



Diana Janete da Cunha Semblano

H Á V I D A P A R A A L É M D A R E F O R M A :
u m d i a g n ó s t i c o p a r t i c i p a t i v o e
p r o s p e t i v o

Tese de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentada

à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra sob orientação da Professora Doutora Virgínia Ferreira

Setembro 2014



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



Diana Janete da Cunha Semblano

HÁ VIDA PARA ALÉM DA REFORMA: um diagnóstico participativo e prospetivo

Tese de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentada

à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra sob orientação da Professora Doutora Virgínia Ferreira

Setembro 2014



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Diana Janete da Cunha Semblano

H Á V I D A P A R A A L É M D A
R E F O R M A : u m
d i a g n ó s t i c o
p a r t i c i p a t i v o e
p r o s p e t i v o

Tese de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentada

à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra sob orientação da Professora Doutora Virginia Ferreira

Setembro 2014



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

AGRADECIMENTOS

Desde que iniciei este percurso tive sempre presente que este não seria um caminho isento de obstáculos. Houve momentos de dúvida e incerteza que caminharam lado a lado com momentos de coragem, criatividade e perseverança.

Nesta nova e desafiante etapa académica tive o privilégio de contar com o apoio de inúmeras pessoas e é chegado o momento de lhes dirigir o meu profundo reconhecimento e gratidão.

O meu primeiro agradecimento vai para a Professora Doutora Virgínia Ferreira, minha orientadora, a quem agradeço todo o tempo dispensado, o incentivo constante e todo o apoio e dedicação na construção desta tese. As suas críticas construtivas e as reflexões foram fundamentais para a prossecução da investigação.

Um agradecimento especial aos meus pais, Antero e Adelaide, pela coragem transmitida, pelo incentivo e apoio constante. Obrigada por serem modelos de coragem, por despertarem em mim a vontade de aprender, por me terem ensinado que com esforço e dedicação conseguirei alcançar todos os meus sonhos.

Estou grata à minha irmã, Marta e aos meus meninos do coração, Yesu e Yola, por todo o otimismo e confiança que sempre me transmitiram.

Ao meu namorado Eduardo agradeço pela paciência, compreensão e disponibilidade. Por todo o apoio, carinho e dedicação e por estar sempre presente nos momentos mais difíceis. Obrigada pela imagem que elaboraste e por ilustrar de uma forma magnificente toda a mensagem desta investigação.

Agradeço aos meus padrinhos, Arlindo e Margarida que, pelo amor incondicional e pela constante preocupação, são para mim um exemplo de vida.

À minha grande amiga Darlene, pelas nossas viagens de comboio que eram sempre de partilha de ideias, de cruzar sonhos, de partilhar as vitórias e as dificuldades.

À Direção da Fundação Manuel Brandão, às minhas colegas de trabalho, aos utentes e demais colaboradores da instituição, por terem facilitado a conjugação do mundo laboral com o mestrado, pelas constantes palavras de força e entusiasmo.

Agradeço à Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis por me ter dado facilidades logísticas. O acolhimento que me proporcionou jamais será esquecido.

O meu sentido agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para esta investigação, por compartilharem as suas vivências, pela aprendizagem, pelo carinho, pela sabedoria transmitida e pela partilha do seu tempo.

RESUMO

A presente investigação procura refletir criticamente sobre a reforma, um processo que acompanha a evolução do envelhecimento demográfico, particularmente presente no Portugal de hoje, e um objeto de estudo particularmente relevante.

A reforma representa uma das transições mais significativas na vida das pessoas e, por conseguinte, constitui-se como uma mudança, que comporta ganhos e perdas, como um processo vivenciado de forma diferenciada por cada pessoa ao identificar diferentes necessidades para essa etapa da sua vida.

Esta investigação visa o desenvolvimento de um diagnóstico de necessidades assente na compreensão das três dimensões da reforma - a preparação para a reforma, o processo de «passagem à reforma» e a pós-reforma -, tendo em mente a conceção de instrumentos de apoio ao planeamento da reforma e soluções inovadoras para as pessoas reformadas.

A produção de informação teve como base a realização de entrevistas semidiretivas e de focus groups com pessoas em pré e pós-reforma e a aplicação, ainda que parcial, de um *inquérito Delphi* junto de especialistas e de pessoas familiarizadas com a problemática, de um ponto de vista institucional. Na sequência da documentação e literatura consultada e da informação produzida através daquelas técnicas qualitativas de diagnóstico, a investigação concluiu que as principais necessidades das pessoas reformadas centram-se nas “necessidades socioafetivas” e nas “necessidades de desenvolvimento pessoal e bem-estar” referenciando-se no domínio da participação em atividades desenvolvidas em contexto comunitário e na aquisição de novas competências.

Palavras – Chave: envelhecimento demográfico, reforma, necessidades das pessoas reformadas, qualidade de vida

ABSTRACT

The current research attempts to critically reflect on the retirement, a process which follows the evolution of aging, particularly present in Portugal nowadays and object of study particularly relevant.

The retirement means one of the most significant transitions in people's lives and, therefore, is appointed as a real change that involves gains and losses, as a lived deeply process of form differentiated by each person identifies different needs in this stage of the life.

This research aims at developing a diagnostic based on understanding the needs of the three dimensions of reform - preparing for retirement, the «process of retirement» and post-retirement – keeping in mind the designs of tools to support planning and innovative solutions for retired people.

The production of information was based on the realization of semi-directive interviews and focus groups with persons in pre and post-reform and the application, even in partial, Delphi inquiry survey of experts and people familiar with the problem, a point institutionally. Following the documentation and the literature and the information produced by those qualitative diagnostic techniques, the research concluded that the main needs of retired people focus on the "social-needs" and the "needs of personal development and well-being" is referencing for participation in activities in a community context and the acquisition of new skills.

Keywords: aging, retirement, needs and expectations of retired people, quality of life

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AEESAG – Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e Solidariedade entre Gerações

CGA – Caixa Geral de Aposentações

INE – Instituto Nacional de Estatística

PPR – Programa de Preparação para a Reforma

USOA – Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO-CONCEPTUAL	5
1. O envelhecimento da população: uma realidade em crescimento	5
2. Reforma: uma etapa da vida por descobrir	8
2.1 Preparação para a reforma: alavanca de integração social	14
2.2 A «passagem» à reforma: um processo de transição-adaptação	17
2.3 Pós-reforma: percursos e ocupações	22
2.4 Reforma: necessidades, aspirações e expectativas	26
CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO	35
1. Problema	35
2. Objetivos e expectativas de pesquisa	39
3. Procedimentos metodológicos	40
3.1 O método de investigação	40
3.2 Técnicas e procedimentos de pesquisa	42
3.2.1 O <i>focus group</i>	42
3.2.2 O <i>inquérito Delphi</i>	43
3.2.3 A entrevista	44
3.3 Participantes na investigação	44
3.4 O processo de tratamento da informação	49
3.5 Plano de análise dos dados	52
CAPÍTULO III – NECESSIDADES DAS PESSOAS REFORMADAS: UM DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO E PROSPETIVO	53
1. Preparar a reforma: um esforço coletivo de valorização pessoal e social	54
2. Motivações e sentimentos experimentados com a «passagem à reforma»	60
3. Trajetórias de vida e ocupações na reforma	71
4. À descoberta das necessidades das pessoas reformadas	75
5. Recursos e respostas para as pessoas reformadas	79
5.1 Universidade Sénior: uma resposta inovadora na promoção da qualidade de vida das pessoas reformadas	81

6. Que futuro se perspectiva no domínio das necessidades das pessoas reformadas?	87
CONCLUSÃO	99
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107
ANEXOS	113

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela nº 1: Calendarização dos <i>focus group</i>	50
Tabela nº 2: Medidas políticas para fazer face às consequências do envelhecimento da população	88
Tabela nº 3: Fatores que devem integrar um Programa de Preparação para a Reforma	94
Tabela nº 4: Razões que dificultam a preparação da reforma	94

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro nº 1: Pensões de aposentação e reforma – novos abonos de 2008 a 2012	9
Quadro nº 2: Aposentados e Reformados – média de idades à data de aposentação e tempo médio de serviço relevante na pensão	10
Quadro nº 3: Novos abonos – motivos de aposentação	10
Quadro nº 4: Contraste entre a abordagem de Maslow e Alderfer	28
Quadro nº 5: Tipologia de necessidades básicas de Erick Allardt	29
Quadro nº 6: Tipologia de necessidades das pessoas em transição para a reforma	32
Quadro nº 7: Tipologia de necessidades adotada no estudo “Necessidades em Portugal: Tradição e Tendências Emergentes”	37
Quadro nº 8: Caraterização dos participantes do <i>focus group</i> preparação para a reforma	45
Quadro nº 9: Caraterização dos participantes do <i>focus group</i> «passagem à reforma»	46
Quadro nº 10: Caraterização dos participantes do <i>focus group</i> pós-reforma	46
Quadro nº 11: Caraterização dos participantes do primeiro <i>focus group</i> com alunos/as da Universidade Sénior	47
Quadro nº 12: Caraterização dos participantes do segundo <i>focus group</i> com alunos/as da Universidade Sénior	48
Quadro nº 13: Tipologia de necessidades das pessoas reformadas	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura nº 1: A hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow	28
Figura nº 2: Roteiro para a satisfação de necessidades	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 1: Nível de escolaridade dos alunos e docentes da USOA	82
Gráfico nº 2: Idade dos alunos e docentes da USOA	83
Gráfico nº 3: Sustentabilidade financeira do sistema de Solidariedade e Segurança Social nos próximos 15 anos	89
Gráfico nº 4: Sustentabilidade financeira do sistema de Solidariedade e Segurança Social nos próximos 30 anos	89
Gráfico nº 5: Novo modelo de pensões enquanto solução do sistema de Solidariedade e Segurança Social	90
Gráfico nº 6: Preparação do sistema de Solidariedade e Segurança Social face às consequências do envelhecimento da população	90
Gráfico nº 7: Fator de Sustentabilidade enquanto solução para a insustentabilidade financeira	91
Gráfico nº 8: A importância do estudo da reforma	91
Gráfico nº 9: Fatores subjacentes ao pedido de reforma antecipada	92
Gráfico nº 10: Como encarar a reforma?	92
Gráfico nº 11: Importância da Preparação da Reforma	93
Gráfico nº 12: Atores sociais intervenientes no PPR	94
Gráfico nº 13: Razões que limitam a vivência da reforma	95
Gráfico nº 14: Necessidades das Pessoas Reformadas	95

INTRODUÇÃO

A partir das alterações demográficas que se têm vindo a verificar ao longo das últimas décadas, em especial o envelhecimento demográfico, a presente investigação procura refletir criticamente sobre a reforma enquanto objeto de estudo, que acompanha a evolução do fenómeno.

A sociedade portuguesa está estruturada em torno do valor que a atividade profissional representa na vida dos indivíduos pois o trabalho revela-se como a atividade central na estruturação das suas vidas e na vida social, em geral, sendo encarado como campo privilegiado de criatividade, de estabelecimento de relações sociais e de base à obtenção de reconhecimento, valorização, estatuto social e identidade.

As alterações provocadas pela reforma na relação dos indivíduos com o trabalho podem afetar o seu bem-estar psicológico e social. Como afirma Fonseca:

considerando que o trabalho organiza a atividade humana, ajuda-nos a formar uma determinada imagem pessoal e a definir o nosso lugar no mundo, a sua importância é inquestionável e a sua perda, quer seja voluntária ou involuntária, antecipada ou na idade prevista, parcial ou total, traz sempre associado algum risco de perturbação, mesmo para aqueles que perspetivam o período de reforma como uma nova e positiva etapa das suas vidas (2012:76).

Assim, a reforma marca, sem dúvida, uma transição no ciclo de vida do indivíduo que transporta consigo inúmeras oportunidades e aspetos positivos podendo ser “encarada como uma possibilidade de desfrutar de forma mais intensa e com maior frequência das atividades (...). A reforma constitui-se como um tempo recuperado, onde aquilo que não foi feito enquanto trabalhador, bem como o descansar do «trabalho», tem prioridade enquanto ocupação do tempo livre que a reforma oferece” (Morais, 2011, p. 29). Por outro lado, a reforma pode acarretar mudança na própria identidade pessoal e social dos indivíduos, gerando alguma indiferenciação social com a passagem do estatuto profissional para o estatuto de reformado.

A reforma assume-se como uma oportunidade para a adoção de um estilo de vida mais saudável, através do envolvimento em diversas atividades designadamente atividades físicas e de lazer, voluntariado, amizades, intensificação das relações familiares e o desenvolvimento de uma atividade profissional a tempo parcial.

Uma vez que a reforma se define como uma experiência nova, uma transição, que comporta surpresas positivas e negativas e procura criar, acima de tudo, uma vida nova para o futuro que se avizinha, torna-se fundamental o desenvolvimento de atividades

que favoreçam sentimentos de utilidade e dignidade social das pessoas reformadas, ao mesmo tempo, que promovam a integração social e favoreçam a manutenção das relações sociais e a sua autonomia económica.

O presente trabalho emerge da vontade de explorar as necessidades e expectativas das pessoas reformadas e de que forma as suas trajetórias de vida influenciam a sua participação ativa na sociedade tendo em vista o desenvolvimento de um mapeamento de necessidades das pessoas reformadas e a propositura de estratégias que promovam um pós-reforma mais valorizante e dignificante.

O estudo desenvolve-se em torno de seis objetivos:

1. Nomear e caracterizar as estratégias adotadas pelas pessoas na preparação para a reforma;
2. Compreender o processo de «passagem à reforma» enquanto processo de transição-adaptação (tempo e motivos para a entrada na reforma; identificação dos ganhos e perdas);
3. Descrever as trajetórias de vida e as ocupações que as pessoas adotam na reforma, bem como as suas perceções acerca das respostas disponibilizadas para as pessoas reformadas;
4. Identificar o tipo de necessidades que existem entre os pré e pós-reformados, dando visibilidade às suas vivências pessoais e às estratégias adotadas para melhorar a sua qualidade de vida na reforma;
5. Colaborar na descoberta de medidas e soluções inovadoras que contribuam para a satisfação das necessidades e expectativas das pessoas reformadas;
6. Contribuir para uma análise prospetiva no que concerne ao estudo das necessidades e expectativas das pessoas reformadas colocando no centro do debate a qualidade de vida.

Do ponto de vista metodológico, a prossecução destes objetivos implicou o recurso a uma diversidade de contributos teóricos, o uso da entrevista, do *focus group* e do *inquérito Delphi* como técnicas de recolha de informação, que conferem relevo aos atores sociais e permitem olhar para o futuro como estratégia de atuação no presente.

O presente trabalho estrutura-se em três partes. Na primeira parte apresento o enquadramento teórico da problemática sendo constituída por dois capítulos. No primeiro capítulo – *o envelhecimento da população: uma realidade em crescimento* – analiso a importância que o estudo acerca da reforma assume na análise do processo de envelhecimento da sociedade portuguesa. No segundo capítulo – *a reforma: uma etapa da vida por descobrir* – analiso três eixos analíticos: a preparação para a reforma, o

processo de «passagem à reforma» e a pós-reforma numa análise das principais perspectivas teóricas que se debruçam sobre a problemática da reforma e das necessidades.

Com base nas linhas de problematização teórica apresento na segunda parte o estudo empírico no qual se expõem, e justificam, as principais opções metodológicas para a produção de conhecimento científico acerca da problemática em estudo.

Na terceira parte da tese – *necessidades das pessoas reformadas: um diagnóstico participativo e prospetivo* – analiso a informação empírica e comparo com as perceções teóricas apresentadas. Por fim, sintetizo os principais resultados e procuro abrir novos caminhos no desenvolvimento de estratégias de promoção da qualidade de vida das pessoas reformadas.

CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

1. O envelhecimento da população: uma realidade em crescimento

A sociedade mundial depara-se atualmente com uma problemática que não reconhece fronteiras ou condicionalismos – o envelhecimento demográfico - enquanto fenómeno relativamente recente, que teve as suas origens sobretudo na década de 1950 do século XX (Leão, Atháide, Revés, Marques, & Ponte, 2011).

A população mundial aumentou, de 1950 até ao momento, de 2 biliões para 6,5 biliões de pessoas, prevendo-se que em 2050 a população possa rondar os 9,1 biliões. Ao mesmo tempo, verificou-se um aumento da percentagem de pessoas idosas, que passou de 8% em 1950 para 11% em 2009, esperando-se que alcance em 2050 os 22% (Leão, Atháide, Revés, Marques, & Ponte, 2011, p. 5).

Um pouco por todo o mundo, mas em particular nos países “desenvolvidos”, verifica-se um aumento das pessoas idosas e, por sua vez, uma diminuição da população mais jovem, verificando-se assim o envelhecimento da população (Pimentel, 2006).

Também na Europa, o fenómeno do envelhecimento demográfico tem vindo a acentuar-se, e as projeções indicam que, no conjunto dos países da UE-27 a proporção de pessoas com 65 e mais anos de idade passará de 17,1% em 2008 para 30,0% em 2060. Paralelamente, a proporção de pessoas que têm 80 e mais anos, em 2008 era de 4,4% e espera-se que em 2060 seja de 12,1% do total da população¹.

À semelhança de outros países desenvolvidos da Europa e do mundo, também Portugal tem sentido uma profunda alteração na sua estrutura etária. De acordo com os resultados dos Censos de 2011, Portugal apresenta um quadro de envelhecimento demográfico bastante acentuado, devido ao facto de o número de pessoas idosas (2 010 064) já ultrapassar o número de jovens (1 572 329), correspondendo a 19% e a 15% no total da população, respetivamente (INE, 2011). Esta dinâmica populacional traduz-se no que se designa de duplo envelhecimento da população. Assim, o índice de envelhecimento em Portugal, relação entre a população idosa e a população jovem, é de 128 o que significa que por cada 100 pessoas com idade até aos 14 anos existem, 128 pessoas com 65 ou mais anos de idade, quando em 2001 este índice era de 102.

¹ Fonte: EUROSTAT – Projections de population 2008-2060 disponível em: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-26082008-AP/FR/3-26082008-AP-FR.PDF

Tem-se vindo a verificar nos últimos anos uma alteração do perfil das pirâmides etárias, o que se reflete no estreitamento da base da pirâmide etária, devido à redução da população jovem, como resultado da baixa natalidade, mas também pelo alongamento do topo da pirâmide, pelo acréscimo do número de pessoas idosas, devido ao aumento da esperança de vida (INE, 2013).

De acordo com os dados do INE - Instituto Nacional de Estatística (2013), no período de 2007 a 2012, a proporção de pessoas com idade até aos 14 anos decresceu de 15,6% para 14,8%. Por sua vez, a proporção de pessoas em idade ativa, isto é, a população dos 15 aos 64 anos de idade, também sofreu uma redução de 66,7% para 65,8%, verificando-se simultaneamente um aumento da percentagem de pessoas com mais de 65 anos, de 17,7% para 19,4%.

Em Portugal, à semelhança do que acontece no resto do mundo, o envelhecimento não atinge as diversas regiões do território de forma homogénea. A região Centro e o Alentejo são as regiões mais envelhecidas do país, com índices de envelhecimento de 163 e 178, respetivamente (INE, 2011).

Associada ao envelhecimento da população verifica-se uma presença maioritária de mulheres no grupo etário dos 65 e mais anos, sinal da «feminização» do envelhecimento, que se observa na sociedade portuguesa desde 1900 (AEESAG, 2012). Segundo os Censos de 2011 perante a percentagem de população com 65 ou mais anos de idade (19%) interessa destacar uma maior percentagem de mulheres (11%) do que de homens (8%).

“O envelhecimento populacional é mais acentuado nas mulheres, refletindo a sua maior longevidade – 106 e 158 pessoas idosas por cada 100 jovens, respetivamente para homens e mulheres, em 2012” (INE, 2013, p. 22).

A esperança média de vida é um dos indicadores que nos permite ter uma perceção clara das diferenças entre a longevidade feminina e a masculina. Este indicador tem vindo a aumentar para os dois sexos mas sempre com maior expressão no caso das mulheres. Em 2011, a esperança média de vida à nascença para as mulheres era de 82,4 anos, para os homens é de 76,5 anos².

De acordo com Pimentel,

o facto das pessoas idosas e muito idosas serem predominantemente mulheres não é de descurar enquanto elemento de análise. O percurso de vida destas mulheres é frequentemente marcado pela inatividade profissional ou pelo desempenho de atividades no âmbito da economia informal ou do trabalho familiar não remunerado, associado a

² Fonte: PORDATA, Base de Dados da Europa - Esperança de vida à nascença

baixos níveis de escolaridade e, conseqüentemente, à ausência de um historial contributivo no âmbito da segurança social. (...) Por outro lado, a maior longevidade das mulheres está associada frequentemente a um certo empobrecimento relacional, uma vez que perdem o cônjuge ou outras pessoas da sua geração com as quais mantinham relações privilegiadas, diminuindo os seus contactos sociais (2006, p. 34).

Segundo o INE (2011), o envelhecimento demográfico continuará a persistir na sociedade portuguesa, prevendo-se que em 2050 a população residente portuguesa diminua para aproximadamente 9 302 milhares de indivíduos. Em consequência, a proporção de população jovem tenderá a reduzir-se em 13%, enquanto a população idosa aumentará cerca de 32% (cerca de 243 idosos por cada 100 jovens).

O envelhecimento da população reflete uma conquista do passado, pois espelha o resultado do processo de desenvolvimento humano, consequência da descida da taxa de mortalidade aliada a uma descida da fecundidade e de uma maior longevidade. Assim sendo, o envelhecimento não deve ser visto como uma ameaça do futuro, mas sim como uma oportunidade, associada à participação ativa dos idosos tanto na economia como na sociedade em geral (UNRISD, 2002).

O envelhecimento populacional é uma realidade atual que constitui um dos maiores desafios, tanto a nível individual como da sociedade, demonstrando assim a necessidade se encontrarem respostas que desafiem as projeções apresentadas.

Assistimos atualmente a uma mudança de paradigma nas questões relativas ao envelhecimento da população. Até há bem pouco tempo o envelhecimento estava associado à ideia de dependência, solidão, isolamento, doenças, pobreza e exclusão do mercado de trabalho. Atualmente, o conceito de envelhecimento ativo procura contrariar esta visão, tendo vindo a ser difundido através de orientações estratégicas europeias e de políticas públicas e sociais, apresentando-se como uma prioridade europeia.

Deste modo, o envelhecimento ativo é

entendido como processo de cidadania plena, em que se otimizam oportunidades de participação, segurança e uma maior qualidade de vida à medida que as pessoas vão envelhecendo. Sai-se de uma visão reativa, centrada nas necessidades básicas e na qual a pessoa é um agente passivo, para uma outra, pró-ativa que reconhece a pessoa como um elemento capaz e atuante no processo político e na mudança positiva das sociedades. Neste sentido, o envelhecimento ativo exige uma abordagem multidimensional e constitui um desafio para toda a sociedade, implicando a responsabilização e a participação de todos e de todas, no combate à exclusão social e à discriminação e na promoção da igualdade entre homens e mulheres e da solidariedade entre as gerações (AEESAG, 2012, p.3).

Para todos estes desafios, é fundamental que se pensem em novas políticas e respostas ajustadas às necessidades das pessoas idosas. Deste modo, o conceito de envelhecimento ativo marca uma nova postura das organizações nacionais e internacionais, perante o fenómeno do envelhecimento e o papel que a população idosa pode e deve assumir na nossa sociedade. A reforma assume-se como um aspeto fundamental de análise acerca do processo de envelhecimento da sociedade portuguesa. Assim sendo, torna-se determinante a promoção de atividades que favoreçam sentimentos de utilidade e dignidade social, que promovam a manutenção das relações sociais e a autonomia económica das pessoas reformadas. “A capacidade de permanecer ativo é uma das condições fundamentais para viver com êxito o envelhecimento e a entrada na reforma” (Ferreira M., 2008, p. 33).

2. Reforma: uma etapa da vida por descobrir

A reforma apresenta-se como um dos aspetos que deve ser considerado num estudo do envelhecimento da população. “Sendo um conceito relativamente recente, é de salientar que o interesse pelo fenómeno reforma, enquanto objeto de estudo, segue a evolução do fenómeno em si, aliado ao fenómeno do envelhecimento demográfico” (Morais, 2011, p. 6).

De acordo com a Caixa Geral de Aposentações (2014), a aposentação consiste na cessação do exercício de funções, com a conseqüente atribuição de uma prestação mensal vitalícia, designada por pensão. O processo de reforma pode acontecer por iniciativa própria desde que reúna todos os requisitos (completado 66 anos de idade e 15 anos de serviço), por incapacidade, por limite de idade ou aplicação de legislação específica.

A reforma pode ser requerida pelo próprio, sendo designada por **aposentação voluntária**, ou pode resultar diretamente da lei (limite de idade), ou de iniciativa, ou até por decisão da entidade em que o indivíduo exerça funções, designando-se por **aposentação obrigatória** (Caixa Geral de Aposentações, 2014).

Deste modo, a reforma está associada ao fim da vida profissional a tempo inteiro e a entrada numa nova condição de vida, a de reformado(a). Este acontecimento significa a ausência de uma atividade profissional, a identificação pessoal com o papel de reformado e a um rendimento económico proveniente da Segurança Social e/ou de outras pensões (Fonseca, 2011).

De acordo com os dados da CGA – Caixa Geral de Aposentações (2012) -, instituto público que tem por missão gerir o regime de segurança público, em matéria de pensões de aposentação, de reforma, de sobrevivência e outras de natureza especial, no período de 2008 a 2012, foram atribuídas 113 611 novas pensões de aposentação e reforma.

Em 2012, foram atribuídas 20 734 novas pensões de aposentação e reforma, tendo sido o ano em que foram atribuídas menos em comparação com os cinco anos de análise, sendo que o ano de 2008 foi o que registou a atribuição de mais novas pensões de aposentação e reforma, isto é, 23 415, o que é visível no quadro seguinte:

Quadro nº 1: Pensões de aposentação e reforma – novos abonos de 2008 a 2012

ÁREA DE ORIGEM	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Administração Central	13 988	14 617	11 962	12 010	8 928	61 505
Administração Regional	1 071	873	726	774	645	4 089
Administração Local	2 360	2 683	2 760	2 911	3 585	14 299
Forças Armadas	1 071	1 131	876	831	1 499	5 408
Forças de Segurança	315	369	1 243	1 453	1 784	5 164
Empresas Públicas/Sociedades Anónimas	621	693	688	1 056	709	3 767
Ex-subscritores e outros	3 989	3 354	3 870	4 582	3 584	19 379
	23 415	23 720	22 125	23 617	20 734	113 611

Fonte: Caixa Geral de Aposentações, 2012

A diminuição do número de novas pensões de aposentação e reforma atribuídas em 2012 em relação aos anos anteriores pode ser explicada pelas “medidas legislativas destinadas a acelerar o processo de convergência entre os regimes da CGA e da Segurança Social, nomeadamente no que respeita às condições de aposentação, cálculo das pensões e proteção social, de que se destacam, entre outras, a introdução do indexante dos apoios sociais (IAS) e do fator de sustentabilidade no cálculo das pensões” com vista à sustentabilidade financeira do regime de proteção social (CGA, 2012, p. 3).

Segundo o Relatório e Contas da Caixa Geral de Aposentações, em 2012, a idade média da reforma dos trabalhadores da função pública, era de 60,1 anos e o tempo

médio de serviço relevante para o cálculo da pensão de aposentação e reforma era de 30,7 anos.

Quadro nº 2: Aposentados e Reformados – Média de idades à data de aposentação e tempo médio de serviço relevante na pensão

	2008	2009	2010	2011	2012
Idade	59.7	59.6	60.1	59.9	60.1
Tempo	29.3	30.4	29.9	29.8	30.7

Fonte: Caixa Geral de Aposentações, 2012

Encontramos no Relatório e Contas da Caixa Geral de Aposentações os motivos das pensões de aposentação e reforma nos últimos cinco anos.

Quadro nº 3: Novos Abonos – Motivos de Aposentação

MOTIVOS	2008		2009		2010		2011		2012	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Voluntária não antecipada e que não depende de verificação incapacidade	9 814	41.9	7 972	33.5	7 518	34.0	8 029	34.0	8 486	41.0
Incapacidade	3 127	13.4	1 858	7.8	1 800	8.1	1 970	8.3	1 994	9.6
Antecipada	6 215	26.5	10 503	44.3	9 150	41.3	10 622	45.0	7 530	36.3
Limite de idade³	1 446	6.2	1 200	5.1	1 079	4.9	792	3.4	952	4.6
Compulsiva	119	0.5	40	0.2	60	0.3	29	0.1	29	0.1
Unificada paga pelo CNP⁴	2 694	11.5	2 147	9.1	2 518	11.4	2 175	9.2	1 743	8.4
	23 415	100.00	23 720	100.00	22 125	100.00	23 617	100.00	20 734	100.00

Fonte: Caixa Geral de Aposentações, 2012

Em 2012, das 20 734 atribuídas, 41,0% das novas pensões tiveram origem em aposentações voluntárias não antecipadas e que não dependiam de verificação de incapacidade. Podiam requerer a aposentação voluntária não antecipada, sem verificação de incapacidade, pessoas com 60 anos de idade e 36 anos de serviço ou 36 anos de serviço; pessoas com 63,5 anos de idade e, pelo menos, 21 anos de serviço; pessoas com 65 anos de idade e, pelo menos, 15 anos de serviço (CGA, 2012).

Ainda relativamente ao ano de 2012, 36,3% das pensões atribuídas corresponde ao pedido de pensões antecipadas, 9,0% diz respeito a pensões atribuídas por incapacidade, 4,6% foram atribuídas por limite de idade, 8,4% dizem respeito às

³ Com 70 anos de idade ou limites legais inferiores

⁴ Pensões atribuídas pelo Centro Nacional de Pensões ao abrigo do D.L. nº. 361/98, de 18 de novembro, que estabelece o regime da pensão unificada.

pensões atribuídas pelo Centro Nacional de Pensões e, por último, 0,1% das pensões foram compulsivas (CGA, 2012).

Verificou-se também, em 2012, um aumento do número de pedidos de aposentação/reforma, num total de 47 797 pedidos, mais 49,9% em relação ao anterior, sendo justificável pelo conhecimento prévio das pessoas “do agravamento das condições de passagem à aposentação, a partir de 2013, previsto na Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2013, sendo que, deste modo, os pedidos entrados em 2012 têm garantidas as condições de aposentação vigentes no ano” (CGA, 2012, p. 8).

No ano de 2012, existiam em Portugal 3.5804.02 pensionistas, sendo que 2.981.635 são da Segurança Social e 603.207 da Caixa Geral de Aposentações.

A definição de reforma é ambígua devido ao seu carácter multifacetado, pois pode ser considerada como um acontecimento, um evento, um processo, um papel ou *status*, uma fase do ciclo de vida, uma transição, uma nova condição de vida, o desligamento da sua atividade laboral (Fonseca, 2011; Loureiro, 2011; Morais, 2011; Neto, 2010).

Cada indivíduo experimenta e vivencia a reforma de diferente forma. Guillemard *apud* Fernandes (1997), nomeou cinco tipos ou estilos pelos quais o sujeito vivencia a sua reforma, em função do seu grau de empenhamento social: a **reforma-reforma** (cariz natural), a **reforma terceira idade** e a **reforma lazer** (cariz social), a **reforma reivindicção** e a **reforma participação** (definição social da velhice, isto é, a forma como está socialmente instituída e a forma como é assumida, rejeitada ou aceite).

A reforma é assim encarada como uma fase do ciclo de vida do indivíduo, que significa para o próprio a passagem à última etapa do seu desenvolvimento enquanto ser humano, estando associada à entrada na «velhice» em que o sujeito passa de uma situação de vida com uma atividade profissional para uma situação de vida sem emprego.

Alguns autores definem a reforma através da oposição trabalho/não trabalho. A sociedade está organizada em torno do valor do trabalho, estando este no “centro da definição da posição do ator na estrutura social. O não trabalho representa a exclusão do circuito de atividade e o ator social reformado afirma-se pela sua capacidade de trabalho realizado, isto é, pelo tipo e importância dos recursos acumulados” (Guillemard *apud* Fernandes, 1997, p.18).

O trabalho revela-se como a atividade central na vida dos indivíduos e na vida social assumindo-se como um meio de produção de riqueza e integração social, uma vez

que o trabalho se apresenta como uma fonte de desenvolvimento e satisfação, fonte de rendimento, fonte de integração social e sociabilidade.

Como salienta Fonseca,

considerando que o trabalho organiza a atividade humana, ajuda-nos a formar uma determinada imagem pessoal e a definir o nosso lugar no mundo, a sua importância é inquestionável e a sua perda, quer seja voluntária ou involuntária, antecipada ou na idade prevista, parcial ou total, traz sempre associado algum risco de perturbação, mesmo para aqueles que perspetivam o período da reforma como uma nova e positiva etapa das suas vidas. (...) Com efeito, para além do rendimento económico, há toda uma série de outras vantagens de cariz mais subjetivo associadas à vida profissional, como por exemplo: estruturação do uso do tempo, conquista de identidade pessoal e estatuto social, contexto para interação social, local de expressão de capacidades pessoais, sentimento de realização pessoal (2012, pp. 76-77).

A importância da reforma não pode ser dissociada da importância que a atividade profissional desempenha na vida das pessoas. A importância que a sociedade atribui ao trabalho leva a que a reforma seja associada à perda de relações sociais, devido à mudança de papel social, pois o indivíduo passa do papel de trabalhador para o papel de reformado.

Segundo Guillemard *apud* Fernandes a análise dos papéis desempenhados pelas pessoas reformadas está dividida em três níveis: a) o do **sistema de papéis sociais**, cujo “objetivo é avaliar a perda de importância do papel profissional nos outros sistemas de papéis (social, familiar...) na rede de comunicações que o indivíduo reformado estabelece”; b) o dos **tipos de estrutura de personalidade**, em que se tenta “perceber as transformações da personalidade nas suas relações com a sociedade global”; c) e o das **respostas possíveis face à evolução das estruturas sociais**, em que se “relaciona os tipos de condutas com certos modelos sociais dominantes por reconstituição a partir das práticas dos modelos orientadores que lhes são subjacentes” (1997:18).

A adaptação à reforma depende da conjugação de diferentes fatores e variáveis que concorrem entre si para que esta fase seja encarada e vivida como uma etapa plena da vida.

As alterações que se têm verificado na sociedade portuguesa, sob o ponto de vista demográfico e ao nível da dinâmica de funcionamento do mercado de trabalho, conduziram a situações muito diversificadas quanto ao momento que marca a saída da vida profissional e a entrada na reforma. Depara-se com diferentes situações de entrada na reforma: a) indivíduos que se reformam quando atingem a idade legalmente estipulada; b) pessoas que se reformam mais cedo (antes dos 60 anos de idade); c) indivíduos que se reformam porque não se encontram fisicamente capazes de trabalhar

independentemente da idade; d) pessoas que não se reformam verdadeiramente numa altura exata porque se vão reformando aos poucos, ou porque não pretendem deixar a atividade profissional (Fonseca, 2012).

Os indivíduos que se reformam quando atingem a idade, atualmente aos 66 anos de idade, encaram a reforma como um momento normativo de cariz social. Por outro lado, existem pessoas que se reformam mais tarde porque nunca conseguiram meios económicos para o fazerem mais cedo, ou porque a vida profissional sempre foi mais gratificante. Para outras pessoas a própria ideia de reforma, independentemente do momento em que acontece, não faz qualquer sentido (Fonseca, 2012).

A entrada na reforma pode também acontecer devido a circunstâncias exógenas (incapacidade, desemprego, supressão do posto de trabalho, encerramento da empresa...). A reforma antecipada define-se como uma aposentação voluntária quando o indivíduo conta, pelo menos, 55 anos de idade, desde que, na data em que completou essa idade, tivesse, pelo menos, 30 anos de serviço (Caixa Geral de Aposentações, 2014). Esta pode ocorrer por vontade da própria pessoa, ou por circunstâncias diversas, tais como área profissional de exercício, número de anos de trabalho, estado de saúde, rescisão do contrato laboral, fatores de índole pessoal e/ou alguns outros condicionalismos, que concorrem para que a entrada na reforma aconteça antes do momento previsto. Para algumas pessoas, a reforma antecipada é encarada como uma excelente oportunidade para a concretização de sonhos e projetos, uma vez que permite uma maior dedicação a atividades que eram sucessivamente adiadas por falta de tempo e/ou pela adesão a novas atividades. Por outro lado, quando a reforma surge inesperadamente, colocando a pessoa numa situação imprevista, acaba por ter um maior impacto, podendo ser encarada como algo assustador (Fonseca, 2012; Loureiro, 2011).

Independentemente do momento de entrada na reforma, este acontecimento é sempre marcado por inúmeras mudanças que se apresentam como um marco específico e único no ciclo de vida humano.

Wang e Shultz *apud* Morais (2011) defendem três tipos de conceptualizações que se adaptam à perspetiva psicológica da reforma: **reforma como um processo de tomada de decisão**, a **reforma enquanto processo de ajustamento** e a **reforma numa fase de desenvolvimento de carreira**. O primeiro tipo de conceptualização enfatiza os fundamentos psicológicos com impacto na reforma enquanto um comportamento de escolha. No segundo, a reforma integra a transição do trabalho para a reforma e a trajetória do desenvolvimento individual na vida pós-reforma. Por último, a reforma

numa fase de desenvolvimento de carreira, em que as pessoas reformadas alinham os seus objetivos de carreira com o seu trabalho e as atividades de lazer. A perspetiva psicológica apresentada assume relevância para o presente estudo, uma vez que nos ajuda a compreender que existem vários fatores que interferem na decisão, aquando a reforma, e diversos recursos associados, bem como a importância prévia da sua preparação e do envolvimento em atividades, para que esta nova fase seja vivida em plenitude e, acima de tudo, seja bem-sucedida.

A reforma apresenta-se como um processo que se vai desenvolvendo ao longo do tempo, não sendo um acontecimento homogéneo entre os indivíduos, sendo um processo vivenciado de forma diferente por cada indivíduo (Morais, 2011). Como defende Moraes,

este processo tem início quando os indivíduos principiam a sua preparação para a reforma ainda durante a sua vida ativa; os indivíduos começam a imaginar o que a reforma poderá acarretar e começam a discutir esses planos com as suas redes sociais mais próximas. À medida que a reforma se aproxima, inicia-se o processo de tomada de decisão que tem em conta fatores como os contextos económico, familiares e considerações individuais. Finalmente quando os indivíduos fazem a transição dos papéis «trabalhadores a tempo inteiro» para os papéis de «reformados», inauguram o processo de ajustamento à reforma, o qual poderá incluir o envolvimento em trabalhos pagos em *part-time* (2011, p. 8).

Sintetizando, a reforma marca um novo período de vida caracterizado por diversas mudanças, sendo este momento vivido de maneira diferente por cada pessoa. Esta fase não deve estar associada à perda de uma função útil na sociedade dada a rutura com o mundo laboral, mas antes deve ser encarada como um desafio que requer a existência de uma boa preparação de forma a facilitar a adaptação daqueles que deixam a atividade profissional rumo à reforma.

2.1 Preparação para a Reforma: alavanca de integração social

A reforma, enquanto período de transição, deve ser encarada pelas pessoas como um processo que tem início com a preparação, devendo ser olhada como sinal de mudança, desafio e oportunidade. A preparação para a reforma é fundamental para todos os indivíduos como continuidade da planificação para a vida, devendo tal atitude ser estimulada nas escolas, universidades e nas organizações (França, 2010; Neto, 2012). Ao longo dos últimos anos, a preparação da reforma tem despertado o interesse de diferentes autores nas mais diversas áreas: financeiro, organizacional e psicológico (Júlio, 2013).

A reforma pode ser encarada como uma etapa da vida feliz do indivíduo, cheia de oportunidades e mudanças, mas é necessário que exista uma preparação ou planeamento desta nova fase, para que a transição trabalhador-reformado aconteça de uma forma positiva e gradual. “Diferentes estudos têm demonstrado que os indivíduos que planeiam a sua reforma reportam níveis de ansiedade pré-reforma mais baixos, um melhor ajustamento e, conseqüentemente, uma maior satisfação na reforma quando comparados com indivíduos que não planejaram. Ou seja, existe uma relação entre o planeamento da reforma e o ajustamento à mesma” (Morais, 2011, p. 10).

Num estudo exploratório realizado em 2011, com pessoas reformadas do sexo feminino, Burnay verificou uma falta de planeamento e preparação nomeadamente em termos de procura de atividades ou de informação para os desafios que esta etapa acarreta e as mudanças em termos de estilos de vida. A autora verificou que as pessoas sentiam inúmeras dificuldades em encontrar atividades compatíveis com as suas competências e com os seus interesses, no tipo de oferta existente para as pessoas reformadas. “Se o trabalho foi primordial ao longo da vida das pessoas reformadas, agora a atividade é um meio e um fim central para continuar a manterem-se vivas” (Ferreira M. , 2008, p. 33).

Segundo França (2010) as atitudes dos trabalhadores perante a reforma determinam em grande parte como viverão esta transição, podendo as atitudes depender do envolvimento e da satisfação atribuídas ao trabalho, bem como das outras funções na sociedade. Deste modo, o autor defende que as organizações devem facilitar a adaptação daqueles que desejam reformar-se, através da promoção de um espaço de reflexão prévio à reforma, assente em pesquisas, diagnósticos, parcerias com o intuito de conhecer as atitudes da população em relação à reforma. No planeamento desta fase o indivíduo assume um papel fundamental, bem como a organização enquanto contexto de vida dos indivíduos no papel de trabalhadores (Neto, 2010). “Ao nível do papel das organizações na preparação para a reforma, uma das questões centrais que se coloca é o confronto das expectativas entre as aspirações do trabalhador mais velho e os objetivos que a organização tem para o mesmo” (Júlio, 2013).

A transição da vida laboral para a reforma só é possível através do desenvolvimento de programas e estratégias capazes de promover a consciencialização dos futuros reformados sobre a situação vindoura e possíveis dificuldades. A preparação para a reforma tem como objetivo facilitar a adaptação daqueles que deixam a sua atividade profissional rumo à reforma (Neto, 2010; Neto, 2012).

França (2010) considera que o conhecimento da percepção dos trabalhadores é um referencial para o desenvolvimento de um Programa de Preparação para a Reforma (PPR).

Como salienta Júlio,

o ideal seria que as organizações desenvolvessem programas de preparação para a reforma de modo a conseguir lidar com as necessidades e expectativas dos colaboradores com idade próxima da prevista para cessar funções, de forma a gerir níveis de ansiedade, que podem ter impacto ao nível da motivação, satisfação e produtividade. (...) O planeamento e preparação da reforma colocará os sujeitos numa melhor posição para mudar os seus papéis e alterar os caminhos da sua vida no momento em que o necessitem de fazer (2013, p. 3).

O pessoal técnico pode, através do PPR, ajudar os futuros reformados na identificação dos ganhos e perdas que a reforma pode trazer através do desenvolvimento de um programa de planificação que inclua a realização de um diagnóstico, acompanhamento na implementação do programa e avaliações periódicas. As pessoas, assim que entram na organização, começam a desenvolver o seu projeto de vida com o apoio de pessoal técnico, sendo que são trabalhados todos os fatores de sobrevivência ou de risco (preparação financeira, promoção da saúde, melhoria da qualidade de vida coletiva) e os fatores de bem-estar (diversidade e alocação de tempo para as atividades, a intensificação dos relacionamentos sociais e familiares, e ainda o trabalho e o empreendedorismo). Paralelamente, seriam também desenvolvidos programas intergeracionais focados no intercâmbio, assentes na solidariedade enquanto estímulo de criatividade entre os jovens e as pessoas mais experientes. É fundamental que a preparação para a reforma seja desenvolvida por profissionais devidamente habilitados para que o programa favoreça o processo de adaptação de algumas pessoas à reforma (França, 2010; Neto, 2010).

Deste modo “o planeamento e preparação da reforma colocará os sujeitos numa melhor posição para mudar os seus papéis e alterar os caminhos da sua vida no momento em que o necessitam de o fazer” (Júlio, 2013, p. 3).

Em Portugal, o **Projeto ReCriar o Futuro** é uma iniciativa do Instituto para o Desenvolvimento Social, tem em vista fomentar a preparação para a reforma, como meio de promover o desenvolvimento pessoal, social e empresarial, inscrevendo-se num contexto de promoção da inclusão. Este consiste no desenvolvimento de formação aos responsáveis pelos recursos humanos de instituições públicas e privadas, com a finalidade de promover uma preparação para a reforma dos seus colaboradores. Assume-se como um contributo para uma nova política de recursos humanos, que

valoriza o colaborador ao longo da sua carreira profissional de forma a permitir uma transição sem ruturas para a nova fase da vida.

O Projeto ReCriar o Futuro assenta no desenvolvimento de três linhas de atuação complementares:

- a) Sensibilização para uma mudança de atitudes das entidades e dos indivíduos para a necessidade de, respetivamente, reverem os seus modelos gestionários e planearem o seu percurso de vida;
- b) Apoio técnico para uma efetiva alteração de práticas assegurando o apoio técnico à implementação das ideias sugeridas;
- c) Elaboração de propostas de alteração legislativa em ordem a reforçar uma perspetiva mais humanizada e social da gestão.

Em síntese, a preparação para a reforma é uma alavanca de promoção de inclusão, que deve ser encarada como responsabilidade coletiva, de forma a abrir caminho a uma vivência ativa e participativa do período da reforma (Instituto para o Desenvolvimento Social, 2001). Assim sendo, a preparação para a reforma deve ser um processo vivenciado pelo indivíduo e pelas organizações, num trabalho conjunto que promove o bem-estar de todos. Só assim será possível que a «passagem à reforma» seja encarada e vivida com um marco importante na vida, capaz de influenciar positivamente esta etapa, o que significa que uma «passagem à reforma» bem-sucedida dependerá da existência ou não do planeamento desta fase, sendo primordial o estabelecimento de objetivos concretos.

2.2 A «passagem à reforma»: um processo de transição-adaptação

A «passagem à reforma» assume-se como uma das transições mais radicais da vida do indivíduo, estando associada ao abandono da vida profissional e a um acontecimento que exige o desempenho de novos papéis, que ocorre com outros acontecimentos característicos do envelhecimento. A reforma assinala o fim da atividade profissional, podendo ser definida como um momento de libertação e renovação (estabelecer novas metas, investir no lazer e na formação pessoal), ou um momento de sofrimento e perda (de objetivos, de prestígio, de amigos, de capacidade financeira...) (Fonseca & Paúl, 2004).

Sendo a reforma “um período da vida normativo na vida de qualquer trabalhador, torna-se importante conhecer e compreender o processo de reforma para que nesse

período de vida a qualidade de vida e a satisfação com a vida se mantenha” (Morais, 2011, p. 1).

Segundo Burnay,

com uma população crescente de pessoas com mais de 65 anos e políticas sociais que facilitaram a saída antecipada do mercado de trabalho, levando a um acréscimo da proporção de indivíduos que usufruem da atribuição de uma pensão, a reforma e o momento de transição para a reforma, são fulcrais, na adaptação e integração dos indivíduos mais velhos na sociedade (2011, p. 9).

Isto porque a reforma se apresenta como um importante acontecimento, cujo processo de transição pode influenciar a qualidade de vida futura de todos os indivíduos que o experienciam, quer como oportunidade quer como ameaça, devendo esta transição ser acompanhada de objetivos, como estratégia que permita assegurar o balanço entre ganhos e perdas, cujo resultado final depende de fatores individuais (história de vida, saúde, estilo de vida) e do contexto que envolve o indivíduo (relações de convivência, família, inserção social) (Ferreira, 2008; Fonseca & Paúl, 2004).

A entrada na reforma pode assumir-se como um momento particularmente sensível para o bem-estar psicológico e social dos indivíduos. Num estudo realizado em Inglaterra por Sarah Vickerstaff e Jennie Cox, sobre o modo como as pessoas exercem escolha e controlo sobre o tempo e o modo da sua passagem à reforma, as autoras identificaram três grandes perfis:

- um grupo de pessoas desejosas de “obter a reforma e que planificou, ainda que eventualmente de forma limitada, o modo como gostaria de ocupar o tempo nessa sua nova etapa da vida;
- um segundo grupo, que não pretendia retirar-se, que não tinha nada planeado e temia largar o emprego perdendo os contactos sociais e a rotina associada ao mesmo;
- o último grupo, apanhado por eventos inesperados tais como mudanças da esfera doméstica, problemas financeiros ou políticas organizacionais, que os obrigaram a rever quaisquer ideias ou planos que teriam” (Vickerstaff & Cox *apud* Monteiro & Cruz, 2010, p. 358).

A transição-adaptação à reforma pode ser assim explicada pela teoria da crise e pela teoria da continuidade que, segundo Calasanti *apud* Fonseca (2011), procura compreender o modo como as pessoas se adaptam à perda de papéis que acompanha a reforma. Na **teoria da crise**, o papel profissional é uma espécie de eixo em torno do qual giram as outras dimensões de funcionamento humano, sendo encarada a «passagem à reforma» como o abandono de um papel determinante que tem associado perdas a

nível pessoal e social decorrentes de alterações verificadas nas condições, no nível de vida, nos hábitos e rotinas dos indivíduos. De acordo com Fonseca & Paúl (2004), só existirá um «ajustamento com sucesso», se o indivíduo conseguir substituir as atividades inerentes ao papel de trabalhador por outras atividades que permitam construir o papel de reformado. Por sua vez, a **teoria da continuidade** defende que a identidade pessoal persiste e evolui independentemente da «passagem à reforma», num contínuo desenvolvimento pessoal, existindo uma preparação para as grandes mudanças que decorrem da transição, sendo a reforma encarada como uma oportunidade para o desenvolvimento de papéis para além da vida profissional.

Como afirma Atchley *apud* Fonseca (2011), tendo por base a teoria da continuidade, existem cinco fases que podem ocorrer no período que antecede a reforma até ao período posterior da mesma:

- *fase da pré-reforma* (não no sentido jurídico): em que existe uma aproximação com o papel de “reformado”, assumindo-se a passagem a um regime profissional a tempo parcial como um passo que prepara o indivíduo para a sua inserção na condição de reformado;
- *fase da “lua-de-mel”*: associada a uma espécie de férias prolongadas em que o indivíduo experimenta a condição de reformado como oportunidade de fazer tudo aquilo que sempre desejou;
- *fase do desencanto*: caracterizada pelas perdas percebidas nos mais variados aspetos da vida do indivíduo que se afasta da atividade profissional podendo sentir um vazio;
- *fase da definição de estratégias de coping*: o indivíduo procura novos rumos e significados para a sua existência e para a ocupação do tempo disponível;
- *fase da estabilidade*: as pessoas conseguem alcançar o equilíbrio mediante o desencanto e a reorientação num período de maior estabilidade, através de objetivos de vida que se assumem como verdadeiras estratégias adaptativas.

Atchley *apud* Fonseca (2011) defende que, depois de atingida a fase da estabilidade, a maior parte dos indivíduos reformados mostram-se ajustados à nova condição de vida; contudo, variáveis como a saúde, os rendimentos económicos ou as relações sociais e familiares assumem-se como fatores determinantes para a maior ou menor satisfação alcançada.

A transição para a reforma revela-se como um acontecimento marcado por sentimentos e oportunidades, favorecendo a realização pessoal e social dos indivíduos,

estando associada a uma mudança de papel que gera ganhos e perdas e, por conseguinte, desafios e oportunidades, devendo esta fase materializar-se em objetivos concretos.

A reforma deve, portanto, ser percebida como uma etapa da vida positiva do indivíduo, se for encarada como um dos elementos principais na avaliação da satisfação com a vida, e se o indivíduo olhar para a reforma como algo desejável. Segundo Ferreira (2008), a reforma pode ser encarada como um desejo, uma possibilidade de realização pessoal e social. Por isso, a transição à reforma depende de inúmeros fatores, que levam a um melhor ou pior ajustamento a esta fase da vida, existindo “diversos aspetos que influenciam o ajustamento à reforma, como é o caso aspetos sociodemográficos (género, idade, estado civil, estado ocupacional), os traços de personalidade, a saúde física e mental, as condições financeiras, as atitudes perante a reforma, bem como as expectativas face à mesma” (Morais, 2011, p. 9). Podemos afirmar que a perceção da reforma como um acontecimento da vida positivo ou negativo depende do estatuto socioeconómico e cultural dos indivíduos, da importância que estes atribuíram ao trabalho, mas também da idade como que estes se reformaram, quer ainda da forma como ocorre (forçada ou escolhida, gradual ou repentina).

A «passagem à reforma» está associada a um período de vida encarado como um momento de aproveitar a vida, isto porque o período da vida profissional que antecede a reforma é muitas vezes marcado pela saturação e pelo cansaço, sendo a reforma uma oportunidade de promoção do bem-estar. “O aspeto positivo mais referenciado na «passagem à reforma», prende-se com a liberdade do uso do tempo e com a autonomia para tomar decisões e controlar a própria vida. Outros aspetos igualmente relevantes consistem na refinação dos contactos familiares e sociais, bem como na possibilidade de ocupação do tempo disponível com atividades gratificantes sob o ponto de vista social (voluntariado)” (Burnay, 2011, p. 32). “O desenvolvimento regular de uma atividade, quer seja, simultaneamente gratificante para o próprio e útil para os outros e para a sociedade, constitui uma das principais formas de ajustamento pessoal e de preservação da saúde mental”, contribuindo para uma boa adaptação à condição de reformado (Fonseca, 2012, p. 77).

Ao mesmo tempo, a «passagem à reforma», acarreta diversas mutações na vida das pessoas: mudanças de ordem financeira, mudanças nos estilos de vida, no uso do tempo, na vida conjugal, nas relações sociais, e até da própria identidade.

Para a maioria das pessoas, a passagem à reforma não assinala apenas o fim da atividade profissional; é também o fim de um período longo que marcou a vida, moldou os hábitos, definiu prioridades e condicionou desejos, podendo ser, ao mesmo tempo, um momento

de libertação e de renovação (viver com outro ritmo, estabelecer novas metas, investir na formação pessoal, relacionar-se mais com os outros...) ou um momento de sofrimento e perda (de objetivos, de prestígio, de amigos, de capacidade financeira...) (Fonseca, 2012, p. 84).

A «passagem à reforma» marca o início de uma recomposição ativa dos papéis sociais ou, por outro lado, pode desencadear um processo de isolamento e de desvalorização individual, implicando perdas a vários níveis, nomeadamente em termos de rotinas, hábitos e até mesmo de relacionamentos, podendo fazer emergir sentimentos de frustração, de tristeza e de desencanto perante este acontecimento (Monteiro & Cruz, 2010; Burnay, 2011).

Em algumas situações, a transição para esta nova etapa da vida dos indivíduos está associada a um processo de inatividade e dependência financeira, podendo levar a uma diminuição do bem-estar, à perda de vínculos ocupacionais, à perda da rede social e da própria identidade do indivíduo.

No estudo exploratório que Burnay (2011) realizou acerca da «passagem à reforma», de um conjunto de pessoas reformadas do sexo feminino com idades compreendidas entre os 56 e os 85 anos de idade, com formação superior e com atividade laboral contínua prévia à reforma, a autora concluiu que a falta de objetivos ou a perceção de perda do sentido de utilidade nas suas vidas leva a um decréscimo na satisfação com a reforma.

Fonseca (2011) propôs três padrões de transição-adaptação nos reformados portugueses tendo em conta a idade cronológica e os anos de reforma. O primeiro perfil designa-se de **Abertura-Ganhos** (AG) e diz respeito a um grupo de reformados à menos de 5 anos, com uma atitude positiva face à vida, com aproveitamento das potencialidades pessoais, demonstrando otimismo diante da vida. O segundo perfil de **Perdas-Ganhos** (PG), onde se encontram os reformados há mais de cinco anos e menos de nove anos, verificando-se vulnerabilidade do ponto de vista pessoal, relacional e social, uma diminuição da satisfação com a vida, apresentando um maior risco de adaptação à nova etapa. O grupo de reformados há mais de nove anos, o grupo **Perdas-Desligamento** (PD), em que se verifica insatisfação, solidão, estando associado a perdas, insatisfação com a vida e desligamento das atividades sociais. Isto significa que a satisfação com a vida diminui gradualmente conforme aumentam os anos da reforma. Pretendemos na análise das trajetórias de vida das pessoas reformadas, que constituem o estudo, compreender se estes três padrões biográficos de transição-adaptação à reforma apresentados se adequam às suas experiências de vida.

Em síntese, podemos concluir que são vários os sentimentos experimentados na «passagem à reforma», sendo uns mais positivos como a libertação das pressões profissionais, das rotinas e dos horários, e outros menos bons, nomeadamente a perda da atividade profissional, os estereótipos sociais negativos e sentimentos de inutilidade. Deste modo, a reforma deve ser vivida como uma oportunidade e um desafio, que, como todos os acontecimentos da vida, transporta consigo aspetos felizes e menos positivos, mas o importante é experienciar os sentimentos positivos como únicos e como veículo efetivo de promoção do bem-estar.

A «passagem à reforma», enquanto um processo de transição-adaptação, nem sempre se afigura como um acontecimento fácil, uma vez que é associada à ausência de relações sociais, de abandono da atividade profissional e de desvalorização por parte da sociedade. Contudo, a reforma deve ser percebida como um momento da vida que favorece uma vida mais ativa, uma fase de prazer e de liberdade, estando nas mãos de cada um construir e vivenciar esta fase como uma oportunidade de realização de objetivos pessoais e do desenvolvimento de atividades que proporcionem bem-estar e dêem prazer para a vivência desta fase.

2.3 Pós-Reforma: percursos e ocupações

A reforma é uma experiência nova, uma transição, que comporta surpresas positivas e negativas e procura criar, acima de tudo, uma vida nova para o futuro que se avizinha (Fonseca A. M., 2012).

A «passagem à reforma» é um marco significativo do percurso de vida dos indivíduos e a pós-reforma vem assumindo uma importância crescente correspondendo a percursos cada vez mais longos, mais heterogêneos e mais diferenciados que clamam pelo desenvolvimento de atividades e ocupações de cariz pessoal, sociopolítico e contextual que favoreçam a integração social e qualidade de vida das pessoas reformadas.

“A estruturação dos tempos sociais obriga a uma reinvenção pessoal na reforma, na expectativa que os sujeitos superem a centralidade do valor do trabalho e recentrem os seus projetos pessoais em atividades de lazer e de tempo para si, de acordo com o primado do envelhecimento ativo e vigoroso. É necessário repensar a reforma mas, também, a própria distribuição dos tempos sociais ao longo do curso de vida, procurando um maior equilíbrio entre os tempos e as identidades construídas através do

trabalho, do lazer, da família e da vida social” (Silva, 2009, p. 64). Isto, porque a sociedade de hoje depara-se com um grupo cada vez mais numeroso de pessoas mais idosas, de boa saúde e com uma esperança média de vida que tende a aumentar nos próximos anos.

Na vida do indivíduo, a atividade profissional termina e uma nova fase da vida se inicia, em que a reforma se afigura como uma etapa significativa do percurso de vida do indivíduo que exige uma visão original e a pós-reforma assume uma relevância crescente no ciclo de vida do ser humano. “Uma transição e adaptação bem-sucedidas face à reforma (...) requer a adoção de respostas adequadas aos desafios que a mudança de estatuto e a nova condição de vida representam. Estas respostas, embora diferenciadas entre pessoas e culturas, supõem sempre a criação de novos padrões de gestão do quotidiano, de ocupação do tempo disponível, de objetivos a alcançar, de envolvimento afetivo, familiar e social (Fonseca, 2011, p. 11).

A população reformada de hoje parece estar a experimentar um novo período de reforma, cada vez mais longo, com mais saúde, com mais ofertas de ocupação, mas também com maior tempo de vulnerabilidade económica. Para responder a este desafio, nos últimos anos, têm surgido diversos mercados de ocupação para a população reformada, acompanhados de uma nova ideologia de envelhecimento ativo que apela a um papel ativo pelo trabalho, lazer e desporto (Silva, 2009). Deste modo, a reforma deve ser encarada como uma oportunidade para a adoção de um estilo de vida mais saudável e para uma efetiva participação na esfera pública.

Atualmente existem várias atividades e ocupações para as pessoas reformadas, que contribuem significativamente para um envelhecimento ativo, saudável e produtivo, tais como:

- **RUTIS (Associação Rede de Universidades da Terceira Idade)** - entidade representativa das Universidades Seniores Portuguesas desempenha um papel fundamental na promoção do envelhecimento ativo. As Universidades Seniores (UTIs), Universidades da Terceira Idade, ou Academia Seniores, independentemente da denominação, constituem um espaço de inserção e participação ativa, através da criação e dinamização de atividades sociais, culturais, educacionais e de convívio⁵.
- **Voluntariado Sénior** enquanto meio de integração que favorece a partilha de conhecimentos e talentos, contribui para uma cidadania ativa e para aquisição de novos

⁵ Fonte: RUTIS – Universidades Seniores disponível em <http://www.rutis.org/cgi-bin/reservado/scripts/command.cgi/?naction=4&mn=EkpFuVZIEynEumlwll>

conhecimentos e experiências. O voluntariado sénior tem sido difundido por vários projetos de que são exemplo o projeto de Voluntariado Sénior GRUNDTVIG⁶, o projeto Mais-Valia-Sénior, da Fundação Calouste Gulbenkian⁷, enquanto veículos de aprendizagem.

- **Turismo Sénior e Termalismo Sénior**, destinados à população com 55 ou mais anos de idade, assumem-se como atividades de bem-estar e de lazer para as pessoas reformadas, enquanto fator importante de combate à solidão e à exclusão social, bem como outros programas do INATEL⁸.

- **Respostas sociais (Centros de Dia e os Centros de Convívio)** proporcionam serviços adequados à satisfação das necessidades das pessoas reformadas, ao mesmo tempo que promovem relações interpessoais e intergeracionais.

- **Plano de Ação do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações 2012** assumiu-se como um bom exemplo nomeadamente o seu eixo nº1: Emprego, Trabalho e Aprendizagem ao Longo da Vida, no qual é salientada a importância dos modelos de preparação para a reforma que atuem no sentido de uma transição sem rutura para uma nova fase da vida.

As pessoas reformadas têm agora à sua disposição um leque alargado de ocupações disponíveis para gerirem o seu dia-a-dia numa perspetiva de permanecerem ativos física e intelectualmente, a partir de formas de participação que confirmam sentido às suas vidas (Silva, 2009). No entanto Fonseca (2011) defende que, quando as pessoas reformadas equacionam a realização de atividades de ocupação do tempo centradas apenas em atividades de lazer, de consumo e de cariz relacional, surge a questão da «não-productividade» associada à perda de utilidade social, podendo evidenciar-se uma imagem de improdutividade, de ociosidade e até mesmo de futilidade. A noção de **envelhecimento produtivo**, segundo o autor, vem contrariar este padrão de ocupação do tempo disponível na reforma, enquanto estratégia adaptativa pessoal e de valorização social que assenta em duas características essenciais: a produção (remunerada ou não) de bens e serviços correspondendo a uma efetiva satisfação de necessidades e o envolvimento contínuo em atividades úteis e significativas sob o ponto de vista social.

⁶ Fonte: ANProalv – GRUNDTVIG disponível em

<http://www.proalv.pt/wordpress/wp-content/uploads/2013/10/Projetos-de-Voluntariado-S%C3%A9nior-GRUNDTVIG.pdf>

⁷ Fonte: Impulso Positivo – Voluntariado disponível em

<http://www.impulsopositivo.com/content/gulbenkian-lanca-programa-de-voluntariado-senior-para-palop-s>

⁸ Fonte: INATEL Fundação – Social disponível em

<http://www.inatel.pt/socialhome.aspx?menuid=26>

São exemplos de envelhecimento produtivo todo o trabalho sénior, no âmbito rural e dos serviços, e também as atividades como cuidar dos netos, o apoio à família, o voluntariado, o trabalho político e o associativo, permitem às pessoas reformadas recriar o seu tempo e a sua identidade.

As ocupações das pessoas reformadas são marcadas por diferenças de acordo com o **capital social**, **capital económico** e o **género** (Silva, 2009).

Fonseca (2004), num estudo realizado numa amostra de 502 portugueses reformados, concluíram que os indivíduos de classes mais baixas, caracterizados por uma fraca escolaridade, por menores recursos económicos e que apresentam um pobre ou nenhum envolvimento em atividades de ocupação de tempos livres, apresentam habitualmente menos interesses específicos na implementação e no envolvimento de atividades após a entrada na reforma. Por conseguinte, os indivíduos, que desenvolveram ao longo da sua vida ativa profissões mais diferenciadas e garantiram salários mais altos durante a vida profissional, auferem pensões de reforma mais elevadas, que asseguram uma maior tranquilidade em termos financeiros, facilitando e promovendo a dedicação a atividades que apresentam custos insustentáveis para o orçamento das pessoas reformadas provenientes de classes sociais mais baixas.

É de salientar que “a predisposição para reorientar os interesses e as ocupações para atividades alternativas ao trabalho, após a entrada na reforma, é tanto mais estimulada quanto mais diversificadas forem as fontes de interesses e as ocupações desenvolvidas ao longo de todo o curso de vida e não apenas depois da transição para a reforma. (...) A verdade é que, aqueles que no seu percurso de vida gozaram de variados interesses e atividades tendem a encontrar maiores e mais diversificadas oportunidades de ocupação depois da reforma. (...) A utilização dos espaços de socialização pelas pessoas reformadas, à semelhança do que se verifica com outras franjas da população, é feita de forma heterogénea, em função de capitais económicos, sociais e culturais acumulados” (Silva, 2009, p. 67).

Deste modo, para além do estatuto educacional e socioeconómico enquanto fatores de diferenciação, também a variável género assume uma importância relevante na análise das trajetórias de vida das pessoas reformadas. A reforma é vivenciada de uma forma distinta por homens e mulheres. O nível de bem-estar das mulheres e dos homens resulta das diferentes trajetórias de vida, determinadas pelo contexto social, económico e institucional que as/os rodeia, encontrando estados de vulnerabilidade de

acordo com os seus papéis sociais, culturais e o nível de proteção institucional que a sociedade lhes proporciona (Daniel, Simões, & Monteiro, 2012).

Para algumas mulheres, a reforma está associada a um processo de prestação de cuidados, ou de responsabilidades familiares, ou ainda porque são frequentemente pressionadas a fazê-lo mais cedo do que desejavam dada a vontade expressa dos maridos nesse sentido (Silva, 2009). Uma vez que o trabalho das mulheres e a reforma ainda hoje são vistas como secundários em relação ao dos homens, acaba por se refletir em inabilidade para considerar a reforma como algo que vai acontecer e que precisa de ser planeada; incapacidade para escolher continuar a trabalhar após a reforma do parceiro; falta de participação no planeamento financeiro (Burnay, 2011). Assim sendo, ao analisarmos o papel da mulher reformada na sociedade, é necessário termos em consideração a sua história de vida e o seu percurso profissional, estando assim relacionado com os papéis sociais que sempre desempenharam na sociedade.

Num breve resumo, podemos concluir que as escolhas e as ocupações assumidas no tempo de reforma dos indivíduos resultam, simultaneamente, das opções individuais e das condições estruturais que marcam toda a sua trajetória de vida. Estes percursos de vida são marcados por um passado de experiências (vida profissional, interesses, ocupações, família) e de oportunidades (origem social, proveniência geográfica, género, período histórico), o que demonstra que os gostos, os interesses, os valores e as experiências do passado influenciam a predisposição das pessoas para a condução do seu tempo na reforma (Silva, 2009; Fonseca, 2011).

2.4 Reforma: necessidades, aspirações e expectativas

A reforma não é um acontecimento único, mas um processo vivenciado de forma diferenciada por cada indivíduo, por isso, cada pessoa identifica diferentes necessidades nesta etapa da vida. “A evolução das aspirações e necessidades de uma população adulta que tão rapidamente envelhece constitui um objeto de análise indispensável à construção de um quadro prospetivo que situe os problemas, as expectativas e as oportunidades decorrentes do alongamento da vida humana no contexto do envelhecimento demográfico da população” (Monteiro & Cruz, 2010, p. 349).

A noção de necessidade não se encontra claramente definida pelas ciências sociais, apresentando-se como um conceito pouco preciso e consensual. Até à década de

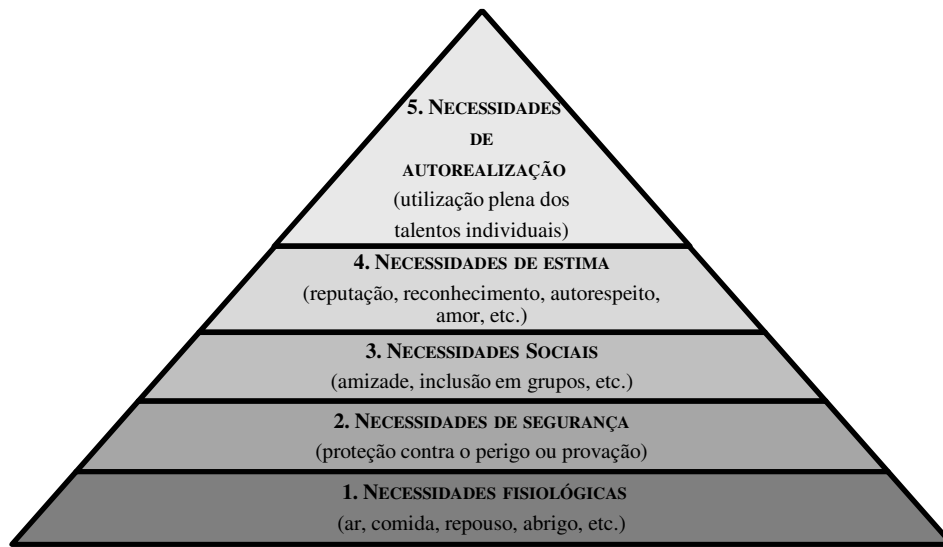
70 do século XX, o tema das necessidades humanas estava associado a perspectivas sobre as modalidades e condições de desenvolvimento da vida humana (TESE, 2008).

Com a Declaração de Cocoyoc, em 1974, nasceu a primeira formalização internacional da noção de necessidades humanas básicas. As necessidades humanas básicas incluíam um conjunto de elementos associados à proteção da sobrevivência física do ser humano, nomeadamente comida, abrigo, vestuário, saúde, aos quais importaria juntar, outras valências consideradas geradoras de uma efetiva inscrição afirmativa dos indivíduos em sociedade assumindo a educação uma importância primordial. Por sua vez Silva *apud* TESE afirma que é fácil identificar um conjunto de necessidades essenciais como alimentação, vestuário, habitação, saúde, educação, segurança, mobilidade. Contudo a autora defende que é “difícil definir o conteúdo de cada uma destas componentes do nível de vida, e ainda mais difícil é estabelecer [entre si] uma ordem de prioridades” (2008, p. 21).

As necessidades assumem-se como o principal mecanismo subjacente às motivações que impulsionam a ação humana. A **hierarquia das necessidades humanas de Maslow** tem subjacente a ideia de que o indivíduo quando nasce tem já algumas necessidades fisiológicas que são inatas ou hereditárias e, a partir daí, vão surgindo novos padrões de necessidades. À medida que o indivíduo passa a controlar as suas necessidades fisiológicas e de segurança, surgem lenta e gradualmente as necessidades sociais, de estima e de autorrealização (Chiavenato, 1989). O autor considerava que a satisfação das necessidades de uma forma holística permitiria a saúde psicológica dos indivíduos, sendo que as necessidades não satisfeitas assumem-se como os motivadores principais do comportamento humano, existindo prioridade das necessidades mais básicas sobre as mais elevadas (Cunha *et al.*, 2007).

De acordo com Maslow, a hierarquia de necessidades influencia o comportamento humano, pois o homem vai expandindo as suas necessidades no decorrer da sua vida, defendendo que, à medida que o homem satisfaz as necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do comportamento. O autor encara a motivação humana sob a forma de uma hierarquia de cinco necessidades: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorealização (Chiavenato, 1989).

Figura nº 1: A hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow



Fonte: Adaptado de Chiavenato, 1989

Segundo Ferreira *et al.*, (1996) as evidências empíricas da teoria proposta por Maslow são escassas e o número de necessidades e a ideia da satisfação progressiva e hierarquizada das mesmas, aparecem também questionáveis.

A **teoria de ERG de Alderfer** descreve-se como uma variação sobre a hierarquia das necessidades pelo agrupamento de categorias. Alderfer condensou as cinco necessidades de Maslow em apenas três: existência (*existence*), relacionamento (*relatedness*) e crescimento (*growth*). O autor procurou flexibilizar as relações entre os níveis da hierarquia, pois considera que uma pessoa pode ser motivada em simultâneo por necessidades de vários níveis. Por outro lado, a frustração da necessidade de um determinado nível pode levar a uma regressão do indivíduo até uma necessidade de nível inferior. A teoria apresentada por Alderfer é mais flexível e menos teleológica, ou seja, menos orientada para a autorrealização do que a de Maslow (Cunha *et al.*, 2007).

Quadro nº 4: Contraste entre as abordagens de Maslow e Alderfer

A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES, DE MASLOW	A TEORIA ERG, DE ALDERFER
Necessidades fisiológicas Necessidades de segurança	Necessidades de existência
Necessidades sociais Necessidades de estima	Necessidades de relacionamento
Necessidades de autorrealização	Necessidades de crescimento

Fonte: Adaptado de Cunha *et al.*, 2007

Por sua vez, a **teoria das necessidades de Erik Allardt** foi desenvolvida a propósito da discussão sobre a Qualidade de Vida, na década do passado século.

“Operando, como Maslow, uma reflexão em torno das dimensões e indicadores de aferição de necessidades, a tipologia de Allardt prevê a diferenciação analítica entre níveis de necessidades: materiais, socioafetivas e desenvolvimento pessoal (*having, loving e being*), e respectivas formas de satisfação. A tipologia de necessidades, apresentada por este autor, abrange um conjunto de indicadores objetivos e subjetivos, que permite a avaliação do nível de bem-estar numa sociedade” (TESE, 2008, p. 28).

Quadro nº5: Tipologia de necessidades básicas de Erik Allardt

NÍVEL	NECESSIDADES	INDICADORES	
		OBJETIVOS	SUBJETIVOS
HAVING (TER)	Associadas às condições necessárias para assegurar a sobrevivência e evitar privação	Nível de vida e condições ambientais (recursos económicos, condições de habitação, emprego, saúde, educação, qualidade do ar, água, solos)	Sentimentos subjetivos de insatisfação/satisfação com as condições de vida
LOVING (AMAR)	Relacionamento e construção de identidades pessoais e sociais	Relações com outras pessoas (tipo de relações de amizade, de trabalho e parentesco, níveis de participação na comunidade local, etc.)	Sentimentos de infelicidade/ felicidades nas relações sociais
BEING (SER)	Integração na sociedade e viver em harmonia com a natureza	Relação das pessoas com a sociedade e natureza (grau de participação nas atividades políticas e vida comunitária, oportunidades de realização no trabalho ou de desfrutar da natureza, etc.)	Sentimentos subjetivos de isolamento/desenvolvimento pessoal

Fonte: Adaptado de TESE, 2008

Segundo Allardt, os indicadores objetivos e subjetivos permitem “descrever as condições em que são satisfeitas as necessidades e a respetiva avaliação por parte dos cidadãos, evitando assim, no entendimento do autor quer o risco de não medir o considerado verdadeiramente importante para as pessoas, quer a variação na habilidade para expressar a satisfação e o descontentamento ou a dificuldade das «pessoas menos privilegiadas em expressar inteligivelmente os seus receios” (TESE, 2008, p. 29).

Por sua vez, na perspetiva de Ian Gough e Len Doyal, “existem necessidades básicas universais, comuns a todos os seres humanos, independentes das múltiplas especificidades dos ambientes sociais em que se desenvolve a experiência do mundo” (TESE, 2008, p. 32). Segundo os autores, na identificação das necessidades e nos modos de satisfação não é possível descurar-se as suas especificidades culturais, defendendo a possibilidade de criação de critérios que possam medir os graus de progresso social atingidos pelas sociedades, através da distinção entre necessidades e preferências. Gough e Doyal dão o exemplo de cozinhar enquanto um exercício de

preferência que serve um mesmo e único fim que é a satisfação da necessidade de alimentação (TESE, 2008).

Segundo Gough e Doyal *apud* TESE, “as necessidades humanas, são em todos os tempos e em todas as culturas idênticas. O que muda são os modos empregados na sua forma de satisfação e os recursos utilizados com esse fim” (2008, p. 32).

Para além dos contributos teóricos acima apresentados, existem abordagens que não se centram no conceito de necessidade, mas nos recursos e capacidades dos indivíduos na prossecução de metas de qualidade de vida.

Robert Erikson defende que o indivíduo tem um “papel ativo na satisfação das necessidades que considera essenciais da vida humana, mobilizando os recursos que mais se adequam à prossecução dos seus objetivos” (TESE, 2008, p. 40). O autor enfatiza mais o papel dos recursos disponíveis que favorecem determinadas oportunidades em vez de um conjunto de necessidades satisfeitas, pressupondo a existência de condições enquanto «fins» que exercem uma influência sobre a qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos.

Por sua vez, Amartya Sen, na abordagem das capacidades, defende que os indivíduos têm capacidades para direcionarem as suas vidas de acordo com as suas preferências, dependendo de um conjunto de concretizações que o indivíduo considera essenciais no seu percurso de vida, nos domínios do fazer e do ser. A capacidade do indivíduo depende de vários fatores que incluem características pessoais e circunstâncias sociais. Isto significa que as próprias necessidades derivam de um conjunto de capacidades que os indivíduos vão adquirindo e que definem o tipo de oportunidades para ultrapassar constrangimentos e direcionar a vida de acordo com o escolhido (Gonçalves *et al.*, 2010a).

Todas as necessidades humanas são necessidade sociais. O conceito de necessidade está associado à perceção de um sentimento de privação premente relativamente a algo. As capacidades, derivadas de um conjunto de funcionalidades que cada indivíduo pode atingir ao longo do seu percurso de vida, “definem-se como a habilidade, aptidão ou potencialidade para fazer ou ser algo, ou seja, para atingir certas funcionalidades consideradas valiosas. A aquisição e o exercício destas capacidades confrontam-se, contudo, com um contexto de ação caracterizado por um conjunto de recursos mobilizáveis pelo sujeitos e que moldam um sistema de oportunidades/constrangimentos nos quais se inserem desigualmente, visto serem dotados de distintas capacidades” (TESE, 2008, p. 80).

A problematização em torno do conceito de necessidade permite-nos compreender a sua dimensão positiva de satisfação, associada aos conceitos de bem-estar e qualidade de vida, girando em torno das capacidades e oportunidades. A aquisição de determinadas capacidades revela-se um instrumento de geração de oportunidades. Contudo, as oportunidades podem comprometer ou reforçar a aquisição e o exercício das capacidades.

Por sua vez, a ideia de necessidade comporta dois referenciais: um positivo, as aspirações, que remete para metas no domínio do sonho, situa-se numa esfera do ideal, e outro negativo, a existência de carências. As expectativas estão associadas ao domínio do possível, isto é, as esperanças reais acerca da concretização de algo e resultam da apreciação dos recursos e do contexto de real possibilidade de concretização de algo. Sintetizando, “a relação entre necessidades, aspirações e expectativas é, como tal, dinâmica; aquilo que em tempos foi uma aspiração pode, por reunião de um conjunto de condições necessárias à prossecução de um sonho, tornar-se uma urgência real, ou seja, pode transformar-se numa necessidade – cuja provisão/satisfação assoma, eventualmente, reivindicada como um direito (Gonçalves *et al.*, 2010a, p. 60).

O projeto “**Necessidades em Portugal: Tradição e Tendências Emergente**” é um estudo realizado pela TESE – Associação para o Desenvolvimento (2008) com outras entidades parceiras, cujos objetivos foram: (a) refletir e identificar os impactes das transformações contemporâneas na sociedade portuguesa e as eventuais alterações nos padrões de necessidade; (b) clarificar os fatores que modelam a complexa reflexão entre o planeamento e a disponibilização de mecanismo de respostas às necessidades e a efetiva satisfação das necessidades e expectativas dos indivíduos e grupos destinatários das políticas; (c) fomentar a prática de uma postura prospetiva no que às necessidades concerne, atuando ao nível das causas, promovendo a flexibilidade de respostas.

Este equacionou as necessidades como conceito eminentemente social à história recente do bem-estar em Portugal, através da partilha de experiências de vida dos seguintes casos de investigação: (1) *famílias sanduíche*; (2) empresários de atividades económicas de pequena escala; (3) a sobreocupação de adultos empregados; (4) o impacto do aumento de qualificações em adultos que se encontram, atualmente, em trânsito de formação; (5) indivíduos em processo recente de «passagem à reforma»; (6) pessoas idosas (com 75 ou mais anos) que vivem sós.

Um dos desafios abordados no contexto do estudo centrou-se nos modos e cenários para o período de reforma, procurando averiguar o quadro de necessidades e

expectativas dos novos reformados, através da análise de vários tópicos: (1) caracterização biográfica e de contexto do entrevistado; (2) cenários de transição; (3) condição atual e situações de necessidade; (4) aprofundar a necessidade; (5) recursos e mobilização; (6) evolução futura (Monteiro & Cruz, 2010).

O estudo reportou-se também à exploração do perfil de pessoas em transição para a reforma, com particular atenção para indivíduos dispensados compulsivamente e ingressando antecipadamente na reforma; indivíduos que preferiram o ingresso antecipado e voluntário na reforma; e indivíduos ingressados recentemente na condição de reformados, num período de seis a doze meses.

A análise de seis casos que caracterizam a condição de «passagem à reforma» em dois contextos geográficos distintos, um de interior (distrito de Castelo Branco) e outro de Litoral (distrito de Aveiro), permitiu aferir quais as necessidades das pessoas em transição para a reforma, como é visível no quadro seguinte.

Quadro nº 6: Tipologia de necessidades das pessoas em transição para a reforma

TIPOLOGIA DE NECESSIDADES	
NECESSIDADES FÍSICAS E DE RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos financeiros adicionais - Atividades de substituição - Saúde - Benefícios na sua freguesia - Um carro para o filho - Sistemas públicos de Saúde e Segurança Social mais eficazes
NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS E CAPACIDADES	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizagem de novas competências - Estudos especializados - Participação nos órgãos de poder local
NECESSIDADES SOCIOAFETIVAS	<ul style="list-style-type: none"> - Ser útil aos outros, fazer voluntariado - Quem ajude na aprendizagem de novas competências - Tempo com a família - Oportunidades de convívio
NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E BEM-ESTAR	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver novas competências - Viajar e ter férias - Práticas culturais (ler, ir ao cinema) - Repouso - Maior disponibilidade para gerir o seu tempo

Fonte: Adaptado de Gonçalves *et al.*, 2010b

Segundo Monteiro & Cruz (2010), os sujeitos entrevistados encontraram alguma dificuldade na identificação das suas necessidades, situando-se estas nos domínios das «necessidades socioafetivas» e das «necessidades de desenvolvimento pessoal e bem-estar», assumindo um carácter mais universal. Outra reflexão importante diz respeito, ao modo como procuram novas formas de ocupação do tempo livre, passando as soluções pelo desenvolvimento de atividades de lazer, pelo reforço de práticas culturais, pelo desempenho de tarefas familiares ou pela aprendizagem de novas competências,

defendendo que os principais recursos que dispõem provêm essencialmente de si próprios e da capacidade que demonstram para se manterem ativos. Os autores verificaram que a origem social dos entrevistados assume-se como uma variável com influência direta sobre as necessidades mais manifestadas.

O estudo desenvolvido pela TESE – Associação para o Desenvolvimento (2008) assume um grande contributo no estudo das necessidades não satisfeitas em Portugal, revelando pistas essenciais para o debate que na presente investigação proponho construir através da auscultação das necessidades das pessoas reformadas que resulta da partilha das suas experiências de vida.

Em resultado do que foi anteriormente exposto, verifica-se **uma falta de planeamento e preparação para a reforma**, nomeadamente na procura de atividades e/ou de informação para os desafios que advém desta nova etapa.

Concomitantemente a «**passagem à reforma**» **assume-se como um processo de transição-adaptação que comporta ganhos** (libertação das pressões profissionais, das rotinas e dos horários) **e perdas** (a perda da atividade profissional, os estereótipos sociais negativos e sentimentos de inutilidade), exigindo uma visão original desta etapa de vida e de tudo o que a envolve, requerendo um esforço de re/organização dos padrões de vida dos indivíduos.

A pós-reforma tem vindo a manifestar uma importância crescente correspondendo a percursos cada vez mais longos, mais heterogéneos e mais diferenciados. Apesar de existirem inúmeras atividades produtivas e ativas de ocupação do tempo na reforma, estas não estão acessíveis a todas as pessoas reformadas, devido a variáveis como o capital social, capital económico e o género, isto é, **os reformados provenientes de classes sociais mais baixas acabam por estar menos envolvidos socialmente, não vivenciado a reforma como um período gratificante**. Por outro lado, as pessoas sentem dificuldade em encontrar atividades compatíveis com as suas competências e com os seus interesses, relativamente ao tipo de oferta existente, verificando-se assim uma **falta de expectativas e projetos para o futuro**. Cada pessoa reformada identifica diferentes necessidades e expectativas. As necessidades são percebidas enquanto processos dinâmicos num encontro entre aspirações e expectativas. As **necessidades das pessoas reformadas situam-se na busca de novas atividades ou ocupações e na aquisição de novas competências, que proporcionem sentimentos de utilidade social**.

CAPÍTULO II - ESTUDO EMPÍRICO

1. Problema

Uma investigação pressupõe sempre a existência de um problema. Na opinião Moltó *apud* Coutinho, é importante que a definição do problema seja o mais específica possível contendo os aspetos essenciais do estudo, tais como, fazer referência ao *que* se estuda (objeto de investigação), *com quem* se vai levar a cabo a investigação (sujeitos) e *como* se estuda o problema (variáveis). Os objetivos da investigação podem ser exploratórios (descritivos) ou analíticos (explicativos ou preditivos) (2011, p. 46).

Por conseguinte, a definição de um problema poderá surgir do interesse e a experiência do investigador; da vontade de testar a aplicação de uma teoria a um problema social; da replicação de estudos prévios; e pela identificação de resultados e/ou conclusões contraditórias em estudos prévios (Coutinho, 2011). Seguidamente será apresentado o problema de investigação, as expectativas de pesquisa que norteiam todo o estudo, bem como os objetivos de pesquisa.

Como é que as pessoas preparam a sua reforma? Quais as estratégias utilizadas na preparação da reforma? Quais os motivos que levam as pessoas a pedir a reforma? Quais as mudanças que decorrem da «passagem à reforma»? O que se ganha e o que se perde com a entrada na reforma? Que papéis, estruturas e mecanismos existem na sociedade para as pessoas reformadas? A reforma é vivenciada de uma forma diferente por homens e mulheres? Quais são as necessidades das pessoas reformadas? O que pretendem e desejam as pessoas já reformadas?

O aumento do tempo de vida coloca à tona a necessidade de se refletir, debater e compreender este desafio, de forma a desenvolverem-se estratégias que respondam às necessidades e expectativas das pessoas reformadas. A reforma marca uma nova etapa de transição no ciclo de vida do indivíduo. A importância que a sociedade atribui ao trabalho leva a que esta etapa da vida esteja associada à perda de relações sociais, devido à mudança de papel social, pois verifica-se a passagem do papel de trabalhador para o papel de reformado. No entanto, a reforma deve ser encarada e vivida como uma etapa plena da vida, como uma experiência renovada e partilhada, assumindo-se como uma via para o bem-estar, isto é, como um veículo de conhecimento, de reconhecimento e de valorização das experiências individuais.

A entrada na reforma é frequentemente associada ao fim da participação pública na sociedade, no entanto, ela deve ser espelhada como um novo período de vida, uma nova janela que se abre rumo à valorização das capacidades individuais de cada um.

A nova condição de vida exige um envolvimento ativo, assumindo-se como uma oportunidade para a adoção de um estilo de vida mais saudável, através do envolvimento em diversas atividades de «utilidade social» que permitam às pessoas reformadas recriar o seu tempo e a sua identidade, promovendo o seu envelhecimento ativo e a sua realização pessoal e, acima de tudo, conferindo sentido à vida depois da reforma.

Para que a reforma seja vivida em plenitude torna-se necessário o desenvolvimento de medidas e respostas inovadoras que promovam a participação ativa das pessoas reformadas e que contribuam para a melhoria da sua qualidade de vida. Para isso é necessário que estas assumam uma postura mais reativa, isto é, que sejam pensadas e estruturadas em função das necessidades e expectativas das novas gerações de pessoas em pré e pós-reforma.

O conceito de **necessidade** sustenta a problemática da presente pesquisa. Este só pode ser integralmente entendido quando inserido num modelo que toma em consideração as seguintes variáveis: aspiração e expectativa. Por aspiração entenda-se as metas existentes no domínio do sonho, do ideal, do eventualmente impossível, do que se ambicionaria alcançar, livre de determinados constrangimentos, se dispusesse dos recursos necessários. Já as expectativas referem-se ao domínio do possível, isto é, ao que se pode, efetivamente, alcançar, por relação ao contexto, condições e constrangimentos concretos. Por sua vez, as expectativas reportam-se a esperanças reais acerca da concretização de algo, do que se pode efetivamente alcançar tendo em conta o contexto, as condições, os recursos e os constrangimentos (Monteiro & Cruz, 2010).

Deste modo, a tipologia de necessidades adotada pela TESE – Associação para o Desenvolvimento no estudo “Necessidades em Portugal: Tradição e Tendências Emergentes” permite ao investigador uma grande flexibilidade analítica para o estudo acerca das necessidades das pessoas reformadas.

Quadro nº 7: Tipologia de necessidades adotada no estudo “Necessidades em Portugal: Tradição e Tendências Emergentes”

TIPOLOGIA DE NECESSIDADES	
NECESSIDADES FÍSICAS E DE RECURSOS	Condições materiais necessárias para assegurar a sobrevivência e evitar a privação (recursos económicos, abrigo e as condições da habitação, acesso ao emprego, condições de trabalho, saúde e segurança ambiental).
NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS E CAPACIDADES	Competências e aptidões necessárias para a integração na sociedade, exercício da liberdade e possibilidade de influenciar e gerir mudança(s).
NECESSIDADES SOCIOAFETIVAS	Necessidades de relacionamento (amizade, trabalho, família e parentesco) com o outro, sentimentos de pertença, suporte emocional, aconselhamento, compreensão, participação na comunidade local, constituição de identidades sociais.
NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E BEM-ESTAR	Necessidades associadas ao reconhecimento, realização pessoal, bem-estar, felicidade.

Fonte: Adaptado de Gonçalves *et al.*, 2010a

Concomitantemente, as necessidades emergem numa relação entre oportunidades sociais e capacidades e estratégias individuais agindo as aspirações e expectativas como variáveis mediadoras. Isto significa que a perceção das necessidades e a definição de estratégias resulta de uma avaliação entre capacidades pessoais e oportunidades sociais, em que a satisfação das necessidades pressupõe uma estreita e complexa interação entre o ator e o sistema. “O interesse desta abordagem no domínio da análise das necessidades reside em poder conceber o processo de genealogia das necessidades como um jogo entre um sujeito com determinadas capacidades e um sistema que se apresenta com determinadas oportunidades” (Gonçalves *et al.*, 2010, p. 68a). Por outro lado, as capacidades e os recursos individuais disponíveis ou mobilizáveis influenciam também as oportunidades e a forma de acesso aos recursos coletivos dos quais deriva a possibilidade de satisfação de algumas necessidades.

Figura nº 2: Roteiro para a satisfação⁹ de necessidades



Fonte: Adaptado de Gonçalves *et al.*, 2010a

⁹ A existência de oportunidades sociais e capacidades individuais não implica uma satisfação das necessidades dos sujeitos, nomeadamente quando estas não são reconhecidas (como necessidades) pelos mesmos (permanecendo como necessidades latentes).

Pretendemos com a investigação analisar as necessidades das pessoas reformadas à luz do conceito de **qualidade de vida**. A preocupação sobre a qualidade de vida tem uma história relativamente recente. O interesse pelo tema surgiu dum contexto societal dominado pela crescente visibilidade dos efeitos encetados de um desenvolvimento industrial, que coloca no centro dos debates a inquietação com os desequilíbrios económicos, a contaminação ambiental, a deterioração das condições de vida e as assimetrias de crescimento entre os povos (Pinto, 2004). Princípios como a liberdade, a igualdade de oportunidades, a segurança, a participação e o *empowerment* assumem-se como aspetos fundamentais na promoção da qualidade de vida (Gonçalves *et al.*, 2010a).

A abordagem das capacidades de Amartya Sen permite avaliar a qualidade de vida relativamente à capacidade de alcançar funcionalidades a que os indivíduos atribuem valor. Na perspetiva de Sen a análise da qualidade de vida centra-se não tanto na avaliação dos resultados alcançados, mas nas potencialidades ou nas oportunidades que a este se lhe oferecem ao longo do seu percurso de vida (Pinto, 2004). Por sua vez, a abordagem de R. Erikson pressupõe a existência de palcos, isto é, condições, entendidos como fins, que exercem uma influência sobre a qualidade de vida, tais como, a saúde e o acesso aos cuidados de saúde, o emprego e as condições de trabalho, os recursos económicos, a educação e as capacidades, a família e a integração social, a habitação e a segurança de vida e da propriedade (Gonçalves *et al.*, 2010a). “Esta abordagem coloca no centro da questão não tanto os resultados atingidos, mas a capacidade de afetar recursos com determinados objetivos. Assim, as condições de vida são importantes mas entendidas na lógica de que algo diferencia essas condições de vida e isso tem a ver com a posse de determinados recursos e com a capacidade de os usar num determinado espaço de ação” (Pinto, 2004, p. 112). Deste modo o ressurgimento da problemática da qualidade de vida pode ser entendido como uma manifestação da dinâmica cíclica entre necessidades, aspirações e expectativas.

Numa sociedade em constante mutação, devido a alterações demográficas como a quebra da natalidade, as transformações na família, o envelhecimento da população, combinam-se com novos desafios nomeadamente a necessidade de assegurar altos níveis de proteção social, de promover condições de saúde, reforçar os laços familiares, assegurar a sustentabilidade económica e participação política e cívica, demonstrando assim a relevância que a análise das necessidades assume com vista ao desenvolvimento

de estratégias que coloquem no centro da sua ação a qualidade de vida das pessoas reformadas.

Deste modo, reconhece-se a importância de uma análise sobre as necessidades e expectativas através da elaboração de um **diagnóstico de necessidades das pessoas reformadas**. Procura-se compreender as suas motivações para a decisão de se reformar, os sentimentos experimentados na «passagem à reforma» e as suas expectativas face ao futuro. Assim, a criação de um quadro de análise acerca da reforma permite preparar e recolher instrumentos de apoio ao planeamento e decisão de soluções inovadoras e, por conseguinte, novas e melhores respostas de integração e afirmação social para as pessoas em situação de pré e pós-reforma.

2. Objetivos e Expectativas da Pesquisa

A presente investigação tem como finalidade **contribuir para o estudo acerca das necessidades e expectativas das pessoas reformadas e de que forma as suas trajetórias de vida influenciam a sua participação ativa na sociedade**.

Constitui-se objetivo geral da investigação o desenvolvimento de um diagnóstico de necessidades assente na compreensão das três dimensões da reforma: a preparação para a reforma, o processo de «passagem à reforma» e pós-reforma.

Os objetivos específicos, por sua vez, são seis:

1. Nomear e caraterizar as estratégias adotadas pelas pessoas na preparação para a reforma;
2. Compreender o processo de «passagem à reforma» enquanto processo de transição-adaptação (tempo e motivos para a entrada na reforma; identificação dos ganhos e perdas);
3. Descrever as trajetórias de vida e as ocupações que as pessoas adotam na reforma, bem como as suas perceções acerca das respostas disponibilizadas para as pessoas reformadas;
4. Identificar o tipo de necessidades que existem entre as pessoas em pré e pós-reforma, dando visibilidade às suas vivências pessoais e às estratégias adotadas para melhorar a sua qualidade de vida na reforma;
5. Colaborar na descoberta de medidas e soluções inovadoras que contribuam para a satisfação das necessidades e expectativas das pessoas reformadas;
6. Contribuir para uma análise prospetiva no que concerne ao estudo das necessidades e expectativas das pessoas reformadas colocando no centro do debate a qualidade de vida.

São várias as expectativas de pesquisa que norteiam o presente trabalho de investigação:

- (i) Realizar um diagnóstico de auscultação de necessidades das pessoas reformadas, porque o não reconhecimento das mesmas condicionará o desenvolvimento de estratégias inovadoras;
- (ii) Melhorar o conhecimento existente acerca das necessidades e expectativas das pessoas reformadas em Portugal;
- (iii) Aproximar os responsáveis políticos, sociedade civil, investigadores num forte compromisso de identificação e compreensão das necessidades das pessoas reformadas;
- (iv) Contribuir para a descoberta de novas e melhores respostas, assente numa metodologia participativa de todos os *stakeholders*, o que contribuirá para a adoção de estratégias de integração social das pessoas reformadas compatíveis com as suas competências e expectativas.

3. Procedimentos metodológicos

3.1 O Método de Investigação

No seguimento do enquadramento teórico apresentado anteriormente e da exposição do problema de investigação e dos objetivos que norteiam toda a pesquisa, pretende-se descrever e justificar a estratégia metodológica adotada para a presente investigação. A **perspetiva orientada para a prática** apresenta-se como a mais adequado, uma vez que apresenta um forte carácter instrumental, visando uma tomada de decisões ou a avaliação dos efeitos de outras já existentes. Esta perspetiva tem como finalidade otimizar a prática social mediante a aquisição de conhecimentos práticos (Coutinho, 2011).

A investigação de índole prática não possui uma metodologia própria, mas serve-se dos métodos das perspetivas quantitativa e qualitativa. Carr & Kemmis *apud* Coutinho defendem que “o objetivo do investigador crítico é descobrir que condições objetivas e subjetivas limitam as situações e como poderiam mudar umas e outras” ou seja, “a investigação implica uma participação e colaboração estreita entre os atores (investigadores e investigados), a criação de comunidades críticas de investigação, comprometidas em melhorar as práticas (2011, p. 29).

Na investigação orientada, procura-se “um método que liberte os sujeitos daa eficácia causal dos problemas sociais que distorcem a comunicação, para isso há que

partir da reflexividade: reflexão do sujeito sobre si mesmo ao mesmo tempo que interage e reflete com ou outros” (Pérez Serrano *apud* Coutinho, 2011, p. 29). Esta especificidade da metodologia, orientada para a prática vai conduzir toda a presente investigação, uma vez que pretendemos contribuir para a avaliação das necessidades e expectativas das pessoas reformadas através da análise das suas trajetórias individuais, permitindo assim compreender o fenómeno na perspetiva de quem o vive, com o intuito de conhecer as suas realidades concretas.

“A investigação centra-se em problemas da realidade social e na prática dos sujeitos nela implicados, é orientada para a ação, para a resolução de problemas que formam parte dessa realidade, num processo em que a teoria é emancipatória porque nasce na busca da modificação da situação real, assumindo uma visão democrática do conhecimento” isto é, orientada à decisão e mudança, permitindo uma visão mais ampla da realidade (Coutinho, 2011, p. 29).

A análise da realidade é indispensável para projetar ideias, traçar objetivos, perspetivar o futuro, compreender as pessoas e as dinâmicas, as necessidades e as preocupações próprias do seu contexto. Para isso, é necessário desenvolver, desde logo, uma atitude investigativa, pois só sabendo mais é que se pode transformar o conhecimento que já se possui.

Só com um conhecimento sólido do que se é e não é, do que se tem ou não tem, do que se quer ter e do que se não quer ter é que a ação de cada pessoa se torna transformativa. A investigação na área social permite chegar à realidade para compreendê-la, analisá-la e transformá-la (Serrano, 2008).

Deste modo, para compreender, analisar e transformar a realidade e a sua complexidade e multidimensionalidade é importante, como foi já reforçado, recorrermos aos contributos que as diferentes perspetivas, orientadoras da investigação em ciências sociais, oferecem. É, assim, fundamental, pese embora as suas diferenças, conjugá-los e apostar na sua complementaridade, a fim de que seja possível um conhecimento mais alargado e uma postura de implicação e problematização crítica das situações.

O plano de investigação misto de avaliação tem como finalidade uma tomada de decisão e, por conseguinte, é o plano de investigação definido para a presente investigação, uma vez que se pretende identificar e analisar as necessidades e expectativas dos pré e pós-reformados, para que, numa fase posterior, se apresente

estratégias e respostas que assentem numa postura proactiva de promoção da qualidade de vida.

Segundo Coutinho, os estudos de avaliação são uma das modalidades de investigação aplicada em Ciências Sociais e Humanas, “que se destina ao *uso* por oposição à investigação fundamental ou básica preocupada com aumentar o corpo dos conhecimentos existentes; compara o que é com o que deveria ser, ou seja, os resultados obtidos com os objetivos/metapas definidos à partida; visa fundamentar uma tomada de decisão acerca do que se avalia: aprovar, rejeitar, modificar” (2011, p. 320-321). Então, com a análise de necessidades das pessoas reformadas pretende-se produzir informação que permita fornecer respostas a quatro tipos de questões: a) de que serviços e respostas precisam as pessoas em pré e pós-reforma? b) há necessidade desta resposta?; c) que probabilidade tem a solução de preencher essa necessidade?; e d) qual a vantagem desta solução relativamente às respostas já existentes?.

Assim sendo, **o plano de avaliação tem como objetivo fundamentar uma tomada de decisão, através da abordagem de problemas práticos, culmina na ação, resolve problemas particulares** sem procurar generalizações, faz juízos de mérito e de valor e é conduzida desde dentro, isto é, que investiga participa na avaliação (Coutinho, 2011).

3.2 Técnicas e Procedimentos de Pesquisa

3.2.1 O Focus Group

Para conhecer e compreender a problemática, de modo a atingir os objetivos definidos para a investigação, foram concretizados *focus groups* como técnica de recolha de dados porque, permite aumentar o conhecimento existente através da interação de grupo, com vista a conceber novas soluções e estratégias para melhorar o processo de «passagem à reforma».

De acordo com Ferreira (2004), não é fácil traduzir a expressão *focus groups*, encontrando-se na literatura diversas designações, tais como grupos focais, painéis de sensibilização, grupos de discussão, entrevistas focalizadas, entrevista de grupo focalizada, entre outras. A autora defende que a expressão mais correta será “entrevista focalizada de grupo”, porque se distancia da tradicional entrevista de grupo que supõe a existência de um modo de vida comum.

Segundo Virgínia Ferreira, “a principal razão por que se deve optar pela **entrevista focalizada de grupo** é que ela congrega algumas das vantagens dos métodos etnográficos, como a profundidade e a observação da interação, e não tem alguns defeitos destes, nomeadamente, a morosidade que é própria de uma metodologia que «espera que as coisas aconteçam» para obter informação” e, por conseguinte, “é possível conhecer melhor as atitudes, as crenças e os sentimentos das pessoas, quando elas se encontram em interação de grupo, porque a situação de grupo faz surgir uma maior multiplicidade de opiniões e de processos emocionais” (2004, p. 103-104).

A entrevista focalizada de grupo consiste num evento organizado que implica a reunião de pessoas que possuem em comum uma determinada experiência, assumindo-se como uma dinâmica de grupo importante na produção de informação, constituindo-se como uma técnica socialmente orientada para a captação da vida real num contexto social. “O grupo deve ser suficientemente pequeno para que todos tenham oportunidade de partilhar opiniões e, em simultâneo, suficientemente grande para produzir perceções distintas; cinco a dez elementos é apontado como um intervalo razoável (Krueger & Casey *apud* Martins, 2009, p. 19). O papel que o investigador deve desempenhar passa por encorajar a partilha de perceções de opiniões sem pressionar os participantes a chegar a um consenso.

3.2.2 O Inquérito Delphi

O método de Delphi é usado sobretudo para facilitar a formação de uma opinião de grupo sendo utilizado no planeamento prospetivo para estabelecer hipóteses sobre o desenvolvimento de cenários, esclarecer aspetos sobre a evolução de uma situação e para identificar prioridades. Turoff e Linstone (2002) defendem que o método de Delphi serve para estruturar o processo de comunicação do grupo e simultaneamente permitir uma eficácia, perspetivando um conjunto de individualidades como um todo, de forma a lidar com problemas complexos, perspetivando opções estratégicas para a definição de políticas e respostas inovadoras.

Este método de recolha de informação define-se como um processo interativo, que assenta na aplicação de **inquérito Delphi** a um grupo de especialistas, concebidos para obter e desenvolver respostas individuais. Um dos aspetos que deve ser tido em consideração na aplicação deste método consiste na seleção dos/as participantes em que se espera que assumam uma postura imparcial, para que a informação obtida seja um reflexo do conhecimento corrente ou perceções. A dimensão do painel de especialistas e

a sua heterogeneidade é outro dos aspetos que deve ser tido em consideração, de forma a abranger todo o espectro de opiniões, dependendo da natureza da investigação e do número de especialistas disponíveis. Esta técnica favorece o debate, apesar dos/as especialistas se encontrarem separados no tempo e no espaço, sem influência dos outros participantes, podendo expressar a sua vontade sem constrangimentos. Deste modo, permite a retenção de opiniões e conhecimento de um grupo de especialistas numa determinada área, resultando num método de excelência que favorece a recolha e sintetização da opinião de especialistas (Martins, 2009).

3.2.3 A Entrevista

A entrevista define-se como uma conversa com objetivos e uma técnica de investigação social (Burgess, 1977). A entrevista enquanto método de recolha de dados, permite “uma verdadeira troca, durante a qual o interlocutor do investigador exprime as suas perceções de um acontecimento ou de uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências, ao passo que, através das suas perguntas abertas e das suas reações, o investigador facilita essa expressão, evita que ela se afaste dos objetivos da investigação e permite que o interlocutor aceda a um grau máximo de autenticidade e de profundidade” (Quivy e Campenhoudt, 2008, p. 192). Caracteriza-se por uma perspetiva compreensiva, interpretativa e de identificação da realidade de uma forma mais orientada, que valoriza as experiências pessoais de quem possui um maior conhecimento do território a intervir.

A técnica de entrevista, método de recolha de informação, tem inúmeras variantes: não-diretiva, semidiretiva ou semidirigida e diretivas ou estandardizada (Chiglione & Matalom, 1992). Nesta pesquisa, optou-se pela **entrevista semidirigida**, na medida em que permitia apreender a realidade e caracteriza-se por não ser “inteiramente aberta nem encaminhada por um grande número de perguntas precisas. Geralmente, o investigador dispõe de uma série de perguntas-guias, relativamente abertas” (Quivy e Campenhoudt, 2008:192).

3.3 Participantes na Investigação

A presente investigação assenta na compreensão das vivências e trajetórias de vida dos pré e pós-reformados, numa análise pelas três fases desta etapa da vida: a preparação para a reforma, a «passagem à reforma» e a pós-reforma. Para tal, recorreu-se à constituição de três *focus groups* constituídos pelos seguintes participantes:

- (i) pessoas que pretendem reformar-se nos próximos dois anos com o intuito de perceber os mecanismos e estratégias utilizadas na **preparação para a reforma**;
- (ii) indivíduos que se reformaram há menos de um ano com o objetivo de compreender como estão a encarar esta «**passagem à reforma**»;
- (iii) pessoas que já se encontram na reforma há mais dois anos com vista a compreender os aspetos positivos e dos desafios que têm vivenciado ao longo da **pós-reforma**.

O processo de seleção dos/as participantes para a composição dos *focus groups* baseou-se nos contactos pessoais da investigadora que, após um contacto telefónico e uma breve descrição dos objetivos, aceitaram participar na investigação.

Quadro nº 8: Caraterização dos participantes do *focus group* preparação para a reforma

NOME ¹⁰	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	ANOS DE TRABALHO	ANO DE ENTRADA NA REFORMA
Júlio Pereira	56	3º ciclo do ensino básico	Motorista	42	2014
João	66	1º ciclo do ensino básico	Jardineiro	28	2015
José Coutinho	59	3º ciclo do ensino básico	Motorista	43	2014
Filipe	55	3º ciclo do ensino básico	Motorista	41	2014
Nuno	65	Licenciatura	Professor	38	2015
Emília	65	Licenciatura	Professora	36	2015

O *focus group* preparação para a reforma era composto por cinco homens e uma mulher, com idades compreendidas entre os 55 e os 65 anos, com as seguintes profissões: professores do ensino secundário (dois participantes), motoristas (três participantes), jardineiro. Dos seis participantes, dois possuíam licenciatura, três detinham o 3.º ciclo do ensino básico (antigo 5º ano) e um era detentor do 1.º ciclo do ensino básico (equivalente à antiga 4ª classe). Todos/as os/as participantes encontravam-se no momento a desempenhar uma atividade profissional no setor público (Quadro nº 8).

O *focus group* «passagem à reforma» era constituído por seis mulheres e um homem, com idades compreendidas entre os 57 e os 62 anos, com as seguintes profissões anteriores: professores do ensino básico (três participantes), administrativa, assistente operacional, oficial de justiça. Dos/as sete participantes, três detinham licenciatura e os/as restantes possuíam: bacharelato, ensino secundário (antigo 7.º ano), 3.º ciclo do ensino básico (antigo 5º ano) e o 1.º ciclo do ensino básico (equivalente à antiga 4ª classe) (Quadro nº 9).

¹⁰ Os nomes dos/as participantes nos *focus groups* são fictícios.

Quadro nº 9: Caracterização dos participantes do *focus group* «passagem à reforma»

NOME	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	ANOS DE TRABALHO	TEMPO NA REFORMA
Guilhermina	57	3º ciclo do ensino básico	Oficial de Justiça	32	1 mês
Marta	57	Licenciatura	Professora	35	9 meses
Mariana Alves	62	Bacharelato	Professora	40	1 ano
Armando Rosa	58	Licenciatura	Professor	34	8 meses
Maria Fernanda	60	1º ciclo do ensino básico	Assistente operacional	39	1 mês
Lucinda Carvalho	59	Licenciatura	Professora	39	1 ano
Inês Conceição	57	Ensino Secundário	Administrativa	40	3 dias

O *focus group* pós-reforma era composto por cinco mulheres e quatro homens, com idades compreendidas entre os 62 e os 92 anos, com as seguintes profissões anteriores: auxiliar de ação médica, comerciante, professor (dois participantes), enfermeira (dois participantes), escriturária, tecelão, rececionista. Dos nove participantes, quatro detinham o 1.º ciclo do ensino básico (equivalente à antiga 4ª classe) e a licenciatura e uma pessoa possuía o ensino secundário (antigo 7.º ano) (Quadro nº 10).

Quadro nº 10: Caracterização dos participantes do *focus group* pós-reforma

NOME	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	ANOS DE TRABALHO	TEMPO NA REFORMA
Juliana	72	Licenciatura	Enfermeira	35	11 anos
Mário	62	1.º ciclo do ensino básico	Tecelão	45	2 anos
Rosário	66	Licenciatura	Enfermeira	37	3 anos
Filomena	65	Ensino Secundário	Escriturária	40	5 anos
José Soares	63	1.º ciclo do ensino básico	Rececionista	40	8 anos
Carolina	70	1.º ciclo do ensino básico	Comerciante	48	4 anos
João Manuel	66	Licenciatura	Professor	36	3 anos
Miguel Paiva	92	Licenciatura	Professor	43	20 anos
Maria Antónia	62	1º ciclo do ensino básico	Auxiliar de Ação Médica	36	4 anos

Com a investigação procura-se também evidenciar uma das Instituições que responde localmente aos interesses e necessidades das pessoas reformadas, a Universidade Sénior. Por essa razão, procedeu-se à realização de dois *focus groups* e de

uma entrevista ao responsável com vista a compreender toda dinâmica e organização da entidade, os seus objetivos, as atividades desenvolvidas e os seus projetos futuros.

A seleção dos(as) alunos(as) da Universidade Sénior que constituíram os grupos de debate foi realizada por intermédio do Presidente da entidade. O primeiro *focus group*, composto por alunos da Universidade Sénior, era constituído por sete homens e três mulheres, com idades compreendidas entre os 59 e os 77 anos, e encontram-se na reforma há pelo menos cinco anos e há menos de catorze anos, com as seguintes profissões anteriores: diretor financeiro de empresas, técnica de exploração postal, professora (dois participantes), metalúrgico, bancário, técnico de manutenção industrial, oficial de justiça, técnico de laticínios, modelador de calçado.

Quadro nº 11: Caraterização dos participantes do primeiro *focus group* com alunos/as da Universidade Sénior

NOME	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	ANOS DE TRABALHO	TEMPO NA REFORMA
Joaquim Carlos	67	3º ciclo do ensino básico	Técnico de Manutenção Industrial	47	10 anos
João Pinho	77	1º ciclo do ensino básico	Técnico de Laticínios	41	14 anos
Georgina	68	Bacharelato	Técnica de Exploração Postal	39	7 anos
José Pedro	65	1º ciclo do ensino básico	Modelador de Calçado	47	6 anos
Fábio	75	3º ciclo do ensino básico	Bancário	30	9 anos
Luís	68	3º ciclo do ensino básico	Metalúrgico	45	7 anos
Leandro	64	3º ciclo do ensino básico	Oficial de Justiça	40	8 anos
Eva	59	Licenciatura	Professora	32	7 anos
Carla	68	Licenciatura	Professora	35	11 anos
Armando	62	Licenciatura	Diretor Financeiro	40	5 anos

O segundo *focus group* era constituído por sete mulheres e três homens, com idades compreendidas entre os 64 e os 71 anos, e encontram-se reformados há pelo menos dois anos e há menos de catorze anos, com as seguintes profissões anteriores: bancário (dois participantes), comerciante, escriturária, administrativa, técnico de laticínios, professora (quatro participantes).

Quadro nº 12: Caracterização dos participantes do segundo *focus group* com alunos/as da Universidade Sénior

NOME	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	ANOS DE TRABALHO	TEMPO NA REFORMA
Pedro	64	Licenciatura	Bancário	36	14 anos
Mónica Helena	67	Bacharelato	Professora	33	11 anos
Antónia Maria	70	Bacharelato	Professora	38	5 anos
Bernardina	67	Ensino Secundário	Escriturária	36	8 anos
André	70	Ensino Secundário	Técnico de Laticínio	55	5 anos
António	70	3º ciclo do ensino básico	Bancário	36	13 anos
Evangelina	67	Bacharelato	Professora	33	11 anos
Maria Ferreira	71	3º ciclo do ensino básico	Administrativa	36	14 anos
Bernardete	68	Bacharelato	Professora	35	3 anos
Fátima	68	Ensino Secundário	Comerciante	45	2 anos

A investigação pretende também contribuir para uma análise prospetiva no que concerne ao estudo das necessidades e expectativas das pessoas reformadas. Deste modo, procedeu-se à elaboração de um *inquérito Delphi*. Os elementos que compõem a amostra foram selecionados, de acordo com o critério de experiência na área do envelhecimento, designadamente investigadores, especialistas e docentes de várias disciplinas (gerontologia, sociologia, psicologia). Foram obtidas 20 respostas de entre os 35 especialistas a quem foi enviado *email* a solicitar a sua participação, pelo que se obteve 57,1% de respostas.

Os/As especialistas participantes no estudo foram selecionados das seguintes instituições: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Universidade Católica Portuguesa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Politécnico de Coimbra, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Escola Superior de Educação de Coimbra, Universidade de Aveiro, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa, UNIFAI – Unidade de Investigação e Formação sobre Adultos e Idosos, Instituto de Empreendedorismo Social, TESE – Associação para o Desenvolvimento, Instituto do Envelhecimento – Universidade de Lisboa.

Dos vinte especialistas que participaram no preenchimento do *inquérito Delphi*, treze são do sexo feminino e sete são do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 25 e os 63 anos. Relativamente aos cargos profissionais desempenhados pelos especialistas, nove são professores universitários, oito são investigadores, dois são psicólogos e um é sociólogo.

3.4 O Processo de tratamento da informação

Com base nos objetivos norteadoras da investigação, foram elaborados quatro guiões de *focus group*, um guião de entrevista para o responsável pela Universidade Sénior e um *inquérito Delphi* para especialistas na área do envelhecimento. As leituras acerca da temática e das investigações já desenvolvidas na área do envelhecimento e da reforma sustentaram a formulação de um guião para cada grupo de discussão.

Os guiões do *focus group* foram distintos de acordo com os eixos em análise ao longo do estudo: preparação para a reforma (Anexo 1), «passagem à reforma» (Anexo 2), pós-reforma (Anexo 3). Os tópicos de discussão foram os seguintes: (i) estratégias e iniciativas de preparação para a reforma; (ii) motivações para a decisão de se reformar; (iii) sentimentos e emoções vivenciados com a «passagem à reforma»; (iv) ganhos e perdas com a entrada na reforma; (v) perceção das principais necessidades e expectativas; (vi) atividades desenvolvidas com a entrada na reforma; (vii) papel da família, da comunidade e do governo no apoio às pessoas reformadas; (viii) principais vulnerabilidades enfrentadas com a reforma; (ix) expectativas face ao futuro.

Procedeu-se à elaboração do *focus group* para os/as alunos/as da Universidade Sénior (Anexo 4) tendo sido delineado a partir dos seguintes tópicos de discussão: (i) atividades desenvolvidas atualmente pela entidade; (ii) sentimentos e emoções vivenciados com a «passagem à reforma»; (iii) ganhos e perdas com a entrada na reforma; (iv) estratégias e iniciativas de preparação para a reforma; (v) perceção das principais necessidades e expectativas das pessoas reformadas; (vi) papel da família, da comunidade e do governo no apoio às pessoas reformadas; (vii) atividades futuras a serem desenvolvidas pela entidade; (viii) expectativas face ao futuro.

Procedeu-se à fase de constituição dos *focus groups*, como se verifica na tabela seguinte:

Tabela nº 1: Calendarização dos *Focus Group*

Designação do <i>Focus Group</i>	Número de participantes	Data de realização
Universidade Sénior (FG 1)	10	27 de Março de 2014
Universidade Sénior (FG 2)	10	03 de Abril de 2014
Pós-Reforma (FG 3)	9	12 de Abril de 2014
Passagem à Reforma (FG 4)	7	03 de Maio de 2014
Preparação para a Reforma (FG 5)	6	21 de Maio de 2014

No que diz respeito ao espaço onde os *focus group* foram desenvolvidos bem como a entrevista, estes decorreram sempre na Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis, uma vez que esta se encontra localizada no centro da cidade, sendo de fácil acesso e um espaço cómodo e acolhedor.

Na realização das entrevistas focalizadas de grupo houve sempre a preocupação e o cuidado na disposição da sala, de modo a favorecer o contacto visual e a proximidade entre os/as participantes. Antes de iniciar o debate, foi solicitado aos participantes o preenchimento do consentimento informado (Anexo 5) e de um questionário sociodemográfico (Anexo 6) cujo objetivo era proceder a uma caracterização dos/as participantes e do momento de entrada na reforma.

Os *focus groups* tiveram uma duração de sessenta a oitenta minutos. Cada grupo de discussão era iniciado com uma introdução, em que eram apresentados os objetivos da atividade e expostas várias orientações solicitando a gravação áudio da conversa para uma melhor análise a partir das respetivas transcrições, assegurando a confidencialidade dos dados recolhidos. Seguidamente foi solicitado a todos/as os/as participantes uma breve apresentação com o objetivo de estimular uma maior interação entre todos. No final das sessões, agradeceu-se a disponibilidade e a colaboração na investigação. Após a gravação de todos os *focus groups*, foram transcritos e organizados de acordo com os tópicos de análise previamente definidos e a identificação das semelhanças e diferenças nas informações recolhidas, tendo optado por reler sucessivamente as transcrições e fazer anotações nas margens.

Os *focus groups* caracterizaram-se pela sua heterogeneidade, o que é visível pela análise das várias variáveis, sexo, estado civil, nível de escolaridade, atividade profissional, situação face à atividade profissional e os motivos subjacentes à entrada na reforma, estimulando a dinâmica do debate, devido às distintas perspetivas apresentadas

pelos/as participantes. Contudo, uma das principais dificuldades encontradas prendeu-se com o facto de conseguir reunir um número considerável de pessoas em cada *focus group* e que respeitasse os critérios previamente definidos para a sua constituição nos dias e horas disponibilizados para o efeito.

Paralelamente aos *focus groups* realizados às pessoas em pré e pós-reforma, foi elaborado um guião de entrevista (Anexo 7) ao Presidente da Universidade Sénior, no sentido de compreender o papel que esta entidade desempenha na promoção da qualidade de vida das pessoas reformadas e de que forma fomenta uma cidadania ativa. O guião dessa entrevista consistiu em quatro partes de modo a reunir informações pertinentes à investigação:

- (i) Caraterização da Universidade Sénior (data e história da fundação, fundadores, objetivos e finalidades);
- (ii) Perfil dos/as alunos/as que frequentam a Universidade Sénior (idade, sexo, escolaridade, profissão anterior à reforma);
- (iii) Dados sobre professores contemplando informações sobre a constituição do corpo docente;
- (iv) As atividades desenvolvidas pela Universidade Sénior abrangendo questões sobre o curriculum disponibilizado, as atividades desenvolvidas ao longo dos últimos anos e as atividades mais procuradas pelos/as alunos/as;
- (v) Organização e gestão da Universidade Sénior (dificuldades, estratégias de resolução, projetos para o futuro).

Com o intuito de se proceder a uma análise prospetiva do tema em estudo - necessidades das pessoas reformadas – procedeu-se à construção do *inquérito Delphi online*, destinado a especialistas que forma selecionados pelo seu conhecimento, pela investigação desenvolvida na área a que nos propusemos investigar. Posteriormente, procedeu-se ao encontro dos seus endereços eletrónicos por forma a solicitar a sua colaboração no estudo. O inquérito foi disponibilizado numa aplicação do *Google Drive* a partir do seguinte link https://docs.google.com/forms/d/1a77n7S0h_apHih-hfzLFuGFWT_PS648Jw2QJKPXV3As/viewform e enviado aos especialistas selecionados através do *email* (Anexo 8).

O inquérito contempla uma introdução, que explícita os objetivos da investigação, assegurando o anonimato e a confidencialidade da informação recolhida, seguindo-se vinte perguntas, agrupadas segundo três itens: (i) envelhecimento da

população; (ii) a reforma numa lógica de oportunidades e desafios; (iii) dados demográficos dos/as especialistas.

3.5 Plano de análise dos dados

A presente investigação privilegiou uma metodologia orientada para a prática que se serve das perspetivas qualitativa e quantitativa para melhor compreender e aprofundar o estudo acerca das necessidades e expectativas das pessoas reformadas.

A análise de conteúdo consiste num conjunto de técnicas que avalia de forma sistemática um corpo de texto, por forma a desvendar e quantificar a ocorrência de palavras/frases/temas considerados “chave que facilitem uma comparação posterior. Recorre-se a este método não apenas para analisar dados qualitativos, mas também para analisar a investigação histórica e outros dados que se encontrem em forma de texto escrito (Coutinho, 2011).

O plano de análise dos dados contempla a contribuição de cada participante na discussão num cruzamento de dados de experiências do próprio indivíduo. Com base nas informações recolhidas e na análise da pesquisa bibliográfica sobre a problemática das necessidades das pessoas reformadas, pretende-se intersectar a perspetiva de diferentes autores com a informação recolhida através dos vários instrumentos, tendo em vista a identificação de semelhanças e contrastes incluídos na informação acerca das vivências, trajetórias e opiniões de todos os intervenientes envolvidos na investigação.

CAPÍTULO III - NECESSIDADES DAS PESSOAS REFORMADAS: UM DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO E PROSPETIVO

A reforma representa uma das transições mais significativas da vida dos indivíduos e deve ser encarada como uma oportunidade de efetivo desenvolvimento pessoal e social. O escasso conhecimento sobre a temática em Portugal, em termos de uma abordagem sobre as necessidades das pessoas reformadas, fez emergir o desenvolvimento da presente investigação, como o caminho que levará à descoberta de novas e inovadoras respostas para esta franja da população.

O cruzamento das trajetórias e vivências pessoais e o conhecimento da realidade por parte daqueles que atuam no terreno prenunciam o rumo que deve ser seguido em busca de estratégias e mecanismos que favoreçam a integração social das pessoas reformadas.

Sendo nosso propósito contribuir para o desenvolvimento de um diagnóstico de necessidades das pessoas reformadas, assente numa metodologia participativa e prospetiva, serão apresentados alguns excertos retirados das gravações efetuadas nos *focus groups* e expostas as opiniões dos/as especialistas que participaram no *inquérito Delphi*, realçando as principais ideias do período que antecede a entrada na reforma (preparação), o período que marca a sua entrada (passagem), o período que procedeu a entrada (pós-reforma) e as expectativas face ao futuro.

O desenvolvimento de um diagnóstico de necessidades favorece um verdadeiro conhecimento da realidade e de uma prática social transformadora. Espinoza *apud* Serrano (2008) defende que o diagnóstico deve obter o estabelecimento do quadro das necessidades; a elaboração de um inventário de recursos necessários e disponíveis; a definição de alternativas possíveis de ação, atendendo às necessidades detetadas e aos recursos disponíveis; e a adoção da alternativa mais factível que será a base para a formulação de respostas.

“Recorrentemente associado ao estabelecimento de diagnósticos destinados a apoiar a promoção da mudança social, o debelar das necessidades afigura-se basilar no planeamento, construção e discussão crítica das políticas de resposta aos problemas sociais” (Gonçalves *et al.*, 2010, p. 54a). Com o presente diagnóstico pretende-se conhecer as necessidades reais da população reformada para a qual se pretende encontrar respostas e soluções inovadoras. Torna-se fundamental estudar as

necessidades e os recursos disponíveis, tanto pessoais como materiais, para ir ao encontro das necessidades de uma forma realista.

O desenvolvimento de estratégias inovadoras chama a atenção para a necessidade de se recorrer a conhecimentos e competências da sociedade civil e dos seus agentes chave como locomotora para o enriquecimento das mesmas, ou seja, é necessário envolver as pessoas reformadas no processo de planeamento e delineação de estratégias que promovam uma melhoria da sua qualidade de vida.

O campo de análise delineado para o desenvolvimento do diagnóstico de necessidades centra-se numa zona específica do norte do país, designadamente Oliveira de Azeméis, tendo sido este o local selecionado por ser a zona de residência da investigadora, devido a questões de acessibilidade e de economia de recursos, mas também com a proximidade com esta população podendo facilitar a obtenção de informação. Segundo Perista *et al.*, a ênfase em espaços geográficos concretos e de dimensão mais reduzida (o Concelho, a Freguesia, em termos administrativos) permite uma escala de leitura que nos aproxima não só das pessoas, mas também do conhecimento das dinâmicas intercomunitárias, das redes de apoio formais e informais, das redes de solidariedade que persistem ou tendem a se esvanecer, das condições materiais e reais em que vivem; que possibilita o conhecimento das principais necessidades em diferentes contextos (1998, p. 9).

Considera-se assim pertinente o desenvolvimento de uma abordagem sobre as necessidades das pessoas reformadas, com vista a conhecer as suas histórias, as suas vidas, as suas experiências individuais, a sua realidade social, através da adoção de uma atitude antecipatória e prospetiva, com o intuito de encetar ações estratégias que promovam a sua qualidade de vida, assente no estabelecimento de um diagnóstico, que visa uma reflexão sobre as necessidades destinado a apoiar a promoção da mudança social.

1. Preparar a reforma: um esforço coletivo de valorização pessoal e social

A reforma está associada frequentemente à perda de uma função útil na sociedade isto porque o trabalho assume-se como um meio de produção de riqueza e integração social. Para que a reforma seja vivida como um marco importante para o desenvolvimento de atividades de enriquecimento pessoal e social é preciso fazer emergir novos objetivos. A preparação para a reforma exige um esforço pessoal na

antecipação de mudanças que podem vir a ocorrer com a reforma em diferentes níveis: financeiros, papéis familiares, atividades e relações sociais (Silva, 2009).

Em relação à preparação da reforma, a leitura feita por Monteiro & Cruz (2010), a partir do estudo realizado por Maria de Lourdes Quaresma e Susana Graça, sublinha a escassa planificação desta etapa da vida, verificando-se a ausência no caso português de uma cultura de planeamento da reforma. A inexistência de uma preparação verifica-se sobretudo na procura de atividades ou de informação acerca desta nova etapa que transporta inúmeras mudanças em termos de estilos de vida e, por conseguinte, conduz a novos desafios para os quais as pessoas não estavam preparadas, gerando por vezes sentimentos negativos e de desajustamento com a reforma (Burnay, 2011).

Fernandes *et al.*, (2010) defendem que o nível de investimento na preparação da reforma depende das condições sociais e dos recursos individuais, mas também do conhecimento existente sobre as determinantes positivas e negativas da vivência da reforma. Também Fonseca (2004), num estudo sobre a experiência da «passagem à reforma» conclui que em termos gerais não existe uma preparação para a reforma, não existindo por parte dos indivíduos um esforço intencional prévio, quer no envolvimento em novas atividades, quer no reajustamento do dia-a-dia. Só quando as pessoas se encontram na condição de reformado é que tendem a procurar e a envolver-se em atividades que lhes permitam manterem-se ocupados e sentirem-se úteis. Confirmando os dados de outros estudos, as entrevistas focalizadas de grupo mostram uma ausência de planeamento da reforma por parte da maioria das pessoas: “*o que hei-de dizer. Há espera que venha*” (João, Jardineiro). Verifica-se assim apenas uma preocupação na obtenção da informação em termos financeiros, tendo em vista a manutenção dos seus níveis de rendimento, fazendo somente uma avaliação entre as regalias e as penalizações com a entrada na reforma.

As pessoas presentes nos *focus groups* consideram que a existência de um planeamento prévio da reforma não assume grande importância visto que “*as surpresas são tantas a cada hora*” (Margarida, Professora) e, portanto, “*isso são planos que ninguém se pode fingir, num plano que pensam demasiado na sua vida*” (Filipe, Motorista). Contudo, há quem defenda que a preparação da reforma seja importante durante a vida ativa, devendo esta ser preparada como as outras fases anteriores das suas vidas:

“Eu concordo, perfeitamente com isso. Se a gente for a pensar na reforma só depois de estar reformado, não tem tempo. O melhor é durante o tempo de

trabalho, pensar no futuro (...), devemos pensar sempre naquilo que podemos fazer depois da reforma, (...), mas antes de entrar nela” (Miguel Paiva, Professor).

A preparação da reforma está associada geralmente apenas ao nível financeiro e não de ocupação do tempo, emergindo por vezes sentimentos de desmotivação e desorientação com a entrada na reforma:

“Em circunstâncias normais deve-se, não é? (...). Preparar... isto para os jovens é muito importante que as pessoas comecem a pensar que um pé-de-meia é importante, que é importante pensar num outro sistema para também se garantir, nós não tivemos muito tempo porque a nossa vida estava garantida (...)” (Maria Antónia, Professora).

“Eu preparei a minha reforma em termos financeiros... (...) Em termos de ocupação tal e tal, não, por isso, é que bati no fundo” (Joaquim Carlos, Técnico de Manutenção Industrial).

Por conseguinte, a instabilidade financeira do sistema da Segurança Social e o receio face ao futuro levou as pessoas a mencionarem apenas a importância da preparação financeira como fundamental para que a reforma seja vivida em plenitude: *“até a uns anos atrás o funcionalismo público tinha assegurada propriamente a reforma, não se precisava de preocupar (...). Mas agora não.” (Nuno, Professor).* Estas afirmações são conformes com o estudo realizado recentemente pela QSP – Consultoria de Marketing junto de uma amostra de 1000 pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 74 anos, que apurou que quase 65% das pessoas acreditam que existem sérios riscos de as reformas não estarem garantidas para as gerações futuras. Apesar disso, só 18,5% das pessoas inquiridas afirmaram poupar ao longo da vida para gastar durante a reforma, apesar da desconfiança em relação à sustentabilidade da Segurança Social (QSP – Consultoria de Marketing, 2014).

O desenvolvimento e as exigências da atividade profissional, não permitem, na maior parte das vezes, a preparação da reforma em termos de reorganização do tempo e da procura de atividades, sendo apresentados como justificação para a inexistência de uma preparação da reforma:

“Eu penso que, por vezes, eu penso pessoalmente, muitas das vezes, a vida profissional não nos deixa pensar na futura reforma. Só quando, por exemplo, no meu caso, chegamos à altura de dizer tem que ser, é que a gente pensa na aposentação” (José Soares, Rececionista).

“Também nunca pensei vir para a reforma, enquanto trabalhava percebes? Eu nunca pensei nela, mas enfim” (Juliana, Enfermeira).

A ausência de iniciativas de planeamento da reforma em termos de ocupação útil do tempo, pois o desenvolvimento da atividade profissional fez descurar interesses e atividades, e a inexistência de objetivos concretos para esta fase levam por vezes a uma diminuição do nível de bem-estar aquando da entrada na reforma:

“Olhe quer saber o meu caso em particular, eu quando saí do trabalho, dizia assim é pá eu tenho tudo o que quero em casa, internet, televisão, discos que gosto muito para pá ... durante três anos a seguir estava maluco ou quase... não é pronto (...). E depois vim realmente para a Universidade” (Leandro Matos, Oficial de Justiça).

Quando a «passagem à reforma» acontece por circunstâncias exógenas isto é, na sequência de um despedimento, de uma situação de pré-reforma, ou de incapacidade, verifica-se uma ausência de planeamento da reforma, uma vez que, nunca fez parte dos seus planos entrar rapidamente no papel de reformado/a: *“com a disponibilidade que eu tinha, com a disposição que eu tinha de trabalhar com os jovens, eu não pensava vir tão cedo, se não fosse as circunstâncias pessoais e do Estado, claro”* (Maria Antónia, Professora).

Quando questionadas sobre o que fizeram para preparar a vida depois da reforma, as pessoas mencionam que *“nada de especial. Quer dizer tínhamos as atividades, sei lá, como no meu caso (...), tínhamos coisas que queríamos fazer e continuamos com elas e apareceram também outras”* (João Manuel, Professor).

A informação apresentada permite, também, constatar que apesar de a ausência de planeamento específico da reforma ser evidente, verificou-se a existência de algumas estratégias na preparação da reforma. As estratégias utilizadas e mencionadas por parte de algumas pessoas presentes nos *focus groups* foram: o envolvimento em atividades de carácter social, nomeadamente o voluntariado em instituições; o desenvolvimento de um projeto ligado à atividade profissional e a sua continuidade com a entrada na reforma; a organização de um *atelier* “*mãos de fada*”; apoiar as filhas na atividade profissional que exercem no Gabinete de Contabilidade; a inscrição e o frequentar algumas das atividades da Universidade Sénior antes da entrada efetiva na reforma; a existência de uma preparação financeira; e o envolvimento a tempo parcial em diversas atividades culturais, religiosas e sociais que foram sendo conciliadas com a atividade profissional. Uma das estratégias utilizadas na preparação para a reforma foi mencionada por Emília, de 65 anos, professora há 36 anos, que pensa entrar na reforma no próximo ano, referiu que já se encontra a frequentar a Universidade Sénior e pretende aquando a entrada na aposentação participar num maior número de atividades e de uma forma mais ativa.

Os *focus groups* mostram que as ocupações que as pessoas foram desenvolvendo ao longo da sua vida, mas com limitações de tempo devido ao trabalho favorecem nesta fase uma reorientação dos interesses e das atividades que pretendem continuar a desenvolver e, por conseguinte, uma reorientação útil do tempo na reforma. Revelam que, quando a transição para a reforma acontece de uma forma gradual, há lugar a, um planeamento prévio desta etapa, isto é, sem que a transição trabalho-reforma aconteça de uma forma abrupta, existindo um período de transição. Esta transição possibilita ao mesmo tempo o desenvolvimento de atividades de enriquecimento pessoal que permitem conciliar com a atividade profissional: *“fiquei a trabalhar mais algum tempo, mas já estava reformado. Pedi a reforma antecipada e continuei lá a trabalhar”* (João Pedro, Modelador de Calçado). A este respeito Fonseca (2011) salienta que uma transição bem-sucedida da vida ativa para a reforma quando acontece gradualmente permite aos indivíduos continuarem a desenvolver atividades semelhantes às que desenvolveram no decorrer da meia-idade, sendo uma oportunidade para permanecerem ativos, pessoal e socialmente.

Quando as pessoas foram questionadas sobre o papel que gostariam que a entidade patronal desenvolvesse no apoio à preparação da reforma estas demonstram um descrédito: *“isso não coincide com a realidade”* (Nuno, Professor). *“A gente não podemos estar à espera disso. É só golpadas não pode estar à espera”* (Filipe, Motorista). Chegando a referir mesmo que *“o apoio que eles dão é se puderem darem menos melhor (...)”* (Júlio Pereira, Motorista).

Tal como demonstrado por outros estudos (Monteiro & Cruz, 2010), as exigências da atividade profissional, a não progressão na carreira e o descontentamento face à situação atual, são fatores que são tidos em consideração aquando do pedido da reforma:

“Porque ultimamente já estamos parados há doze anos ou treze e é sempre a cortar nos mesmos. Isto tem que ter um limite, ter um fim... isto tem que ter um fim. O funcionário público está há doze anos ou treze anos, eu estagnei na carreira que tinha. Se tivesse sempre caminhado gradualmente tinha chegado ao teto, eu vou embora sem chegar a metade do caminho. Agora isto significa que, por algum lado, está mal e as pessoas começam a deixar de... e não vale a pena chatear, a gente só tem que seguir o nosso caminho e mais nada” (Filipe, Motorista).

O relato de Nuno de 65 anos, professor durante 38 anos e que pensa entrar na reforma em 2015, revela como as alterações profundas nas condições de trabalho tiveram uma grande influência no abandono da atividade profissional:

“O que eu gosto mais é de estar com os alunos ou fazer atividades ou projeto que os levará a cabo. Gosto menos e, por isso quero sair, eu estou mortinho, é da burocracia da escola, quer dizer o que interessa é o parecer e não o ser professor, é o parecer, é os papéis, muitos papéis agora é o que está a dar”.

O cansaço e o número de anos de trabalho são mencionados por Filipe de 55 anos, motorista no município, como a principal motivação para ter solicitado este ano a reforma:

“Do trabalho gosto muito, só que acho que no fim deste ano, faço quarenta e um anos de descontos, acho que já tenho descontos que chegue, e não vale a pena estar à espera, não vale a pena estar à espera, porque quanto mais tarde pior”.

Também o seu colega de trabalho compartilha o mesmo sentimento, José Coutinho de 59 anos, motorista de pesados, solicitou a reforma este ano: *“eu gosto muito do que faço porque transporto crianças, mas já são anos a mais. Está na altura de descansar um bocadinho”.* João de 66 anos, jardineiro no município encontra-se a aguardar a confirmação demonstrando o quanto anseia pela reforma: *“e eu também, estou mortinho para me vir embora”.*

O estado de espírito daqueles que estão à espera da reforma é vivido como o melhor possível, demonstrando alguma ansiedade pela chegada do momento: *“já devia de ter vindo ontem”* (José Coutinho, Motorista). Os testemunhos permitem confirmar que a entrada na reforma é ansiada por muitos, por constituir uma oportunidade de libertação das exigências e das responsabilidades inerentes à atividade profissional (Fonseca, 2004).

Hoje mais do que nunca faz todo o sentido planear os anos posteriores ao desenvolvimento profissional, pois a reforma exige uma nova gestão do tempo e uma reorganização dos interesses e atividades, para que esta fase não seja sentida e vivida como um vazio, devido à falta de perspetivas:

“ (...) Eu acho que ninguém deve ir para a reforma sem ter um projeto, porque se não é um vazio muito grande (...). Eu já previa isso e, por isso, já tinha um projeto quando vim para a reforma... e não estranhei (...). Eu já sabia a disponibilidade que tinha e a que não tinha e dentro da minha disponibilidade consegui-me organizar (...). Eu hoje tenho muitas atividades e também o tempo não chega, eu deito-me tarde levanto-me muito cedo, mas também faço coisas de que gosto” (Carla, Professora).

Como acima referi, durante a nossa vida o nosso investimento recai somente na atividade profissional pois assume-se como uma fonte de prazer, investimento pessoal e/ou reconhecimento social, não existindo por vezes um esforço individual em procurar

outras formas de conciliar o trabalho com atividades gratificantes (Loureiro, 2011). No que concerne ao planeamento da reforma, apesar de se ter verificado uma ausência de preparação, esta nova fase foi também sendo refletida pelas pessoas à medida que se foi aproximando o fim da atividade profissional, o que foi visível através da identificação das várias estratégias apresentadas na preparação para a reforma. Contudo, este é mais um elemento que permite confirmar a teoria de vários/as autores/as (França, 2010; Neto, 2010; Júlio, 2013) acerca da importância da preparação da reforma, quer por parte das entidades empregadoras, quer por parte das entidades governamentais, num esforço coletivo de valorização das pessoas. Em suma, torna-se fundamental preparar hoje, a reforma que se pretende amanhã, enquanto investimento numa melhoria da qualidade de vida, pois não basta viver mais, é preciso viver melhor.

2. Motivações e sentimentos experimentados com a «passagem à reforma»

A «passagem à reforma» marca uma nova etapa da vida e da trajetória social e, por conseguinte, envolve diversas mudanças em simultâneo. Cada um vive a reforma de diferente forma e o desafio que se coloca é o esforço por uma melhor adaptação possível, para que este momento seja vivido como uma oportunidade de efetivo desenvolvimento pessoal e social.

Se é verdade, como mostra Fonseca (2011), que é pelo trabalho que nos sentimos reconhecidos e valorizados, uma vez que a atividade profissional assume um papel central na vida humana, torna-se fundamental uma avaliação das perceções e dos sentimentos associados à atividade profissional e os motivos inerentes à transição para a reforma, enquanto fatores primordiais na compreensão dos sentimentos experimentados com a «passagem à reforma» e de como este momento é vivido.

As alterações verificadas sob o ponto de vista demográfico e na dinâmica de funcionamento do mercado de trabalho conduziram a situações muito diversificadas quanto ao momento que marca a entrada na reforma. Segundo Fonseca existem “os indivíduos que se reformam por volta dos 65 anos, os que se reformam mais cedo (muitos antes dos 60 anos), os que se reformam na medida em que não se encontram fisicamente capazes de trabalhar (independentemente da idade), e ainda os que não se reformam verdadeiramente numa altura exata, ou porque se vão reformando aos poucos ou porque não desejam, de todo, abandonar a atividade profissional que desempenham”. Existem também pessoas que se reformam porque são forçadas; ou quando o tempo da

atividade profissional atinge o seu termo; as que se reformam por saturação ou exaustão física e mental; as pessoas que se reformam de forma gradual e as que se reformam de forma abrupta (2012, p. 79).

Assim, no que diz respeito às motivações para a decisão de se reformar, foi-nos possível encontrar situações muito diversificadas quanto ao momento que marca a saída da vida profissional e a entrada na reforma. E encontramos participantes nos *focus groups* para quem a «passagem à reforma» aconteceu no final do seu percurso profissional, depois de completado o tempo de serviço e atingida a idade limite legalmente estipulada:

“Quanto a mim eu reformei-me não por minha vontade própria, porque eu gostava imenso de lecionar, mas porque atingi o limite de idade (...)” (Miguel Paiva, Professor).

Concomitantemente existiram outras circunstâncias de natureza exógena que contribuíram para a saída antecipada de algumas pessoas do mercado de trabalho, nomeadamente a supressão do posto de trabalho, o encerramento da empresa, a contração de alguma incapacidade. No caso do Mário, com 62 anos de idade, trabalhou 45 anos numa empresa de têxteis como tecelão, a profissão que sempre desempenhou ao longo da vida. As alterações na atividade e na orgânica da empresa, porém, conduziram-no a uma aposentação antecipada:

“(...) O patrão chegou a uma certa altura em que andava a pressionar para eu me vir embora, se eu não quisesse vir por livre vontade, que tinha de vir por vontade deles porque eu era o mais velho na firma (...) e ia começar por mim a reduzir pessoal (...)”.

A rescisão do contrato abriu o caminho para o fundo de desemprego durante três anos e a falta de propostas de trabalho levou-o a pedir a reforma dois meses antes de terminar o subsídio de desemprego. A reforma *“foi-me aceite e não estou arrependido”* (Mário, Tecelão). De acordo com Fonseca a «passagem à reforma» corresponde para algumas pessoas a “uma bem-vista mudança de papel social e de ocupação quotidiana, as quais aceitam com tranquilidade os ganhos e as perdas inerentes a essas mudanças e procuram, sobretudo numa fase inicial, realçar os ganhos que daí advêm” (2011, p. 95).

Julieta de 72 anos foi enfermeira especialista durante 35 anos explicou que a sua entrada na reforma aconteceu de forma diferente dos outros participantes presentes na entrevista focalizada de grupo:

“Eu sou um caso diferente (risos). Eu quase que vinha compulsivamente, tive um acidente no serviço, embora não me queixasse na altura... tive um ano de atestado... fui... vim quase assim forçada mas tinha tempo de serviço, faltava-me

nove meses e não aceitei muito bem, mas enfim vim... tinha netinhos para ajudar a criar e olha cá estou”.

A mudança de um serviço para o outro por decisão das chefias, combinada com um sentimento de perda e tristeza, levou a que o José com 63 anos, rececionista no hospital da sua área de residência, tivesse solicitado há oito anos atrás a reforma antecipada:

“Há atividades no serviço que nos marcam mais e foi realmente por estar num serviço que gostava e adorava. Sempre contribuí para um melhor serviço e a razão que me levou a pedir a aposentação foi realmente a administração de um dia para o outro, (...) me trocaram para um serviço que eu não gostava... Achei que depois de lutar tanto por um serviço que gostava fazerem... como fizeram depois de trinta e cinco anos a trabalhar... achava que não devia de seguir aquele serviço que não gostava e pedi a aposentação”.

Os motivos de ordem pessoal são suficientemente fortes para levar as pessoas a entrar na reforma mesmo quando não era esta a sua vontade: questões de saúde de outros significativos (mães, pais, sogros, irmãos) foi um fator de pressão que assumiu uma influência direta na tomada de decisão de algumas pessoas:

“Eu vim muito mal (...), entretanto consciencializei-me que sim e como tinha a minha mãe doente e isso pesou muito, eu acho que vim embora mais para poder dar apoio, porque estava a tratar de duas doentes” (Mariana Alves, Professora).

“ (...) Eu fui habituado a viver com pouco e a viver com muito, sei viver das duas formas, tenho algum pé-de-meia, os meus sogros são idosos, entretanto o meu pai faleceu, mas a minha mãe é viva, precisa que eu a visite (...)” (Armando Rosa, Professor).

A «passagem à reforma» aconteceu para algumas das pessoas, devido à reforma do cônjuge e aos benefícios económicos, em resultado das alterações nas condições de passagem à aposentação:

“Eu tinha hipótese de sair porque tinha idade e tinha tempo de serviço e, por outro lado, a minha mulher também já estava e se eu não saísse na altura depois iria ter mais dificuldade, não ia ficar a ganhar mais por causa disso” (João Manuel, Professor).

“O meu marido vai para a reforma eu vou também, acabou. Não vou trabalhar mais” (Bernardina, Escriturária).

Guilhermina de 57 anos, oficial de justiça durante 32 anos, tendo tomando conhecimento da nova legislação na aposentação e, após uma decisão devidamente ponderada entre riscos e benefícios financeiros, optou pela reforma antecipada:

“Eu foi a questão, não vim com o tempo todo, foram trinta e dois anos de serviço, mas acho que chegou. Isto está sempre tudo a mudar e em setembro vai ser muito pior, comecei a pensar e a julgar (...). Sei que não vim com a totalidade, mas chega para viver, eu não me considero reformada, considero mudar de vida. Em casa tinha muita coisa que eu gostava de fazer, mas que não tinha tempo porque andava sempre a correr e agora faço tudo aquilo que eu realmente gostava de fazer. Sinto-me, apesar de ser só um mês, sinto-me realizada por estar em casa (...).”

As alterações na legislação aplicadas ao estatuto de aposentação, devido ao conhecimento prévio do agravamento das condições de «passagem à reforma», foram um dos motivos que levaram algumas das pessoas a solicitar a antecipação da reforma. Este sentimento foi transmitido, por exemplo, por Inês de 57 anos que trabalhou 40 anos, como administrativa, no hospital da sua área de residência:

“ (...) Era meu objetivo aposentar-me aos sessenta anos, era os planos que eu tinha, só que eu trabalhei sempre nos recursos humanos e estava muito por dentro da legislação do estatuto de aposentação e entretanto em 2012 quando me deparei com todas as alterações que a partir de 2013 viriam portanto a surgir, acabei por decidir e foi assim, foi mesmo de um momento para o outro. (...) Vim penalizada, vim porque fiz na véspera do meu último dia de trabalho, fiz cinquenta e sete anos, mas de facto dá para nós vivermos porque com certeza vamos ter outra qualidade de vida, vamos poder fazer aquilo que gostamos (...)”.

As mudanças verificadas na atividade laboral conduziram ao pedido de aposentação, experienciando os últimos anos da atividade profissional com alguma desilusão e desagrado com a conjuntura político-social. Foi o que aconteceu a Filomena, com 65 anos, que trabalhou 40 anos na função pública: *“quando houve mudanças vim-me embora, mas gostei do meu trabalho que sempre tive”.*

Este sentimento foi também partilhado pela Rosário, com 66 anos de idade, enfermeira durante 37 anos e reformada há três anos: *“eu gostei do trabalho que tinha, só que não gostei nos últimos anos foram das políticas centrais e internas que se geraram”.*

Assim, as alterações profundas verificadas nas condições de trabalho de algumas profissões, no que diz respeito, ao agravamento dos horários de trabalho, o volume de exigências e a introdução da avaliação de desempenho, influenciaram a tomada de decisão. Esta ideia foi expressa por várias pessoas de várias profissões. A profissão de docente foi uma das mais mencionadas:

“ (...) Surgiu a oportunidade e atendendo às circunstâncias que hoje em dia nos colocam nas escolas, o peso até muito da burocracia, até de mais, porque até dar aulas apesar das criancinhas serem um bocadinho difíceis hoje em dia, não era

isso que me ia pesar em decidir vir-me embora, a parte burocrática, se calhar sim, porque era muita exigência e pouco reconhecimento” (Marta, Professora).

“ (...) Venho desiludido com o ensino, eu acho que hoje nós não ensinamos, aturamos canalha mal-educada, e eu cheguei a essa conclusão por um lado e vim também porque o poderia fazer, porque os meus filhos enfim comparativamente aos jovens da idade deles estão muito bem, estão os dois empregados, cá em Portugal com alguma estabilidade (...) ” (Armando Rosa, Professor).

“Os horários dos professores estão tremendos e o peso da responsabilidade dentro de uma escola é completamente diferente do que era. Eu era uma pessoa feliz como professora e ultimamente não estava a ser e eu só fico num sítio se estou feliz e isso foi caminho para andar” (Mariana Alves, Professora).

“ (...) Eu gostei imenso de lecionar, gostava de dialogar e transmitir aquilo que conhecia, a experiência da vida. (...) Hoje já pensava de outra maneira porque hoje é mais difícil ser professor, hoje ser professor é ser mártir” (Miguel Paiva, Professor).

Todas estas alterações na atividade profissional acabaram por gerar um clima organizacional pouco favorável ao desenvolvimento pessoal e profissional, apesar dos sentimentos positivos experienciados pela atividade laboral. Este sentimento foi transmitido por Mariana de 62 anos, professora durante 40 anos, reformada há 1 ano, que adorava o trabalho que desenvolvia na escola. Contudo, o trabalho tornou-se menos atrativo ilustrando sentimentos de cansaço, insatisfação e desmotivação:

“ (...) O que eu gostei menos foi da escola se transformar mais num escritório burocrático em que o ser humano quase não tem tempo para nada e estas mudanças sistemáticas que dão uma insegurança tremenda. Depois a avaliação, quando se trabalha na gestão para haver relação interpessoal garantida, vem uma avaliação competitiva que acaba com isso tudo, e depois fica aquele ambiente que nós não percebemos muito bem, que deixa de ser o nosso ambiente”.

Todas estas mudanças no clima organizacional substituíram o sentimento de família e satisfação com o trabalho, por sentimentos de instabilidade e desmotivação. Inês de 57 anos trabalhou 40 anos, como administrativa, reformada apenas há 3 dias recorda com grande nostalgia a sua vivência profissional:

“Aquilo que eu gostei mais durante o meu trajeto profissional acho que foi tudo porque realmente até 2009 nós, apesar de eu trabalhar no hospital, nós vivíamos num ambiente familiar em que as pessoas se entregavam de corpo e alma, havia uma dedicação extrema, nós fazíamos aquilo que nos competia e aquilo que não nos competia porque portanto havia outro estímulo que nos levava a essa dedicação, a esse desempenho. A partir do momento que passamos a pertencer ao Centro Hospitalar eu senti uma mudança muito grande (...). Eu comecei a ver

que passamos de um hospital onde nos dedicávamos a cem por cento passamos para uma indústria em que havia uma linha de montagem e tinha que ser feito pronto...”.

Como vimos, o limite de idade, o número de anos de trabalho, o estado de saúde, a rescisão do contrato de trabalho, fatores de índole pessoal e outros condicionalismos (prestar apoio a familiares, a reforma do cônjuge, desemprego, benefícios económicos, cansaço), doença profissional foram os motivos que estiveram na origem da aposentação. Os *focus groups* realizados mostram que a motivação da entrada na reforma para algumas mulheres deveu-se sobretudo a responsabilidades familiares (cuidar da mãe, da irmã e dos netos), à reforma do cônjuge e à vontade em abraçar novos projetos e realizar ocupações que foram sendo adiadas devido à atividade profissional. Como vemos, trata-se de motivos profundamente impregnados dos seus papéis tradicionais, já que, mesmo quando se trata de desenvolver projetos, estas se incluem frequentemente nos domínios dos saberes e fazeres femininos.

A «passagem à reforma» transporta consigo sentimentos e oportunidades que favorecem a realização pessoal e social dos indivíduos. A transição para a reforma está associada ao desejo de realizar outras atividades que foram sendo adiadas devido à atividade profissional. A reforma é assim encarada como uma etapa esperada e valorizada:

“Eu...eu programei-me, programei-me para a reforma (...) trinta e seis anos seria o suficiente para as pessoas desenvolverem uma atividade profissional, o resto do tempo acho que as pessoas tem o direito à vida e de escolher hobbies que no dia-a-dia como mulher não há disponibilidade para concretizar e há sonhos. As pessoas concretizam sonhos de trabalhos que aprenderam na infância, eu gosto de bordar, de pintar, de jardinar, de comunicar, de ler, escrever e, portanto, agora é uma atividade... são essas atividades que eu desenvolvo”
(Lucinda, Professora).

A «passagem à reforma» é um acontecimento que envolve diversas mudanças e suscita em cada pessoa diferentes sentimentos. Se para uns esta etapa é marcada como oportunidade para o desenvolvimento de outras atividades que até ao momento não foi possível devido às exigências profissionais, para outros está associada à perda da atividade profissional e das relações sociais. Tal como foi enunciado por Morais (2011), e demonstrado por pesquisas empíricas (Fonseca, 2004), a reforma é associada a novas formas de ocupar o tempo, bem como a mudanças nas relações sociais existentes. A mudança de papéis e das próprias atividades carregam consequências positivas e negativas para o indivíduo reformado.

Maria Antónia, 62 anos, auxiliar de ação médica durante os 36 anos de atividade profissional, reformada há 3 anos, afirma que a entrada na reforma foi encarada como um momento de perda: “*porque me custou um bocado. Fiquei em casa, fechei-me assim um bocado, andava sempre a chorar nos cantos, não saía*”. Por outro lado, a perda do ritmo de trabalho leva a que a reforma seja associada a um vazio: “*senti pelo seguinte, faltou-me por esse ritmo, pelo ritmo que tínhamos*” (Mónica Helena, Professora).

Este sentimento foi também partilhado pela Carolina, 70 anos, que dedicou a sua vida ao comércio durante 48 anos para quem a entrada na reforma foi acompanhada de um momento de tristeza: “*(...) quando cheguei aos sessenta e cinco anos, fiquei assim um bocado triste, custou-me entrar na reforma*”.

Associado a um sentimento de perda encontra-se o sentimento de inutilidade, devido ao abandono da atividade profissional: “*no dia em que eu pedi a reforma, foi um dia trágico, senti muito e senti muito, porque tive a sensação que deixava de ser útil, isto é, uma sensação terrível (...)*” (Carla, Professora).

O sentimento de ansiedade pela «passagem à reforma» é muitas vezes substituído pelo sentimento de perda:

“*A mim quando entrei na reforma, estava ansioso por entrar na reforma e quando entrei na reforma encontrei um vazio, um buraco, que era uma coisa maluca porque estava desocupado, tinha que ter uma ocupação e deixar de ter uma vida um bocado ativa e passar para um relaxamento total... e felizmente, felizmente encontrei a Universidade Sénior, senão não sei o que é que seria. Foi muito complicado porque toda a gente anseia por ir para a reforma mas quando entra na reforma dá por ela... dá por ela...*” (Joaquim Carlos, Técnico de Manutenção Industrial).

Quando a «passagem à reforma» acontece de uma forma abrupta e repentina, como no caso das reformas antecipadas, e o facto de as pessoas terem dedicado toda a sua vida à atividade profissional e não desenvolverem atividades sociais, conduziu a um empobrecimento da rede de relações sociais:

“*Eu como também já disse é sempre um pouco difícil o início da aposentação, é sempre um pouco difícil, porque estamos muito apegados durante muitos anos de serviço, mas procuro viver o dia-a-dia... (...) Descansar um pouco, ver um pouco de televisão (...), devia de ser um bocado mais ativo coisa que não sou, procuro às vezes, se fosse um bocadinho mais ativo, (...) mas desmazelo-me um bocadinho da vida*” (José Soares, Rececionista).

Burnay considera que a reforma, nos casos de antecipação face à idade de acesso convencional, pode condicionar a participação e a integração dos indivíduos na vida

social. “E o facto de a reforma ser considerada a melhor alternativa para a situação laboral em que se encontravam, reflete também a influência de certas políticas sociais que levaram a um aumento significativo das reformas antecipadas e da desvalorização dos trabalhadores mais velhos no mercado laboral” (2011, p. 67).

Os aspetos considerados negativos com a «passagem à reforma» são superados através de ganhos adquiridos na transição, isto é, pela libertação das pressões profissionais e do cumprimento de horários:

“ (...) Custou-me um bocado. Se disser que não... custou-me pela convivência, pelas amizades de todo o pessoal em que era rodeado na minha profissão. Custou, mas depois também deixei de ter aquele stress de horários, aquele stress de cumprimento da atividade profissional também me aliviou um bocadinho, também uma coisa para a outra compensou a situação da aposentação antecipada” (José Soares, Rececionista).

Torna-se fundamental o desenvolvimento de estratégias individuais para que esta etapa das suas vidas seja vivida de uma forma agradável e tranquila: *“(...) e tenho uma vida muito preenchida, mesmo muito preenchida, não consigo fazer nada em condições (risos) é um bocadinho ali, uma pincelada aqui e outra acolá, mas o que eu faço eu gosto e, pronto isso dá-me satisfação e realmente tenho aqui uma fase da vida muito agradável”* (Carla, Professora).

A reforma é assim “encarada como uma possibilidade de desfrutar de forma mais intensa e com maior frequência das atividades que (...) foram sendo postas de lado ao longo da vida laboral. A reforma constitui-se como um tempo recuperado, onde aquilo que não foi feito enquanto trabalhador (...) tem prioridade enquanto ocupação do tempo livre que a reforma oferece” (Morais, 2011, p. 29).

As trajetórias de vida dos que aceitaram partilhar as suas vivências não foram sendo dedicadas por completo ao trabalho laboral, mas foram conciliando com outras ocupações, transmitindo um sentimento positivo com a transição para a aposentação:

“Eu já estou inserida na Conferência S. Vicente de Paulo, muitas vezes, lutava contra o tempo porque queria fazer mais e mais, os horários não permitiam, de maneira que agora é uma forma de eu estar mais disponível e também tenho um escritório em casa que é das minhas filhas e vou dando o apoio que me for possível” (Inês Conceição, Administrativa).

“Eu gosto muito da investigação e neste momento estou de volta de um trabalho desses, vou até à biblioteca ao Porto sempre que é preciso. Eu tenho um quintal grande, tenho jardim (...) e portanto tenho muita forma de me entreter. Sou colaborador assíduo lá da paróquia, portanto também tenho essa atividade e

assim tempo mais tempo para essas coisas e claro que gosto de escrever, de ler, acho que estou bem e não estou arrependido e o dinheiro para agora tem chegado (risos) ” (Armando Rosa, Professor).

“Quando eu tive de me reformar, como já tinha muitas atividades pensei nessas atividades e, portanto, continuei e não senti como já disse nenhum solavanco durante a passagem da atividade profissional para a reforma. Continuei com as mesmas atividades com mais intensidade talvez e com mais outras atividades que foram surgindo e portanto sinto-me jovem ainda” (Miguel Paiva, Professor).

A reforma é assim encarada como uma etapa feliz porque tem possibilitado o desenvolvimento de atividades que permitem estar ligados à sua atividade profissional, não existindo de facto um corte efetivo. Este é o caso de Marta, 57 anos, professora durante 35 anos e reformada apenas há nove meses continua envolvida nas atividades e projetos da escola onde lecionava, mas de uma outra forma:

“Continuo a estar na escola, pelo menos duas manhãs por um projeto (...). Continuo na escola a fazer isso de bom agrado mas com outro tipo de intervenção (...) É um projeto que está ligado à saúde, (...) e eu em parte fazia reiki aos alunos e continuo a ir para isso, pronto não só nessa como também na Ferreira de Castro, (...) continuava numa escola de música semi-particular e continuo ainda duas tardes”.

Para algumas pessoas é difícil fazer uma rutura da atividade profissional para a reforma mesmo quando estão envolvidos em outras atividades:

“Custou-me um bocado e tenho algumas saudades do tempo da escola de quando trabalhava, tenho muitas saudades, eu continuo a dar alguma explicações e de maneira que... (...) ser professora entusiasmava-me bastante e continuo. O primeiro e segundo ano não trabalhei nessa área e senti-me muito isolada e senti-me muito perdida” (Antónia Maria, Professora)

A reforma é vista como uma oportunidade de aprender novas coisas. António, 70 anos, bancário durante 36 anos, decidiu há treze anos entrar na reforma e abraçar um outro desafio. A vontade de aprender permitiu encarar a reforma como um aspeto positivo da sua vida:

“Ora vem sente-se sempre alguma diferença, mas eu procurei também ultrapassar essa situação. Fui convidado nessa altura para fazer parte dos combatentes ..., mas pelo menos ajudou a distrair um bocado (...). Também nessa altura quando saí do banco não percebia nada de informática porque naquela altura era tudo manual praticamente, estava os computadores a serem lançados no sistema, e meti-me na Escola de Arte de São João da Madeira a aprender a trabalhar com o computador e a trabalhar com fotografia (...)”.

Ao mesmo tempo, a reforma possibilita a realização de sonhos que foram sendo adiados por falta de tempo:

“(...) O meu atelier, dedicar-me mais à pintura, isso sim. Dedicar-me mais ao passeio, aliás acho que guardei muita coisa para fazer agora, estou a começar, estou a pegar naquelas coisinhas que eu disse não tenho tempo agora” (Mariana Alves, Professora).

“Bom a reforma é como aqui já foi dito é as pessoas terem liberdade para aquilo, não estarem sujeitas a horários, todos nós cumpríamos horários, poderemos fazer... fazer aquilo que nos apetece. Por exemplo, eu não conseguia nadar e agora, a partir daí, estou a vir duas vezes por semana ali para a piscina da Cerciaz. Outra coisa que já fiz atempadamente foi... vão ser as primeiras férias que gozo na vida no Algarve (...), portanto permite isso” (Armando Rosa, Professor).

Lucinda de 59 anos, professora durante 39 anos e reformada há apenas 1 ano considera que a reforma é uma ótima oportunidade para se fazer coisas diferentes, desenvolver atividades que quando trabalhava o tempo não permitia. A reforma é encarada como: *“(...) um novo caminho para mim, sinto-me muito jovem, portanto estou reformada da escola, mas estou a inovar outros ideais e grandes esperanças na minha vida, sinto-me feliz”*. Fonseca (2011) defende que os indivíduos mais diversificados em termos socioculturais, com maior escolaridade e profissão mais diferenciada, encaram a reforma com uma série de desejos e oportunidades, que permite a concretização de interesses extraprofissionais já existentes ou não, em que o tempo ganho com a reforma é encarado como uma mais-valia.

Com base nestes relatos verifica-se que os sentimentos experienciados de descontentamento em relação ao contexto laboral são superados por sentimentos positivos que emergiram de alguma saudade, reconhecimento e satisfação com a atividade que sempre desempenharam. De forma a colmatar a saudade do local de trabalho e dos colegas são criadas estratégias com o intuito de manter as relações sociais: *“(...) nós tentamos colmatar isso com um encontro uma vez por mês de um grupo alargado de pessoas que se encontra num jantar, todos os meses”* (Bernardete, Professora).

Consideram que a reforma deve ser vivida ativamente, com saúde, preenchida, sem preocupações, com a maior tranquilidade possível e sem responsabilidades:

“Ativamente e as pessoas sentem-se úteis. Eu sinto-me muito feliz porque o espírito da Universidade Sénior é partilhar e dá-me prazer partilhar tudo aquilo que sei com os outros. Eu não sou professor de informática, mas dou aulas de informática. Transmito aos outros aquilo que sei e eles já ficam a saber alguma coisa e eu também já tenho evoluído muito e, por conseguinte, este é que é o espírito, eu vou buscar o que preciso e dou alguma coisa que tenho... isto é o

espírito, se isto funcionar assim funciona sempre bem, funciona melhor. Esse tal psicólogo disse uma vez numa sessão que tinha um professor analfabeto. É pá! Um professor analfabeto, isso é um escândalo. Não e é um excelente professor, ensinava artesanato e andava a aprender português e andava a aprender a escrever as letras e tal, tal e, por conseguinte, eu acho que esse é o espírito que deve reinar” (Joaquim Carlos, Técnico de Manutenção Industrial).

“Eu penso que deve ser ativa. Nós nunca... isto é aquilo que eu penso, nunca é tarde para aprender, nós andamos sempre a aprender (...). Eu agora não tenho tempo para nada. Tenho tanta, tanta coisa e vai para os netos porque o filho vai para a França, vai para o outro neto, depois vem para as atividades na Igreja, depois as atividades aqui (Universidade Sénior), olha não tenho tempo, estou ocupadíssima. Estou bem” (Filomena, Escriturária).

“Como uma era da nossa vida que deve ser vivida da melhor maneira, com saúde e fazendo as coisas que se gosta de fazer, ocupando o tempo com aquilo que gostava de ter feito e não teve oportunidade, e também uma oportunidade de dar alguma coisa aos outros. (...) Parar nunca. Eu até acho que se pode fazer mais coisas do que quando se trabalha.” (Emília, Professora).

Reforçando a ideia que deve ser vivida *“da melhor maneira possível, isso também depende muito das pessoas”* (Bernardete, Professora). As pessoas defendem que os cortes que têm sofrido nas reformas tem levado a que esta fase seja vivida de uma maneira *“ (...) tão agitada, tão revoltante, tão nervosa”* (Maria Ferreira, Administrativa) e, ao mesmo tempo, como inibidora da concretização de alguns sonhos *“o ano passado convidaram-nos para irmos a uma peregrinação a Jerusalém e nos pensamos e eu disse não vamos, temos de fazer umas obras na casa, esse dinheiro já nos dá para as obras, porque a gente não sabe o dia de amanhã e não vamos passear e nem era tanto um passeio”* (Rosário, Enfermeira).

A reforma marca um momento da vida em que a pessoa volta a estar no centro e, como tal, comporta ganhos e perdas devido às mudanças que advêm da «passagem à reforma». *“É assim eu acho que também se ganha muito com a reforma. Olha os horários que a gente já não cumpre, a liberdade de aquela hora termos de estar ali e aquela hora sair e fazer o almoço e aquela hora ir trabalhar. Ganha-se um bocado de liberdade e estamos mais à vontade”* (Filomena, Escriturária).

As pessoas em pré e pós-reforma afirmam que com a entrada na reforma ganha-se tempo, saúde, qualidade de vida, boa disposição, leveza, liberdade, perda do *stress* profissional, oportunidade para a realização de novas atividades, disponibilidade de tempo. Contudo, com a «passagem à reforma» perde-se o contacto com os colegas de trabalho, fica-se mais isolado, perdem-se amizades e dinheiro. Em síntese *“o que se*

ganha e o que se perde, na minha opinião, ganha-se experiência a pensar no passado, nas asneiras que se fizeram para não as repetir no futuro e o que se fez bem no passado continuar a fazer no futuro, é um ganho que eu considero importante. O que é que se perde é realmente esse convívio com aqueles que foram nossos colegas de trabalho” (Miguel Paiva, Professor).

Tal como acima se referiu, a reforma é vivenciada de forma diferenciada, por homens e mulheres e, como tal, os sentimentos experimentados com a «passagem à reforma» nem sempre são idênticos. Algumas mulheres verbalizaram sentimentos negativos aquando a entrada na reforma, devido à perda da atividade profissional e à falta de ocupação do tempo com atividades enriquecedoras do ponto de vista pessoal, tendo-se verificado mais quando a transição aconteceu de uma forma abrupta e por motivos de ordem pessoal e familiar. Contudo, este sentimento negativo inicial foi também vivenciado pelos homens presentes nos *focus groups* e ficou a dever-se sobretudo à falta de ocupação e à quebra com o anterior estilo de vida que era marcado por grande atividade.

Após experimentados sentimentos de alguma desmotivação e de inutilidade estes foram logo supridos por sentimentos de satisfação e bem-estar aquando a descoberta e participação em atividades que permitiram ocupar o tempo disponível e, ao mesmo tempo, por conferirem sentido à vida.

Quer a reforma seja preparada ou não e/ou desejada, emergem diversas mudanças que ocorrem com a «passagem à reforma» e, como tal, comporta ganhos e perdas, evidenciando assim a importância de uma reorganização do tempo que favoreça a manutenção e o enriquecimento da rede de relações sociais, com vista à promoção do seu bem-estar físico e emocional (Burnay, 2011; Fonseca, 2004).

3. Trajetórias de vida e ocupações na reforma

A reforma exige uma reinvenção do tempo e novas formas de ocupação e de realização pessoal. “A reinvenção do tempo aquando da entrada na reforma implica um exercício de imaginação na reconstrução de rotinas e na renovação de projetos de vida (...). A reforma proporciona o confronto do sujeito com uma nova distribuição do tempo e o diluir das ocupações estruturantes do seu passado profissional. Estas pessoas devem ser capazes de reestruturar o seu dia-a-dia, a partir de formas de participação e de atividade que confirmam sentido para a sua vida” (Silva, 2009, p. 62).

Para a maioria das pessoas, a reforma tem permitido o desenvolvimento de ocupações e novos objetivos para esta fase da vida, atividades que foram sendo desenvolvidas ao longo do seu curso de vida:

“ (...) Eu na reforma continuo a fazer aquilo que fazia antes, só não dou aulas, mas já antes de me reformar eu tinha várias atividades de caráter social e religioso aqui na paróquia, inclusivamente com o programa de rádio “Nova Dimensão” (...), ajudei a criar a Liga dos Amigos do Hospital de Oliveira de Azeméis, trabalhei na catequese de adultos, etc., em várias outras coisas. E, por conseguinte, hoje continuo a trabalhar em muitas coisas sobretudo na rádio, na imprensa, nos meios de comunicação social, continuo a estudar, a ler, a acompanhar os eventos através da televisão e de vez em quando a publicar uns artigos nos jornais e revistas e também já publiquei três livros, para mostrar a minha ignorância diante de toda a gente (risos)” (Miguel Paiva, Professor).

A reforma tem sido uma oportunidade para abraçar novos projetos e atividades de contexto comunitário promovendo uma melhoria da sua saúde e bem-estar e favorecendo sentimentos de utilidade e otimismo perante esta nova fase das suas vidas:

“Eu... eu... continuo, já andava em atividades de Igreja, continuei. Não tive qualquer dificuldade em vir para a reforma. Inscrevi-me aqui na Universidade, acho que já sou assim uma pintora mais ou menos (...). Estou muito contente e isso até me ajudou na depressão que eu tive e foi muito bom e continuo o meu trabalho, em casa há sempre muito que fazer (...), vou ao café, não tenho horários para cumprir” (Filomena, Escriurária),

“ (...) eu continuo a cumprir horários, embora voluntária porque o compromisso é esse e o horário tem de ser cumprido e pelo sentido que faço por paixão mesmo e faço porque gosto muito embora cumpra os horários (...). Mas de resto de segunda a sexta sempre em atividades. Segunda de manhã é um lar de idosos, à segunda à tarde inventei mais uma e estou lá em Loureiro vou fazer um espetáculo com os miúdos para reativar o teatro de Loureiro que estava morto. À terça estou na escola, à quarta estou na escola e depois vou para o conservatório. À quinta estou na Ferreira de Castro e à tarde vou para o Conservatório. À sexta de manhã faço yoga e agora vamos tratar do espetáculo final da escola, do Agrupamento, que era uma coisa que eu já fazia e pediram-me para continuar, e pronto mais uma” (Marta, Professora).

“Ter mais tempo para as coisas que faço, agora tenho um tempo mais reduzido porque temos a atividade profissional, olhar pelos netos (...) frequentar a Sénior, a pintura e gostava de me meter em mais algumas coisas e inscrever-me em mais algumas que eu gostava de ter feito, de aprender, aprender outras coisas” (Emília, Professora).

Os relatos dão-nos conta que o tempo livre permite o desenvolvimento de atividades, com uma maior disponibilidade de tempo, que foram sendo concretizadas ao

longo do percurso profissional e o aprofundamento de interesses que já antes possuíam, nomeadamente jardinagem, agricultura, hidroginástica, artesanato e uma maior dedicação à família:

“Bem eu é assim, dedico-me na mesma à agricultura, como já me dedicava antes de aposentar, sou taxista dos netos, levá-los, buscá-los (risos)” (Mário, Tecelão).

“Eu agora que faço é, vou para o meu quintal que não ia e agora vou (risos), semear batatas, cebolo, é isso que eu faço” (Maria de Fátima, Assistente Operacional).

“ (...) Tenho a minha dedicação ao campo, ao jardim, tenho os animais, galinhas, (...) tenho os cães também (...). Tenho hidroginástica duas vezes por semana e continuo, é à noite, mas vou continuar à noite porque não quero tirar da minha rotina do dia-a-dia e à noite sabe bem, é uma diversão no fundo e faz muito bem a hidroginástica e prontos tenho sempre o meu tempo todo ocupado” (Guilhermina, Oficial de Justiça).

“Eu acho que ainda estou de férias (risos). Faço o que me apetece, leio, faço os meus artesanatos, vou ao café que a trabalhar não podia ir, sem tempo para ir para casa, não passo a ferro à noite, passo só de dia (risos)” (Rosário, Enfermeira)

“Leio, faço sudokus (risos), jardim um bocado, (...), ajudar a família numa outra coisa que seja preciso também se vai, também tenho a rádio” (João Manuel, Professor).

Dar continuidade ao trabalho que foram desenvolvendo ao longo da vida, complementando com outras ocupações e apoiar a família, favorecem sentimentos de bem-estar e utilidade:

“ (...) Ainda hoje sou freelancer do BES, do Banco Espírito Santo” (António, Bancário).

“É trabalhar no comércio e se às vezes também for preciso ficar com os netos, também fico. Ajudar também alguma coisa às filhas, quando posso faço e vou preenchendo assim a minha vida” (Carolina, Comerciante).

“Ajudar os meus pais, que os meus pais têm um café. E inclusivamente a minha esposa tem um café. Tenho muito onde entreter, como se costuma dizer” (José Coutinho, Motorista).

“Olhe em relação à minha situação eu acho que vim na altura melhor. Em relação ao escritório que eu tenho em casa estamos a atravessar uma fase de maior trabalho, eu vou ter o mês de maio muito ocupado, vou estar pelo escritório a tempo inteiro, tem que ser (...)”(Inês Conceição, Administrativa).

“Eu ocupação do tempo eu ocupo-me bem, que eu tenho bem onde eu me chatear. Assim eu queira trabalhar. (...) Tenho os terrenos, isto e aquilo para limpar, o que não falta é trabalho, assim eu tenha vontade” (Filipe, Motorista).

Nas entrevistas focalizadas de grupo estamos perante um conjunto de pessoas que simplesmente pretendem usufruir da reforma sem estarem inseridos em ocupações, porque nunca desenvolveram atividades extras para além do seu trabalho: a *“atividade que eu penso desenvolver é aquela que eu desenvolvo até hoje é sair de casa e beber um copo. É uma atividade que eu quero continuar”* (Júlio Pereira, Motorista). Estes relatos permitem verificar aspetos relevantes já sublinhados por outro estudo (Silva, 2009) de que a predisposição para reorientar os interesses e as ocupações na reforma é tanto mais estimulada quanto mais diversificadas forem as fontes de interesse e as ocupações desenvolvidas ao longo de todo o curso de vida. Isto significa que aqueles que durante o seu percurso de vida gozaram de variados interesses e atividades tendem a encontrar mais oportunidades diversificadas de ocupar o tempo depois da reforma.

Acontece por vezes que os primeiros tempos vividos na reforma estão associados a alguma inatividade, devido à falta de planeamento em termos de ocupação do tempo livre e à perda de algum suporte familiar:

“Bem eu até novembro decidi que não ia fazer nada e não fiz, mas chegou a finais de outubro e já não estava a aguentar a inatividade (risos) e comecei a bordar, a fazer umas pinturas, umas coisas. A minha mãe ainda estava connosco e eu estava a tentar organizar um atelier com ela para começarmos em novembro, entretanto ela faleceu e eu desorientei-me e três meses não fiz, nem deixei fazer (...) e fiquei inativa, pronto e depois comecei a pintar. Está a apetecer-me agora pintar em tecido, só esta semana é que comecei com as telas porque a recordação era muita e não dava. Sou catequista e continuo com o décimo segundo de jovens. Estou com o atelier da Santa Casa como voluntária e sou Presidente da Assembleia da Santa Casa e estou com vontade de ir fazer uma formação sobre relações humanas e interpessoais, vamos ver” (Mariana Alves, Professora).

No que concerne às ocupações na reforma foi possível verificar algumas diferenças entre homens e mulheres. Das vinte e duas mulheres presentes nos *focus group* constatou-se que após um período de adaptação à reforma todas se encontram a desenvolver atividades e ocupações que permitem uma ocupação efetiva do tempo e a sua valorização pessoal, conferindo sentido à vida e de utilidade. Contudo verificou-se no caso dos homens algum desinteresse face à procura de atividades de enriquecimento pessoal e social, devendo-se sobretudo ao facto de ao longo da sua vida ativa não desenvolverem outras atividades para além do seu trabalho.

Outra ilação relevante, diz respeito, ao facto das atividades desenvolvidas na reforma, no caso das mulheres estarem ainda muito relacionadas com responsabilidades familiares, designadamente ajudar os filhos, cuidar dos netos, vida familiar e atividades domésticas, e agricultura. Ao mesmo tempo, denotou-se uma participação ativa na comunidade, através do voluntariado, mas também de encarar a reforma como uma oportunidade de aprendizagem (Universidade Sénior) e de abraçar novos projetos (criação de um atelier, formação) e o desenvolvimento de *hobbies* (passear, viajar, conviver, ler) e uma maior dedicação à atividade física.

Os *focus groups* mostram que a maior parte das trajetórias de vida das pessoas foram sendo “alimentadas” por outras ocupações para além do trabalho, acontecendo a «passagem à reforma» de uma forma mais harmoniosa e sem solavancos, vivendo a reforma como oportunidade para o envolvimento em novos projetos que foram sendo adiados ao longo da vida. Por outro lado, a reforma favorece o desenvolvimento de atividades gratificantes e a ocupação útil do tempo, possibilitando ao mesmo tempo, uma maior interação com a rede social (família e amigos), vivenciado esta etapa de uma forma mais ativa e uma fonte de bem-estar. Ao mesmo tempo, identificaram-se pessoas em pré e pós-reforma que ainda não encontraram atividades que permitam ocupar o seu tempo, uma vez que, todo o seu percurso foi sendo dedicado à atividade profissional e foram descurando o desenvolvimento de interesses e ocupações satisfatórias. Em suma, “a renovação de ocupações na reforma, o despertar para novas atividades e interesses, são tanto mais esperados quanto mais diversificados tiverem sido os projetos pessoais investidos ao longo do curso de vida” (Silva, 2009, p. 115).

4. À descoberta das necessidades das pessoas reformadas

As necessidades são entendidas enquanto processos dinâmicos com base em duas variáveis - “aspiração” e “expectativa” – que têm um papel acionador na formulação das necessidades. A **necessidade** está associada ao que faz falta no presente, a **aspiração** diz respeito ao que faz falta no futuro e as **expectativas** reportam-se ao domínio do possível, do que se pode efetivamente alcançar tendo em consideração o contexto, as condições, os recursos e os constrangimentos (Gonçalves *et al.*, 2010a).

No que concerne ao domínio das expectativas ressalta, na troca de ideias que teve lugar nas entrevistas focalizadas de grupo, a consolidação de uma vida ativa através da ocupação do tempo disponível com atividades satisfatórias do ponto de vista pessoal e

social: *“também pensava algumas vezes que poderia não ter nada para fazer e sentir-me chateado, mas ainda não foi o caso (risos)”* (João Manuel, Professor).

A vida na reforma favorece a ocupação de atividades voluntárias em instituições (FG 4); apoiar a família nas suas atividades profissionais (FG 1, FG 4); dar continuidade ao trabalho que foram desenvolvendo ao longo da vida, mas conciliando com outras atividades (FG 2, FG 4); implementação de projetos pessoais que foram sendo descurados, devido ao percurso de trabalho absorvente (FG 1, FG 4); substituição da atividade profissional pela ocupação na agricultura e jardinagem (FG 1, FG 2, FG 3); início de novas atividades, como Universidade Sénior (FG 1, FG 3, FG 4, FG 5); descoberta de novos interesses com o objetivo de obter novos conhecimentos e experiências, designadamente a investigação e aprender a tocar cavaquinho (FG 1, FG 4); e a aposta na atividade física (hidroginástica, caminhadas, ginásio) como promotora de bem-estar (FG 1, FG 2, FG 3, FG 4).

No quadro de expectativas surge mencionado a dedicação a atividades sociais, culturais, religiosas e de lazer na continuidade de experiências já iniciadas antes da aposentação (FG 1, FG 2, FG 3, FG 4) e uma maior dedicação à vida familiar (filhos e netos e irmãos) referida em todos os *focus groups*. A maioria das pessoas expressa que os cortes nas pensões acabaram por condicionar as atividades e os objetivos que delinearão para viver a reforma tendo as suas expectativas sido desfraldadas:

“A vinda para a reforma, o meu objetivo era ter uma reforma tranquila, serena, ah... usufruindo daquilo que descontei ao longo de uma vida, não ser... (...). Não ser usurpado, para não dizer de outra forma, pelos governos, especialmente este, que eu como reformado estou a ter uma retenção na fonte de onze por cento, como quando estava a trabalhar, e quando vim para a reforma a retenção na fonte era de dois e meio por cento e é aí... que eu me sinto defraudado atualmente com a reforma” (António, Bancário).

“Pois o problema é o seguinte, nós agora na nossa reforma ainda temos os filhos e os netos. Os filhos que não tem trabalho, os netos que estão a estudar e agora não arranjam trabalho e temos que ajudar com as nossas reformas” (Maria Ferreira, Administrativa).

Para muitas das pessoas a reforma é uma oportunidade para concretizar sonhos que foram sendo adiados como viajar e passear:

“O ideal... o ideal para mim era passear, viajar, mas eles cortam-nos (risos). Eu tinha algumas expectativas em ir ao Brasil, a Angola, mas o dinheiro que eu poderia poupar para depois ir, eles estão a levar e temos que refazer tudo outra vez. (...) Vou tentando organizar assim a curto-prazo para não estar a pensar em

grandes coisas e a curto-prazo as viagens são poucas, mas sempre se consegue alguma, com prazer” (Mariana Alves, Professora).

No que diz respeito às aspirações indicadas pelas pessoas nos *focus groups* ressaltam o aprofundamento das expectativas nos próximos anos: *“eu quero alimentar a esperança que daqui por cinco anos estejamos melhor em termos monetários (risos), mas antes de tudo isto que tenhamos muita saúde”* (Inês Conceição, Administrativa). Paralelamente indicam no domínio dos sonhos a continuidade de uma vida ativa: *“espero estar conforme me encontro hoje”* (Filipe, Motorista), dando seguimento às atividades sociais, culturais e religiosas atualmente desenvolvidas (FG 1, FG 2, FG 3); viajar e passear (FG 4, FG 5); aprofundar níveis de conhecimento ou seja, investigação acerca da história local e a escrita de monografias (FG 4, FG 5): *“eu estou-me a imaginar mais ou menos como estou agora... mais ou menos em termos físicos e em termos psicológicos, ainda mais refinado, ainda mais com conhecimentos adquiridos (risos)”* (Joaquim Carlos, Técnico de Manutenção Industrial).

Concomitantemente continuar a ajudar crianças e jovens através do Reiki (FG 4), continuar envolvida ao nível do voluntariado (FG 4), apostar na formação interpeçoal (FG 4), tomar conta dos campos de família (FG 5), continuar a frequentar a Universidade Sénior (FG 1, FG 2) foram algumas das aspirações referenciadas:

“Eu acho que me imagino como hoje. É cantar nos Madrigais, é tocar cavaquinho é vir para a informática, é isso (risos)” (Maria Ferreira, Administrativa).

As aspirações formuladas mencionam o aumento da qualidade de vida, saúde, dinheiro e uma diminuição dos compromissos assumidos de forma a usufruir da reforma com mais tranquilidade, descanso e repouso *“eu daqui a cinco anos espero estar a usufruir realmente da reforma, coisa que até aqui tem sido só trabalho. Descansar, andar a passear com os meus netos”* (José Coutinho, Motorista).

“Olhe eu da reforma esperava um bocado mais de sossego... ah... não andar numa correria, num stress como ando... nunca pensei o tal, porque quando eu trabalhava, tinha a vida de casa, tinha a escola, por aí adiante e o tempo dava para tudo. E agora vim para a reforma, o tempo não dá para nada, não tenho tempo para nada, é uma correria louca (...)” (Eva, Professora).

E ao mesmo tempo aspiram uma maior disponibilidade para a família, verificando-se mais no caso das mulheres:

“ (...) Gostaria de estar ainda com uma mente fresca ou relativamente fresca e ir fazendo aquilo que sempre fiz, ser o esteio da família e ajudar os filhos e os netos

e não ser um empecilho e também sempre que me solicitarem para isto ou para aquilo, estar disponível para participar (...) espero é ter saúde para isso” (Emília, Professora).

Pelos dados que as entrevistas focalizadas de grupo transmitiram sobre as suas necessidades, estas concentram-se na ocupação do tempo e no de aprofundamento de interesses: *“eu acho que as pessoas quando se reformam tem de arranjar atividades que continuem a ter... ah... portanto a pessoa em atividade, em ação, porque se não envelhecem abruptamente”* (FG 1).

Quadro nº 13: Tipologia de necessidades das pessoas reformadas

TIPOLOGIA DE NECESSIDADES	
NECESSIDADES FÍSICAS E DE RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - Dinheiro (FG1, FG 5) - Saúde (FG1, FG 5) - Reposição do valor real da reforma (FG 2) - Abolir as taxas moderadoras aos reformados (FG 3)
NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS E CAPACIDADES	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender algumas coisas que não houve tempo entretanto de aprender pelo caminho (FG 2) - Apostar na formação interpessoal (FG 4) - Participar nos órgãos sociais da Instituição (FG 4, FG 5) - Aprender e participar em atividades (FG 5) - Escrever monografias (FG 5) - Frequentar a Universidade Sénior com maior disponibilidade (FG 5) - Aprender a utilizar as novas tecnologias (FG 3)
NECESSIDADES SOCIOAFETIVAS	<ul style="list-style-type: none"> - Dos amigos (FG 5) - Carinho (FG 3) - Convívio (FG 3) - Partilha (FG 1) - Amor (FG 2) - Paz (FG 1) - Dedicção à família (FG3, FG 4, FG 5) - Voluntariado (FG 4) - Colaborar com as pessoas que precisem (FG 4)
NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E BEM-ESTAR	<ul style="list-style-type: none"> - Passear e viajar (FG 4) - Ocupar o tempo (FG 1, FG 3, FG 4) - Desenvolver ocupações (FG 2) - Sentirem-se úteis (FG 1) - Qualidade de vida (FG 1) - Tranquilidade (FG 2) - Procurar a melhor maneira de passar o tempo (FG 2) - Descansar (FG 5)

As principais necessidades sentidas focalizam-se nas “necessidades socioafetivas” e nas “necessidades de desenvolvimento pessoal e bem-estar” referenciando-se no domínio da participação em atividades desenvolvidas em contexto comunitário (voluntariado, aprendizagem, vida familiar/doméstica, atividades de cultura e lazer, convívio) e na aquisição de novas competências (investigação, formação). Por outro lado, as necessidades de natureza material recebem uma menor referência por parte das pessoas presentes nas entrevistas focalizadas de grupo (Quadro nº 8).

Como mostraram, recentemente, Monteiro & Cruz (2010), num estudo sobre as «pessoas em transição para a reforma» ao nível das principais necessidades manifestadas por estes indivíduos, concentraram-se também nos domínios das “necessidades socioafetivas” e das “necessidades de desenvolvimento pessoal e bem-estar”, situando-se na busca de novas atividades ou ocupações que enriqueçam os sujeitos. Ressalva ainda que todas estas necessidades são enquadradas por discursos de referência a certas aspirações e expectativas, nomeadamente no domínio da busca de novas atividades e ocupações de substituição.

5. Recursos e respostas para as pessoas reformadas

A população reformada aquando a entrada na reforma dispõe de um conjunto de respostas e recursos ao seu dispor que favorecem novas oportunidades de ocupação.

No terreno de Oliveira de Azeméis existem várias instituições com serviços e programas orientados para as pessoas reformadas. O município coloca à disposição da população reformada diversos programas e serviços, designadamente o **Cartão Municipal do Idoso**¹¹ que permite usufruir de descontos em estabelecimentos de vários setores de atividade e ainda na entrada e frequência de serviços municipais. Coloca também à disposição da população reformada o **Programa Desportivo «Viver Melhor»**¹² que proporciona sessões semanais de atividades desportivas que ajudem a uma melhor qualidade de vida e promovam estilos de vida saudável e feliz. Existe também o **Programa «Ir Mais Longe... À Redescoberta da História Local e Regional»**¹³ com a realização de passeios de acordo com o roteiro turístico definido, com o intuito de proporcionar novos conhecimentos, experiências e saberes, fomentando assim a autoestima, a motivação pessoal, a aprendizagem, o bem-estar e a alegria de viver em todas as fases da vida.

Para além da existência destes programas, as pessoas reformadas têm à sua disposição diversas respostas sociais (Centro de Convívio, Centro de Dia, Serviço de Apoio Domiciliário, Lar de Idosos) promovidas pelas diversas instituições do concelho. As pessoas reformadas têm ainda à sua disposição o **Instituto de Cultura e**

¹¹ Fonte: http://www.cm-oaz.pt/acao_social.352/senior.562/cartao_municipal_do_idoso.a920.html

¹² Fonte: http://www.cmoaz.pt/acao_social.352/senior.562/programa_desportivo_%25c2%25abviver_melhor%25c2%25bb.a1098.html

¹³ Fonte: http://www.cmoaz.pt/acao_social.352/senior.562/programa_%25c2%25abir_mais_longe%25c2%2585_a_redescoberta_da_historia_local_e_regional%25c2%25bb.a1099.html

Cooperação Intergeracional Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis, um projeto que conta já com dez anos de existência no desenvolvimento de atividades para a defesa dos interesses culturais, recreativos, sociais dos seus associados, desenvolvendo e melhorando a sua qualidade de vida. O município oferece ainda natação, hidroginástica e natação terapêutica para pessoas com 55 ou mais anos de idade.

Os/As participantes nos *focus groups* identificaram a Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis, o Pólo Multigeracional de Palmaz, o voluntariado (Vicentinos, Cruz Vermelha), a catequese, o programa de exercício físico oferecido pela Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, as piscinas municipais e o Parque La-Salette enquanto respostas e/ou atividades promotoras da qualidade de vida das pessoas reformadas existentes no concelho. Consideram que estas atividades permitem a manutenção de uma vida mais ativa, a ocupação útil do tempo e a participação em atividades que o exercício profissional nunca tinha permitido: *“nós vamos para o ginásio, caminhadas, coisa que nunca íamos (risos). Nunca pensei em ir para o ginásio, ter umas sessões, umas aulas de ginástica”* (Rosário, Enfermeira).

As diversas ocupações na reforma assumem-se como uma resposta fundamental que favorece o convívio, a aprendizagem e a participação em diversas atividades culturais e de lazer:

“A Universidade Sénior. Acho que é uma coisa... até que é assim é uma aprendizagem, que não fazia nada destas coisas e aprendi aqui, portanto os anos que ando aqui desde que vim para a reforma, para a aposentação, eu inscrevi-me logo aqui e acho que isto é muito bom” (Filomena, Escriurária).

“O voluntariado faz muito bem, faz melhor a quem faz do que a quem recebe” (Mariana Alves, Professora).

“Isto é um sítio a Universidade Sénior, (...) há os Vicentinos, (...) há a catequese, (...) há a Cruz Vermelha. Há algumas coisas o que é preciso é que as pessoas

procurem. O que eu acho que era preciso sinceramente era arranjar forma de chamar as pessoas que não encontram nada e que já estão deprimidas e que não procuram” (Mariana Alves, Professora).

Ao longo dos *focus groups* foi sendo ressaltando que a participação ativa das pessoas na reforma através da procura de ocupações que permitam reestruturar o seu dia-a-dia *“depende muito da natureza das pessoas e da vontade que possam ter”* (Guilhermina, Oficial de Justiça). *“Seja que ocupação for, o importante é manter a*

peessoa ocupada. Eu tentei fazer uma reforma diferente, pensando já no que me ia acontecer, agora é assim a pessoa tem de estar ocupada” (Fábio, Bancário). Deste modo afirmam que “ (...) as pessoas informam-se pouco daquilo que há e participam pouco naquilo que há. Isso é que acho que esta terra, que eu não sou de cá, desculpem-me os conterrâneos, acho que as pessoas não gostam muito de frequentar as coisas e pronto é difícil mobilizar as pessoas para qualquer coisa” (Bernardete, Professora).

Os estudos realizados em Portugal revelam que aqueles que foram apostando ao longo da vida em diversificar interesses mostram-se mais predispostos a dar continuidade ou a recuperar os seus projetos pessoais, após a retirada do mercado de trabalho (Fonseca & Paúl, 2004; Silva, 2009).

As entrevistas focalizadas de grupo confirmam esta ideia ao considerarem importante o desenvolvimento de estratégias e atividades ao longo da vida profissional que permitam a procura de interesses e ocupações ao longo do curso de vida:

“ir habituando desde já, que devem ir habituando a participar, arranjar formas de eles passarem o tempo quer no fim de semana, quer em atividades, quer no apoio. Às vezes... as autarquias têm trabalhos ou fazem atividades com, por exemplo, com mais velhos ou com mais novos. E fazer com que as pessoas de idade também participem. As pessoas depois é uma questão de hábito, se começarem a participar, coisas sociais, culturais ou recreativas, desportivas, se habituar depois contínua. Agora, sair da reforma e não estar habituado a fazer nada, se só lia o jornal, é difícil para essa gente que não faz nada. Quem já tem hábitos, hábitos de fazer as coisas já não é tão difícil” (Nuno, Professor).

Deste modo, o que resulta daqui é que apesar dos diversos mercados de ocupação existentes para a população reformada, nem sempre as pessoas conseguem formas de participação e de atividade que confirmem sentido para a vida, porque nunca foram encontradas ocupações e atividades durante a permanência do mercado de trabalho (Silva, 2009) Por outro lado, nem sempre as atividades e ocupações estão adaptadas à realidade e as características de cada pessoa, existindo por vezes dificuldade em encontrar atividades compatíveis com as suas competências e com os seus interesses (Burnay, 2011).

5.1 Universidade Sénior: uma resposta inovadora na promoção da qualidade de vida das pessoas reformadas

Surgiu em 1976 em Portugal a primeira instituição educativa dirigida para a população sénior, sem fins lucrativos e privilegiando a aprendizagem não formal. As

Universidades Seniores desempenham um papel fundamental na complexa adaptação a uma nova etapa da vida, permitindo alcançar o bem-estar e a satisfação das necessidades do ser humano (Machado & Medina, 2012).

A criação da Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis foi uma iniciativa da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis e contou com a colaboração da Universidade Sénior de Santa Maria da Feira, a qual testemunhou a sua experiência de vários anos de existência e apadrinhou a criação da Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis (USOA). Em 4 de Dezembro de 2003 foi fundado o Instituto de Cultura e Cooperação Intergeracional Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis, com o intuito de manter as pessoas ativas após a sua reforma, *“procurando dar-lhes a oportunidade de uma aprendizagem que porventura não conseguiram fazer durante a vida ativa, (...) e uma forma de ocuparem o seu tempo livre, cultivando-se”* (Presidente da Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis).

A Direção da Universidade Sénior é constituída por sete elementos: o presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário e dois vogais. Atualmente 324 alunos (227 do sexo feminino e 107 do sexo masculino) e 33 docentes (13 mulheres e 20 homens) frequentam a Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis, constituído por 51 turmas, predominando uma maior presença feminina. A maioria das pessoas possui o 3º ciclo, o 1º ciclo e o 2º ciclo (gráfico nº 1) com idades inferiores a 40 anos e superiores a 75 anos (gráfico nº 2). Os professores que compõem o corpo docente são voluntários. As pessoas que frequentam a USOA desempenhavam atividades profissionais muito diversas: domésticas, professores, administrativas, comerciantes, costureiras, bancários, metalúrgicos, gaspeadeiras, operários, empresários, entre outras.

Gráfico nº1: Nível de escolaridade dos alunos e docentes da USOA

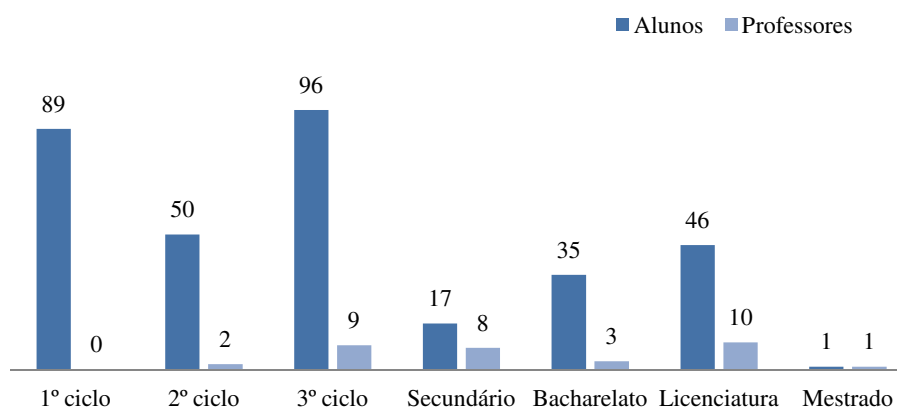
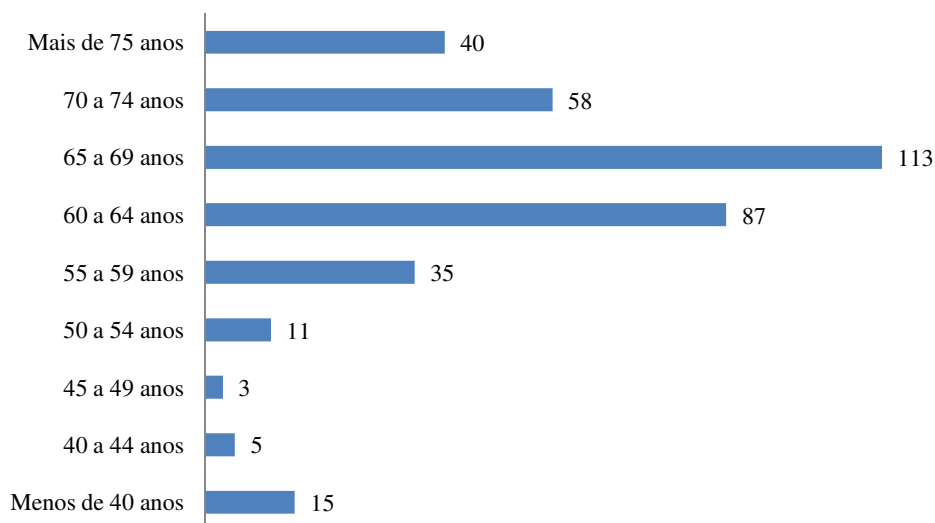


Gráfico nº2: Idade dos alunos e docentes da USOA



Com vista à prossecução dos seus objetivos, a USOA tem parcerias com várias entidades do concelho designadamente a Cerciaz, o Gino-Sport, a Biblioteca Municipal, a GEDAZ, a Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, a Junta de Freguesia de Oliveira de Azeméis, o Centro de Saúde de Oliveira de Azeméis e a RUTIS.

Na entrevista realizada a António Oliveira, Presidente da Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis, o entrevistado afirmou que as pessoas chegam à Universidade Sénior geralmente depois de já se encontrarem na reforma e são incentivados por amigos que já se encontram a frequentar, sendo a inscrição realizada anualmente e renovada no início de cada ano letivo. As pessoas inscrevem-se com mais frequência na Informática, Agricultura, Jardinagem e Ginástica. Para além destas disciplinas a Universidade Sénior oferece uma panóplia de disciplinas designadamente Inglês, Literatura Portuguesa e Contemporânea, Pintura, Ginástica de Manutenção, Canto Coral, Hidroginástica, História de Portugal, Cultura das Religiões, Iniciação à Viola, Teatro, Arraiolos, Artes Decorativas, Artes de Fogo e Cerâmica, Língua Portuguesa, Património Natural e Imaterial, Iniciação Musical, Pintura, Psicologia, Yoga.

Para além das disciplinas a Universidade Sénior disponibiliza inúmeras atividades e convívios “venha tomar café connosco”, *workshops*, colóquios, viagens e passeios (cruzeiro ao Mediterrâneo, visita ao Porto, a Montemor-o-Velho, a Aveiro, a Elvas e a Braga), encontro das Universidades Seniores, encontro de Coros, concurso de Quadras na USOA, encontro de Tunas, comemoração de datas festivas (Dia Mundial do Teatro, Dia Mundial da Poesia, Desfolhada à Moda Antiga, Receção aos Caloiros, entre outras).

Também os grupos da USOA: Canto Coral, Cavaquinhos, Madrigais e a Tuna realizam inúmeras atuações ao longo do ano no âmbito da animação social e recreativa.

As pessoas que frequentam a USOA presentes nos *focus groups* enunciaram o convívio, a valorização pessoal, a aprendizagem, o envelhecimento ativo, a ocupação do tempo, a diversão e o retardar do envelhecimento enquanto benefícios experienciados com a frequência na Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis: *“eu neste momento estou a fazer coisas que nunca me passava pela cabeça conseguir fazer, que é tocar cavaquinho, etc. ... pronto... já aprendi coisas que se não viesse para aqui de certeza que não aprendia”* (Eva, Professora). A participação na USOA tem permitido *“aprender algumas coisas que gostaria de aprender e que não tive tempo entretanto de aprender pelo caminho”* (Bernardete, Professora).

Enunciaram que vieram até à Universidade *“exatamente para ocuparmos o nosso tempo... o meu tempo e tentar realmente aprender mais qualquer coisas daquilo que nos sabíamos e também partilhar aquilo que nos sabemos”* (Leandro Matos, Oficial de Justiça). O lema que prevalece é o intercâmbio de conhecimentos, a troca de experiências e de vivências e, por conseguinte, a manutenção de uma vida ativa:

“Eu por exemplo, pelo convívio e para aprender alguma coisa... Eu tenho como diz o Joaquim um quintal... de manhã trabalho no quintal, de tarde venho para aqui... e quando não venho para aqui vou para o café e jogo umas cartas, mas estou sempre ocupado... a minha mãe diz que eu sou um vadio agora. Eu fiz o 9º ano depois que deixei de trabalhar, aprendi cavaquinho, estou sempre ocupado e assim é que é” (Luís, Metalúrgico).

Segundo Machado & Medina (2012), as universidades seniores colocam à disposição da população diversas atividades de natureza educativa, cultural, artísticas, desportivas e de lazer, que tem em consideração as potencialidades, os interesses e as necessidades, bem como as limitações de todas as pessoas.

O Presidente considera que o mundo do trabalho não permite que as pessoas preparem a reforma e, como tal, as Universidades Seniores contribuem para a promoção da qualidade de vida das pessoas reformadas através da promoção do convívio e, acima de tudo, por permitir a aquisição de novos conhecimentos e novos saberes:

“Está provado que, um estudo feito relativamente à pouco tempo em que diz que as pessoas gastam menos em medicamentos desde que estejam dentro das Universidades, um estudo que foi avaliado e efetivamente confere exatamente isso. Não há depressões, as depressões acabam, porque as pessoas convivendo e aprendendo...” (Presidente da Universidade Sénior).

“ (...) A minha mulher (...) teve uma depressão bastante forte e depois que faleceu a sua mãe pior ainda (...). Ela inscreveu-se na Sénior, anda lá em duas ou três cadeirinhas, e aquilo para ela é uma maravilha quando sai de casa” (André, Técnico de Laticínios).

“Eu acho que as Universidades Séniores, a nível geral, no país todo, acho que foi o melhor serviço de saúde pública que nós temos tido” (André, Técnico de Laticínios).

Assim sendo considera a Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis uma resposta inovadora porque se assume como *“uma forma de valorização diária, não é que e muitos vem buscar aquilo também que nunca tiveram oportunidade de aprender e que agora tem essa oportunidade, desde que o queira”* (Presidente da Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis).

No que concerne ao feedback por parte da comunidade este tem sido bastante positivo segundo o Presidente da USOA uma vez que convidam a Universidade a estar presente em várias iniciativas de cariz cultural e social que decorrem no concelho.

As dificuldades que a Direção da Universidade têm encontrado na organização e gestão do Instituto têm sido basicamente a falta de transporte e a falta de instalações, assumindo-se enquanto entraves à participação das pessoas nas atividades que são desenvolvidas. Segundo o Presidente da USOA as despesas *“ficam sempre ao encargo da pessoa e, por conseguinte, muitas das vezes, é uma forma de eles não virem até à Universidade. Ah... as quotas também são relativamente baratas, mas é um custo”* para as pessoas que auferem reformas baixas acabam por ser um fator limitativo da sua efetiva participação. A solidariedade dos associados que colaboraram nos vários eventos da USOA e as parcerias existentes têm sido as estratégias utilizadas na resolução destes obstáculos.

Neste momento a Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis lançou o primeiro jornal “O Zamacol”, criou também uma página na internet www.usoa.pt e no facebook www.facebook.com.senior.usoa e encontra-se a preparar o lançamento do livro “10 anos da USOA”. Relativamente ao futuro existem vários projetos para os quais a Direção tem vindo a trabalhar na busca de melhores instalações com o intuito de *“ (...) desenvolver realmente as nossas atividades de uma forma ampla em que pudéssemos criar mais disciplinas, que pudéssemos criar formas que as pessoas pudessem vir para cá e conviverem o máximo possível de tempo, fazermos uma estrutura de gestão e de organização completamente diferente do que a que temos”* (Presidente da Universidade Sénior).

As pessoas que frequentam a Universidade Sênior de Oliveira de Azeméis gostariam que fossem desenvolvidos novos projetos que passam pela luta contra o analfabetismo, pela criação de um banco de conhecimentos e pela aproximação da USOA às pessoas reformadas do concelho. Contudo afirmam que a falta de instalações e a falta de condições dificultam o desenvolvimento das atividades:

“Mas a ideia passa por fazer um gabinete pode não ser este ano pode não ser na nossa Direção até mas a ideia passa por fazer esse gabinete aberto com várias valências... aberto à comunidade onde as pessoas podem vir consultar. Por exemplo, o Dr. Fernando, este desafio já lhe foi lançado ao Dr. Fernando, em que por exemplo, havia uma consulta aberta para as pessoas que não tinham possibilidade, ele vinha aqui à Universidade (...) não vamos pôr as pessoas numa sala a chover, temos que ter condições para...” (Joaquim Carlos, Técnico de Manutenção Industrial).

Em suma, como defendem Machado e Medina (2012), torna-se imperioso a criação de condições necessárias para que as pessoas ao longo do seu curso de vida, possam encarrilhar por caminhos de aprendizagem que favorecem as suas competências e capacidades. Os autores consideram que aqueles que frequentam as universidades seniores encaram o envelhecimento de uma forma mais otimista e positivista e têm consciência das suas fragilidades e potencialidades.

6. Que futuro se perspectiva no domínio das necessidades das pessoas reformadas?

Numa sociedade marcada pelo envelhecimento demográfico torna-se imperioso, o desenvolvimento de políticas, que respondam às mais diversas consequências e desafios que a maior longevidade acarreta, fazendo emergir novas necessidades que carecem de respostas realistas e adequadas. A crescente importância que o objeto de estudo, a reforma, assume nos dias de hoje, deve-se particularmente ao crescente aumento do número de pessoas reformadas, o que demonstra a importância do desenvolvimento de uma atitude proactiva na preparação do futuro.

Uma análise prospetiva centrada nas necessidades das pessoas reformadas permite preparar e recolher instrumentos de apoio ao planeamento e decisão de espaços de oportunidade que respondam às novas solicitações desta franja da população. “As análises prospetivas baseiam-se no reconhecimento de que estamos numa sociedade em acelerada e complexa mudança e de que essa mudança é multidimensional. Acredita-se também que o passado já não pode ser considerado como um guia das decisões e da ação, dadas as descontinuidades e ruturas que o presente apresenta face ao passado” (Guerra, 2007, p. 149).

A prospetiva apresenta-se assim como um processo participativo, que envolve a recolha de informações e a construção de visões para o futuro rumo à inovação, afirmando-se como uma ferramenta de apoio ao planeamento e à tomada de decisão, para responder às necessidades de planificação a longo prazo.

Os métodos prospetivos assumem-se como uma resposta aos constantes desafios identificados. Esta metodologia de recolha de informação estratégica assume-se como uma ferramenta basilar de apoio à construção de políticas e estratégias que coloquem no centro do debate as necessidades e a qualidade de vida das pessoas reformadas.

Com o objetivo de perspetivar opções estratégicas para a definição de medidas e respostas para as pessoas reformadas, o *inquérito Delphi* foi aplicado na recolha de opiniões de especialistas relativamente aos quais existem poucos dados empíricos sobre a temática em estudo. Assim procurou-se obter respostas de cada participante, que pelo seu conhecimento e pela investigação desenvolvida na área, assumem particular relevância para a contribuição deste método participativo. Em seguida, são apresentados os resultados do *inquérito Delphi* bem como uma breve análise exploratória das respostas.

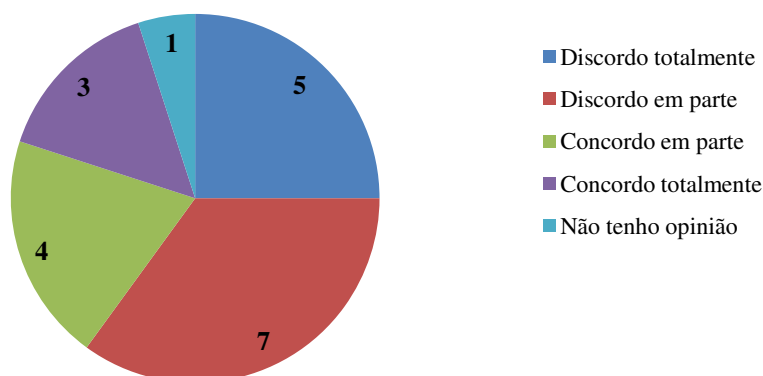
O envelhecimento da população é uma realidade desafiante a nível social e económico que carece do desenvolvimento de medidas para fazer face às consequências deste fenómeno. A partir das respostas à questão “*considere as medidas políticas apresentadas e diga qual a importância que cada uma assume para fazer face aos desafios do envelhecimento*”, os/as especialistas participantes consideram que o incentivo à natalidade, a flexibilização dos mecanismos de pensões de modo a permitir a conciliação trabalho-reforma e a promoção do envelhecimento ativo, assumem muita importância no contexto atual (tabela nº 2).

Tabela nº 2: Medidas Políticas para fazer face às consequências do envelhecimento da população

Medidas Políticas	1	2	3	4	5
	(Nenhuma Importância)				(Muita Importância)
Incentivo à natalidade	0	2	0	8	10
	0%	10%	0%	40%	50%
Promoção da imigração	0	3	5	10	2
	0%	15%	25%	50%	10%
Alteração da fórmula do cálculo das pensões	2	2	5	8	3
	10%	10%	25%	40%	15%
Aumento da idade da reforma	0	5	8	5	2
	0%	25%	40%	25%	10%
Implementação do fator sustentabilidade	1	3	7	5	4
	5%	15%	35%	25%	20%
Flexibilizar os mecanismos de pensões de modo a permitir combinar trabalho e reforma	1	1	6	5	7
	5%	5%	30%	25%	35%
Estímulo à constituição de planos individuais de poupança	1	1	8	7	3
	5%	5%	40%	35%	15%
Promoção do envelhecimento ativo	0	2	1	5	12
	0%	10%	5%	25%	60%

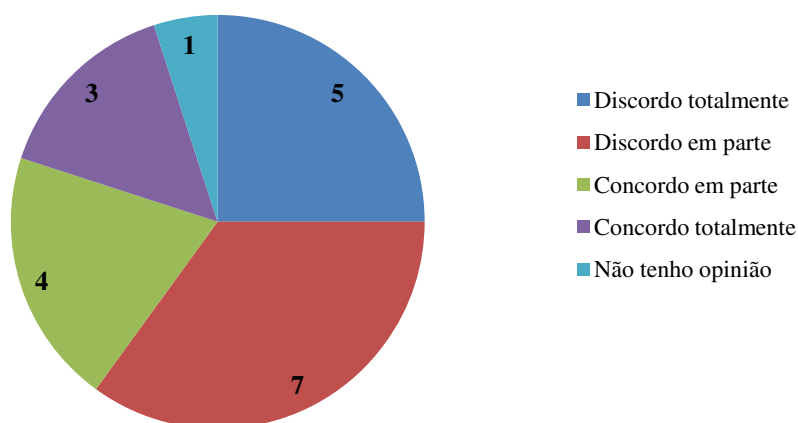
Associado ao envelhecimento demográfico significa que existem cada vez mais pessoas com direito a uma pensão e que existem simultaneamente cada vez menos pessoas em idade ativa. Os/As especialistas dividem-se nas opiniões, 12 discordam que o sistema de Solidariedade Social seja sustentável nos próximos 15 anos, contrapondo-se aos 8 especialistas que consideram que este será sustentável (gráfico nº3).

Gráfico nº3: Sustentabilidade financeira do sistema de Solidariedade e Segurança Social nos próximos 15 anos



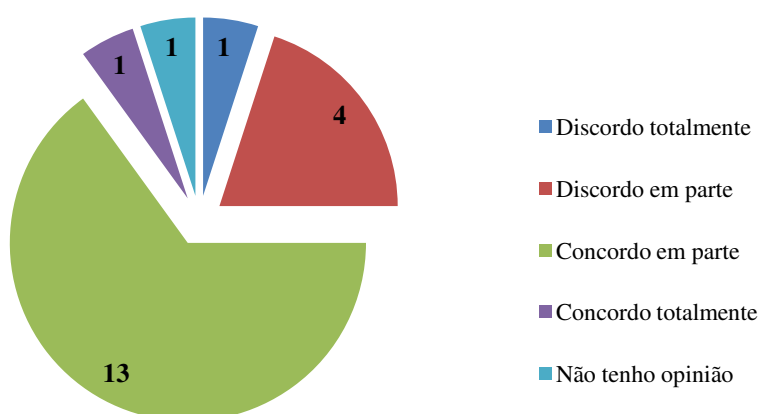
No espaço temporal de 30 anos as opiniões dos/as especialistas continuam divididas, 12 discordam que o sistema de Solidariedade e Segurança Social seja sustentável no período em análise, 7 concordam com a afirmação e 1 não tem opinião (gráfico nº 4).

Gráfico nº4: Sustentabilidade financeira do sistema de Solidariedade e Segurança Social nos próximos 30 anos



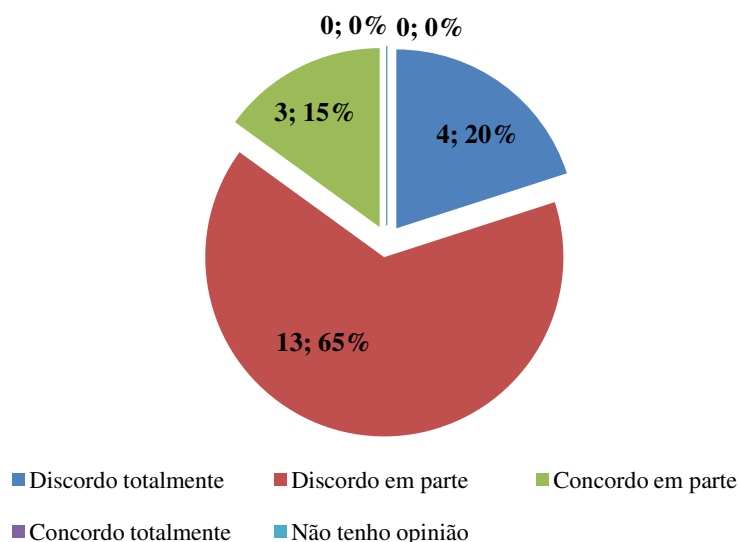
A partir da resposta à questão “*um novo modelo de pensões para as novas gerações, que tenha em consideração a contribuição, a produtividade e a longevidade é a solução para o sistema de Solidariedade e Segurança Social*”, a maioria concorda com a afirmação (14 especialistas), contrapondo-se aos 5 que discordam e 1 que não tem opinião (gráfico nº 5).

Gráfico nº 5: Novo modelo de pensões enquanto solução do sistema de Solidariedade e Segurança Social



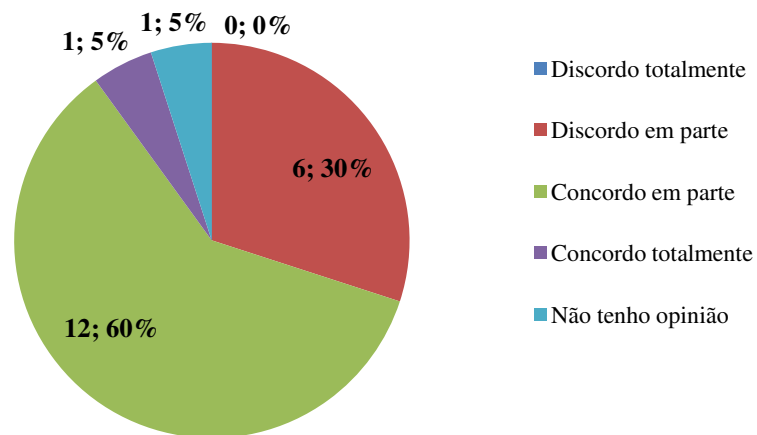
Os/As especialistas (85%) consideram que o sistema de Solidariedade e Segurança Social não está a ser preparado para enfrentar as consequências do envelhecimento da população (gráfico nº 6).

Gráfico nº 6: Preparação do sistema de Solidariedade e Segurança Social face às consequências do envelhecimento da população



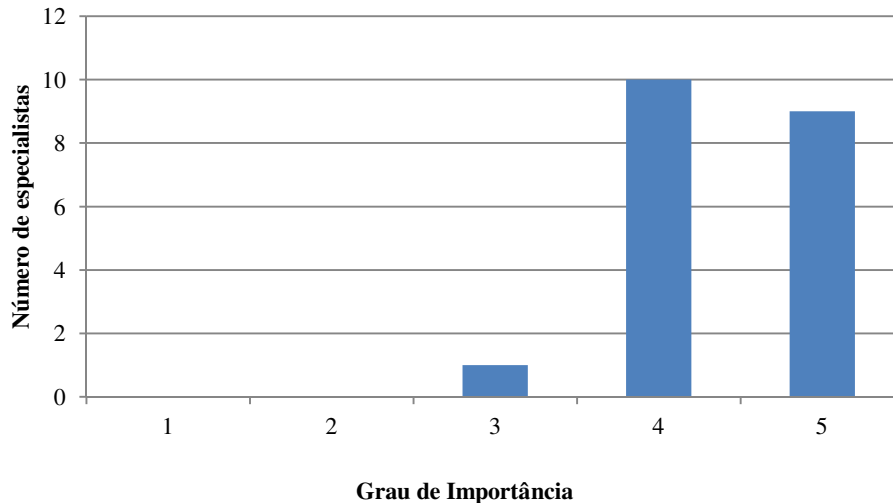
No que diz respeito, ao fator de sustentabilidade, que evoluirá em função do rácio entre a atual e a futura esperança média de vida (gráfico nº 7), a tendência de respostas evidencia que os/as especialistas (65%) consideram que esta poderá ser uma das soluções para fazer face à insustentabilidade financeira futura do sistema de Solidariedade e Segurança Social.

Gráfico nº 7: Fator de Sustentabilidade enquanto solução para a insustentabilidade financeira



A questão do gráfico 8 traduz a importância que o estudo acerca da reforma assume no processo de envelhecimento da população, na opinião dos/as especialistas, reunindo consenso.

Gráfico nº 8: A importância do estudo da reforma

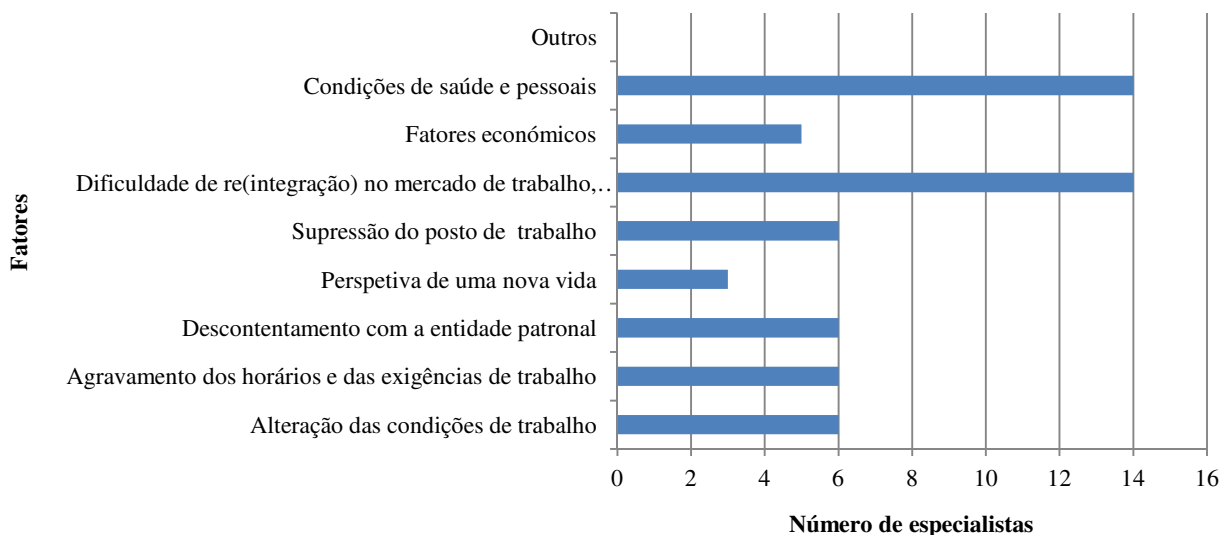


1- Nenhuma Importância; 5 - Muita Importância

A partir das resposta à questão “*dos vários fatores apresentados indique os três que, em sua opinião, levam mais frequentemente as pessoas reformadas a solicitarem a reforma antecipada*”, os/as especialistas consideram que as condições de saúde e pessoais; a dificuldade de re(integração) no mercado de trabalho, em caso de perda de emprego; e outros fatores relacionados com a atividade profissional (alteração das condições de trabalho, agravamento dos horários e das exigências de trabalho,

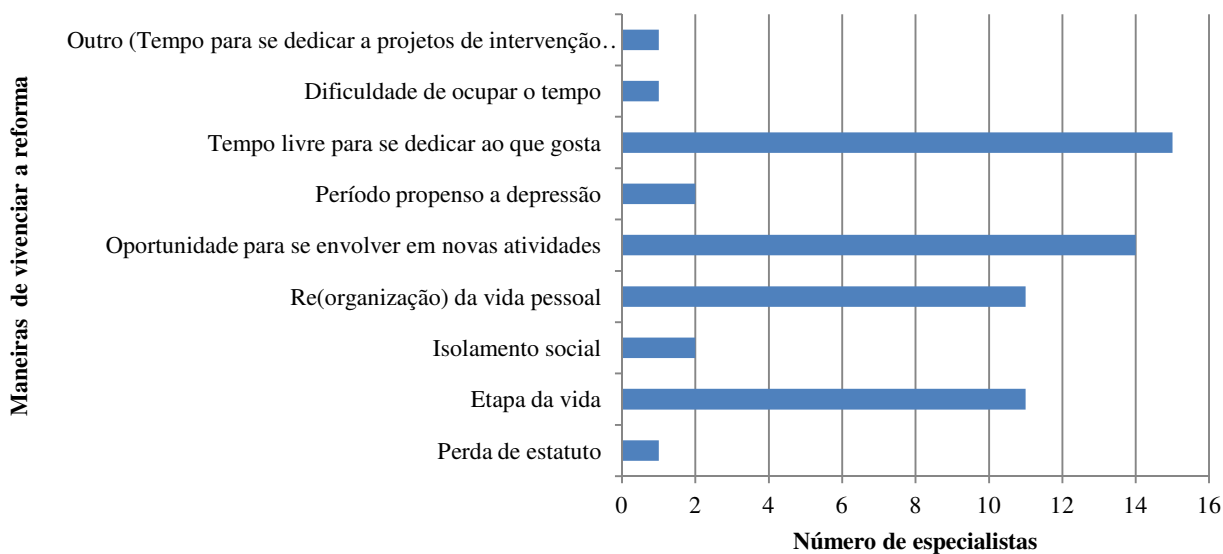
descontentamento com a entidade patronal, supressão do posto de trabalho) estão diretamente relacionados com o pedido de reforma antecipada (gráfico nº 9).

Gráfico nº 9: Fatores subjacentes ao pedido de reforma antecipada



A reforma deve ser encarada como um tempo livre para as pessoas se dedicarem ao que realmente gostam, uma oportunidade para se envolverem em novas atividades e um momento de re(organização) da vida pessoal, como é visível pelos resultados apresentados no gráfico nº 10.

Gráfico nº 10: Como encarar a reforma?



Os/As especialistas (90%) consideram que a planificação da reforma é condição fundamental para dar continuidade a uma vida ativa (gráfico nº 11). Por conseguinte,

defendem que a preparação financeira, o levantamento das atividades disponíveis localmente e a promoção da saúde através do desenvolvimento de um Plano de Saúde são os fatores que assumem uma maior importância na integração de um Programa de Preparação para a Reforma (tabela nº 3).

Quanto às razões que dificultam a preparação da reforma (tabela nº 4) não se perspetiva um consenso. Dos 20 especialistas, 7 consideram que a principal razão que condiciona o planeamento desta etapa da vida é a falta de conhecimento sobre os benefícios de planear a reforma, seguindo-se outras razões que foram apontadas pelos próprios: ausência de uma cultura de planeamento que é transversal à sociedade portuguesa e a diferentes domínios; mau equilíbrio tempo trabalho/lazer que não permite desenvolver outros interesses, devido aos poucos recursos e condições de saúde; interiorização da imagem social que só valoriza os indivíduos pela capacidade produtiva, rendimento e *status*; no momento que antecede a reforma atribuem pouca importância a este planeamento; e cultura enraizada de não valorização da idade da reforma). As pessoas que são «empurradas» para a reforma não conseguem fazer um planeamento e, por sua vez, a vida profissional não permite que as pessoas desenvolvam o seu Programa de Preparação para a Reforma, são na opinião de 6 especialistas as razões que dificultam a preparação desta nova etapa. Com menor representatividade (2 especialistas) encontra-se a razão: falta de preparação da reforma torna mais difícil a concretização de sonhos adiados devido à atividade profissional.

Os/As especialistas consideram que a implementação de um Programa de Preparação para a Reforma (gráfico nº 12) deve surgir de um esforço coletivo de vários atores sociais: governo, indivíduos e empresas.

Gráfico nº 11: Importância da Preparação da Reforma

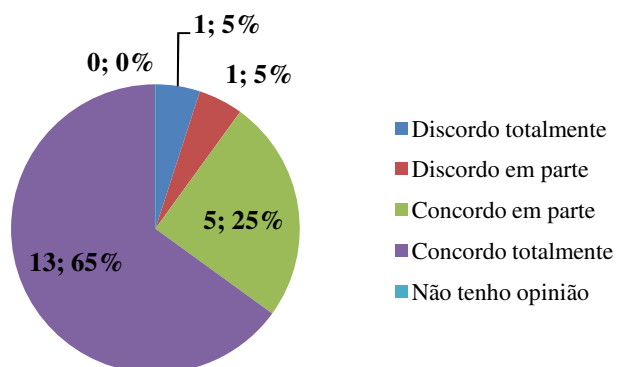


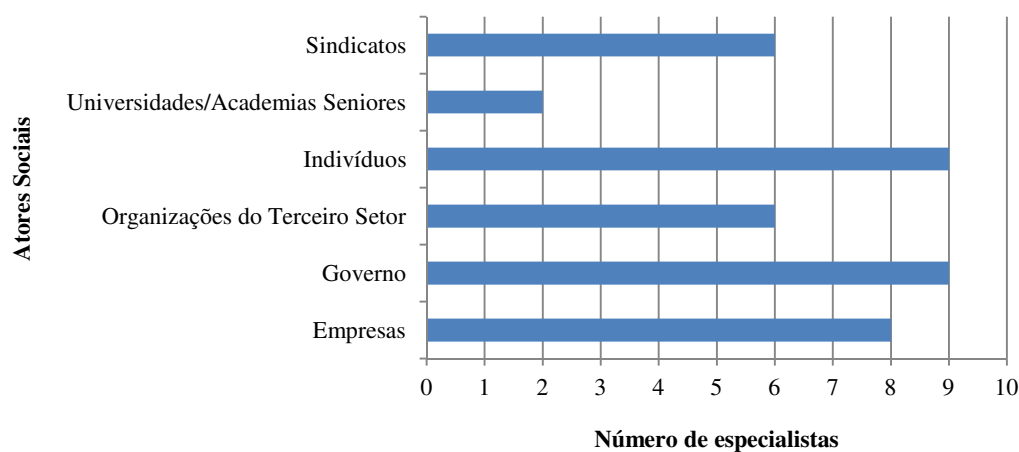
Tabela nº 3: Fatores que devem integrar um Programa de Preparação para a Reforma

Fatores	1	2	3	4	5
	(Nenhuma Importância)				(Muita Importância)
Promoção da saúde através do desenvolvimento de um Plano de Saúde	2	0	5	7	6
	10%	0%	25%	35%	30%
Preparação financeira	2	1	0	6	11
	10%	5%	0%	30%	55%
Levantamento das atividades disponíveis localmente	0	1	4	8	7
	0%	5%	20%	40%	35%
Diversidade de atividades	0	1	8	9	2
	0%	5%	40%	45%	10%
Planeamento e desenvolvimento de voluntariado	0	2	8	7	3
	0%	10%	40%	35%	15%
Planeamento de continuação das atividades profissionais	0	3	9	7	1
	0%	15%	45%	35%	5%
Planeamento e levantamento de novas atividades profissionais	0	3	9	7	1
	0%	15%	55%	25%	5%

Tabela nº 4: Razões que dificultam a preparação da reforma

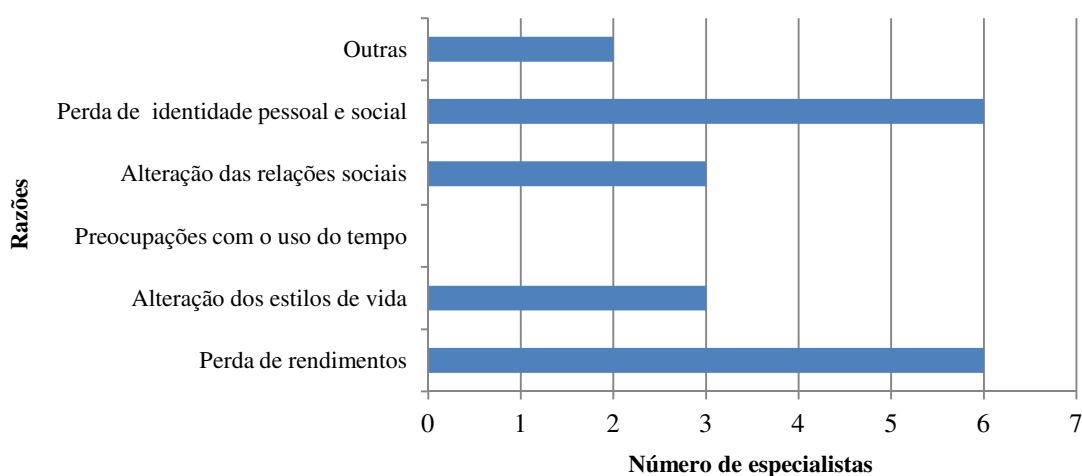
Razões	Nº	%
A falta de preparação da reforma torna mais difícil a concretização de sonhos adiados devido à atividade profissional	2	10
A vida profissional não permite que as pessoas desenvolvam o seu PPR	3	15
As pessoas que são «empurradas» para a reforma não conseguem preparar a sua reforma	3	15
Falta de conhecimento sobre os benefícios de planear a reforma	7	35
Outras	5	25

Gráfico nº 12: Atores sociais intervenientes no PPR



Dos 20 participantes, 12 especialistas consideram que a perda de identidade pessoal e social e a perda de rendimentos são as mudanças que decorrem da «passagem à reforma» e que limitam a vivência da reforma em plenitude. Estes apresentaram ainda outras razões que acabam por constranger a vivência desta nova etapa da vida: problemas de saúde e as variáveis (estatuto económico e profissional, as trajetórias de vida e a situação familiar) podem interferir diretamente na forma como se vive a reforma (gráfico nº 13).

Gráfico nº 13: Razões que limitam a vivência da reforma



A partir das respostas à questão “indique, por ordem de prioridades, quais são as principais necessidades das pessoas reformadas”, os/as especialistas consideram que, em primeiro lugar, encontram-se as necessidades de desenvolvimento pessoal e bem-estar e as necessidades físicas e de recursos, seguindo-se as necessidades socioafetivas e, por último, as necessidades de competências e capacidades (gráfico nº 14).

Gráfico nº 14: Necessidades das Pessoas Reformadas

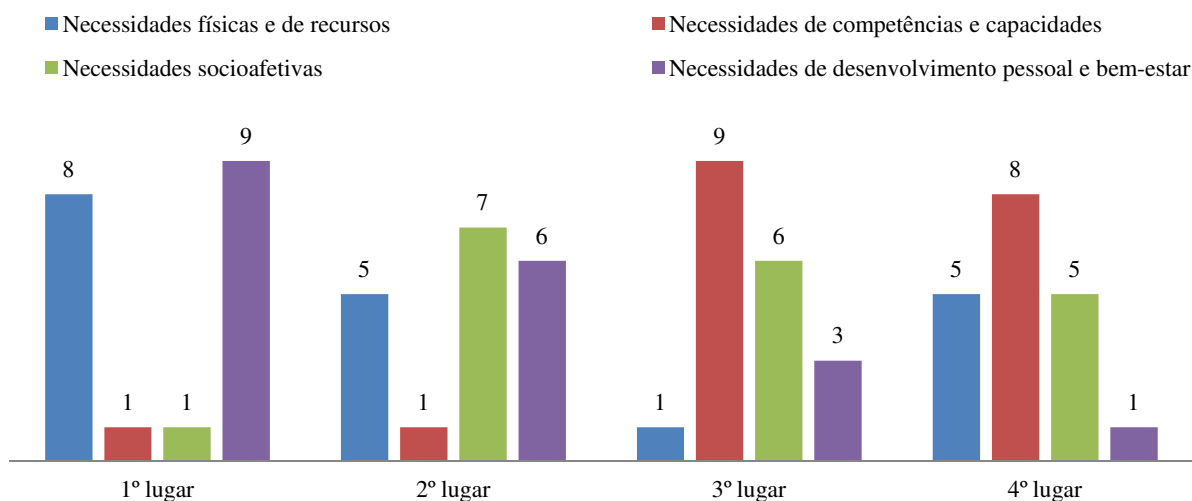


Tabela nº 5: Estratégias a adotar em 2014 e 2030 no desenvolvimento de políticas para as pessoas reformadas

Estratégias		Nenhuma Importância				Muita Importância
		1	2	3	4	5
Implementação de Programas de Preparação para a Reforma	2014	2	0	3	7	8
	2030	2	1	1	7	9
Intervenção precoce em caso de desemprego dos trabalhadores mais velhos	2014	0	0	5	7	8
	2030	1	1	2	8	8
(Re)organização das condições de trabalho facilitadoras do aproveitamento das características dos trabalhadores mais velhos	2014	0	1	2	8	9
	2030	0	0	3	6	11
(Re)organização dos serviços e atividades em função das necessidades das novas gerações de pré e pós-reformados na promoção da sua autonomia e desenvolvimento pessoal	2014	0	0	2	9	9
	2030	0	0	3	6	11
Desenvolvimento por parte das associações locais, autarquias e governo de atividades para as pessoas reformadas que promovam uma vida mais ativa, saudável e participativa	2014	0	0	6	8	6
	2030	0	0	6	8	6
Incentivar as entidades empregadoras a fomentar a valorização da experiência profissional dos trabalhadores mais velhos	2014	0	0	3	10	7
	2030	0	2	3	6	9
Valorizar as empresas que favoreçam a contratação das pessoas reformadas que desejam trabalhar em part-time	2014	1	1	5	11	2
	2030	1	0	5	9	2
Desenvolvimento de programas intergeracionais por parte das entidades empregadoras com o apoio do governo, das autarquias, das associações locais	2014	2	2	3	9	4
	2030	0	2	6	7	5
Criação de Universidades/Academias Seniores com o desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural, educacional e de convívio	2014	1	2	5	9	4
	2030	0	4	6	6	4
Incentivo junto das autarquias, empresas e associações locais para a promoção do voluntariado sénior	2014	2	1	7	8	2
	2030	1	3	6	7	3
Criação nas empresas de um grupo de reformados que apoiem em diversas atividades da entidade e contribuam com as suas vivências e experiências de vida	2014	3	4	5	6	2
	2030	2	2	6	7	3

Os/As especialistas consideram que das estratégias apresentadas anteriormente (tabela nº 5) as que assumem maior relevância atualmente e em 2030 com vista ao desenvolvimento políticas que favoreçam a realização pessoal e social das pessoas

reformadas são: implementação de Programas de Preparação para a Reforma; intervenção precoce em caso de desemprego dos trabalhadores mais velhos; (re)organização das condições de trabalho facilitadoras do aproveitamento das características dos trabalhadores mais velhos e (re)organização dos serviços e atividades em função das necessidades das novas gerações de pré e pós-reformados na promoção da sua autonomia e desenvolvimento pessoal. Estes consideram necessário que no futuro sejam desenvolvidas as seguintes estratégias: desenvolvimento por parte das associações locais, autarquias e governo de atividades para as pessoas reformadas que promovam uma vida mais ativa, saudável e participativa; e incentivar as entidades empregadoras a fomentar a valorização da experiência profissional dos trabalhadores mais velhos.

Os resultados do *inquérito Delphi* evidenciam a necessidade de um novo modelo que garanta a sustentabilidade financeira do sistema de Solidariedade e Segurança Social e aposta no desenvolvimento de uma cultura de planeamento da reforma como fundamental para a manutenção de uma vida ativa.

O método *Delphi* é associado geralmente à repetição do questionário dado que permite a troca de opiniões e, ao mesmo tempo, possibilita alcançar um maior nível de consensos entre os/as participantes, contudo devido à falta de tempo disponível não foi possível efetuar mais do que uma ronda.

CONCLUSÕES

É chegado o momento em que é preciso fazer uma reflexão sobre os resultados encontrados no decorrer da investigação. Esta surgiu com o propósito de contribuir para uma análise das necessidades das pessoas reformadas através da adoção de um diagnóstico participativo e prospetivo como o trilho que permite a descoberta de novas e melhores respostas e a identificação de novas formas de intervenção que assentem numa postura proactiva.

Perante uma sociedade cada vez mais envelhecida, o estudo das necessidades das pessoas reformadas assume-se basilar, permitindo uma reflexão sobre os desafios que este ciclo de vida poderá representar. Um dos grandes desafios que hoje se coloca ao nível das políticas sociais é de que sejam capazes de garantir a flexibilidade das respostas em função das necessidades concretas de cada pessoa e se encontrem soluções socialmente inovadoras em que a imaginação é o motor de bem-estar (Gonçalves *et al.*, 2010b).

Vimos no decurso desta tese que a reforma marca uma transição na vida das pessoas caracterizada por diversas mudanças, sendo um processo vivenciado de forma diferenciada por cada um/a, assumindo um marco único e específico no ciclo de vida humano. Lançar um olhar sobre as necessidades das pessoas reformadas é seguramente o caminho que permitirá o desenvolvimento de medidas e respostas inovadoras assentes numa intervenção mais reativa na promoção da qualidade de vida.

Desde o início desta investigação que o nosso compromisso passou sempre por contribuir para o estudo acerca das necessidades das pessoas em pré e pós-reforma através do desenvolvimento de um diagnóstico assente numa metodologia participativa e prospetiva, que visa a compreensão das três dimensões da reforma: a preparação para a reforma, o processo de «passagem à reforma» e a pós-reforma. O conhecimento da realidade assume-se como a verdadeira locomotora na delineação de estratégias de reconhecimento e de valorização pessoal das pessoas reformadas.

Existe uma tendência das pessoas para encarar a reforma como uma nova etapa da vida favorável ao desenvolvimento de projetos que foram sendo adiados ao longo de uma vida de trabalho. Verificou-se para a maioria das pessoas entrevistadas a inexistência de um planeamento prévio da reforma, estando a preparação associada apenas a nível financeiro, descurando na maior parte das vezes a procura de atividades que permitam a ocupação útil do tempo. A ausência de planeamento deve-se, por um

lado, à dedicação ao longo da vida ativa à atividade profissional e, por outro lado, à falta de informação e de programas específicos e de apoios por parte da entidade empregadora.

Quando há menção a estratégias e planeamento da reforma é referenciada a participação em atividades de interesse pessoal, mas com limitação de tempo. Constatou-se, ainda que as pessoas que ao longo da sua vida ativa foram desenvolvendo diversas atividades e ocupações alcançam nesta etapa da vida uma melhor reorientação dos seus interesses e uma reorientação útil do tempo na reforma, vivenciado sentimentos positivos aquando a entrada na reforma, contrariamente aos indivíduos que dedicaram a sua vida por inteiro à atividade profissional. A pesquisa permite corroborar os diferentes estudos (Burnay, 2011; Fonseca, 2011) que mencionam que uma transição bem-sucedida da vida ativa para a reforma acontece quando os indivíduos ao longo da sua vida profissional foram desenvolvendo diversas atividades e a reforma permite a sua continuidade e uma participação mais ativa. As pessoas participantes defendem que a participação ativa na sociedade deve acontecer durante a atividade profissional favorecendo um maior equilíbrio na ocupação do tempo aquando a entrada na reforma.

Esta investigação interrogou-se sobre os motivos que levam as pessoas a pedir a reforma e as mudanças que decorrem da «passagem à reforma» ou seja, o que se perde e o que se ganha com a entrada na reforma. No final da análise, esta pesquisa mostrou que a «passagem à reforma» aconteceu para a maioria das pessoas depois de completado o tempo de serviço e atingida a idade limite legalmente estipulada. Confirmou-se também a existência de outras circunstâncias, designadamente supressão do posto de trabalho, incapacidade, mudanças na atividade profissional, questões de saúde de familiares, reforma do cônjuge, alteração na legislação aplicada ao estatuto de aposentação e as alterações nas condições de trabalho (agravamento do horário laboral, grau de exigências, avaliação de desempenho). A desmotivação com o mundo laboral deu lugar ao desejo de realizar outras atividades que foram sendo adiadas ao longo da vida profissional.

A «passagem à reforma» é assim encarada como um momento esperado que permite uma maior disponibilidade de tempo, a ocupação do quotidiano, a libertação das pressões profissionais, o não cumprimento de horários e a realização de sonhos que foram sendo protelados. Todavia para algumas pessoas a transição está associada a sentimentos de perda, principalmente quando se verifica uma entrada antecipada na

aposentação sem que fossem esses os seus planos, devido à falta de ocupações de valorização pessoal e ao empobrecimento das relações sociais.

Na presente investigação não se verificou por parte das pessoas participantes uma diminuição da satisfação com a vida conforme aumentam os anos da reforma, contrariamente ao defendido por Fonseca (2011), antes mostraram ser pessoas felizes e ativas que se encontram na reforma com novos projetos e sonhos e que vivenciam a reforma como uma etapa gratificante, o que foi visível constatar através dos vários testemunhos de pessoas que se encontram na reforma há mais de nove anos e que enumeram diversas atividades e ocupações na reforma que favorecem uma participação ativa na sociedade estando esta associada a uma melhoria da qualidade de vida.

Os testemunhos dão-nos conta de que o tempo livre permite o desenvolvimento de atividades, com uma maior disponibilidade de tempo, que foram sendo desenvolvidas ao longo do percurso profissional e o aprofundamento de interesses que já antes possuíam e permite abraçar novos projetos e atividades de natureza comunitária. As pessoas que foram apostando em percursos alternativos ao trabalho vivem a reforma como um novo horizonte e uma nova etapa de desenvolvimento pessoal e social.

As pessoas que experienciaram sentimentos de tristeza e desmotivação com a «passagem à reforma» conseguiram superá-los aquando a descoberta e participação em atividades que permitem ocupar o tempo e assumem-se como uma fonte de realização e satisfação pessoal.

Dos *focus groups* realizados, é, no entanto, possível identificar algumas diferenças como homens e mulheres ocupam o seu tempo na reforma. As ocupações e atividades desenvolvidas pelas mulheres na reforma continuam ainda muito direcionadas para as responsabilidades familiares, num contínuo investimento nas atividades domésticas e na prestação de cuidados, desempenhando um papel ativo para as suas famílias e para a rede social.

As entrevistas focalizadas de grupo mostraram ainda uma amostra diminuta de pessoas com baixa escolaridade (1º e 3º ciclo do ensino básico), poucos recursos económicos e profissões menos diferenciadas (motorista, jardineiro) que demonstraram um desinteresse em procurar atividades alternativas ao trabalho pois nunca desenvolveram atividades de ocupação de tempos livres. Por outro lado, os indivíduos com profissões mais diferenciadas (professor, bancário, oficial de justiça, enfermeira, administrativa) e que desenvolveram ao longo da sua vida ativa ocupações e atividades vivem a reforma como uma oportunidade e uma mais-valia para a concretização de

projetos que foram sendo adiados. Deste modo, o estatuto educacional e socioeconómico são fatores de diferenciação na análise das trajetórias de vida das pessoas reformadas e que resultam também das opções individuais e das condições estruturais (Silva, 2009; Fonseca, 2011).

As políticas sociais e as medidas de intervenção social que visam o envelhecimento ativo nem sempre estão de acordo com as características pessoais, circunstâncias sociais e com as ocupações e interesses que as pessoas foram desenvolvendo ao longo do curso de vida. Daí a importância que os diagnósticos de necessidades assumem no planeamento, delineação e construção de estratégias socialmente inovadoras ao envolverem as pessoas no processo de mudança social. Um diagnóstico permite um conhecimento aprofundado e estratégico da realidade social ao obter o quadro das necessidades, os recursos disponíveis e as alternativas possíveis de ação.

A análise das necessidades das pessoas reformadas comporta dois referenciais: aspiração e expectativa. As aspirações manifestadas pelas pessoas participantes mencionam o aumento da qualidade de vida, saúde, dinheiro e uma diminuição dos compromissos assumidos de forma a usufruir da reforma com mais tranquilidade, descanso e repouso. No domínio das expectativas, a vida na reforma promove a implementação de projetos pessoais, que foram sendo descurados devido ao trabalho absorvente, nomeadamente uma maior dedicação à família, a continuidade ao trabalho que foram desenvolvendo ao longo da vida, mas conciliando com outras atividades, como sejam a substituição da atividade profissional pela ocupação na agricultura e jardinagem, o início de novas atividades como a Universidade Sénior e a descoberta de novos interesses com o objetivo de obter novos conhecimentos e experiências.

As principais necessidades das pessoas em pré e pós-reforma centram-se nas necessidades socioafetivas (voluntariado, convívio, dedicação familiar), nas necessidades de desenvolvimento pessoal e bem-estar (atividades de cultura e lazer, ocupação do tempo) e na aquisição de novas competências. As pessoas participantes sentiram alguma relutância ao relatar as suas necessidades descrevendo geralmente numa perspetiva mais universal (qualidade de vida, saúde, felicidade).

A satisfação das necessidades depende de uma avaliação entre capacidades individuais (rendimento, nível de instrução, profissão, capital social) e oportunidades societárias (mercado de trabalho, apoio financeiro, equipamentos sociais) e as próprias necessidades dos indivíduos derivam das capacidades que estes vão adquirindo ao longo

da vida (Gonçalves *et al.*, 2010a). Isto significa que a satisfação das necessidades relaciona-se intimamente com os percursos de vida tomados pelos sujeitos e com as oportunidades. A manutenção de uma vida ativa está nas mãos de cada um/a ao procurar respostas e ocupações que permitam a concretização dos seus objetivos pessoais, mas também nas oportunidades que a sociedade coloca à disposição das pessoas reformadas, através de respostas que permitam a sua valorização pessoal e das suas capacidades.

É, assim, possível constatar que a análise das necessidades torna-se basilar ao permitir superar os constrangimentos e aproveitando as oportunidades para melhorar a qualidade de vida das pessoas reformadas, através da descoberta de novas e melhores respostas. “A adequação, inovação e integração das políticas públicas requer a mobilização de todos os atores com responsabilidade e intervenção na provisão e satisfação de necessidades, nas diferentes esferas da intervenção do social” (Gonçalves *et al.*, 2010a, p. 307).

Partindo da noção de que os diagnósticos de necessidades devem assumir uma perspetiva prospetiva, ao estabelecer face ao conhecimento existente no presente os vários caminhos existentes no futuro, a realização do *inquérito Delphi*, com o objetivo de perspetivar opções estratégicas para a definição de medidas e respostas para as pessoas reformadas, revelou-se um instrumento útil, apesar das limitações. Os/As especialistas consultadas/os consideram que o sistema de Solidariedade e Segurança Social não será sustentável nos próximos 30 anos e que este não está a ser preparado para fazer face às consequências do envelhecimento da população, donde defendem que um novo modelo que tenha em consideração a contributividade, a produtividade e a longevidade é a solução para a sustentabilidade financeira do sistema. Defendem, além disso, que a planificação da reforma é fundamental para dar continuidade a uma vida ativa, mas consideram que são muitos os fatores que a dificultam, nomeadamente, a ausência de uma cultura de planeamento que é transversal à sociedade portuguesa, o desequilíbrio tempo trabalho/ tempo lazer que não permite desenvolver outros interesses; a interiorização de uma imagem social que só valoriza os indivíduos pela capacidade produtiva, rendimento e *status*; e, por fim, uma cultura enraizada de não valorização da idade da reforma. Como tal, consideram que é importante apostar na divulgação junto das pessoas sobre os benefícios de planear a reforma, num esforço coletivo que envolva vários atores sociais: governo, indivíduos e empresas.

Segundo as opiniões recolhidas junto dos/as especialistas, a implementação de Programas de Preparação para a Reforma; a intervenção precoce em caso de

desemprego dos trabalhadores mais velhos; a (re)organização das condições de trabalho facilitadoras do aproveitamento das características dos trabalhadores mais velhos e a (re)organização dos serviços e atividades em função das necessidades das novas gerações de pessoas em pré e pós-reforma na promoção da sua autonomia e desenvolvimento pessoal são as estratégias que devem ser adotadas atualmente e no futuro com vista ao desenvolvimento de políticas que favoreçam a realização pessoal e social das pessoas reformadas.

Pelo que acima foi exposto apresento um conjunto de recomendações e soluções práticas que pretendem contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas em pré e pós-reforma:

- Implementar programas de preparação para a reforma (que devem incluir preparação financeira, informação sobre aspetos jurídicos, planos de saúde, apoio social e psicológico) com o apoio das entidades empregadoras e entidades representantes dos trabalhadores;
- Consciencializar as pessoas para a importância de preparem o seu percurso de vida através de ações de sensibilização;
- Criação de programas de voluntariado que permitam aos colaboradores desenvolverem outras ocupações conciliando com a atividade profissional;
- Desenvolver nos últimos anos que antecedem a reforma, a atividade profissional em *part-time*, com vista a promover a reorganização e gestão do quotidiano e a descoberta de novas ocupações;
- Valorizar e promover o conhecimento e experiência profissional dos trabalhadores mais velhos para os mais jovens através da mentoria;
- Criar um Gabinete de Apoio ao Reformado no município que auxilie as pessoas na reorganização do seu quotidiano, na procura de atividades, com protocolos com instituições que facilitem o voluntariado;
- Criação nas empresas de um grupo de reformados que apoiem nas diversas atividades da entidade e contribuam com as suas vivências e experiências de vida;
- Criar uma página web que integre a nível nacional as respostas, serviços e projetos existentes para as pessoas reformadas, com inúmeras sugestões para a manutenção de uma vida ativa. Este deve também permitir que as pessoas reformadas insiram os seus conhecimentos e saberes para que estejam acessíveis à população.

Ao chegar ao fim, olho para o título da tese e penso que este corrobora de uma forma sublime toda a essência desta investigação. Quando encetei este percurso tive o

privilégio de encontrar na Universidade Sénior pessoas ativas que proferiram de um jeito transcendente as suas vidas, a sua realidade, as suas experiências e, acima de tudo, que mostraram que a reforma é vivida como uma experiência única e uma via para a promoção da qualidade de vida e um veículo de conhecimento. Pensei que a partir daqui seria muito mais difícil encontrar trajetórias de vida que fossem marcadas por este entusiasmo, mas tal não aconteceu. Encontrei nas restantes entrevistas focalizadas de grupo pessoas em pré e pós-reforma envolvidas em diversas atividades e ocupações de utilidade social e que participam ativamente na sociedade.

O caminho percorrido ao longo da pesquisa foi sempre marcado por grandes descobertas e desafios que contribuíram para um enorme enriquecimento pessoal. Ao terminar sublinho a importância de aprofundar o estudo numa vertente que analisei de forma superficial, isto é, encontrar medidas e soluções inovadoras que contribuam para a satisfação das necessidades e expectativas das pessoas reformadas. Considero, igualmente, essencial que se continue a aprofundar as necessidades percebidas e valorizadas das pessoas reformadas em investigações futuras.

Esta tese aponta que o esforço pela melhoria da qualidade de vida e integração social das pessoas em pré e pós-reforma só será possível através de um método participativo, que visa identificar e conhecer as suas necessidades e expectativas, através da compreensão das trajetórias que marcam todo o seu percurso de vida, como a alavanca que permitirá contribuir para a descoberta de novos espaços de oportunidade e de soluções socialmente criativas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AEEASG - Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e Solidariedade entre Gerações (2012), Programa de Ação.

Burgess, Robert G., (1997), *A pesquisa de terreno: uma introdução*. Oeiras: Celta Editora.

Burnay, Rita Maria (2011), “A passagem à reforma: um estudo exploratório sobre mulheres profissionalizadas na sociedade portuguesa”. *Tese de mestrado em saúde e envelhecimento*. Lisboa: Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa.

CGA – Caixa Geral de Aposentações (2012), *Relatório e Contas 2012*. Ministério das Finanças: Lisboa.

CGA – Caixa Geral de Aposentações (2014), “Regime de aposentação”. Página consultada em 17 de junho de 2014, disponível em <http://www.cga.pt/aposentacao.asp>.

Chiavenato, Idalberto (2009), *Recursos Humanos. O capital humano das Organizações*. Campus: Editora Elsevier.

Chiglione, Rodolphe & Matalom, Benjamin (1992), *O inquérito: teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.

Cloutier, J. (2003), “*Qu'est-ce que l'innovation sociale?*”. Cahier du CRISES. Collection Études théoriques.

Coutinho, Clara Pereira (2011), *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática*. Coimbra: Almedina.

Cunha, Miguel Pina e; Rego, Arménio; Cunha, Rita Campos & Cabral-Cardoso, Carlos (2007), *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.

Daniel, Fernanda; Simões, Teresa; & Monteiro, Rosa (2012), “Representações Sociais do «Envelhecer no Masculino» e do «Envelhecer no Feminino»”. *Revista ex-aequo*, 26, 13-26.

Fernandes, Ana Alexandre (1997), *Velhice e Sociedade: Demografia, Família e Políticas Sociais em Portugal*. Oeiras: Celta.

Fernandes, Ana Alexandre; Gil, Ana Paula; Gomes, Inês (2010) “Fora de Cena, Invisibilidades sociais na última etapa da trajetória de vida”, in António Dornelas, Luísa Oliveira, Luísa Veloso e Maria das Dores Guerreiro (coords.), *Portugal Invisível*. Lisboa: Mundos Sociais.

Ferreira, J. M. Carvalho; Neres, José; Nunes de Abreu, Paulo; Caetano, António (1996), *Psicossociologia das Organizações*. Alfragidade: McGraw-Hill.

Ferreira, Marianela Nunes (2008), "Transição à reforma, qualidade de vida e envelhecimento". *Revista Transdisciplinar de Gerontologia*, 1, 30-34.

Ferreira, Virgínia (2004), “Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Ação”. *Atas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia*.

Fonseca, António M. (2011), *Reforma e Reformados*. Coimbra: Almedina.

Fonseca, António M.; Paúl, Constança (2004), “Saúde Percebida e Passagem à Reforma”. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 5, 17-29.

Fonseca, António. M. (2004), “Uma abordagem psicológica da «passagem à reforma» - desenvolvimento, envelhecimento, transição e adaptação”, Tese de doutoramento em Ciências Biomédicas. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar.

Fonseca, António. M. (2012), “Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos”. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Envelhecimento demográfico, 75-95.

França, Lucia Helena (2010), “Preparação para a reforma: responsabilidade individual e coletiva”. *Revista Psychologica*, 53, 47-66.

Gonçalves, Alda; Guerra, Isabel; Pappámikail, Lia; Pereira, Marta Luís; Martins, Marta; Almeida, Sara; Marques, Tatiana; Pinto, Teresa Costa (2010a), *À Tona de Água I. Necessidades em Portugal, Tradição e Tendências Emergentes*. Lisboa: Tinta-da-China.

Gonçalves, Alda; Guerra, Isabel; Pappámikail, Lia; Pereira, Marta Luís; Martins, Marta; Almeida, Sara; Marques, Tatiana; Pinto, Teresa Costa (2010b), *À Tona de Água II. Retratos de um Portugal em Mudança*. Lisboa: Tinta-da-China.

Instituto Nacional de Estatística (2011), *Censos 2011 – População cresce 2% na última década graças ao saldo migratório*. Lisboa: Destaque.

Instituto Nacional de Estatística (2013), *Estatísticas Demográficas 2012*. Lisboa: Destaque.

Instituto para o Desenvolvimento Social (2001), “Recriar o Futuro”. *Departamento de Envelhecimento e Dependência – Núcleo de Medidas Políticas*: Lisboa.

Júlio, Vanessa Mateus (2013), “Preocupações com a carreira para a reforma e satisfação com a vida numa amostra de reformados”. *Tese de mestrado em Psicologia*. Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade Nova de Lisboa.

Leão, Carla; Atháide, Ânia; Revés, Mafalda; Marques, Melisa; Ponte, Saraiva (2011), “Globalização do envelhecimento – o caso português”. Lisboa: Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade.

Loureiro, Helena Maria (2011), “Cuidar na Entrada na Reforma: uma intervenção conducente à promoção da saúde de indivíduos e de famílias”. *Tese de doutoramento em Ciências da Saúde*. Aveiro: Secção Autónoma de Ciências da Saúde.

Machado, Filipa da Silva & Medina, Teresa (2012), “As Universidades Seniores: motivações e repercussões de percursos em contexto de aprendizagem”, *Educação, Sociedades & Culturas*, 37, 151 – 167.

Martins, Ana Isabel Sobral (2009), “Preciso de ajuda... mas: fatores individuais e sociais que influenciam a intenção comportamental de procurar ajuda psicológica. *Mestrado Integrado em Psicologia*: Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Monteiro, Alcides. A. & Cruz, Dina (2010), "Pessoas em transição para a reforma", in Isabel Guerra, Teresa Costa Pinto, Marta Martins, Sara Almeida e Alda Gonçalves (coords.), *À Tona de Água 2 - Retratos de um Portugal em mudança*. Lisboa: Tinta-da-China, 347-403.

Morais, Mafalda da Costa (2011). "Percepções Individuais acerca da Reforma e Poupança para a Reforma". *Tese de mestrado em psicologia social e das Organizações*. Lisboa: Escola de Ciências Sociais e Humanas do Instituto Universitário de Lisboa.

Neto, Arthur (2010), “Da vida laboral à reforma: expectativas de ocupação”. *Tese de doutoramento em Educação*. Porto: Universidade Portucalense Infante D. Henrique.

Neto, Arthur (2012), “A Educação para a reforma: por um envelhecimento ativo e bem-sucedido”, in Eduardo Santos, Joaquim Ferreira, Ricardo Pocinho, João Gaspar e Anabela Ramalho (orgs.), *Transição para a reforma/adaptação: contributos para a adaptação*. Viseu: Psicosoma, 103 – 107.

Pimentel, Luísa Maria Gaspar Pimentel (2006), “A prestação de cuidados a pessoas idosas dependentes: uma análise das relações familiares intergeracionais e de germanidade”, *Tese de doutoramento em Sociologia*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – ISCTE.

Pinto, Teresa Costa (2004), “Qualidade de vida: reflexões e debates em torno de um conceito”. *Cidades - Comunidades e Territórios*, 9, 99-120.

QSP – Consultoria de Marketing (2014), “Barómetro indica que mais de 60% dos idosos associam reforma a perda da qualidade de vida”. *Público*, 28 de agosto, pp.9.

Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (2008), *Manual de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*. Lisboa: Gradiva.

Serrano, Gloria Pérez (2008), *Elaboração de projetos sociais. Casos práticos*. Porto: Porto Editora.

Silva, Sofia Maia (2009), “Envelhecimento ativo: trajetórias de vida e ocupações na reforma”. *Tese de mestrado em Sociologia*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

TESE (2008), *Necessidades em Portugal: Tradição e Tendências Emergente – Enquadramento Teórico-Metodológico*. Página consultada em 26 de novembro de 2013, disponível em http://www.tese.org.pt/Diagnostico/Enquadramento_Teorico.pdf

Turoff, Murray; Linstone, Harold A. (2002), *The Delphi Method – Techniques and Applications*. University of Southern California.

UNRISD - United Nations Research Institute for Social Development (2002), *Conference News – Ageing, Development and Social Protection*. Madrid: UNRISD.

ANEXOS

GUIÃO FOCUS GROUP PREPARAÇÃO PARA A REFORMA

Abertura

Antes de começarmos quero agradecer a vossa presença nesta reunião. O vosso ponto de vista é muito importante para mim. Agradeço muito que tenham concordado em participar neste trabalho.

Esta entrevista não é um teste e não existem respostas certas ou erradas, todas as vossas contribuições são importantes para o estudo que estamos a fazer.

Orientações

1º Não precisam de falar de acordo com nenhuma ordem em particular. Quando tiverem alguma coisa a dizer sobre o tema, por favor, digam.

2º Gostaria de pedir a vossa permissão para gravar esta conversa. É difícil lembrar-me de tudo o que foi dito e desta forma posso transcrever a reunião. Lembro que o vosso anonimato é sempre preservado e que a gravação será exclusivamente usada para este estudo.

Gostariam de colocar alguma questão?

Ok, vamos então começar!...

Vou, então, ligar o gravador.

Apresentação

Vamos iniciar a nossa conversa com uma breve apresentação. Vou começar pelo meu lado esquerdo, o/a ... (nome, atividade profissional atual).

1. Falando um pouco do vosso trabalho, digam-me, por favor, o que é que gostam mais e o que é que gostam menos nesse trabalho?
2. Há quem defenda que as pessoas devem começar a preparar-se para a reforma alguns anos antes desta acontecer. Qual é a vossa opinião?
3. No vosso caso específico, o que estão a fazer para preparar a vossa vida depois da entrada na reforma?
4. Qual o papel que gostariam que a entidade patronal desenvolvesse para vos apoiar na preparação da reforma?
5. No vosso entender, qual o papel que a comunidade deve desempenhar para apoiar as pessoas a preparem a reforma?

6. E o governo, tanto a nível local das autarquias e juntas de freguesia, como a nível central, do governo?
7. No vosso caso específico, o que vos levaria a continuar a trabalhar e/ou a pedir a reforma?
8. Que condições consideram ideais para que as pessoas continuem a desempenhar a sua atividade profissional?
9. No vosso entender quais os motivos que levam as pessoas a pedirem a reforma?
10. Qual é o vosso estado de espírito perante a ideia da reforma?
11. Que atividades pensam desenvolver no vosso dia-a-dia com a entrada na reforma e que não fazem atualmente?
12. Do vosso ponto de vista como é que a reforma deve ser vivida pelas pessoas?
13. Na vossa opinião o que é que se ganha e o que se perde com a entrada na reforma?
14. No vosso entender de que é que as pessoas reformadas mais precisam?
15. Quais as respostas e/ou atividades que conhecem que promovam a qualidade de vida das pessoas reformadas?
16. Como se imaginam daqui a 5 anos?
17. Querem acrescentar alguma ideia que ainda não tenha sido abordada?

Agradeço muito a participação de todos. As vossas contribuições são de extrema importância para o desenvolvimento do estudo. Agradeço muito a vossa colaboração!

GUIÃO FOCUS GROUP «PASSAGEM À REFORMA»

Abertura

Antes de começarmos quero agradecer a vossa presença nesta reunião. O vosso ponto de vista é muito importante para mim. Agradeço muito que tenham concordado em participar neste trabalho.

Esta entrevista não é um teste e não existem respostas certas ou erradas.

Orientações

1º Não precisam de falar de acordo com nenhuma ordem em particular. Quando tiverem alguma coisa a dizer sobre o tema, por favor, digam.

2º Gostaria de pedir a vossa permissão para gravar esta conversa. É difícil lembrar-me de tudo o que foi dito e desta forma posso transcrever a reunião. Lembro que o vosso anonimato é sempre preservado e que a gravação será exclusivamente usada para este estudo.

Gostariam de colocar alguma questão?

Ok, vamos então começar!...

Vou, então, ligar o gravador.

Apresentação

Vamos iniciar a nossa conversa com uma breve apresentação. Vou começar pelo meu lado esquerdo, o/a ... (nome, condição profissional anterior à reforma e há quanto tempo estão reformados).

1. Como é que cada um dos senhores e senhoras encarou a ideia de se reformarem?
2. Falando um pouco do vosso trabalho, digam-me, por favor, o que gostavam mais e o que gostavam menos nesse trabalho?
3. Trabalharam em atividades diferentes ou tiveram sempre a mesma?
4. Gostava que falassem um pouco sobre a vossa experiência na reforma nestes primeiros meses? O que esperavam da reforma? E de que modo viram as suas expectativas correspondidas?
5. Na vossa opinião como é que a reforma deve ser vivida pelas pessoas?

6. No vosso caso específico, o que vos levaria a continuar a trabalhar? Que condições consideram ideais para que as pessoas continuem a desempenhar a sua atividade profissional?
7. No vosso entender quais os motivos que levam as pessoas a pedirem a reforma?
8. Há quem defenda que as pessoas devem começar a preparar-se para a reforma alguns anos antes desta acontecer. Qual é a vossa opinião?
9. O que fizeram os senhores e senhoras para se prepararem para a vida depois da reforma?
10. Na vossa opinião o que é que se ganha e o que se perde com a entrada na reforma?
11. Que atividades passaram a desenvolver no vosso dia-a-dia com a entrada na reforma?
12. Qual o papel que a vossa família tem desempenhado com a vossa entrada na reforma?
13. No vosso entender de que é que as pessoas reformadas mais precisam?
14. Em vossa opinião, quais são os serviços que mais ajudam ao aumento da qualidade de vida das pessoas reformadas?
15. No vosso caso pessoal, de que maneira se têm adaptado aos cortes que tem havido nas pensões? Deixaram de fazer algumas coisas, de ir algum lado, de comprar alguns produtos, ou de ajudar os vossos familiares?
16. Em vosso entender o que é que o governo e as autarquias devem fazer para proporcionar uma melhoria da qualidade de vida das pessoas reformadas?
17. E as associações locais, como é que elas podem ajudar?
18. Como se imaginam daqui a 5 anos?
19. Querem acrescentar alguma ideia que ainda não tenha sido abordada?

Agradeço muito a participação de todos. As vossas contribuições são de extrema importância para o desenvolvimento do estudo. Agradeço muito a vossa colaboração!

Abertura

Antes de começarmos quero agradecer a vossa presença nesta reunião. O vosso ponto de vista é muito importante para mim. Agradeço muito que tenham concordado em participar neste trabalho.

Lembrem-se que não existem respostas certas ou erradas, todas as vossas contribuições são importantes para o estudo que estamos a fazer.

Orientações

1º Não precisam de falar de acordo com nenhuma ordem em particular. Quando tiverem alguma coisa a dizer sobre o tema, por favor, digam.

2º Gostaria de pedir a vossa autorização para gravar esta conversa. É difícil lembrar-me de tudo o que foi dito e desta forma posso transcrever a reunião. Lembro que o vosso anonimato é sempre preservado e que a gravação será exclusivamente usada para este estudo.

Gostariam de colocar alguma questão?

Ok, vamos então começar!...

Vou, então, ligar o gravador.

Apresentação

Vamos iniciar a nossa conversa com uma breve apresentação. Vou começar pelo meu lado esquerdo, o/a ... (condição profissional anterior à reforma e há quanto tempo estão reformados)

1. Como é que cada um dos senhores e das senhoras encarou a ideia de se reformarem?
2. Falando um pouco do vosso trabalho, digam-me, por favor, o que é que gostavam mais e o que é que gostavam menos nesse trabalho?
3. Trabalharam em atividades diferentes ou tiveram sempre a mesma?
4. Gostava que falassem agora um pouco sobre a vossa experiência na reforma? O que esperavam da reforma? E de que modo viram as suas expectativas correspondidas?
5. Do vosso ponto de vista como é que a reforma deve ser vivida pelas pessoas?

- 6.** Há quem defenda que as pessoas devem começar a preparar-se para a reforma alguns anos antes desta acontecer. Qual é a vossa opinião?
- 7.** O que fizeram os senhores e as senhoras para se preparem para a vida depois da reforma?
- 8.** Na vossa opinião o que é que se ganha e o que é que se perde com a entrada na reforma?
- 9.** Que atividades passaram a desenvolver no vosso dia-a-dia com a reforma, que não faziam antes?
- 10.** No vosso entender de que é que as pessoas reformadas mais precisam?
- 11.** Em vossa opinião, quais são os serviços que mais ajudam ao aumento da qualidade de vida das pessoas reformadas?
- 12.** No vosso caso pessoal, de que maneira se têm adaptado aos cortes que tem havido nas pensões? Deixaram de fazer algumas coisas, de ir algum lado, de comprar alguns produtos, ou de ajudar os vossos familiares?
- 13.** Em vosso entender o que é que o governo ou a autarquia devem fazer para proporcionar uma melhoria da qualidade da vida das pessoas?
- 14.** E as associações locais, como é que elas podem ajudar?
- 15.** Como se imaginam daqui a 5 anos?
- 16.** Querem acrescentar alguma ideia que ainda não tenha sido abordada?

Agradeço muito a participação de todos. As vossas contribuições foram de extrema importância para o desenvolvimento do estudo. Agradeço muito a vossa colaboração!

GUIÃO *FOCUS GROUP* UNIVERSIDADE SÉNIOR

Abertura

Antes de começarmos quero agradecer a vossa presença nesta reunião. O vosso ponto de vista é muito importante para mim. Agradeço muito que tenham concordado em participar neste trabalho.

Esta entrevista não é um teste e não existem respostas certas ou erradas.

Orientações

1º Não precisam de falar de acordo com nenhuma ordem em particular. Quando tiverem alguma coisa a dizer sobre o tema, por favor, digam.

2º Gostaria de pedir a vossa permissão para gravar esta conversa. É difícil lembrar-me de tudo o que foi dito e desta forma posso transcrever a reunião. Lembro que o vosso anonimato é sempre preservado e que a gravação será exclusivamente usada para este estudo.

Gostariam de colocar alguma questão?

Ok, vamos então começar!...

Vou, então, ligar o gravador.

Apresentação

Vamos iniciar a nossa conversa com uma breve apresentação. Vou começar pelo meu lado esquerdo, o/a ... (condição profissional anterior à reforma e há quanto tempo estão reformados?)

1. Na vossa opinião, de que forma as atividades que são desenvolvidas na Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis, promovem a qualidade de vida e o envelhecimento ativo das pessoas que a frequentam?
2. Gostava que comessem por falar um pouco de qual é a vossa experiência de reforma? O que esperavam da reforma? E de que modo viram as suas expectativas correspondidas?
3. Quais são em vosso entender as principais necessidades das pessoas reformadas?
4. Quais as respostas e/ou atividades que conhecem que promovam a qualidade de vida das pessoas reformadas?

5. Há quem defenda que as pessoas devem começar a preparar-se para a reforma alguns anos antes desta acontecer. Qual é a vossa opinião?
6. Em vosso entender, qual o papel que a comunidade deve desempenhar para apoiar as pessoas a preparem a reforma?
7. E o governo, tanto a nível local das autarquias e juntas de freguesia, como a nível central, do governo?
8. Quais os efeitos dos cortes nas pensões na vida das pessoas pensionistas? Como se têm adaptado a esses cortes?
9. Qual o papel que a comunidade, o poder local e o governo devem desempenhar para proporcionar uma melhoria da qualidade de vida das pessoas reformadas?
10. Do vosso ponto de vista como é que a reforma deve ser vivida pelas pessoas?
11. Como se imaginam daqui a 5 anos?
12. Que projetos gostariam que a Universidade Sénior implementasse num futuro próximo?
13. Querem acrescentar alguma ideia que ainda não tenha sido abordada?

Agradeço muito a participação de todos. As vossas contribuições são de extrema importância para o desenvolvimento do estudo. Agradeço muito a vossa colaboração!

ANEXO 5
CONSENTIMENTO INFORMADO

Bom dia

O meu nome é Diana Janete da Cunha Semblano e, desde já, agradeço a sua disponibilidade em participar no grupo de discussão. Sou aluna do último ano de mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo e estou a realizar a minha dissertação acerca da reforma.

O contributo que lhe peço é que nos fale da sua experiência pessoal e nos dê a sua opinião nos vários assuntos abordados. A sua opinião é muito importante no desenvolvimento do estudo e gostaria muito de poder contar com a sua colaboração.

Será utilizado no grupo de discussão um gravador áudio de forma a que todos os conteúdos abordados fiquem registados. Nos dados recolhidos são respeitadas todas as regras de confidencialidade da informação. Peço também a sua participação no questionário sociodemográfico para que me sejam facultados alguns dados biográficos cujo objetivo é caracterizar as pessoas que participam no estudo.

Desde já agradeço a sua aceitação em colaborar neste estudo.

Aceito participar no referido estudo e estou ciente da minha contribuição na investigação.

Entrevistado(a):

Entrevistadora:

____ de _____ de _____

QUESTIONÁRIOS SOCIODEMOGRÁFICO S

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO DAS PESSOAS REFORMADAS

Este questionário destina-se a conhecer melhor as pessoas que já se encontram na reforma e o modo como encaram esta nova fase das suas vidas. Para isso agradecemos a sua colaboração, respondendo ao questionário. Os dados recolhidos são destinados a tratamento estatístico e serão respeitadas todas as regras de confidencialidade da informação assim recolhida.

1. Sexo: Masculino Feminino

2. Em que ano nasceu? _____

3. Estado Civil:

Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) União de Facto Viúvo(a)

4. Nível de Escolaridade

Sem qualquer nível de escolaridade completo.....

1.º ciclo do Ensino Básico (equivalente à antiga 4ª classe)

2.º ciclo do Ensino Básico (equivalente ao antigo ciclo preparatório).....

3.º ciclo do Ensino Básico (antigo 5ºano).....

Ensino Secundário (equivalente ao antigo 7ºano).....

Bacharelato

Licenciatura.....

Mestrado

Doutoramento.....

5. Quantas pessoas vivem em sua casa? _____

6. Indique, por favor, quais das seguintes pessoas integram o seu agregado familiar:

Cônjuge.....

Filhos(as)..... Quantos? _____

Netos(as)..... Quantos? _____

Mais ninguém (vive sozinho/a).....

Outras pessoas Quem? _____

7. Onde reside atualmente? _____

8. Há quantos anos se reformou? _____

9. Quantos anos trabalhou? _____

10. Indique, por favor, qual foi a última profissão que exerceu? _____

11. Qual a sua situação nessa atividade profissional:

- Trabalhador por conta própria.....
- Trabalhador por conta de outrem.....
- Patrão com 10 ou mais empregados ao serviço.....
- Patrão com menos de 10 empregados ao serviço.....
- Trabalhador familiar não remunerado.....
- Outra situação Qual? _____

12. Qual o motivo que o/a levou a pedir a reforma?

- Idade limite legalmente estipulada.....
- Motivos pessoais.....
- Incapacidade para trabalhar
- Desemprego
- Supressão do posto de trabalho.....
- Reforma do cônjuge.....
- Desejo de realizar outras atividades
- Encerramento da empresa.....
- Outro Qual? _____

13. Diga, por favor, o que é que fez para preparar a sua vida depois da reforma?

14. Descreva, por favor, o que faz no seu dia-a-dia?

15. Diga, por favor, que projetos têm para esta fase da vida?

Obrigada pela sua colaboração!

Data: ____/____/_____

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Este questionário destina-se a conhecer melhor as pessoas que pretendem reformar-se nos próximos anos e o modo como perspetivam esta nova fase das suas vidas. Para isso agradecemos a sua colaboração, respondendo ao questionário. Os dados recolhidos são destinados a tratamento estatístico e serão respeitadas todas as regras de confidencialidade da informação assim recolhida.

1. Sexo: Masculino Feminino

2. Em que ano nasceu? _____

3. Estado Civil:

Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) União de Facto Viúvo(a)

4. Nível de Escolaridade

Sem qualquer nível de escolaridade completo.....

1.º ciclo do Ensino Básico (equivalente à antiga 4ª classe)

2.º ciclo do Ensino Básico (equivalente ao antigo ciclo preparatório).....

3.º ciclo do Ensino Básico (antigo 5ºano).....

Ensino Secundário (equivalente ao antigo 7ºano).....

Bacharelato

Licenciatura.....

Mestrado

Doutoramento.....

5. Quantas pessoas vivem em sua casa? _____

6. Indique, por favor, quais das seguintes pessoas integram o seu agregado familiar:

Cônjuge.....

Filhos(as)..... Quantos? _____

Netos(as)..... Quantos? _____

Mais ninguém (vive sozinho/a).....

Outras pessoas Quem? _____

7. Onde reside atualmente? _____

8. Há quantos anos trabalha? _____

9. Em que ano pensa entrar na reforma? _____

10. Atualmente exerce alguma atividade profissional? Sim Não

11. Descreva o mais detalhadamente possível a sua profissão atual ou a última, no caso de não exercer nenhuma atividade profissional:

12. Qual a sua situação nessa atividade profissional:

- Trabalhador por conta própria.....
- Trabalhador por conta de outrem.....
- Patrão com 10 ou mais empregados ao serviço.....
- Patrão com menos de 10 empregados ao serviço.....
- Trabalhador familiar não remunerado.....
- Outra situação Qual? _____

13. Considere os seguintes fatores e mencione o motivo que o/a leva a pedir a reforma nos próximos anos.

- Idade limite legalmente estipulada.....
- Motivos pessoais.....
- Incapacidade para trabalhar
- Desemprego
- Supressão do posto de trabalho.....
- Reforma do cônjuge.....
- Desejo de realizar outras atividades
- Encerramento da empresa.....
- Outro Qual? _____

14. Diga, por favor, o que tem feito para preparar a sua vida após a entrada na reforma?

15. Descreva, por favor, o que faz no seu dia-a-dia?

16. Diga, por favor, que projetos gostaria de desenvolver após a sua entrada na reforma?

Obrigada pela sua colaboração!

Data: ____/____/_____

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO DAS PESSOAS REFORMADAS

Este questionário destina-se a conhecer melhor as pessoas que frequentam a Universidade Sénior e o modo como encaram esta nova fase das suas vidas. Para isso agradecemos a sua colaboração, respondendo ao questionário. Os dados recolhidos são destinados a tratamento estatístico e serão respeitadas todas as regras de confidencialidade da informação assim recolhida.

1. Sexo: Masculino Feminino

2. Em que ano nasceu? _____

3. Estado Civil:

Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) União de Facto Viúvo(a)

4. Nível de Escolaridade

Sem qualquer nível de escolaridade completo.....

1.º ciclo do Ensino Básico (equivalente à antiga 4ª classe)

2.º ciclo do Ensino Básico (equivalente ao antigo ciclo preparatório).....

3.º ciclo do Ensino Básico (antigo 5ºano).....

Ensino Secundário (equivalente ao antigo 7ºano).....

Bacharelato

Licenciatura.....

Mestrado

Doutoramento.....

5. Quantas pessoas vivem em sua casa? _____

6. Indique, por favor, quais das seguintes pessoas integram o seu agregado familiar:

Cônjuge.....

Filhos(as)..... Quantos? _____

Netos(as)..... Quantos? _____

Mais ninguém (vive sozinho/a).....

Outras pessoas Quem? _____

7. Onde reside atualmente? _____

8. Há quantos anos se reformou? _____

9. Quantos anos trabalhou? _____

10. Indique, por favor, qual foi a última profissão que exerceu? _____

11. Qual a sua situação nessa atividade profissional:

- Trabalhador por conta própria.....
- Trabalhador por conta de outrem.....
- Patrão com 10 ou mais empregados ao serviço.....
- Patrão com menos de 10 empregados ao serviço.....
- Trabalhador familiar não remunerado.....
- Outra situação Qual? _____

12. Qual o motivo que o/a levou a pedir a reforma?

- Idade limite legalmente estipulada.....
- Motivos pessoais.....
- Incapacidade para trabalhar
- Desemprego
- Supressão do posto de trabalho.....
- Reforma do cônjuge.....
- Desejo de realizar outras atividades
- Encerramento da empresa.....
- Outro Qual? _____

13. Diga, por favor, o que é que fez para preparar a sua vida depois da reforma?

14. Descreva, por favor, o que faz no seu dia-a-dia?

15. Diga, por favor, que projetos têm para esta fase da vida?

Obrigada pela sua colaboração!

Data: ____/____/_____

GUIÃO DE ENTREVISTA AO PRESIDENTE DA UNIVERSIDADE SÉNIOR

Esta entrevista pretende compreender o papel que a Universidade Sénior desempenha na promoção da qualidade de vida das pessoas reformadas e de que forma fomentam uma cidadania ativa.

1. Podia contar-me um pouco a história da fundação da Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis? (*data de fundação, fundadores e motivos que levaram à sua criação*)
2. Pode dizer-me quais são os objetivos da Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis?
3. Quantos alunos e alunas frequentam atualmente esta Universidade Sénior?
4. Por norma, os/as alunos/as inscrevem-se durante quantos anos?
5. Geralmente as pessoas inscrevem-se logo a seguir à reforma ou só ao fim de algum tempo de estarem reformadas?
6. Tanto quanto é do seu conhecimento as pessoas inscrevem-se por conhecerem outras que já cá andam?
7. Que profissões tinham as pessoas que frequentam atualmente a Universidade?
8. Seria possível fornecer-me esses dados em concreto sobre quem frequenta a Universidade? Quantas pessoas? Quantos homens e quantas mulheres? Qual é a sua idade e que profissões tinham? Há quantos anos estão inscritos? Qual a sua área de residência?
9. Que áreas compõem o curriculum oferecido às pessoas?
10. Diga-me, por favor, o número de professores que constituem o corpo docente da Universidade Sénior? Como vai sendo formado o corpo docente? Que tipo de pessoas o compõem?
11. Que atividades têm sido desenvolvidas ao longo dos últimos anos?
12. De que forma são planeadas as atividades?
13. Quais são as atividades mais procuradas pelas pessoas que frequentam a Universidade Sénior?
14. Qual tem sido o *feedback* das pessoas que frequentam a Universidade Sénior relativamente às atividades que aqui são desenvolvidas? E qual tem sido o *feedback* por parte da comunidade?

15. Na sua opinião de que forma as Universidades Sêniores existentes no país contribuem para a promoção da qualidade de vida das pessoas reformadas?
16. De que forma as atividades que são desenvolvidas na Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis têm contribuído para o fomento de uma cidadania ativa?
17. De que forma, na sua opinião, as atividades que são desenvolvidas na Universidade Sénior valorizam as competências individuais das pessoas reformadas?
18. Em que medida a Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis promove o envelhecimento ativo e responde às necessidades das pessoas reformadas do concelho?
19. Quais as dificuldades que têm encontrado na organização e gestão da Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis?
20. Quais têm sido as estratégias utilizadas na resolução destes obstáculos?
21. Que projetos pretende a Universidade Sénior de Oliveira de Azeméis implementar num futuro próximo?
22. Se pensasse em desenhar um projeto para ajudar as pessoas a preparem-se para o pós-reforma, que atividades pensa que seriam importantes nesse projeto?
23. Quando se inscrevem na Universidade Sénior, as pessoas vêm com algumas expectativas. Nem todas são certamente satisfeitas. Quais são, em sua opinião, os aspetos em que a Universidade dá uma resposta que fica aquém das expectativas das pessoas?
24. Segundo é do seu conhecimento as pessoas mantêm ligações entre si quando deixam de frequentar a universidade ou não?
25. Quanto é que as pessoas pagam de propinas? A Universidade é autossustentável ou não? No caso de não ser a que fontes de financiamento recorrem?

ANEXO 8

EMAIL ENVIADO AOS ESPECIALISTAS A SOLICITAR A SUA PARTICIPAÇÃO NO *INQUÉRITO DELPHI*

Exmo/a. Senhor/a Professor/a Doutor/a

Sou Diana Semblano e encontro-me a desenvolver um projeto de investigação sobre a reforma e assenta na compreensão de três eixos analíticos: a preparação para a reforma, o processo de passagem à reforma e a pós-reforma. Esta investigação destina-se exclusivamente ao desenvolvimento da minha dissertação em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo Social da Universidade de Coimbra, sob orientação da Professora Doutora Virgínia Ferreira.

Neste âmbito, venho por este meio solicitar a sua colaboração, a qual consistirá no preenchimento de um breve questionário *online*. Esta é a primeira ronda de um total de duas rondas de participação em questionários, seguindo os procedimentos do método Delphi.

Garantimos o anonimato de quem participa e a confidencialidade das suas respostas.

Este questionário destina-se a especialistas e docentes na área do envelhecimento de várias disciplinas: gerontologia, psicologia e sociologia.

Poderá aceder ao questionário aqui:

https://docs.google.com/forms/d/1a77n7S0h_apHihfzLFuGFWT_PS648Jw2QJKPXV3As/viewform

Agradeço desde já a sua atenção e disponibilidade em colaborar neste estudo. A sua participação é fundamental para o desenvolvimento do mesmo.

Muito obrigada