

Universidades Lusíada

Pais, Matilde de Abreu Gomes, 2002-

O passo para a reforma: desafios na transição e adaptação dos aposentados

<http://hdl.handle.net/11067/8774>

Metadados

Data de Publicação

2025

Resumo

O passo para a reforma é uma das transições mais significativas na vida de uma pessoa, que envolve mudanças de identidade, de rotinas diárias e dinâmicas sociais. Esta mudança é um marco na vida de qualquer pessoa, sendo caracterizada pela transição do mundo do trabalho para um período de novas oportunidades e desafios a enfrentar. O presente estudo tem como principal objetivo compreender os desafios que os trabalhadores enfrentam nesta fase e as formas como se adaptam à mesma, com particular f...

The step into retirement is one of the most significant transitions in a person's life, involving changes in identity, daily routines, and social dynamics. This shift marks an important moment, characterized by the transition from the world of work to a period filled with new opportunities and challenges. The main objective of this study is to understand the challenges that workers face during this stage and the ways in which they adapt to it, with a particular focus on identity transformation....

Palavras Chave

Aposentação - Portugal, Aposentação - Aspectos económicos - Portugal, Aposentação - Aspectos sociais - Portugal, Aposentação - Aspectos psicológicos - Portugal, Aposentação - Planeamento

Tipo

masterThesis

Revisão de Pares

Não

Coleções

[ULL-FCEE] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T22:00:00Z com informação proveniente do Repositório



U N I V E R S I D A D E L U S Í A D A

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA E DA EMPRESA

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

**O passo para a reforma:
desafios na transição e adaptação dos aposentados**

Realizado por:

Matilde de Abreu Gomes Pais

Orientado por:

Professora Doutora Maria Manuela Marques Faia Correia

Constituição do Júri:

Presidente:	Professor Doutor Álvaro António Calado Afonso Matias
Orientadora:	Professora Doutora Maria Manuela Marques Faia Correia
Arguente:	Professor Doutor Rúben José de Almeida Martins Raposo

Dissertação aprovada em: 27 de abril de 2026

Lisboa

2025



U N I V E R S I D A D E L U S Í A D A

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA E DA EMPRESA

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

O passo para a reforma: desafios na transição e adaptação dos aposentados

Matilde de Abreu Gomes Pais

Lisboa

Julho 2025



U N I V E R S I D A D E L U S Í A D A

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA ECONOMIA E DA EMPRESA

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

**O passo para a reforma:
Desafios na transição e adaptação dos aposentados**

Matilde de Abreu Gomes Pais

Lisboa

Julho 2025

FICHA TÉCNICA

Autora Matilde de Abreu Gomes Pais
Orientadora Professora Doutora Maria Manuela Marques Faia Correia
Título O passo para a reforma: desafios na transição e adaptação dos aposentados
Local Lisboa
Ano 2025

CASA DO CONHECIMENTO DA UNIVERSIDADE LUSÍADA - CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

PAIS, Matilde de Abreu Gomes, 2002-

O passo para a reforma : desafios na transição e adaptação dos aposentados / Matilde de Abreu Gomes Pais ; orientado por Maria Manuela Marques Faia Correia. - Lisboa : [s.n.], 2025. - Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional, Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa da Universidade Lusíada.

I - CORREIA, Maria Manuela Marques Faia, 1967-

LCSH

1. Aposentação - Portugal
2. Aposentação - Planeamento
3. Aposentação - Aspetos económicos - Portugal
4. Aposentação - Aspetos sociais - Portugal
5. Aposentação - Aspetos psicológicos - Portugal
6. Universidade Lusíada. Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa - Teses
7. Teses - Portugal - Lisboa

1. Retirement - Portugal
2. Retirement - Planning
3. Retirement - Economic aspects - Portugal
4. Retirement - Social aspect - Portugal
5. Retirement - Psychological aspects - Portugal
6. Universidade Lusíada. Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa - Dissertations
7. Dissertations, Academic - Portugal - Lisbon

LCC

1. HQ1063.2.P8 P35 2025

AVISO LEGAL

O CONTEÚDO DESTA DISSERTAÇÃO REFLETE AS PERSPETIVAS, O TRABALHO E AS INTERPRETAÇÕES DA AUTORA NO MOMENTO DA SUA ENTREGA. ESTA DISSERTAÇÃO PODE CONTER INCORREÇÕES, TANTO CONCEPTUAIS COMO METODOLÓGICAS, QUE PODEM TER SIDO IDENTIFICADAS EM MOMENTO POSTERIOR AO DA SUA ENTREGA. POR CONSEQUINTE, QUALQUER UTILIZAÇÃO DOS SEUS CONTEÚDOS DEVE SER EXERCIDA COM CAUTELA. AO ENTREGAR ESTA DISSERTAÇÃO, A AUTORA DECLARA QUE A MESMA É RESULTANTE DO SEU PRÓPRIO TRABALHO, CONTÉM CONTRIBUTOS ORIGINAIS E SÃO RECONHECIDAS TODAS AS FONTES UTILIZADAS, ENCONTRANDO-SE TAIS FONTES DEVIDAMENTE CITADAS NO CORPO DO TEXTO E IDENTIFICADAS NA SECÇÃO DE REFERÊNCIAS. A AUTORA DECLARA, AINDA, QUE NÃO DIVULGA NA PRESENTE DISSERTAÇÃO QUAISQUER CONTEÚDOS CUJA REPRODUÇÃO ESTEJA VEDADA POR DIREITOS DE AUTOR OU DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL.

AGRADECIMENTOS

Este último ano, foi um ano cheio de aventuras e fizeram parte dele pessoas muito importantes, que foram sem dúvida fundamentais para a conclusão desta fase da minha vida. E é a essas pessoas que venho desta forma agradecer.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à Professora Doutora Manuela Faia Correia, orientadora deste trabalho, por me ter ajudado sempre com dedicação em todos os momentos que precisei.

Obrigada por toda a ajuda que me deu ao longo deste trabalho, por me ter ajudado a ultrapassar todas dificuldades sempre da melhor forma e por toda a paciência que teve comigo. Sem si isto não teria sido a mesma coisa, sem dúvida que foi uma peça fundamental neste meu percurso. A si o meu mais sincero obrigada!

Aos meus pais à minha irmã e às minhas sobrinhas! A vocês dedico este trabalho! Obrigada por tudo o que fizeram por mim, obrigada por terem tornado possível não só a realização da minha licenciatura como também deste mestrado. Por me terem ensinado todos os bons valores e por terem feito de mim a pessoa que hoje sou. Este trabalho é para vocês!

A ti Rodrigo, nunca deixaste de acreditar em mim, mesmo quando vacilei. Obrigada por teres estado sempre presente em mais um momento importante da minha vida e obrigada por me ensinares a confiar mais em mim. Nunca mudes, sem ti isto não era possível!

“Retirement isn’t a finish line, it’s a rebirth. It’s a chance to embrace a new version of yourself, with clarity, freedom and confidence living by design, not by default.”

Amabile, T. M., Bailyn, L., Crary, M., Hall, D. T. & Kram, K. E. (2024) – *Retiring: Creating a Life That Works for You*. 1.^a ed. London: Routledge. ISBN 978-1-03245-1503.

APRESENTAÇÃO

O passo para a reforma: Desafios na transição e adaptação dos aposentados

Matilde de Abreu Gomes Pais

O passo para a reforma é uma das transições mais significativas na vida de uma pessoa, que envolve mudanças de identidade, de rotinas diárias e dinâmicas sociais. Esta mudança é um marco na vida de qualquer pessoa, sendo caracterizada pela transição do mundo do trabalho para um período de novas oportunidades e desafios a enfrentar.

O presente estudo tem como principal objetivo compreender os desafios que os trabalhadores enfrentam nesta fase e as formas como se adaptam à mesma, com particular foque na transformação da identidade.

A transição para a reforma implica não só alterações em fatores sociais ou financeiros, mas sobretudo na reestruturação do seu “eu”, uma reestruturação dos seus papéis e da perceção de si mesmo, após uma vida laboral.

A falta de uma rotina planeada gera a necessidade de redes de apoio, sejam elas através de programas de apoio estruturados, ajuda familiar ou apenas a realizar aquilo que mais se gosta de fazer (hobbies). Mas, além disso reforça-se a importância de as organizações se focarem em programas de apoio de preparação para a reforma, de modo que a transição seja preparada e facilite estas mudanças.

Para tal, foram realizadas 11 entrevistas semiestruturadas a participantes com idades entre os 55 e os 67 anos, com grau académico mínimo de licenciatura, onde engloba diversas áreas profissionais. A análise dos dados, permitiu identificar diferentes perspetivas: enquanto alguns dos participantes vivenciam a reforma como uma oportunidade de continuidade e realização pessoal através de hobbies, projetos e rotinas flexíveis, outros enfrentam maiores dificuldades, principalmente quando a decisão de reforma foi condicionada por fatores externos (como questões familiares, saúde ou cansaço acumulado) ou quando existe forte ligação à identidade profissional.

Embora, estas mudanças sejam bastante desafiadoras para os indivíduos, geram uma grande oportunidade de cada um criar a sua própria rotina consoante as suas necessidades e os seus desejos a realizar.

Palavras-chaves: Reforma -Transição de trabalho -Identidade -Adaptação-Gestão Recursos Humanos.

PRESENTATION

The Step into Retirement: Challenges in the Transition and Adaptation of Retirees

Matilde De Abreu Gomes Pais

The step into retirement is one of the most significant transitions in a person's life, involving changes in identity, daily routines, and social dynamics. This shift marks an important moment, characterized by the transition from the world of work to a period filled with new opportunities and challenges.

The main objective of this study is to understand the challenges that workers face during this stage and the ways in which they adapt to it, with a particular focus on identity transformation.

Retirement involves not only social or financial changes, but above all, a restructuring of the "self," including the redefinition of roles and self-perception after a lifetime of work. The absence of a planned routine creates the need for support networks — whether through structured support programs, family assistance, or simply engaging in enjoyable activities (hobbies). Moreover, the importance of organizational retirement preparation programs is emphasized, to ensure a well-prepared and smoother transition.

To explore this, 11 semi-structured interviews were conducted with participants aged between 55 and 67, all holding at least a bachelor's degree, from diverse professional backgrounds. Data analysis revealed different perspectives: while some participants experience retirement as a time of personal fulfillment through hobbies, projects, and flexible routines, others face greater difficulties — especially when retirement is driven by external factors (such as family obligations, health issues, or accumulated fatigue) or when there is a strong attachment to professional identity.

Although these changes can be quite challenging, they also present a valuable opportunity for individuals to build routines that align with their personal needs and desires.

Keywords: Retirement - Work Transition - Identity - Adaptation - Human Resources Management.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	1
1.2. OBJETIVOS DO ESTUDO.....	1
1.3. RESULTADOS ACADÉMICOS ESPERADOS.....	2
1.4. METODOLOGIA.....	3
<i>Revisão da Literatura</i>	<i>4</i>
2. A REFORMA	4
2.1 O QUE É A REFORMA	4
2.2. A REFORMA EM PORTUGAL	6
2.3. FATORES INFLUENCIADORES DA DECISÃO DE REFORMA	7
3. IMPACTO DA REFORMA NA IDENTIDADE	8
3.1. DEFINIÇÃO DE IDENTIDADE INDIVIDUAL	8
3.2. O PAPEL DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE.....	9
3.3 CRIAÇÃO DE UMA NOVA IDENTIDADE NO PÓS-REFORMA	10
3.4. COMO LIDAR COM A PERDA DE IDENTIDADE.....	11
4. ESTRATÉGIAS PARA UMA REFORMA BEM-SUCEDIDA	14
4.1. PROGRAMAS DE APOIO E PREPARAÇÃO PARA A REFORMA	14
4.2 FASES DA PASSAGEM PARA A REFORMA	17
5. EFEITOS PSICOLÓGICOS E SOCIAIS	20
5.1. EFEITOS PSICOLÓGICOS NA TRANSIÇÃO PARA A REFORMA	20
6. O PROCESSO DE TRANSIÇÃO-ADAPTAÇÃO DA VIDA ATIVA PARA A REFORMA:.....	23
6.1. ETAPAS DE TRANSIÇÃO E ADAPTAÇÃO PARA A REFORMA	23
7. MÉTODO	24
7.1. CONTEXTO E LOCAL DA INVESTIGAÇÃO.....	24
7.2. ANÁLISE DE CONTEÚDO	24
8. AMOSTRA E PROCEDIMENTOS	25
8.1 PARTICIPANTES	25
8.2. INSTRUMENTOS E MATERIAIS UTILIZADOS	28
9. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	30
9.2. DIFERENTES PERSPETIVAS DA REFORMA	31
9.3. APRESENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DOS DADOS RECOLHIDOS	38
10. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO	42
10.1. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	42
10.2. LIMITAÇÕES.....	44

10.3. RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS	45
<i>REFERÊNCIAS</i>	<i>47</i>
<i>ANEXOS</i>	<i>51</i>
<i>LISTA DE ANEXOS.....</i>	<i>52</i>

1. INTRODUÇÃO

1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

O trabalho não é apenas um meio de sustento na vida do ser humano, mas também é algo que ajuda na realização pessoal, reconhecimento e integração de cada um de nós no meio profissional e na nossa vida pessoal (Ibarra, 1999).

A transição para a reforma é um tema que se ouve poucas vezes a ser falado, sobretudo no que reflete a nível psicológico, de como é que a própria pessoa irá reagir ao passar por esta situação, (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014). A reforma é um período que irá datar o fim da vida profissional de um trabalhador, onde este será alvo de múltiplas mudanças, que poderão ou não afetar a sua identidade, (Ibarra, 2010).

Perceber como é que as pessoas realizam a sua transição para a reforma, vai levar a uma melhor perceção, onde a sociedade se consiga preparar, para que no futuro esta mudança seja realizada numa forma mais facilitada para quem está a passar por esta transição, (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014).

Assim, o estudo sobre a transição para a reforma é um tema fundamental, não só para perceber como se procede à vida após trabalho, como também para conseguirmos desenhar programas e recursos de apoio, para que este processo de transição possa ser algo mais facilitado e ser visto como algo gratificante e não apenas como algo negativo, (Ibarra, 2010).

1.2. OBJETIVOS DO ESTUDO

O principal objetivo desta investigação é compreender os desafios que os trabalhadores atravessam no processo de transição para a vida de reformado, assim como as estratégias que as próprias pessoas e organizações adotam para uma transição com maior sucesso. Essa passagem para a reforma, pode resultar ou não numa perda de identidade, que poderá fazer com que essas pessoas tenham programas de pré-reforma antecipadamente preparados, podendo facilitar nessa transição, com o fim de entender que planos são realmente

necessários de as empresas e as pessoas adotarem, para que no fim haja uma mudança mais tranquila.

Para além do que foi referido, também se analisa alguns obstáculos que podem surgir nesta transição, como aspetos sociais, psicológicos e económicos, reforçando a importância de se investir em recursos e programas de pré-reforma, que visem a facilitar em um maior sucesso desta nova etapa.

1.3. RESULTADOS ACADÉMICOS ESPERADOS

A transição para a reforma marca uma mudança na vida das pessoas, devido à sua complexibilidade, podendo esta ser vivida de maneira positiva ou negativa, dependendo dos diversos fatores. Para uns, representa uma oportunidade de descanso e maior liberdade pessoal e para outros, pode implicar sentimentos de perda, especialmente no que toca à identidade profissional e ao bem-estar psicológico (Driver, 2019). Estudos demonstram que esta fase pode trazer desafios relacionados com a adaptação a uma nova rotina, reestruturação de papéis e reorganização do dia a dia (Seiferling & Michel, 2017). A maneira como a reforma é preparada e acompanhada tem um impacto direto na qualidade de vida dos reformados, sendo importante compreender os meios que facilitam numa transição mais saudável (Peila-Shuster, 2011; Petkoska & Earl, 2009).

Apesar de a maioria das pessoas se adaptar bem à reforma, existe também um número de reformados que têm problemas nessa transição, como por exemplo na perda do bem-estar. O foco do nosso estudo é perceber qual a realidade no processo de transição para a reforma, em trabalhadores com idades compreendidas entre 55-67 anos, que possuem um grau de escolaridade elevado.

A preparação para a reforma pode melhorar na adaptação desta nova fase da vida dos reformados, mas, segundo Seiferling e Michel (2017), a criação de programas apenas centrados em questões de saúde, financeiras e organizacionais, devem-se complementar com organizações que estimulem programas de facilitação do processo de pré-reforma, com apelo a aspetos psicológicos e sociais (Peila-Shuster, 2011; Petkoska & Earl, 2009).

Defende-se que a criação de programas que ajudem no processo de passagem para a reforma, bem como no investimento de recursos individuais, são fundamentais para esta transição (Seiferling, & Michel, 2017). Espera-se conseguir encontrar políticas e recursos nas organizações que funcionem como meio facilitador desta mudança.

Esses recursos que se pretende atingir não funcionam apenas como forma de ajustamento para a reforma, mas também para a facilitação da sua transição, reforçando a importância da criação de programas de preparação, já orientados pelos respetivos recursos (físicos, motivacionais, financeiros, sociais e emocionais) (Seiferling & Michel, 2017).

A identificação desses meios facilitadores no processo de transição para a reforma é o principal resultado que se espera atingir.

Para além disso, na transição para a reforma o papel da identidade é crucial. A identidade, é definida como a forma que nós e os outros nos vêm em relação às nossas funções sociais e de papéis no contexto laboral e pessoal, e essa identidade pode acabar por ser impactada pela reforma (Driver, 2019).

Muitos trabalhadores constroem grande parte da sua identidade em volta do seu trabalho e das suas competências desenvolvidas ao longo da sua vida profissional, (Driver, 2019). Assim, a passagem para a reforma pode trazer uma sensação de perda para alguns.

1.4. METODOLOGIA

Esta investigação será realizada com o uso de uma metodologia qualitativa por via de um conjunto de entrevistas a pessoas com nível de escolaridade elevado, e com idades compreendidas entre os 55 - 67 anos, que estão num período da sua vida bastante próximo ao processo de reforma.

Para o efeito e com base na literatura foi construído um guião de entrevista (anexo 1).

Após a realização das entrevistas as mesmas serão transcritas integralmente para se conseguir analisar cada entrevista de forma mais detalhada, de modo a

entender qual o impacto que o tema terá na própria pessoa e também nas respetivas organizações.

Revisão da Literatura

2. A REFORMA

2.1 O QUE É A REFORMA

O tema do envelhecimento, é um dos grandes desafios que o nosso país enfrenta, o que cada vez mais está relacionado com o aumento da esperança média de vida e na diminuição da taxa de natalidade, levando a uma desproporcionalidade nestes dois fatores (Barros e Santos, 2024). Este tema não deve ser considerado um problema, mas sim um processo natural no ciclo de vida do ser humano, que deve ser vivenciado de maneira saudável e independente, no maior tempo possível (Rocha et al, 2020).

Portugal, é considerado o quarto país europeu com uma elevada taxa de população idosa, e atrás de si permanece Itália, Grécia e Finlândia, (Eurostat, 2024), a probabilidade de essa taxa continuar a subir, é grande. Um dos grandes fatores que retratam esse envelhecimento populacional é a redução da taxa de natalidade, um número de mortalidades cada vez mais reduzido, e um elevado aumento do número de emigrantes (Nunes, 2017). De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (I.N.E.), a população portuguesa que emigra é maioritariamente a população ativa, o que contribui ainda mais para o aumento do envelhecimento nacional.

Após um estudo realizado pelo I.N.E. (2023), em 2050 espera-se que exista cerca de 67 idosos por cada 100 pessoas em idade ativa, onde em 2080 espera-se que esses valores alterem para 73 idosos por cada 100 pessoas em idade ativa.

O envelhecimento populacional acaba por se concentrar no aumento dos gastos de saúde, refletindo no acréscimo de despesas. Mas, se o aumento da esperança média de vida se relacionar com uma vida inteira de bons cuidados

de saúde, a capacidade de prolongar a participação do trabalhador no mercado de trabalho acaba por ser muito mais elevada, (mesmo que seja após o processo de reforma, a pessoa se focar na realização de uma atividade não renumerada), o que ajuda a refletir numa redução dos efeitos negativos do envelhecimento (Barros & Santos, 2024).

As pessoas vão envelhecendo de maneiras diferentes, e esse processo pode ser mais rápido para uns e mais lento para outros, dependendo assim de três tipos de idade: Idade biológica- quando o organismo vai sofrendo alterações ao longo da vida, acabando por perturbar o seu funcionamento, tornando a pessoa menos capaz de realizar tarefas; Idade social- relaciona-se com os hábitos e o papel que a pessoa cria face aos outros membros da sociedade; Idade psicológica- A capacidade de memorização, inteligência, e motivação pode vir a sofrer mudanças ao longo da vida. Nós, ao longo da nossa vida vamos sendo surpreendidos com uma variação do nosso estado de saúde, mas é no final da meia-idade que esse estado de saúde acaba por ter limitações na compatibilidade com trabalho (Bound et al, 1999).

A passagem para a reforma pode ser vista de diferentes pontos de vista, por uns como um período de liberdade na sua vida e ausência de responsabilidades, mas para outros é vista como uma perda do seu “eu” profissional, ausência de responsabilidades e abandono do seu emprego. Esta transição é bastante desafiadora, pois é a altura da vida que uma pessoa se depara com o abandono da sua participação no mercado de trabalho. Assim, a passagem para a reforma pode-se dividir em voluntária e involuntária, a reforma voluntária dá-se quando o trabalhador se pretende reformar por vontade própria, e a reforma involuntária é quando a decisão não é tomada por vontade própria do trabalhador (como em situações de saúde ou limite de idade) (Freman & Gorman, 2007).

O principal objetivo dos reformados, é conseguir realizar uma transição saudável, no qual consigam permanecer com uma boa qualidade de vida, encarando a reforma de forma positiva, como uma abertura para a realização de novas oportunidades. Assim, a sua preparação é essencial, ainda durante a vida

ativa dos trabalhadores, para conseguir promover uma sociedade mais saudável e produtiva. As organizações devem ter o cuidado da sua contribuição para o bem-estar e saúde dos seus trabalhadores (para além de valorizar o desempenho que cada indivíduo demonstra ao longo da sua vida profissional). Assim, dado aos resultados físicos, psicológicos e sociais que o processo de passagem para a reforma pode ter nas pessoas, é fundamental identificar fatores que possam influenciar numa transição saudável, como melhorias na qualidade de vida e bem-estar, de modo a ajudar os trabalhadores na separação com a sua vida profissional (Rocha et al, 2020).

2.2. A REFORMA EM PORTUGAL

Em meados do século XIX, a reforma era vista como o fim do trabalho remunerado, onde era promovida com o objetivo de recompensar os trabalhadores por todo o trabalho realizado durante uma vida inteira, e por todas as promessas e idealizações que as pessoas visionavam para sua reforma. No entanto, o mesmo não acontece nos dias de hoje, atualmente tudo aquilo que as pessoas anseiam para a sua reforma acaba por ser substituído por um prolongamento da vida profissional, onde as pessoas têm direito à reforma cada vez mais tarde (Driver, 2019).

Em Portugal o processo da reforma só foi considerado como um direito a partir dos meados dos anos 70 (Fonseca, 2004), e o seu acesso normal à idade de reforma vai depender se os trabalhadores na passagem para a reforma não ficam afetados, quer na saúde quer na utilização dos respetivos cuidados de saúde (Barros & Santos, 2024).

Segundo o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2023), a reforma em Portugal refere-se ao direito que um trabalhador possui de receber uma pensão de velhice, após atingir a idade legal de reforma, e de ter acumulado um período mínimo de contribuições, o que não impede de o trabalhador obter uma reforma antecipada (que afeta o respetivo valor da pensão). A pensão de velhice é um benefício que é fornecido ao reformado sempre que as pessoas atingem a sua idade de reforma, e que cumprem todos os requisitos que são requeridos (como as respetivas contribuições), (Segurança Social, 2024).

Caso a pessoa queira antecipar a reforma, é possível que o faça a partir dos 60, desde que a pessoa cumpra com 40 anos de contribuições, o que muitas vezes pode levar a que o seu valor da pensão de velhice acabe por ser reduzido, o que não acontece se o mesmo se reformar na idade “normal”, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2024).

Em Portugal, devido ao aumento da esperança média de vida, a idade média de reforma irá subir em 2025 para os 66 anos e 7 meses de idade, conforme o I.N.E..

2.3. FATORES INFLUENCIADORES DA DECISÃO DE REFORMA

Com o avançar da idade, muitos trabalhadores repensam sobre as suas prioridades, começando a atribuir uma menor importância às exigências laborais, (rotinas, desafios organizacionais) e mais valor ao que toca aos aspetos pessoais (lazer, saúde, bem-estar), esta decisão de se reformar acaba por ser um processo desafiante, onde engloba uma série de fatores profissionais, sociais e económicos. (Wang & Shi, 2014).

Antes de tomar qualquer decisão, é essencial que os trabalhadores realizem uma reflexão informada sobre esta mesma passagem, considerando aspetos relevantes como a situação financeira, o estado de saúde e os objetivos para o futuro, evitando assim decisões precipitadas (Wang & Shi, 2014).

Segundo Meng, Sundstrup e Andersen (2020), a saúde, sendo ela física ou mental, tem influência direta na perceção que cada um tem para continuar a trabalhar. Pessoas com problemas de saúde, tendem a optar por uma reforma antecipada, ao contrário de quem possui um estado de saúde estável, acabando por sentir mais apto a prolongar a sua vida profissional.

Para além do que muitos poderão pensar, a decisão de se reformar não se resume apenas a questões de saúde. O stress acumulado ao longo da vida profissional, o cansaço físico e psicológico, a falta de tempo para si ou para a família, bem como as pressões no contexto socioeconómico, são fatores igualmente relevantes (Rocha et al., 2020).

Segundo um estudo realizado nos Estados Unidos da América, por Amabile et al., (2024), um dos primeiros pensamentos que surgem quando se aborda o tema da reforma, é a avaliação da preparação financeira e emocional, para enfrentar esta nova etapa. A antecipação dos desafios e das oportunidades que poderão surgir na reforma, permite uma decisão mais consciente e ajustada à realidade de cada pessoa no momento da decisão. Adicionalmente, fatores psicológicos e sociais como o desejo de usufruir de mais liberdade, a procura de novos propósitos ou a percepção de utilidade pessoal tendem a influenciar o processo.

Deste modo, a decisão de se reformar resulta de uma interação complexa entre fatores internos e externos. Cada pessoa interpreta e valoriza esses fatores de forma diferente, o que torna este processo altamente pessoal. Compreender as motivações e os contextos que levam à decisão de reforma, permite não só apoiar melhor os trabalhadores nesta fase, mas também antecipar as suas necessidades futuras, promovendo uma transição mais tranquila e bem-sucedida para a vida pós-profissional.

3. IMPACTO DA REFORMA NA IDENTIDADE

3.1. DEFINIÇÃO DE IDENTIDADE INDIVIDUAL

A identidade profissional é adquirida ao longo da vida laboral de uma pessoa, podendo haver mudanças de identidade ou até perda da mesma (Driver, 2019). A perda de identidade profissional é comum em situações de reforma, em transição de carreira ou mudanças de funções, originando alguns resultados menos positivos, como insegurança, desorientação e frustração. (Ibarra, 2010). É a nível individual que acontece esta mudança de identidade, e é a própria pessoa que se irá adaptar a essas transições de identidade, quer a nível profissional quer a nível pessoal.

A identidade pode ser explorada de várias formas (identidade alcançada no trabalho -work related identity (WRI) e identidade(s) alcançada fora do trabalho), e esta variedade de identidades ajuda e facilita no processo de transição para a reforma (Bordia et al, 2020).

A WRI tem como grande fundamento conseguir fazer com que a pessoa reflita sobre a transição entre “Quem eu era”, para “Quem é que eu sou agora”, ou seja, nos processos de transições existem diversos momentos de incertezas, receios e várias questões, por exemplo, o processo de transição do trabalho para a reforma não tem de ser apenas algo negativo, mas este pode suscitar algumas perguntas por parte dos sujeitos como “quem é que me estou a tornar?”, “Quem é que vou ser daqui adiante?” e outras questões relacionadas com a preocupação na perda monetária, na saúde, ou até mesmo face à questão do envelhecimento (Conroy et al., 2014).

Um dos grandes desafios é conseguir desligar da vida profissional, e integrar a vida pessoal e social (Marcellini et al., 1997), e aqui a teoria da identidade de papéis Barnes-Farrell (2003) analisa em como a identidade é moldada, alterada ou mantida conforme os papéis sociais e profissionais, esta teoria ajuda-nos a entender como conseguir moldar as nossas identidades aos novos papéis, deste novo ciclo de vida. Esta, é uma teoria que se baseia, em que as nossas identidades são construídas com base em papéis que cada um desempenha, ou seja, esses papéis referem-se às funções e expectativas que nos são atribuídas, deste modo é a maneira de como nós nos definimos e de como os outros nos vêem, (Bordia et al., 2020), (Ashforth, 2001).

A identidade de uma pessoa é adquirida ao longo da sua vida, podendo haver variações de identidade conforme a fase da vida que cada um se apresenta. Muitas das vezes uma pessoa ao mudar de funções no trabalho ou até mesmo a perda de trabalho em situação de reforma, acabam por se sentir desamparados, sem saber quem vão ser daqui adiante, questionando-se muitas das vezes: Qual será a minha nova identidade? Como é que eu me vou ver, e como os outros me veem? (Ibarra & Barbulescu, 2010).

3.2. O PAPEL DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE

A identidade, é construída ao longo da vida e a mesma pode ser moldada ao longo do tempo, esta refere-se aos significados que são atribuídos a uma pessoa por ela mesma e pelos outros, onde esses significados podem focar tanto nos papéis sociais desempenhados pela própria pessoa, ou seja a identidade social,

como os papéis que são desempenhados pelas características individuais de cada um, ou seja, a identidade pessoal, (Ibarra, 2010).

Quando a pessoa deixa de ver o seu trabalho apenas como um conjunto de tarefas a serem realizadas, e começa a ter uma visão do meio profissional, como algo que faz parte da sua identidade pessoal, introduz-se a criação da chamada identidade com o trabalho. Ou seja, isto vai ajudar com que a pessoa comece a perceber o seu papel no âmbito do trabalho, sob um conjunto de competências, responsabilidades e comportamentos, que devem ser seguidos, de modo a entender as perspetivas que a organização e a sociedade têm sobre a sua função (uma pessoa pode até questionar se está a conseguir cumprir com as expetativas que os outros têm sobre a função que desempenha), (Wittman, 2019).

A identidade de cada um de nós tem início no nosso passado, começando na nossa infância e vai progredindo ao longo das diversas fases da vida, moldando a nossa identidade a cada fase, (Noack, 2007). Mas, num processo de reforma a identidade centrada no trabalho vai sendo substituída gradualmente por outro tipo de identidades, baseadas em atividades de lazer, o que leva a que o apego à atividade profissional seja reduzido drasticamente, (Phillipson, 2002).

3.3 CRIAÇÃO DE UMA NOVA IDENTIDADE NO PÓS-REFORMA

As mudanças de identidades de papéis ocorrem quando há uma mudança de um papel para outro, o que acaba por ser uma mudança desafiadora (Bordia et al., 2020). Um clássico exemplo de uma transição de papéis é a mudança de identidade de trabalhador para reformado, onde se deixa de realizar as funções laborais e passa-se a lidar com a redefinição do seu novo papel na sociedade.

A transição para a reforma quando é bem realizada aumenta a capacidade produtiva do reformado, e o seu bem-estar individual, e muitas vezes a aceitação da mudança é bastante complicada, mas os reformados acabam por trabalhar ativamente na construção da sua nova identidade de papel (ou seja, a maneira

de como passam a ser vistos dentro do um novo contexto, da nova fase da sua vida), (Bordia et al., 2020).

De acordo com, Ashforth (2001) este período de transição de um papel para outro ocorre em três etapas, a saída do papel anterior, a fase de transição e a entrada no novo papel. Esta mudança envolve deixar o papel anterior que a pessoa já não ocupa, para o papel que irá ocupar (Ibarra & Obodaru, 2016), não tendo de ser algo negativo, sobretudo se a pessoa já tiver um novo papel em mente para assumir.

Na transição de um papel para outro é fundamental destacar a importância que o passado tem nesta mudança, isto porque as identidades passadas de uma pessoa podem influenciar positivamente ou negativamente no processo, (Bordia et al., 2020).

Por exemplo, quando o processo de transição coincide com aquilo que a pessoa desempenhava no passado, este acaba por facilitar na adaptação de uma nova identidade. Mas, se os papéis anteriores que a pessoa desempenhava não são relevantes para a transição, torna-se mais difícil abandonar esses papéis passados (como o papel de trabalhador) levando a um sentimento de perda (sobre quem será sem esse papel de trabalhador). O que é certo, é que a passagem para a reforma na aquisição de uma nova identidade é um processo autónomo e menos estruturado, e cada um pode ir ao seu ritmo (onde para uns isso é bom, mas para outros pode gerar um sentimento de perda sob como “navegar” nesta nova fase da sua vida) e pensar por si mesmo, se faz sentido ou não em abandonar as suas identidades passadas, (Bordia et al., 2020).

3.4. COMO LIDAR COM A PERDA DE IDENTIDADE

À medida em que a pessoa toma a decisão de se afastar do mercado trabalho em situação de reforma, começa-se a despegar psicológicamente do trabalho e deixando de se estar ligado aquela identidade que criou durante uma vida inteira a cumprir funções laborais, (Amabile et al., 2024).

Segundo Driver (2019), a reforma é algo que é “moldada ao longo da vida” (p.324), o processo de reforma que por vezes pode ser complicado para quem o está a passar, mas é importante ver de que forma as pessoas moldam a sua identidade antes e depois da vida laboral.

Uma pessoa percorre uma vida inteira a fazer parte de uma ou mais organizações, e quando chega o período da sua vida que irá fazer essa transição de abandonar o seu emprego, devido à situação de reforma, acaba por ser difícil de lidar com essa mudança. Esta etapa por norma acontece devido à idade ou incapacidade do sujeito (Wang & Wanberg, 2017). É importante perceber se a pessoa ao passar por este período teve o cuidado de se preparar a nível financeiro e emocional.

Este processo pode levar à chamada perda de identidade, a identidade é adquirida ao longo da vida profissional de uma pessoa, podendo haver mudanças de identidade ou até perda das mesmas (Driver, 2019). A perda de identidade profissional é comum em situações de reforma, em transição de carreira ou mudanças de funções, originando alguns resultados menos positivos, como insegurança, desorientação e frustração (Ibarra, 2010).

As pessoas aqui, devem ser capazes de colocar de lado o seu antigo “eu” e criar uma nova identidade para esta nova etapa das suas vidas (Conroy & O’Leary-Kelly, 2014).

Segundo Conroy e O’Leary-Kelly (2014), as pessoas lidam com a perda através de duas vertentes, em primeiro lugar a pessoa vê a perda como uma fase de luto, onde expõe as suas emoções na falta de algo, que para ela, era importante. Começa a refletir quem será daqui adiante com a ausência daquilo que foi perdido (nomeadamente a vida profissional). Mas após ultrapassar esta fase, o indivíduo começa a tentar se adaptar à nova realidade, um dos principais instintos de uma pessoa ao ter de se despedir do mundo profissional é sentir ansiedade sobre as mudanças que irá enfrentar, sobre como conseguir viver sem esse “meio” que fez parte dela durante grande parte da sua vida. E após isso chega a etapa de a pessoa começar a organizar a sua vida, criando um novo “eu” e desta vez uma identidade criada sem a presença do meio profissional.

Esta fase é considerada um processo longo e contínuo, onde a pessoa pode possuir oscilações na adaptação com a nova realidade, e estas oscilações são fundamentais para a pessoa saber lidar com a perda da sua identidade, após a ausência sofrida.

Quanto mais crucial e importante for o papel que se vai abandonar na identidade de alguém, mais difícil será conseguir gerir o processo de adaptação (uma pessoa que se identifique com o seu meio profissional acaba por sentir uma maior dificuldade em se reformar, pois sente que o trabalho faz parte do “eu” que a pessoa criou), (Bordia et al, 2020).

Muitas das vezes, os reformados são ativos em conseguir criar e adaptar a sua identidade, quer ao novo ambiente que estão inseridos, quer ao seu novo “eu”, e esta fase é uma das mais importantes na transição, mostrando que a reforma não é o fim de um período de vida ativa, mas sim a sua continuação (Bordia et al, 2020). E é importante conseguir identificar as estratégias eficazes a utilizar para lidar com a ausência do meio profissional, para que as pessoas continuem a sentir-se relevantes neste processo de mudança.

Esta transição, poderá ser vista por dois cenários: O cenário de crise, onde a reforma é vista com algo negativo, estando associado à perda de bem-estar, e o cenário da continuidade, que reforça os aspetos importantes da vida no pós-reforma atendendo à autoestima antes e depois deste processo de transição (Reitzes et al, 1996), onde segundo Wang e Bodner (2007) cerca de 25% das pessoas apresentaram uma queda significativa do seu bem-estar, sendo este um dos cruciais problemas a combater nesta passagem. Mas, o que é certo é que a reforma tanto se vive momentos positivos como negativos, os reformados tanto passam por desafios como passam por oportunidades de se adaptarem a esta nova realidade, e esses mesmos desafios podem desencadear numa continuidade no processo de reforma, levando na convivência de experiências positivas e/ ou negativas aprendendo a viver com cada uma delas (Bordia et al, 2020).

4. ESTRATÉGIAS PARA UMA REFORMA BEM-SUCEDIDA

4.1. PROGRAMAS DE APOIO E PREPARAÇÃO PARA A REFORMA

A necessidade de uma preparação antecipada é importante, para que os próximos reformados já tenham uma noção sobre o que é a reforma, e possíveis desafios que poderão vir a enfrentar nesse processo, ajudando a estabilizar e a minimizar o choque da mudança (Pocinho et al., 2018).

Atualmente, até os mais jovens pensam antecipadamente sobre este tema, e cada vez há mais divulgação de determinados aspetos e fatores sobre a reforma, isto, através da visualização de sites, livros, blogs, palestras, podcasts, que qualquer pessoa pode assistir, com o objetivo de passar a informação para todo o público, mas, especialmente ao público-alvo (Amabile et al., 2024).

Segundo Amabile et al., (2024), nos últimos anos houve um aumento das pesquisas referentes ao tema da reforma, onde se chegou à conclusão que pessoas que se reformam de forma voluntária e não são forçadas a tal, conseguem manter a sua saúde e situação financeira estável, resultando a estarem mais satisfeitas nesta nova fase, o mesmo se aplica à saúde psicológica e autoestima, que são todos fatores que influenciam numa reforma feliz.

Há empresas que começam a adotar programas que tencionam apoiar os trabalhadores na transição para a reforma, com o fim de obter uma passagem mais estável e satisfatória. Estes programas têm o objetivo de apoiar tanto no ramo financeiro, emocional, social, de modo a fornecer apoio para a reforma. Podendo ser classificados de duas formas: Abrangentes ou limitados. Nos programas limitados o seu foco por norma é apenas em um ou dois aspetos, na preparação para o pós-reforma, como por exemplo o planeamento financeiro. Já nos programas abrangente, o seu foco é em diversos aspetos como na saúde, planeamento financeiro, lazer, vida social, para além destes, ainda se pode diferenciar mais programas, com o objetivo de realizar sessões de aconselhamento individual para promover um comportamento que melhor se ajusta à mudança para esta nova etapa (Leandro-França et al., 2016).

Nas ações de preparação para a reforma é importante promover as maneiras mais eficazes de o trabalhador saber gerir o seu tempo livre, conhecendo as oportunidades que podem usufruir (como por exemplo o voluntariado), e saber fazer a sua gestão financeira. Para além disso as atividades de preparação para a reforma devem ter em conta alguns tópicos relevantes, como aquisição de hábitos e estilos de vida saudáveis, mudança de atitudes e adaptação social (quer em comunidade, quer a nível familiar), (Leandro-França et al., 2016).

Após um estudo realizado no Brasil por Soares et al., (2007), a ideia da criação de programas de preparação para a reforma foi devido a muitos terem a ideia de que a reforma era uma etapa de descanso e de despreocupações, por pensarem que como deixam de praticar esforços físicos nas atividades laborais passam a viver mais tempo. No entanto, a transição para a reforma pode trazer desafios e implicações que precisam ser considerados, e uma das estratégias adotadas neste estudo foi a realização de programas, baseados em atividades em grupo, reunindo pessoas que já se reformaram e pessoas que estão perto da reforma, com o objetivo de haver uma troca de experiências e reflexões para eliminar determinados problemas e implicações, que poderiam surgir nessa etapa, para uma adaptação mais tranquila e consciente a esta nova fase da vida.

Essas atividades em grupo podem ser realizadas por meio de diferentes abordagens, como:

- A partilha de experiências entre aqueles que já passaram pelo processo de reforma e aqueles que estão prestes a vivenciá-lo, permitindo a troca de experiências e perceções entre ambas as partes;
- A discussão sobre os desafios e expectativas desta nova etapa, esclarecendo dúvidas e promovendo uma compreensão mais clara, sobre as diversas mudanças que podem ocorrer;
- Estimular a motivação para a criação de novos projetos e objetivos, como a realização de atividades ou até mesmo aquisição de novos conhecimentos, garantindo satisfação pessoal e prevenindo a solidão;

- Abordar o tema sobre as questões relacionadas à saúde e à organização financeira, proporcionando uma preparação mais estruturada e consciente nesta nova etapa.

Dessa forma, esses programas apesar de auxiliarem na transição para a reforma, também ajudam a promover o bem-estar e uma melhor qualidade de vida, reforçando as questões relacionadas com a saúde e a nível financeiro.

Segundo Pocinho et al. (2017), nos últimos anos foram realizados vários programas de preparação para a reforma, onde esses programas eram realizados através de vários grupos de reformados com idades compreendidas entre os 50 a 80 anos de idade. E, os grandes objetivos da realização destes programas idealizados pelo respetivo autor era ajudar a fazer com que as pessoas conseguissem reconhecer as suas próprias competências, reforçando o desenvolvimento das suas capacidades; Ajudar a preparar as pessoas tanto na fase final enquanto trabalhador, como também durante fase de reforma, na definição das suas metas e caminhos a percorrer; Ajudá-los a definir o seu próprio percurso para uma vida de reforma com significado e motivação, e por fim ajudar as pessoas a combater as típicas visões que se tem sobre o envelhecimento e a reforma, de modo a que esta seja uma fase afastada de estereótipos que podiam ser criados (Pocinho et al., 2018).

Estes programas ajudam os reformados a obter orientação neste processo de transição, acabando por ser um processo inovador com maior probabilidade no alcance de resultados positivos nesta fase de mudança, já que esta etapa é uma “reorientação e organização dos hábitos diários da vida” (Bueno, Vega & Buz, 2004, p. 432).

Assim, após um estudo feito por Amabile et al. (2024), identificou-se que um dos temas mais preocupantes no processo de transição para a reforma é a solidão. Pessoas que passam grande parte desta fase sozinhos, acabam por apresentar níveis mais baixos de satisfação com a vida e uma quebra no seu bem-estar. Os cinco autores desta pesquisa vivenciaram esta transição e relataram a

ansiedade e o misto de emoções que foram sentindo, ao refletirem sobre as suas expectativas em relação à reforma e a forma como a mesma se concretizou.

Questões como *"Como é que é suposto reformar-me daquilo que gosto de fazer profissionalmente?"*, *"Qual é o momento certo para me reformar?"*, *"Quem vou ser daqui adiante?"*, *"Como vão ser as minhas rotinas agora?"* e *"Será que posso continuar a ser feliz na reforma?"* são apenas algumas das dúvidas que esses autores, e também muitas pessoas enfrentam ao longo desse processo.

Diante dessas incertezas, as implementações dos programas de apoio à reforma tornam-se fundamentais. Como visto no estudo de Soares et al. (2007), as atividades em grupo, trocas de experiências e iniciativas que incentivem a criação de novos projetos, podem minimizar os impactos negativos desta fase, proporcionando a uma adaptação mais saudável e satisfatória. Dessa forma, ao invés de a reforma ser encarada como um período de isolamento ou incerteza, pode ser uma oportunidade para novas descobertas e novas realizações, garantindo bem-estar e qualidade de vida dos reformados.

4.2 FASES DA PASSAGEM PARA A REFORMA

O processo da passagem para a reforma é influenciado pelo bem-estar e qualidade de vida dos reformados, e quando esta transição é realizada de forma correta, influência no aumento do comprometimento do trabalhador nessa transição, contribuindo para uma melhoria do seu bem-estar (Bordia et al., 2020).

De acordo com Amabile et al., (2024), foi desencadeado um conjunto de quatro tarefas, que por norma, a maioria das pessoas (mas nem todos) seguem para uma transição mais eficaz e equilibrada. Esta, inicia-se com o ponto de partida relacionado com a proximidade do final da carreira de uma pessoa: Pré-Reforma – Aqui as pessoas possuem uma vida estável onde o trabalho é um grande foco. E partir daqui temos quatro tarefas a realizar nesta transição:

Tarefa 1- Estipular como, e quando, é que se pretende reformar:

Aqui as pessoas tomam decisões importantes, sobre como e quando vão deixar o mercado e trabalho, e aqui nesta fase têm-se em conta as situações financeiras, saúde, emocionais.

Tarefa 2- Afastamento do mundo laboral:

Aqui o objetivo é com que a pessoa se desapegue dos laços que criou profissionalmente, esta tarefa pode englobar a chamada perda de identidade que acontece quando se deixa a vida profissional.

Tarefa 3- A construção de uma vida estruturada:

Explorar uma nova rotina e novas atividades para a pessoa encontrar um propósito de vida, e voltar a ter uma vida estruturada com interesses pessoais (hobbies, voluntariado, viajar).

Tarefa 4- Uma vida estável:

O objetivo final é garantir que a pessoa possua uma vida estruturada e estável que lhe dê satisfação. Aqui, a pessoa já encontra a sua nova identidade e começa a possuir equilíbrio nas suas novas atividades diárias.

O planeamento para a reforma compromete vários aspetos para que haja uma transição bem-sucedida. Fazer um planeamento financeiro é um desses aspetos para economizar na reforma, ajudando a que a pessoa sinta uma maior estabilidade financeira nesta etapa, (Hershey, Henkens & Van Dalen, 2007).

Os fatores que estão relacionados com a transição para a reforma abordam a reforma voluntária, antecipada e o planeamento da reforma. As pessoas que tomam uma decisão de ter uma reforma voluntária e planeada, tendem a ter uma transição mais equilibrada em comparação com pessoas que se reformam involuntariamente, sem qualquer preparação, (Wang & Bodner, 2007).

A maneira que podemos utilizar para melhor descrever sobre a forma de adaptação nesta fase, é com o uso do modelo *Resource-Based Dynamic Model*

for Retirement Adjustment, escrito por (Wang et al., 2011). Este modelo pretende explicar como é que os trabalhadores se adaptam à reforma, tendo em conta que este processo depende dos recursos que cada um possui, e de que forma é que esses recursos se adaptam, durante esta nova fase de transição, estes recursos referem-se á capacidade que as pessoas têm de perceber sobre quais as suas necessidades e de como lidar com os diferentes desafios nesta nova etapa. Desta forma esses recursos dividem-se em seis categorias:

Recursos Físicos: Saúde, bem-estar, condição física;

Recursos Cognitivos: Habilidades mentais (Ex: memória);

Recursos Financeiros: Salários angariados antes da reforma, segurança financeira, economia acumulada, pensões;

Recursos Sociais: Como o apoio que os reformados recebem nesta fase de transição (como suporte emocional);

Recursos Emocionais: Controle de emoções, estabilidade no humor, ou seja, recursos ligados ao equilíbrio emocional;

Recursos Motivacionais: Recorre a aspetos de motivação para adaptação na mudança ou para alcançar os seus objetivos, bem como confiar em si próprio. Uma pessoa ao ter capacidade para fortalecer ou manter estes aspetos, leva a um maior sucesso de transição nesta nova fase.

Esta teoria sugere que quanto mais recursos (como a saúde, estabilidade financeira e apoio social) uma pessoa possui para responder às suas necessidades, mais fácil será a sua adaptação na transição para a reforma (Wang et al., 2011).

Já Ibarra (1999), lançou um modelo de adaptação que visa a colmatar as diversas dificuldades nesta fase de transição, esse modelo divide-se em três ciclos: Observação, experimentação e avaliação, que mostram como é que as

peessoas ajustam os seus comportamentos e identidades ao atravessar por mudanças na sua carreira, sobretudo na transição para a reforma.

No ciclo da observação, o trabalhador observa diferentes modelos e referências que possam vir a ajudar na sua transição. Este ciclo foca-se na observação de pessoas que já passaram ou que ainda estão a passar pela mesma transição, de forma a conseguir identificar novas identidades que poderão surgir após a reforma.

Após o ciclo de observação passamos para o ciclo da experimentação, aqui o trabalhador experimenta diferentes alternativas, de modo a perceber qual melhor se adequa a si. Por fim chegamos ao ciclo da avaliação, onde se vai avaliar aquilo que funcionou e o que não funcionou, para no final conseguir decidir sobre os comportamentos que deverão ser mantidos, modificados ou descartados, ajudando a perceber qual a melhor identidade que cada um deve “levar” consigo para a reforma.

Assim a passagem para a reforma pode ser visionada por um misto de fatores, sejam eles sentimentos de: Relaxamento, preocupações, felicidade, oportunidades, aventuras, tempo livre, (Amabile et al., 2024).

5. EFEITOS PSICOLÓGICOS E SOCIAIS

5.1. EFEITOS PSICOLÓGICOS NA TRANSIÇÃO PARA A REFORMA

A transição para a reforma representa uma das mudanças mais profundas na vida adulta, e o bem-estar psicológico neste período depende de múltiplos fatores interligados. De acordo com Pocinho et al. (2018), o bem-estar assenta em três dimensões: o bem-estar social (associado às perceções que as pessoas têm face ao seu bem-estar, através de relações interpessoais), o bem-estar subjetivo (relacionado com a avaliação pessoal da própria satisfação e das emoções positivas), (Diener, 2000) e o bem-estar psicológico (ligado à autorrealização e ao desenvolvimento pessoal), (Ryff & Singer, 2008).

Quando a reforma não é preparada e a pessoa perde repentinamente o seu papel profissional, pode surgir dificuldades que comprometem o seu bem-estar psicológico. Nesses casos, sentimentos de desorientação e frustração podem

conduzir a diversos comportamentos, pensamentos ou recursos prejudiciais, para lidar com a situação, como isolamento social, desinteresse em atividades gratificantes ou dificuldade em reconhecer esta nova fase (Wang & Shi, 2014). Tal como sublinham Perreira e Sloan (2001), a incapacidade para se adaptar a novos papéis e rotinas pode também impactar a saúde física, uma vez que o stress e a perda de autoeficácia tendem a reduzir a qualidade de vida.

Esse impacto psicológico torna-se mais profundo, quanto mais a pessoa depende da sua profissão para se sentir valorizada e saber quem é, quando o trabalho já não está incluído na sua rotina diária, a adaptação tornar-se-á mais dolorosa, pois o fim da carreira por vezes necessita de uma reestruturação do “eu” que nem sempre é bem-sucedida (Bordia et al., 2020). Assim, a teoria da continuidade (Atchley, 1999), destaca a importância da continuidade da identidade, e das rotinas dos indivíduos no processo de pós-reforma. Esta teoria aborda as mudanças que vamos sofrendo ao longo da nossa vida, onde a reforma é uma dessas mudanças. Esta teoria propõe que as pessoas consigam manter resistentes ao longo de todas as transições, e ajustar sempre as novas identidades que vão surgindo ao longo do tempo, sobretudo em mudanças significativas, como a da reforma. Quando se dá um processo de transição para a reforma, a identidade que a pessoa criou ao longo da sua vida profissional, será posta à prova, e aqui esta teoria vai surgir de como é que a própria pessoa vai lidar com a respetiva situação (Atchley, 1999). Ou seja, uma pessoa que tem uma identidade bastante forte com o trabalho, a sua passagem para a reforma vai ter resultados críticos pela maior dificuldade de lidar com a perda de identidade profissional, (gerando impacto negativo na sua transição, e no seu bem-estar) mas a teoria da continuidade sublinha que os indivíduos que consigam usufruir da sua identidade passada, replicando em outros aspetos futuros, como utilizá-la na realização de hobbies, voluntariado, tendem a conseguir uma transição mais pacífica.

Esta teoria, sublinha a importância de manter um sentido de continuidade pessoal, com o objetivo de garantir a eliminação de aspetos negativos sobre a perda de uma identidade (como a relacionada ao trabalho) e focar numa transição bem-sucedida (Atchley, 1999).

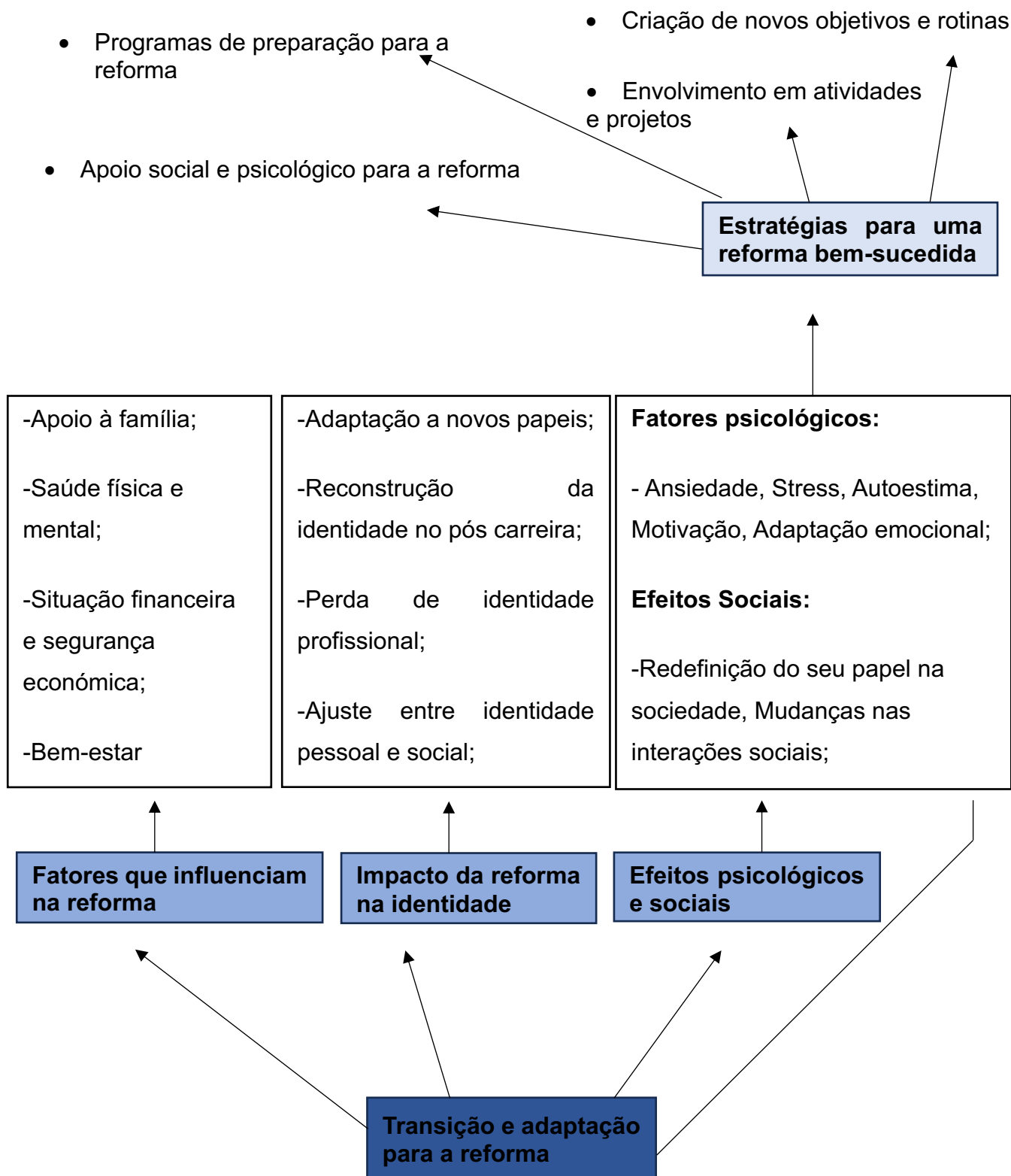
Já a teoria dos papéis por Barnes-Farrell (2003), uma pessoa quando se reforma passa por uma transformação de papéis que desempenhou ao longo da sua vida (como membro organizacional), onde esses mesmos papéis vão ser substituídos ou alterados, e outros papéis acabam por se aprofundar (como sendo um membro da sociedade, família). A grande relação desta teoria com a identidade no pós-reforma, é exatamente a perda do “eu” profissional, ao perder o papel de trabalhador no qual exerceu funções durante anos, sendo uma grande parte da sua identidade alcançada ao longo sua vida, pode trazer implicações para a sua nova identidade, pois tem de redefinir um novo “eu”, mas agora com a ausência de papéis que alcançou no trabalho, e o mais crítico é exatamente adaptar-se a uma nova mudança de papéis. Quem enfrenta a transição com sentimentos de perda, rutura e desvalorização do passado laboral (Conroy & O’Leary-Kelly, 2014), tem maior propensão para sintomas depressivos e baixa autoestima.

Assim, a qualidade da transição depende, em grande parte, da presença de recursos psicológicos, sociais e financeiros que facilitem uma aceitação da nova realidade (Wang et al., 2011). Por um lado, o apoio familiar e a manutenção de uma rede social ativa promovem o bem-estar social e reduzem a solidão. Por outro lado, o planeamento e a preparação antecipada, para a reforma (por exemplo, através de programas de pré-reforma e aconselhamento psicológico) contribuem para uma melhor autocontrolo emocional e para a reconstrução de um novo “eu”.

Deste modo, a transição para a reforma constitui um processo psicológico rígido e complexo, que exige adaptação, e reestruturação da própria identidade. Quando bem-sucedida, resulta num equilíbrio entre continuidade pessoal e mudança, permitindo que o reformado desenvolva novos propósitos e preserve o seu bem-estar que construiu ao longo da sua vida.

6. O PROCESSO DE TRANSIÇÃO-ADAPTAÇÃO DA VIDA ATIVA PARA A REFORMA:

6.1. ETAPAS DE TRANSIÇÃO E ADAPTAÇÃO PARA A REFORMA



7. MÉTODO

7.1. CONTEXTO E LOCAL DA INVESTIGAÇÃO

Este projeto de dissertação insere-se num projeto mais vasto **“Transitioning to retirement and it’s impact on individual identity”** da equipa de investigação composta por Rita Campos e Cunha, Professor of HRM, Nova SBE; Manuela Faia Correia, Associate Professor, Universidade Lusíada e Filipa Rodrigues, Assistant Professor at Nova SBE do qual se anexa o Ethical Assessment Form e a aproval ética do projeto, dedicado ao estudo da reforma e dos seus impactos na transição e da identidade. Foi realizado através de um conjunto de entrevistas onde possui trabalhadores ou reformados com idades compreendidas entre os 55-67 anos de idade.

As entrevistas realizadas contemplam um público bastante diversificado onde vai desde perfis de: Gestores, enfermeiros, educadoras, coordenadora, engenheiro, polícia. Isto para facilitar numa visão mais abrangente sobre o tema. As entrevistas foram realizadas em dois locais, um Jardim de infância, e por videoconferência (tudo na zona de Lisboa).

7.2. ANÁLISE DE CONTEÚDO

Para a análise dos dados recolhidos das entrevistas, recorreu-se a uma análise temática conforme Braun e Clarke (2006), uma metodologia qualitativa, que pretende identificar, analisar e descrever os discursos dos participantes, como principal objetivo identificar temas, significados e perspetivas associadas ao processo de transição e adaptação para a reforma.

Esta análise temática seguiu alguns passos sugeridos pelos autores, como familiarização com os dados, definição e nomeação dos temas, procura por temas e revisão dos mesmos e por fim a produção do relatório final. Esta abordagem utilizada foi adequada para este estudo, pois possibilita uma leitura sobre as diferentes experiências dos participantes em relação à transição e adaptação à reforma.

A análise começou com uma transcrição das 11 entrevistas realizadas, seguindo-se com uma fase de leitura, que possibilitou uma primeira perceção mais aprofunda sobre o respetivo tema e suas ideias-chave. De seguida, procedeu-se à seleção dos excertos mais relevantes dos entrevistados, consoante os objetivos que procuramos atingir no estudo:

1. Compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores na transição para a reforma;
2. Identificar as estratégias adotadas pelas pessoas para uma adaptação bem-sucedida;
3. Compreender o impacto da reforma na identidade profissional e pessoal;
4. Conhecer os obstáculos sociais, psicológicos e económicos que influenciam nesta fase.

Após a retenção das ideias mais relevantes, as mesmas foram agrupadas por temas que surgiram de forma natural à medida que se interpretava as entrevistas, consoante sempre aquilo que as pessoas diziam.

Esta abordagem permitiu organizar e interpretar a perceção dos diferentes participantes de forma rigorosa, contribuindo para uma compreensão mais profunda dos desafios e estratégias na transição e adaptação à reforma.

8. AMOSTRA E PROCEDIMENTOS

8.1 PARTICIPANTES

Este estudo foi composto por uma amostra de 11 participantes, selecionados com base em critérios como idade (entre os 55 e 67 anos), grau académico (mínima licenciatura), diversidade profissional e proximidade da idade de reforma ou até mesmo pessoas já reformadas, de forma a proporcionar uma visão mais abrangente sobre o critério de transição e adaptação para a reforma. O uso de apenas 11 entrevistas foi definido com base numa lógica de amostragem por critérios, onde o objetivo não é a representatividade estatística, mas sim a profundidade e relevância da informação (Patton, 2002). Segundo Kvale (1996), o mais importante nos estudos qualitativos é que as entrevistas sejam suficientemente ricas para fornecer uma compreensão aprofundada sobre

o estudo, mesmo que seja num número reduzido. Além disso, Creswell (2014) indica que 5 a 25 entrevistas podem ser adequadas em investigações qualitativas, dependendo da complexidade do tema e da profundidade da análise. Sendo assim, a opção por realizar 11 participantes foi uma forma que possibilitou uma análise detalhada e tendo em conta a diversidade dos perfis e experiências dos entrevistados para explorar a transição para a reforma.

Para a realização do estudo foram usados alguns critérios de inclusão para a seleção dos participantes. As principais características abordadas no método de seleção dos mesmo, foi ter em atenção em primeiro lugar ao fator da idade, e em segundo o grau académico. Esses mesmos fatores acabam por ajudar a ter uma diversidade de respostas mais elaboradas, sendo assim, o foco foi na procura de pessoas que possuíssem no mínimo licenciatura, mas caso possuíssem um grau académico superior era igualmente uma boa amostra para o respetivo estudo. O recrutamento foi realizado por âmbito de contactos diretos e por indicações de terceiros, através do efeito da bola de neve. Já as respetivas entrevistas, cerca de quatro delas foram realizadas a nível presencial, e as restantes por videoconferência.

Os participantes incluíram duas educadoras de berçário, uma educadora de ensino especial, uma educadora de creche, uma coordenadora, um gestor de parcerias, um gestor, um engenheiro, uma enfermeira, e dois polícias de proteção pessoal de altas identidades, permitindo uma visão diversificada sobre o tema investigado.

Relativamente às características demográficas e socioculturais este estudo na tabela 1 inclui :

Tabela 1- Características demográficas e socioculturais

Critério	Descrição
Faixa Etária	> ou igual 55 e < ou igual 67;
Género	Masculino e Feminino;
Escolaridade	- Licenciatura (mínimo); - Participantes com grau académico superior também foram incluídos;
Profissões Representadas	Educadores, coordenadores, polícias, gestores e engenheiro;
Situação fase à reforma	-Pessoas já reformadas antes da idade de reforma legal (67 anos de idade) devido à reforma antecipada; -Pessoas próximas da idade de reforma (67 anos); -Pessoas ainda longe da idade legal de reforma (67 anos) mas já possuem perceção ou reflexão sobre ela.

AUTOR: REALIZAÇÃO PRÓPRIA

O método de recrutamento foi critério bola de neve, onde ao recrutar uma pessoa, a mesma facultou-nos mais contactos que possuem as características que precisávamos para o respetivo estudo. A maneira que entramos em contacto com as pessoas para fazerem parte do estudo, foi a partir das redes sociais e contacto telefónico.

O envolvimento dos participantes no estudo teve início antes da realização das entrevistas, isto através da explicação clara do objetivo do estudo e o contributo que se esperava nas suas respostas, de forma a possibilitar uma participação conforme desejado.

Por fim quando estávamos a recrutar os participantes, explicamos que era tudo confidencial pedindo a sua respetiva autorização para que as entrevistas sejam gravadas, de modo que no final ter o consentimento aprovado de cada um para o respetivo estudo e a respetiva anonimização das entrevistas, sendo o mesmo passado previamente na Comissão de ética da Universidade Lusíada de Lisboa.

8.2. INSTRUMENTOS E MATERIAIS UTILIZADOS

O principal método de recolha de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada esta foi escolhida para conseguir explorar as perceções e experiências dos participantes,

As elaborações das perguntas foram feitas consoante a literatura e os objetivos do estudo, já o guião das entrevistas possuía perguntas abertas que possibilitavam na reflexão e relato das experiências pessoais dos participantes.

O guião de entrevistas (semiestruturada), foi construído com o propósito de investigar as vivências e perceções dos participantes para a reforma, nomeadamente o impacto que a reforma tem na adaptação à nova rotina e vida e na identidade.

As questões do guião de entrevistas foram realizadas com base em autores que estudam a identidade profissional e a reforma, tal como Ibarra (1999, 2010), Driver (2019), Conroy e O’Leary-Kelly (2014) e Wang e Shi (2014). Estes autores abordam temas tais como:

- Preparação para a reforma;
- Efeitos psicológicos associados;
- Construção da identidade ao longo da vida;
- Perda ou transformação da identidade em contexto de reforma.

O guião de entrevista foi dividido em quatro partes:

1. **Identidade:** perguntas inspiradas na literatura de Ibarra (1999), Ibarra (2010) e Bordia et al. (2020), que estudam a maneira de como a identidade se constrói e se transforma ao longo da carreira.

Ex: "Como é que se descreve enquanto pessoa (nível profissional e pessoal)?" e "Já teve mudanças de identidade ao longo da sua vida profissional?"

2. **Carreira:** perguntas baseadas em estudos sobre percurso profissional e marcos de vida como Amabile et al. (2024), com o objetivo de entender o impacto que a vida laboral teve na identidade pessoal e profissional do entrevistado.

3. **Reforma:** perguntas que exploram a percepção da reforma, com base em Driver (2019) e Wang et al. (2011), que destacam a reforma como momento crítico de mudança.

4. **Rotina e futuro:** perguntas ligadas ao modelo de adaptação de Ibarra (1999) e à criação de uma nova identidade e rotina pós-reforma (Ashforth, 2001). Procurou-se perceber como os participantes se veem no futuro e como reestruturam a sua vida fora do contexto profissional.

A estrutura do guião estrutura permitiu não só compreender os aspetos racionais da transição, mas também os aspetos emocionais, sociais e psicológicos que impactam a vivência da transição para a reforma.

A duração média das entrevistas foi de 20 minutos (dependendo muito do desenvolvimento de cada entrevistado) com a respetiva gravação mediante consentimento informado.

Materiais Utilizados:

- Software de gravação: Dispositivo móvel (dictafone) para gravação das entrevistas.
- Software de transcrição: Utilização do Microsoft Teams para maior facilidade da transcrição automática das entrevistas, posteriormente revista manualmente para garantir maior precisão da mesma.

Procedimentos Éticos:

- Consentimento informado: Todos os participantes tiveram o respetivo conhecimento da natureza estudo e do seu objetivo, cada um forneceu o seu consentimento.
- Confidencialidade e anonimato: Os dados dos participantes foram armazenados em ficheiros para garantir a respetiva proteção.
- Aprovação ética: O estudo foi submetido e aprovado pelo Comissão de Ética da Universidade Lusíada de Lisboa e da Comissão de Ética da Nova Business and Economics (Nova SBE).

9. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Após a realização das entrevistas semiestruturadas, foram realizadas análises qualitativas temáticas (Braun & Clarke, 2006) das entrevistas, com o objetivo de identificar os principais significados atribuídos pelos participantes, na sua experiência na transição para a reforma.

Foi possível identificarmos um conjunto de perspetivas sobre a transição e adaptação para a reforma, e essas mesmas perspetivas foram sistematizadas em diferentes tabelas, com o objetivo de reunir os principais desafios e sentimentos expressos pelos entrevistados.

Essas tabelas foram realizadas para facilitar uma leitura mais clara dos dados recolhidos, nos quais são agrupadas em 8 perspetivas centrais, com base em excertos realizados pelos entrevistados com as principais ideias chaves, e uma pequena síntese interpretativa.

Foram recolhidos excertos das falas dos participantes, que refletem emoções, perceções e interpretações individuais sobre este processo de passagem para a reforma.

9.1. RECOLHA E ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados seguiu uma abordagem centrada na identificação de temas e respetivos subtemas, conforme os conteúdos recolhidos das

entrevistas dos entrevistados. Os temas representam as grandes áreas de significados partilhados entre os diversos participantes, enquanto os subtemas refletem dimensões específicas dentro de cada tema. Esta estrutura temática permitiu uma análise rica e detalhada das experiências vívidas, articulando as falas com as categorias analíticas da investigação, tal como é possível visualizar na tabela 2.

Tabela 2- Temas e subtemas na transição para a reforma

Temas	Subtemas
Sentimento de utilidade após a reforma	Continuidade na realização de atividades;
Atitude positiva perante a reforma	Espírito jovem;
Reforma por obrigação	Cansaço físico e mental
Frustração com condições de trabalho	Adequar a profissão ao envelhecimento;
Condicionamento externo na reforma	Reforma adiada pela insatisfação da idade legal;
Dificuldade em abandonar a identidade profissional	Vínculo com o papel de trabalhador, desejo de continuidade;
Aceitação gradual na transição	Desgaste acumulado
Adaptação no pós-reforma	Continuidade do “eu” , estabilidade emocional.
Construção de uma nova rotina	Maior autonomia de horários;
Adaptação da identidade na reforma	Manutenção ou reconstrução do “eu”;

AUTOR: REALIZAÇÃO PRÓPRIA

9.2. DIFERENTES PERSPETIVAS DA REFORMA

As ideias foram integradas em diversas tabelas que resumem os principais pontos a focar. Deste modo para haver uma leitura mais clara e organizada da

informação, foram realizadas inúmeras tabelas sob diferentes perspectivas à cerca da reforma, cada uma dividida em três níveis:

- Citações dos entrevistados: frases retiradas diretamente das entrevistas, que revelam diferentes sentimentos e opiniões vivenciadas nesta nova etapa;
- Ideias-chave: interpretação dos temas das falas dos entrevistados;
- Síntese temática: elaboração de uma perspectiva clara e direta, representando o significado atribuído à experiência da passagem para reforma.

1º Perspetiva - Sentimento de utilidade e de continuidade na realização de atividades

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>“Nunca se deixa de trabalhar, eu arranjo sempre algo para fazer” #1</i>	Necessidade de continuar com ocupações no seu dia a dia.	Aceitação na transição para a reforma.
<i>“Nem que seja para construções de lego que eu gosto tanto” #1</i>	Manutenção dos seus interesses/hobbies.	

2º Perspetiva - Atitude positiva perante a reforma

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>“Sinto-me exatamente como antes” #1</i>	Boa percepção fase à reforma.	Atitude positiva perante a
<i>“Olho para o espelho e vejo os meus 18 anos” #1</i>	Espírito jovem.	

3º Perspetiva - Reformar por obrigação e não por vontade própria

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>“Eu adoro o que faço, mas agora, depois dos 60, percebi que estou a ficar cansada” #2</i>	Acumulação de cansaço físico e mental.	Reformar por obrigação e não por vontade própria
<i>“A partir dos 55 já custa, é muito desgastante” #2</i>	Necessidade de adequar a profissão ao envelhecimento.	

4º Perspetiva -Transição para a reforma condicionada por fatores externos (financeiros, saúde)

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>“As reformas começam a ser cada vez mais tarde,60, depois 61, 62...” #1</i>	Carreira prolongada involuntariamente.	Transição para a reforma condicionada por fatores externos
<i>“Eu dizia logo que aos 55 não queria mais, mas não foi possível.” #1</i>	Insatisfação com a idade legal da reforma.	
<i>“Gostava de continuar a trabalhar, mas os meus pais precisam de mim” #2</i>	Abandono do trabalho forçado devido a necessidades familiares.	

5º Perspetiva - Adaptação da nova fase da vida no pós reforma.

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>“A pessoa é a mesma, mas com uns aninhos em cima.” #1</i> <i>“Nunca mudei o meu estilo nem o modo de lidar com as pessoas” #4</i> <i>“Aquele miúdo continua cá dentro de mim” #1</i>	Continuidade na manutenção do seu “eu” e da sua identidade pessoal.	Adaptação da nova fase da vida no pós-reforma.

6º Perspetiva - Dificuldade em se despedir do seu “eu” profissional”

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>“Manter-me ativo em projetos que me permitam partilhar conhecimentos e experiências”. #6</i>	Necessidades futuras	Dificuldade em se despedir da sua identidade profissional.

7º Perspetiva - Aceitação da transição para a reforma.

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>“Começo a sentir-me desgastada” #2</i> <i>“Desgaste diferente, fisicamente e psicologicamente” #2</i> <i>“Muitos anos da mesma profissão” #9</i>	Impacto psicológico	Aceitação na transição para a reforma.

8º Perspetiva - Construção de uma nova rotina

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>“Antes de reformar... foi tudo resumido a turnos. Agora olho para o relógio e não há horas para nada, a não ser para almoçar ou jantar.” #1</i> <i>“O meu dia é dedicado à casa, caminhadas, leitura... cuidar da horta e das árvores de fruto.” #8</i>	Libertação dos horários e valorização e autonomia na gestão do tempo livre (hobbies).	Reconstrução da rotina pessoal

9º Perspetiva - Adaptação da identidade na transição para a reforma

Citações dos entrevistados	Ideias-chave	Síntese temática
<i>A minha identidade foi-se transformando à medida que fui assumindo novos papéis.” #6.</i> <i>“Sinto que já tive diversas identidades... com o tempo vamos aperfeiçoando.” #11</i> <i>“Eu penso que fui sempre a mesma pessoa... do primeiro ao último dia fui sempre tudo igual.” #1</i> <i>“Sempre fui a mesma pessoa, doce e meiga, amiga das minhas colegas.” #9</i>	Manutenção ou transformação da identidade na transição para a reforma.	Adaptação da identidade na transição para a reforma

As tabelas acima mostram que a passagem para a reforma é influenciada por diversos fatores, como o percurso profissional, a saúde, estabilidade financeira, e a importância que o trabalho tem/tinha na vida de cada participante.

A adaptação à reforma de uma forma motivada e eficaz é vivenciada pela manutenção de atividades e hobbies, e uma visão positiva sobre o envelhecimento. Falas citadas pelos entrevistados como *“nunca se deixa de trabalhar”*, *“olho para o espelho e vejo os meus 18 anos”* refletem esse mesmo sentimento de bem-estar na reforma.

No entanto, a análise revelou também dimensões de maior fragilidade emocional ou de desconforto, como é o caso da reforma vívida por obrigação devido ao cansaço, questões familiares ou estabilidade financeira, frustração com o prolongamento da carreira ou com a dificuldade em despedir-se do “eu

profissional”, que são igualmente representativas de uma transição menos eficaz.

Depois disso, ainda há um tema sobre quem possui uma forte necessidade de continuar a reforma com a sua identidade profissional, tendo mais dificuldade em se “despegar” do ambiente profissional, tais como na entrevista #6 que referencia *“gostaria de me manter envolvido em projetos que me permitam partilhar conhecimento e experiência, seja através de consultoria, formação, participação em conselhos estratégicos ou até no desenvolvimento de novos negócios”* ou *“daqui a dez anos, espero estar numa fase de transição para a reforma, podendo dedicar-me a atividades mais flexíveis, como consultoria ou projetos pessoais, sempre com o objetivo de manter-me intelectualmente ativo”* #6, esta citação mostra uma forte resistência à ideia de *“fim de um ciclo de vida e início de outro”* #11 que a reforma pode representar, e mostra que, para algumas pessoas, o trabalho não é apenas uma ocupação, mas parte essencial de si, e da sua identidade. A reforma, neste contexto não é sentida como libertação do meio profissional, esta necessidade de se manter ativo e socialmente útil reflete o medo de se tornar irrelevante, bem como a procura de formas alternativas de se manter inserido na sociedade. Mas, por outro lado a passagem para a reforma pode ser sentida com a manutenção da identidade, *“fui sempre a mesma pessoa, apenas com uns aninhos em cima”* #1. Estas falas reforçam uma perceção de continuidade do seu “eu”, mesmo após o fim da carreira ativa. A reforma pode ser vívida tanto como um momento de manutenção da identidade, como de adaptação e reestruturação pessoal, dependendo do modo como cada um constrói a sua narrativa de vida.

A construção de uma nova rotina surge como um dos elementos centrais para uma vivência satisfatória na reforma. Os usufrutos de hobbies trazem um papel estruturante e contribuem para o bem-estar emocional. A reorganização da rotina diária após a reforma, com o fim dos horários rígidos e das obrigações laborais, trouxe uma sensação de alívio e autonomia

Assim, a transição para a reforma implica para estes entrevistados restaurar o papel do trabalho na sua vida e encontrar novos significados e espaços de pertença fora do contexto laboral.

9.3. APRESENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DOS DADOS RECOLHIDOS

A análise das entrevistas permitiu compreender que a transição para a reforma não é algo que é vivido da mesma maneira, por diferentes pessoas. Embora se tenham identificado nove perspectivas centrais que estruturam os principais sentimentos e desafios, mostra que há uma diversidade de experiências que vai desde a identidade, sentimentos de utilidade, motivação, desgaste, rotinas e fatores externos (financeiros, sociais, familiares).

Estas perspectivas refletem dimensões da nossa vida que se manifestam em diferentes intensidades, consoante o participante.

Para muitos dos entrevistados a reforma não representa uma separação com o passado, mas sim uma continuidade da sua forma de estar na vida. Os entrevistados #1 e #9 revelam uma permanência da sua identidade ao afirmarem que se sentem *"iguais ao que sempre foram"*, apenas com *"uns aninhos em cima"*. Este sentimento de permanência, reforça a ideia de que a identidade pessoal e de trabalho não desaparece com o fim da carreira profissional.

Contudo, esta continuidade não significa inatividade, a reforma é para muitos uma fase de estabelecer novos projetos pessoais, hobbies ou mesmo continuar ativo na vida laboral, mas de forma mais leve e flexível. Temos até exemplos como relata #1 que monta maquetes de lego e #8 que pretende fazer jardinagem e voluntariado, onde mostram como a reforma pode ser um espaço de realização e utilidade, mesmo fora da esfera laboral.

Para os entrevistados que possuíam percursos de laborais com uma elevada carga de trabalho, como diz #1 *"Não ia descansar, havia sempre trabalho para fazer. Portanto, esse turno da tarde prolongava-se até à hora de jantar, normalmente até às 19/20h horas da noite. Depois é dormir um bocadinho à pressa e entrar novamente à meia-noite e pronto. Foram anos muito duros, à medida que o tempo passa as pessoas vão envelhecendo, e cada vez custa mais às pessoas fazer os turnos"* ou o #5 *"O meu dia a dia era muito atarefado, era muito preenchido, muito ocupado. E quando sobrava um bocadinho de tempo, era para a família, era para dar o tempo que eu não consegui estar com as pessoas da família em natais, em aniversários, em festas de família, em almoços*

e jantares de família”, para estas pessoas a reforma surge como uma libertação da rigidez dos horários e da respetiva pressão. A possibilidade de “*ser dono do próprio tempo*” #1 aparece como uma recompensa de todos os anos de dedicação e perda de eventos que gostaria de presenciar, mas a carga horária não o permitiu. Aqui, a reforma é vista como um recomeço onde o tempo pode ser vívido com autonomia.

O entrevistado #3, ao relatar que se sente “positivíssima” nesta nova fase, reforça que a reforma pode representar um passo de afeto e entrega à família (neste caso, às netas) que não era possível durante a vida ativa. Estes participantes revelam como o significado da reforma está profundamente ligado à qualidade de vida e à liberdade de escolha.

Nem todos os entrevistados vivenciaram a reforma como uma escolha, o entrevistado #2 que se viu obrigado a abandonar o trabalho para cuidar dos pais, e o #3 que não conseguiu acompanhar os avanços tecnológicos. Exemplificam casos em que a transição foi realizada por fatores externos, e a falta de controlo sobre o momento da reforma pode gerar frustração, sentimentos de perda ou mesmo insegurança fase ao futuro.

Esta experiência mostra que a motivação para se reformar tem uma grande influência no modo de como esta fase é vívida. Mas, quando o processo da reforma é devido a fatores como o cansaço, doença ou obrigações familiares, esta acaba por ser encarada com maior dificuldade ao contrário dos que a planearam com tempo.

Alguns dos reformados mostram uma maior dificuldade em se despegar da sua identidade profissional, acabando por influenciar no aumento da necessidade de prosseguir para a reforma sem o abandono dessa mesma identidade. Este processo resulta numa menor facilidade no abandono do “eu” conquistado no mundo laboral, transitando-o consigo para a reforma.

Frases como a do #6 “*gostaria de me manter envolvido em projetos que me permitam partilhar conhecimento e experiências, seja através de consultoria, formação, participação em conselhos estratégicos ou até no desenvolvimento de novos negócios*” mostram uma certa resistência à ideia de “*fim de um ciclo de vida e início de outro*” #11. Para estas pessoas, o trabalho representa algo que

vai para além da ocupação: é uma componente fundamental da sua identidade, no qual mostra a necessidade de continuar a trabalhar, nem que seja para passar os seus conhecimentos a terceiros, como forma de se manter intelectualmente ativo, onde mostra a importância de manter um contributo social e sentir-se útil na sua vida pessoal.

Para alguns dos entrevistados, a transição para a reforma não implicou qualquer tipo de alteração de identidade, levando a uma continuidade clara entre a pessoa que era no meio profissional e a que são agora enquanto reformados: *“eu penso que fui sempre a mesma pessoa”* ou *“sempre fui igual, doce e meiga”*. Para outros, acabou por haver uma perceção de mudança ao longo do tempo, tal como *“a minha identidade foi-se transformando à medida que fui assumindo novos papéis”*.

Assim, a perspetiva da identidade na passagem para a reforma pode ser entendida como um processo de manutenção ou transformação da mesma, dependendo do percurso e vivência pessoal de cada entrevistado. A reforma não é vívida como uma rutura, mas como uma continuidade, onde manter-se ativo é uma forma de preservar o sentido de utilidade e de pertença. Esta vivência reflete que, mesmo fora do mercado de trabalho, muitos procuram formas de continuar a contribuir e a manter-se socialmente envolvidos.

Outro tema a ser referido é a rotina, esta foi identificada como um elemento central na transição para a reforma. A libertação de horários rígidos e a autonomia na gestão do tempo, foram presenciados como um dos aspetos libertadores desta fase da vida.

Como afirmam alguns entrevistados: *“agora olho para o relógio e não há horas para nada, a não ser para almoçar ou jantar”* #1 ou *“o meu dia é dedicado a casa, caminhadas, leitura... cuidar da horta e das árvores de fruto”* #7. A construção de uma nova rotina pessoal revela-se, assim, como uma forma de reorganizar o tempo sem depender de horários e reconstruir a sua rotina, incluindo interesses pessoais/hobbies.

O trabalho não é apenas uma função, mas parte integrante da identidade da pessoa. Assim, reforma não é entendida como um fecho, mas como um restabelecimento do lugar em que cada um ocupa.

O planeamento contribui significativamente para uma transição positiva, onde tanto o #5 e #11 como o #6 demonstram que a preparação da reforma emocional e financeiramente permitiu encarar esta fase com tranquilidade, orgulho e clareza sobre os objetivos futuros. O sentimento de aproveitar a reforma mostra que, quando há um sentido atribuído a essa fase, ela pode ser vívida com leveza e satisfação.

Já os entrevistados que não tiveram a possibilidade de planejar a sua reforma, sentem maior insegurança, revelando receios associados à instabilidade financeira ou até vazio da inatividade como o medo da solidão.

Um dos temas fulcrais em todas as entrevistas é a necessidade de ter algo que dê sentido aos dias. Para alguns, isso traduz-se em hobbies e novas rotinas, para outros, como a #2 ou #4, traduz-se na continuidade do trabalho em part-time ou em atividades ligadas à sua área de atuação, mas num ritmo mais flexível.

Aqueles que não possuem ocupações estruturadas após a reforma tendem a relatar sentimentos de solidão, desorientação ou até de perda de utilidade. Isso reforça a importância de planejar mesmo antes da reforma, alguns projetos ou até mesmo restabelecimento de objetivos onde a pessoa possa continuar a sentir-se ativa e valorizada.

As entrevistas mostram que a reforma é vívida de forma distinta por cada pessoa. Para alguns, é descanso merecido, para outros uma oportunidade de reconexão com a família, e para outros ainda, um momento de reorganização pessoal e profissional.

Esta diversidade reforça a importância de não tratar a reforma como uma fase que é vista igualmente por toda a gente, mas sim, como um processo que exige preparação, apoio emocional e liberdade de escolha.

No fundo, a reforma não é apenas o fim de uma carreira, mas sim o início de um novo ciclo de vida, onde a identidade é restabelecida e as rotinas e prioridades se alteram. O sucesso desta fase está profundamente ligado à capacidade que cada um tem em criar novos significados ao seu dia a dia.

10. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

10.1. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A identidade pode ser entendida como a percepção que cada pessoa tem de si próprio e de como são vistos pelos outros, com base nos papéis sociais e profissionais que desempenham (Ibarra, 2010; Driver, 2019). A identidade profissional, em particular, constrói-se ao longo do tempo e tende a ocupar um lugar na vida de muitos trabalhadores. Assim, tal como foi referido por Atchley (1999) e Barnes-Farrell (2003), a passagem para a reforma sobretudo quando não é voluntária pode provocar uma crise de identidade, na medida em que implica a perda do papel de trabalhador e na redefinição de novos papéis sociais e pessoais.

Ao longo desta investigação, a transição para a reforma mostrou-se um processo complexo, e especificamente pessoal, mostrando-se ser influenciada por fatores emocionais, sociais, profissionais e de identidade. Esta realidade foi visível em alguns dos participantes que expressaram dificuldade em se despedir do seu “eu” profissional, demonstrando a importância que o trabalho tinha na construção da sua própria imagem. Foi demonstrado uma grande diversidade nas diferentes experiências vividas nos dados recolhidos nas entrevistas, que estão fortemente alinhadas com aquilo que a revisão da literatura afirma.

A teoria dos papéis (Barnes-Farrel, 2003), ajuda-nos a compreender que, ao abandonar o papel de trabalhador, é necessário redefinir novos papéis sociais, familiares ou pessoais, acabando por ser um processo que nem sempre ocorre de forma fluida.

Por outro lado, a teoria da continuidade, (Atchley, 1999) revela-se particularmente relevante para interpretar a experiência dos participantes, que de certa forma conseguiram manter determinados elementos da sua identidade anterior, como manutenção de hobbies, voluntariado ou até a continuidade de projetos profissionais mais flexíveis.

Alguns participantes evidenciaram uma clara dificuldade em se despedir do seu “eu” profissional, mostrando que a reforma não representa apenas o fim de uma atividade laboral, mas sim um desafio de identidade que pode ser vivido como uma perda pessoal significativa.

Para além da identidade profissional, onde alguns dos participantes relataram dificuldade em abandonar esse papel, também foi percecionado a forma como a identidade pessoal é mantida ou transformada no contexto da passagem para a reforma. Alguns entrevistados demonstraram uma continuidade do seu “eu”, mostrando

estabilidade entre quem eram antes e quem são depois da reforma. Estes dados vão ao encontro da perspectiva de Atchley (1999), onde a identidade pessoal tende a manter-se estável na transição para a reforma, permitindo uma adaptação mais tranquila. Isto, foi evidenciado nos discursos dos participantes que afirmaram sentir-se exatamente os mesmos, apesar da mudança no contexto laboral para a reforma, ao manter essa mesma estabilidade, a transição acaba por se tornar mais bem-sucedida quando há uma continuidade com o passado. No entanto, outros participantes relataram mudanças de identidade, mostrando que a reforma também pode ser vívida como algo bastante positivo, permitindo uma dedicação aos hobbies, vida familiar, proposta por Wang et al. (2011) no modelo Resource-Based Dynamic Model, que simboliza a importância de organizar o tempo disponível de forma autónoma, promovendo o bem-estar na ausência de horários laborais fixos. A ausência de horários rígidos e a autonomia sobre o dia a dia, contribuíram para uma sensação de bem-estar e equilíbrio na vida. Mas, para alguns participantes, a ausência de uma rotina estruturada levou sentimentos de desorientação ou vazio, principalmente quando não há um planeamento prévio da saída do mercado de trabalho. Estes dados reforçam a ideia de que a construção de uma nova rotina é essencial para uma adaptação positiva, como também evidenciado por Hershey et al. (2007), que destacam a importância das atividades significativas na fase pós-reforma para ajudar numa melhor adaptação.

Tal como Amabile et al. (2024) e Stevenson (2016) sublinham, a eficácia dos programas de pré-reforma para preparar futuros reformados para uma diversidade de desafios que poderão enfrentar nesta fase, que está em coerência com aquilo que a maioria dos entrevistados destacou, sobre a importância de planear não só financeiramente, mas também emocionalmente e psicologicamente, de modo a promover que os futuros reformados lidem com estas transformações fomentando o seu bem-estar, integração social e autoestima.

Para além da importância da identidade e dos programas de preparação para a reforma, referidos por Amabile et al. (2024) e Wang e Shi (2014), também é necessário considerar os efeitos emocionais para esta transição. Como refere Pocinho et al. (2018), a passagem para a reforma pode trazer, solidão, sentimentos de ansiedade e dificuldade em lidar com a nova rotina, algo que também foi confirmado pelos participantes das entrevistas. A falta de horários fixos e a necessidade de dar um novo sentido aos nossos dias, torna-se cada vez mais importante preparar não só a parte financeira, mas, também a parte emocional e social, como defendem Hershey et al. (2007). Além disso, o apoio nas relações sociais (família, amigos, colegas), a manutenção de amizades, o

envolvimento em novas atividades como a criação de novos hobbies e estratégias fundamentais de bem-estar, revelaram-se cruciais para um envelhecimento mais equilibrado e feliz.

Deste modo, a reforma é encarada não como o fim, mas sim como uma transição para uma nova etapa da nossa vida, com desafios significativos, mas também oportunidades de redescoberta e crescimento. As entrevistas recolhidas mostram que quando acompanhada por uma preparação adequada e com suporte, a reforma pode ser vívida com leveza, liberdade e sentido. A identidade profissional pode dar lugar a uma identidade pessoal renovada, mais conectada com os desejos e autonomia de cada um. O sucesso desta transição depende, em grande parte, da forma como cada pessoa é capaz de construir uma nova identidade, equilibrando memórias do passado com os desejos e possibilidades do presente/futuro, dando-nos oportunidade de reestruturação, liberdade e bem-estar. Mas o que é certo, é que esta não é o fim de uma etapa, mas sim o recomeço. Porque afinal reformar-se não é apenas deixar de trabalhar, mas sim voltar a aprender a viver e a dar um novo sentido à vida!

10.2. LIMITAÇÕES

Esta investigação traz-nos um contributo relevante na perceção que se tem na passagem para a reforma e seus fatores influenciadores numa transição saudável, no qual também apresenta algumas limitações que é importante assinalar.

Em primeiro lugar, esta investigação centrou-se apenas na perspetiva dos reformados ou quem está na transição para a reforma, ou seja, apenas se ouviu o ponto de vista das pessoas que se encontram dentro deste processo de transição. Para além disso não foram incluídas de forma planeada e estruturada as opiniões ou práticas das entidades empregadoras de onde os participantes trabalham. Isto, através entrevistas que poderiam ter sido feitas com gestores de recursos humanos, responsáveis por programas de pré-reforma caso existam, de modo a perceber melhor o fenómeno da transição para a reforma, analisando não só o lado pessoal, mas também a perspetiva da organização.

Por último, apenas referenciar participantes com um grau de escolaridade académico superior, o que pode limitar uma visão de níveis de escolaridade mais baixos.

10.3. RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Com base nas limitações anteriormente identificadas, recomenda-se que futuras investigações alarguem a diversidade da amostra, integrando participantes com diferentes níveis de escolaridade, profissões, contextos socioeconómicos e diversas regiões geográficas. Permitindo uma análise mais representativa das diversas realidades associadas à transição para a reforma.

Sugere-se ainda a realização de estudos, que façam um acompanhamento dos indivíduos ao longo do tempo, ou seja, antes, durante e após a transição para a reforma, isto de modo a permitir uma análise mais detalhada sobre a evolução da identidade, do bem-estar e dos fatores de adaptação.

Estes estudos poderão vir contribuir para o desenho de programas e políticas que visem dar um apoio numa transição mais eficaz.

Para além do estudo das pessoas nesta fase de transição para a reforma, torna-se igualmente pertinente analisar programas de pré-reforma, práticas de gestão de recursos humanos nas organizações e medidas de apoio à reintegração social e ocupacional dos reformados.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

- Amabile, T. M., Bailyn, L., Crary, M., Hall, D. T., & Kram, K. E. (2024). *Retiring: Creating a life that works for you*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Atchley, R. C. (1999). A continuity theory of normal aging. *The gerontologist*, 29(2), 183-190.
- Barnes-Farrell, J. L. (2003). The role of gender in the workplace: The role of individual differences and context. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Explaining behavior in organizations: Theory and research on organizational behavior* (pp. 123–157). Elsevier Science/JAI Press.
- Barros, P., & Santos, C. (2024) Relatório de envelhecimento. Cátedra BPI |Fundação “la caixa” em Economia da Saúde.
- Bordia, P., Read, S., & Bordia, S. (2020). Retiring: Role identity processes in retirement transition. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 445-460.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Bueno, B., Vega, J., & Buz, J. (2004). *Desenvolvimento social a partir da meia-Idade*. Porto Alegre: Artmed.
- Conroy, S. A., & O'Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review*, 39(1), 67-87.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Driver, M. (2019). Who will I be when I retire? Introducing a Lacanian typology at the intersection of present identity work and future narratives of the retired self. *Human Relations*, 72(2), 322-343.
- Eurostat. (2024). Statistics explained: Duration of working life averaged 36.9 years in 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240725-1>
- Fonseca, A. M. (2004). *Uma Abordagem Psicológica da "passagem à reforma" - Desenvolvimento, envelhecimento, transição e adaptação* (Tese de Doutoramento, Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar).Repositório da Universidade do Porto.

- Freeman, A. I., & Gorman, R. E. (2007). *Reworking retirement: A practical guide for retirees returning to the workplace*. Avon, MA: Adams Media
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2017). *Portugal, um país a envelhecer*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Hershey, D. A., Henkens, K., & Van Dalen, H. P. (2007). Mapping the minds of retirement planners. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 361-382.
- Ibarra, H., & Obodaru, O. (2016). Betwixt and between identities: Liminal experience in contemporary careers. *Research in Organizational Behavior*, 36, 47-64.
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of management review*, 35(1), 135-154.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative science quarterly*, 44(4), 764-791.
- Instituto Nacional de Estatística. (2023). *Envelhecimento da população em Portugal*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE
- Kvale, S. (1996). *InterViews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Marcellini, F., Sensoli, C., Barbini, N., & Fioravanti, P. (1997). Preparation for Retirement: Problems and Suggestions of Retirees. *Educational Gerontology*, 23(4), 377-388.
- Leandro-França, C., Giardini Murta, S., Hershey, D. A., & Barbosa Martins, L. (2016). Evaluation of retirement planning programs: A qualitative analysis of methodologies and efficacy. *Educational Gerontology*, 42(7), 497-512.
- Meng, A., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2020). Factors contributing to retirement decisions in Denmark: Comparing employees who expect to retire before, at, and after the state pension age. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (9), 3338.
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2023). *Pensão de velhice*. <https://www.seg-social.pt/reforma>
- Noack, J. (2007). Reflexões sobre o acesso empírico da teoria de identidade de Erik Erikson. *Integração em Psicologia*, 11(1), 135-146.
- Novo, R. (2005). O bem-estar social: Contributo para o estudo e avaliação do bem-estar na população portuguesa. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 39(1), 113-136
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13.

- Nunes, A. M. (2017). Envelhecimento ativo em Portugal: desafios e oportunidades na saúde. *Revista Kairós-Gerontologia*, 20(4), 49-71.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Sage Publications.
- Phillipson, C. (2002). *Transitions from work to retirement: Developing a new social contract*. Bristol: Policy Press.
- Peila-Shuster, J. J. (2011). Retirement self-efficacy: The effects of a pre-retirement strengths-based intervention on retirement self-efficacy and an exploration of relationships between positive affect and retirement self-efficacy. *Dissertations Publishing*. (UMI No. 3468973).
- Perreira, K. M., & Sloan, F. A. (2001). Life events and alcohol consumption among mature adults: a longitudinal analysis. *Journal of studies on alcohol*, 62(4), 501-508.
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24, 245–251.
- Pocinho, R., Belo, P., da Silva, C., Pardo, E. N., & Muñoz, J. F. (2018). Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição. *Revista Lusófona de Educação*, 35(35), 141-156.
- Pocinho, M., Belo, R., Silva, C., Navarro-Pardos, E., & Fernández, J. (2017). Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição para a reforma. *Revista Lusófona de Educação*, 35, 141-156.
- Reitzes, D. C., Mutran, E. J., & Fernandez, M. E. (1996). Does retirement hurt well-being? Factors influencing self-esteem and depression among retirees and workers. *The Gerontologist*, 36, 649–656. <https://doi.org/10.1093/geront/36.5.649>
- Rocha, A., Silva, A., Araújo, C., Peneda, L., Felícia, P., Gonçalves, S., & Ferreira, A. (2020). Fatores que influenciam a transição saudável para a reforma: Revisão integrativa. *Revista De Investigação & Inovação Em Saúde*, 3(1), 79-89.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
- Segurança Social. (2024) Pensão de velhice. <https://www.seg-social.pt/subsidios-de-desemprego>
- Seiferling, N., & Michel, A. (2017). Building resources for retirement transition: Effects of a resource-oriented group intervention on retirement cognitions and emotions. *Work, Aging and Retirement*, 3(4), 325-342.

- Soares, D. H. P., Costa, A. B., Rosa, A. M., & de Oliveira, M. L. S. (2007). Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 12.
- Stevenson, R. (2016). A shortcut to active ageing – and the best answer to the demographic challenge in EU: Pre-retirement courses
- Wang, M. & Wanberg, C.R. (2017) 100 Years of Applied Psychology Research on Individual Careers: From Career Management to Retirement, *Journal of Applied Psychology*, 102:3, 546-563
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual review of psychology*, 65(1), 209-233.
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213.
- Wang, M., & Bodner, T. E. (2007). Growth mixture modeling: Identifying and predicting unobserved subpopulations with longitudinal data. *Organizational Research Methods*, 10(4), 635-656.
- Wittman, S. (2019). Lingerin identities. *Academy of Management Review*, 44(4), 724-745.

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 – Guião da entrevista

ANEXO A

Guião de entrevista

Guião de Entrevista

Identidade

- 1- Pensando sobre si...? Como é que se descreve enquanto pessoa (nível profissional e pessoal)?
- 2- Sente que já teve diversas mudanças de identidade ao longo da sua vida profissional ou sempre manteve a mesma?
- 3- Caso já tenha tido diversas mudanças de identidade, o que levou à mudança das mesmas? Quais foram os marcos/momentos? E quais *triggers* que sentiu essa mudança de identidade?

Carreira

- 4- Caracterize o seu percurso profissional, como foi a história da sua carreira do início até aos dias de hoje?
- 5- Relativamente à sua carreira, quais são aqueles marcos que nunca se esquece de contar por terem sido os melhores e/ou mais marcantes na sua vida?

Reforma

- 6- O que significa para si a reforma? Considera esse processo como algo negativo, positivo ou ambos?
- 7- Caso já esteja reformado, olhando para trás como caracteriza a sua transição para a reforma? Foi algo negativo, positivo ou ambos?
- 8- Já começou a pensar na sua reforma, se sim quando e porquê?

9- Caso a pessoa já esteja reformada. Antes de se reformar quando é que começou a pensar na sua reforma?

10-De acordo com o que considera o mais acertado para si, qual seria a maneira ideal para dar início ao processo da sua reforma?

11-Caso a pessoa já esteja reformada. Considera-se hoje diferente de quem era antes da reforma?

Rotina

12-Atualmente, como é que é o seu dia a dia (emprego, família, hobbies, interações sociais)?

13-Caso já esteja reformado, como era o seu dia a dia antes de estar reformado vs o que é agora?

14-Onde e como é que se vê daqui a 5, 10 anos?