

*Português***Transição para a Reforma: Representações, Projetos e Expectativas de uma amostra de trabalhadores da Universidade do Porto****Sofia Messias Varge**Reitoria da Universidade do Porto  
Instituto de Sociologia da Universidade do Porto  
Universidade de Santiago de Compostela**Alexandra Lopes**

Departamento de Sociologia, Faculdade de Letras da Universidade do Porto

**Resumo**

A gestão da idade, enquanto abordagem estratégica à diversidade etária da força de trabalho, envolve o reconhecimento e a gestão das diferentes necessidades, capacidades e expectativas dos trabalhadores, bem como das particularidades que marcam cada fase do ciclo de vida. Realizámos um inquérito ao universo de trabalhadores da Universidade do Porto, que permitiu identificar na amostra tendências e regularidades e compreender como estes trabalhadores, em particular aqueles em fim de carreira, percebem o acontecimento da transição para a reforma. O estudo forneceu também informações relevantes sobre as oportunidades de apoio e envolvimento das organizações na transição dos seus trabalhadores para a reforma.

**Palavras-chave:** Envelhecimento; Transição para a reforma; Planeamento para a reforma.

*English***Transition to Retirement: Representations, Projects, and Expectations of a sample of workers of the University of Porto****Abstract**

Age management, as a strategic approach to the age diversity of the workforce, involves recognising and managing the different needs, capacities and expectations of workers, as well as the particularities that mark each stage of the life cycle. We carried out a survey of workers at the University of Porto, which made it possible to identify trends and to understand how these workers, particularly those at the end of their careers, perceive the event of the transition to retirement. The study also provided relevant information on the opportunities for organisations to support and involve their employees in the transition to retirement.

**Keywords:** Ageing; Transition to retirement; Planning for retirement.

*Français*

MESSIAS VARGE, Sofia; &amp; LOPES, Alexandra (2024),

"Transição para a Reforma: Representações, Projetos e Expectativas de uma amostra de trabalhadores da Universidade do Porto",

*Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. L, pp. 11 - 33DOI: <https://doi.org/10.21747/08723419/soc50a1>

## Transition vers la retraite: Représentations, projets et attentes d'un échantillon de travailleurs de l'Université de Porto

### Résumé

La gestion des âges, en tant qu'approche stratégique de la diversité des âges de la main-d'œuvre, implique de reconnaître et de gérer les différents besoins, capacités et attentes des travailleurs, ainsi que les particularités qui marquent chaque étape du cycle de vie. Nous avons réalisé une enquête auprès des travailleurs de l'Université de Porto, qui a permis d'identifier des tendances de l'échantillon et de comprendre comment es travailleurs, en particulier ceux en fin de carrière, perçoivent l'événement de la transition vers la retraite. L'étude a également fourni des informations pertinentes sur les possibilités pour les organisations de soutenir et d'impliquer leurs employés dans la transition vers la retraite.

**Mots-clés:** Vieillesse; Transition vers la retraite; Planification de la retraite.

### Español

## Transición a la Jubilación: Representaciones, Proyectos y Expectativas de una muestra de trabajadores de la Universidad de Oporto

### Resumen

La gestión de la edad, como enfoque estratégico de la diversidad de edades de la mano de obra, implica reconocer y gestionar las diferentes necesidades, capacidades y expectativas de los trabajadores, así como las particularidades que marcan cada etapa del ciclo vital. Realizamos una encuesta entre los trabajadores de la Universidad de Oporto, que permitió identificar las tendencias de la muestray comprender cómo perciben los trabajadores, en particular los que se encuentran al final de su carrera, el acontecimiento de la transición a la jubilación. El estudio también proporcionó información relevante sobre las posibilidades que tienen las organizaciones de apoyar e implicar a sus trabajadores en la transición a la jubilación.

**Palabras clave:** Envejecimiento; Transición a la jubilación; Planificación de la jubilación.

## Introdução

As alterações demográficas têm gerado impactos significativos em várias áreas da sociedade. Um desses impactos, que tem tido amplo debate público e político, é o que envolve os sistemas de proteção social e, relacionadas com estes, as dinâmicas dos mercados de trabalho (Marshal & Taylor, 2005, cit. por Aboim *et al.*, 2010; Miranda-Duro *et al.*, 2021). Há décadas que se vem instalando a convicção de que o

envelhecimento da população traz desafios relacionados com a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e de previdência (Lopes & Lemos, 2012) por haver cada vez menos pessoas em idade ativa a contribuir para estes sistemas e mais pessoas a depender de benefícios como a reforma e os cuidados de saúde. Na procura de soluções, assiste-se, um pouco por toda a Europa, à multiplicação de medidas de políticas públicas que revêm os fundamentos e os parâmetros dos ditos sistemas (Focacci *et al.*, 2023; Nordheim & Kvist, 2023). Desde meados da década de 90 do século passado, têm vindo a ser progressivamente introduzidas reformas nesses sistemas, ora alterando a idade de acesso à pensão de velhice (tendencialmente aumentando-a), ora ajustando a fórmula de cálculo do valor da pensão (tendencialmente também aqui para o agravamento), ora ainda ponderando o sistema com fatores de penalização e ajustamento que desincentivem a transição para a reforma.

## 1. O estado da arte na transição para a reforma

Procurou-se compreender como a literatura tem tratado a transição para a reforma, no contexto do “envelhecimento ativo”, com o objetivo de caracterizar o conhecimento sociológico produzido sobre o tema. A recolha bibliográfica, não exaustiva, foi orientada para destacar os principais debates sobre esta temática, considerando o cariz exploratório deste trabalho. O período da vida da transição para a reforma é um evento único e de grande impacto, pelo que a sua preparação e o planeamento torna-se imprescindível para uma melhor gestão de expectativas (Dufour *et al.*, 2021; Eismann *et al.*, 2019; Ellis *et al.*, 2017; Hewitt *et al.*, 2010). As evidências científicas revelam que o planeamento é feito sobretudo por indivíduos com características próximas das dos trabalhadores independentes e com elevada autonomia financeira, que detêm elevados níveis de escolaridade, maior literacia financeira e conhecimento sobre mecanismos de apoio à reforma (Brucker & Leppel, 2012). Porém, o planeamento da reforma pode e deve envolver várias dimensões, porque estas estão interrelacionadas (Solhi *et al.*, 2022). Não apenas a financeira mas também a social e psicológica, nomeadamente a qualidade das relações familiares, o tempo necessário para cuidar de si próprio, bem como atitudes e crenças sobre a reforma e

o envelhecimento, representam razões importantes no processo de decisão da reforma (Seidl *et al.*, 2021; Brucker & Leppel, 2012). Além disso, os traços de individualidade próprios desta idade fazem prever necessidades específicas, entendendo-se que as pessoas mais velhas carregam uma bagagem maior de experiências e saber acumulado e, em consequência, sabem melhor o que querem e não querem (Solhi *et al.*, 2022).

A bibliografia sobre a temática da transição para a reforma centra-se principalmente na discussão do prolongamento da vida laboral (Del Barrio *et al.*, 2018; Ehni *et al.*, 2018, cit. por Bratun *et al.*, 2023; Wiktorowicz, 2018; Thorsen *et al.*, 2012; Prokopenko, 2021) e da aprendizagem ao longo da vida (Angeloni & Borgonovi, 2016), com autores a realçar os aspetos positivos, como por exemplo passando o enfoque para os comportamentos de prevenção e planeamento, vendo esta mudança como uma oportunidade e olhando para o trabalho como uma fonte primordial de identidade, valorização social e participação económica (Gestin, 2003, cit. por Apouey, 2020; Repetti & Calasanti, 2018, cit. por Apouey, 2020), e negativos (Bratun *et al.*, 2023) destas questões do envelhecimento e do aumento de esperança de vida e dos problemas de sustentabilidade, como se pode observar em comportamentos de preconceito e expectativa existente na sociedade sobre aqueles que atingindo a idade da reforma enfrentam o conflito da decisão de adiar esse momento. A discussão incide também sobre o significado no plano mais alargado dos próprios modelos de Estado Social e dos sistemas de proteção social, nomeadamente destacando as mudanças no plano da transição para a reforma e dos impactos que isso tem no campo das políticas de emprego (Apouey, 2020; Solhi *et al.*, 2022; Bratun & Zurc, 2022; Checcucci *et al.*, 2021; Principi *et al.*, 2020; Angeloni & Borgonovi, 2016). Encontraram-se também estudos sobre a transição propriamente dita, muito dominados pelo paradigma económico-financeiro (Del Barrio *et al.*, 2018; Ehni *et al.*, 2018, cit. por Bratun *et al.*, 2023; Wiktorowicz, 2018; Thorsen *et al.*, 2012; Prokopenko, 2021), com algum contributo da gestão de recursos humanos (Silver *et al.*, 2019; Seidl *et al.*, 2021), mas uma área ainda incipiente, de um ponto de vista sociológico, pois tem privilegiado sobretudo o estudo dos impactos da transição e o estudo da vida dos trabalhadores quando saem do mercado de trabalho. Não se encontrou muita

investigação sobre a fase final da trajetória profissional, quando o acontecimento se torna visível e tangível, isto é, quando há decisões que têm de ser tomadas. Pode considerar-se, com base na informação até agora verificada, que a relevância teórica combina com uma relevância prática, na medida em que há um interesse cada vez maior das empresas e das organizações, patente também na literatura consultada, que é extensa, e que trabalha conceitos como o da responsabilidade social, nomeadamente as correntes que enfatizam a importância do espaço de trabalho enquanto espaço de felicidade, bem-estar, realização pessoal e de tranquilidade (Peterson & Murphy, 2010, citado por Angeloni & Borgonovi, 2016; Hamm *et al.*, 2019; Diachenko *et al.*, 2021; Cahill *et al.*, 2022). Há, portanto, um interesse das organizações, nomeadamente em relação ao impacto que estas saídas e estas vivências da proximidade da reforma trazem no domínio, por exemplo, da produtividade (Fabisiak & Prokurat, 2012). Há interesse e relevância pelo significado deste momento particular da vida dos trabalhadores no próprio clima de trabalho que se gera dentro das organizações.

## 2. Questão de investigação e suas dimensões

Para responder à questão teórica principal deste estudo, desenvolvido no âmbito de uma dissertação de mestrado (Varge, 2023), definiram-se três grandes âncoras teóricas, com o objetivo de compreender o que pensam os trabalhadores mais velhos da transição para a reforma, como vivenciam o momento e que comportamentos desenvolvem. Estas são, numa perspetiva de natureza mais coletiva, as trajetórias de vida (Ryser & Wernli, 2017; Damman *et al.*, 2015; Apouey, 2020) e a gestão dos recursos humanos (e o papel das organizações) (Silver *et al.*, 2019; Seidl *et al.*, 2021) e, numa perspetiva mais individual, a relação individual com a transição (Gelb & Elkins Longacre, 2016; de Wind *et al.*, 2017; Dufour *et al.*, 2021; Hill & Pfund, 2021; Adams & Rau, 2011). Destaca-se, da literatura, a identificação dos fatores/preditores dos comportamentos das pessoas nas decisões tomadas quanto à decisão para a reforma, conseguindo-se identificar dois preditores principais: um, a relação das pessoas com o próprio trabalho, com os espaços de trabalho, com os colegas, com o tipo de trabalho que fazem e com a sua posição relativa; o outro preditor é o que

remete para as trajetórias de vida, bem como para os indicadores clássicos dessas trajetórias, os seus contextos, para aí se inscrever a variação dos planos, da preparação, dos comportamentos e das representações sobre a transição para a reforma.

A interpelação fundamental inicial que levou ao aprofundamento do tema prendeu-se com a vontade de saber o que os trabalhadores mais velhos, ainda em fase profissional ativa, pensam da transição para a reforma e como vivem a aproximação desse momento. Entre outros aspetos, pretendeu-se compreender os comportamentos que desenvolvem em função da aproximação a essa fase de vida.

Auscultaram-se os trabalhadores da Universidade do Porto (U.Porto) - o estudo de caso - em diferentes fases da carreira, para compreender como entendem este evento e o que significa para a sua vida, pretendendo-se dar ênfase aos que se encontram na fase final da carreira, criando uma divisão em três dimensões de análise. A primeira dimensão, as representações, reflete sobre o domínio das representações sociais da reforma, o envelhecimento e a transição da vida laboral para a condição de vida inativa. As representações sociais modelam as experiências e a interação com os outros e os ambientes, tendo-se assumido como de importância para identificar estes perfis que dão sentido à vida e aos comportamentos e decisões individuais. A segunda dimensão de análise, as expectativas, aponta para a discussão sobre as manifestações de expectativas, de desejos e receios que marcam o período de vivência de aproximação à reforma, com maior enfoque naquilo que são, no fundo, as experiências "interiores" dos indivíduos. Finalmente, a terceira dimensão de análise, as práticas, que mapeia a identificação de comportamentos em contexto laboral e fora dele, desenvolvidas pelos trabalhadores em função de projetos de vida e de condições emergentes da perspectiva da transição para a reforma. Esta última dimensão traz, da literatura, informação que coloca o momento da transição numa lógica de trajetória de vida, que envolve decisões, comportamentos, ações concretas que as pessoas tomam para gerir as suas vidas, e que variam em função das particularidades dessas vidas.

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

### 3. O estudo de caso: a Universidade do Porto

O estudo de caso para este trabalho envolveu um contexto organizacional específico, a U.Porto, escolhido por razões que articulam questões de natureza prática. Por um lado, a U.Porto tem estado envolvida desde há alguns anos num debate ativo sobre as dimensões do funcionamento da organização, que classicamente não acontecia e que se orienta para o privilégio de dimensões da qualidade de vida dos trabalhadores, de algum modo corresponsabilizando a organização por essa maior ou menor qualidade de vida. Há, assim, a nível organizacional, um momento particular de abertura para a reflexão acerca dos aspetos de diferenciação dos trabalhadores, aspetos esses que têm impacto quer para a vida dos trabalhadores quer para a qualidade dos processos de desenvolvimento da própria organização. No âmbito do “Conciliação4UPorto”, projeto pioneiro que está a ser implementado desde 2022, foi criado um website<sup>1</sup> para disponibilizar a informação necessária, bem como permitir a possibilidade de interação pelos projetos integrados. São estes o “Quiosque do bem-estar” (para agendamento de consultas de nutrição, de Serviço Social e Mediação, Psicologia e de Aconselhamento para Resultados), um programa de mentoria para os trabalhadores (em planeamento, à data) e um “Laboratório de Conciliação da U.Porto”, onde podem ser propostas medidas de melhoria. Apesar de já serem públicos os estatutos que regulamentam a Casa do Pessoal, que tem como missão a criação de atividades para reformados da U.Porto, e tornando clara a intenção da universidade nestes domínios, nada existe ainda direcionado para a idade e o envelhecimento, âmbito do presente estudo, centrado no período pré-reforma, ou seja, enquanto os indivíduos se situam em fase profissional ativa. Este trabalho procura, assim, trazer esse contributo.

---

<sup>1</sup> Página web do Programa Conciliação: <https://conciliacao.up.pt/pt/>, para saber mais sobre as medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as profissionais da Universidade do Porto.

Por outro lado, a U.Porto é uma organização de grande dimensão, com, à data, mais de 5300 trabalhadores (Tabela 1), onde é previsível que coexistam perfis socioeconómicos e culturais muito diversificados, pelo que o caso se torna interessante não numa lógica de representatividade estatística, mas sim numa lógica de representatividade teórica. É uma organização onde, com alguma confiança, se pode ambicionar encontrar situações muito diversificadas que, mesmo que não possam ser integralmente extrapoladas para a população portuguesa, seguramente sinalizarão temas que, num momento posterior, poderão ser alvo de análise e aprofundamento.

**Tabela 1.**

Dados sobre o universo dos trabalhadores da U.Porto com a desagregação por categoria profissional.

<b>Categoria/ Cargo/ Grupo</b>	<b>N</b>
Órgãos de Governo	8
Dirigente	117
Técnico Superior	941
Assistente Técnico	385
Assistente Operacional	227
Informático	45
Professor Catedrático	188
Professor Associado	406
Professor Auxiliar	760
Docente Convidado	1840
Investigador	436
Téc. Superior Diag. Terapêutica	12
<b>TOTAL</b>	<b>5365</b>

*Data de referência: 31/03/2023*

*Fonte: GRH U.Porto (Dados Sistema de Informação da Organização do Estado)*

Finalmente, trata-se de uma organização pública, onde uma parte significativa dos seus trabalhadores são trabalhadores em funções públicas, uma classe que nos últimos anos tem passado por alterações importantes, nomeadamente no plano legislativo, e onde se tem vindo a instalar alguma ansiedade e turbulência, inclusive em matérias relacionadas com a gestão das carreiras (por exemplo, as avaliações de desempenho, os congelamentos salariais, entre outros), numa carreira que era tradicionalmente muito estável e segura. A possibilidade de estudo de um grupo profissional amplo e muito relevante na sociedade portuguesa, o segmento de trabalhadores em funções públicas e o trabalho público, reforça o interesse na seleção do caso de estudo.

MESSIAS VARGE, Sofia; & LOPES, Alexandra (2024),

"Transição para a Reforma: Representações, Projetos e Expectativas de uma amostra de trabalhadores da Universidade do Porto",

*Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. L, pp. 11 - 33

DOI: <https://doi.org/10.21747/08723419/soc50a1>

## 4. Metodologia

Ao privilegiar como objetivos o mapeamento de grandes tendências, quer das representações, quer dos comportamentos, quer ainda das atitudes e expectativas dos trabalhadores da U.Porto na transição para a reforma, este foi um trabalho que se ancorou necessariamente em protocolos de recolha de evidência empírica que permitissem sustentar a identificação dessas tendências. Assumiu-se, portanto, desde o início, um registo de cariz extensivo, quantitativo, que acabaria por materializar-se no recurso a um inquérito por questionário aos trabalhadores da U.Porto. O protocolo de conceção do inquérito por questionário acaba por espelhar de uma forma simples o modelo de análise explicitado no capítulo anterior. É, assim, um questionário que acaba por se organizar também ele em três secções principais, com questões destinadas a recolher dados que procuram problematizar cada uma das três dimensões identificadas anteriormente: representações, expectativas e práticas. O processo seguiu os trâmites em vigor na própria universidade, respeitando todos os princípios éticos e deontológicos aplicáveis, validados em sede de serviço de proteção de dados. O questionário, com 27 questões, foi administrado por via eletrónica/digital, utilizando-se a ferramenta oficial de inquéritos da U.Porto, o *LimeSurvey*, que, entre outras características, garante o arquivo dos dados num servidor dedicado, sem acesso por terceiros, mas também a possibilidade de parametrização do próprio questionário de modo a garantir que não é recolhida informação que permita a identificação do respondente. Utilizou-se, assim, um questionário que cumpre com os pressupostos e o rigor metodológico nesse domínio. Os respondentes foram informados de que os dados obtidos seriam utilizados exclusivamente para cumprimento dos objetivos científicos da investigação em curso. No total foram recolhidos 328 inquéritos completos.

### 4.1. Protocolo Amostral

O protocolo de seleção amostral envolveu um método de autosseleção na construção de uma amostra não aleatória por conveniência. Para esse efeito, recorreu-se a um envio indiscriminado para toda a comunidade académica, ou seja, todos os trabalhadores da U.Porto. Não sendo possível controlar a composição da amostra

final no momento da sua seleção, houve, ainda assim, interesse em monitorizar a sua proximidade a algumas características estruturantes do universo, nomeadamente no que diz respeito à composição do universo em carreiras (docentes, técnicos e investigadores). As variáveis estruturais de cariz sociográfico, para efeitos de definição do plano amostral, foram: idade, carreira profissional, categoria profissional e género. A variável “idade” permite posicionar o indivíduo face à proximidade do evento em estudo, a reforma; a “carreira profissional” permite distinguir os docentes dos restantes; a “categoria profissional” posiciona os indivíduos nos diferentes níveis de salário e progressão de carreira; o “género” permite compreender e, eventualmente, confirmar quão diferentes são as representações, comportamentos e expectativas em função do género dos respondentes, havendo estudos prévios que confirmam a existência de condicionamentos (Sherry *et al.*, 2017).

## 5. Discussão dos Resultados

Na sequência das análises aos dados empíricos<sup>2</sup>, podemos discutir de uma maneira mais integrada as grandes conclusões que foram possíveis extrair da amostra.

Com o reconhecimento de que a gestão da idade é essencial na força de trabalho atual em todas as organizações (Urbancová *et al.*, 2024; Naegele & Walker, 2006) procura-se aqui sistematizar algumas ideias que ajudem instituições como a U.Porto na gestão da diversidade etária, reconhecendo que cada grupo etário traz perspetivas, competências e pontos fortes únicos para a organização e que, nesse sentido, será importante saber aproveitar essas diferenças para benefício de toda a força de trabalho.

A discussão está organizada, como dito atrás, em torno das três dimensões do modelo de análise: representações, expectativas e projetos. A amostra, correspondendo a cerca de 4.2% do universo de potenciais respondentes (326 respostas, num universo de 7822 indivíduos), pode ser considerada pequena, o que,

---

<sup>2</sup> O artigo não inclui os apuramentos estatísticos da análise pois estes foram feitos no âmbito de uma dissertação de mestrado, intitulada “O envelhecimento ativo na transição para a reforma. Representações, projetos e expectativas: um estudo de caso na Universidade do Porto” (Varge, 2023), disponível para consulta pública no link: <https://hdl.handle.net/10216/154074>, onde poderão ser consultados os dados recolhidos durante o estudo e que deram origem às análises aqui refletidas.

combinado com o método de seleção amostral não aleatório, não permite generalizações. Contudo, a diversidade dessa mesma amostra (v. Tabela 2) em termos dos traços de diferenciação e organização do conjunto de trabalhadores da U.Porto permitiu criar uma base razoável de representação amostral que é considerada suficiente para extrair pistas sobre os comportamentos dos trabalhadores e permite, de acordo com as expectativas analisadas, contribuir para desenhar um conjunto de soluções que podem ser propostas à organização para uma eventual aplicação.

**Tabela 2.**

Caracterização sociodemográfica da amostra.

Indicador	N	%
Grupo de género		
Mulher	224	71.6
Homem	88	28.1
Outro	1	0.3
Grupo etário*		
< 40 anos	37	11.8
Entre 40 e 55	123	39.3
> 55 anos	153	48.8
Estado civil		
Solteiro(a)	58	18.5
Casado(a)	163	52.1
Unido(a) de facto	36	11.5
Divorciado(a)	42	13.4
Separado(a)	6	1.9
Viúvo(a)	8	2,6
Nível de Escolaridade		
Ensino Básico e Secundário	39	12.5
Bacharelato	4	1.3
Licenciatura	95	30.4
Mestrado Integrado	2	0.6
Mestrado	51	16.3
Doutoramento	122	39

Sem grande surpresa, a amostra final está enviesada para o grupo de trabalhadores mais velhos, o que provavelmente revela que o tema ainda não suscita tanto interesse entre os mais jovens, situação que tinha sido aferida na revisão da literatura por, entre outros, Adams e Rau (2011), no que concerne ao planeamento adiado, minimizando

a importância destes comportamentos de prevenção. Também documentado na literatura está o facto de serem sobretudo as mulheres a responder a inquéritos que envolvem autosseleção (Becker, 2022; Smith, 2008), enquadrando a amostra final que sabemos enviesada para o grupo feminino.

Considerando as demais categorias sociográficas e profissionais, porém, é interessante ter a possibilidade de assumir que o plano amostral é razoável, por forma a permitir esboçar tendências dominantes relativamente ao tema. Na apreciação da composição da amostra final teve-se em conta as seguintes características (v. Tabela 3): as carreiras, divididas pelos docentes e pelos técnicos, os horários de trabalho, o vínculo contratual e a situação profissional. Assim, a amostra final inclui as respostas de 115 indivíduos na carreira docente e 198 na carreira de técnicos, especialistas e de gestão, correspondendo a 36,7% e 63,3% da amostra, respetivamente. O grupo dos 115 docentes apresenta-se com uma distribuição bastante equilibrada entre as categorias de Professor Catedrático ou Associado e a de Professor Auxiliar, com 45,2% e 51,3%, respetivamente. No caso da carreira de Técnico, Especialista e de Gestão, existe uma presença dominante de Técnicos Superiores (71,7%). Esta categoria profissional de Técnico Superior é, no universo da UPorto, a categoria dominante entre trabalhadores não docentes, o que explica a sua preponderância na amostra (v. Tabela 1).

**Tabela 3.**

Caracterização profissional da amostra.

	N	%
<b>Carreira</b>		
Docente	115	36.7
Professor(a) Auxiliar	59	18.8
Professor(a) Catedrático(a) ou Associado(a)	52	16.6
Outra	4	1.3
<b>Técnico, Especialista e de Gestão</b>	198	63.3
Assistente Operacional	11	3.5
Técnico(a) Superior	142	45.4
Dirigente	11	3.5
Outra	34	10.9
<b>Horário de trabalho semanal</b>		
35 horas	183	58.5
40 horas	115	36.7
Outro	15	4.8
<b>Tipo de contrato</b>		
Contrato sem termo	234	74.8
Contrato a termo certo	33	10.5
Contrato a termo incerto	46	14.7
Contrato a tempo inteiro, com exclusividade	245	78.3
Contrato a tempo inteiro, sem exclusividade	61	19.5
Contrato a tempo parcial	7	2.2

Na perspetiva da qualidade de representação da amostra sobre a participação resultam, também, algumas decisões importantes para efeitos de análise final de dados, nomeadamente a decisão de não incluir o grupo dos investigadores da base final. Este grupo teve, no início, um acesso bastante residual (29 acessos apenas e somente 15 inquéritos finalizados), o que não surpreende, visto tratar-se de uma carreira recente na U.Porto e que não tem um número muito expressivo de pessoas, quando comparado com as outras duas carreiras.

### 5.1. As representações

O estudo amostral realizado aponta para uma representação dominante sobre a desejabilidade da reforma, materializada na ideia de que a “idade da reforma” devia acontecer mais cedo, posição dominante sobretudo para os técnicos superiores e para as mulheres. Tendo em consideração que esta opinião não se fez acompanhar nem de níveis elevados de insatisfação laboral, nem de visões e experiências idadistas no espaço laboral, podemos assumir que é uma representação que remete para questões intrínsecas às funções e às dinâmicas, por exemplo, de foro familiar,

sobretudo quando sinalizamos essa representação como particularmente relevante para respondentes do sexo feminino. Lewis (2010) dedica um artigo à revisão do livro de Esping-Anderson (2009), sobre o que este considera ser uma revolução incompleta sobre o papel da mulher no mercado de trabalho, referindo os comportamentos que eram expectáveis no género feminino e de como isso se tem vindo a alterar. Dias (1994) faz uma longa reflexão sobre a família e o discurso político, onde se poderá verificar a evolução do papel da mulher na sociedade portuguesa, com expressões como “(...) expressão a uma consciência colectiva feminina, que começava a despertar para a sua condição social tornando-se, assim, mais reivindicativa dos seus direitos.” e “A influência de Abril de 1974 reflectiu-se, assim, no reconhecimento da igualdade, em todos os domínios, entre homem e mulher, e na recusa de todo o tipo de discriminação sobre aquela.”, entre outras.

A ausência de alterações de políticas sociais e do trabalho adaptadas aos novos desafios decorrentes das mudanças sociais (Apouey, 2020) leva a que se perpetue um comportamento meramente reativo, para fazer face a necessidades básicas e/ou urgentes. Pelas várias dimensões que se vão abordar ao longo desta análise, verificar-se-ão tendências de comportamento com base numa sociedade que precisa de abraçar mudanças do ponto de vista social e profissional para fazer face aos desafios do crescimento demográfico e consequente envelhecimento da população (Teixeira Fernandes, 2017). A estes fundamentos culturais somam-se também preocupações financeiras, de saúde e da impossibilidade de conciliação do trabalho com as obrigações familiares (Bratun *et al.*, 2023; Bratun & Zurc, 2022; Aidukaite & Blaziene, 2021; Salifu, 2023; Hamm *et al.*, 2019). Ainda a propósito das categorias profissionais, o nível de escolaridade é muitas vezes mencionado como um fator protetor, potenciando a vontade de trabalhar até mais tarde, ter maior conforto financeiro e exercer funções mais interessantes e intelectualmente estimulantes, o que explica, de alguma forma, a menor incidência da ideia de ter a reforma mais cedo entre os docentes (Ellis *et al.*, 2017; Salifu, 2023; Davies & Jenkins, 2013; McDaniel *et al.*, 2021; Michelson & Schwartz, 2018).

Na dimensão “o trabalhador mais velho”, conclui-se que para a maioria dos inquiridos o espaço laboral não é particularmente idadista. Este é um ponto onde o presente estudo parece descolar da literatura. Encontram-se muitos estudos que apontam noutra direção, abordando as questões idadistas como pontos de rutura. Salienta-se, por exemplo, o trabalho de Vickerstaff e Van der Horst (2021) sobre os estereótipos e as normas culturais associadas à idade, nomeadamente por via do que se entende ser necessário para desenvolvimento de competências (Wiktorowicz, 2018). Os resultados obtidos sobre esta questão para a amostra da U.Porto indicam que, apesar de algumas lacunas, é uma instituição onde a discriminação com base na idade não é particularmente reconhecida como um problema. Esta conclusão, se positiva em si mesmo, abre outras vias de discussão na procura das razões pelas quais as pessoas entendem que a idade da reforma deveria acontecer mais cedo. Uma dessas vias passou pela exploração dos níveis de satisfação laboral.

Na análise da questão “a satisfação laboral”, constatou-se, novamente, a dicotomia entre carreiras profissionais no que toca a aspetos relativos ao trabalho (os docentes estão mais satisfeitos), bem como um gradiente de género, quando nos referimos às questões da conciliação (as pessoas do sexo feminino revelaram estar menos satisfeitas com as soluções atuais). Estes resultados podem ser, de alguma forma, colocados em paralelo com o estudo levado a cabo por Lakomý (2019), com base nos dados do *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE), pelo menos no que diz respeito à clara divisão entre os aspetos relativos ao trabalho e à conciliação. O efeito das carreiras profissionais prolongadas na qualidade de vida subjetiva, quando afere que trabalhar para além da idade da reforma poderá ter um duplo efeito, positivo quando associado à satisfação com a vida e o rendimento (necessidade financeira), porém negativo quando associado à saúde e à participação social. Por um lado, pode afirmar-se que os docentes estão em geral mais satisfeitos com as questões do trabalho, de acordo com o esperado visto que, segundo os dados do nosso estudo, a carreira de docente é mais recompensadora, com salários mais altos e eventualmente uma maior autonomia profissional. Por outro lado, encontramos as mulheres menos satisfeitas no que toca às soluções encontradas para uma maior conciliação. A este respeito, será importante reconhecer que, se as medidas de

conciliação parecem nunca ser suficientes, é ao género feminino que se exige, na maioria das vezes, com base numa assunção cultural, o papel de cuidadora de filhos e de outros familiares, bem como a sua acumulação com tarefas domésticas.

Verifica-se, finalmente, que a carreira determina o comportamento face à ocorrência dos eventos referidos, agravado por um ligeiro gradiente de género, podendo assim afirmar-se que parece corresponder a mais um comportamento cultural intrínseco. Para explicar esse comportamento foram analisados estudos que se debruçaram especificamente sobre estas questões, desde as carreiras académicas e as suas idiosincrasias (fatores individuais, sociais e culturais) a contextos profissionais específicos, como da carreira médica (Ellis *et al.*, 2017; Salifu, 2023; Davies & Jenkins, 2013; McDaniel *et al.*, 2021; Michelson & Schwartz, 2018), realidades que coexistem na U.Porto e são muito influenciadas pelo “estatuto” de uma profissão que os caracterizou durante toda a vida (Seidl *et al.*, 2021) e onde, por vezes, há um sentido de perda de importância considerável. Fica assim mais clara a maior tendência entre os docentes para o adiamento da reforma e do prolongamento da vida laboral na U.Porto.

## 5.2. As expectativas

Perante um contexto legal e político que, na atualidade, não favorece a antecipação das reformas (Madureira, 2020), parece natural verificarem-se, de forma regular, trajetórias que indicam que os trabalhadores se vão manter a trabalhar até à idade legal da reforma, podendo encontrar-se este comportamento em múltiplos estudos sobre o prolongamento da vida laboral (Del Barrio *et al.*, 2018; Ehni *et al.*, 2018, cit. por Bratun *et al.*, 2023). No entanto, de acordo com o nosso estudo, são os trabalhadores nas faixas etárias mais jovens que ponderam a reforma antecipada, e os trabalhadores mais velhos, pelo contrário, parecem ponderar a hipótese de estender o período da vida profissional. Uma vez mais, existem estudos que apoiam este tipo de comportamento, levando a crer que uma pessoa mais velha, na iminência de ter de lidar com um novo evento, prefere adiá-lo, por razões de ordem profissional ou pessoal, nomeadamente a saúde e a estabilidade financeira (Adams & Rau, 2011; Sörensen *et al.*, 2021). Nos mais velhos, por estarem etariamente mais próximos da

reforma, há uma convicção mais clara, mais segura, de que ou vão ficar na U.Porto até à entrada para o período da reforma, ou de que a reforma é, afinal, algo que não se deseja assim tanto. Este dado é importante para explicar que, do ponto de vista desta organização em particular, a presença cada vez maior de trabalhadores mais velhos e que vão ficar até ao fim das suas carreiras profissionais é um facto e uma realidade a ter em conta no plano da gestão. Parece-nos importante reter esta ideia refletida pela amostra, sobretudo em contexto de envelhecimento demográfico, a de que a instituição deve ter a capacidade de reter os trabalhadores mais jovens, pois deixa pistas para uma possível abertura dos mais jovens para a possibilidade de não permanecerem a trabalhar nesta organização.

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

Numa terceira e última dimensão, sobre quais são os fatores promotores ou dissuasores para trabalhar para além da reforma, já que os resultados mostram que há uma sensibilidade para as questões financeiras e para o conteúdo do trabalho e do seu contributo (Solhi *et al.*, 2022; Beach, 2014; Checcucci *et al.*, 2021; Principi *et al.*, 2020; Angeloni & Borgonovi, 2016). Assim, repensar as modalidades de relação dos trabalhadores com o seu trabalho podia ser determinante, já que existem medidas que podem ter impacto na decisão de sair.

### 5.3. Os projetos

O que se observa neste ponto reforça a impressão dominante na revisão da literatura, sobre a ausência de planeamento. Dada a parca quantidade de dados efetivamente disponíveis, fica dificultada a leitura mais completa do tema. Ainda assim, destacam-se algumas tendências que sobressaem.

O planeamento parece integrar um perfil que de certa forma corresponde ao que ficou aqui identificado: na amostra, os indivíduos que se dedicam ao planeamento da reforma são representativos de um segmento de trabalhadores em funções públicas com níveis mais elevados de escolaridade, rendimentos e riqueza, bem como maiores conhecimentos sobre planeamento de reforma e gestão financeira (Brucker & Leppel, 2012). Assim, os resultados do presente estudo mostram que são os mais velhos que planeiam mais, com uma ligeira prevalência quer de género (homens), quer de carreira profissional (docentes). Autores como Brucker & Leppel (2012), Sörensen *et al.* (2021), Seidl *et al.* (2021), Wang *et al.* (2014), entre outros, reforçam a necessidade de o planeamento para a reforma ser uma dimensão de gestão importante nas organizações numa perspetiva de valorização dos seus recursos humanos e de integração de uma perspetiva etária na forma como as entidades laborais se relacionam com os seus trabalhadores, nomeadamente antecipando e prevenindo cenários financeiros precários na velhice.

Destacam-se também alguns estudos sobre os trabalhadores na academia, enquanto docentes (Ellis *et al.*, 2017; Salifu, 2023; Davies & Jenkins, 2013; McDaniel, *et al.*, 2021; Michelson & Schwartz, 2018), onde se constata que a reforma do pessoal académico envolve uma interação complexa de fatores individuais, sociais e culturais, já que as atitudes em relação à reforma variam muito e que muitos experimentam um sentimento de perda ou desorientação durante o processo de transição (Davies & Jenkins, 2013), e, na sua maioria, quando se reformam planeiam dedicar-se a alguma forma de trabalho ou atividade após a reforma (Salifu, 2023).

No planeamento de ordem social, encontrámos uma muito baixa presença de atividades de planeamento diretamente relacionadas com a preparação para a reforma, onde se destacam apenas a prática de desporto e a prática de atividades

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

## 6. Discussão dos Resultados

A gestão da idade nos recursos humanos, entendida como abordagem estratégica à diversidade etária da força de trabalho, envolve o reconhecimento e a gestão das diferentes necessidades, capacidades e expectativas dos trabalhadores de vários grupos etários, dos mais jovens aos mais velhos, considerando, entre outros aspetos, as especificidades que marcam cada fase do ciclo de vida (Urbancová et al, 2024). A aproximação do fim da trajetória laboral e a preparação para a reforma é uma dessas fases que é urgente abordar de forma sistemática no plano da gestão de recursos humanos. Numa instituição como a U.Porto, com uma força de trabalho com tendência para o envelhecimento dos seus quadros, tal abordagem é da maior relevância.

Este estudo encontra-se numa fase exploratória, pois apesar de inovador, encontra-se em construção, reconhecendo que a Universidade do Porto pode representar um exemplo a ter em conta face ao contexto nacional. Pode afirmar-se que o estudo realizado alinha, de forma geral, com os grandes temas que têm sido discutidos na literatura e, de alguma forma, aponta para alguns caminhos a considerar na procura de formas mais inclusivas e integradoras de gestão de uma força de trabalho mais velha. Assim, destacar-se-iam a) a Formação e desenvolvimento, para proporcionar

oportunidades que respondam às necessidades e preferências dos trabalhadores de diferentes grupos etários e, em particular, que permitam que os trabalhadores se sintam integrados ao longo da trajetória laboral, b) Planeamento de carreira, onde a gestão da idade inclui ajudar os trabalhadores de todas as idades no planeamento e gestão das suas carreiras dentro da organização, envolvendo a criação de percursos de carreira claros e a oferta de programas de orientação, mas também incluir a preparação do fim da carreira, c) Flexibilidade no local de trabalho, com o reconhecimento de que os trabalhadores em diferentes fases da vida podem ter necessidades diferentes, sendo que a gestão da idade envolve a oferta de modelos de organização do trabalho mais flexíveis, tais como opções de trabalho remoto, horários flexíveis ou tempo parcial, para acomodar as circunstâncias variáveis dos trabalhadores, d) Saúde e bem-estar, através da promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, de particular importância para os trabalhadores mais velhos, que podem ter preocupações específicas relacionadas com a saúde; os programas e iniciativas de bem-estar, enquanto mecanismos para ajudar os trabalhadores a manterem-se saudáveis e empenhados, devem ser pensados a partir de uma perspetiva etária e intergeracional, e) Planeamento da reforma, com a disponibilização de recursos e informações que ajudem os trabalhadores a planear a reforma, incluindo opções de pensão, assistência no planeamento financeiro e social da reforma, nomeadamente para que os trabalhadores mais velhos saiam gradualmente do mercado de trabalho, pelo menos no plano da experiência dessa fase da vida, evitando ruturas bruscas e potencialmente mais desestruturantes, e f) Políticas contra a discriminação em função da idade, com o estabelecimento e aplicação de políticas que proíbam a discriminação em função da idade no local de trabalho são fundamentais para a gestão da idade, garantindo que todos os trabalhadores são tratados de forma justa e sem preconceitos.

Dos resultados deste trabalho realça-se a conclusão de que a gestão da idade é essencial na força de trabalho atual. A universidade tem uma força de trabalho multigeracional, pelo que uma gestão eficaz da diversidade etária pode conduzir a uma maior produtividade, maior satisfação dos trabalhadores, menor rotatividade e uma cultura de trabalho mais inclusiva. A gestão da diversidade etária reconhece que

cada grupo etário traz perspectivas, competências e pontos fortes únicos para a organização e tem como objetivo aproveitar essas diferenças para benefício de toda a força de trabalho. Nesse sentido, olhar para os trabalhadores mais velhos e pensar as modalidades de gestão de recursos humanos à luz das especificidades do momento da vida em que se encontram poderá ser uma medida eficaz com repercussões em todo o ecossistema da organização.

## Referências bibliográficas

- ABOIM, S., AMOR, T., FERREIRA, V.S., & NUNES, C. (2010), *Transições para a velhice. Tempos e Transições de Vida: Portugal ao espelho da Europa*. José Machado Pais, Vítor Sérgio Ferreira. - Lisboa : ICS. Imprensa de Ciências Sociais, 2010. *Atitudes sociais dos portugueses*; 10.
- ADAMS, G. A., & RAU, B. L. (2011), "Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement", *Am Psychol*, 66(3), 180. <https://doi.org/10.1037/a0022131>
- AIDUKAITE, J., & BLAZIENE, I. (2021), "Longer working lives – what do they mean in practice – a case of the Baltic countries", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(5-6), pp. 526-542.
- ANGELONI, S., & BORGONOVI, E. (2016), "An ageing world and the challenges for a model of sustainable social change", *Journal of Management Development*, 35(4), 464. <https://doi.org/10.1108/Jmd-07-2015-0101>
- APOUEY, B. (2020), "Conditions of existence and subjective perceptions of retirement: quantitative evidence from France", *Ageing and Society*, 42(3), 564. <https://doi.org/10.1017/s0144686x20001002>
- BEACH, B. (2014), "Ageing populations and changing worlds of work", *Maturitas*, 78(4), 241–242. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2014.05.011>
- BECKER, R. (2022), "Gender and Survey Participation: An Event History Analysis of the Gender Effects of Survey Participation in a Probability-based Multi-wave Panel Study with a Sequential Mixed-mode Design", *methods, data, analyses*, 16(1), 30. <https://doi.org/10.12758/mda.2021.08>
- BRATUN, U., & ZURC, J. (2022), "The motives of people who delay retirement: An occupational perspective", *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 29(6), 482. <https://doi.org/10.1080/11038128.2020.1832573>
- BRATUN, U., ASABA, E., & ZURC, J. (2023), "Motives of retirement-aged workers and the importance of doing, being, becoming, and belonging: A systematic review of qualitative studies" *Journal of Occupational Science*, 1. <https://doi.org/10.1080/14427591.2022.2057574>
- BRUCKER, E., & LEPEL, K. (2012), "Retirement Plans: Planners and Nonplanners", *Educational Gerontology*, 39(1), 1. <https://doi.org/10.1080/03601277.2012.660859>
- CAHILL, M., et al. (2022), "Being an academic retiree: a qualitative, follow-up study of women academics in the Republic of Ireland", *Irish Journal of Occupational Therapy*, 50(1), 42. <https://doi.org/10.1108/ijot-02-2022-0006>
- CHECCUCCI, P., PRINCIPI, A., QUATTROCIOCCI, L. et al. (2021), "Employment of Older People across Italian Regions: an Exploration of Drivers and Barriers Based on the Active Ageing Index", *Journal of Population Ageing*, 14, pp. 23-35. <https://doi.org/10.1007/s12062-020-09266-7>
- DAMMAN, M., HENKENS, K. & KALMIJN, M. (2015), "Missing Work After Retirement: The Role of Life Histories in the Retirement Adjustment Process", *The Gerontologist*, 55(5), pp. 802-813. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt169>
- DAVIES, E., & JENKINS, A. (2013), "The work-to-retirement transition of academic staff: attitudes and experiences", *Employee Relations*, 35(3), 322-338. <https://doi.org/10.1108/01425451311320503>
- DE WIND, A., et al. (2017), "Mental retirement? Trajectories of work engagement preceding retirement among older workers", *Scand J Work Environ Health*, 43(1), pp. 34-41. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3604>
- DEL BARRIO, E., et al. (2018), "From Active Aging to Active Citizenship: The Role of (Age) Friendliness", *Social Sciences*, 7(8), 134. <https://doi.org/10.3390/socsci7080134>
- DIACHENKO, M., et al. (2021), "Pre-retirement Employees Experience Lasting Improvements in Resilience and Well-Being After Mindfulness-Based Stress Reduction", *Frontiers in psychology*, 12, 699088. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699088>
- DIAS, I. (1994), "Família e discurso político: algumas pistas de análise [Family and political discourse: some analysis clues]", *Sociologia* 4 (1994): 97-171.

MESSIAS VARGE, Sofia; & LOPES, Alexandra (2024),

"Transição para a Reforma: Representações, Projetos e Expectativas de uma amostra de trabalhadores da Universidade do Porto",

*Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. L, pp. 11 - 33

DOI: <https://doi.org/10.21747/08723419/soc50a1>

- DUFOUR, M.-E., SABA, T., & LEIVA, F.B. (2021), "Planned retirement age: do attachment to work and expectations relating to workplace adjustments matter?", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(7), pp. 892-906. <https://doi.org/10.1108/edi-09-20200281>
- EISMANN, M., VERBEIJ, T., & HENKENS, K. (2019), "Older workers' plans for activities in retirement: The role of opportunities, spousal support, and time perception", *Psychology and Aging*, 34(5), pp. 738-749. <https://doi.org/10.1037/pag0000377>
- ELLIS, C., *et al.* (2017), "Living the Post-University Life: Academics Talk About Retirement", *Qualitative Inquiry*, 23(8), 575. <https://doi.org/10.1177/1077800417716392>
- FABISIAK, J., & PROKURAT, S. (2012). "Age Management as a Tool for the Demographic Decline in the 21st Century: An Overview of its Characteristics", *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 8(4), 83. <https://doi.org/10.7341/2012846>
- FOCACCI, C., OYLU, G., MOTEL-KLINGEBIEL, A. & KELFVE, S. (2023), "The value of pension reforms for late working life: evidence from Sweden", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43 (13/14), pp. 79-89. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2023-0038>
- GELB, B. D., & ELKINS LONGACRE, T. (2016), "Choosing to retire: how companies can support and respect the decision better", *Journal of Business Strategy*, 37(2), 36. <https://doi.org/10.1108/jbs-01-2015-0005>
- HAMM, J. M., *et al.* (2019), "Engagement with six major life domains during the transition to retirement: Stability and change for better or worse", *Psychology and aging*, 34(3), 441–456. <https://doi.org/10.1037/pag0000343>
- HEWITT, A., HOWIE, L. & FELDMAN, S. (2010), "Retirement: What will you do? A narrative inquiry of occupation-based planning for retirement: Implications for practice", *Aust Occup Ther J*, 57(1), 8. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1630.2009.00820.x>
- HILL, P., & PFUND, G. (2021), "Purposeful retirement expectations and their associations with retirement planning", *Aging and Mental Health*, 26. <https://doi.org/10.1080/13607863.2021.1963948>
- LAKOMÝ, M. (2019), "The effects of prolonged working life on subjective quality of life across Europe", *Soc Sci Res*, 82, 33. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.04.011>
- LEWIS, J. (2010), "Gøsta Esping-Andersen (2009), The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles. Cambridge: Polity Press., pp. 214.", *Journal of Social Policy*, 39(3), 483–484. doi:10.1017/S0047279410000085
- LOPES, A., & LEMOS, R. (2012), "Envelhecimento demográfico: percursos e contextos de investigação na Sociologia Portuguesa", *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número temático: Envelhecimento demográfico, pp. 13-31
- MADUREIRA, C. (2020), "A reforma da administração pública e a evolução do estado-providência em Portugal: história recente", *Ler História*, 76 | 2020, 179-202. DOI: <https://doi.org/10.4000/lerhistoria.6408>
- MCDANIEL, J.E., ANDERSON, B.B. & JEFFRIES, J. (2021), "Professor Hamlet's dilemma: to retire or not to retire?", *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), pp. 258-271. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2019-0284>
- MIRANDA-DURO, M.d.C., *et al.* (2021), "Mixed Study on the Impact of a Technology-Based Retirement Preparation Program: Tech-Retired. Protocol Study", *International Journal of Qualitative Methods*, 20. <https://doi.org/10.1177/16094069211003437>
- MICHELSON, S., & SCHWARTZ, L.A. (2018), "Retirement planning in academia", *International Journal of Business*, 23, pp. 373-382.
- NAEGELE, G., & WALKER, A. (Eds.) (2006), *A guide to good practice in age management. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Publications Office*. ISBN 92-897-0934-0
- NORDHEIM, F., & KVIST, J. (2023), "Regulating the retirement age —Lessons from Nordic pension policy approaches", *Regulation & Governance*, 17, pp. 644–657. doi:10.1111/rego.12475
- PRINCIPI, A., *et al.* (2020). "What Happens to Retirement Plans, and Does This Affect Retirement Satisfaction?", *Int J Aging Hum Dev*, 90(2), 152. <https://doi.org/10.1177/0091415018796627>
- PROKOPENKO, N.A. (2021), "Change in the Institutional Environment to Extend the Individual Period of Active Work Life", *Advances in Gerontology*, 11, pp. 274–282. <https://doi.org/10.1134/s2079057021030127>
- RYSER, V.-A., & WERNLI, B. (2017), "How does transitioning into retirement impact the individual emotional system? Evidence from the Swiss context", *Advances in Life Course Research*, 32, 42. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2016.08.001>
- SALIFU, I. (2023), "After retirement what next? A survey of post-retirement resolutions of retiring university teachers in Ghana", *Educational Gerontology*, 49(4), 287. <https://doi.org/10.1080/03601277.2022.2109356>
- SEIDL, J., NEIVA, E.R., & MURTA, S.G. (2021), "Planning and Reasons for Retirement: Focus Groups with Brazilian Workers", *Trends in Psychology*, 29(3), 456. <http://doi.org/10.1007/s43076-021-00063-5>
- SILVER, M.P., SETTELS, J., SCHAFER, M.H. & SCHIEMAN, S., (2019), "Getting the Hours, You Want in the Preretirement Years: Work Hour Preferences and Mismatch among Older Canadian Workers. *Work, Aging and Retirement*, 5(2), pp.175-188. <https://doi.org/10.1093/workar/way015>
- SHERRY, A., *et al.* (2017), "Apprehensive about retirement: Women, life transitions, and relationships", *Journal of Women & Aging*, 29, 1. <https://doi.org/10.1080/08952841.2015.1113728>
- SMITH, W. (2008), Does Gender Influence Online Survey Participation? A Record-Linkage Analysis of University Faculty Online Survey Response Behavior. Online Submission.

MESSIAS VARGE, Sofia; & LOPES, Alexandra (2024),

"Transição para a Reforma: Representações, Projetos e Expectativas de uma amostra de trabalhadores da Universidade do Porto",

*Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. L, pp. 11 - 33

DOI: <https://doi.org/10.21747/08723419/soc50a1>

- SOLHI, M., PIROUZEH, R., ZANJARI, N. & JANANI, L. (2022), "Dimensions of Preparation for Aging: A Systematic Review", *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 36, 81. <https://doi.org/10.47176/mjiri.36.81>
- SÖRENSEN, S., MISSEL, R., EUSTICE-CORWIN, A. & OTIENO, D. (2021), "Perspectives on Aging-Related Preparation", *J Elder Policy*, 1(2). <https://doi.org/10.18278/jep.1.2.7>
- TEIXEIRA FERNANDES, A. (2017), "Processos e estratégias de envelhecimento", *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 15. <https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/article/view/2390>
- THORSEN, S., *et al.* (2012), "The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement", *International archives of occupational and environmental health*, 85(4), 437–445. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5>
- URBANCOVÁ, H., MADZÍK, P., VRABCOVÁ, P., & ŘEHOŘ, M. (2024), "Navigating the age mosaic of employees: unveiling insights into age diversity strategies in modern workplaces", *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2402509>
- VARGE, S. (2023), O envelhecimento ativo na transição para a reforma. Representações, projetos e expectativas: um estudo de caso na Universidade do Porto. *Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto*. <https://hdl.handle.net/10216/154074>
- VICKERSTAFF, S., & VAN DER HORST, M. (2021), "The Impact of Age Stereotypes and Age Norms on Employees' Retirement Choices: A Neglected Aspect of Research on Extended Working Lives"; *Front Sociol*, 6, 686645. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.686645>
- WANG, W.C., WORSLEY, A., CUNNINGHAM, E. & HUNTER, W. (2014), "The Heterogeneity of Middle-Age Australians' Retirement Plans", *Social Work Research*, 38(1), 36. <https://doi.org/10.1093/swr/svu005>
- WIKTOROWICZ, J. (2018), "Extending Working Life: Which Competencies are Crucial in Near-Retirement Age?", *J Adult Dev*, 25(1), 48. <https://doi.org/10.1007/s10804-017-9274-9>

**Sofia Messias Varge.** (*autor para correspondência*)

Reitoria da Universidade do Porto, Praça Gomes Teixeira s/n 4099-002 Porto, Portugal. Instituto de Sociologia da Universidade do Porto (IS-UP). Endereço para correspondência: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Via Panorâmica s/n, 4150-564, Porto, Portugal.

E-mail: [svarge@reit.up.pt](mailto:svarge@reit.up.pt)

**Alexandra Lopes.**

Professora Auxiliar do Departamento de Sociologia, Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Endereço para correspondência: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Via Panorâmica s/n, 4150-564, Porto, Portugal.

E-mail: [aslopes@letras.up.pt](mailto:aslopes@letras.up.pt)

Artigo recebido a 26/06/2024 e aceite para publicação a 23/12/2024.