamente para aquilo que pensa e deseja, no seu contexto de trabalho, terminando com aquilo que são os seus projetos mais individuais.

A caracterização sociográfica foi propositadamente colocada no final do questionário, embora reconhecendo que tal procedimento limita a capacidade de análise, nomeadamente das desistências em cruzamento com características do foro sociográfico, que é sempre uma análise interessante. Porém, apesar dessa limitação, este procedimento permite incluir um conjunto de perguntas que nem sempre dispõem bem os inquiridos e podem até ser considerados invasivos, pois entram num domínio que diz respeito às características individuais e que é sempre arriscado colocar na abertura do questionário. Com a colocação destas questões no final evita-se, assim, uma desistência precoce no preenchimento do questionário. Note-se que estas questões são relativamente genéricas e limitadas, em resultado de imposições que surgiram no momento de revisão do questionário para efeitos de proteção de dados, nomeadamente não se recolhendo informação detalhada sobre a composição dos agregados familiares e considerando intervalos etários para a variável idade. Também

não foram recolhidas informações sobre etnicidade ou local de residência, por terem sido consideradas questões com um potencial de risco maior para efeitos de proteção de dados. Por razões da mesma ordem, também não se recolheram informações sobre o local de trabalho dentro da organização, por ter sido considerado um risco de potencial identificação. As questões de identificação de categoria profissional, género e idade foram identificadas como sendo suficientes para a análise de dados.

Já se referiu anteriormente que o questionário foi enviado por email, utilizando o sistema de email dinâmico da própria universidade, partindo dos serviços dedicados da universidade para disseminação deste tipo de estudo. Detalha-se em seguida o procedimento para essa recolha de dados. O envio dos emails com a ligação para o questionário foi feito em duas fases, ou seja, com um lembrete apenas. O primeiro envio foi feito no dia 16 de maio, às 11 horas e 57 minutos, e o lembrete foi enviado no dia 26 de maio, às 9 horas e 33 minutos, para potencialmente 7784 pessoas. Dez minutos após o primeiro envio, verificaram-se quarenta (40) acessos e, no final da primeira hora, cem (100) acessos, correspondendo a 13,5% e 33,8%, respetivamente, dos acessos contabilizados no primeiro envio. Contabilizaram-se duzentos e trinta e cinco (235) acessos no primeiro dia, trinta e cinco (35) acessos no segundo dia e, a partir do terceiro dia, vinte e seis (26) acessos até à data de envio do lembrete, dez dias depois do primeiro e-mail. Na sequência do primeiro envio foram registados duzentos e noventa e seis (296) acessos. O lembrete foi enviado no dia 26 de maio, pelas 9 horas e 33 minutos, para potencialmente 7822 pessoas e, ao fim de dez minutos, já se tinham registado cinquenta e quatro (54) acessos. Ao fim de uma hora contavam-se cento e doze (112) acessos, correspondendo a 20,6% do total de respostas nos 10 minutos a seguir ao envio, e 42,7% na primeira hora. No final do primeiro dia, atingiu-se um total de duzentos e vinte e nove acessos (229). Até à data de fecho da base de dados, no dia 10 de junho, às 13h, registaram-se mais 33 acessos.

Deste modo, totalizaram-se quinhentos e sessenta e nove (569) acessos, sendo que desses trezentos e vinte e oito (328) finalizaram o questionário. Em relação ao comportamento da amostra e à sua trajetória de desistência - daqueles que não chegaram a completar o questionário – perfazem 42,0% do total de acessos. Desses,

23,4% desistem do questionário logo na primeira página do questionário, 11,1% na segunda, 5,4% na terceira e 2,5% na quarta e quinta páginas. Do total de acessos, 133 não passaram do ecrã inicial de contextualização do estudo. Entende-se que ter uma taxa de resposta superior a 50% do total dos acessos seria interessante para a análise, dado que a proporção de respostas nos grupos considerados para análise (docentes e técnicos) se mantém. Confrontando isto com a distribuição geral das carreiras (v. Anexo 2), verifica-se que não há uma proporcionalidade exata, mas que, apesar de tudo, não se verificam grandes disparidades, havendo mais técnicos do que docentes. A amostra final, em relação àquilo que são as grandes carreiras da universidade, espelha, grosso modo, a composição geral dos trabalhadores. No que diz respeito aos apuramentos iniciais, assinala-se uma presença muito marginal dos investigadores e, por essa razão, não foram considerados na análise. A carreira de investigador é recente - grupo composto em geral por indivíduos mais jovens (50% tem menos de 40 anos) - e poucos foram os que concluíram o questionário (apenas 15, ou seja, 4,6% dos respondentes). Assim, para efeitos de análise, este grupo acabou por ser retirado da amostra, não sendo relevante para efeitos de comparação, tendo-se optado por centrar a análise nas duas principais carreiras da U.Porto (Técnicos e Docentes).

Para a análise do tempo de duração de resposta, consideraram-se as variáveis de tempo médio, mínimo e máximo, bem como o desvio padrão. Esta análise permite retirar algumas conclusões, sobretudo na identificação de possíveis razões para a desistência inicial. Para os 133 acessos que completam apenas o ecrã inicial, estiveram no ecrã, em média, 20 segundos, o que nos leva a concluir que não foi feita sequer a leitura integral da nota explicativa do estudo (que estimamos exigir, pelo menos, 1 minuto). Apesar de ter sido uma decisão muito imediata, não podemos concluir daí necessariamente que existiu um desinteresse pela temática, pois entende-se que para poder considerar-se desinteresse pressupõe-se que o indivíduo leu e percebeu o conteúdo. Verificou-se existir um padrão de resposta que confirma que se trata de um questionário relativamente fácil de preencher. A informação que foi dada aos inquiridos era a de que a duração do preenchimento não deveria ultrapassar, expectavelmente, os 15 minutos. Encontrou-se uma duração para o preenchimento integral do questionário

de, em média, 13,8 minutos (o respondente mais rápido completou o questionário em pouco mais de 4 minutos; o respondente que mais demorou teve o questionário aberto por quase uma hora). O protocolo previsto foi, assim, cumprido.

2.5. Reflexão final

O resultado técnico do protocolo metodológico acionado permitiu, em primeiro lugar, analisar as questões de participação no estudo, nomeadamente o número total de acessos e, destes, o número total de acessos bem-sucedidos. Podem desde já elaborar-se algumas considerações sobre o próprio percurso dos potenciais participantes ao longo do questionário. A conclusão que aqui se extrai é a de que, como é habitual neste tipo de inquirições, a desistência é uma decisão que se toma logo numa fase bastante inicial e que, em muitos casos, não chega sequer a envolver uma compreensão clara, exaustiva, detalhada, do objetivo do próprio estudo. Entende-se, assim, que uma taxa de desistência de 42% não só está dentro dos valores aceitáveis, comparado com o que está documentado na literatura (Wu et al, 2022), mas, mais do que isso, permite concluir que existir uma estabilidade bastante razoável na composição da amostra, quando se compara a distribuição dos cliques iniciais, por carreira, com a distribuição final dos questionários completamente preenchidos, para a mesma variável. Na perspetiva da qualidade de representação da amostra, sobretudo no que respeita às duas principais carreiras, a decisão de continuar ou não a responder ao questionário não está relacionada com a carreira. Desta informação inicial sobre a participação resultam, também, algumas decisões importantes para efeitos de análise final de dados, nomeadamente a decisão de não incluir o grupo dos investigadores da base final. Este grupo teve, no início, um acesso bastante residual (29 acessos apenas), o que não surpreende, visto tratar-se de uma carreira recente na U.Porto e que não tem um número muito expressivo de pessoas, quando comparado com as outras duas carreiras.

Em relação à apreciação do protocolo de recolha de dados, importa assinalar que os tempos de resposta foram aqueles que estavam inicialmente acordados com os

inquiridos, com um tempo médio de resposta na ordem dos 13 minutos e meio, estando dentro daquele intervalo que se apontou como razoável, ainda que com alguma dispersão, expectável.

No que respeita ao processo de recolha de dados no calendário, o protocolo utilizado reflete aquelas que são também as questões que estão plenamente discutidas na literatura (Dommeyer e Moriarty, 2000) relativa a inquéritos enviados em formato digital e por email. Observa-se a existência de um acesso bastante mais forte nos momentos imediatamente a seguir à receção do próprio email. Os 40 acessos nos primeiros 10 minutos, que logo subiram para 100 ao fim da primeira hora, estão de acordo com o padrão expectável, assim como o padrão de respostas nos dias seguintes e após o lembrete.

3. Apresentação e discussão de resultados

Neste capítulo da dissertação apresentam-se os resultados do trabalho empírico realizado, propondo-se uma análise dos mesmos à luz das coordenadas teóricas que orientaram todo o estudo. A análise foi efetuada com recurso ao programa de software “IBM SPSS Statistics”. O capítulo inclui uma apresentação da amostra final de trabalhadores efetivamente inquiridos e uma sistematização da evidência empírica recolhida organizada segundo as coordenadas estruturantes do modelo de análise que orientou toda a dissertação.

O capítulo inicia-se com uma caracterização da amostra final, seguida da caracterização de cada uma das três dimensões pensadas para melhor caracterizar as componentes mais relevantes: as representações, as expectativas e os projetos, sobre a reforma e na fase de transição para a mesma.

3.1. Caracterização da amostra final

Atendendo ao método de inquirição utilizado, a amostra final é composta pelos trabalhadores da U.Porto que acederam, voluntariamente, a participar no estudo respondendo ao inquérito por questionário. Atendendo aos objetivos do estudo, assumiu-se como particularmente importante garantir a inclusão, na amostra final, de indivíduos que se encontrassem a diferentes distâncias do evento «reforma». Assumiu-se como igualmente relevante que a amostra final refletisse, tanto quanto possível, a diversidade do universo em relação àquelas que são as grandes carreiras da universidade procurando-se, assim, uma representação aproximada do que é a composição geral dos trabalhadores. Não tendo sido mobilizado um método amostral aleatório, não há, naturalmente, lugar a considerações sobre erro amostral. Porém, a apreciação das características sociográficas e profissionais da amostra final aponta, genericamente, para um quadro amostral com elevado grau de proximidade ao universo que pretende representar.

Tabela 1 - Caracterização sociográfica da amostra

Indicador	N (*)	%
Grupo de género		
Mulher	224	71,6
Homem	88	28,1
Outro	1	0,3
Grupo etário*		
< 40 anos	37	11,80
Entre 40 e 55	123	39,30
> 55 anos	153	48,80
Estado civil		
Solteiro(a)	58	18,5
Casado(a)	163	52,1
Unido(a) de facto	36	11,5
Divorciado(a)	42	13,4
Separado(a)	6	1,9
Viúvo(a)	8	2,6
Nível de Escolaridade		
Ensino Básico (1.º, 2.º e 3.º ciclo)	4	1,3
Ensino Secundário (10.º, 11.º e 12.º ano)	35	11,2
Bacharelato	4	1,3
Licenciatura	95	30,4
Mestrado Integrado	2	0,6
Mestrado	51	16,3
Doutoramento	122	39

(*) número real de respondentes

A amostra final é mais velha e mais feminizada do que o universo total de trabalhadores da U.Porto. Em rigor, pese embora o reconhecido envelhecimento desse universo, descrito nos balanços sociais anuais da instituição⁶, ele ainda não é tão marcado como sugere a distribuição etária da amostra. Este é um efeito, muito

⁶ Balanço social da Universidade do Porto (de 2011 a 2022), disponível em URL: https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_geral.ver?pct_grupo=4269&pct_pag_id=122350&pct_parametro=s=p_pagina=122350 (consultado em 09/2023)

provavelmente, do próprio tema do estudo e da menor mobilização que eventualmente suscita entre os mais jovens, previsivelmente menos sintonizados com a temática da reforma num momento do ciclo de vida em que a mesma aparecerá como um evento mais distante. Da mesma forma, e apesar de a composição geral do universo de trabalhadores da U.Porto pender para o grupo feminino, essa proporção geral não chega aos 60%, logo, inferior à registada na amostra final. Isto poderá refletir, equaciona-se, o fenómeno de maior participação das mulheres em inquéritos que envolvem autosselecção, tal como amplamente documentado na literatura (Becker, 2022; Smith, 2008).

Quanto à distribuição das restantes variáveis apresentadas na Tabela 1, remetem para uma composição final com a diversidade encontrada na população, sem qualquer elemento de destaque a merecer maior análise.

Na apreciação da composição da amostra final teve-se também em conta as seguintes características (v. Tabela 2): as carreiras, divididas pelos docentes e pelos técnicos, os horários de trabalho, o vínculo contratual e a situação profissional. Assim, a amostra final inclui as respostas de 115 indivíduos na carreira docente e 198 na carreira de técnicos, especialistas e de gestão, correspondendo a 36,7% e 63,3% da amostra, respetivamente. O grupo dos 115 docentes apresenta-se com uma distribuição bastante equilibrada entre as categorias de Professor Catedrático ou Associado e a de Professor Auxiliar, com 16,6% e 18,8%, respetivamente. No caso da carreira de Técnico, Especialista e de Gestão, existe uma presença dominante de Técnicos Superiores (45,4%). A preponderância do Técnico Superior explica-se pelo facto de se encontrarem em maior número na instituição (v. Anexo 2 - Dados sobre os trabalhadores da U.Porto com a desagregação por categoria profissional).

A distribuição de horário de trabalho está razoavelmente equilibrada, dado que a maioria dos contratos de trabalho da função pública se regem pelas 35 horas semanais, aqui representada por 58,5% dos respondentes. Pela mesma ordem de razão, quanto ao tipo de vínculo, a esmagadora maioria tem um contrato sem termo ou a termo incerto (74,8% e 14,7%, respetivamente), o que se esperaria numa organização desta natureza, ou seja, com elevada estabilidade contratual laboral. No mesmo alinhamento,

a maioria dos contratos são a tempo inteiro com exclusividade (78,3%). Verifica-se também que os contratos a tempo parcial são residuais, com uma representação de apenas 2,2% da amostra.

O ponto de partida amostral é, pelo exposto atrás, considerado de razoável qualidade para permitir analisar as tendências dominantes em relação ao tema geral da reforma e da transição para a reforma, sendo defensável, nesse sentido, que as conclusões extraídas do estudo possam ter interesse para lá do grupo de respondentes, sinalizando aspetos e questões que valerá a pena ter em conta no plano mais geral da gestão de recursos humanos da universidade e, em particular, no âmbito de projetos que procurem integrar uma perspetiva etária nesses processos.

Tabela 2 - Caracterização profissional da amostra dos trabalhadores da U.Porto

	N (*)	%
Carreira		
Docente	115	36,7
Professor(a) Auxiliar	59	18,8
Professor(a) Catedrático(a) ou Associado(a)	52	16,6
Outra	4	1,3
Técnico, Especialista e de Gestão	198	63,3
Assistente Operacional	11	3,5
Técnico(a) Superior	142	45,4
Dirigente	11	3,5
Outra	34	10,9
Horário de trabalho semanal		
35 horas	183	58,5
40 horas	115	36,7
Outro	15	4,8
Tipo de vínculo contratual		
Contrato sem termo	234	74,8
Contrato a termo certo	33	10,5
Contrato a termo incerto	46	14,7
Contrato a tempo inteiro, com exclusividade	245	78,3
Contrato a tempo inteiro, sem exclusividade	61	19,5
Contrato a tempo parcial	7	2,2

(*) número real de respondentes

3.2. As “Representações” sobre a reforma e a transição

Tal como discutido nos capítulos iniciais, uma das pedras angulares do modelo de análise mobilizado para perceber as trajetórias, os projetos, os comportamentos, as atitudes das pessoas, os seus sentimentos e as suas expectativas, passa por identificar o modo como elas representam o mundo, as representações mentais que elas transportam e que dão sentido, no fundo, à interpretação que fazem dos diferentes objetos, dos espaços e dos outros. Nesta investigação recolheram-se dados que permitiram, de alguma forma, mapear alguns domínios importantes dessas representações. Nesta secção dá-se conta dos resultados obtidos. Em concreto, organizou-se a secção em quatro subsecções, correspondendo cada uma a uma temática específica: 1) Como é representada a idade da reforma?, 2) Como é representado o trabalhador mais velho?, 3) Como é representada a satisfação laboral? e 4) Como é representada a transição para a reforma?

3.2.1. A reforma devia ser mais cedo, dizem elas e os não-docentes

Quando os inquiridos foram questionados sobre qual a opinião sobre a idade atual da reforma, em termos gerais, $\frac{3}{4}$ dos respondentes entendem que deveria ser mais cedo (v. Tabela 3). Esta proporção, porém, pouco ultrapassa os 50% quando a análise se foca no grupo dos docentes, ultrapassando-a claramente no grupo dos trabalhadores não docentes (85,9%). De todos os fatores considerados, este parece ser o grande diferenciador na forma como se representa o momento da reforma. Este é um resultado que pode apontar para questões intrínsecas ao próprio trabalho, como poderá apontar para modalidades de relação diferenciadas com a própria instituição. Os dados não permitem explorar os porquês da diferença, mas a sua sinalização parece ser relevante no plano da gestão de recursos humanos.

Igualmente relevante parece ser o efeito diferenciador do género, com as trabalhadoras do sexo feminino a desejarem mais claramente uma idade de reforma mais precoce. Este gradiente de género inscrever-se-á, seguramente, num conjunto

complexo e multidimensional de processos sociais com base no género, que a instituição empregadora não controlará, pelo menos não na totalidade (e.g. dinâmicas familiares). O seu reconhecimento, porém, será importante no plano da gestão de recursos humanos numa perspetiva etária.

Menos relevante, ou até mesmo irrelevante, são as tendências observadas no cruzamento com a idade e com o estado civil. De facto, a idade parece ter um efeito marginal e, de qualquer forma, não linear. Quase que se poderia afirmar que há um pico etário de insatisfação em relação à idade da reforma, entre os 40 e os 55 anos, que se esmorece quando ou “ainda é muito cedo para nisso pensar” ou quando “a reforma começa a aproximar-se”, parecendo menos desejada. Já a existência de um projeto de vida em conjugalidade não apresenta qualquer efeito diferenciador.

Tabela 3 - Opinião sobre a idade da reforma em função de indicadores de caracterização sociodemográfica e profissional (% em linha)(*)

Fatores contingentes	Opinião sobre a idade da reforma					χ2	p-value
	Devia ser mais cedo	Devia ser mais tarde	É indiferente	Está bem assim	Nunca pensei sobre o assunto		
Sexo							
Feminino	183(81.7)	-	13(5.8)	20(8.9)	-	25.876	0.001
Masculino	49(55.7)	-	9(10.2)	24(27.3)	-		
Idade							
< 40 anos	27(73.0)	-	-	-	-	20.023	0.01
40 a 55 anos	106(86.2)	-	-	9(7.3)	-		
55+ anos	100(65.4)	-	13(8.5)	31(20.3)	-		
Situação conjugal ⁽¹⁾							
Vive com cônjuge	155(76.6)	-	16(7.8)	29(14.2)	-	9.041	0.061
Vive sem cônjuge	78(71.6)	-					
Carreira							
Docente	63(54.8)	-	13(11.3)	32(27.8)	-	40.048	<0.001
Não-docente	170(85.9)	-	9(1.5)	12(6.1)	-		
TOTAL GERAL	233(74.4)	7(2.2)	22(7.0)	44(14.1)	7(2.2)	-	

⁽¹⁾ A variável original relativa ao estado civil dos inquiridos foi agrupada em formato dicotómico: aqueles que estão numa relação de conjugalidade (casados ou em união de facto) / aqueles que não estão numa relação de conjugalidade (viúvos, separados/divorciados, solteiros)

(*) Valores absolutos iguais ou inferiores a 5 não são apresentados.

3.2.2. Discriminação idadista no trabalho: experiências pessoais residuais

O interesse na análise da forma como os inquiridos representam o espaço laboral como sendo marcado, ou não, por fenómenos de discriminação idadista ancorou-se na hipótese de que o modo como se vivencia a reforma, o maior ou menor desejo que se pode ter de sair, de efetivar a transição, poderia ter a ver com a própria representação que se tem do espaço laboral enquanto um espaço acolhedor, amigável, integrador daquilo que são as especificidades da idade do trabalhador mais velho ou não. Para esse efeito, no questionário recolheram-se dados sobre o que pensam os trabalhadores sobre determinadas situações, pedindo-se que se indicasse níveis de concordância com cada uma. Os itens apresentados remetiam para a postura da entidade patronal e dos colegas perante os trabalhadores mais velhos.

Os itens foram utilizados para compor uma escala global de representação do espaço laboral como espaço idadista. Para essa operação recorreu-se, previamente, a uma avaliação de consistência interna, tendo em vista a construção de uma escala de síntese, de um índice de síntese de idadismo no espaço laboral⁷. Na Tabela 4 apresentam-se os resultados gerais obtidos após análise da escala final de idadismo laboral.

⁷ Os itens foram sujeitos a uma análise de fiabilidade com um alfa de Cronbach que apresenta um valor igual a 0,85. A escala final foi composta a partir de um processo aditivo simples, tendo sido somados os itens e a soma ponderada pelo número de itens, ou seja, a escala composta é o valor médio dos itens que a compõem, variando por isso entre os extremos da escala ordinal original usada no questionário. Os itens foram convertidos quando a escala ordinal seguia ordem inversa. A escala final de idadismo varia entre 1 e 5, sendo que quanto maior o valor maior a representação do espaço laboral como um espaço idadista.

Tabela 4 - Valores na escala de idadeismo laboral em função de indicadores de caracterização sociodemográfica e profissional (% em linha)

Fatores contingentes	Estatísticas descritivas na escala de idadeismo laboral						
	Média	Desvio-padrão	Mediana	Valor mínimo	Valor máximo	Teste de significância ⁽¹⁾	<i>p-value</i>
Sexo							
Feminino	1.989	1.001	1.750	1.000	5.000	-0.77	0.445
Masculino	1.895	0.909	1.750	1.000	4.500		
< 40 anos	1.953	0.999	1.750	1.000	4.500	1.081	0.343
40 a 55 anos	1.866	0.8686	1.750	1.000	4.500		
55+ anos	2.036	1.048	1.750	1.000	5.000		
Vive com cônjuge	1.907	1.001	1.500	1.000	5.000	1.302	0.194
Vive sem cônjuge	2.057	0.9234	1.750	1.000	4.250		
Docente	1.893	0.8935	1.750	1.000	4.250	-0.910	0.364
Não-docente	1.997	1.020	1.750	1.000	5.000		
TOTAL GERAL	1.959	0.975	1.750	1.000	5.000	-	

⁽¹⁾ Para fatores com dois grupos foi usado o teste t de médias independentes; para fatores com três grupos foi usada a análise de variância a um fator. Em todos os testes foi verificado o pressuposto da normalidade e foi feita a correção nos casos em que não se verifica o pressuposto da homogeneidade de variâncias.

A grande conclusão que se retira, neste ponto, é a de que a clara maioria dos inquiridos não representa o espaço laboral como particularmente idadista, com uma média geral na escala abaixo de 2 valores.

Eventualmente mais interessante é, porém, concluir que esta tendência geral é mesmo geral, ou seja, transversal aos vários fatores de agrupamento considerados, não se identificando tendências ou regularidades na distribuição das opiniões em função de características sociodemográficas ou de carreira. Se, tecnicamente, isto aponta para a possibilidade de prosseguirmos na análise deste fenómeno sem necessidade de considerar subgrupos na amostra, substantivamente aponta para a possibilidade das experiências idadistas serem vivenciadas e observadas num contexto mais individual, logo um contexto provavelmente mais circunscrito ao espaço laboral específico de cada trabalhador.

3.2.3. Satisfação laboral: gostam mais do trabalho os docentes, mas são elas que menos satisfeitas estão com a conciliação

A terceira dimensão de representações incluída no modelo de análise remetia para como os inquiridos veem o espaço laboral em termos da qualidade da própria experiência laboral. A hipótese naturalmente levantada era, então, a de que as estratégias em relação à reforma pudessem variar consoante a maior ou menor satisfação laboral.

Para averiguar o grau de satisfação laboral pediu-se aos inquiridos que se posicionassem em relação a uma lista de aspetos, nomeadamente o relacionamento com os colegas de profissão, a progressão na carreira, ações de formação, remuneração, participação na tomada de decisões, as condições físicas e equipamento do local de trabalho, o número de horas trabalhadas e o tempo disponível para outras atividades de lazer (seja estar com a família e/ou amigos). A partir dos dados recolhidos, e para apreciar se este seria um fenómeno unidimensional ou não, foi feita uma análise de componentes principais utilizando um modelo fatorial para dimensões estruturantes. Os resultados são apresentados na Tabela 5.

**Tabela 5 - Análise de componentes principais aos itens relativos à representação da
satisfação laboral**

Item	Componente 1 Aspetos intrínsecos ao trabalho	Componente 2 Aspetos de conciliação
Relacionamento com os colegas de profissão	0.415	
Progressão na carreira	0.804	
Frequência de ações de atualização/formação complementar	0.614	
Remuneração	0.806	
Participação na tomada de decisões	0.708	
Condições físicas e equipamento do local de trabalho	0.563	
Número de horas trabalhadas		0.902
Tempo disponível para a família, amigos e atividades de lazer/sociais		0.884
PCA com rotação ortogonal. Variância total explicada igual a 55,6%.		

Obtiveram-se duas componentes principais, uma relativa aos aspetos intrínsecos ao trabalho e outra relativa às questões da conciliação entre a vida familiar e profissional⁸). Na primeira componente, agrupam-se itens sobre progressão na carreira, formação complementar, remuneração e participação em tomada de decisões, ou seja, associados a questões de satisfação com o trabalho propriamente dito, com uma pontuação média de 3,02, numa escala de 1 a 5. Na segunda componente, agrupam-se itens sobre número de horas trabalhadas e tempo disponível para a família, amigos e atividades de lazer/ sociais, ou seja, associados a aspetos relacionados com a conciliação entre a vida pessoal e profissional, com uma pontuação média de 2,70, numa escala de 1 a 5.

Seguindo a mesma estratégia analítica usada nas secções anteriores, procedeu-se à análise da distribuição das duas variáveis criadas em função de um conjunto de

⁸ Foram compostas duas escalas síntese distintas, para captar as duas dimensões. A primeira, com um alfa de Cronbach de 0,75, e a segunda com um alfa de Cronbach de 0,81; em ambos os casos se recorreu à soma dos itens e respetiva ponderação pelo número de itens, ou seja, a escala composta deve ser lida como a posição média nos itens que a compõem. Ambas as escalas variam entre 1 e 5, valores maiores indicando maior satisfação.

potenciais fatores de diferenciação de natureza sociodemográfica e profissional. Os resultados são apresentados na Tabela 6.

Os resultados permitem extrair algumas conclusões gerais relevantes. Se no plano da satisfação com os aspetos intrínsecos do trabalho a diferença parece cingir-se à diferença das carreiras (os indivíduos da carreira docente estão, geralmente, mais satisfeitos do que os da carreira de Técnico, Especialista e de Gestão, com uma satisfação média situada no 3,15, na escala de 1 a 5, em comparação com os 2,95 da carreira de Técnicos), já nas questões de conciliação a diferença retoma as clássicas divisões de género, com as mulheres menos satisfeitas. A este efeito de género soma-se um efeito parcial da idade, com os trabalhadores entre os 40 e os 55 anos a manifestarem níveis de satisfação substancialmente menores com a dimensão de conciliação. Quanto ao fator conjugal, uma vez mais aparece sem capacidade discriminante, traço que parece compor-se como transversal às várias dimensões analisadas.

Tabela 6 - Valores nas escalas de satisfação laboral em função de indicadores de caracterização sociodemográfica e profissional (aspectos intrínsecos | aspectos de conciliação)

Fatores contingentes	Estatísticas descritivas nas escalas de satisfação laboral					Teste de significância ⁽¹⁾	p-value
	Média	Desvio-padrão	Mediana	Valor mínimo	Valor máximo		
Sexo							
Feminino	3.01 2.74	0.84 1.19	1.75 3.00	1.00 1.17	5.00 4.83	0.634 0.294	0.527 0.003
Masculino	3.08 3.17	0.83 1.12	1.75 3.00	1.00 1.50	4.50 4.67		
Idade							
< 40 anos	1.95 3.02	1.00 0.83	1.75 2.83	1.00 1.67	4.50 4.67	0.862 7.008	0.423 0.001
40 a 55 anos	1.87 2.96	0.87 0.84	1.75 2.83	1.00 1.17	4.00 4.67		
55+ anos	2.04 2.89	1.05 0.83	1.75 3.00	1.00 1.33	5.00 4.83		
Conjugalidade							
Vive com cônjuge	3.05 2.85	0.85 1.19	3.00 3.00	1.00 1.17	5.00 4.67	0.740 0.250	0.458 0.805
Vive sem cônjuge	2.98 2.89	0.80 1.18	3.00 3.00	1.00 1.50	4.25 4.83		
Carreira							
Docente	3.15 2.98	0.78 1.16	1.75 3.17	1.00 1.50	4.25 4.83	1.949 1.370	0.027 0.173
Não-docente	2.96 2.79	0.86 1.20	1.75 2.83	1.00 1.17	5.00 4.83		
TOTAL GERAL	3.03 2.86	0.84 1.19	3.00 3.00	1.17 1.00	4.83 5.00	-	

⁽¹⁾ Para fatores com dois grupos foi usado o teste t de médias independentes; para fatores com três grupos foi usada a análise de variância a um fator. Em todos os testes foi verificado o pressuposto da normalidade e foi feita a correção nos casos em que não se verifica o pressuposto da homogeneidade de variâncias.

3.2.4. O que se faz após a reforma: os não-docentes cuidam da família, os docentes mantêm a ligação à universidade

Finalmente, procurou-se perceber como é que as pessoas representam a fase da transição no que diz respeito aos **mecanismos de apoio e ao tipo de solicitações** que sobre elas próprias poderão também recair, mas na esfera familiar. Para este efeito, questionou-se cada inquirido sobre qual a **probabilidade de vir a envolver-se num determinado tipo de atividades, nomeadamente tomar conta dos netos, cuidar de familiar, cuidar dos pais ou envolver-se em atividades da U.Porto**, quando pensa na vida após a reforma. As respostas foram registadas utilizando uma escala de 1 a 5, em que 1 refere-se a “De certeza que não vai acontecer” e 5 a “De certeza que vai acontecer”. Pode observar-se que mais de 36% dos respondentes dizem que é provável ou de certeza que vão tomar conta dos netos, bem como 31,6% dizem que pode, ou não, acontecer. A mesma tendência é verificada para cuidar de um familiar dependente (35,4%) e cuidar dos pais (39,3%). Só na questão associada ao possível envolvimento em atividades da U.Porto existe uma preponderância de dúvida, em que cerca de 40% respondem que pode, ou não, acontecer, acrescentando que quase 20% diz ser provável que não aconteça e 19% diz ser provável que sim. Os apuramentos detalhados podem ser analisados na Tabela 7.

Tabela 7 - Representação da probabilidade de ocorrência de um conjunto de situações no pós-reforma em função de indicadores de caracterização sociodemográfica e profissional: número de indivíduos (probabilidade em %)

Evento pós-reforma	Probabilidade de ocorrência do evento após reforma				
	1. De certeza que não vai acontecer	2	3	4	5. De certeza que vai acontecer
Tomar conta dos netos	68 (21.7)	33 (10.5)	99 (31.6)	84 (26.8)	29 (9.3)
Cuidar de um familiar	26 (8.3)	68 (21.7)	108 (34.5)	84 (26.8)	27 (8.6)
Cuidar dos pais	92 (21.4)	44 (14.1)	54 (17.3)	91 (29.1)	32 (10.2)
Envolver-se em atividades da U.Porto	50 (16.0)	61 (19.5)	127 (40.6)	60 (19.2)	15 (4.8)

Uma vez mais, e para explorar a hipótese das representações e das suas tendências responderem a variações no plano sociográfico e profissional, procedeu-se ao cruzamento das variáveis acima com os indicadores trabalhados nas subsecções anteriores. Para efeitos de análise cruzada, o enfoque foi feito na proporção de inquiridos, por grupo, que declararam ser muito provável ou certa, a ocorrência de cada evento após a reforma. Os resultados obtidos estão na Tabela 8.

Tabela 8 - Proporção de trabalhadores que representam como muito provável ou certos alguns eventos pós-reforma em função de indicadores de caracterização sociodemográfica e profissional: número de indivíduos (% no total da categoria)

Evento pós-reforma	Evento após reforma muito provável ou certo							
	Cuidar dos netos	χ^2 (p)	Cuidar de um familiar	χ^2 (p)	Cuidar dos pais	χ^2 (p)	Participar em atividades da U.Porto	χ^2 (p)
Sexo								
Feminino	88(39.3)	7.5 (0.480)	86(38.4)	7.09 (0.527)	96(42.9)	16.43 (0.037)	51(22.8)	4.86 (0.773)
Masculino	25(28.4)		24(27.2)		26(29.5)		24(27.3)	
Idade								
< 40 anos	14(37.8)	15.3 (0.050)	17(46.1)	13.4 (0.098)	23(62.2)	16.5 (0.001)	<5	18.78 (0.016)
40 a 55 anos	42(234.1)		45(36.5)		55(44.6)		25(19.5)	
55+ anos	57(37.2)		49(32.1)		45(29.3)		47(30.7)	
Conjugalidade								
Vive com cônjuge	84(41.1)	17.9 (0.001)	75(36.7)	12.9 (0.012)	81(39.7)	13.7 (0.008)	42(20.5)	5.28 (0.259)
Vive sem cônjuge	29(26.6)		36(23.1)		42(38.5)		33(29.2)	
Carreira								
Docente	41(35,6)	5.05 (0.282)	31(27.0)	10.2 (0.037)	37(32.1)	16.5 (0.002)	37(32.1)	15.86 (0.003)
Não-docente	72(36.4)		80(40.4)		86(43.4)		38(19.2)	

Tal como o título da subsecção já deixava adivinhar, observaram-se tendências que remetem para a clássica associação da velhice feminina ao cuidado de ascendentes, mas com um gradiente talvez mais fraco do que se poderia esperar. Em rigor, a grande diferenciação parece passar pela carreira: os inquiridos não docentes parecem perspetivar como mais provável o envolvimento em cuidados familiares, enquanto os docentes parecem olhar para a possibilidade de continuarem envolvidos em atividades da entidade patronal, a universidade, mesmo após a reforma. A conjugalidade, de uma forma até certo ponto óbvia, aparece desta vez com grande capacidade discriminante

já que o envolvimento em dinâmicas familiares acabará por estar muito associado ao tipo de família em que cada um se integra e este, por sua vez, associado fortemente à experiência ou não de conjugalidade. A este respeito não há surpresa.

3.3. As “Expectativas” sobre a reforma e a transição

Nesta secção damos conta dos resultados obtidos a partir das questões do inquérito que procuravam mapear as ações esperadas e as ações desejadas, correspondendo àquilo que os indivíduos gostariam que fosse feito quando pensam na reforma, dando maior enfoque à pessoa e àquilo que é o seu contexto laboral, com a entidade patronal e com os outros. Em concreto, foram trabalhados três subtemas específicos: quais as expectativas dos trabalhadores em relação ao que serão as suas prováveis trajetórias de transição para a reforma; quais as expectativas em relação ao impacto de medidas que promovam a qualidade de vida dos trabalhadores mais velhos, ajudando na transição para a reforma; e quais as expectativas em relação ao que poderia promover ou dissuadir os trabalhadores de continuarem a trabalhar para lá da idade legal da reforma. No fundo, o que se procurou foi mapear como perspetivam, no momento presente, a transição para a reforma.

3.3.1. As trajetórias para a reforma: docentes ficam para lá da idade legal, mas quem quer sair pode mudar de ideias quando a saída estiver próxima

Foi pedido aos inquiridos que avaliassem, sob a forma de uma probabilidade, a possibilidade de **manterem o vínculo à U.Porto até ao limite legal para a reforma**, ou seja, terminarem as suas carreiras profissionais na universidade, de entrarem numa **trajetória de reforma antecipada**, ou até, eventualmente, de se encontrarem numa posição em que consideram **poder continuar se a entidade empregadora arranjasse condições favoráveis à permanência**, para além do limite legal da reforma. Os apuramentos gerais podem ser consultados na Tabela 9.

Tabela 9 - Expectativas dos trabalhadores em relação às trajetórias de transição para a reforma (entre parêntesis, os valores em %)

Tipo de trajetória	Probabilidade de ocorrência pessoal de cada trajetória				
	1. De certeza que não vai acontecer	2	3	4	5. De certeza que vai acontecer
Manter o vínculo à U.Porto até à idade legal de reforma	12 (3.8)	31 (9.9)	52 (16.6)	104 (33.2)	112 (35.8)
Entrar numa trajetória de reforma antecipada	70 (22.4)	92 (29.4)	93 (29.7)	43 (13.7)	7 (2.2)
A entidade patronal deveria encontrar condições para ficar a trabalhar para lá da idade legal da reforma	44 (14.1)	76 (24.3)	81 (25.9)	38 (12.1)	17 (5.4)

Globalmente, o quadro de resultados aponta para trajetórias regulares, com mais de 2 em cada 3 inquiridos a perspetivar como muito provável ou certo ficar até à idade legal da reforma. Num contexto normativo que dificulta a antecipação das reformas, é sem surpresa que se encontra uma generalizada baixa expectativa de que essa venha a ser uma trajetória provável. Talvez mais assinalável seja a igualmente baixa expectativa de continuar a trabalhar para lá da idade legal da reforma, mesmo nas condições adequadas.

Procurando identificar tendências diferenciadas em função de fatores sociodemográficos e profissionais, analisaram-se as distribuições acima em cruzamento com alguns desses fatores. Para simplificação da apresentação de resultados, concentrou-se a atenção na análise das grandezas relativas à expectativa de que cada trajetória aconteça com elevada probabilidade. Os resultados podem ser consultados na Tabela 10.

Tabela 10 - Proporção de trabalhadores que representam como muito provável ou certas algumas trajetórias de transição para a reforma em função de indicadores de caracterização sociodemográfica e profissional: número de indivíduos (proporção no total da categoria, em %)

Indicadores de diferenciação	Trajetória para reforma provável ou certa					
	Manter o vínculo até à idade legal de reforma	χ^2 (p)	Reforma antecipada	χ^2 (p)	Trabalhar para lá da idade legal de reforma	χ^2 (p)
Sexo						
Feminino	150(67.6)	8.6 (0.375)	34(15.6)	28.7 (0.001)	35(19.1)	8.2 (0.414)
Masculino	65(73.0)		16(18.7)		20(27.8)	
Idade						
< 40 anos	16(43.2)	58.2 (<0.001)	-	71.8 (<0.001)	-	23.4 (0.003)
40 a 55 anos	81(77.0)		23(19.3)		19(18.6)	
55+ anos	119(80.4)		22(14.6)		32(26.9)	
Carreira						
Docente	93(80.9)	29.3 (<0.001)	16(13.9)	45.6 (<0.001)	33(35.4)	21.1 (<0.001)
Não-docente	123(62.7)		34(17.7)		22(13.5)	

Os dados não parecem apontar para tendências de diferenciação particularmente claras e marcadas. Porém, há algumas que merecerão destaque, nomeadamente pelas implicações que poderão ter para a análise dos fenómenos sociais em causa.

Em primeiro lugar, valerá a pena deter a atenção sobre o efeito da idade nas expectativas verbalizadas. Se é dominante a expectativa de seguir o curso normal e trabalhar até à idade legal da reforma, ela aumenta à medida que aumenta a idade. Em sentido inverso vai a expectativa da antecipação da reforma. Na realidade, à medida que aumenta a idade, logo a proximidade à própria reforma, parece haver uma mudança nas expectativas, com mais de 1 em cada 4 trabalhadores mais velhos a contemplar a possibilidade de ficar a trabalhar para lá da idade legal de reforma.

Em segundo lugar, destaca-se a diferença associada às duas grandes carreiras na U.Porto: docentes e não-docentes. São os primeiros que parecem contemplar como mais provável a permanência do vínculo laboral para lá da idade da reforma, na realidade com uma incidência superior a um terço dos inquiridos, claramente contrastante com os residuais 13,5% entre não-docentes.

3.3.2. Medidas que promovem a qualidade de vida do trabalhador mais velho:
as expectativas são positivas mas eles, mais velhos e docentes são os mais
céticos

Ainda no campo da análise das expectativas, interessava averiguar o **grau de concordância com um conjunto de medidas que se diz poderem ser facilitadoras da promoção da qualidade de vida dos trabalhadores mais velhos e, por consequência, da transição para a reforma**. Os dados foram recolhidos a partir da apresentação de uma lista de itens, devendo o inquirido expressar, para cada um, o seu grau de concordância numa escala de 1 a 5 (1 significa “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”). Os apuramentos descritivos gerais, envolvendo o cálculo do grau médio de concordância, são apresentados na Tabela 11.

Tabela 11 - Grau médio de concordância com medidas a implementar para promoção da qualidade de vida do trabalhador mais velho em vista da transição para a reforma (ordem descendente de concordância média)

Medidas	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Aumento do salário	1	5	4.56	0.792
Atividades culturais	1	5	4.53	0.843
Atividade física	1	5	4.51	0.887
Apoio psicossocial	1	5	4.42	0.964
Consultas de gerontologia	1	5	4.33	0.994
Orientação de carreira	1	5	4.30	1.019
Aumento dos dias de férias	1	5	4.20	1.072
Redução do horário de trabalho	1	5	4.18	1.044
Teletrabalho para cuidadores informais	1	5	4.14	1.147
Promoção de redes de sociabilidade	1	5	4.10	1.058
Possibilidade de jornada contínua	1	5	4.10	1.026
Banco de horas	1	5	4.09	1.160
Mentoria de trabalhadores	1	5	3.98	1.144

Para prosseguir na análise, procedeu-se ao ajustamento de um modelo fatorial⁹, do qual resultou a formação de duas componentes claramente distintas (v. Tabela 12). Por um lado, temos uma componente que aponta para os aspetos materiais do trabalho (aumento do salário, possibilidade de jornada contínua, redução do horário de trabalho, aumento do número de dias de férias, possibilidade de teletrabalho como cuidador informal, banco de horas) e, por outro, uma componente que aponta para os aspetos sociais e relacionais do trabalho (apoio psicossocial para situações de vulnerabilidade social, serviços de orientação de carreira, serviço de consultas de saúde gerontológica, promoção de relações interpessoais, promoção de programas de mentoria entre trabalhadores, promoção de atividade física e promoção de atividades culturais).

⁹ Utilizou-se o método de extração de análise de componente principal, e um método de rotação Varimax com normalização de Kaiser. As escalas compostas que foram calculadas a partir das componentes foram sujeitas a uma prévia análise de fiabilidade, tendo sido obtido um alfa de Cronbach de 0,779 e um alfa de Cronbach de 0,910, para as primeira e segunda componentes respetivamente.

Tabela 12 - Análise de componentes principais aos itens relativos às medidas promotoras de qualidade de vida dos trabalhadores mais velhos

Item	Componente 1 Aspetos materiais do trabalho	Componente 2 Aspetos sociais e relacionais do trabalho
Aumento do salário	0.484	
Possibilidade de jornada contínua	0.712	
Redução do horário de trabalho (part-time, por exemplo)	0.548	
Aumento do n.º de dia de férias (não vinculado apenas ao n.º de anos de serviço)	0.569	
Possibilidade de fazer teletrabalho como cuidador informal de netos	0.777	
Banco de horas (alguns dias por ano) para fazer teletrabalho	0.773	
Apoio psicossocial para situações de vulnerabilidade social		0.590
Serviço de orientação de carreira (com vista à preparação para transição para a reforma)		0.646
Serviço de consultas de saúde gerontológica		0.779
Promoção de relações interpessoais/redes de sociabilidades		0.791
Promoção de programas de mentoria entre trabalhadores		0.792
Promoção de atividade física		0.860
Promoção de atividades culturais		0.820
PCA com rotação ortogonal. Variância total explicada igual a 57,5%.		

As duas dimensões identificadas foram, posteriormente, analisadas na sua relação com alguns fatores de diferenciação sociodemográfica e profissional. Os resultados apresentam-se na Tabela 13.

Tabela 13 - Valores nas escalas de concordância com medidas promotoras da qualidade de vida dos trabalhadores em função de indicadores de caracterização sociodemográfica e profissional (aspetos materiais | aspetos sociais e relacionais)

Fatores contingentes	Apuramentos estatísticos			
	Média	Desvio-padrão	Teste de significância ⁽¹⁾	<i>p-value</i>
Sexo				
Feminino	4.34 4.42	0.66 0.70	4.008 3.845	<0.001 <0.001
Masculino	3.95 4.01	0.77 0.95		
Idade				
< 40 anos	4.45 4.45	0.53 0.73	14.22 3.158	<0.001 0.044
40 a 55 anos	4.43 4.41	0.56 0.66		
55+ anos	3.99 4.17	0.79 0.90		
Carreira				
Docente	3.80 3.98	0.78 0.99	-7.728 -4.982	<0.001 <0.001
Não-docente	4.45 4.47	0.56 0.61		

⁽¹⁾ Para fatores com dois grupos foi usado o teste t de médias independentes; para fatores com três grupos foi usada a análise de variância a um fator. Em todos os testes foi verificado o pressuposto da normalidade e foi feita a correção nos casos em que não se verifica o pressuposto da homogeneidade de variâncias.

A grande conclusão para a qual os dados apontam parece ser a de uma generalizada atitude mais otimista entre as mulheres, sobretudo mais jovens e não-docentes. A idade, em particular, parece ser um fator de diferenciação forte, com o ceticismo face ao impacto de medidas de promoção da qualidade de vida do trabalhador mais velho a aumentar significativamente entre, precisamente, os trabalhadores mais velhos.

3.3.3. O que faria sair antes ou ficar no trabalho para lá da idade da reforma?: dinheiro, férias, horários e valorização

Na linha da discussão anterior, questionou-se a amostra sobre quais seriam os principais fatores que poderiam levar a pessoa a considerar a possibilidade de continuar a trabalhar para além da idade legal da reforma, assim como quais seriam os principais fatores que poderiam levar a pessoa a considerar a possibilidade de deixar de trabalhar antes da idade legal da reforma. Os apuramentos gerais apresentam-se na Tabela 14.

Tabela 14 - Fatores promotores e dissuasores do trabalho para lá da idade legal da reforma:
n.º de indivíduos que assinalam cada fator (% no total da amostra com resposta válida)

Fatores promotores	n _i (% no total da amostra)	Fatores dissuasores	n _i (% no total da amostra)
Aumento do salário	194(38.0)	Pressão/exaustão no trabalho	208(66.5)
Jornada contínua	123(39.3)	Desadequação das funções	88(28.1)
Redução do horário	104(33.2)	Razões familiares/lazeres	191(61.0)
Horário flexível	57(18.2)	Falta de incentivo financeiro	165(52.7)
Aumento dos dias de férias	155(49.5)	Falta de incentivo intelectual	97(31.0)
Teletrabalho	82(26.2)	Desvalorização profissional	160(51.1)
Banco de horas	59(18.8)	Passar mais tempo na família	112(35.8)
Seguro de saúde gerontológico	93(29.7)	Mais tempo livre	127(40.6)
Trabalho adequado	115(36.7)	Fazer coisas que não fiz antes	150(47.9)
Projeto de trabalho	131(41.9)	Sentir-me velho para o trabalho	85(27.2)
Aumento das pensões tardias	167(53.4)	Ausência de raciocínio rápido	66(21.1)
Acesso a formação	24(7.7)	Ausência de destreza tecnológica	56(17.9)
Ser mentor para jovens	95(30.4)	Atividades de voluntariado	44(14.1)

O que se destaca, como tendência geral, é alguma equivalência entre os fatores promotores e dissuasores, quase com um efeito de espelho. Em particular, os inquiridos parecem ser sensíveis às questões financeiras e ao conteúdo do trabalho e do seu contributo em primeiro lugar, seja para ficarem, seja para saírem.

Entendeu-se proceder a uma análise fatorial, tendo dado lugar à formação de três componentes claramente distintas: as preocupações com o projeto laboral, as preocupações financeiras e as preocupações com a conciliação. Porém, as componentes, apesar de distintas, apresentaram valores baixos de confiabilidade, pelo que se procedeu à análise individual dos itens ao invés da construção de escalas compostas.

Compreendendo a leitura dos dados numa ótica de destaque dos fatores que foram selecionados, apresenta-se a seguinte leitura, de acordo com o que foi mais valorizado pela amostra, assinalando as questões de género, etárias e de carreira associadas. Assim, 62,0% dos indivíduos entenderam que o **aumento de salário** seria considerado um bom incentivo, sendo que 67,0% são homens e cerca de 59,8% mulheres, distribuídos de forma equilibrada entre os intervalos etários (<40 anos,

64,9%; dos 40 aos 55 anos, 58,5%; >55 anos, 64,1%) e pela variável carreira, com 66,1% dos docentes e 59,6% dos Técnicos. Numa segunda ordem de importância, apresenta-se o item para o **aumento das pensões para as reformas tardias** que reúne o consenso de 53,4%, com uma relativa preponderância de homens (58,0%) em relação às mulheres (51,3%), com uma maioria de 56,8% para o grupo com menos de 40 anos, seguido de 50,4% de indivíduos no intervalo entre os 40 e os 55 anos, e 54,9% nos de mais de 55 anos, sendo que 59,1% diz respeito aos docentes e 50,0% dos técnicos. Para quase metade dos respondentes (49,5%), o **aumento do número de dias de férias** é uma questão importante, distribuída de forma equilibrada entre o gradiente etário (45,9%, 55,3% e 45,8%, respetivamente), e com ligeiramente mais acentuada relevância para a carreira de docente (53,9%) do que para a dos técnicos (47%). A **credibilidade no projeto de trabalho** foi uma opção para 41,9% da amostra, com mais preponderância nos homens (48,9%) do que nas mulheres (38,8%), com maior concentração nas faixas etárias dos mais velhos (44,4% nos maiores de 55 anos, 43,1% nos indivíduos entre os 40 e os 55 anos e apenas 27,0% nos de idade inferior a 40%), e com um claro destaque para a carreira docente (49,6%) em relação à de técnicos (37,4%). Nos 39,3% que optaram pela **possibilidade de jornada contínua**, 41,1% são mulheres (em relação aos 35,2% dos homens), a maioria na faixa etária abaixo dos 40 (em relação aos 42,3 e 34,6%, pela respetiva ordem crescente) e com preponderância na carreira dos Técnicos (41,9%) em relação à dos Docentes (34,8%). Da amostra, 36,7% consideram que o **tipo de trabalho adequado às competências/ experiência** seria uma mais-valia, mas sem distinção relevante entre homens e mulheres (37,5% e 36,6%, respetivamente), mas com um forte gradiente etário com destaque para 42,5% dos indivíduos terem mais de 55 anos (em relação aos 33,3% dos 40 aos 55 anos e 24,3% dos menores de 40 anos) e com mais prevalência entre os docentes (46,1%, contra os 31,3% dos técnicos). A **redução do horário de trabalho** foi uma opção para 33,2%, de forma equilibrada entre géneros (36,4% dos homens e 32,1% das mulheres), idades (35,1%, 32,5% e 33,3%, respetivamente por ordem crescente de intervalos de idades) e carreiras (33% dos docentes e 33,3% dos Técnicos). Para 30,4%, a **possibilidade de ser mentor(a) para trabalhadores mais jovens na profissão** é uma opção válida, nomeadamente para os

homens (31,8%) e um pouco menos para as mulheres (29,9%), com uma ligeiramente maior relevância para quem se encontra no intervalo dos 40 aos 55 anos (33,3%, para os 29,7% nos menores de 40 anos e os 28,1% nos maiores de 50), e para os Técnicos com 31,8% (em relação aos 27,8% dos docentes). Uma vez mais, cerca de um terço dos respondentes (29,7%) apontou o **seguro de saúde próprio para cuidados gerontológicos** como um dos fatores relevantes, nomeadamente para os homens (33,0%, contra os 28,6% das mulheres), abaixo dos 40 anos (35,1%, em relação aos 31,4% dos acima dos 55, e 26% entre os 40 e 55 anos) e docentes (32,2%, em relação ao 28,3% dos Técnicos). No que diz respeito à **possibilidade de fazer teletrabalho enquanto cuidador informal para netos**, 26,2% assinalou este item, destacando-se as mulheres (30,4%), com um claro gradiente etário, ainda que curioso, centrado na faixa dos indivíduos abaixo dos 40 anos (43,2%) e na classe dos Técnicos (30,8%, por oposição aos 18,3% de docentes). Da amostra, 18,8% selecionou o **banco de horas para fazer teletrabalho**, com uma preponderância nas mulheres (22,3%), com mais de 55 anos (20,3%) na carreira de Técnicos (22,2%). O **horário flexível** (18,2%) é uma preferência sobretudo para mulheres (21,0%) da carreira de Técnicos (26,3%), sem gradiente etário (18,9%, 18,7% e 17,6%, respetivamente, por ordem crescente). Numa larga minoria (7,7%) ficou a opção de ter acesso a mais horas de formação, com nenhum gradiente a salientar, no entanto, destaca-se as mulheres (8,0%), com menos de 40 anos (13,5%), Técnicos (8,6%).

Revela-se a aceitação genérica de que há medidas cuja implementação teria um impacto positivo na vontade de ficar, embora se note que as mulheres tendem a ser mais otimistas do que os homens em relação a isso. Quanto à variável etária, os mais velhos são menos crentes, do que os mais novos. Finalmente, no que diz respeito à variável carreira, não existe um padrão claro de vontade de sair mais cedo, embora essa vontade apareça mais entre os técnicos do que entre os docentes.

3.4. Os “Projetos” de reforma e transição

Esta última secção do capítulo de apresentação de resultados remete para questões do planeamento da reforma e da transição para a mesma. Conforme se pode observar na Tabela 15, o grande destaque deve ser dado ao facto de ser muito residual, menos de 20%, a proporção de inquiridos que declara explicitamente já ter começado a planear a transição para a reforma.

Tabela 15 - Proporção de pessoas que já começaram a preparar a transição para a reforma, por sexo, idade e carreira

Fatores	n	%	χ^2	p-value
Sexo				
Feminino	40	17.9	0.809	0.667
Masculino	19	21.6		
Idade				
< 40 anos	-	-	25.538	<0.001
40 a 55 anos	12	9.8		
55+ anos	36	30.1		
Carreira				
Docente	31	27.0	7.810	0.007
Não-docente	28	14.1		
TOTAL GERAL	59	18.8	-	

A pequena dimensão do grupo que declara ter já começado o planeamento para a reforma não permite análises com grande envergadura. Ainda assim, podemos afirmar que não existe gradiente de género significativo, embora se observe uma ligeira maior prevalência nos homens; existe um gradiente etário muito forte, até certo ponto expectável, com uma presença maior de planeadores na faixa dos mais velhos (30,1%); há uma ligeira matiz entre carreiras, com os docentes a dizer que sim (27%), mais do que os técnicos (14,1%).

Para uma análise mais detalhada, consideraram-se questões que pretenderam averiguar o desenvolvimento de projetos específicos de preparação. O objetivo foi aferir se os trabalhadores já terão desenvolvido iniciativas no sentido de garantir algum tipo de planeamento de ordem material ou financeira, a ocupação do tempo quando se

reformarem, nomeadamente com atividades significativas e/ou algum planeamento de ordem individual, de saúde e para questões de dependência.

Cada uma destas dimensões específicas foi cruzada com os fatores de diferenciação que têm sido já mobilizados. Nos parágrafos seguintes damos conta dos resultados obtidos.

3.4.1. Planeamento financeiro: apenas as tradicionais poupanças, mas investimentos é com eles e docentes

Na óptica de já ter iniciado algumas destas ações de planeamento, nomeadamente planos de natureza mais material e financeira, as poupanças e os planos de poupança reforma (PPR) são as opções mais consensuais, sem qualquer gradiente de género, etário ou de carreira profissional. Os resultados detalhados podem ser consultados na Tabela 16. Neste domínio, o que se destaca com significância estatística, embora com uma presença residual, é a maior presença relativa de planos de investimento financeiro, tipicamente mais complexos e com maior risco, entre os homens e os docentes. Estes são gradientes que parecem apontar para questões de desigualdade clássica, seja no plano da participação financeira das mulheres, seja no plano da literacia financeira e do controlo de recursos financeiros.

Tabela 16 - Proporção de pessoas que já começaram ações de planeamento da reforma de natureza material e financeira, por sexo, idade e carreira: número de indivíduos (proporção em %)

Fatores	Complementos de pensão		Poupanças		Investimentos financeiros		PPR	
	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)
Sexo								
Feminino	14(6.3)	-	118(52.7)	0.436	24(10.7)	10.3	86(38.4)	0.111
Masculino	-		50(56.8)	(0.509)	22(25.0)	(0.001)	32(36.4)	(0.739)
Idade								
< 40 anos	0	-	21(56.8)	3.490 (0.175)	-	0.055 (0.973)	10(27.0)	2.11 (0.347)
40 a 55 anos	-		58(47.2)		18(14.6)		47(38.2)	
55+ anos	13(8.5)		89(58.2)		23(15.0)		61(39.9)	
Carreira								
Docente	11(9.6)	3.89	66(57.4)	1.010	24(20.9)	5.53	53(46.1)	5.44
Não-docente	8(4.0)	(0.048)	102(51.5)	(0.315)	22(11.1)	(0.019)	65(32.8)	(0.02)
TOTAL GERAL	19(6.1)	-	168(53.7)	-	46(14.7)	-	118(37.7)	-

3.4.2. Planeamento de atividades de ocupação: não pensamos nisso

Na caracterização do planeamento de ordem social, salienta-se, como grande conclusão, a baixíssima presença de atividades de planeamento diretamente relacionadas com a preparação da reforma. Com maior preponderância aparecem a prática de desporto e a prática de atividades culturais, musicais e outras, sem qualquer gradiente de género identificável, nem de carreira profissional, uma vez mais, e desta feita, sem gradiente etário, ainda que se note uma maior preponderância à medida que a idade aumenta. Os resultados detalhados podem ser consultados na Tabela 17.

Tabela 17 - Proporção de pessoas que já começaram ações de planeamento da reforma para ocupação do tempo, por sexo, idade e carreira:
número de indivíduos (proporção em %).

Fatores	Carreira profissional alternativa		Voluntariado		Regresso à formação		Prática de desporto		Prática de atividade cultural	
	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)
Sexo										
Feminino	25(11.2)	6.85 (0.009)	73(32.5)	3.68 (0.055)	25(11.2)	6.31 (0.012)	111(49.6)	0.694 (0.405)	112(50.0)	0.294 (0.588)
Masculino	20(22.7)		19(21.6)		-		39(44.3)		47(53.4)	
Idade										
< 40 anos	-	1.71 (0.426)	7(18.9)	9.12 (0.01)	-	1.88 (0.391)	15(40.5)	1.19 (0.551)	17(45.9)	1.27 (0.531)
40 a 55 anos	15(12.2)		28(22.8)		8(6.5)		58(47.2)		60(48.8)	
55+ anos	26(17.0)		57(37.3)		14(9.2)		77(50.3)		83(54.2)	
Carreira										
Docente	21(18.3)	2.23 (0.136)	30(26.1)	0.957 (0.328)	7(6.1)	1.49 (0.223)	58(50.4)	0.459 (0.498)	63(54.8)	0.977 (0.323)
Não-docente	24(12.1)		62(31.3)		20(10.1)		92(46.5)		97(51.1)	
TOTAL GERAL	45(14.4)	-	92(29.4)	-	27(8.6)	-	150(47.9)	-	160(51.1)	-

3.4.3. Planeamento de saúde e cuidados: seguros de saúde e nada mais

No que diz respeito a algum planeamento de ordem individual, de saúde e outras questões de dependência, o seguro de saúde é a opção mais tomada, em detrimento das restantes, sem qualquer gradiente de género ou de categoria profissional. De assinalar que, apesar de um certo equilíbrio, é na faixa etária dos indivíduos abaixo dos 40 anos que mais se contrata este serviço, o que seguramente reflete a expansão que os seguros de saúde têm tido nas últimas duas décadas no nosso país.

Talvez o mais importante a salientar, porém, seja a ausência de ações concretas de planeamento direcionadas para a gestão das dependências, um domínio de pressão que tem sido amplificado pelos media e que parece continuar ausente do universo das preocupações dos trabalhadores. Os resultados detalhados podem ser consultados na Tabela 18.

Tabela 18 - Proporção de pessoas que já começaram ações de planejamento para resposta a necessidades de saúde inerentes à velhice, por sexo, idade e carreira: número de indivíduos (proporção em %)

Fatores	Contratar seguro de saúde		Averiguar a existência de lares		Pagar quota em estabelecimento de lar		Averiguar a existência de serviços de apoio domiciliário	
	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)	n (% no grupo)	χ^2 (p-value)
Sexo								
Feminino	77(34.4)	0.023 (0.887)	38(17.0)	0.247 (0.623)	21(9.4)	1.13 (0.288)	57(25.4)	0.110 (0.741)
Masculino	31(35.2)		17(19.3)		-		24(27.3)	
Idade								
< 40 anos	16(43.2)	1.48 (0.476)	-	0.644 (0.725)	-	2.04 (0.361)	6(16.2)	2.94 (0.230)
40 a 55 anos	40(32.5)		21(17.1)		7(5.7)		30(24.4)	
55+ anos	52(34.0)		29(19.0)		16(10.5)		45(29.4)	
Carreira								
Docente	40(34.8)	0.0062 (0.937)	20(17.4)	0.0049 (0.949)	7(6.1)	1.18 (0.270)	21(18.3)	5.50 (0.019)
Não-docente	68(34.3)		35(17.7)		19(9.6)		60(30.3)	
TOTAL GERAL	108(34.5)	-	55(17.6)	-	26(8.3)	-	81(25.9)	-

Em suma, traçadas as linhas gerais daquilo que são as representações, as expectativas e as ações já desenvolvidas pelos trabalhadores da U.Porto em matéria relacionada com a reforma e a transição para essa fase da vida, avança-se para uma discussão crítica das implicações e questões que a evidência recolhida permite levantar, nomeadamente com enfoque naquelas que são as estratégias de gestão da idade no espaço laboral e nas medidas concretas a equacionar num espaço como a U.Porto.

3.5. Discussão de resultados

Neste capítulo da dissertação, e na sequência das análises aos dados empíricos antes apresentadas, avança-se para uma discussão mais integrada das grandes conclusões que nos é permitido extrair e, sobretudo, das implicações que essas conclusões podem ter para a forma como sociedades e organizações encaram a trajetória de vida dos seus trabalhadores e, em concreto, a fase de transição para a reforma.

Retomando a discussão teórica com que se abriu a dissertação e, em concreto, o reconhecimento de que a gestão da idade é essencial na força de trabalho atual, em todas as organizações, procura-se sistematizar algumas ideias que ajudem instituições como a U.Porto na gestão da diversidade etária, reconhecendo que cada grupo etário traz perspetivas, competências e pontos fortes únicos para a organização e, nesse sentido, será importante saber aproveitar essas diferenças para benefício de toda a força de trabalho.

A discussão está organizada, uma vez mais, em torno das três pedras angulares do modelo de análise: como representam a transição para a reforma os trabalhadores da U.Porto; que expectativas têm os trabalhadores sobre essa fase das suas trajetórias laborais; que práticas de preparação da transição para a reforma existem (e são necessárias).

A amostra, considerando o universo total de potenciais respondentes, pode ser considerada pequena (326 respostas, num universo de 7822 indivíduos), o que combinado com o método de seleção amostral não aleatório não permite generalizações. Contudo, a diversidade dessa mesma amostra em termos do que são os traços de diferenciação e organização do conjunto de trabalhadores da U.Porto permitiu criar uma base razoável de representação amostral que é considerada suficiente para extrair pistas sobre os comportamentos dos trabalhadores e eventualmente permitir, de acordo com as expectativas analisadas, contribuir para desenhar um conjunto de soluções que permitam ser propostas à organização para uma eventual aplicação.

Sem grande surpresa, a amostra final está enviesada para o grupo de trabalhadores mais velhos, o que provavelmente revela que o tema ainda não suscita tanto interesse entre os mais jovens, situação que tinha sido aferida na revisão da literatura, por, por exemplo, Adams e Rau (2011), no que dizia respeito ao planeamento adiado, minimizando a importância destes comportamentos de prevenção. Também documentado na literatura está o facto de serem sobretudo as mulheres a responder a inquéritos que envolvem autosselecção (Becker, 2022; Smith, 2009), enquadrando a amostra final que sabemos enviesada para o grupo feminino. Considerando as demais categorias sociográficas e profissionais, porém, é interessante ter a possibilidade de assumir que o plano amostral é razoável, por forma a permitir esboçar tendências dominantes relativamente ao tema e, eventualmente, permitir sinalizar situações que, com alguma segurança, podem ser extrapoladas dentro da realidade que é a U.Porto.

3.5.1. As representações

O estudo amostral realizado aponta para uma representação dominante em larga medida sobre a desejabilidade da reforma, materializada na ideia de que a **“idade da reforma”** devia acontecer mais cedo, posição dominante sobretudo para os técnicos superiores e para as mulheres. Na medida em que esta opinião não se fez acompanhar nem de níveis elevados de insatisfação laboral, nem de visões e experiências idadistas

no espaço laboral, é uma representação que remeterá para questões intrínsecas às funções e às dinâmicas, por exemplo de foro familiar, sobretudo quando sinalizamos essa representação como particularmente relevante para respondentes do sexo feminino. A ausência de alterações de políticas sociais e do trabalho adaptadas aos novos desafios decorrentes das mudanças sociais (Apouey, 2022) leva a que se perpetue um comportamento meramente reativo, de fazer face a necessidades básicas e/ou urgentes. Pelas várias dimensões que se vão abordar ao longo da análise, verificar-se-á tendências de comportamento com base numa sociedade que precisa abraçar mudanças do ponto de vista social e profissional para fazer face aos desafios do crescimento demográfico e consequente envelhecimento da população. A tendência é querer a reforma mais cedo visto que a sociedade e as organizações, tal como estão, não oferecem condições para uma pessoa pensar num emprego ou numa ocupação profissional como algo a considerar num longo prazo. Em todo o caso, mais à frente será melhor abordada esta questão. A estes fundamentos culturais somam-se também preocupações financeiras, de saúde e impossibilidade de conciliação do trabalho com as obrigações familiares (Bratun, Asaba e Zurc, 2022; Bratun e Zurc, 2020; Aidukaite e Blaziene, 2022; Salifu, 2022; Hamm et al, 2019; entre outros), já que indicadores como a idade e o estado civil são irrelevantes, diz o nosso estudo. Ainda a propósito das categorias profissionais, o nível de escolaridade é muitas vezes mencionado como um fator protetor, potenciando a vontade de trabalhar até mais tarde, ter maior conforto financeiro, exercer funções mais interessantes e intelectualmente estimulantes, o que explica, de alguma forma, a menor incidência da ideia de ter a reforma mais cedo entre os docentes (Ellis et al, 2017; Salifu, 2022; Davies e Jenkins, 2013; McDaniel, Anderson e Jeffries, 2021; Michelson e Schwartz, 2018).

Na dimensão **“o trabalhador mais velho”**, conclui-se que para a maioria dos inquiridos o espaço laboral não é particularmente idadista. Este é um ponto onde o presente estudo parece descolar da literatura. Encontram-se muitos estudos que apontam noutra direção, abordando as questões idadistas como pontos de rutura. Salienta-se, por exemplo, o trabalho de Vickerstaff e Van der Horst (2021) sobre os estereótipos e as normas culturais associadas à idade, nomeadamente por via do que se

entende ser necessário para desenvolvimento de competências (Wiktorowicz, 2018). Os resultados obtidos sobre esta questão, para uma amostra da U.Porto, indicam que, apesar de algumas lacunas, é uma instituição onde a discriminação com base na idade não é particularmente reconhecida como um problema. Esta conclusão, se positiva em si mesmo, abre outras vias de discussão na procura das razões pelas quais as pessoas entendem que a idade da reforma deveria acontecer mais cedo. Uma dessas vias passou pela exploração dos níveis de satisfação laboral.

Numa terceira dimensão, então, que envolveu a análise da questão **“a satisfação laboral”**, constatou-se novamente a dicotomia entre carreiras profissionais no que toca a aspetos relativos ao trabalho (os docentes estão mais satisfeitos), bem como um gradiente de género, quando nos referimos às questões da conciliação (as mulheres estão menos satisfeitas). Estes resultados podem ser, de alguma forma, colocados em paralelo ao estudo levado a cabo por Lakomý (2019), com base nos dados do SHARE, pelo menos no que diz respeito à clara divisão daquilo que se considera serem os aspetos relativos ao trabalho, e os que dizem respeito aos da conciliação. O efeito das carreiras profissionais prolongadas na qualidade de vida subjetiva, quando afere que trabalhar para além da idade da reforma poderá ter um duplo efeito, positivamente associado à satisfação com a vida e o rendimento (necessidade financeira), mas negativamente associado à saúde e à participação social. Se, por um lado, se pode afirmar que os docentes estão mais satisfeitos com as questões do trabalho, tendencialmente assumimos que a carreira de docente parece ser mais recompensadora, dados os salários mais altos e eventualmente uma maior autonomia profissional, do outro lado encontramos as mulheres menos satisfeitas com as questões da conciliação. A este respeito, será importante reconhecer que se as medidas de conciliação parecem nunca ser suficientes, é às mulheres que se exige, na maioria das vezes, com base numa assunção cultural, o papel de cuidadora de filhos e outros familiares, bem como a sua acumulação com tarefas domésticas.

Por último, analisando a dimensão da **“representação da transição”**, e se verificar que a carreira determina o comportamento face à ocorrência dos eventos referidos, agravado pelo ligeiro gradiente de género, pode afirmar-se não haver

surpresas, pois parece corresponder, uma vez mais, a um comportamento cultural intrínseco. Este respeito, foram analisados estudos que se debruçaram especificamente sobre estas questões. Desde os estudos sobre as carreiras académicas, e as suas idiossincrasias (fatores individuais, sociais e culturais), bem como outros sobre contextos profissionais específicos como da carreira médica, ambas realidades que existem na U.Porto (Ellis et al, 2017; Salifu, 2022; Davies e Jenkins, 2013; McDaniel, Anderson e Jeffries, 2021; Michelson e Schwartz, 2018), que se prendem com o estatuto (Seidl, Neiva e Murta, 2021) de uma profissão que os caracterizou durante toda a vida e, por vezes, há uma perda de significado considerável atendendo ao papel que desempenharam durante toda a vida. À luz deste tipo de discussão se entende a orientação mais forte entre os docentes para adiarem a reforma e prolongarem a vida laboral na U.Porto.

3.5.2. As expectativas

Perante um contexto legal e político que, na atualidade, não favorece a antecipação das reformas, parece natural verificar-se, de forma regular, trajetórias que indicam que os trabalhadores se vão manter a trabalhar até à idade legal da reforma, podendo integrar este comportamento em variadíssimos estudos sobre o prolongamento da vida laboral (e.g. Del Barrio et al, 2018; Ehni et al, 2018, cit. por Bratun, Asaba e Zurc, 2022).. No entanto, ao contrário do que poderia ser expectável, são os trabalhadores nas faixas etárias mais jovens que ponderam a reforma antecipada, e os trabalhadores mais velhos, pelo contrário, parecem ponderar a hipótese de estender o período da vida profissional. Uma vez mais, existem estudos que apoiam este tipo de comportamento, levando a crer que uma pessoa mais velha, na iminência de ter de lidar com um novo evento, prefere adiá-lo, podendo ter razões de ordem profissional ou pessoal, nomeadamente a saúde e a estabilidade financeira. Os mais velhos são os que estão etariamente mais próximos da reforma, em que há uma convicção mais clara, mais segura, ou de que de facto vão ficar na U.Porto até à entrada para o período da reforma ou de que a reforma é, afinal, algo que não se deseja assim tanto. Este dado é

importante para explicar que, do ponto de vista desta organização em particular, a presença, cada vez maior, de trabalhadores mais velhos e que vão ficar até ao fim das suas carreiras profissionais é um facto e uma realidade a ter em conta no plano da gestão. Parece ser importante reter esta ideia, sobretudo em contexto de envelhecimento demográfico, que as instituições tenham a capacidade de reter os trabalhadores mais jovens, porque este estudo mostra que há sinais de que os mais jovens parecem estar abertos à possibilidade de não ficar.

Por outro lado, relativamente ao impacto das medidas que promovam a qualidade dos trabalhadores mais velhos, verifica-se que as mulheres, sobretudo as mais jovens e não-docentes, são as que mais apoiam essas medidas. Sendo a idade o preditor mais relevante, e assistindo-se a um descrédito destas medidas à medida que a idade avança, pode concluir-se que a opinião dos trabalhadores mais velhos pode ser um importante indicador que as medidas nem sempre correspondem a mudanças efetivas. Importa referir aqui autores como Angeloni e Borgonovi (2016) que admitem que o principal desafio é o de repensar a reforma, pela abolição da idade obrigatória da reforma e providenciar opções mais flexíveis de trabalho, propondo uma abordagem integrada de mudança social sustentável, assumindo que na sociedade moderna, as pessoas vivem mais tempo e saudáveis do que antes e isto permite apoiar a sua longevidade no trabalho.

Numa terceira e última dimensão, sobre quais são os fatores promotores ou dissuasores para trabalhar para além da reforma, poderíamos referir novamente Angeloni e Borgonovi (2016), já que os resultados mostram que há uma sensibilidade para as questões financeiras e para o conteúdo do trabalho e do seu contributo (e.g. Solhi et al, 2022; Beach, 2014; Checcucci et al, 2021; Principi et al, 2018; Angeloni e Borgonovi, 2016), pelo que repensar as modalidades de de relação dos trabalhadores com os seu trabalho podia ser determinante, já que existem medidas que podem ter impacto na decisão de sair.

3.5.3. Os projetos

O que se observa neste ponto reforça o que se leu em muitos autores na revisão da literatura, sobre a ausência de planeamento. Dada a parca quantidade de dados efetivamente disponíveis, fica dificultada a leitura mais completa do tema. Ainda assim, destacam-se algumas tendências que parecem ter sobressaído.

O planeamento parece integrar um perfil que de certa forma corresponde ao que ficou aqui identificado: os indivíduos que se dedicam ao planeamento da reforma têm maior probabilidade de ter níveis mais elevados de escolaridade, rendimentos e riqueza, bem como maiores conhecimentos sobre planeamento de reforma e gestão financeira (Brucker e Leppel, 2013). Assim, os resultados do presente estudo mostram que são os mais velhos que planeiam mais, com uma ligeira prevalência quer de género (homens), quer de carreira profissional (docentes). Autores como Brucker e Leppel (2013), Sörensen et al (2021), Seidl, Neiva e Murta (2021), Wang et al (2014), apenas para nomear alguns, reforçam a necessidade do planeamento para a reforma ser uma dimensão de gestão importante nas organizações numa perspetiva de valorização dos seus recursos humanos e de integração de uma perspetiva etária na forma como as entidades laborais se relacionam com os seus trabalhadores, nomeadamente antecipando e prevenindo cenários financeiros precários na velhice.

Destacam-se também alguns estudos sobre os trabalhadores na academia, enquanto docentes (Ellis et al, 2017; Salifu, 2022; Davies e Jenkins, 2013; McDaniel, Anderson e Jeffries, 2021; Michelson e Schwartz, 2018), onde se constata que a reforma do pessoal académico envolve uma interação complexa de fatores individuais, sociais e culturais, já que as atitudes em relação à reforma variam muito e que muitos experimentam um sentimento de perda ou desorientação durante o processo de transição (Davies e Jenkins, 2013), e, na sua maioria, quando se reformam planeiam dedicar-se a alguma forma de trabalho ou atividade após a reforma (Salifu, 2022)

No planeamento de ordem social, uma muito baixa presença de atividades de planeamento diretamente relacionadas com a preparação para a reforma, destacando-se assim a prática de desporto e a prática de atividades culturais, musicais e outras.

Sherry et al (2017) situa este tema quando se debruça especificamente sobre as preocupações e necessidades das mulheres, constatando-se que muitas mulheres sentem ansiedade e apreensão em relação à reforma, especialmente aquelas que têm pouco controlo sobre a sua situação financeira ou que não dispõem de redes de apoio social. No presente estudo, ainda de acordo com a dimensão dos projetos, no planeamento de ordem individual, de saúde e outras questões de dependência, o seguro de saúde é a opção mais tomada, ainda que nos estudos revistos o planeamento financeiro é o que prevalece. Destaca-se ainda uma ausência de ações concretas de planeamento direcionadas para a gestão das dependências decorrentes da idade avançada, tema ainda tímido na literatura, mas que vai começando a assumir algum destaque no debate público.

Conclusões

Em conclusão, a gestão da idade nos recursos humanos, entendida como abordagem estratégica à diversidade etária da força de trabalho, envolve o reconhecimento e a gestão das diferentes necessidades, capacidades e expectativas dos trabalhadores de vários grupos etários, desde os mais jovens aos mais velhos, considerando, entre outras coisas, as especificidades que marcam cada fase do ciclo de vida. A aproximação do fim da trajetória laboral e a preparação para a reforma é uma dessas fases que é urgente abordar de forma sistemática no plano da gestão de recursos humanos. Numa instituição como a U.Porto, com uma força de trabalho em processo de envelhecimento, isso é particularmente relevante.

O estudo realizado alinha, de forma geral, com os grandes temas que têm sido discutidos na literatura e, de alguma forma, aponta para alguns caminhos a considerar na procura de formas mais inclusivas e integradoras de gestão de uma força de trabalho mais velha. Assim, destacar-se-iam:

- A. Formação e desenvolvimento: A U.Porto deve proporcionar oportunidades de formação e desenvolvimento que respondam às necessidades e preferências dos trabalhadores de diferentes grupos etários e, em particular, que permitam que os trabalhadores se sintam integrados ao longo da trajetória laboral.
- B. Planeamento de carreira: A gestão da idade inclui ajudar os trabalhadores de todas as idades a planear e gerir as suas carreiras dentro da organização. Isto pode envolver a criação de percursos de carreira claros e a oferta de programas de orientação, mas deve também incluir a preparação do fim da carreira.
- C. Flexibilidade no local de trabalho: Deve a U.Porto reconhecer que os trabalhadores em diferentes fases da vida podem ter necessidades diferentes, sendo que a gestão da idade envolve a oferta de modelos de

organização do trabalho mais flexíveis, tais como opções de trabalho remoto, horários flexíveis ou tempo parcial, para acomodar as circunstâncias variáveis dos trabalhadores.

- D. Saúde e bem-estar: A U.Porto deve promover a saúde e o bem-estar dos seus colaboradores, o que pode ser particularmente importante para os trabalhadores mais velhos, que podem ter preocupações específicas relacionadas com a saúde. Os programas e iniciativas de bem-estar, enquanto mecanismo para ajudar os trabalhadores a manterem-se saudáveis e empenhados deve ser pensada a partir de uma perspetiva etária.
- E. Planeamento da reforma: Os serviços de recursos humanos devem disponibilizar recursos e informações que ajudem os trabalhadores a planear a reforma, incluindo opções de pensão, assistência no planeamento financeiro e social da reforma, nomeadamente para que os trabalhadores mais velhos saiam gradualmente do mercado de trabalho, pelo menos no plano da experiência dessa fase da vida, evitando ruturas bruscas e potencialmente mais desestruturantes.
- F. Políticas contra a discriminação em função da idade: O estabelecimento e a aplicação de políticas que proíbem a discriminação em função da idade no local de trabalho são fundamentais para a gestão da idade. Estas políticas garantem que todos os trabalhadores são tratados de forma justa e sem preconceitos.

Se alguma certeza fica deste trabalho é a de que a gestão da idade é essencial na força de trabalho atual, o que se aplica à U.Porto também. A universidade tem uma força de trabalho multigeracional, pelo que uma gestão eficaz da diversidade etária pode conduzir a uma maior produtividade, maior satisfação dos colaboradores, menor rotatividade e uma cultura de trabalho mais inclusiva. A gestão da diversidade etária reconhece que cada grupo etário traz perspetivas, competências e pontos fortes únicos para a organização e tem como objetivo aproveitar essas diferenças para benefício de toda a força de trabalho. Nesse sentido, olhar para os trabalhadores mais velhos e

pensar as modalidades de gestão de recursos humanos à luz das especificidades do momento da vida em que se encontram poderá ser uma medida eficaz com repercussões em todo o ecossistema da organização.

Referências Bibliográficas

Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. *Am Psychol*, 66(3), 180. <https://doi.org/10.1037/a0022131>

Aidukaite, J. & Blaziene, I. (2021). Longer working lives – what do they mean in practice – a case of the Baltic countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 42(5-6), pp. 526-542

Angeloni, S., & Borgonovi, E. (2016). An ageing world and the challenges for a model of sustainable social change. *Journal of Management Development*, 35(4), 464. <https://doi.org/10.1108/Jmd-07-2015-0101>

Apouey, B. (2020). Conditions of existence and subjective perceptions of retirement: quantitative evidence from France. *Ageing and Society*, 42(3), 564. <https://doi.org/10.1017/s0144686x20001002>

Beach B. (2014). Ageing populations and changing worlds of work. *Maturitas*, 78(4), 241–242. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2014.05.011>

Becker, R. (2022). Gender and Survey Participation: An Event History Analysis of the Gender Effects of Survey Participation in a Probability-based Multi-wave Panel Study with a Sequential Mixed-mode Design. *methods, data, analyses*, 16(1), 30. <https://doi.org/10.12758/mda.2021.08>

Bratun, U., & Zurc, J. (2022). The motives of people who delay retirement: An occupational perspective. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 29(6), 482. <https://doi.org/10.1080/11038128.2020.1832573>

Bratun, U., et al. (2022). Motives of retirement-aged workers and the importance of doing, being, becoming, and belonging: A systematic review of qualitative studies. *Journal of Occupational Science*, 1. <https://doi.org/10.1080/14427591.2022.2057574>

Brucker, E., & Leppel, K. (2012). Retirement Plans: Planners and Nonplanners. *Educational Gerontology*, 39(1), 1. <https://doi.org/10.1080/03601277.2012.660859>

Cahill, M., et al. (2022). Being an academic retiree: a qualitative, follow-up study of women academics in the Republic of Ireland. *Irish Journal of Occupational Therapy*, 50(1), 42. <https://doi.org/10.1108/ijot-02-2022-0006>

Checucci, P., et al. (2021). Employment of Older People across Italian Regions: an Exploration of Drivers and Barriers Based on the Active Ageing Index. *Journal of Population Ageing*, Online first, 1. <https://doi.org/10.1007/s12062-020-09266-7>

Damman, M., et al. (2015). Missing Work After Retirement: The Role of Life Histories in the Retirement Adjustment Process. *Gerontologist*, 55(5), 802. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt169>

Davies, E., et al. (2013). The work-to-retirement transition of academic staff: attitudes and experiences. *Employee Relations*, 35(3), 322. <https://doi.org/10.1108/01425451311320503>

de Wind, A., et al. (2017). Mental retirement? Trajectories of work engagement preceding retirement among older workers. *Scand J Work Environ Health*, 43(1), 34. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3604>

Diachenko, M., Smith, K. K., Fjorback, L., Hansen, N. V., Linkenkaer-Hansen, K., & Pallesen, K. J. (2021). Pre-retirement Employees Experience Lasting Improvements in Resilience and Well-Being After Mindfulness-Based Stress Reduction. *Frontiers in psychology*, 12, 699088. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699088>

Dommeier, C. J., & Moriarty, E. (2018). Comparing Two Forms of an E-mail Survey: Embedded vs Attached. *International Journal of Market Research*, 42(1), 1. <https://doi.org/10.1177/147078530004200103>

Dufour, M.-E., et al. (2021). Planned retirement age: do attachment to work and expectations relating to workplace adjustments matter? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(7), 892. <https://doi.org/10.1108/edi-09-2020-0281>

Eagers, J., et al. (2016). A review of occupational therapy's contribution to and involvement in the work-to-retirement transition process: An Australian perspective. *Aust Occup Ther J*, 63(4), 277. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12300>

Eagers, J., et al. (2018). The influence of work on the transition to retirement: A qualitative study. *British Journal of Occupational Therapy*, 81(11), 624. <https://doi.org/10.1177/0308022618766244>

Eismann, M., et al. (2019). Older workers' plans for activities in retirement: The role of opportunities, spousal support, and time perception. *Psychol Aging*, 34(5), 738. <https://doi.org/10.1037/pag0000377>

Ellis, C., et al. (2017). Living the Post-University Life: Academics Talk About Retirement. *Qualitative Inquiry*, 23(8), 575. <https://doi.org/10.1177/1077800417716392>

Fabisiak, J., & Prokurat, S. (2012). Age Management as a Tool for the Demographic Decline in the 21st Century: An Overview of its Characteristics. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 8(4), 83. <https://doi.org/10.7341/2012846>

Froidevaux, A. Hirschi, A., Wang, M. (2016) The role of mattering as an overlooked key challenge in retirement planning and adjustment, *Journal of Vocational Behavior* 94, pp. 57-69

Gelb, B. D., & Elkins Longacre, T. (2016). Choosing to retire: how companies can support and respect the decision better. *Journal of Business Strategy*, 37(2), 36. <https://doi.org/10.1108/jbs-01-2015-0005>

Hamm, J. M., Heckhausen, J., Shane, J., Infurna, F. J., & Lachman, M. E. (2019). Engagement with six major life domains during the transition to retirement: Stability and change for better or worse. *Psychology and aging*, 34(3), 441–456. <https://doi.org/10.1037/pag0000343>

Hewitt, A., et al. (2010). Retirement: What will you do? A narrative inquiry of occupation-based planning for retirement: Implications for practice. *Aust Occup Ther J*, 57(1), 8. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1630.2009.00820.x>

Hill, P., & Pfund, G. (2021). Purposeful retirement expectations and their associations with retirement planning. *Aging and Mental Health*, 26. <https://doi.org/10.1080/13607863.2021.1963948>

Hofäcker, D. (2015). In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe. *Ageing & Society*, 35(Cambridge University Press), 1529.

Lakomý, M. (2019). The effects of prolonged working life on subjective quality of life across Europe. *Soc Sci Res*, 82, 33. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.04.011>

Lakomý, M. (2020). Prevalence of activities in later life across European regions. *Central European Journal of Public Policy*, 14(2), 14. <https://doi.org/10.2478/cejpp-2020-0006>

Lamarche, V. M., & Rolison, J. J. (2021). Hand-in-hand in the golden years: Cognitive interdependence, partner involvement in retirement planning, and the transition into retirement. *PloS one*, 16(12), e0261251. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261251>

Lopes, A. e Lemos, R. (2012). Envelhecimento demográfico: percursos e contextos de investigação na Sociologia Portuguesa, *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número temático: Envelhecimento demográfico, pp. 13-31

McDaniel, J., et al. (2020). Professor Hamlet's dilemma: to retire or not to retire? *Journal of Applied Research in Higher Education*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2019-0284>

Mendryk, I. (2017). Retirement Age: Preferences of Employees Representing Various Age Groups. *Economics & Sociology*, 10(4), 29. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2017/10-4/3>

Michelson, S., & Schwartz, L. A. (2018). Retirement planning in academia. *International Journal of Business*, 23, 373.

Miranda-Duro, M. d. C., et al. (2021). Mixed Study on the Impact of a Technology-Based Retirement Preparation Program: Tech-Retired. Protocol Study. *International Journal of Qualitative Methods*, 20. <https://doi.org/10.1177/16094069211003437>

Murari, K., et al. (2021). Do psychological social and financial perceptions of post-retirement life and demography influence the retirement planning behaviour? *International Journal of Social Economics*, 48(11), 1545. <https://doi.org/10.1108/ijse-08-2020-0581>

Nivalainen, S. (2020). From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: an eight-year follow-up in Finland. *Ageing and Society*, 42(1), 112. <https://doi.org/10.1017/s0144686x20000756>

ONU (2017). Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). *World Population Ageing 2017 – Highlights* (ST/ESA/SER.A/397)

OMS (2015). *World report on ageing and health*, WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, ISBN 978 92 4 156504 2 (NLM classification: WT 104)

Osório, A. R. e Pinto, F. C. (2007). *As pessoas idosas. Contexto social e intervenção educativa*, Instituto Piaget

Principi, A., et al. (2020). What Happens to Retirement Plans, and Does This Affect Retirement Satisfaction? *Int J Aging Hum Dev*, 90(2), 152. <https://doi.org/10.1177/0091415018796627>

Prokopenko, N.A. (2021). Change in the Institutional Environment to Extend the Individual Period of Active Work Life. *Advances in Gerontology* 11, 274–282. <https://doi.org/10.1134/s2079057021030127>

Ryser, V.-A., & Wernli, B. (2017). How does transitioning into retirement impact the individual emotional system? Evidence from the Swiss context. *Advances in Life Course Research*, 32, 42. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2016.08.001>

Salifu, I. (2023). After retirement what next? A survey of post-retirement resolutions of retiring university teachers in Ghana. *Educational Gerontology*, 49(4), 287. <https://doi.org/10.1080/03601277.2022.2109356>

Seidl, J., et al. (2021). Planning and Reasons for Retirement: Focus Groups with Brazilian Workers. *Trends in Psychology*, 29(3), 456. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00063-5>

Sherry, A., et al. (2016). Apprehensive about retirement: Women, life transitions, and relationships. *Journal of Women & Aging*, 29, 1. <https://doi.org/10.1080/08952841.2015.1113728>

Silver, M.P., Settels, J., Schafer, M.H., Schieman, S. (2019). Getting the Hours, You Want in the Preretirement Years: Work Hour Preferences and Mismatch among Older Canadian Workers, *Work, Aging and Retirement* 5(2), pp. 175-188. <https://doi.org/10.1093/workar/way015>

Smith, W. (2008). Does Gender Influence Online Survey Participation? A Record-Linkage Analysis of University Faculty Online Survey Response Behavior. Online Submission.

Solhi, M., et al. (2022). Dimensions of Preparation for Aging: A Systematic Review. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 36, 81. <https://doi.org/10.47176/mjiri.36.81>

Sorensen, S., et al. (2021). Perspectives on Aging-Related Preparation. *J Elder Policy*, 1(2). <https://doi.org/10.18278/jep.1.2.7>

Street, D. e Desai, S. (2011), Planning for old age, *Handbook of Sociology of Aging*, Springer Science and Business Media, LLC 2011, pp. 379-397

Teixeira Fernandes, A. (2017). Processos e estratégias de envelhecimento. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 15. <https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/article/view/2390>

Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older

workers (ageism) and planned retirement. International archives of occupational and environmental health, 85(4), 437–445. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5>

Urbaniak, A. (2021). (Re)production of Inequalities in Retirement Practices and Meanings Assigned to the Term 'Retiree' in the Post-Communist Context. Front Sociol, 6, 686674. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.686674>

Vickerstaff, S., & Van der Horst, M. (2021). The Impact of Age Stereotypes and Age Norms on Employees' Retirement Choices: A Neglected Aspect of Research on Extended Working Lives. Front Sociol, 6, 686645. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.686645>

Walker, A., & Maltby, T. (2012). Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. International Journal of Social Welfare, 21(s1). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x>

Wang, W. C., et al. (2014). The Heterogeneity of Middle-Age Australians' Retirement Plans. Social Work Research, 38(1), 36. <https://doi.org/10.1093/swr/svu005>

Wiktorowicz, J. (2018). Extending Working Life: Which Competencies are Crucial in Near-Retirement Age? J Adult Dev, 25(1), 48. <https://doi.org/10.1007/s10804-017-9274-9>

Wu, M.-J., et al. (2022). Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. Computers in Human Behavior Reports, 7. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100206>