

REGINA LUCÍLIA PESTANA AGUIAR

**BEM-ESTAR SUBJETIVO NA TRANSIÇÃO PARA A REFORMA:
O PAPEL DA OTIMIZAÇÃO SELETIVA COM COMPENSAÇÃO**



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2020

REGINA LUCÍLIA PESTANA AGUIAR

**BEM-ESTAR SUBJETIVO NA TRANSIÇÃO PARA A REFORMA:
O PAPEL DA OTIMIZAÇÃO SELETIVA COM COMPENSAÇÃO**

**Mestrado em Psicologia da Educação
Trabalho efetuado sob orientação de:
Professor Doutor Luís Sérgio Gonçalves Vieira**



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2020

**BEM-ESTAR SUBJETIVO NA TRANSIÇÃO PARA A REFORMA:
O PAPEL DA OTIMIZAÇÃO SELETIVA COM COMPENSAÇÃO**

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

(Regina Lucília Pestana Aguiar)

Copyright, Regina Lucília Pestana Aguiar

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao Professor Doutor Luís Sérgio Gonçalves Vieira, pela oportunidade em trabalhar este tema e possibilidade de estar em contacto com este público-alvo, assim como pela sua orientação, disponibilidade, partilha de conhecimentos e cooperação ao longo do processo de desenvolvimento da presente dissertação.

O meu muito obrigado, em especial, a todos os participantes que participaram no presente estudo, pela sua colaboração, disponibilidade e entejuda na divulgação do mesmo, permitindo a recolha de dados, tornando possível a realização do presente trabalho.

Agradeço a todos os meus familiares por todo o apoio e carinho e, por me acompanharem sempre ao longo da vida. Aos meus pais, por me proporcionarem a oportunidade de prosseguir estudos. Em particular, à minha mãe, por toda a paciência, disponibilidade e pela ajuda incansável, assim como pelo carinho e pelas palavras reconfortantes ao longo desta caminhada, não só na elaboração deste trabalho, mas também ao longo de todo o meu percurso académico. Ao meu irmão por todo o carinho e palavras de conforto, ao longo desta caminhada.

Obrigado especial, à Stefanie Melo e à Carolina Pereira por me mostrarem que ainda era possível, apesar de tudo, elaborar e concluir este trabalho mesmo quando o tempo não jogava a favor, mesmo quando o cansaço psicológico teimava em querer ser mais forte, mesmo quando os obstáculos pareciam ser intransponíveis e até mesmo quando, por inúmeras vezes, questioneei e duvidei das minhas capacidades e se realmente era capaz de superar todas as minhas dificuldades, obstáculos, medos e receios. Quando, por inúmeras vezes, fui dura comigo mesma e muito autocrítica, relativamente ao meu trabalho e ao meu esforço, empenho e dedicação. Sem elas não seria possível a conclusão da dissertação.

Ao meu namorado, pela paciência, pelo carinho, pelo companheirismo, pelas palavras reconfortantes. Por sempre acreditar incondicionalmente em mim e nas minhas capacidades, mesmo quando duvido e questiono acerca das mesmas. Por todo o apoio incondicional em todos os momentos de fraqueza. E acima de tudo pela presença em todos os momentos, mesmo estando ausente fisicamente.

Às minhas amigas Lina Castanho, Carolina Martins e Joana Medina, pelo ombro amigo incondicional em todos os momentos desta longa e dura caminhada. Também aos restantes amigos e amigas, por fazerem parte da minha vida.

Por fim, mas não menos importante, professor Osvaldo Silva, obrigada pela sua disponibilidade e apoio incondicionais! Obrigada por sempre ter acreditado em mim!

Resumo

A reforma é uma etapa da vida com relevante significado psicológico na vida de cada pessoa. O modo e qualidade da transição da vida profissionalmente ativa para a reforma é refletida em diversos aspetos psicológicos, nomeadamente em termos de bem-estar. O objetivo deste trabalho é analisar o papel das estratégias de otimização seletiva com compensação (SOC) na transição para a reforma e, o seu contributo para o bem-estar subjetivo. Efetuamos, uma análise comparativa da satisfação com a vida (SWLS), dos afetos positivo e negativo (PANAS) e das estratégias SOC em função de determinadas características sociodemográficas (género, empregado ou reformado, reforma voluntária ou involuntária, escolaridade), bem como se analisam as associações entre elas.

Participaram no estudo 193 indivíduos (M = 81; F = 112), entre os 60 e os 89 anos (M=65.23, DP=5.62). A população empregada (N=110) tinha entre 12 a 50 anos de serviço (M = 35.73; DP=5.89), com menos de 1 ano a 7 anos para chegarem à reforma (M=3.88, DP=1.70). Nos participantes reformados (N=83) verificou-se que estes reformaram-se entre os 49 e os 70 anos (M=61.40, DP=4.71), estando reformados entre 1 a 25 anos (M=11.29, DP=6.85). Foi aplicado um questionário sociodemográfico e as seguintes medidas psicológicas: Escala de Afeto Positivo e Negativo (PANAS), Escala de Satisfação com a Vida (SWLS) e o Questionário de Otimização Seletiva com Compensação (SOC-Q).

Os resultados parecem sugerir que a maioria dos participantes se encontra satisfeita com a vida, experiencia afetos positivos e, por isso, revela maior nível de bem-estar subjetivo. Também conseguimos apurar que são utilizadas as estratégias SOC de uma forma homogénea entre a população reformada e empregada, sendo a estratégia de seleção eletiva a mais utilizada. O tipo de reforma e a escolaridade são variáveis que parecem influenciar o tipo de estratégia utilizada e o bem-estar subjetivo dos participantes.

Palavras-chave: envelhecimento, reforma, bem-estar subjetivo, SOC.

Abstract

Retirement is a stage of life with relevant psychological significance in the life of each person. The way and quality of the transition from working life to retirement is reflected in several psychological aspects, namely in terms of well-being. The goal of this study is to analyze the role of selective optimization strategies with compensation (SOC) in the transition to retirement, and their contribution to subjective well-being. We make a comparative analysis of life satisfaction (SWLS), positive and negative affects (PANAS) and SOC strategies according to certain sociodemographic characteristics (gender, employed or retired, voluntary or involuntary retirement, schooling), as well as analyzing the associations between them.

193 individuals participated in the study ($M = 81$; $F = 112$), between 60 and 89 years old ($M = 65.23$, $SD = 5.62$). The employed population ($N = 110$) had between 12 and 50 years of service ($M = 35.73$; $SD = 5.89$), with less than 1 year to 7 years to reach retirement ($M = 3.88$, $SD = 1.70$). Retired participants ($N = 83$) found that they retired between 49 and 70 years old ($M = 61.40$, $SD = 4.71$), being retired between 1 and 25 years ($M = 11.29$, $SD = 6.85$). A Sociodemographic Questionnaire and the following psychological measures were applied: Positive and Negative Affection Scale (PANAS), Life Satisfaction Scale (SWLS) and the Selective Compensation Optimization Questionnaire (SOC-Q).

The results seem to suggest that most participants are satisfied with their lives, experience positive affect, and therefore show a higher level of subjective well-being. We were also able to ascertain that SOC strategies are used in a homogeneous manner among the retired and employed population, with the elective selection strategy being the most used. The type of reformand education are variables that seem to influence the type of strategy used and the subjective well-being of the participants.

Keywords: aging, retirement, subjective well-being, SOC.

Índice

	Pág.
Agradecimentos.....	i
Resumo.....	ii
Abstract	iii
Índice.....	iv
Índice de Tabelas.....	v
Índice de Anexos.....	v
Índice de Apêndices	v
Lista de Abreviaturas, Siglas e Símbolos.....	vi
Introdução.....	1
PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
Capítulo 1 – A definição da Reforma.....	3
Capítulo 2 – Transição e a Reforma.....	5
Capítulo 6 – Objetivos do estudo	41
PARTE III – ESTUDO EMPÍRICO	42
Capítulo 7 - Metodologia	43
7.1. Participantes	43
7.2. Instrumentos	44
7.2.1. Questionário Sociodemográfico.....	44
7.2.2. Escala de Afeto Positivo e Negativo (PANAS)	44
7.2.3. Escala de Satisfação com a Vida (SWLS)	45
7.2.4. Questionário de Otimização Seletiva com Compensação (SOC-Q)	46
7.3. Procedimentos de recolha de dados	48
7.4. Procedimentos de análise de dados	49
Capítulo 8 - Resultados	51
8.1.1. Validade do construto do SOC-Q48.....	51
8.1.2. Fiabilidade.....	51
Capítulo 9 – Discussão dos Resultados.....	59
CONCLUSÕES.....	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81

Índice de Tabelas

Tabela 7.1 Caracterização dos participantes (N = 193)	43
Tabela 8.1 Análise fatorial do SOC-Q48	52
Tabela 8.2 Correlação item-total e valor de alfa se os itens fossem excluídos	53
Tabela 8.3 Estatísticas Descritivas para as escalas da SWLS, PANAS e SOC-Q	54
Tabela 8.4 Teste t de Student, Médias e Desvios-Padrão entre os géneros na SWLS, PANAS e SOC-Q	54
Tabela 8.5 Teste t de Student, Médias e Desvios-Padrão entre os participantes empregados e reformados na SWLS, PANAS e SOC-Q	55
Tabela 8.6 Teste U de Mann-Whitney entre os tipos de reforma (voluntária e involuntária) na SWLS, PANAS e SOC-Q	55
Tabela 8.7 ANOVAS entre os grupos de escolaridade e a SWLS, PANAS e SOC-Q	57
Tabela 8.8 Correlações de Pearson entre a SWLS, PANAS e SOC-Q	58

Índice de Anexos

Anexo 1 – Escala de Satisfação com a Vida (SWLS)	88
Anexo 2 – Escala de Afeto Positivo e Negativo (PANAS)	89
Anexo 3 – Questionário de Otimização Seletiva com Compensação (SOC-Q)	90

Índice de Apêndices

Apêndice 1 – Consentimento Informado	91
Apêndice 2 – Questionário Sociodemográfico	93
Apêndice 3 - Pedido de autorização para a utilização das escalas aos autores	96

Lista de Abreviaturas, Siglas e Símbolos

CEB	Ciclo do Ensino Básico
E. Sec.	Ensino Secundário
E. Sup.	Ensino Superior
PANAS	Escala de Afeto Positivo e Negativo
PA	Afeto Positivo
NA	Afeto Negativo
SWLS	Escala de Satisfação com a Vida
BES	Bem-estar Subjetivo
SOC-Q	Questionário de Otimização Seletiva com Compensação
SOC	Seleção, Otimização e Compensação
SOC-Q48	Questionário de Otimização Seletiva com Compensação – 48 itens
SOC-Q12	Questionário de Otimização Seletiva com Compensação – 12 itens
SE	Seleção Eletiva
SBP	Seleção Baseada em Perdas
O	Otimização
C	Compensação

Introdução

A Psicologia, nos seus primórdios, focava-se quase exclusivamente no estudo das fases do ciclo de vida da infância e adolescência associadas ao desenvolvimento cognitivo, comportamental, identitário e afetivo, em detrimento do estudo acerca do envelhecimento, pois acreditava-se que os indivíduos cessavam o seu desenvolvimento no final da adolescência (e.g., Freud e Piaget) e que o envelhecimento era uma fase da vida que envolvia somente regressão das funções cognitivas (e.g., inteligência, memória, atenção) como consequência do avançar da idade (Alaphilippe & Bailly, 2014; Fonseca, 2011; Levinson, 1986).

Atualmente, isso não se sucede devido ao surgimento de estudos que comprovam a existência de um desenvolvimento ao longo da vida e que o envelhecimento pode representar, também, a manutenção de determinadas funções cognitivas, apesar das diferenças interindividuais (Alaphilippe & Bailly, 2014; Schlossberg, 1981), alterando, desta forma, a visão do envelhecimento (Fonseca, 2011). Assim, segundo Alaphilippe e Bailly (2014), o envelhecimento envolve um conjunto de perdas, em termos de competência e eficácia, e ganhos na capacidade de aprendizagem e adaptação. Esta capacidade de adaptação deve-se aos mecanismos compensatórios que cada indivíduo possui e que lhe permite uma melhor adaptação às perdas decorrentes do avançar da idade (Alaphilippe & Bailly, 2014). Tendo isto em conta, muitos teóricos, investigadores e profissionais de múltiplas áreas começaram a interessar-se pelas questões relativas à idade adulta, como sendo um período que envolve mudança e desenvolvimento (Schlossberg, 1981) e, também, em que decorre determinados acontecimentos (Fonseca, 2011), como a reforma.

Concluimos então que o envelhecimento é considerado um “(...) período de desenvolvimento com processos e características próprios” (Alaphilippe & Bailly, 2014, p. 29), sendo este um processo contínuo, universal, diferencial, complexo, inevitável e irreversível (Guerreiro, 2008; Simões, 2006), que está presente ao longo de todo o ciclo de vida humana (Fonseca, 2004; Guerreiro, 2016), desde o nascimento até à morte (Fernandes, 2017; Ferreira, 2014), no entanto há quem ainda afirme que este processo tem início no momento da nossa conceção (Rosa, 2012).

Ao estudar o envelhecimento, conseguimos identificar mecanismos e influências associadas aos declínios e incapacidades advindas inerentes a esta fase da vida, englobando elementos biológicos, sociais, culturais e psicológicos. Neste sentido, é essencial compreender os recursos que o indivíduo tem ou poderá desenvolver em prol de um envelhecimento com maior e melhor qualidade de vida, ou seja, um envelhecimento bem-sucedido (Almeida et al., 2013). Um modelo que traduz as estratégias utilizadas ao longo da vida, especialmente no

envelhecimento, de forma a que o indivíduo ultrapasse desafios e obstáculos de forma adaptativa, é o Modelo de Otimização Seletiva com Compensação (modelo SOC), de Baltes e Baltes (1990). Este é um modelo ainda muito atual na sua compreensão e tradução de estratégias práticas que poderão estar relacionadas com um envelhecimento bem-sucedido e, ainda com a transição para a reforma. É, essencialmente, neste sentido que este estudo pretende explorar estas estratégias de otimização, seleção e compensação na amostra recolhida.

Para tal, é necessário estudar as propriedades psicométricas do Questionário-SOC (SOC-Q) (confiabilidade e validade de construto), de modo a criar uma escala reduzida do mesmo com propriedades psicométricas adequadas à população estudada. Como objetivos específicos, este estudo pretende comparar algumas variáveis que a literatura refere como tendo impacto neste processo (e.g., género, situação profissional, natureza da decisão da reforma, níveis de escolaridade) em relação à satisfação com a vida (SWLS), aos afetos positivo e negativo (PANAS) e à avaliação da estratégia de otimização seletiva com compensação (SOC). Finalmente, pretendemos verificar se existem associações entre as diversas variáveis em estudo, nomeadamente, a satisfação com a vida (SWLS), os afetos positivo e negativo (PANAS) e a avaliação da estratégia de otimização seletiva com compensação (SOC).

Esta dissertação propõe, em primeiro lugar, uma análise ao enquadramento teórico circundante a este trabalho, destacando temas como o envelhecimento, o modelo SOC, a reforma, o processo de transição-adaptação, teorias explicativas da adaptação à reforma e as implicações da reforma no bem-estar subjetivo. Na segunda parte, descreve-se os objetivos (geral e específicos) da presente dissertação. Seguido de uma terceira parte, a qual se foca no estudo empírico da presente dissertação, descrevendo a metodologia utilizada (participantes e instrumentos), assim como todo o processo de recolha e tratamento de dados e, os resultados e discussão de resultados. Em relação aos resultados, focamo-nos primeiramente no estudo das propriedades psicométricas do SOC-Q e, posteriormente, iremos centrar-nos nos resultados descritivos. Terminamos este trabalho com a discussão de resultados, onde podemos encontrar uma relação entre os mesmos com as teorias explicativas na sua compreensão e algumas conclusões que espelham os objetivos atingidos, os desafios encontrados neste estudo e quais as potencialidades para investigações futuras.

PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Capítulo 1 – A definição da Reforma

Os séculos XIX e XX ficaram marcados pelo surgimento da reforma, a nível mundial e nacional. É em 1985, a nível mundial, que se fala pela primeira vez na reforma, com o objetivo de estabelecer pensões de reforma a partir de certa idade (Alaphilippe & Bailly, 2014; Simões, 2006). Anteriormente a essa data, não existiam quaisquer pensões para a população ativa, sendo que “(...) era de regra que as pessoas se mantivessem activas até não poderem trabalhar, por incapacidade ou doença” (Simões, 2006, p. 77). Outros países (e.g., França) também aderiram à reforma, através da fixação da idade de 65 anos para o termo da atividade laboral e, conseqüentemente o pagamento das referidas pensões (Alaphilippe & Bailly, 2014; Simões, 2006).

Em Portugal, desde o séc. XIX até à atualidade e, à semelhança do que sucedeu a nível mundial, sempre foi uma preocupação por parte da população, do governo e das suas entidades, salvaguardar a vida dos trabalhadores (por conta própria ou por conta de outrem) no futuro, em caso de doença, desemprego, invalidez ou velhice, entre outras situações (Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962, capítulo III, base V, n.º 1 e n.º 4; Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962, capítulo IV, base XXI; Lei n.º 17/2000, de 8 de agosto, capítulo II, secção IV, subsecção I, artigo 49.º, alíneas a), c), e) e f), n.º 1; Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, capítulo III, artigo 52.º, alíneas a), c), e) e f), n.º 1; Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, capítulo I, secção I, artigo 1.º, n.º 1; Lei n.º 11/2008, de 20 de fevereiro, capítulo III, artigo 9.º, n.º 1).

Assim sendo, de acordo com a legislação portuguesa, a reforma representa o assegurar da proteção a todos os trabalhadores, na ocorrência de determinadas situações, anteriormente mencionadas, através da atribuição de prestações monetárias que têm como objetivo substituir e, assim compensar o, até então, rendimento monetário oferecido pela atividade profissional que, por diversos motivos acabou por cessar (Guedes, 2015; Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, capítulo III, artigo 50.º; Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, capítulo III, artigo 51.º, n.º 1; Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, capítulo I, secção I, artigo 1.º, n.º 2; Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, capítulo I, secção I, artigo 4.º).

Para que seja possível assegurar essa proteção aos trabalhadores, através da atribuição das referidas prestações monetárias, começou a ser aplicado, por parte do governo, um sistema de descontos de carácter obrigatório, numa determinada entidade (Segurança Social ou Caixa Geral de Aposentações, etc.). Os trabalhadores inscritos nestas entidades, contribuiriam com uma parte do seu salário, em função do seu rendimento mensal bruto, sendo que esta medida vigora até aos dias de hoje (Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962, capítulo II, base III, n.º 2 e

n.º 3; Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962, capítulo III, base IX, n.º 1; Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962, capítulo IV, base XXIV, n.º 2; Decreto-Lei n.º 191-A/79, de 25 de junho, artigo 1.º, n.º 1; Lei n.º 17/2000, de 8 de agosto, capítulo II, secção IV, subsecção I, artigo 48.º, n.º 1; Lei n.º 17/2000, de 8 de agosto, capítulo II, secção IV, subsecção II, artigo 52.º; Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, capítulo III, artigo 51.º, n.º 1; Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, capítulo III, artigo 54.º; Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, capítulo III, artigo 55.º; Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, capítulo III, artigo 56.º, n.º 1).

Em suma, podemos concluir que a reforma significa o término da vida ativa ou da atividade profissional, a tempo inteiro, através da saída do mercado de trabalho, sendo esta considerada um direito de todos (Alaphilippe & Bailly, 2014; Fonseca, 2011; Guedes, 2015; Kunemund & Kolland, 2008, as cited in Guedes, 2015; Ribeiro, 2016; Verbisck, 2010). No entanto, esta saída do mercado de trabalho poderá ocorrer por diversos motivos, internos ou externos ao indivíduo, que resultam na cessação da sua atividade laboral. Assim sendo, no sentido de responder, adequadamente, a esses múltiplos motivos, habitualmente apresentados, a legislação portuguesa apresenta três tipos de reforma que se adequam aos mesmos, nomeadamente: 1) reforma de velhice, 2) reforma por invalidez e 3) reforma antecipada.

Capítulo 2 – Transição e a Reforma

2.1. Transição

A transição é considerada um processo que envolve sempre mudanças (Schlossberg, 1981), exigindo, por este motivo, uma adaptação à transição. Segundo Wang e Shultz (2010), a transição e a adaptação são dois conceitos vinculados entre si, portanto, ao falar de transição para a reforma, automaticamente torna-se necessário falar acerca da adaptação à mesma.

A partir de uma vasta revisão da literatura, levada a cabo por Schlossberg (1981), o processo de transição tem início quando ocorre um acontecimento (acontecimento esperado – e.g., reforma ou menopausa) ou não-acontecimento (acontecimento inesperado – e.g., morte de um filho menor, ou ausência de acontecimento esperado – e.g., promoção no emprego) que envolve mudança nas suposições do indivíduo, no que respeita à sua auto-percepção e na forma como vê o mundo. Tal acarreta uma mudança no seu comportamento (necessidade de novos padrões de comportamento) e nas suas relações com o meio envolvente, permitindo assim, de acordo com Parkes (1971), que o indivíduo seja capaz de lidar com o novo espaço vital alterado. Desta forma, segundo Moos e Tsu (1976, as cited in Schlossberg, 1981), o resultado de um processo de transição poderá refletir-se em crescimento ou deterioração a nível psicológico, pois, de acordo com este mesmo autor (1976, as cited in Fonseca, 2005), o mesmo poderá ser visto como um conjunto de aspetos positivos ou negativos ou ambos, envolvendo ganhos e perdas desenvolvimentais.

Em suma, segundo Schlossberg (1981; 2003, as cited in Fonseca, 2005), a transição é definida pelo indivíduo, ou seja, é considerada uma transição quando: a) existe perceção de mudança, por parte do indivíduo; b) o indivíduo que a experiencia, a considera uma transição e; c) o acontecimento é visto como um marco de passagem de um estado para outro (e.g., a reforma, poderá ser considerada, pelo indivíduo que a está a vivenciar, como uma passagem da idade adulta para a velhice).

Diversos são os autores presentes na literatura que focaram os seus estudos no desenvolvimento do adulto, apresentando teorias e investigações acerca das mudanças e transições que ocorrem na adultez (Fiske, 1981; Fiske & Chiriboga, 1990, as cited in Fonseca, 2005, 2011; Fonseca, 2011; Fonseca & Paúl, 2004; Levinson, 1978, as cited in Furtado, 2015; Schlossberg, 1981; Wang et al., 2011).

Levinson (1978, as cited in Furtado, 2015), na sua teoria do desenvolvimento do adulto, focou-se nas transições desta fase do ciclo de vida e respetivo marco cronológico em que as mesmas sucedem (e.g., escolha de uma área vocacional – entre os 17 e 22 anos; divórcio – entre os 40 e 45 anos; reforma – entre os 60 e 65 anos).

Fiske (1981), afirma que existem diversas transições que são consideradas como normativas do ciclo de vida (e.g., concluir a escola, sair da casa dos pais, começar a trabalhar, casar, ter um filho, saída dos filhos da casa dos pais, reforma).

Para Schlossberg (1981), os adultos vivenciam continuamente transições e mudanças. Assim, as transições ocorrem ao longo da vida, sendo consideradas, por este motivo como inevitáveis e inesperadas, pois as mesmas não possuem qualquer ordem para acontecerem, existindo diferenças interindividuais e intraindividuais, na forma como cada indivíduo vivencia essas transições e se adapta às mesmas e; as mudanças, decorrem da transição, acarretando consequências para o indivíduo, exigindo uma nova rede de relações e uma nova percepção de si próprio.

Os investigadores Fiske e Chiriboga (1990, as cited in Fonseca, 2005, 2011) levaram a cabo um estudo empírico com um total de 216 participantes adultos, prestes a viver uma determinada transição, que envolvia ganhos ou perdas de papéis, tendo encontrado como resultados quatro diferentes transições específicas, consideradas típicas do ciclo de vida dos adultos, sendo estas: 1) jovens: conclusão dos estudos – entrada na vida profissional, 2) casais jovens: preparação para o primeiro filho, 3) pais de meia-idade: saída dos filhos da casa dos pais (“síndrome de ninho vazio”) e 4) trabalhadores: entrada na reforma. Em suma, as duas primeiras transições envolviam ganhos e as duas últimas, perdas. Também Fonseca e Paúl (2004) afirmaram que determinadas transições são específicas da adultez e velhice (e.g., alterações na vida conjugal, ter um filho e reforma).

Utilizando a perspetiva do curso de vida (*life-course*), Wang et al. (2011), afirmam que as diversas transições de vida se encontram inseridas num determinado contexto. No caso concreto da reforma, tanto para os autores supramencionados, como para Fonseca (2011), esta é considerada uma das principais transições significativas do curso de vida, que ocorre na vida adulta avançada (i.e., segunda metade da vida), encontrando-se integrada no contexto social.

Tendo em atenção todos os autores mencionados anteriormente, podemos afirmar que estas mudanças e transições são referentes à adultez e velhice, pois são comuns a estas fases do ciclo de vida, no entanto, há quem afirme que estas poderão suceder em qualquer momento na vida dos indivíduos não estando, necessariamente, associadas a um marco cronológico específico. Desta forma, indo ao encontro deste argumento, Fiske e Chiriboga (1990, as cited in Fonseca, 2005) afirmam que todas as transições e acontecimentos de vida têm impacto no desenvolvimento psicológico e no autoconceito do indivíduo, pois envolvem ganhos ou perdas de papéis, sendo necessário a utilização de determinados mecanismos, de forma a auxiliar nessas transições.

No seguimento do supramencionado, podemos afirmar que a reforma é considerada, por diversos autores, uma transição normativa do ciclo de vida, podendo, por este motivo, ser considerada como inevitável, associada ou não a uma idade cronológica, no que respeita ao seu surgimento. Para além disso, é considerada uma transição que se encontra integrada no contexto social e que envolve perda de papéis, encontrando-se, segundo Pocinho et al. (2017), enquadrada nas múltiplas perdas que ocorrem ao longo do processo de envelhecimento, estando a ele inerentes. No entanto, verificou-se uma incoerência relativamente à associação entre este acontecimento de vida e a fase do ciclo de vida a que pertence, adultez ou velhice. Torna-se, por isso, fundamental compreender qual a relação entre o envelhecimento e a reforma, bem como o modo como os indivíduos conquistam esta fase do ciclo vital.

2.1.1. Reforma e o Envelhecimento

A reforma é considerada por diversos autores um acontecimento normativo do ciclo de vida, muitas vezes associado ao início de uma fase específica do ciclo de vida - a velhice (Fonseca, 2011 e 2012; Kunemund & Kolland, 2008, as cited in Guedes, 2015; Ribeiro, 2013; Simões, 2006; Verbisck, 2010). Diversos autores presentes na literatura apresentam pontos de vista opostos, relativamente a esta associação.

Para entendermos esta associação entre a entrada na reforma e o início da velhice é necessário, segundo Ribeiro (2006, as cited in Verbisck, 2010), perceber o conceito de velhice. De acordo com o mesmo autor, este conceito irá variar a vários níveis: nível da idade cronológica - conforme a esperança média de vida do local onde reside; nível cultural - dependendo da cultura em que o indivíduo está inserido, a velhice acontece quando os indivíduos vivenciam determinados acontecimentos que marcam esta etapa do ciclo de vida; nível biológico - a velhice é definida como um período marcado por alterações físicas e mentais que culminam em declínios; nível psicológico - a velhice é consequência dos ganhos e perdas, provenientes do processo de envelhecimento que ocorre ao longo do ciclo de vida, fruto da interação entre o indivíduo e essas mudanças resultantes desse processo (Ribeiro, 2006, as cited in Verbisck, 2010). Para além deste autor, também outros como, Alaphilippe e Bailly (2014), Correia (2009), Fernández-Ballesteros (2009, as cited in Fonseca, 2011) e Fonseca (2011), vão ao encontro da mesma ideia, reforçando-a.

Fernández-Ballesteros (2009, as cited in Fonseca, 2011) aborda o conceito de velhice como variando, de acordo com um conjunto de idades inerentes ao indivíduo, nomeadamente a idade social, ou seja, a velhice encontra-se relacionada com a idade laboral, assim sendo, o término da vida ativa e respetiva entrada na reforma assinalam o início da velhice. Assim como

este autor, também Fonseca (2011) aborda o conceito de velhice como variando, de acordo com um conjunto de idades inerentes ao indivíduo, para além da idade cronológica, nomeadamente a idade sociocultural, ou seja, esta idade permite guiar o indivíduo relativamente aos papéis sociais (e.g., casar, ser progenitor, reformar-se) que desempenha e na tomada de decisão relativa a esses mesmos papéis, tendo como base uma “(...) determinada concepção de idade «adequada para tal»” (p. 15).

Em contrapartida, outros autores referem a dissociação entre a entrada na reforma e o início da velhice, devido ao facto de a idade estipulada por lei para entrada na reforma também sofrer influência de fatores de carácter social (Alaphilippe & Bailly, 2014), questões políticas e económicas (Alaphilippe & Bailly, 2014; Kastenbaum, 1981), e motivações e interesses por detrás das políticas impostas (Guedes, 2015). Reforçando esta ideia, encontram-se autores como Alaphilippe e Bailly (2014), Correia (2009), Duarte (2013) e Fonseca (2006, as cited in Ribeiro, 2013).

Para Alaphilippe e Bailly (2014), Correia (2009), Duarte (2013) e Fonseca (2006, as cited in Ribeiro, 2013), sob ponto de vista social, cada sociedade impõe os seus marcos etários de forma a delimitar cada fase do ciclo de vida e seus respetivos acontecimentos específicos, independentemente do desenvolvimento individual de cada indivíduo, afirmando que a idade cronológica e o término da vida laboral são critérios apontados como delimitando este começo da nova fase do ciclo de vida. Silva (2012) reforça esta ideia fazendo referência à distinção entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento, do ponto de vista social e cultural, dando o exemplo de Portugal que considera o indivíduo idoso quando este atinge a idade estipulada por lei para reformar-se, encontrando-se esta idade em constante alteração. Assim sendo, de acordo com Burnay (2011) esta imposição da idade para a entrada na reforma “(...) coloca o indivíduo independentemente das suas capacidades físicas ou intelectuais numa situação de inactividade e dependência financeira (...)” (p. 21).

Em suma, um estudo longitudinal, realizado por Palmore et al. (1979), sobre o envelhecimento numa amostra de norte-americanos, com idades compreendidas entre os 40 e os 70 anos, confirma esta influência social e cultural na associação entre entrada na reforma e início da velhice. O estudo investigou quais os cinco principais acontecimentos de vida que, para a amostra, marcavam a transição para a velhice (Palmore et al., 1979). Os resultados apontaram para a seguinte ordem de importância: 1.º reforma, 2.º reforma do cônjuge, 3.º problemas de saúde, 4.º viuvez e 5.º saída dos filhos de casa (Palmore et al., 1979). Comprovando, assim, esta associação.

2.2. Transição para a reforma

A transição para a reforma, deve-se a diversos motivos, os quais contribuem para a decisão do trabalhador em abandonar o mercado de trabalho. Nesse sentido, a literatura aponta para um conjunto de principais motivos utilizados pelos indivíduos para cessar a atividade profissional, nomeadamente: 1) limite de idade, 2) saúde (próprio e outros significativos), 3) cansaço, 4) desemprego, 5) responsabilidades familiares (i.e., prestar apoio e/ou cuidados a pessoas em situação de incapacidade – e.g., cuidar dos pais ou do marido), 6) incapacidade física, 7) totalidade dos anos de serviço, 8) saturação ou exaustão física e mental, 9) reforma do cônjuge, 10) libertação do cumprimento de horários, 11) acordo com a entidade patronal, 12) conflitos, desilusão ou insatisfação com as entidades empregadoras ou com a atividade que desempenhavam, 13) influência e pressão do cônjuge, 14) desejo de realizar outras atividades, 15) despedimento, 16) logo que possível e 17) ter mais tempo livre (Alavina & Burdof, 2008; Burnay, 2011; Cabral & Ferreira, 2014; Ferreira et al., 2013; Fonseca, 2004, 2012; Fonseca, 2005, as cited in Burnay, 2011; Guedes, 2015; Piteira, 2014).

Por conseguinte, no sentido de responder a esses múltiplos motivos e, indo ao encontro das necessidades dos trabalhadores, a legislação portuguesa tem vindo a disponibilizar aos mesmos, diversos tipos de reforma (reforma de velhice; reforma por invalidez e; reforma antecipada), sendo necessário satisfazer uma série de requisitos para que o trabalhador consiga aceder às mesmas.

A reforma de velhice, segundo os Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio (capítulo I, secção I, artigo 2.º, n.º 2), Decreto-Lei n.º 238/2009, de 16 de setembro (artigo 1.º, alteração ao artigo 43.º, alínea *b*), n.º 2, do Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro) e Decreto-Lei n.º 167-E/2013, de 31 de dezembro (artigo 5.º que altera o n.º 1, artigo 20.º, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio), é acedida pelos trabalhadores sempre que os mesmos preencham o principal e único requisito, isto é, a idade, fixada na lei.

A fixação da idade legal da reforma de velhice tem vindo a sofrer alterações ao longo do tempo, sendo que, desde o ano de 2014 esta é estipulada tendo em consideração o fator esperança média de vida aos 65 anos de idade (Portaria n.º 25/2018, de 18 de janeiro e Portaria n.º 50/2019, de 8 de fevereiro). Assim sendo, atualmente, partindo da evolução da esperança média de vida, nos anos transatos, a idade legal de entrada na reforma é, segundo a Portaria n.º 25/2018, de 18 de janeiro (artigo 1.º), de 66 anos e 5 meses, em 2019, mantendo-se esta idade legal fixada, idêntica no ano de 2020, segundo a Portaria n.º 50/2019, de 8 de fevereiro (artigo 1.º).

Outro tipo de reforma presente na lei é a reforma por invalidez. Segundo os Decreto-Lei n.º 45266, de 23 de setembro de 1963 (capítulo V, secção V, artigo 77.º, n.º 1) e Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio (capítulo I, secção I, artigo 2.º, n.º 1), define-se por invalidez toda a incapacidade permanente para o exercício da atividade profissional, de causa não profissional (doença ou acidente), podendo esta ser de cariz físico, sensorial ou mental. Assim, podem usufruir deste tipo de reforma todos os trabalhadores que preencham o principal requisito, isto é, sejam detentores de incapacidade permanente para o exercício da atividade profissional, mediante aprovação dessa incapacidade, por parte de um sistema de verificação de incapacidades (junta médica), pertencente ao organismo para o qual o trabalhador está inscrito e contribui (Decreto-Lei n.º 45266, de 23 de setembro de 1963, capítulo V, secção V, artigo 79.º, n.º 1; Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, capítulo II, secção II, subsecção I, artigo 17.º, n.º 2; Decreto-Lei n.º 238/2009, de 16 de setembro, artigo 1.º, alteração ao artigo 43.º, alínea *a*), n.º 2, do Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro). De salientar que, apenas poderão requerer este tipo de reforma, os trabalhadores que ainda não possuam a idade legal para usufruir da reforma de velhice (Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, capítulo II, secção I, artigo 10.º, n.º 3).

Por fim, a reforma antecipada surgiu no ano de 2004 (Lei n.º 1/2004, de 15 de janeiro, artigo 1.º, adição do artigo 37.º-A ao Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro), tendo vindo a sofrer alterações, desde então, no que concerne aos motivos de antecipação da reforma de velhice e seus requisitos de acesso. Neste sentido, a legislação portuguesa apresenta diversos regimes, através dos quais os trabalhadores poderão requerer o acesso a este tipo de reforma, sendo estes, de acordo com o Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, os seguintes:

- ❖ Flexibilização da idade de reforma de velhice (capítulo II, secção II, subsecção II, alínea *a*), artigo 20.º);
- ❖ Natureza da atividade profissional exercida (capítulo II, secção II, subsecção II, alínea *b*), artigo 20.º);
- ❖ Desemprego involuntário de longa duração (capítulo II, secção II, subsecção II, alínea *d*), artigo 20.º).

Para além destes regimes de antecipação da reforma de velhice, anteriormente mencionados, um outro também foi destacado na legislação portuguesa, sendo este as carreiras contributivas longas (Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6 de outubro, artigo 4.º, adição do artigo 37.º-B ao Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro;

Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, artigo 2.º, alteração do artigo 20.º, alínea *b*), n.º 1, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio).

A reforma antecipada requerida através da flexibilização da idade de reforma de velhice, apresenta como principais requisitos a idade do trabalhador e seus respetivos anos civis de contribuições, no entanto esses requisitos têm vindo a sofrer alterações, ao longo dos anos. Assim, inicialmente, no ano de 2007 e 2008, os requisitos eram de, no mínimo, 55 anos de idade e, no mínimo, 30 anos civis de contribuições (Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, capítulo II, secção II, subsecção II, artigo 21.º, n.º 2; Lei n.º 11/2008, de 20 de fevereiro, capítulo II, artigo 4.º, alteração do artigo 37.º-A, alínea *b*), do Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro) e; posteriormente, em 2015, esses requisitos voltaram a sofrer alterações, passando a ser de, no mínimo, 60 anos de idade e, no mínimo, 40 anos civis de contribuições (Decreto-Lei n.º 8/2015, de 14 de janeiro, artigo 4.º, alteração do artigo 21.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio), mantendo-se esses requisitos idênticos na atualidade (Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, artigo 2.º, alteração do artigo 21.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio; Decreto-Lei n.º 108/2019, de 13 de agosto, artigo 4.º, alteração ao artigo 37.º-A, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro).

Por outro lado, a reforma antecipada também poderá ser requerida através da natureza da atividade profissional exercida, ou seja, trabalhadores que exerçam atividades profissionais consideradas, por lei, como penosas ou desgastantes, possuem legislação própria, onde consta as condições de acesso para requerer este tipo de reforma (Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, artigo 2.º, altera o artigo 22.º, capítulo II, secção II, subsecção II, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio).

Assim como estes últimos, também os indivíduos em idade ativa, mas em situação de desemprego involuntário de longa duração, possuem legislação própria desde o ano de 1962 (Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962, capítulo III, base V, n.º 4; Decreto-Lei n.º 44506, de 10 de agosto de 1962), onde consta a única condição de acesso para requerer este tipo de reforma, a fixação de uma determinada idade limite (57 anos) que o indivíduo terá de ter (Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, capítulo II, secção II, subsecção II, artigo 24.º). Esta idade, fixada na lei, não tem sofrido alterações ao longo do tempo, até ao presente (Decreto-Lei n.º 167-E/2013, de 31 de dezembro, artigo 5.º, altera o artigo 24.º, do Decreto-Lei, n.º 187/2007, de 10 de maio; Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, artigo 2.º, altera o artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio).

Por fim, surgiu, também, por parte do governo, uma preocupação em dar resposta aos trabalhadores que detinham de carreiras contributivas longas, valorizando, assim, os

trabalhadores com carreiras contributivas muito longas e iniciadas precocemente (Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6 de outubro, artigo 4.º, adição do artigo 37.º-B ao Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro; Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, artigo 3.º, adição do artigo 21.º-A ao Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio). Assim sendo, os principais requisitos para requerer este tipo de reforma antecipada focam-se na idade do trabalhador, anos civis de contribuições e inscrição na entidade a que pertencem. Importante salientar que os requisitos pedidos são distintos consoante a entidade a que o beneficiário pertence.

Segundo o supramencionado no que respeita à Caixa Geral de Aposentações (CGA), o beneficiário deverá ter, no mínimo, 60 anos (Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6 de outubro, artigo 4.º, adição artigo 37.º-B, n.º 1, ao Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro) e ser detentor de um dos dois requisitos apresentados:

- ❖ 1º requisito: inscrição realizada na entidade com idade de 14 anos ou inferior a esta e, possuir, no mínimo, 46 anos civis de contribuições (Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6 de outubro, artigo 4.º, adição artigo 37.º-B, alínea *a*), n.º 1, ao Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro) ou;
- ❖ 2º requisito: possuir, no mínimo, 48 anos civis de contribuições (Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6 de outubro, artigo 4.º, adição artigo 37.º-B, alínea *b*), n.º 1, ao Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro).

Por outro lado, no que concerne à Segurança Social (S.S.), o beneficiário deverá ter 60 ou mais anos (Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, artigo 3.º, adição artigo 21.º-A, alíneas *a*) e *b*), n.º 1, ao Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio) e, ser detentor de um dos dois requisitos apresentados:

- ❖ 1º requisito: possuir, no mínimo, 48 anos civis de contribuições (Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, artigo 3.º, adição artigo 21.º-A, alínea *a*), n.º 1, ao Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio) ou;
- ❖ 2º requisito: inscrição realizada na entidade com idade inferior a 17 anos e, possuir, no mínimo, 46 anos civis de contribuições (Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, artigo 3.º, adição artigo 21.º-A, alínea *b*), n.º 1, ao Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio).

Em suma, a reforma é considerada uma transição assente na passagem de emprego para ausência de emprego, sendo que a mesma pode surgir de forma repentina ou gradual (Simões, 2006), como resultado de uma decisão voluntária ou involuntária que poderá ocorrer antecipadamente ou na idade prevista (Fonseca, 2012).

Capítulo 3 – Adaptação e a Reforma

3.1. Adaptação à transição

A transição envolve, automaticamente, adaptação, através do denominado processo de adaptação à transição, sendo este processo considerado como dinâmico (Fonseca, 2011; Schlossberg, 1981).

A adaptação à transição define-se como o processo durante o qual o indivíduo passa de estar totalmente preocupado com a transição, para a integrar na sua vida (Schlossberg, 1981), sendo esta ideia reforçada e apoiada por diversos teóricos e estudos empíricos. Assim sendo, o processo de adaptação à transição tem início quando o indivíduo tem consciência da transição, através da necessidade de mudança, sendo que o seu término ocorre quando a mudança é incluída e integrada no *self* (Lipman-Blumen, 1976, as cited in Schlossberg, 1981). Indo ao encontro desta ideia, Fonseca (2011), argumenta que a capacidade, por parte do indivíduo, de integrar as alterações decorrentes do processo de transição, em diversos domínios da sua vida (e.g., novos comportamentos, novas relações e novas perceções), demonstram a plasticidade no funcionamento e no desenvolvimento humano.

Nancy Schlossberg (1981) realizou investigações acerca da adaptação humana a acontecimentos específicos, por um lado as designadas transições normais de vida ou acontecimentos esperados e, por outro, as situações de extrema dificuldade ou acontecimentos inesperados. Os resultados das mesmas apontaram no sentido da existência de diferenças interindividuais (ou seja, o mesmo acontecimento em diferentes indivíduos, leva a reações e significados distintos) e diferenças intraindividuais (ou seja, por um lado, diferentes acontecimentos ou, por outro lado, o mesmo acontecimento, mas em diferentes momentos da vida, no mesmo indivíduo, poderão desencadear diferentes respostas). Ambas irão influenciar a capacidade dos indivíduos para se adaptarem à mudança, demonstrando, assim, a complexidade do processo de adaptação à transição, devido à sua variabilidade inter e intraindividual (Schlossberg, 1981).

No sentido de compreender este processo e, respetiva variabilidade da adaptabilidade ao longo da vida, entre indivíduos e no mesmo indivíduo, Schlossberg (1981) criou um modelo com o objetivo de analisar a adaptação humana à transição, focando-se no desenvolvimento adulto e respetivas transições desta fase da vida. Em suma, este modelo possui uma estrutura que permite analisar os diversos tipos de transições (esperadas, inesperadas e ausência de acontecimentos esperados) que envolvem ganhos ou perdas (e.g., nova organização de vida e

nova identidade) e perdas (i.e., poderá envolver risco desenvolvimental), a nível desenvolvimental (Schlossberg, 1981).

No modelo de análise da adaptação humana à transição, de Schlossberg (1981), são identificados três conjuntos de fatores e suas respectivas variáveis que, segundo a autora, trabalham dinamicamente em conjunto e afetam a forma como cada indivíduo irá vivenciar essas múltiplas transições, tornando o processo de adaptação à transição mais fácil ou difícil. É importante salientar que estes três fatores possuem importâncias distintas entre si, conforme o tipo de transição específica, sendo que, apenas serão descritos mais pormenorizadamente as variáveis que se encontram associadas à transição para a reforma, tema central da presente dissertação. Assim, os três fatores identificados por Schlossberg (1981) são as características da transição, as características dos ambientes de pré e pós transição e as características do indivíduo.

Enquadradas nas caraterísticas da transição encontram-se, de acordo com Schlossberg (1981), variáveis como a mudança de papéis (ganho ou perda), o afeto (positivo ou negativo), a origem (interna ou externa), o tempo (no tempo ou fora do tempo), o surgimento (gradual ou repentino), a duração (permanente, temporária, incerta) e o grau de *stress* (grau de *stress* envolvido).

As transições maioritariamente, envolvem mudança de papéis, em termos de ganhos (e.g., ser pai, começar a trabalhar, conseguir uma promoção profissional) ou em termos de perdas (e.g., reforma, viuvez) de papéis, envolvendo algum grau de *stress*, independentemente de envolver ganhos ou perdas (Lowenthal et al., 1975, as cited in Schlossberg, 1981; Schlossberg, 1981).

A multiplicidade de transições existentes, poderão desencadear, dependendo do tipo de transição específica, sentimentos positivos (e.g., casar, ser promovido) ou negativos (e.g., perder o emprego, divorciar-se) e até mesmo ambos (Schlossberg, 1981). Este misto de sentimentos poderá ocorrer inicialmente com a antecipação do acontecimento e, posteriormente devido ao confronto com a realidade no momento de ocorrência do acontecimento (Schlossberg, 1981). Independentemente do(s) afeto(s) que desencadeia, a transição envolve algum grau de *stress* (Schlossberg, 1981).

A origem de cada tipo de transição específica encontra-se associada ao controle percebido (i.e., maior ou menor controle percebido), do indivíduo sobre a sua própria vida, que resultará numa facilidade ou dificuldade na adaptação à transição (Schlossberg, 1981). Ou seja, determinadas transições ocorrem como resultado de uma decisão deliberada (e.g., reforma por vontade própria), por parte do indivíduo, no entanto outras transições ocorrem como resultado de uma decisão imposta por outras pessoas ou pelas circunstâncias (e.g., reforma por invalidez)

(Schlossberg, 1981). Assim sendo, Schlossberg (1981) argumenta que a facilidade na adaptação se encontra associada a transições de origem interna (e.g., reforma voluntária), ao passo que a sua dificuldade se encontra associada a transições de origem externa (e.g., reforma involuntária – problemas de saúde, desemprego). Neste último caso, o processo de adaptação à reforma é experimentado como um “ (...) período difícil e conturbado (...)” (Schlossberg, 1981, p. 9).

O contexto social em que o indivíduo se encontra inserido, acaba por influenciá-lo na forma como vivencia determinadas transições específicas, visto que algumas delas encontram-se inseridas no denominado “cronograma social fixado”, imposto pela sociedade, com o intuito de ordenar os grandes acontecimentos de vida (Neugarten, 1977, as cited in Schlossberg, 1981). Assim sendo, esses acontecimentos (e.g., ter filhos, reformar-se, casar, arranjar um emprego) encontram-se associados a uma determinada idade cronológica (variável orientadora) que acaba por regular a ocorrência dos mesmos, a partir dos “relógios sociais” criados pelos próprios indivíduos no sentido de reger-se e, por consequente, avaliar como estando “no tempo” ou “fora do tempo” para a ocorrência desses determinados acontecimentos de vida (Neugarten, 1977, as cited in Schlossberg, 1981; Schlossberg, 1981). Essa avaliação resulta numa maior ou menor dificuldade em encará-los e adaptar-se aos mesmos (Schlossberg, 1981). No seguimento desta ideia, Schlossberg (1981) argumenta que “fora do tempo”, poderá ocorrer antecipadamente ou tardiamente, sendo que, seja ele qual for, irá acarretar consequências a nível social e psicológico, nos indivíduos, pois os mesmos são “marcados” socialmente e sentem-se “desviados”, relativamente a esse “cronograma social fixado”.

As transições são, maioritariamente, esperadas, devido ao facto de serem consideradas gerais ou inevitáveis ou até mesmo como sendo o resultado de decisões deliberadas (e.g., estudante universitário antecipada a sua graduação e a entrada no mercado de trabalho, a mãe de meia-idade que aguarda com expectativa o período de “ninho vazio”, o homem de 60 anos fixa a idade da sua própria entrada na reforma) e, por este motivo são consideradas como preparadas, pelo indivíduo, devido ao seu surgimento gradual; por outro lado, existem transições que poderão surgir repentinamente (e.g., morte repentina do cônjuge, doença grave, desastre natural), não havendo qualquer tipo de preparação, por parte do indivíduo (Schlossberg, 1981). Assim sendo, Schlossberg (1981) argumenta que o resultado da facilidade ou dificuldade de adaptação às determinadas transições, depende do seu surgimento e, por consequente, a possibilidade de preparação do mesmo, por parte do indivíduo.

A previsão do tempo de duração de uma transição, por parte do indivíduo, influencia a sua facilidade ou dificuldade no processo de adaptação, ou seja, a forma como o indivíduo percebe a transição varia de acordo com a previsão da sua duração (Schlossberg, 1981). Assim

sendo, quando uma transição é percebida, pelo indivíduo, como negativa (i.e., dolorosa e desagradável), o facto de o mesmo prevê-la como temporária (i.e., duração limitada), facilitará a sua adaptação à mesma (e.g., mudança geográfica da esposa, devido à pós-graduação do seu marido, mas que considera que após a sua conclusão, regressarão a casa); por outro lado, uma transição desejada pelo indivíduo, será percebida, pelo mesmo, como benéfica, se a mesma for considerada como tendo uma duração permanente, facilitando a sua adaptação; por fim, uma transição percebida pelo indivíduo como tendo uma duração incerta (e.g., doença cuja causa e prognóstico são incertos), acarretará um elevado grau de *stress* e afeto negativo, dificultando a sua adaptação à mesma (Schlossberg, 1981).

Em suma, um maior ou menor grau de *stress* envolvido, depende das características já descritas em cada variável exposta anteriormente (Schlossberg, 1981).

Relativamente às caraterísticas dos ambientes de pré e pós transição, segundo autores como Freedman (1975, as cited in Schlossberg, 1981), Lipman-Blumen (1976, as cited in Schlossberg, 1981), Rubin (1979, as cited in Schlossberg, 1981) e Schlossberg (1981), encontram-se presentes variáveis como os sistemas de apoio interpessoal (e.g., relações íntimas, agregado familiar e rede de amigos), os apoios institucionais (e.g., organizações ocupacionais, instituições religiosas, grupos políticos, segurança social, outros grupos de apoio comunitário, várias outras entidades externas - mais ou menos formais e ocasiões rituais) e o ambiente físico (e.g., clima e tempo, localização urbana ou rural, vizinhança, condições habitacionais e local de trabalho).

Segundo Schlossberg (1981), os resultados dos estudos realizados revelam que o apoio interpessoal é considerado importante e essencial, para uma adaptação bem-sucedida. A importância destes sistemas, apresentados seguidamente, foi explicada através da utilização do conceito de “comboio de apoio social”, de Kahn (1975, as cited in Schlossberg, 1981). Este conceito argumenta que o indivíduo se encontra em constante movimento e mudança, ao longo do seu ciclo de vida, rodeado de pessoas significativas, numa relação recíproca de dar e receber apoio social (Kahn, 1975, as cited in Schlossberg, 1981). Para este autor, o suficiente e estável apoio social é um fator determinante do bem-estar objetivo e subjetivo, do desempenho dos papéis sociais e respetivo sucesso na gestão das mudanças nesses papéis. Assim sendo, os resultados de estudos empíricos concluíram que o apoio social (e.g., família, colegas de trabalho e patrões, amigos, vizinhos) é relevante e poderá ser considerado uma estratégia de *coping* para lidar, de forma positiva, com as mudanças e transições que ocorrerão, sendo que, por outro lado, um apoio social deficitário acarretará consequências negativas no indivíduo, devido ao aumento

do *stress*, para lidar com essas mudanças e transições (Kahn, 1975, as cited in Schlossberg, 1981; Schlossberg, 1981).

O agregado familiar é uma importante variável do sistema de apoio ao longo de todo o período de transição, sendo que os resultados dos estudos empíricos têm apontado nesse sentido (Schlossberg, 1981). Assim sendo, os estudos concluíram que 1) indivíduos com maior reciprocidade familiar (i.e., troca mútua – dar e receber), apesar de sentirem algum grau de *stress*, não estavam preocupados com esse *stress*, para além disso também demonstraram mais sentimentos calorosos e positivos, relativamente aos membros da família e; 2) indivíduos que recebem apoio parental em situações de mudança, a adaptação é mais fácil; ao contrário, a ausência desse apoio leva os indivíduos a recorrer a ajuda profissional, de forma a colmatar as dificuldades advindas da mudança (Levine, 1976, as cited in Schlossberg, 1981; Lowenthal & Chiriboga, 1975, as cited in Schlossberg, 1981).

A rede de amigos também é um importante sistema de apoio social (Schlossberg, 1981). As transições acarretam mudanças na rede de amigos do indivíduo, como é exemplo o divórcio, a mudança geográfica e a morte do cônjuge, consideradas transições que são pautadas pela perda automática de amigos (Schlossberg, 1981; Troll, 1975, as cited in Schlossberg, 1981). Essa perda de amigos resulta num agravamento das dificuldades ao longo do processo de transição-adaptação (Schlossberg, 1981). Por outro lado, a presença de amigos é relevante, pois poderá ajudar a diminuir as consequências do confronto súbito advindo do surgimento de transições inesperadas e repentinas, fruto de uma decisão imposta por fatores externos ao indivíduo (Hill, 1965, as cited in Schlossberg, 1981).

Por fim, no que concerne às caraterísticas do indivíduo, encontram-se enquadradas, segundo Schlossberg (1981) e Tyler (1978), as seguintes variáveis: competência psicossocial, tais como atitudes pessoais (e.g., autoavaliação moderadamente favorável, *locus* de controlo interno e sentido de responsabilidade), atitudes mundiais (e.g., otimismo e confiança moderada) e atitudes comportamentais (e.g., orientação ativa de *coping*; alta iniciativa; estabelecimento de objetivos realistas; planeamento e, paciência e esforço no alcance de objetivos e; capacidade para desfrutar do sucesso, sofrer do fracasso e, construir a partir de ambos); sexo (e identificação de papéis de género); idade (e estágios da vida); estado de saúde; raça-etnia; estatuto socioeconómico; orientação para valores e; experiência de natureza anterior com uma transição de natureza semelhante.

O sexo (e identificação de papéis de género) são ambos conceitos considerados, por Schlossberg (1981), como fatores significativos na adaptação à transição. A relação entre sexo e papéis de género e adaptação à transição é influenciada pelos contextos cultural e social, que

interferem na facilidade ou dificuldade de adaptação à transição (Schlossberg, 1981). Assim sendo, Schlossberg (1981) argumenta que tanto o sexo como os papéis de género são pautados pelas diferenças entre os sexos, consoante a cultura e a sociedade em que os indivíduos se encontram inseridos.

Desta forma, a cultura incute diferenças entre sexos no que respeita à expressão de emoções e sentimentos, em que os homens são ensinados a esconder as emoções e a negar os problemas, ao passo que as mulheres têm liberdade para expressar os seus sentimentos e, por este motivo os homens apresentam uma imagem mais favorável no que concerne à saúde mental. No entanto o facto das mulheres poderem expressar os seus sentimentos resulta num benefício para a facilidade das mesmas na adaptação a determinadas transições, em detrimento dos homens que apresentam variações a nível emocional, podendo culminar em sentimentos de angústia (Schlossberg, 1981). Para além disso, Schlossberg (1981), também argumenta que os indivíduos do sexo masculino e feminino vivenciam diferentes tipos de transição, resultado dos vínculos que estabelecem com o seu meio, sendo que, por um lado, os homens estabelecem vínculos com o trabalho, ao contrário das mulheres que estabelecem vínculos com a vida familiar. Como consequência, esses vínculos acarretam *stress*, no indivíduo, como resultado de acontecimentos nas suas próprias vidas, no caso dos homens e, acontecimentos nas vidas dos seus significativos (e.g., marido, filhos, outros familiares), no caso das mulheres (Schlossberg, 1981).

Assim sendo, os homens alteram as suposições acerca de si próprios e do mundo, assim como as mulheres, mas por acontecimentos que poderão ocorrer ou não, nas suas próprias vidas (Schlossberg, 1981). No que concerne aos papéis de género, a sociedade incute normas que acabam por resultar na criação de determinados estereótipos de género e, é a interiorização dessas normas que irá influenciar significativamente a capacidade de adaptação (Schlossberg, 1981). No caso das mulheres estas poderão ser consideradas como dependentes, passivas, incapazes, enquanto os homens são considerados competentes e capazes (Schlossberg, 1981). Estes estereótipos resultam na facilidade ou dificuldade do processo de adaptação, dependendo da transição em questão, ou seja, uma transição que acarrete sentimentos negativos associados a esses estereótipos resultará numa adaptação mais difícil e vice-versa (Schlossberg, 1981). Exemplos dessas transições são a viuvez e a reforma, no caso das mulheres e, a reforma (e.g., limite de idade, problemas de saúde) no caso dos homens (Schlossberg, 1981).

O estatuto socioeconómico pode ser medido pelo rendimento, ocupação, habilitações literárias e, inclusive, a junção entre estas variáveis (Schlossberg, 1981), sendo que a facilidade ou dificuldade de adaptação a uma transição, poderá depender dessas determinadas variáveis.

Hill (1965, as cited in Schlossberg, 1981) argumenta que as diferenças socioeconómicas influenciam o grau de *stress* sentido pelo indivíduo nas diferentes transições. Assim sendo, Hill (1965, as cited in Schlossberg, 1981) e Levine (1976, as cited in Schlossberg, 1981), respetivamente, afirmam que, em famílias de classe baixa e, em indivíduos de classe baixa e poucos instruídos, os baixos rendimentos (e.g., dificuldades financeiras, dificuldade no acesso à saúde) e baixos níveis de habilitações literárias, acarretam constrangimentos como, a limitação de recursos e de estratégias de *coping*, com probabilidade de necessitar de procurar ajuda profissional para resolução dos seus problemas, de acordo com Levine (1976, as cited in Schlossberg, 1981).

Schlossberg (1981), argumenta que os investigadores afirmam que se uma experiência de transição anterior, resultou na adaptação bem-sucedida ou fracasso na adaptação, essa transição irá influenciar o resultado numa próxima transição de natureza semelhante, pois permitiu, ou não, a aprendizagem de competências para fazer face a uma situação semelhante e obter, assim, sucesso.

O processo de adaptação à transição, irá culminar, no sucesso ou fracasso, na rápida ou lenta e, na facilidade ou dificuldade, de adaptação à nova situação, de acordo com três componentes, identificados por Schlossberg (1981):

- 1) Padrões de transição;
- 2) Perceção do acontecimento pelos diferentes indivíduos e/ou equilíbrio entre recursos e défices;
- 3) Grau de semelhança ou diferença entre os ambientes de pré-transição e pós-transição.

Os teóricos Hill (1958) e Moos e Tsu (1976, as cited in Schlossberg, 1981), validam que independentemente do tipo de transição específica, a adaptação à transição segue um padrão geral (períodos ou fases de desorganização e de reorganização) e, que cada tipo de transição específica segue o seu padrão particular (fases), sendo que este último padrão ocorre entre os períodos de desorganização e reorganização. Fonseca (2005, as cited in Paúl & Ribeiro, 2012) e Fonseca (2011) fazem referência a esse padrão geral, afirmando que a fase da desorganização acontece no início da transição, sendo que essa fase é pautada para a minimização do impacto do *stress* provocado pelo acontecimento; seguidamente a segunda fase, em que o indivíduo compreende a necessidade de mudança (e.g., comportamentos, relações e perceções) e; a fase da reorganização que é pautada pela inclusão e integração da nova realidade e identidade, necessitando da utilização de determinadas competências (e.g., afetivas, cognitivas e comportamentais) para fazer face à situação. É importante salientar que, de acordo com Kaplan

e Mason (1960) e, Lindemann (1944), caso o indivíduo não percorra todas essas etapas, correspondentes ao padrão particular dessa transição, poderão surgir problemas no futuro. As fases relativas à adaptação à reforma são descritas na teoria dos estágios, apresentada mais à frente.

Os estudos empíricos levados a cabo por Lowenthal et al. (1975, as cited in Schlossberg, 1981), com uma amostra de duas mulheres com o mesmo problema na coluna e, Schlossberg (1979, as cited in Schlossberg, 1981), com uma amostra de casais que se mudaram recentemente, vieram corroborar a importância do equilíbrio entre recursos e défices, no processo de adaptação à transição, facilitando-o ou dificultando-o.

Em ambos os estudos, foi identificado a existência de um défice (i.e., problema na coluna e mobilidade geográfica), sendo o mesmo percebido como negativo, pelos indivíduos que estavam a vivenciar o acontecimento. Assim sendo, ambas as amostras dos estudos estavam perante um desequilíbrio entre recursos e défices, ou seja, os défices superavam os recursos. Por um lado, a amostra do estudo de Lowenthal et al. (1975, as cited in Schlossberg, 1981) estava perante um acontecimento que envolveu capacidade de identificação de recursos disponíveis no momento da ocorrência do acontecimento [e.g., profissão, relações de suporte – familiares e interpessoais (amigos e colegas)], ou seja, recursos que o indivíduo tem disponíveis num determinado momento da sua vida, com o objetivo de reequilibrar os recursos perante os défices; por outro lado, a amostra do estudo de Schlossberg (1979, as cited in Schlossberg, 1981) estava perante um acontecimento que envolveu uma privação dos recursos do indivíduo (e.g., emprego, envolvimento na comunidade e contacto próximo com familiares e amigos), neste caso em particular, apenas um dos membros do casal (membro que foi forçado a mudar-se, em prol do outro) ficou privado dos seus recursos, sendo necessário encontrar novos recursos, para fazer face à situação, através da restauração gradual dos mesmos.

Em suma, em ambos os estudos, estamos perante acontecimentos distintos, mas que foram percebidos, pelos indivíduos, como negativos, originando, inicialmente, um desequilíbrio entre recursos e défices e, posteriormente, no seu término, um reequilíbrio entre ambos. Assim sendo, ambos os estudos concluíram que, por um lado, quando os recursos superam os défices, a adaptação é mais fácil; enquanto que, por outro lado, quando os défices superam os recursos, a adaptação é mais difícil, demonstrando assim, a importância do equilíbrio entre estes dois componentes na adaptação à transição (Schlossberg, 1981). Revelando assim a utilidade dos diferentes recursos de adaptação, para reestabelecer o equilíbrio eventualmente perdido com a transição (Fonseca, 2011).

A perspectiva dos recursos e a perspectiva dinâmica baseada em recursos, explicadas posteriormente, validam a importância do equilíbrio entre os recursos e os défices, no que respeita à adaptação para a reforma.

Parkes (1971) utiliza o conceito *life-space* (espaço vital), referindo-se ao mesmo como encontrando-se em constante mudança, no entanto nem todas as mudanças, que ocorrem no espaço vital, afetam as suposições do indivíduo acerca do mundo, exigindo uma grande reestruturação dessas mesmas suposições (e.g., tudo o que sabem ou pensam que sabem, ou seja, a nossa interpretação do passado e as nossas expectativas do futuro, os nossos planos e os nossos preconceitos). Indo ao encontro esta ideia, Fonseca (2011) afirma que o grau de diferença entre os ambientes de pré e pós-transição apenas é relevante quando afeta as suposições do indivíduo acerca do mundo e, com estas as suas relações com os outros e com a comunidade. Sendo que, segundo Lieberman (1975, as cited in Schlossberg, 1981) é importante ter em atenção o grau em que o indivíduo necessita de realizar novas adaptações, ou seja, quanto maior for a diferença entre o espaço vital anterior e posterior à mudança, maior serão as exigências adaptativas. Assim sendo, o sucesso ou o fracasso na adaptação ao novo ambiente, encontra-se dependente e fortemente correlacionado com a semelhança ou diferença entre os ambientes de pré e pós-transição (Fonseca, 2011; Lieberman, 1975, as cited in Schlossberg, 1981).

Schlossberg (1981) adota a visão de Parkes (1971), dando ênfase ao grau de diferença entre os ambientes de pré e pós-transição e na sua influência, na forma como irá afetar as suposições do indivíduo (acerca de si próprio e do mundo) e, por consequente, a forma como irá afetar as suas relações com o meio envolvente (e.g., família, trabalho, comunidade), nomeadamente, segundo Fonseca (2011), em termos de relações humanas, rotinas do quotidiano e papéis exercidos. A teoria da continuidade, apresentada futuramente, explicará a importância do grau de semelhança entre os ambientes de pré e pós-transição, na adaptação à reforma.

O modelo desenvolvido por Schlossberg (1981) foi alvo de uma revisão, por Schlossberg, Waters e Goodman, no ano de 1995, de forma a tentar compreender, a variabilidade da adaptabilidade ao longo da vida, ou seja, as diferenças inter e intraindividuais, na capacidade dos indivíduos para se adaptarem à mudança (as cited in Fonseca, 2005). Assim sendo, nesta revisão focaram-se, exclusivamente, nos recursos de adaptação, utilizados pelo indivíduo no sentido de reestabelecer o equilíbrio perdido, devido à transição, procedendo a uma reformulação dos mesmos, resultando num agrupamento desses recursos num sistema

designado de “sistema de 4 esses (4S’s)” (Schlossberg et al., 1995, as cited in Fonseca, 2005, 2011):

- ❖ *Situation* (Situação): diversidade de acontecimentos (esperados ou imprevisíveis ou vários em simultâneo), a sua origem (interna ou externa) e as experiências anteriores com transições semelhantes, influenciam os níveis de *stress* (outros acontecimentos em simultâneo acentuam o *stress* do acontecimento principal) e a motivação para fazer face à transição (i.e., transição partindo de decisão voluntária – decisão proveniente do indivíduo, é mais fácil o seu processo de adaptação à transição) (Schlossberg et al., 1995, as cited in Fonseca, 2005, 2011);
- ❖ *Self* (*Self*): força interior do indivíduo para lidar com a situação (i.e., importância da transição – varia consoante o sexo, situação familiar, educação, importância anteriormente dada à carreira profissional; capacidade de adaptação; eficácia pessoal de comportamentos para reagir ao *stress* e; sentido atribuído à transição) (Schlossberg et al., 1995, as cited in Fonseca, 2005, 2011);
- ❖ *Support* (Suporte): suporte externo (e.g., relações interpessoais com pessoas significativas, contactos com os outros em situação semelhante e ajuda recebida por parte de organizações do meio) (Schlossberg et al., 1995, as cited in Fonseca, 2005, 2011);
- ❖ *Strategies* (Estratégias): encontrar estratégias eficazes para lidar com as transições (i.e., controlo sobre a situação - capacidade para encontrar novas soluções; modificação do significado da situação - alteração de prioridades, procurar novos objetivos; controlo do *stress* - através de técnicas de relaxamento, atividade física, atividades de grupo, terapia, expressão de emoções, entre outras; ...) (Schlossberg, et al., 1995, as cited in Fonseca, 2005, 2011).

Em suma, estes quatro grupos de recursos de adaptação fazem um balanço entre os recursos e os défices dos indivíduos e, predizem a forma como eles irão lidar com as transições, gerindo os mesmos, e, provavelmente, utilizando as estratégias do modelo SOC, descrito futuramente.

Tendo em atenção que o modelo de análise da adaptação humana à transição, de Schlossberg (1981), é um modelo geral que pretende analisar a diversidade de transições específicas existentes, seguidamente serão apresentadas algumas das principais teorias explicativas da adaptação à reforma, presentes na literatura.

3.2. Adaptação à reforma: principais teorias

As principais teorias utilizadas para estudar a adaptação à reforma são as seguintes (Wang et al., 2011):

- ❖ Teoria dos Papéis Sociais;
- ❖ Teoria da Continuidade;
- ❖ Teoria dos Estágios;
- ❖ Perspetiva dos Recursos;
- ❖ Perspetiva Dinâmica Baseada em Recursos.

3.2.1. Teoria dos Papéis Sociais

A teoria dos papéis sociais, tal como o nome indica, realça a importância dos papéis sociais na adaptação à reforma, sendo este acontecimento pautado pelo abandono de papéis e transição de papéis (Fonseca, 2011; Wang et al., 2011).

No geral, esta teoria afirma que o investimento e a capacidade de desempenho com sucesso num determinado papel, acarreta consigo sentimentos de autovalorização (Ashforth, 2001, as cited in Wang et al., 2011). No caso concreto da reforma, esta é considerada, por Riley e Riley (1994, as cited in Wang et al., 2011), uma transição de papéis que, segundo Wang et al. (2011), ocorre através de um processo que envolve perda ou enfraquecimento do papel de trabalhador, mas, também, permite o fortalecimento de outros papéis (e.g., membro da família e membro da comunidade).

No seguimento do supramencionado, a perda do papel de trabalhador resultante da transição para a reforma, poderá acarretar tanto consequências negativas como positivas, no indivíduo. Por um lado, é a importância e centralidade deste papel para o indivíduo que, como salientado anteriormente, permite a manutenção de sentimentos positivos acerca de si próprio (e.g., autovalorização e autoimagem positiva) e que poderá acarretar consequências negativas (e.g., ansiedade, depressão e frustração) no próprio, devido à perda deste papel, podendo resultar em baixos níveis de bem-estar na reforma (Feldman, 1994; Fonseca, 2011; Riley & Riley, 1994, as cited in Wang et al., 2011) e numa diminuição da satisfação com a vida após a reforma (Wang et al., 2011); por outro lado, a perda do papel de trabalhador poderá envolver satisfação e menos incómodo, nomeadamente em casos em que os indivíduos já se encontrem envolvidos noutros papéis ou que considerem o seu emprego como desagradável (e.g., trabalhos *stressantes* ou difíceis) ou que desejem se dedicar a tempo inteiro a outros papéis (e.g., membro da família e da comunidade) (Wang et al., 2011).

Em suma, a reforma poderá constituir um obstáculo ou uma oportunidade para os indivíduos, dependendo da forma como os mesmos irão vivenciar essa nova fase da vida.

Devido à importância de determinados papéis, nomeadamente o papel de trabalhador, a passagem para a reforma pode ser vivida como uma perda, por implicar o abandonar de uma profissão. Todavia, poderá ser vivida, igualmente, como uma oportunidade já que novas descobertas e novos papéis podem surgir.

Assim sendo, segundo Fonseca (2011), para estes últimos o processo de adaptação é mais fácil e bem-sucedido, ao passo que para os indivíduos em que as suas profissões ou carreiras eram consideradas centrais e importantes na sua vida, bem como uma fonte de reconhecimento social, este processo de adaptação será mais difícil, sendo que, segundo Paltore et al. (1979), o sucesso adaptativo será conseguido através da substituição de atividades significativas associadas ao papel perdido, por outras de igual importância para os mesmos e que lhes confira um estatuto idêntico ao que detinham na vida ativa. Caso não seja possível, a adaptação é mal sucedida e, Fonseca (2011) afirma que a vida pós-reforma é pautada por *stress* e mal-estar.

3.2.2. Teoria da Continuidade

A teoria da continuidade, ao contrário da teoria dos papéis, não faz referência à rutura entre o abandono do papel de trabalhador e a transição para a reforma. Como tal, não caracteriza esta transição como num acontecimento stressante para o indivíduo, devido à perda de papéis, nem com implicações para o seu bem-estar (Alaphilippe & Bailly, 2014; Atchley, 1999, as cited in Wang et al., 2011). De acordo com esta teoria, o processo de transição da vida profissional para a reforma não é considerado uma rutura, mas sim uma continuidade, sendo que esta última é influenciada pela “(...) dinâmica interna do indivíduo” (Alaphilippe & Bailly, 2014, p. 32).

A dinâmica interna do indivíduo passa pela manutenção do seu modo de funcionamento e das suas estruturas: interna (e.g., identidade, personalidade, autoconceito, ...) e externa (e.g., atividades e papéis sociais), ao longo de todo o processo de transição para a reforma (Alaphilippe & Bailly, 2014; Atchley, 1999, as cited in Wang et al., 2011), havendo assim, uma permanência da “ (...) consistência dos padrões de vida ao longo do tempo (...)” (Atchley, 1999, as cited in Wang et al., 2011, p. 205), ou seja, a existência da continuidade desses padrões ao longo do processo de transição para a reforma contribui para a adaptação (Atchley, 1999, as cited in Wang et al., 2011) e para o bem-estar do indivíduo (Alaphilippe & Bailly, 2014).

Assim sendo, nesta teoria, a reforma é considerada uma oportunidade, pois apesar da perda de papéis, a mesma é vista como promotora da manutenção dos relacionamentos sociais

e dos padrões de vida (Atchley, 1999, as cited in Wang et al., 2011), mantendo assim, a continuidade, ao longo de todo o processo de transição e adaptação à transição.

É a continuidade, da manutenção dos padrões de vida, referida nesta teoria, que permite a manutenção do bem-estar nos indivíduos que vivenciam esta transição, por este motivo o bem-estar dos indivíduos sofrerão alterações, caso não seja possível essa continuidade da vida, antes e após a reforma (Atchley, 1999, as cited in Wang et al., 2011).

Em suma, esta teoria considera a reforma como uma oportunidade, devido à capacidade do indivíduo em manter a continuidade dos seus padrões de vida, assim sendo, a continuidade define-se como “(...) permanecer igual a si mesmo, o mais «homogéneo» possível ao longo do tempo (...)” (Alaphilippe & Bailly, 2014).

3.2.3. Teoria dos Estágios

Segundo Wang et al. (2011), a literatura acerca da reforma de trabalhadores faz referência a este acontecimento como ocorrendo, frequentemente, de forma gradual, sendo que o processo desde a entrada no mercado de trabalho até à transição para a reforma, é individual e distinto, consoante cada indivíduo (e.g., utilização de emprego-ponte). Assim sendo, a teoria dos estágios foca-se no processo desde o início da transição até à integração total da transição na vida do indivíduo, ou por outras palavras, foca-se no processo de adaptação à transição. Esta teoria argumenta que a adaptação à reforma consiste num processo a longo prazo que tem implicações na variação do bem-estar dos reformados (Wang et al., 2011).

O processo de adaptação à reforma é explicado através da utilização de um processo particular e suas respetivas fases (Wang et al., 2011). Estas fases são identificadas por Atchley (1976, 1996, 2000, as cited in Fonseca, 2011), sendo que este autor afirma que estas não possuem uma ordem específica e nem todos os indivíduos que transitam para a reforma se envolvem na totalidade destas fases.

O processo inicia-se mesmo antes da ocorrência desta transição, ou seja, quando o indivíduo se encontra no limiar para a ocorrência desta transição e, começa a preparar-se para este acontecimento, afastando-se emocionalmente da atividade profissional e imaginando a sua vida no pós-reforma (fase da pré-reforma) (Atchley, 1976, 1996, 2000, as cited in Fonseca, 2011). Assim que ocorre esta transição, com o abandono da vida profissional, inicia-se a “fase da lua de mel” (Atchley, 1976, 1996, 2000, as cited in Fonseca, 2011). Nesta fase os reformados poderão sentir-se energéticos e satisfeitos na procura de novas atividades e papéis, resultando

numa elevada satisfação com a vida durante esse período (Atchley, 1976, 1996, 2000, as cited in Fonseca, 2011; Wang et al., 2011).

Posteriormente, inicia-se a “fase de desencanto”, em que os reformados tomam consciência da diminuição dos seus recursos e/ou expectativas irrealistas relativamente à reforma (Wang et al., 2011), resultando numa diminuição da sua satisfação com a vida (Atchley, 1976, 1996, 2000, as cited in Fonseca, 2011). Assim, ao longo do tempo, o indivíduo reformado começa a reavaliar o seu estatuto de vida, a aceitar as limitações e a concentrar-se na continuação da adaptação à reforma, vivenciando assim a “fase de reorientação” (Wang et al., 2011); por fim a adaptação está concluída com a “fase da estabilidade”, em que o indivíduo reformado estabelece um padrão de vida diária estável que durará até à ocorrência de uma incapacidade ou término da vida, que encerre, definitivamente, essa vida de reformado (Wang et al., 2011).

Em suma, esta teoria destaca um padrão particular e suas respetivas fases, no que concerne ao processo de adaptação à reforma. Para Atchley (1976, 1996, 2000, as cited in Fonseca, 2011) assim que é atingida esta última fase, pode-se afirmar que a adaptação foi bem-sucedida, resultando na satisfação com a reforma, no entanto este autor identifica determinadas variáveis que poderão influenciar esta satisfação, nomeadamente a saúde, os rendimentos económicos ou as relações sociais e familiares.

3.2.4. Perspetiva dos Recursos

A perspetiva dos recursos, salienta a importância do acesso aos recursos na adaptação à reforma, resultando numa fácil ou difícil adaptação (Wang et al., 2011). Nesta perspetiva os recursos são definidos como a capacidade total que o indivíduo tem para satisfazer as suas necessidades prioritárias (Hobfoll, 2002).

Wang (2007) levou a cabo uma revisão da literatura acerca dos diferentes tipos de recursos sobre a reforma, sendo estes: 1) recursos físicos, 2) recursos cognitivos, 3) recursos motivacionais, 4) recursos financeiros, 5) recursos sociais e 6) recursos emocionais.

Segundo a perspetiva dos recursos, a facilidade de adaptação à reforma deve-se à quantidade de recursos que o indivíduo possui para satisfazer as suas necessidades prioritárias na reforma, enquanto que, a dificuldade de adaptação à reforma deve-se à diminuição desses recursos que o indivíduo tinha disponíveis, anteriormente (Wang et al., 2011).

Em suma, esta perspetiva foca-se na importância do acesso aos recursos, por parte do reformado, de modo a que consiga satisfazer as necessidades que urgem deste processo de adaptação à reforma.

3.2.5. Perspetiva Dinâmica Baseada em Recursos

A perspetiva dinâmica baseada em recursos, proposta por Wang et al. (2011), partiu de uma revisão literária, teórica e empírica, focada nas investigações acerca da adaptação à reforma. A nível teórico, estes autores focaram-se na análise das principais teorias (e.g., teoria dos papéis, teoria da continuidade, teoria dos estágios, perspetiva do curso de vida e perspetiva dos recursos) utilizadas para estudar a adaptação à reforma e; a nível empírico, a diversidade de estudos realizados acerca da reforma apontaram no sentido de um grande foco na tomada de decisão e planeamento da reforma, em detrimento do estudo do impacto da reforma no indivíduo e da identificação dos fatores importantes para uma adaptação bem-sucedida (Wang, 2007; Wang et al., 2011).

De acordo com esta revisão, a reforma, ao longo do tempo, tem vindo a ser retratada como um acontecimento, tanto negativo como positivo, devido aos desafios que acarreta, nomeadamente ao nível de mudanças na vida (Mein et al., 2003; Solinge & Henkens, 2008; Wang, 2007; Wang et al., 2011). Para além disso, os estudos também apontam no sentido de uma heterogeneidade do impacto da reforma nos indivíduos, devido à sua variabilidade inter e intraindividual, ao longo do tempo (Pinquart & Schindler, 2007; Solinge & Henkens, 2005, 2008; Wang, 2007; Wang et al., 2011).

Segundo o supramencionado, a perspetiva dinâmica baseada em recursos tem como principal objetivo, compreender a adaptação à reforma, tentando colmatar as lacunas encontradas na revisão de literatura. Por um lado, tentaram colmatar as lacunas existentes nas teorias existentes, pois todas elas focam apenas num aspeto específico da adaptação à reforma. Por outro lado, tentaram colmatar a falta de estudos empíricos, devido ao facto destes se restringirem, maioritariamente, ao estudo da tomada de decisão e planeamento da reforma (Wang et al., 2011). Para além disso, o foco na compreensão da adaptação à reforma também se deve ao facto de todas as teorias, expostas anteriormente, e inclusive o modelo desenvolvido por Schlossberg (1981), demonstrarem a complexidade do processo de adaptação (Wang et al., 2011), independentemente do acontecimento que originou a transição (Schlossberg, 1981). Essa complexidade deve-se à variabilidade (interindividual e intraindividual) na adaptação ao longo da vida, não só em acontecimentos específicos como a reforma, mas em todos os acontecimentos que originam uma transição (Schlossberg, 1981; Wang et al., 2011). Todo o processo de transição-adaptação para a reforma é afetado por múltiplos fatores e variáveis,

acabando, estes, por influenciar os resultados desta transição (e.g., facilidade ou dificuldade de adaptação), explicando assim essa variabilidade.

Ao contrário das teorias dos papéis, da continuidade e dos estágios, as quais compreenderam a adaptação à reforma como um processo estático e linear, a perspectiva dinâmica baseada em recursos destaca-se pela sua flexibilidade e abrangência relativamente a esse processo, através de uma variedade de padrões longitudinais para a adaptação à reforma (Wang et al., 2011), permitindo, desta forma, a compreensão dessa variabilidade (i.e., interindividual e intraindividual) na adaptação ao longo da vida.

A perspectiva dinâmica baseada em recursos, destaca a importância do acesso aos recursos individuais disponíveis (e.g., recursos físicos, cognitivos, motivacionais, financeiros, sociais e emocionais) na adaptação à reforma. Esta perspectiva argumenta que o processo de adaptação à reforma é um processo longitudinal e dinâmico, pautado por variações nos níveis de adaptação (ou seja, o conforto psicológico sentido e que se encontra associado à vida de reformado), devido aos recursos individuais disponíveis, bem como a possíveis alterações nesses recursos ao longo do tempo (Wang, 2007; Wang et al., 2011). Salienta-se que esses recursos individuais disponíveis proporcionam ao reformado, tal como indicado por Hobfoll (2002), na perspectiva dos recursos, a capacidade para satisfazer as suas necessidades prioritárias, provenientes desta nova fase da vida. Assim sendo, ao longo do tempo em que decorre o processo de adaptação à reforma, as alterações nos recursos individuais disponíveis variam entre aumento, diminuição e inalteração de recursos:

- ❖ Recursos inalterados: mudanças pouco significativas nos recursos totais, ao longo do tempo, através da manutenção, com sucesso, dos padrões de vida antes e após a transição (e.g., manutenção dos estilos de vida e das atividades anteriores), que poderá resultar numa mudança pouco significativa no nível de adaptação (Wang et al., 2011).
- ❖ Diminuição de recursos: diminuição significativa dos recursos totais (e.g., perda de uma importante fonte de rendimento), ao longo do tempo, que poderá resultar numa mudança negativa no nível de adaptação (Wang et al., 2011).
- ❖ Aumento de recursos: oportunidade de investimento significativo na obtenção de mais recursos (e.g., obtenção de recursos que até a transição acontecer não se encontravam disponíveis) ao longo do tempo, com o objetivo de satisfazer as suas necessidades prioritárias, que poderá resultar numa mudança positiva no nível de adaptação (Wang et al., 2011).

Essas alterações nos recursos que resultam em variações nos níveis de adaptação são influenciados por um conjunto de potenciais fatores e respectivas variáveis, identificados por Wang et al. (2011):

- ❖ Nível macro: normas sociais e políticas governamentais;
- ❖ Nível organizacional: clima organizacional e prática dos recursos humanos;
- ❖ Nível de emprego: condições de trabalho e vínculo com o trabalho;
- ❖ Nível doméstico: qualidade conjugal e exigência de cuidados;
- ❖ Nível individual: comportamentos de saúde e resiliência psicológica.

Para além destes fatores, esta perspetiva também destaca a importância dos três constructos centrais, salientados na perspetiva do curso de vida, como sendo relevantes para a identificação de variáveis que poderão influenciar os recursos disponíveis, ao longo do tempo de duração do processo de adaptação à reforma e em aspetos diferenciados desse mesmo processo, sendo estes (Wang et al., 2011):

- ❖ Características da transição para a reforma;
- ❖ Contextos de adaptação à reforma;
- ❖ Esferas de vida interligadas.

Tal como referido por Goodman, Schlossberg e Anderson (2006, as cited in Wang et al., 2011), Lipman-Blumen (1976, as cited in Schlossberg, 1981) e Schlossberg (1981), também Wang et al. (2011) mantêm o mesmo argumento que os autores supramencionados, salientando que a adaptação é alcançada quando os indivíduos passam de estar totalmente preocupados com a transição e manifestam abertura para a integrar na sua vida.

Os resultados empíricos, encontrados na literatura, relativos à temática da adaptação à reforma, focam-se em responder às seguintes questões: 1) Qual é o impacto geral da reforma no indivíduo? e, 2) Quais são os fatores que influenciam a qualidade da adaptação à reforma? (Wang et al., 2011). Importa salientar que Wang et al. (2011), optaram por dividir os resultados empíricos, de forma a responder, individualmente, a cada questão de investigação anteriormente exposta.

Relativamente ao impacto da reforma, ou seja, até que ponto o reformado sente conforto psicológico com as mudanças de vida, decorrentes da sua nova vida de reformado (Wang et al., 2011), a literatura identifica uma variedade de indicadores desse conforto, nomeadamente felicidade (Beck, 1982), bem-estar emocional (Richardson & Kilty, 1991), satisfação com a reforma (Gall et al., 1997; Quick & Moen, 1998) e satisfação com a vida (Calasanti, 1996). Os estudos encontrados na literatura apontam no sentido de uma multiplicidade de resultados opostos, relativamente a esses indicadores de conforto psicológico sentido (Wang et al., 2011).

Segundo Wang et al. (2011), diversos estudos empíricos encontrados na revisão da literatura, utilizam uma amostra de reformados e trabalhadores, comparando estas duas amostras. Os resultados destes estudos foram distintos entre si, pois em alguns casos os resultados apontaram no sentido de um conjunto de aspetos negativos (e.g., menor satisfação com a vida e felicidade, visão menos positiva sobre a reforma e, níveis de atividade mais baixos), por parte dos reformados comparativamente aos trabalhadores (Kim & Moen, 2002; Richardson & Kilty, 1991). Deste modo, estes autores nos seus estudos, concluíram que a reforma é vista como tendo um impacto negativo nos indivíduos que transitam para esta nova fase da vida. No entanto outros estudos, apontaram no sentido oposto, ou seja, os resultados apontaram no sentido de um conjunto de aspetos positivos, numa grande maioria dos indivíduos, tanto por parte dos trabalhadores (e.g., aguardar com ansiedade pela reforma) como por parte dos reformados (e.g., satisfação com a reforma) (Calasanti, 1996; Dorfman, 1992).

No seguimento destes estudos, verifica-se a diversidade de resultados opostos no que concerne ao impacto da reforma, tanto por parte de reformados como de trabalhadores. Assim, devido a esta inconsistência nos resultados dos estudos, Wang (2007) levanta uma hipótese explicativa, referindo que coexistem múltiplas formas de transição e adaptação à reforma, na população reformada. Este autor, valida a sua hipótese, através da realização de um estudo longitudinal, com duas amostras representativas nacionais, que decorreu nos Estados Unidos da América (Wang, 2007). Este estudo tinha como objetivo compreender o processo de adaptação à reforma (Wang, 2007). Os resultados apontaram para uma maioria de reformados (70%) que não experimentaram mudanças significativas no bem-estar psicológico (BEP), ao longo de 8 anos, sendo que os restantes (30%) experimentaram mudanças negativas no BEP (25%), mas apenas na fase inicial de transição e, os restantes 5% experimentaram mudanças positivas no BEP (Wang, 2007). Tendo em atenção os resultados, através da existência de diferentes padrões de mudança no BEP, concluiu-se que os reformados não seguem um padrão idêntico de adaptação à reforma (Wang, 2007).

Por sua vez, Pinquart e Schindler (2007) realizaram um estudo, utilizando uma amostra representativa nacional de reformados alemães, cujo principal objetivo foi o de compreender o processo de transição e adaptação para a reforma. Os resultados do estudo corroboram os resultados e conclusões do estudo realizado por Wang (2007), visto que mais de metade da amostra (i.e., cerca de 75%) não experimentaram mudanças significativas na satisfação com a vida, ao longo desse processo; 9% experimentaram uma diminuição significativa na satisfação com a vida apenas na fase inicial deste processo, tendo a mesma vindo a se estabilizar ou a

aumentar, posteriormente e; 15% experimentaram aumentos significativos na satisfação com a vida ao longo desse processo (Pinquart & Schindler, 2007).

Em suma, ambos os estudos demonstram a existência de diferentes padrões de mudança longitudinal, tanto no BEP como na satisfação com a vida, ao longo do processo de transição e adaptação à reforma, independentemente da amostra utilizada nos referidos estudos (Wang et al., 2011). Isto demonstra e apoia a natureza dinâmica demonstrada na perspectiva dinâmica baseada em recursos, relativamente a este processo (Wang & Shultz, 2010; Wang et al., 2011), ou seja, é um processo individual e distinto (i.e., diferenças interindividuais), ocorrendo de diversas formas consoante cada reformado, com mudanças contínuas no seu bem-estar e com implicações distintas (Wang et al., 2011; Wang & Shultz, 2010).

Após uma revisão da literatura com foco em estudos empíricos que identificassem fatores que influenciavam a qualidade de adaptação da reforma, Wang et al. (2011) destacam a existência de uma lacuna relativamente a esses estudos supramencionados, pois os mesmos focavam-se num conjunto relativamente reduzido de fatores explicativos. Em contrapartida, outros estudos empíricos, encontrados na literatura, focavam-se na multiplicidade de preditores associados à qualidade de adaptação à reforma (Wang et al., 2011). Assim sendo, é com foco nesses preditores referenciados na literatura, por Wang e Shultz (2010), e o efeito (i.e., positivo ou negativo) das variáveis a eles associadas, que será abordada a questão da qualidade de adaptação da reforma e a forma como os mesmos a influenciam (Wang et al., 2011).

A primeira categoria de preditores são os atributos individuais (Wang & Shultz, 2010), que incluem as seguintes variáveis: saúde física, saúde mental, situação financeira e declínio da saúde física (Wang et al., 2011). Diversos estudos empíricos demonstraram o efeito positivo da saúde física (e.g., Dorfman, 1992; Kim & Feldman, 2000; Solinge & Henkens, 2008), da saúde mental (e.g., Kim & Moen, 2002; Wang, 2007) e da situação financeira (e.g., Gall et al., 1997; Pinquart & Schindler, 2007; Quick & Moen, 1998), na qualidade de adaptação da reforma; por outro lado, os estudos empíricos demonstraram o efeito negativo do declínio da saúde física (e.g., Kim & Moen, 2002; Solinge & Henkens, 2008; Wang, 2007), na qualidade de adaptação da reforma.

A segunda categoria de preditores são as variáveis relacionadas com o trabalho de pré-reforma (Wang & Shultz, 2010), que incluem as seguintes variáveis: *stress* no trabalho, exigências do trabalho, desafios laborais, insatisfação com o trabalho, desemprego antes da reforma e identidade do papel de trabalho (Wang et al., 2011). Diversos estudos empíricos demonstraram o efeito positivo do *stress* no trabalho (e.g., Wang, 2007), das exigências do trabalho (e.g., Quick & Moen, 1998; Wang, 2007), dos desafios laborais (e.g., Solinge &

Henkens, 2008), da insatisfação com o trabalho (e.g., Wang, 2007) e do desemprego antes da reforma (e.g., Pinquart & Schindler, 2007), na qualidade de adaptação da reforma; por outro lado, os estudos empíricos demonstraram o efeito negativo da identidade do papel de trabalho (e.g., Quick & Moen, 1998; Reitzes & Mutran, 2004), na qualidade de adaptação da reforma.

A terceira categoria de preditores são as variáveis relacionadas com a família (Wang & Shultz, 2010), que incluem as seguintes variáveis: estado civil (casado vs. solteiro/viúvo) e estatuto de trabalho do cônjuge (a trabalhar vs. não está a trabalhar) (Wang et al., 2011). Diversos estudos empíricos demonstraram o efeito positivo do estado civil (e.g., Pinquart & Schindler, 2007), na qualidade de adaptação da reforma; por outro lado, os estudos empíricos demonstraram o efeito negativo do estatuto de trabalho do cônjuge (e.g., Wang, 2007), na qualidade de adaptação da reforma.

A quarta categoria de preditores são as variáveis relacionadas com a transição para a reforma (Wang & Shultz, 2010), que incluem as seguintes variáveis: voluntariedade da reforma, planeamento da reforma, reforma mais cedo do que o esperado, reforma por motivos de cuidados de saúde e reformar-se para fazer outras coisas (Wang et al., 2011). Diversos estudos empíricos demonstraram o efeito positivo da voluntariedade da reforma (e.g., Reitzes & Mutran, 2004; Solinge & Henkens, 2005, 2008), do planeamento da reforma (e.g., Reitzes & Mutran, 2004; Wang, 2007) e de reformar-se para fazer outras coisas (e.g., Quick & Moen, 1998), na qualidade de adaptação da reforma; por outro lado, os estudos empíricos demonstraram o efeito negativo a reforma mais cedo do que o esperado (e.g., Quick & Moen, 1998; Wang, 2007) e a reforma por motivos de cuidados de saúde (e.g., Quick & Moen, 1998), na qualidade de adaptação da reforma.

A quinta categoria de preditores são as atividades pós-reforma (Wang & Shultz, 2010), que incluem as seguintes variáveis: atividades de lazer e ansiedade associada a atividades sociais (Wang et al., 2011). Diversos estudos empíricos demonstraram o efeito positivo das atividades de lazer (e.g., Dorfman & Douglas, 2005; Kim & Feldman, 2000), na qualidade de adaptação da reforma; por outro lado, os estudos empíricos demonstraram o efeito negativo da ansiedade associada a atividades sociais (e.g., Solinge & Henkens, 2005, 2008), na qualidade de adaptação da reforma.

Wang et al. (2011) salientam o facto de os estudos empíricos expostos, apontarem no sentido dos preditores se encontrarem diretamente associados aos diferentes tipos de recursos individuais, que o reformado tem disponíveis ao longo do processo de adaptação à reforma. Assim sendo, Wang et al. (2011), a partir dos resultados dos estudos empíricos, anteriormente

salientados, concluíram que “(...) *resource change in important life domains is associated with the variation in retirement adjustment quality*” (p. 210).

Em suma, a perspectiva dinâmica baseada em recursos, pretendeu compreender a adaptação à reforma como um processo dinâmico baseado em recursos, devido ao facto deste processo, ao longo do seu tempo de duração, ser pautado por variações nos níveis de adaptação, consoante as mudanças de recursos (Wang et al., 2011). Estas mudanças sofrem influência das variáveis correspondentes a cada um dos cinco preditores identificados, acarretando consequências na qualidade de adaptação à reforma (Wang et al., 2011).

A importância da manutenção do equilíbrio entre recursos e défices, no processo de adaptação à transição, mencionados no modelo de Schlossberg (1981) e na presente perspectiva, salienta não apenas a importância do acesso aos recursos disponíveis na adaptação à reforma, mas também o facto deste processo ser pautado por variações nos níveis de adaptação, devido a eventuais alterações nesses recursos, ao longo do tempo. Para que seja possível essa manutenção do equilíbrio, através da gestão dos mesmos, ao longo desse processo, poderá ser uma mais valia a utilização das estratégias identificadas no modelo SOC.

Capítulo 4 - Modelo de Otimização Seletiva com Compensação (SOC)

Baltes e Baltes (1990) foram estudiosos que ficaram marcados pelo seu interesse no estudo sobre o envelhecimento, devido às suas particularidades, ou seja, por revelar ser um processo universal, mas ao mesmo tempo, diferencial e único, que envolve perdas, mas também ganhos. Assim sendo, a partir das suas pesquisas sobre este tema, desenvolveram uma estratégia com o intuito de promover o envelhecimento bem-sucedido, sendo esta denominada de “otimização seletiva com compensação”. Esta estratégia permitia explicar o processo de adaptação utilizado pelos indivíduos, ao longo da vida, independentemente da idade, mas com maior predominância na idade avançada, devido às perdas (e.g., biológica, reservas mentais e sociais) associadas a esta etapa do ciclo de vida. Deste modo, surgiu o modelo de otimização seletiva com compensação (modelo SOC).

O modelo SOC destaca três elementos e processos que interagem entre si, propondo que o uso de todos eles é mais eficaz para ajudar os adultos a utilizar os recursos cognitivos, físicos e sociais, sendo estes a seleção, a otimização e compensação (Baltes & Baltes, 1990; Freund & Baltes, 2002). Esta interação dos três elementos em conjunto, permite a maximização dos ganhos e a minimização das perdas associadas ao avançar da idade, tendo em atenção que ao longo da vida o indivíduo passa por variações a nível dos ganhos e perdas (Baltes & Carstensen, 1996, as cited in Alaphilippe & Bailly, 2014). Assim, esta teoria foi desenvolvida com o intuito de demonstrar a forma como as pessoas mais velhas se adaptam a desafios específicos, tendo como objetivo a promoção do bem-estar (Baltes & Baltes, 1990). De um modo geral, o processo de otimização seletiva com compensação explica como os idosos se adaptam e se desenvolvem diante das adversidades.

A estratégia ou mecanismo de seleção, faz referência à escolha dos domínios ou objetivos onde o indivíduo investe o seu tempo e esforço, delimitando os seus recursos (internos e externos) e as suas opções, resultado do declínio das capacidades dos indivíduos (Freund & Baltes, 2002). A seleção é dividida em seleção eletiva (baseada nas escolhas) e seleção baseada em perdas (baseada nos défices associados ao envelhecimento) (Alaphilippe & Bailly, 2014). Quando o indivíduo faz uma escolha de objetivos ou ações a tomar, no sentido de escolher quais as oportunidades que são mais vantajosas e adaptativas a alcançar, estamos perante a seleção eletiva. Quando ocorrem perdas ou declínio nas competências e o indivíduo concentra a sua atenção em ações específicas para procurar novos objetivos ou adaptar-se a novos padrões e redefinir a hierarquia de objetivos a serem alcançados, estamos perante a seleção baseada em perdas (Almeida et al., 2013; Moreira, 2018). Contudo, é importante ter em atenção ao número de objetivos definidos que têm implicação direta no investimento dado a cada um e,

consequentemente, afeta o nível de funcionamento nos vários domínios (Moreira, 2018). Assim, o foco em um número realista de objetivos potencia um alto nível de funcionamento (Moreira, 2018). Esta estratégia (seleção) permite uma escolha inicial de objetivos bem como auxilia o indivíduo a ter uma melhor gestão dos seus recursos, maximizando ganhos e compensando as perdas (Moreira, 2018).

Para o indivíduo atingir determinado objetivo, são tidos em conta vários fatores entre os quais se destacam o tipo de meio que auxilia o alcance do mesmo (Freund & Baltes, 2002). A estratégia ou mecanismo da otimização é um processo do qual a pessoa adquire, aperfeiçoa e aplica recursos para atingir os seus objetivos através de ações de procuram maximizar ganhos numa determinada área (Almeida et al., 2013). Por outras palavras, esta estratégia surge para monitorizar os efeitos dos recursos internos e externos aplicados através do ajuste e refinamento dos mesmos para conseguir melhores níveis de funcionamento. Para tal, é necessário que o indivíduo maximize a sua reserva adaptativa que aciona processos substitutivos para manter um bom nível de funcionamento nos vários domínios cognitivos (Moreira, 2018).

Finalmente, a estratégia ou mecanismo de compensação é um recurso utilizado com o intuito de manutenção de determinado nível de funcionamento desejável, quando o indivíduo sofre alguma perda (Almeida et al., 2013; Freund & Baltes, 2002). “Os processos de compensação incluem respostas às perdas na capacidade do indivíduo de modo a melhorar a sua funcionalidade”, podendo recorrer a meios tecnológicos (e.g., aparelhos auditivos, adaptações ambientais, etc.) bem como a esforços compensatórios psicológicos (e.g. mnemónicas), promovendo um desempenho resiliente e adaptativo no envelhecimento (Moreira, 2018).

Concluindo, o uso destas estratégias poderá levar os indivíduos a uma melhor adaptação na transição para a reforma, promovendo a aquisição dos seus objetivos e a manutenção do seu bem-estar ao longo do ciclo vital.

Capítulo 5 - Implicações da reforma no bem-estar subjetivo (BES)

Para entendermos de que forma a passagem à reforma afeta e modifica a vida dos indivíduos, torna-se necessário observar o trabalho, a sua centralidade e importância na vida dos indivíduos, num conjunto de ganhos e perdas (Fonseca, 2004, 2011, 2012).

A nível dos ganhos, o trabalho é considerado: 1) potenciador da interação social, através do estabelecimento de relações sociais; 2) permite a manutenção dos sentimentos de utilidade e autonomia; 3) oferece rendimento económico; 4) assegura a gestão do tempo, através da sua organização, resultado do estabelecimento de rotinas e; 5) contribui para a construção da identidade pessoal e do estatuto social (Alaphilippe & Bailly, 2014; Fonseca, 2011, 2012; Sonnenberg, 1997).

Segundo Alaphilippe e Bailly (2014), o trabalho é considerado uma fonte de socialização, visto que são inúmeras as profissões em que é indispensável o contacto entre colegas de trabalho e clientes. Para Sonnenberg (1997), os constituintes do trabalho (i.e., locais de trabalho, colegas, trabalho executado pela profissão exercida) são considerados fonte de suporte emocional. Isso deve-se ao facto de, segundo Fonseca (2012), essa manutenção das relações sociais, proporcionada pelo trabalho, permitir que ao longo do tempo, as mesmas se tornem significativas para o indivíduo.

Para além disso, o trabalho também é considerado uma fonte de satisfação, pois permite que o indivíduo usufrua de um rendimento monetário pelo trabalho prestado (Alaphilippe & Bailly, 2014). A execução com sucesso de uma tarefa ou do trabalho, acarreta consigo sentimentos de realização pessoal; satisfação e utilidade pessoal; gratificação pelo desenvolvimento de uma atividade útil tanto para si como para os outros e para a sociedade; promoção da autoestima; sentimento de autonomia e de controlo (Alaphilippe & Bailly, 2014; Fonseca, 2011, 2012; Sonnenberg, 1997). Esta manutenção dos sentimentos de utilidade promovida pelo trabalho é considerada muito significativa, pois segundo Fonseca (2012), “(...) é mediante o trabalho que expressamos a nossa inteligência, a nossa criatividade e tantas outras qualidades; é pelo trabalho que nos sentimos reconhecidos e valorizados (...)” (p. 77).

Por fim, o mesmo impõe uma gestão do tempo, permitindo a manutenção de um equilíbrio relativamente às diversas esferas de vida do indivíduo (e.g., trabalho, família, amigos, etc.).

Posto isto, dada a multiplicidade de ganhos e aspetos positivos associados ao trabalho, o fim da vida ativa irá ter repercussões a diversos níveis, sendo esta marcada por um conjunto de perdas e aspetos negativos, no entanto as mesmas poderão, posteriormente, se constituir em ganhos e aspetos positivos, como veremos adiante (Alaphilippe & Bailly, 2014).

A passagem à reforma, marcada pelo fim da vida ativa, traz consigo um conjunto de perdas a diversos níveis: 1) identidade (pessoal e social), 2) relações interpessoais (familiares e sociais), 3) financeiro, 4) sentimento de utilidade e 5) gestão de tempo que, por sua vez, afetam e modificam a vida dos indivíduos e dos seus familiares (Alaphilippe & Bailly, 2014; Richardson, 1993, as cited in Fonseca, 2011, 2012).

O fim da vida ativa encontra-se associada à mudança de papéis, através da perda do papel de trabalhador, ao qual se encontra inerente uma determinada identidade pessoal e social, advinda do estatuto oferecido pela profissão exercida (Richardson, 1993, as cited in Fonseca, 2011, 2012). Esta perda poderá resultar numa perda de identidade pessoal e social (Richardson, 1993, as cited in Fonseca, 2011, 2012).

Para além disso, ocorre a perda das relações sociais, construídas e mantidas até então, com os colegas de trabalho e os clientes, através da privação das mesmas, que poderá resultar num misto de sentimentos negativos (e.g., solidão e isolamento) (Alaphilippe & Bailly, 2014; Richardson, 1993, as cited in Fonseca, 2011, 2012). No entanto, a reforma poderá constituir uma oportunidade na construção de novas relações, mas também um entrave, visto que o trabalho acaba por facilitar essas relações, como verificado no estudo que se segue.

Relativamente à perda das relações sociais, Alaphilippe et al. (2001, as cited in Alaphilippe & Bailly, 2014) realizaram um estudo com uma amostra de trabalhadores do setor energético, quase a entrar na reforma, com o intuito de perceber os receios e expectativas relativamente à reforma. Os resultados indicaram que metade da amostra (56%) apresentava receio da solidão. Apesar disso, a passagem à reforma poderia constituir uma oportunidade para a construção de novas relações sociais, tendo o indivíduo reformado um papel ativo na construção dessas relações. O estabelecimento de novas relações poderia surgir como um grande desafio para o sujeito, sobretudo nos casos em que os indivíduos possuem dificuldades em criar situações sociais que permitam conhecer novas pessoas. Como tal, estas dificuldades levariam ao surgimento de situações de isolamento.

Se anteriormente o trabalho fazia o indivíduo sentir-se útil, através da satisfação das tarefas desempenhadas e do salário recebido, na reforma assiste-se a uma diminuição dos recursos económicos (Alaphilippe & Bailly, 2014; Fonseca, 2006, as cited in Duarte, 2013; Richardson, 1993, as cited in Fonseca, 2011, 2012). Assim sendo, esta perda do sentimento de utilidade, aliada a sentimentos de frustração, deverá ser colmatada pelo indivíduo reformado, através da procura de novas tarefas e atividades que o façam sentir-se útil e o satisfaçam, mantendo-se, desta forma, ativo, caso contrário poderá levar a um sentimento de desvalorização de si próprio (Alaphilippe & Bailly, 2014; Sonnenberg, 1997).

No sentido de colmatar esta perda, os indivíduos reformados poderão usufruir do uso do tempo disponível, anteriormente dirigido, em grande parte, para o exercício da atividade profissional que cessou. No entanto, este imenso tempo livre poderá constituir uma barreira, como veremos posteriormente.

O trabalho influencia a gestão do tempo que o indivíduo faz da sua vida, condicionando-o a nível temporal, através do estabelecimento de horários e da organização do trabalho (e.g., trabalhar por turnos, mudanças geográficas), podendo constituir uma barreira ou um acesso para o próprio sujeito (Richardson, 1993, as cited in Fonseca, 2011, 2012) e/ou para com os seus familiares (Alaphilippe & Bailly, 2014).

A nível do próprio, podemos observar que o trabalho estrutura toda a vida do indivíduo. É de acordo com o horário de trabalho que se estabelece a hora de almoço, a hora de jantar e até mesmo a hora de dormir. Este aspeto pode ser encarado pelo indivíduo como uma barreira, no sentido de que toda a sua vida está dependente do horário de trabalho. Do mesmo modo, com a passagem à reforma essa barreira em vez de desvanecer-se poderá manter-se, pois segundo Richardson (1993, as cited in Fonseca, 2011, 2012), “(...) os constrangimentos devidos à “falta de tempo” são coisa do passado, substituídos agora pela preocupação em ocupar o (muito) tempo disponível com atividades úteis, significativas e que deem prazer, algo que nem sempre se consegue (...)” (p. 83).

A nível das relações familiares, com base no estudo de Alaphilippe e seus colaboradores (2001 cit. in Alaphilippe & Bailly, 2014), mencionado anteriormente, menos de metade da amostra (25,5%) revelou uma expectativa de renovação do casal, proporcionando uma vida conjugal e realização de atividades, em conjunto. Por um lado, o trabalho poderá contribuir para um equilíbrio de todas as esferas da vida do indivíduo, visto que o condicionamento imposto pelo mesmo faz com que o trabalhador tenha um tempo e um lugar reservados para si, para o núcleo familiar, para o trabalho e para a rede social (Alaphilippe & Bailly, 2014). Assim, quando cessa a vida ativa, o equilíbrio da vida conjugal sofre alterações, devido ao facto de o casal permanecer no mesmo espaço e no mesmo tempo familiar que, por conseguinte, poderá contribuir para o surgimento de mal-estar e desentendimentos, necessitando de uma nova organização, encontrando um tempo e espaço para cada um (Alaphilippe & Bailly, 2014).

Em contrapartida, neste mesmo estudo, os resultados indicaram que metade da amostra (55%) apresentava receio relativamente à vida de casal, no futuro (Alaphilippe et al., 2001, as cited in Alaphilippe & Bailly, 2014). As relações familiares poderão ser prejudicadas por esses condicionamentos temporais impostos pelo trabalho, visto que algumas profissões obrigam, como já referido, a trabalhar por turnos (e.g., trabalho noturno, trabalhar aos fins-de-semana e

feriados) e a mudanças geográficas, privando assim essas relações (Alaphilippe & Bailly, 2014).

Para além da vida conjugal, também outras relações, no seio familiar, serão afetadas e poderão interagir na passagem à reforma, acarretando uma mudança a nível da estrutura e dinâmica familiar (Alaphilippe & Bailly, 2014). Assim, os filhos poderão regressar a casa dos pais, devido a motivos relacionados com dificuldades económicas (e.g., situação de desemprego) ou divórcio, sendo que este último poderá vir acompanhado pelos netos (Alaphilippe & Bailly, 2014).

Também é importante realçar a hipótese de existir os ascendentes do indivíduo reformado. Estes ascendentes, naturalmente, terão uma idade avançada, o que poderá repercutir-se em situações de dependência relacionadas com esta idade, necessitando de intervenção a nível de medidas de apoio (e.g., ajuda domiciliária, entrada num lar, acolhimento familiar), o que poderá dificultar a transição para a reforma (Alaphilippe & Bailly, 2014).

Em suma, para Fonseca (2012) e, Alaphilippe e Bailly (2014), esta passagem origina uma situação de crise que poderá afetar o equilíbrio psicológico dos indivíduos e o bem-estar individual. A passagem à reforma, seja resultado de uma decisão voluntária ou involuntária, antecipada ou na idade prevista, parcial ou total, gradual ou repentina, acarreta sempre implicações no equilíbrio psicológico dos indivíduos e no bem-estar individual, dependendo das especificidades de cada situação em concreto (Fonseca, 2012).

A transição para a reforma é mais difícil para os trabalhadores que centram a sua vida a investir na sua profissão e a desenvolver as suas carreiras, ao passo que esta transição é mais fácil para os trabalhadores que fazem do trabalho apenas uma fonte de obtenção de rendimento, centrando o seu tempo livre noutras dimensões importantes para si (e.g., outros interesses) (Sonnenberg, 1997), com o intuito de viver uma vida sem os constrangimentos e obrigações da sua profissão, pretendendo salvaguardar o rendimento económico suficiente para a sua vida no pós-reforma (Fonseca, 2004).

Devido a todas as suas implicações, esta transição resulta numa necessidade de mudança e reajustamento das nossas rotinas, devido ao maior tempo livre e à necessidade de ocupá-lo com outras atividades e, das nossas relações com meio envolvente (e.g., relações com o cônjuge e a familiares) (Fonseca, 2011).

Todas estas mudanças na vida do trabalhador, agora reformado, levam à necessidade de uma reestruturação ao nível do seu bem-estar. O constructo do bem-estar subjetivo (BES) encontra-se relacionado com o bem-estar global, sendo o bem-estar subjetivo (BES) um constructo avaliado através de duas dimensões (satisfação com a vida e felicidade). Estas

dimensões estão intrinsecamente associadas ao BES, tendo, por um lado, aspetos relacionados entre si e, por outro, aspetos distintos entre si no que concerne aos processos psicológicos que envolvem (Novo, 2003). Assim, segundo Novo (2003) e Paúl (1992, as cited in Fonseca, 2004) a satisfação com a vida é uma dimensão cognitiva do BES e a sua avaliação permite obter uma representação do “balanço psicológico que cada indivíduo faz da sua vida em geral”, tendo em atenção a discrepância entre o que anseiam (i.e., aspirações) e o que realmente alcançam (i.e., realizações). A felicidade é uma dimensão afetiva do BES (Novo, 2003) e a sua avaliação permite obter uma representação da “avaliação de cada indivíduo relativamente às suas experiências emocionais positivas e negativas”.

Assim, podemos afirmar que o BES é avaliado através das suas dimensões, cognitiva e afetiva, por meio de critérios internos definidos e considerados relevantes pelo indivíduo, sendo por isso considerada uma avaliação subjetiva que o indivíduo faz acerca da sua vida estando inerentes a forma como ele pensa, sente, interpreta e vive subjetivamente os acontecimentos, assim como os seus valores e o reconhecimento de aspetos relevantes da sua vida (Diener, 2000; Novo, 2003).

A passagem à reforma não constitui apenas um conjunto de perdas e de aspetos negativos, também poderá ser experienciada como um conjunto de ganhos e de aspetos positivos. Segundo Ekerdt e DeViney (1990, as cited in Fonseca, 2004), “a forma como se encara essa passagem é determinante para garantir a satisfação de vida, nos anos seguintes (...)” (p. 367).

O processo de transição e adaptação à transição para a reforma será vivido por cada indivíduo de forma particular, dependendo do seu contexto, do significado e importância do trabalho, dos seus recursos, dos seus objetivos, das características da transição e das estratégias utilizadas durante este período. De igual modo a maior ou menor satisfação com a reforma será avaliada de acordo com critérios subjetivos e definidos por cada um, pelo que, cabe a cada ser humano decidir qual a melhor maneira de viver a sua reforma.

Tendo por base a revisão de literatura, a presente tese irá focar-se na transição do trabalhador para a reforma, explorando o bem-estar subjetivo e as estratégias de transição para a reforma que poderão ter implicações diretas ou indiretas no envelhecimento bem-sucedido.

Capítulo 6 – Objetivos do estudo

O objetivo principal do estudo é analisar o contributo do bem-estar subjetivo e o papel de certas estratégias (seleção, otimização e compensação) na transição para a reforma.

Os objetivos específicos do presente estudo são:

1. Estudar as propriedades psicométricas do Questionário-SOC (confiabilidade e validade de construto) de modo a criar uma escala reduzida do mesmo com propriedades psicométricas adequadas;
2. Comparar participantes do género feminino e masculino em relação à satisfação com a vida (SWLS), ao afeto positivo e afeto negativo (PANAS) e à avaliação da estratégia de otimização seletiva com compensação (SOC);
3. Comparar participantes empregados e reformados em relação à satisfação com a vida (SWLS), ao afeto positivo e afeto negativo (PANAS) e à avaliação da estratégia de otimização seletiva com compensação (SOC);
4. Comparar participantes com reforma voluntária e participantes com reforma involuntária em relação à satisfação com a vida (SWLS), ao afeto positivo e afeto negativo (PANAS) e à avaliação da estratégia de otimização seletiva com compensação (SOC);
5. Comparar participantes com diferentes níveis de escolaridade em relação à satisfação com a vida (SWLS), ao afeto positivo e afeto Negativo (PANAS) e à avaliação da estratégia de otimização seletiva com compensação (SOC);
6. Verificar se existe associações entre as diversas variáveis em estudo, nomeadamente, a satisfação com a vida (SWLS), o afeto positivo e afeto negativo (PANAS) e a avaliação da estratégia de otimização seletiva com compensação (SOC).

PARTE III – ESTUDO EMPÍRICO

Capítulo 7 - Metodologia

7.1. Participantes

Participaram no presente estudo 193 adultos de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 60 e os 89 anos ($M=65.23$, $DP=5.62$). De entre a população empregada ($n=110$) verificou-se que os anos de serviço variaram entre os 12 e os 50 anos, com média de 35.73 anos ($DP=5.89$). Relativamente ao tempo em falta para a reforma verificou-se uma variação entre menos de 1 ano e 7 anos ($M=3.88$, $DP=1.70$). De entre os participantes reformados ($n=83$) verificou-se que estes reformaram-se entre os 49 e os 70 anos ($M=61.40$, $DP=4.71$), estando reformados por no mínimo 1 ano e no máximo por 25 anos ($M=11.29$, $DP=6.85$).

Tabela 7.1 Caracterização dos participantes (N = 193)

	<i>f</i>	%
Sexo		
Feminino	112	58
Masculino	81	42
Estado Civil		
Solteiro	19	9.8
Casado ou em união de facto	123	63.7
Divorciado	26	13.5
Viúvo	25	13
Escolaridade		
Não sabe ler e escrever	2	1
Sabe ler e escrever (sem escolaridade)	11	5.7
1º CEB	54	28
2º CEB	15	7.8
3º CEB	26	13.5
Ensino Secundário	48	24.9
Ensino Superior	37	19.2
Com quem vive?		
Sozinho	35	18.1
Cônjuge/companheiro	88	45.6
Cônjuge e Filhos	35	18
Filhos	20	10.4
Outros	8	4
Irmãos	5	2.6
Cônjuge, filhos e netos	2	1
Situação Profissional		
Empregado	110	57
Reformado	83	43
Tipo de reforma		
Reforma Voluntária	68	35.2
Reforma Involuntária	15	7.8
Ocupação de tempos livres		
Sim	111	57.5
Não	82	42.5

7.2. Instrumentos

Os instrumentos utilizados no presente estudo tiveram em atenção os objetivos a que nos propomos. Desta forma foi construído um Questionário Sociodemográfico, bem como foram utilizadas as seguintes medidas de investigação: a Escala de Afeto Positivo e Negativo (PANAS) e, a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS), para avaliar o bem-estar subjetivo bem como; o Questionário de Otimização Seletiva com Compensação (SOC-Q) para avaliar a utilização de estratégias adaptativas na reforma. Perfazendo assim, um total de quatro instrumentos aplicados.

7.2.1. Questionário Sociodemográfico

O questionário sociodemográfico foi construído de modo a obter a caracterização da amostra (e.g. sexo, idade, estado civil, habilitações literárias, entre outros). Também, a partir da revisão da literatura acerca do tema em estudo elaborou-se outras questões que permitiram analisar todo o processo de transição-adaptação envolvido na aquisição da reforma, incluindo as variáveis que influenciam esse processo na população ativa e população reformada (e.g. com quem vive, situação profissional - tempo que falta para a reforma, idade que tinha quando se reformou, há quanto tempo ocorreu a reforma, tipo de reforma, principal motivo da reforma; e atividades de tempos livres).

7.2.2. Escala de Afeto Positivo e Negativo (PANAS)

A Escala de Afeto Positivo e Negativo (PANAS), originalmente denominada de “*Positive and Negative Affect Schedule*” (PANAS), foi desenvolvida por Watson, Clark e Tellegen, em 1988, tendo sido adaptada à população portuguesa por Galinha e Pais-Ribeiro, em 2005, através da replicação da metodologia utilizada no estudo original. Esta escala tem como objetivo medir as principais dimensões do humor (afeto positivo e negativo), ou seja, avaliar o grau em que o participante experimentou cada estado de humor (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005; Watson et al., 1988).

A PANAS foca-se em avaliar a dimensão afetiva do constructo do bem-estar subjetivo (BES). Assim, as escalas, original e adaptada, são compostas por um total de 20 itens, correspondentes a uma lista de 20 emoções. Estas 20 emoções encontram-se divididas em duas subescalas com um total de 10 itens cada. Assim, o afeto positivo é composto por uma lista de 10 emoções e o afeto negativo é constituído por outra lista de 10 emoções (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005; Watson et al., 1988).

A PANAS é respondida de acordo com uma escala tipo *Likert* de cinco pontos (1 - 5), em que 1 equivale a “Nada ou muito ligeiramente”, o 2 a “Um pouco”, 3 a “Moderadamente”, 4 a “Bastante” e o 5 a “Extremamente”. Este instrumento possui a opção de o investigador selecionar o período de tempo que deseja avaliar as emoções sentidas, podendo este variar entre: a) agora, ou seja, neste momento; b) hoje; c) durante os últimos dias; d) durante a última semana; e) durante as últimas semanas; f) durante o último ano e; g) geralmente, ou seja, em média (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005). No caso do presente estudo, o período de tempo utilizado foi o “geralmente, ou seja, em média”. Relativamente à pontuação, esta pode variar entre 10 a 50 pontos, sendo estes os valores mínimo e máximo de cada subescala (Loureiro, 2010).

Por fim, no que concerne às qualidades psicométricas, a nível da fiabilidade esta foi avaliada através da consistência interna (*alpha de cronbach*), pelo que os resultados demonstraram que a escala original apresenta, na subescala de afeto positivo um $\alpha = .86$ e na subescala de afeto negativo um $\alpha = .87$ (Watson et al., 1988), apresentando assim bons níveis de consistência interna em ambas as subescalas (Devellis, 1991, as cited in Almeida & Freire, 2008); resultados semelhantes surgiram na escala da versão portuguesa, apresentando na subescala de afeto positivo um $\alpha = .86$ e na subescala de afeto negativo um $\alpha = .89$ (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005), apresentando bons níveis de fiabilidade em ambas as subescalas (Devellis, 1991, as cited in Almeida & Freire, 2008). As subescalas PA e NA são independentes, podendo ser utilizadas individualmente, como verificado através da correlação entre as duas subescalas, no que diz respeito à original $r = - 0.09$ (Watson et al., 1988) e à adaptação portuguesa $r = - 0.10$ (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005), ambas apresentam uma correlação negativa fraca, próxima do valor 0 (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005).

7.2.3. Escala de Satisfação com a Vida (SWLS)

A Escala de Satisfação com a Vida (SWLS), originalmente denominada de “*The Satisfaction With Life Scale*” (SWLS), foi desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen e Griffin, em 1985, tendo sido realizada uma revisão desta escala, anos mais tarde, por Pavot e Diener, em 1993. A versão portuguesa foi traduzida e adaptada por Simões, em 1992, sendo o principal objetivo desta escala avaliar a satisfação global com a vida (Diener et al., 1985; Pavot & Diener, 1993; Simões, 1992).

Para Diener et al. (1985), Pavot e Diener (1993) e, Simões (1992), a satisfação com a vida implica, um juízo subjetivo do indivíduo acerca da qualidade da sua própria vida, incluindo os

aspectos positivos e negativos bem como, a definição dos domínios da vida que serão avaliados. Desta forma, a SWLS permite avaliar a dimensão cognitiva do constructo do bem-estar subjetivo (BES).

Ambos os instrumentos (original e adaptação portuguesa) são respondidos segundo uma escala tipo *Likert*. Todavia, no instrumento original a escala de resposta é constituída por 7 pontos (Diener et al., 1985), enquanto que na versão portuguesa a escala é apenas composta por 5 pontos (Simões, 1992). Esta redução da escala teve como objetivo facilitar o preenchimento de acordo com as características da população-alvo (Simões, 1992). Assim, no que concerne a esta última escala, 1 equivale a “Discordo muito”, o 2 corresponde a “Discordo um pouco”, o 3 a “Não concordo nem discordo”, o 4 a “Concordo um pouco” e o 5 a “Concordo muito”. Para além disso, Simões (1992) também optou por traduzir, novamente, os itens da escala original com o objetivo de tornar o seu conteúdo mais claro. Este autor tomou em atenção as características da população idosa, bem como, pretendeu estender a validação do instrumento a outras populações (e.g., populações com níveis de escolaridade mais baixos, diversas faixas etárias, diversos níveis culturais), motivo pelo qual optou por reduzir as opções de resposta na SWLS.

A pontuação total para a escala varia entre 5 e 25 pontos (Simões, 1992), sendo estes os valores mínimo e máximo (Júlio, 2013), variando entre baixa satisfação e alta satisfação (Reis, 2014), tendo como referência o ponto médio, correspondente a 15 pontos (Nunes, 2009). Assim, em termos de interpretação desses valores, quanto maior for a pontuação, maior a satisfação com a vida (Simões, 1992).

Por fim, no que concerne às qualidades psicométricas, a nível da fiabilidade esta foi avaliada através da consistência interna (*alpha de cronbach*), pelo que os resultados demonstraram que a escala original apresenta um $\alpha = .87$ (Diener et al., 1985; Pavot & Diener, 1993), apresentando um bom nível de consistência interna (Devellis, 1991, as cited in Almeida & Freire, 2008); enquanto que a escala adaptada para a população portuguesa apresenta um $\alpha = .077$ (Simões, 1992), apresentando um nível de fiabilidade adequado (Devellis, 1991, as cited in Almeida & Freire, 2008).

7.2.4. Questionário de Otimização Seletiva com Compensação (SOC-Q)

O Questionário de Otimização Seletiva com Compensação (SOC-Q), originalmente denominado de “*Selection, Optimization and Compensation Questionnaire*” (SOC-Q), desenvolvido por Baltes, Baltes, Freund e Lang (1995; 1999), surgiu com base no modelo de

otimização seletiva com compensação (modelo SOC), desenvolvido por Baltes e Baltes (1990). Este questionário possui duas versões (curta e longa) com múltiplos itens representativos da utilização das quatro estratégias SOC (seleção eletiva, seleção baseada em perdas, otimização e compensação), as quais correspondem às quatro subescalas do instrumento. Na presente dissertação será utilizada a versão longa do SOC-Q.

A versão longa, de acordo com Freund e Baltes (2002), surgiu em 1999, possuindo um total de 48 itens (SOC-Q48), divididos pelas quatro estratégias, perfazendo assim um total de 12 itens em cada uma das subescalas. Esta versão longa, de 1999, foi alvo de uma revisão das suas qualidades psicométricas, por Freund e Baltes em 2002.

O SOC-Q tem como objetivo avaliar a utilização, pelo indivíduo, das estratégias adaptativas de gestão da vida, presentes no modelo SOC (seleção, otimização e compensação), ao longo de todo o ciclo de vida, ou seja, a aplicação de estratégias para fazer face às dificuldades experimentadas e, por conseguinte, a adaptação do participante a essas dificuldades (Amado, 2008; Baltes et al., 1999; Freund & Baltes, 1998, 2002; Moreira, 2018).

O questionário é composto por diversos itens divididos por um total de quatro subescalas correspondentes às quatro estratégias SOC, como já salientado anteriormente. Cada item contém duas afirmações que representam dois comportamentos distintos para uma mesma situação em particular. Estes dois comportamentos são atribuídos a duas pessoas fictícias (pessoa A e pessoa B). A resposta ao questionário consiste na escolha entre essas afirmações, através da escolha de uma das pessoas fictícias que melhor descreva o comportamento habitual do inquirido (Baltes et al., 1999). Este instrumento utiliza como resposta uma escala dicotômica de escolha forçada, ou seja, o participante é obrigado a escolher uma das duas opções que lhe são apresentadas (Baltes et al., 1999; Freund & Baltes, 2002).

As afirmações correspondentes à pessoa A são denominadas de “alvo”, pois refletem a utilização das estratégias SOC, ao passo que as afirmações correspondentes à pessoa B são denominadas de “distratores” ou “alternativas”, pois refletem outras estratégias alternativas (Baltes et al., 1999; Freund & Baltes, 2002). Assim, em termos de pontuações, as frases “alvo” correspondem a 1 ponto e as frases “distratoras” ou “alternativas” correspondem a 0 pontos (Baltes et al., 1999; Freund & Baltes, 1998, 2002). A nível individual, cada estratégia SOC poderá ter um total máximo de 12 pontos; a nível global, o conjunto das estratégias SOC poderão ter um máximo de 48 pontos (Baltes et al., 1999). Quanto mais alta for a pontuação em cada uma das estratégias, maior a utilização das mesmas, através de determinados comportamentos relacionados com o SOC (Freund & Baltes, 2002).

Na literatura não foram encontrados estudos que procedessem à adaptação para a população portuguesa do SOC-Q48 itens, embora tenham sido encontradas duas teses: uma de mestrado (Moreira, 2018) e outra de doutoramento (Amado, 2008) cujo objetivo foi o de traduzir e adaptar para a população portuguesa a versão curta do SOC-Q12 itens, de Baltes et al. (1995), no entanto ambos os estudos revelaram alguns problemas de fiabilidade em algumas das dimensões. Apesar disso, foi encontrado um estudo, realizado por Almeida (2013) na sua tese de doutoramento, cujo objetivo foi o de traduzir e adaptar o SOC-Q48 para a população brasileira. Devido às razões apresentadas anteriormente, houve necessidade, na presente dissertação, de se proceder à tradução e adaptação deste questionário para a população portuguesa e, posteriormente analisar as suas qualidades psicométricas.

A versão do questionário que optamos por traduzir e validar para a população portuguesa foi a versão longa, original e mais recente deste questionário, de Freund e Baltes (2002).

Inicialmente procedeu-se à tradução dos itens do SOC-Q48 para português, optando-se por comparar esta nova tradução com os itens das versões já traduzidas, nomeadamente a versão longa do SOC-Q48, traduzida e adaptada para a população brasileira (Almeida, 2013) e a versão curta do SOC-Q12 traduzido e adaptado para a população portuguesa (Moreira, 2018). Após a finalização desta tradução, foi pedido a dois psicólogos portugueses com domínio na língua inglesa para reverem os itens traduzidos. Para concluir foi realizada uma retro-tradução, levada a cabo por uma psicóloga inserida na comunidade americana, de nacionalidade portuguesa, com domínio da língua inglesa e da língua portuguesa. Assim sendo, ambas as sugestões de alteração foram tidas em atenção e, conseqüentemente inseridas na versão final do SOC-Q48 para a população portuguesa.

7.3. Procedimentos de recolha de dados

Para proceder à realização do presente estudo, primeiramente foi realizada uma breve revisão da literatura sobre o tema em estudo, de forma a: 1) definir os critérios de inclusão/exclusão para a participação no estudo; 2) identificar os instrumentos adequados, tanto ao nível das propriedades psicométricas como ao nível do público-alvo e; 3) elaborar questões que permitissem analisar a reforma, bem como todo o processo de transição-adaptação envolvido, incluindo variáveis que influenciavam este processo, nas populações ativa e reformada.

Seguidamente foram contactados por via eletrónica (*e-mail*), os autores dos instrumentos de avaliação a utilizar, de forma a solicitar a autorização para a utilização dos mesmos, na

presente investigação. Assim como procedeu-se à construção de um questionário sociodemográfico.

Numa fase posterior, foi entregue um consentimento informado a todos os participantes, o qual incluiu os objetivos, procedimentos, possíveis riscos e benefícios e as responsabilidades e direitos dos participantes e dos investigadores. O anonimato, a participação voluntária, a confidencialidade, bem como a proteção dos dados obtidos foram assegurados.

Por fim, a recolha de dados foi realizada entre os meses de maio e agosto de 2020. Esta recolha de dados foi realizada em formato papel e online. Ambas as amostras foram constituídas por conveniência. No caso dos questionários preenchidos em papel, optou-se por utilizar uma amostragem por bola de neve (Biernack & Waldorf, 1981). Todavia, uma vez que este procedimento se revela moroso e devido ao surgimento de uma pandemia mundial (Covid-19), os restantes questionários foram recolhidos online, através da divulgação de um *link* nas redes sociais. Para tal, procedeu-se à construção do protocolo de investigação *online* com o auxílio da ferramenta *Google Forms*.

Para a participação neste estudo foram definidos os seguintes critérios de inclusão: 1) indivíduos com idade igual ou superior a 60 anos, de ambos os sexos; 2) portugueses (de naturalidade e nacionalidade) e a residir em Portugal; 3) ativos e empregados; 4) reformados; 5) autónomos e independentes, com ausência de demência e; 6) não institucionalizados. Excluindo-se, portanto, todos os participantes que não preencheram esses critérios.

Na fase final, após a recolha de dados, procedeu-se à construção de uma base de dados, a partir da extração dos dados dos questionários *online* e transcrição dos dados dos questionários em formato papel.

7.4. Procedimentos de análise de dados

Após a recolha de dados, os protocolos foram transcritos para o programa SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versão 22.0 (IBM Corp, Released, 2013). Os dados foram analisados através de estatística descritiva nomeadamente de tabelas de frequências e percentagens, medidas de tendência central e dispersão. Também se realizou a análise da validade de construto do SOC-Q, recorrendo à análise fatorial exploratória, através de componentes principais, com rotação *oblimin*. Procedeu-se também à análise de confiabilidade, através do coeficiente de alfa de *cronbach*, sendo a análise da consistência interna aprofundada através das correlações corrigidas entre o item e o total da escala e com os valores de alfa se o item fosse excluído.

Foram realizadas comparações de grupo através dos testes *t* de *Student* (género, situação profissional), *Mann-Whitney* (tipo de reforma) e ANOVA não paramétrica (escolaridade), bem como correlações de *Pearson* entre a satisfação com a vida (SWLS), afeto positivo e afeto negativo (PANAS) e seleção eletiva, otimização, compensação e seleção baseada em perdas (SOC-Q48).

Capítulo 8 - Resultados

8.1. Estudo preliminar para validação do SOC-Q48 para a população idosa portuguesa

O SOC-Q, apesar de ser amplamente utilizado em Portugal, tem revelado alguns problemas de fiabilidade, com algumas das suas dimensões. Vários estudos revelam alfas de *cronbach* inferiores a .60 (Moreira, 2018). Por este motivo, optamos por explorar as propriedades psicométricas do SOC-Q48, de modo a desenvolver uma versão breve com propriedades psicométricas adequadas.

8.1.1. Validade do construto do SOC-Q48

No que diz respeito à validade de construto utilizou-se a análise fatorial exploratória, recorrendo ao método da análise de componentes principais com rotação *oblimin*.

A primeira análise fatorial exploratória foi realizada com a totalidade dos itens da escala original do SOC-Q48. Os itens do SOC revelaram saturações elevadas em vários fatores da escala. Deste modo, foram selecionados os itens com valores mais elevados tanto nas comunalidades como nos pesos de saturação para cada uma das 4 dimensões (Seleção Eletiva, Seleção Baseada nas Perdas, Compensação e Otimização). Assim, utilizando a análise fatorial exploratória, foram retidos os itens que apresentavam comunalidades superiores a .40 e pesos de saturação superiores a .60. Um dos critérios de adequação para a realização da análise em componentes principais foi dado pelo teste de esfericidade de *Bartlett* ($X^2_{(171)} = 1325.773, p = .000$), mostrando que existem correlações entre os itens. O *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) apresentou um valor de .809, pelo que se seguiu com a realização da análise fatorial, a qual revelou a existência de 4 fatores com valor próprio superior à unidade. Estes 4 fatores explicaram 58.54% da variância total (Tabela 8.1).

8.1.2. Fiabilidade

A análise de consistência interna do SOC-Q48 foi analisada revelando um alfa de *cronbach* de .82 para a dimensão Seleção Eletiva, .85 para a dimensão Otimização, .77 para a dimensão Compensação e .72 para a dimensão Seleção Baseada em Perdas. O SOC-Q48 apresentou no seu total um alfa de *cronbach* de .83 (Tabela 8.2).

Tabela 8.1 Análise fatorial do SOC-Q48

Itens do SOC	Fatores				h^2
	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	
SE2	.809				.669
SE5	.787				.634
SE8	.763				.598
SE1	.740				.558
SE4	.694				.495
O8		.804			.669
O6		.803			.658
O4		.791			.640
O5		.771			.608
O10		.690			.519
C6			.783		.633
C2			.743		.556
C5			.707		.509
C12			.685		.511
C11			.674		.497
SP7				.855	.736
SP6				.771	.620
SP11				.622	.569
SP9				.618	.445
Variância Explicada (%)	14.546	25.506	12.371	6.120	
Variância Acumulada (%)	58.544				

Tabela 8.2 Correlação item-total e valor de alfa se os itens fossem excluídos

Item	Correlação item-total	Alfa se item for excluído
SE1	.585	.763
SE2	.667	.789
SE4	.534	.805
SE5	.651	.771
SE8	.617	.779
O4	.665	.815
O5	.630	.825
O6	.720	.799
O8	.692	.808
O10	.592	.376
C2	.571	.338
C5	.538	.350
C6	.607	.414
C11	.518	.739
C12	.484	.749
SP6	.511	.652
SP7	.603	.594
SP9	.407	.711
SP11	.505	.655

8.2. Estudo do bem-estar subjetivo e das estratégias SOC na transição para a reforma

A amostra em estudo revelou que 73.8% (n=141) dos participantes pontuou abaixo de 2 pontos no afeto negativo da PANAS, bem como 62.7% (n=121) pontuou superior a 3 na dimensão afeto positivo da PANAS. Em relação à satisfação com a vida (SWLS) verificou-se que 76.3% (n=147) dos participantes estão entre satisfeitos a muito satisfeitos com a sua vida. Em relação às estratégias de adaptação, salienta-se que a seleção eletiva é a estratégia mais utilizada pelos participantes com uma média de 1.39 e desvio-padrão .36 (ver Tabela 8.3).

Através do teste *t* de *Student* para amostras independentes verificou-se que apenas existem diferenças estatisticamente significativas entre os géneros para o afeto negativo da PANAS, sendo que os homens (M=1.82, DP=.75) apresentam uma média mais elevada, comparativamente às mulheres (M=1.61, DP=.56) (ver Tabela 8.4).

Comparando os participantes empregados com os participantes reformados, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões e/ou escalas estudadas (ver Tabela 8.5).

Apesar disso, ao realizar o teste de *Mann-Whitney* (ver Tabela 8.6) para amostras independentes entre reformados voluntários e reformados involuntários (tipo de reforma) verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos para a

satisfação com a vida ($z=-3.241, p=.01$), afeto positivo ($Z = -1.984, p = .04$) e otimização ($Z = -2.089, p = .04$).

Tabela 8.3 Estatísticas Descritivas para as escalas da SWLS, PANAS e SOC-Q¹

	M	DP	Min.-Máx.
Satisfação com a Vida	3.57	0.97	1-5
Afeto Negativo	1.70	.65	1-4
Afeto Positivo	3.39	.71	1-4
Seleção Eletiva	1.39	.36	1-2
Compensação	1.28	.32	1-2
Otimização	1.21	.32	1-2
Seleção Baseada em Perdas	1.35	.35	1-2

Tabela 8.4 Teste t de Student, Médias e Desvios-Padrão entre os gêneros na SWLS, PANAS e SOC-Q

	Gênero	N	M	DP	t	df	p
Satisfação com a vida	Masculino	81	3.64	.98	.833	191	.41
	Feminino	112	3.52	.96			
Afeto Negativo	Masculino	81	1.82	.75	2.239	191	.03
	Feminino	112	1.61	.56			
Afeto Positivo	Masculino	81	3.37	.80	-.200	191	.84
	Feminino	112	3.39	.65			
Seleção eletiva	Masculino	81	1.33	.33	-1.725	191	.09
	Feminino	112	1.42	.37			
Otimização	Masculino	81	1.20	.32	-.451	191	.65
	Feminino	112	1.22	.32			
Compensação	Masculino	81	1.27	.32	-.246	191	.81
	Feminino	112	1.29	.33			
Seleção Baseada em Perdas	Masculino	81	1.31	.35	-1.259	191	.21
	Feminino	112	1.38	.34			

¹ As estratégias SOC foram cotadas da seguinte forma: 1 = utilização das estratégias SOC e 2 = não utilização das estratégias SOC, logo quanto mais baixos forem os valores, maior a utilização destas estratégias.

Tabela 8.5 Teste t de Student, Médias e Desvios-Padrão entre os participantes empregados e reformados na SWLS, PANAS e SOC-Q

	Situação Profissional	N	M	DP	t	df	p
Satisfação com a vida	Empregado	110	3.46	.90	-1.778	191	.07
	Reformado	83	3.71	1.05			
Afeto Negativo	Empregado	110	1.67	.63	-.983	191	.33
	Reformado	83	1.75	.69			
Afeto Positivo	Empregado	110	3.41	.62	.538	146.91	.59
	Reformado	83	3.35	.83			
Seleção eletiva	Empregado	110	1.39	.36	-.002	191	.99
	Reformado	83	1.39	.36			
Otimização	Empregado	110	1.22	.32	.548	191	.58
	Reformado	83	1.19	.31			
Compensação	Empregado	110	1.28	.33	-.130	191	.90
	Reformado	83	1.28	.32			
Seleção Baseada em Perdas	Empregado	110	1.35	.34	.282	191	.78
	Reformado	83	1.34	.36			

Tabela 8.6 Teste U de Mann-Whitney entre os tipos de reforma (voluntária e involuntária) na SWLS, PANAS e SOC-Q

	Tipo de reforma	N	Postos de média	U de Mann-Whitney	Z	p
Satisfação com a vida	Voluntária	68	46.01	237.00	-3.241	.01
	Involuntária	15	23.80			
Afeto Negativo	Voluntária	68	41.99	509.50	-.006	.99
	Involuntária	15	42.03			
Afeto Positivo	Voluntária	68	44.46	342.50	-1.984	.04
	Involuntária	15	30.83			
Seleção eletiva	Voluntária	68	42.15	500.00	-.121	.90
	Involuntária	15	41.33			
Otimização	Voluntária	68	39.75	357.00	-2.089	.04
	Involuntária	15	52.20			
Compensação	Voluntária	68	40.03	376.00	-1.659	.09
	Involuntária	15	50.93			
Seleção Baseada em Perdas	Voluntária	68	41.85	499.50	-.130	.90
	Involuntária	15	42.70			

Por fim, em relação à escolaridade verificou-se diferenças estatisticamente significativas na satisfação com a vida ($F_{(w)} = 5.819, p = .00$), afeto positivo ($F_{(w)} = 3.124, p = .01$) e compensação ($F_{(w)} = 3.171, p = .01$). Os participantes com o Ensino Superior ($M=4.10, DP=.88$) diferenciam-se dos participantes que não frequentaram a escola e dos participantes do 1º e 2º Ciclo do Ensino Básico, uma vez que apresentam uma média mais elevada de satisfação com a vida. Já ao nível da compensação, verificou-se que os participantes com o 1º Ciclo do Ensino Básico ($M=1.38, DP=.34$) apresentam maior média de utilização de estratégias de compensação em comparação ao grupo do 2º Ciclo do Ensino Básico ($M=1.16, DP=.19$) e 3º Ciclo do Ensino Básico ($M=1.17, DP=.20$). Apesar do afeto positivo revelar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, os testes de *post-hoc* não revelaram diferenças entre os grupos em análise (ver Tabela 8.7).

Os coeficientes de correlação de *Pearson* demonstraram associações negativas fracas e estatisticamente significativas entre as dimensões otimização e compensação do SOC-Q e a satisfação com a vida e o afeto positivo. Em específico, considerando que pontuações mais baixas nas medidas SOC representam níveis superiores de utilização de estratégias, esta relação representa que uma associação direta entre a satisfação com a vida e a otimização e a compensação, bem como entre os afetos positivos e as mesmas dimensões de otimização e compensação. A satisfação com a vida também demonstrou uma correlação negativa fraca estatisticamente significativa com o afeto negativo, bem como uma correlação positiva moderada estatisticamente significativa com o afeto positivo (ver Tabela 8.8).

Tabela 8.7 ANOVAS entre os grupos de escolaridade e a SWLS, PANAS e SOC-Q

	Escolaridade	N	M	DP	F_(w)	df	p
SWLS	Analfabeto	13	3.03	.92	5.819	5, 56.544	.00
	1° CEB	54	3.27	.93			
	2° CEB	15	3.01	1.06			
	3° CEB	26	3.65	.98			
	E. Sec.	48	3.78	.82			
	E. Sup.	37	4.10	.88			
Afeto Negativo	Analfabeto	13	1.61	.62	1.614	5, 57.382	.17
	1° CEB	54	1.91	.64			
	2° CEB	15	1.54	.62			
	3° CEB	26	1.69	.69			
	E. Sec.	48	1.63	.60			
	E. Sup.	37	1.59	.71			
Afeto Positivo	Analfabeto	13	3.05	.61	3.124	5, 59.285	.01
	1° CEB	54	3.23	.73			
	2° CEB	15	3.17	.52			
	3° CEB	26	3.35	.76			
	E. Sec.	48	3.53	.70			
	E. Sup.	37	3.65	.69			
Seleccção Eletiva	Analfabeto	13	1.40	.37	.709	5, 56.752	.61
	1° CEB	54	1.41	.34			
	2° CEB	15	1.29	.39			
	3° CEB	26	1.42	.35			
	E. Sec.	48	1.32	.35			
	E. Sup.	37	1.43	.39			
Otimização	Analfabeto	13	1.25	.37	.576	5, 57.169	.71
	1° CEB	54	1.23	.31			
	2° CEB	15	1.15	.28			
	3° CEB	26	1.25	.32			
	E. Sec.	48	1.16	.29			
	E. Sup.	37	1.22	.36			
Compensação	Analfabeto	13	1.31	.33	3.171	5, 60.616	.01
	1° CEB	54	1.38	.34			
	2° CEB	15	1.16	.19			
	3° CEB	26	1.17	.20			
	E. Sec.	48	1.24	.33			
	E. Sup.	37	1.31	.36			
Seleccção Baseada em Perdas	Analfabeto	13	1.31	.36	.472	5, 56.611	.80
	1° CEB	54	1.41	.35			
	2° CEB	15	1.35	.35			
	3° CEB	26	1.35	.39			
	E. Sec.	48	1.32	.29			
	E. Sup.	37	1.32	.38			

Tabela 8.8 Correlações de Pearson entre a SWLS, PANAS e SOC-Q

	Satisfação com a Vida	Afeto Negativo	Afeto Positivo
Seleção Eletiva	-.02	.07	.13
Otimização	-.19**	-.04	-.14*
Compensação	-.17*	-.03	-.15*
Seleção Baseada em Perdas	-.09	-.10	-.02
Satisfação com a vida	---	-.23**	.51**

* $p < .05$ **; $p < .01$.

Capítulo 9 – Discussão dos Resultados

A presente discussão de resultados integra dois níveis, sendo que o primeiro momento é referente à análise e discussão das propriedades psicométricas do SOC-Q48 e, o segundo momento é referente à análise do contributo do bem-estar subjetivo e o papel das estratégias (seleção, otimização e compensação) identificadas no modelo SOC, na transição para a reforma.

9.1. Discussão das Propriedades Psicométricas do SOC-Q48

Em relação ao primeiro objetivo específico do nosso estudo, referente às propriedades psicométricas do SOC-Q48 (confiabilidade e validade de construto) podemos afirmar que os itens revelaram saturações elevadas em vários fatores da escala. Tendo isto em conta, foram selecionados os itens com valores mais elevados tanto nas comunalidades como nos pesos de saturação para cada uma das 4 dimensões (seleção eletiva, seleção baseada em perdas, compensação e otimização). A análise de consistência interna do SOC-Q48 foi analisada revelando um alfa de *cronbach* de .82 para a dimensão seleção eletiva (SE), .85 para a dimensão otimização (O), .77 para a dimensão compensação (C) e .72 para a dimensão seleção baseada em perdas (SBP). O SOC-Q48 apresentou no seu total um alfa de *cronbach* de .83. Os valores de consistência interna são adequados em todas as dimensões do presente questionário e na escala total, sendo que, a escala total e as dimensões SE e O, apresentam índices de consistência interna muito bons, os restantes, nomeadamente as dimensões SBP e a C, apresentam índices de consistência interna respeitáveis (Devellis, 1991, as cited in Almeida & Freire, 2008).

Comparando com outras investigações que utilizaram este instrumento, a nível da fiabilidade, avaliada através da consistência interna (*alpha de cronbach*), os resultados demonstraram que o SOC-Q48 versão original apresentou um $\alpha = .78$ na estratégia de seleção eletiva (SE), um $\alpha = .72$ na estratégia de seleção baseada em perdas (SBP), um $\alpha = .68$ na estratégia de otimização (O) e um $\alpha = .67$ na estratégia de compensação (C) (Freund & Baltes, 2002). Os valores de consistência interna são adequados nas estratégias referentes à seleção (SE e SBP), ao passo que, as restantes estratégias (O e C) apresentam valores minimamente aceitáveis (Devellis, 1991, as cited in Almeida & Freire, 2008).

Relativamente ao SOC-Q48 versão traduzida e adaptada para a população brasileira, este apresenta: um $\alpha = .90$ correspondente à pontuação total do questionário; um $\alpha = .63$ na estratégia de SE; um $\alpha = .79$ na estratégia SBP; um $\alpha = .85$ na estratégia de O e; um $\alpha = .78$ na estratégia de C (Almeida, 2013). Os valores de consistência interna são adequados em todas as dimensões e na escala total, com exceção da dimensão SE que apresenta um valor de

consistência interna considerado indesejável (Devellis, 1991, as cited in Almeida & Freire, 2008).

Tendo isto em conta, podemos afirmar que os valores de consistência interna e fiabilidade são muito próximos no nosso estudo quando comparados com o estudo da escala original nas estratégias seleção eletiva e na seleção baseada em perdas, em detrimento das estratégias de otimização e compensação que parecem ser significativamente inferiores comparativamente ao nosso estudo. Quando comparado com o estudo de adaptação à população brasileira, estão próximos os valores nas estratégias de otimização e compensação, em detrimento das estratégias de seleção eletiva e seleção baseada em perdas que têm valores inferiores e superiores, respetivamente, por comparação ao nosso estudo. Contudo é necessário ter em atenção o número da amostra do estudo de Almeida (2013) que é quase o dobro da nossa amostra.

9.2. Discussão dos resultados do estudo do bem-estar subjetivo e das estratégias de otimização seletiva com compensação na transição para a reforma

Ao longo da discussão dos resultados do estudo do bem-estar subjetivo e das estratégias SOC na transição para a reforma, iremos refletir acerca da relação entre as duas dimensões (SWLS e PANAS) que avaliam o BES e, possível relação das mesmas com a utilização das estratégias (seleção, otimização e compensação) identificadas no modelo SOC, assim como o resultado das variáveis independentes estudadas na presente dissertação, nomeadamente género, situação profissional (i.e., empregado ou reformado), tipo de reforma (i.e., voluntária ou involuntária) e escolaridade sob as escalas avaliadas (SWLS, PANAS, SOC-Q).

A amostra em estudo revelou que 73.8% (n = 141) dos participantes pontuou abaixo de 2 pontos no afeto negativo da PANAS, ou seja, “nada ou muito ligeiramente”, enquanto que 62.7% (n = 121) pontuou superior a 3 no afeto positivo da PANAS, ou seja “bastante” e “extremamente”. Por outras palavras, podemos afirmar que o total da nossa amostra parece experienciar mais afeto positivo do que negativo.

Relativamente à satisfação com a vida (SWLS), a maioria dos participantes (76.3%) do nosso estudo estão entre satisfeitos a muito satisfeitos com a vida. Quer isto dizer, segundo Fonseca (2004), que a maioria dos participantes da nossa amostra encontram-se satisfeitos ou realizados com a sua vida, ao longo do tempo.

Os resultados obtidos na escala PANAS poderão estar relacionados com os resultados obtidos na escala SWLS e vice-versa, visto que, de acordo com Novo (2003) são dimensões

que se relacionam entre si (satisfação com a vida e, afetos positivo e negativo), pois em conjunto permitem a avaliação do BES.

Para além disso, Alaphilippe e Bailly (2014), elaboraram uma revisão dos trabalhos que tiveram como base o modelo SOC, concluindo que, todos eles demonstraram existir uma relação entre as estratégias SOC e as seguintes variáveis: bem-estar, satisfação com a vida, emoções positivas e ausência do sentimento de solidão. Assim sendo, podemos afirmar que na nossa amostra aparenta existir uma utilização destas estratégias, devido às pontuações elevadas obtidas em ambas as escalas que avaliam o BES, que poderão estar a confirmar a utilização destas estratégias, validando essa revisão dos estudos executada por Alaphilippe e Bailly (2014). Estas relações entre as escalas avaliadas serão verificadas ao longo da discussão de resultados.

Em relação às estratégias de adaptação, salienta-se que as estratégias de otimização, seguida da compensação são as estratégias mais utilizadas pela nossa amostra. Segundo Freund e Baltes (2002), pontuações elevadas na otimização remetem para indivíduos que adquirem e investem em meios para alcançar os seus objetivos, persistindo no alcance dos mesmos mesmo aquando da ocorrência de obstáculos, otimizando o seu funcionamento e fazendo face aos défices indesejados associados ao envelhecimento e; pontuações elevadas na compensação remetem para indivíduos que procuram ajuda, investindo em meios alternativos ou substitutos, de forma a fazer face aos declínios ou perdas de meios, isto poderá resultar numa procura de novos meios ou recursos ou até mesmo apoio externo, com o intuito de alcançar o seu objetivo e, assim, manter o seu nível de funcionamento, contrariando as perdas associadas ao processo de envelhecimento.

Freund e Baltes (2002), realizaram um estudo que teve como principal objetivo analisar as estratégias SOC e a sua relação com a idade, utilizando uma amostra total de 181 participantes com idades compreendidas entre os 18 e os 89 anos, abrangendo assim jovens adultos, adultos de meia-idade e idosos. Os participantes foram divididos por faixas etárias. Dos 18 aos 42 anos eram denominados jovens adultos, dos 43 aos 67 anos eram designados adultos de meia-idade e, por fim, com mais de 67 anos eram denominados de idosos.

Os resultados do estudo de Freund e Baltes (2002) demonstraram que a maior utilização das estratégias SOC ocorre na meia idade (43 – 67 anos), uma vez que nas idades mais jovens ainda está a decorrer uma aprendizagem e aperfeiçoamento destas mesmas estratégias. Assim sendo, verificamos que a média de idades dos 193 participantes do nosso estudo é de 65 anos, concluindo que os resultados obtidos no nosso estudo vão ao encontro dos resultados obtidos no estudo de Freund e Baltes (2002) que concluíram e afirmaram que a idade está relacionada

com as estratégias SOC e, que os adultos de meia idade utilizavam com mais frequência as estratégias SOC comparativamente aos jovens adultos e idosos, observando que, até à meia idade existe um aumento da utilização dessas estratégias.

Apesar de no nosso estudo existir uma grande discrepância entre indivíduos do sexo masculino ($n = 81$) e feminino ($n = 112$), os resultados apontaram no sentido da existência de diferenças estatisticamente significativas entre os géneros para o afeto negativo da PANAS, sendo que os homens ($M=1.82$, $DP=.75$) apresentam uma média mais elevada comparativamente às mulheres ($M=1.61$, $DP=.56$). Neto (2012), corrobora estas diferenças entre géneros, afirmando que dada as particularidades de cada género, é normal a existência de diferenças entre os mesmos no que diz respeito à forma como experienciam e vivenciam os acontecimentos que ocorrem na vida.

Schlossberg (1981) no seu modelo de análise de adaptação humana à transição, descreve três conjuntos de fatores e suas respetivas variáveis que acabam por trabalhar dinamicamente em conjunto e, afetar a forma como cada indivíduo irá vivenciar essas múltiplas transições, tornando o processo de adaptação à transição mais fácil ou difícil. Um desses três fatores são as características do indivíduo, cuja variável sexo (e identificação de papéis de género) poderá explicar estas diferenças estatisticamente significativas entre os géneros para o afeto negativo da PANAS. Outros autores, presentes na literatura, acabam por corroborar a importância desta variável, na forma como irá afetar cada indivíduo e que tornará, por sua vez, o processo de adaptação à transição, mais fácil ou difícil.

De acordo com o supramencionado, a relação entre sexo e papéis de género e adaptação à transição é influenciada pelos contextos cultural e social, que interferem na facilidade ou dificuldade de adaptação à transição (Schlossberg, 1981). Assim sendo, Schlossberg (1981) argumenta que tanto o sexo como os papéis de género são pautados pelas diferenças entre os sexos, consoante a cultura e a sociedade em que os indivíduos se encontram inseridos.

Em termos culturais e sociais, cada género estabelece determinados vínculos com o seu meio (Schlossberg, 1981), resultando em determinados papéis de género formatados para cada um. Assim sendo, de acordo com Silva (2009) e Schlossberg (1981), desde os primórdios que o papel de género associado ao sexo feminino encontra-se, habitualmente, vinculado à vida familiar, ou seja, cuidado da família, trabalho doméstico ou gestão do lar. Em contrapartida, as funções atribuídas ao sexo masculino encontram-se geralmente vinculadas ao trabalho fora de casa e sustento da família, atribuindo assim uma importância no trabalho pago como principal identidade do homem (Moen, 1992, as cited in Silva, 2009; Schlossberg, 1981). Assim, os homens parecem ter maior dificuldade de adaptação à reforma (Silva, 2009).

Atualmente, a mulher integrou-se no mercado do trabalho como também integrou na sua identidade esse papel, bem como a manutenção dos papéis familiares (Silva, 2009). As mulheres passam em média 34 horas a realizar tarefas relacionadas com o lar, enquanto que o homem passa em média 13 horas nestas tarefas (Silva, 2009). Embora ambos os cônjuges estejam empregados, as mulheres continuam a despende mais tempo nestas tarefas o que nos faz concluir que apesar de alguma evolução nos papéis de género, os papéis domésticos mantêm-se tradicionais (HerleyCenter, 1993, as cited in Silva, 2009; Neto, 2012).

Após a entrada na reforma, a mulher perde o papel de trabalhador, mas segundo Beauvoir (1967, as cited in Neto, 2012), Silva (2009) e Sousa (2006, as cited in Neto, 2012), mantém o vínculo com a vida familiar, ou seja, mantém este papel ao atingir a reforma, dando continuidade a este trabalho. Aos homens é lhes atribuído um valor associado ao papel de trabalhador, passando pouco tempo em casa. Este aspeto dificulta o abandono da vida profissional e uma boa adaptação à reforma, levando a que os homens se sintam “deslocados” do seu ambiente, o que acaba por ter um impacto negativo maior nos homens por comparação às mulheres (Silva, 2009).

A transição para a reforma é mais difícil no sexo masculino, devido a estes vínculos criados e mantidos, desde os primórdios até à atualidade, pois enquanto o homem ao abandonar a vida profissional, tem sentimentos negativos, como é o caso dos sentimentos de inutilidade, as mulheres, apesar desta perda, mantêm outros papéis relacionados com a vida familiar (Beauvoir, 1967, as cited in Neto, 2012; Sousa, 2006, as cited in Neto, 2012). Sousa (2006, as cited in Neto, 2012) salienta o facto de o homem após a reforma, começar a criar vínculos com o ambiente doméstico, devido ao tempo livre deixado pelo trabalho, no entanto, os homens possuem dificuldades em ocupar o seu tempo livre, sentindo-se “estranhos” neste ambiente doméstico. As mulheres mantêm os seus papéis relacionados com a vida familiar, não tendo essa dificuldade de ocupação do tempo.

Em suma, Neto (2012), afirma que, apesar de haver uma alteração nos papéis de género, “(...) os homens parecem ter maior dificuldade na adaptação pós-reforma que as mulheres” (p. 13) e que as mulheres “(...) já habituadas às tarefas e ao contexto doméstico, acomodam-se com muita mais facilidade à vida no lar do que eles” (p. 13). Para além disso, Fonseca (2004, 2011, 2012) e Sonnenberg (1997) confirmam a necessidade de observar o trabalho, a sua centralidade e importância na vida dos indivíduos, sendo que, de acordo com Sonnenberg (1997) quanto maior a importância e mais central for o trabalho na vida do indivíduo, a sua perda acarretará sentimentos negativos. Sendo que, segundo a literatura são os homens quem mais dão importância e centralidade ao trabalho, pelos motivos já explicados anteriormente.

De acordo com o supramencionado, outro ponto de vista é salientado, sendo que tanto os estudiosos, como os estudos empíricos sobre a reforma, indicam que o sexo feminino é o sexo que mais dificuldade tem em adaptar-se à reforma. Salientando, uma vez mais, a importância da variável indicada por Schlossberg (1981), do sexo (e identificação dos papéis de gênero) e respetivos vínculos que estabelecem com o seu meio, associados ao sexo feminino (i.e., vínculos com a vida familiar) e ao sexo masculino (i.e., vínculos com o trabalho). Assim sendo, devido aos vínculos da mulher com a vida familiar, para além dos acontecimentos que ocorrem na sua própria vida, também os acontecimentos que ocorrem na vida dos seus significativos (e.g., marido, filhos, outros familiares) acabam por ter um impacto nas suas vidas (Schlossberg, 1981). Contudo, tal não se verificou no nosso estudo, uma vez que são os homens a apresentar valores mais elevados na dimensão negativa da PANAS.

Szinovacz (1991, as cited in Fonseca, 2004) reforçam esta ideia salientada por Schlossberg (1981), afirmando que uma das razões para as mulheres decidirem reformar-se é o facto de necessitarem de prestar auxílio a familiares. Também as pesquisas a diversos estudos realizada por Szinovacz e Washo (1992, as cited in Fonseca, 2004) apontam nesse sentido, em que as mulheres são mais vulneráveis do que os homens, no que respeita à ocorrência de diversos acontecimentos em simultâneo na vida dos seus significativos (e.g., família e redes sociais de apoio), devido à sua maior consciência relativamente ao que se passa ao seu redor, ou seja, o que se passa no seu contexto social.

Um estudo realizado por Szinovacz e Washo (1992, as cited in Fonseca, 2004), com uma amostra total de 912 participantes reformados até 5 anos, de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 55 e os 75 anos, tinha como principais objetivos avaliar a exposição a acontecimentos de vida em simultâneo com a reforma, antes e depois da ocorrência da mesma e, avaliar o impacto dessa exposição a acontecimentos específicos. No que respeita à avaliação da exposição a acontecimentos de vida em simultâneo com a reforma, verificaram diferenças de gênero apenas nos acontecimentos antes da reforma, sendo que as mulheres habitualmente decidiam reformar-se devido a esses acontecimentos, com o intuito de responder aos mesmos, como é exemplo a prestação de cuidados a familiares. Assim sendo, os resultados acerca do impacto da exposição a esses acontecimentos, mostravam uma maior vulnerabilidade das mulheres comparativamente aos homens, devido ao seu envolvimento emocional com as suas redes de suporte social (e.g., família), sendo mais provável que as mesmas sejam as primeiras a prestar auxílio quando necessário. Esse envolvimento em acontecimentos nas suas próprias vidas e nas vidas dos seus familiares, resulta numa maior dificuldade na adaptação à reforma, devido aos múltiplos acontecimentos que ocorrem em simultâneo, fora das suas vidas, mas que

acabam por as influenciar, acabando por levar ao seu envolvimento (Fonseca, 2004; Szinovacz & Washo, 1992, as cited in Fonseca, 2004).

No nosso estudo existe uma grande discrepância entre indivíduos do sexo masculino (n = 81) e feminino (n = 112). No que concerne ao sexo masculino, na nossa amostra, 44 participantes encontravam-se a trabalhar e 37 participantes encontravam-se reformados. Destes últimos, os principais motivos da reforma foram os seguintes: totalidade dos anos de serviço (n = 11), limite de idade e totalidade dos anos de serviço (n = 10), motivos de saúde do próprio (n = 6), limite de idade (n = 5), estar cansado do trabalho que exerce e das rotinas (n = 2), acordo com a entidade patronal (n = 1), vontade de fazer outras coisas (n = 1) e motivos ligados à família (prestação de cuidados a familiares) (n = 1).

Relativamente ao sexo feminino, na nossa amostra, 66 participantes encontravam-se a trabalhar e 46 participantes encontravam-se reformados. Destes últimos, os principais motivos da reforma foram os seguintes: limite de idade (n = 13), limite de idade e totalidade dos anos de serviço (n = 11), motivos de saúde do próprio (n = 5), totalidade dos anos de serviço (n = 5), desemprego (n = 4), acordo com a entidade patronal (n = 4), vontade de fazer outras coisas (n = 2), reforma do cônjuge (n = 1) e reforma antecipada (oportunidade) (n = 1).

Verificamos assim que na nossa amostra em estudo, não é possível notar a influência dos vínculos anteriormente referidos. Os principais motivos que levaram ambos os sexos à decisão de reformar-se nada tem, aparentemente, a ver com esses vínculos estabelecidos com o seu meio. Salientando que um indivíduo reformado do sexo masculino, da nossa amostra, referiu que o principal motivo da decisão para se reformar foi por motivos ligados à família, contrariando assim estes papéis e vínculos associados aos géneros e, um outro indivíduo do sexo feminino que referiu a reforma do cônjuge como principal motivo para a decisão de reformar-se, demonstrando assim a influência das pessoas significativas na sua vida nesta decisão. No entanto, eram necessários muitos mais indivíduos reformados de ambos os sexos, de forma a chegar a uma conclusão mais fidedigna relativamente a toda a envolvente desta variável do género (e identificação de papéis de género) e o seu impacto na transição-adaptação à reforma.

Comparando os participantes empregados com os participantes reformados, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões e/ou escalas estudadas. Indo ao encontro destes resultados observados na nossa amostra, segundo Fonseca (2004), não existem estudos empíricos que corroborem o argumento de que a transição para a reforma tenha implicações no equilíbrio psicológico do indivíduo, sendo que os resultados dos mesmos são díspares e apontam nos dois sentidos (i.e., transição para a reforma com

implicações no equilíbrio psicológico do indivíduo vs. transição para a reforma sem implicações no equilíbrio psicológico do indivíduo), como veremos seguidamente.

Relativamente à satisfação com a vida, George (1990, as cited in Atchley, 1992) afirma que após a meia-idade há um aumento da satisfação com a vida, à medida que a idade avança. Sendo que a entrada na reforma não possui quaisquer efeitos a longo prazo nos níveis de satisfação com a vida, ou seja, não há uma diminuição da satisfação com a vida (Okun, 1987, as cited in Atchley, 1992). Também um outro estudo elaborado por Silva (2009, as cited in Oliveira, 2014), cujo objetivo era o de perceber a relação entre entrada na reforma e satisfação com a vida, os resultados apontaram no sentido de uma diminuição da satisfação com a vida à medida que envelhecemos, refutando o argumento de George (1990, as cited in Atchley, 1992).

De acordo com o supramencionado, não é possível comprovar o aumento da satisfação com a vida após a meia-idade, à medida que a idade avança, pois num total de 193 participantes, da nossa amostra, com idades compreendidas entre os 60 e os 89 anos, a média de idades situou-se nos 65 anos, concentrando-se a grande maioria da amostra à volta desta idade. Verifica-se, assim, que a maioria dos participantes da nossa amostra encontravam-se ainda na meia idade (i.e., 40 – 65 anos), comparativamente aos que já tinham ultrapassado a meia-idade (i.e., mais 65 anos) e, por este motivo poderá não ter sido possível comprovar o argumento de George (1990, as cited in Atchley, 1992).

No que concerne à entrada na reforma e satisfação com a vida, referidos anteriormente por Okun (1987, as cited in Atchley, 1992) e Silva (2009, as cited in Oliveira, 2014), na nossa amostra não se verificou efeitos a longo prazo na satisfação com a vida, dos 83 participantes reformados. Deste total de participantes reformados, os mesmos encontravam-se reformados entre um mínimo de 1 ano e um máximo de 25 anos, encontrando-se numa média de 11 anos reformados. Verificamos, assim, que na globalidade, os participantes reformados da nossa amostra, independentemente do tempo que se encontram reformados, não apresentam quaisquer alterações na satisfação com a vida, nem mesmo a maioria dos reformados da amostra que se encontram nesta situação há mais de 11 anos, não apresentam quaisquer diminuições na sua satisfação com a vida, corroborando o argumento de Okun (1987, as cited in Atchley, 1992).

Por outro lado, possivelmente devido à discrepância entre empregados e reformados da nossa amostra, ou seja, do total da nossa amostra ($n = 193$), a maioria dos participantes encontra-se empregado ($n = 110$) e a restante minoria dos participantes encontra-se reformada ($n = 83$), poderá não ter sido possível validar o argumento de Silva (2009, as cited in Oliveira, 2014), relativamente à satisfação com a vida e sua diminuição após a entrada na reforma à medida que envelhecemos.

Em suma, no que concerne à satisfação com a vida, é necessário salientar que, comparando os argumentos e estudos dos autores supramencionados com os nossos resultados, estes últimos poderão não ser fidedignos devido ao tipo de amostragem utilizada no estudo, amostragem por conveniência e, por este motivo, os nossos resultados não conseguem garantir a representatividade da população portuguesa. Salienta-se, também, o facto de a maioria estar ainda empregada ($n = 110$), numa amostra de 193 participantes, o que poderá demonstrar que os indivíduos, na sua maioria, ainda não transitaram para a reforma e sofreram o impacto deste acontecimento implicado no BES.

Um outro motivo que poderá estar a contribuir para esta inexistência de diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões e/ou escalas estudadas, comparando os participantes empregados e reformados, poderá dever-se ao envolvimento destes dois grupos de participantes em atividades de ocupação de tempos livres.

A ocupação do tempo, através da envolvimento em atividades de tempos livres, com o intuito de preencher o tempo disponível, anteriormente dedicado ao exercício da atividade profissional, é uma variável apontada na literatura como exercendo influência no impacto da transição para a reforma, a nível psicológico no indivíduo (Fonseca, 2004).

Caldwell (2005), estudou os benefícios do lazer, através de uma vertente terapêutica, mais relacionada a nível profissional, assim como a sua contribuição para a saúde (física, social, emocional e cognitiva) e para o bem-estar. Sugerindo a mesma como: 1) variável de prevenção (primária, secundária, terciária) 2) estratégia de *coping*, como resposta aos acontecimentos negativos da vida e, 3) forma de superar os acontecimentos negativos da vida (Caldwell, 2005).

Caldwell (2005) faz referência aos inconvenientes diários e aos acontecimentos negativos da vida (e.g., perda de um ente querido, perda de emprego, problemas com colegas de trabalho, divórcio, doença ou incapacidade) como normativos. Estes últimos poderão ser casuais ou persistentes, graves e agudos (Caldwell, 2005). Para Caldwell (2005), o lazer enquanto estratégia de *coping*, serve como fator de proteção para fazer face a esses acontecimentos negativos de vida.

Na nossa amostra, num total de 193 participantes, 111 responderam afirmativamente a sua envolvimento em uma ou mais atividades de ocupação dos tempos livres e 82 responderam negativamente a sua envolvimento atividades de ocupação dos tempos livres. Destes 111 participantes que se encontravam envolvidos em atividades de ocupação dos tempos livres, 58 encontravam-se a trabalhar e 53 encontravam-se reformados e, dos 82 participantes que não se encontravam envolvidos em nenhuma atividade de ocupação dos tempos livres, 52 encontravam-se a trabalhar e 30 encontravam-se reformados.

O lazer é uma importante estratégia de *coping* para ajudar a fazer face ao *stress* proveniente do trabalho (Caldwell, 2005). Alguns estudos empíricos presentes na literatura validam este argumento, como é exemplo o estudo de Trenberth e Dewe (2002), com o objetivo de explorar a importância do lazer enquanto estratégia de *coping* para lidar com o *stress* proveniente do trabalho. Este estudo teve como amostra total 695 indivíduos empregados, sendo estes diretores ou vice-diretores de escolas secundárias em toda a Nova Zelândia. As conclusões retiradas dos resultados deste estudo apontaram no sentido de dois motivos pelos quais o lazer é considerado uma importante estratégia de *coping*, sendo estas: 1) o lazer permite estar absorvido numa atividade e, 2) fornece uma oportunidade de desligar-se do trabalho e de todo o *stress* envolvido no mesmo.

As teorias dos papéis sociais e da continuidade poderão explicar esta inexistência de diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões e/ou escalas estudadas entre os participantes reformados comparativamente aos participantes empregados. Assim sendo, de acordo com ambas as teorias, estes resultados obtidos no nosso estudo poderão dever-se à média de anos que o grupo de participantes já se encontra reformado, visto que esta já não é uma transição recente, apresenta uma média de 11 anos, é expectável que já tenha havido uma adaptação destes participantes à mesma.

Desta forma, segundo a teoria dos papéis sociais, a reforma é uma transição que envolve perda de papéis, mas permite o envolvimento dos indivíduos noutros papéis que poderão ser importantes para si (e.g., membro da família e membro da comunidade) (Wang et al., 2011). Esta perda do papel de trabalhador à qual envolve a transição para a reforma, poderá ter tido implicações positivas ou negativas nos nossos participantes reformados, devido à perda ou ganho de papéis, acarretando sentimentos positivos ou negativos, assim como consequências nos níveis de bem-estar na reforma e de satisfação com a vida no pós-reforma (Feldman, 1994; Riley & Riley, 1994, as cited in Wang et al., 2011; Wang et al., 2011).

Assim sendo, não foi possível observar nos nossos resultados, esses sentimentos negativos acerca de si próprio, aliados a uma diminuição do bem-estar na reforma e na satisfação com a vida no pós-reforma, após a perda do papel de trabalhador na transição para a reforma, da nossa amostra reformada, possivelmente devido ao facto de esta transição e adaptação à mesma já ter ocorrido, tendo em atenção que a maioria da nossa amostra encontra-se reformada há 11 anos e, atualmente os participantes reformados possivelmente se encontrem envolvidos noutros papéis sociais importantes para si e que acarretam sentimentos positivos acerca de si próprio, resultando em elevados níveis de bem-estar na reforma e na satisfação com a vida.

Para além disso, a reforma poderá não ter sido apenas o fim da atividade profissional, mas também um momento de “libertação” de aspetos negativos relacionados com o trabalho (e.g., *stress* laboral ou trabalhos difíceis) ou a oportunidade de entrada numa nova etapa que permitiu novas oportunidades de desenvolvimento pessoal, através do envolvimento em outros papéis sociais significantes e, atividades do seu interesse, contribuindo para sentimentos positivos acerca de si próprio, assim como para o seu bem-estar na reforma e satisfação com a vida (Feldman, 1994; Riley & Riley, 1994, as cited in Wang et al., 2011; Wang et al., 2011).

De acordo com o supramencionado, é importante salientar que na presente dissertação não foi avaliada a satisfação com o trabalho, logo não é possível validar se o fim da atividade profissional, na nossa amostra, foi um momento de “libertação”.

Já no que respeita ao envolvimento de atividades do seu interesse, do total de 83 participantes reformados da nossa amostra, 53 afirmaram que se encontravam envolvidos em uma ou mais atividades de ocupação dos tempos livres, enquanto que uma minoria ($n = 30$), afirmaram que não se encontravam envolvidos em nenhuma atividade de ocupação dos tempos livres, validando a teoria dos papéis sociais e possivelmente confirmando os resultados obtidos na nossa amostra.

Por outro lado, a teoria da continuidade, afirma que apesar da perda do papel de trabalhador implicada na transição para a reforma, esta transição não é considerada uma rutura, mas sim uma continuidade, visto que o indivíduo que se reforma mantém a continuidade da sua vida, devido à manutenção da sua dinâmica interna, ou seja, mantém o seu modo de funcionamento e as suas estruturas: interna (e.g., identidade, personalidade, autoconceito, ...) e externa (e.g., atividades e papéis sociais), ao longo de todo o processo de transição-adaptação para a reforma, permitindo a manutenção da continuidade dos seus padrões de vida e dos relacionamentos sociais, ao longo de todo este processo, contribuindo para a sua adaptação e bem-estar (Alaphilippe & Bailly, 2014; Atchley, 1999, as cited in Wang et al., 2011). O que poderá ter sucedido com a maioria dos nossos participantes é que poderão ter mantido essa continuidade, ao longo de todo o processo de transição-adaptação para a reforma e, por este motivo não se repercutiu em consequências nem na sua adaptação nem no seu bem-estar.

Os resultados do nosso estudo remetem-nos para o facto de não haver nenhuma estratégia SOC que se destacasse e, que tanto os participantes empregados como os participantes reformados utilizam estas estratégias, de igual forma. Estes resultados vão ao encontro dos resultados obtidos no estudo de Freund e Baltes (2002), já referido anteriormente, que demonstraram que a maior utilização das estratégias SOC ocorre na meia idade (43 – 67 anos), uma vez que nas idades mais jovens ainda está a decorrer uma aprendizagem e

aperfeiçoamento destas mesmas estratégias. Assim sendo, verificamos que a média de idade dos 193 participantes do nosso estudo é de 65 anos, ou seja, os indivíduos estudados, quer reformados, quer trabalhadores apresentam idades próximas, comprovando a utilização de todas as estratégias SOC, por parte da nossa amostra.

Em suma, Freund e Baltes (2002) concluíram e afirmaram, a partir dos resultados do seu estudo, que a idade está relacionada com as estratégias SOC e, que os adultos de meia idade utilizavam com mais frequência as estratégias SOC comparativamente aos jovens adultos e idosos, observando que, até à meia idade existe um aumento da utilização das estratégias, mas a partir daí existe um declínio na sua utilização, com a exceção da estratégia seleção eletiva que se mantêm ou até aumentão ao longo do tempo. Os autores assumem que isto acontece devido à diminuição de recursos inerente ao envelhecimento, que tornam a utilização das restantes estratégias menos eficazes, por serem mais complexas na sua gestão, como a otimização, compensação ou seleção baseada em perdas.

Fonseca (2012) afirma que a passagem à reforma, seja resultado de uma decisão voluntária ou involuntária, antecipada ou na idade prevista, parcial ou total, gradual ou repentina, acarreta sempre implicações no equilíbrio psicológico dos indivíduos e no bem-estar individual, dependendo das especificidades de cada situação em concreto.

Ceresia (2006, as cited in Silva, 2009) refere múltiplas variáveis que influenciam a satisfação com a vida na reforma, entre estas: género, idade, estado civil, estado ocupacional e natureza da decisão de se reformar. Relativamente a esta última variável, Silva (2009) afirma que a natureza da decisão de se reformar irá alterar a perceção que o indivíduo possui acerca da reforma, podendo ser positiva ou negativa, influenciando a avaliação que o indivíduo faz acerca da sua vida.

Para além destes investigadores supramencionados, na revisão da literatura muitos são os investigadores que apontam no mesmo sentido, relativamente à decisão de se reformar e implicações da mesma no BES e, não somente na satisfação com a vida pós-reforma. Assim sendo, como verificado nos resultados obtidos a partir dos dois grupos de reformados (i.e., reformados por reforma voluntária ou reformados por reforma involuntária) (ver Tabela 8.6), a natureza da decisão de se reformar poderá explicar esta existência de diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos de reformados para a satisfação com a vida ($Z = -3.241, p = .01$), afeto positivo ($Z = -1.984, p = .04$) e otimização ($Z = -2.089, p = .04$).

A análise de determinadas variáveis relacionadas com as características da própria transição, abordadas no modelo de análise da adaptação humana à transição, de Schlossberg (1981), poderá explicar esta existência de diferenças estatisticamente significativas entre os

dois grupos de reformados, pois, segundo a autora, são variáveis que afetam a forma como cada indivíduo irá vivenciar essa transição, tornando o processo de adaptação à transição mais fácil ou difícil.

Seguindo o modelo de Schlossberg (1981), a origem de determinada transição encontra-se associada ao controle percebido (i.e., maior ou menor controle percebido), do indivíduo sobre a sua própria vida, que resultará numa facilidade ou dificuldade na adaptação à transição (Fonseca, 2011; Schlossberg, 1981). Ou seja, determinadas transições ocorrem como resultado de uma decisão voluntária (e.g., reforma por vontade própria), por parte do indivíduo, ao passo que outras transições ocorrem como resultado de uma decisão imposta por outras pessoas ou pelas circunstâncias (e.g., reforma por invalidez) (Schlossberg, 1981). Assim sendo, Schlossberg (1981) argumenta que a facilidade na adaptação se encontra associada a transições de origem interna (e.g., reforma voluntária), ao passo que a sua dificuldade se encontra associada a transições de origem externa (e.g., reforma involuntária – problemas de saúde, desemprego). Neste último caso, o processo de adaptação à reforma é experimentado como um “(...) período difícil e conturbado (...)” (Schlossberg, 1981, p. 9).

Na totalidade da nossa amostra em estudo (n = 193), 83 participantes encontravam-se reformados, sendo que destes 83 participantes, 68 encontravam-se reformados por reforma voluntária e 15 encontravam-se reformados por reforma involuntária.

De acordo com o modelo de Schlossberg (1981) e, tendo por base os resultados da nossa amostra, verificamos que existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos no que concerne às dimensões que avaliam o BES (i.e., satisfação com a vida e afeto positivo), podendo estas diferenças se deverem à influência da origem da transição. Assim sendo, para o grupo de participantes reformados que indicou a sua transição para a reforma como voluntária, partimos do princípio que realizaram uma transição de origem interna, proveniente de uma decisão voluntária, por parte do indivíduo, ou seja, essa decisão partiu, única e exclusivamente, do indivíduo, traduzindo-se numa maior facilidade destes participantes em adaptarem-se à reforma, devido ao maior controle percebido dos mesmos sobre a sua vida; o oposto acontece com o grupo de participantes reformados que indicaram a sua transição para a reforma como involuntária, pois partimos do pressuposto que foi uma transição de origem externa, proveniente de uma decisão imposta, traduzindo-se numa maior dificuldade destes participantes em adaptarem-se à reforma, devido ao menor controle percebido dos mesmos sobre a sua vida. Neste último caso, o processo de adaptação à reforma é experimentado como um “(...) período difícil e conturbado (...)” (Schlossberg, 1981, p. 9). Os resultados do presente estudo demonstram que o grupo de participantes que se reformaram involuntariamente apresenta uma

menor satisfação com a vida e afeto positivo, comparativamente aos reformados voluntariamente.

A reforma, em particular, é uma transição que, tal como indicado na perspetiva do curso de vida, se encontra intrinsecamente inserida no contexto social, sendo que este último acaba por influenciar a perceção dos indivíduos à mesma, assim como a forma como irão vivenciar esta transição, tornando-a numa adaptação à transição mais fácil ou difícil.

No modelo de Schlossberg (1981), o contexto social em que o indivíduo se encontra inserido, acaba por influenciá-lo na forma como vivencia determinadas transições específicas, visto que algumas delas encontram-se inseridas no denominado “cronograma social fixado”, imposto pela sociedade, com o intuito de ordenar os grandes acontecimentos de vida (Neugarten, 1977, as cited in Schlossberg, 1981). Assim sendo, esses acontecimentos (e.g., reformar-se) encontram-se associados a uma determinada idade cronológica (variável orientadora) que acaba por regular a ocorrência dos mesmos, a partir dos “relógios sociais” criados pelos próprios indivíduos no sentido de reger-se e, por consequente, avaliar como estando “no tempo” ou “fora do tempo” para a ocorrência desses determinados acontecimentos de vida (Fonseca, 2011; Neugarten, 1977, as cited in Schlossberg, 1981; Schlossberg, 1981). Essa avaliação resulta numa maior ou menor dificuldade em encará-los e adaptar-se aos mesmos (Schlossberg, 1981). No seguimento desta ideia, Schlossberg (1981) argumenta que “fora do tempo”, poderá ocorrer antecipadamente ou tardiamente, sendo que irá acarretar, sempre, consequências a nível social e psicológico, nos indivíduos, pois os mesmos são “marcados” socialmente e sentem-se “desviados”, relativamente a esse “cronograma social fixado”.

No caso concreto da sociedade portuguesa, a reforma é uma transição que se encontra inserida no conceito identificado por Neugarten (1977, as cited in Schlossberg, 1981) de “cronograma social fixado”, pois esta é considerada um acontecimento de vida que se encontra intrinsecamente inserida no contexto social, como já havia sido explicado anteriormente. Temos o exemplo da legislação portuguesa, onde se encontram legislados os diversos tipos de reforma a que os trabalhadores poderão aceder, sendo que cada tipo apresenta os seus requisitos para o seu acesso. Normalmente os trabalhadores reformam-se através da reforma de velhice, acedendo à mesma com base na idade fixada na lei para esse efeito. Por este motivo, este acontecimento encontra-se associado a uma determinada idade cronológica que acaba por regular a ocorrência deste acontecimento e faz com que os indivíduos acabem por criar os denominados “relógios sociais”, no sentido de regerem-se e, por consequente, avaliarem como estando “no tempo” ou “fora do tempo” para a ocorrência desses determinados acontecimentos

de vida (Neugarten, 1977, as cited in Schlossberg, 1981; Schlossberg, 1981), resultando numa maior ou menor dificuldade em encarar e adaptar-se a esta transição (Schlossberg, 1981).

No presente estudo, os principais motivos para a passagem à reforma, indicados pelos 68 participantes reformados por reforma voluntária, foram na sua maioria o limite de idade e totalidade dos anos de serviço (n = 21), o limite de idade (n = 17) e a totalidade dos anos de serviço (n = 16), seguido, na sua minoria, pelo acordo com a entidade patronal (n = 5), vontade de fazer outras coisas (n = 3), estar cansado do trabalho que exerce e das rotinas (n = 2), desemprego (n = 1), motivos ligados à família (prestação de cuidados a familiares) (n = 1), reforma do cônjuge (n = 1) e reforma antecipada (n = 1) que surgiu de uma oportunidade proveniente da legislação da reforma antecipada. Ao passo que os principais motivos para a passagem à reforma, apontados pelos 15 participantes reformados involuntariamente, foram na sua maioria devido a problemas de saúde do próprio (n = 11), seguindo de situação de desemprego (n = 3) e, em número reduzido o limite de idade (n = 1).

No que concerne à reforma voluntária, verificamos que os principais motivos para a passagem à reforma nos participantes reformados voluntariamente encontram-se relacionados com a reforma de velhice, como é o caso do limite de idade e totalidade dos anos de serviço e, o limite de idade. Estes motivos podem dever-se tanto a uma decisão ponderada pelos indivíduos para se reformarem, visto que alcançaram a idade, estipulada por lei, para usufruírem do seu direito à reforma, após longos anos dedicados ao trabalho, mas, por outro lado, também poderão estar sob influência dos denominados “relógios sociais”, avaliando-se como estando “no tempo”, para se reformarem. O facto de possivelmente se terem avaliado como estando no “tempo”, resulta, segundo Schlossberg (1981), numa menor dificuldade em encarar e adaptar-se a esta transição.

Os restantes motivos apresentados, encontram-se relacionados com a reforma antecipada, sendo que os mesmos nos remetem para uma decisão deliberada por parte dos indivíduos, não se encontrando sob influência dos ditos “relógios sociais”. São exceção dos motivos relativos ao desemprego, prestação de cuidados a familiares e reforma do cônjuge, que eventualmente, estariam relacionados com uma decisão imposta tanto pelas pessoas como pelas circunstâncias. Ao nível da reforma do cônjuge, Fonseca (2011) afirma que “(...) quando o homem se reforma primeiro, tende a pressionar a mulher a reformar-se ao mesmo tempo ou pouco depois” (p. 82). Segundo este autor esta pressão poderá dever-se a dois motivos, o primeiro porque o homem passa a gerir o lar e todas as tarefas a ele inerentes, cuja função seria da sua esposa, obrigando-o a realizar um trabalho que não cabia a si e que considera “menor e

pouco reconhecido” e, o segundo poderá dever-se ao motivo pelo qual se reformaram, poderá ter sido uma imposição, resultando numa insatisfação global com a vida.

Relativamente à reforma involuntária, verificamos que os principais motivos para a passagem à reforma nos participantes reformados involuntariamente encontram-se relacionados com as reformas por invalidez, antecipada e de velhice, como é o caso da decisão de reformar-se por motivos de saúde do próprio, no primeiro caso, o desemprego de longa duração, no segundo caso e, o limite de idade, no terceiro caso. Estes motivos parecem dever-se à uma decisão imposta, pelas circunstâncias, sendo que neste caso em concreto, o facto de este grupo de reformados apresentarem uma menor satisfação com a vida e afeto positivo, comparativamente ao grupo de reformados voluntariamente, poderá dever-se à influência dos “relógios sociais”, avaliando-se como estando “fora do tempo”, pois foi um acontecimento que ocorreu antecipadamente e os indivíduos ainda não tinham idade para se reformar e, provavelmente, não se encontravam no limiar dessa idade estipulada por lei para o efeito, no entanto necessitaram de antecipar a sua transição para a reforma, resultando, segundo Schlossberg (1981), numa maior dificuldade em encarar e adaptar-se a esta transição, acarretando, segundo Schlossberg (1981), consequências a nível social e psicológico, nos indivíduos, pois os mesmos são “marcados” socialmente e sentem-se “desviados”, relativamente a esse “cronograma social fixado”, tendo, por estes motivos, implicações para o seu BES, como foi possível apurar pelos resultados obtidos na nossa amostra de participantes reformados involuntariamente.

Ainda no que respeita a este grupo de reformados, o desemprego foi considerado uma decisão imposta, provavelmente devido à sua longa duração e, possivelmente associado às poucas perspetivas em voltar a ingressar no mercado de trabalho, como seria expectável. Revelou-se também interessante, o motivo do limite de idade associado a uma reforma involuntária, visto que está assente na legislação portuguesa a idade base estipulada para a entrada na reforma, no entanto, apesar disso, esta foi vista como um acontecimento negativo, provavelmente porque o participante não pretendia se reformar e abandonar o trabalho, tendo sido, provavelmente, obrigado a isso, como salientado por Moragas (2001, as cited in Fonseca, 2011) que refere a reforma como um direito, mas também uma obrigação, visto que ao atingir uma idade específica, os indivíduos são obrigados a cessar a atividade laboral. Para além disso, os problemas de saúde foi o motivo maioritariamente identificado por este grupo de reformados, podendo este estar por detrás dos resultados obtidos na nossa amostra, relativamente à satisfação com a vida, quando comparados os dois grupos de reformados, visto que esses

problemas de saúde poderão ter um impacto negativo e ainda atual na vida destes indivíduos e na sua percepção de satisfação com a vida.

A reforma enquanto transição inserida no contexto social é considerada um acontecimento esperado, devido ao facto de, segundo Schlossberg (1981), ser considerado um acontecimento geral ou inevitável, visto que possui uma legislação onde se encontra assente a idade base legal que os indivíduos podem e devem usufruir do direito à reforma, ou até mesmo como sendo resultado de uma decisão intencional, como verificado na legislação da reforma antecipada, que permite que os indivíduos possam usufruir do direito à reforma, antecipadamente. Por este motivo a transição para a reforma é, segundo Schlossberg (1981), considerada como preparada pelo indivíduo, devido ao seu surgimento gradual. No entanto, de acordo com Schlossberg (1981), existem transições que poderão surgir repentinamente, não havendo qualquer tipo de preparação, por parte do indivíduo e, como verificado na revisão da literatura, a reforma é uma delas. Assim sendo, Schlossberg (1981) argumenta que o resultado da facilidade ou dificuldade de adaptação às determinadas transições, depende do seu surgimento e, por consequente, a possibilidade de preparação do mesmo, por parte do indivíduo.

De acordo com o supramencionado, a reforma poderá surgir, de forma gradual ou repentina. Associado a este surgimento encontra-se a preparação ou não para esta transição, facilitando ou dificultando a sua adaptação. Apesar de no nosso estudo não termos avaliado a preparação para a reforma, verificamos com base nos motivos apresentados para a entrada na reforma que, o grupo de reformados voluntariamente esperavam este acontecimento, sendo que a grande maioria apontou como principal motivo para a sua entrada na reforma o limite de idade e totalidade dos anos de serviço, estando este motivo interligado com a reforma de velhice, assente numa idade base para o surgimento deste acontecimento. Os restantes motivos apresentados por este grupo encontram-se associados a uma decisão intencional, reformando-se antecipadamente por decisão voluntária, resultando numa facilidade de adaptação à reforma.

No que diz respeito ao grupo de reformados involuntariamente, da nossa amostra, os motivos apresentados para a entrada na reforma remetem-nos para que esta transição tenha surgido repentinamente, visto que a grande maioria apontou como principal motivo para a sua entrada na reforma os motivos de saúde dos próprios, resultando numa maior dificuldade de adaptação à reforma. Fonseca (2004), destaca este argumento, afirmando que “Evidentemente que o impacto será ainda maior quando a reforma surge inesperadamente, colocando a pessoa face a uma situação de todo imprevista, atendendo a que a sua idade atirava a “passagem à reforma” para um futuro ainda longínquo” (p. 374).

Por fim, para Schlossberg (1981) todas as transições acarretam sentimentos negativos ou positivos ou ambos, no indivíduo. Sendo que, partindo dos nossos resultados, a reforma voluntária envolveu sentimentos positivos, pelos motivos já salientados, ao passo que a reforma involuntária envolveu sentimentos negativos, pelos motivos já salientados. Reforçando esta ideia de Schlossberg (1981) e confirmando os nossos resultados, segundo Flippen e Tienda (2000, as cited in Verbisck, 2010), a reforma involuntária encontra-se associada a um maior sofrimento o que poderá explicar os resultados dos participantes com reforma involuntária em relação aos afetos positivos, revelando valores inferiores quando comparados com os participantes com reforma voluntária.

Outros investigadores reforçam e confirmam a influência da natureza da decisão da reforma no BES. Segundo Moen (1996), a adaptação é mais fácil quando o indivíduo espera a mudança do que quando não a espera. Assim sendo, segundo Bossé et al. (1991) e, Gall e Evans (2000), a reforma involuntária acarreta consigo um impacto negativo, resultando uma diminuição da satisfação com a vida, ao contrário do que acontece com os indivíduos que se reformam voluntariamente. Isto poderá significar que, de acordo com Beehr e Bennet (2007, as cited in Silva, 2009), na reforma voluntária, a decisão de reformar-se parte de fatores internos, nomeadamente a decisão do próprio, acontecendo num determinado momento, permitindo, segundo Newman e Nweman (1983, as cited in Silva, 2009) que o indivíduo prepare esta transição antecipando as mudanças provenientes da mesma, ao passo que a reforma involuntária, segundo Beehr e Bennet (2007, as cited in Silva, 2009), a decisão parte de fatores externos, forçando o indivíduo a sair do mercado de trabalho, acontecendo precocemente.

Em relação à utilização da estratégia de otimização, os participantes com reforma voluntária revelam valores superiores no recurso a esta estratégia, quando comparados com os participantes com reforma involuntária. A estratégia de otimização é um mecanismo de regulação muito utilizado na idade adulta, entre os 18 e os 67 anos, que se foca na maximização dos recursos, de forma a otimizar o funcionamento e a fazer face aos défices indesejados que se encontram associados ao envelhecimento (Alaphilippe & Bailly, 2014). A utilização desta estratégia poderá estar associada ao facto da entrada na reforma exigir mudança e reajustamento das rotinas do indivíduo, devido ao maior tempo livre e à necessidade de ocupá-lo com outras atividades e, das suas relações com meio envolvente (e.g., relações com o cônjuge e a familiares) (Fonseca, 2011) e, por este motivo, o indivíduo necessita de maximizar os seus recursos, de forma a obter sucesso adaptativo nesta transição.

Em relação à escolaridade, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre os grupos para com a satisfação com a vida, afeto positivo e estratégia de compensação, não

sendo possível apurar através dos testes *post-hoc* entre que níveis de escolaridade se encontravam estas diferenças. Esta limitação deveu-se à falta de poder estatístico do teste utilizado (ANOVA não-paramétrica) relacionada com a reduzida amostra, ou seja, a amostra é reduzida nos diversos níveis de escolaridade, nomeadamente indivíduos sem escolaridade (n = 13), indivíduos com o 1º ciclo (n = 54), indivíduos com o 2º ciclo (n = 15), indivíduos com o 3º ciclo (n = 26), indivíduos com o Ensino Secundário (n = 48) e indivíduos com o Ensino Superior (n = 37).

Apesar desta lacuna no nosso estudo e, tendo por base a revisão da literatura, a influência da escolaridade na satisfação com a vida, afetos positivo e negativo e, nas estratégias SOC entre os grupos, poderia encontrar-se associado ao estatuto socioeconómico. Assim sendo, segundo Schlossberg (1981), o estatuto socioeconómico pode ser medido pelo rendimento, ocupação, habilitações literárias e, inclusive, a junção entre estas variáveis, sendo que a facilidade ou dificuldade de adaptação a uma transição, poderá depender dessas determinadas variáveis. Fonseca (2011) vai ao encontro do afirmado por Schlossberg (1981), destacando que fatores como as habilitações literárias e estatuto socioeconómico têm se revelado determinantes na explicação da existência de diferenças interindividuais em termos adaptativos.

Levine (1976 cit. in Schlossberg, 1981), afirma que, indivíduos de classe baixa e poucos instruídos (i.e., baixos níveis de habilitações literárias), possuem baixos rendimentos, possuindo dificuldades financeiras e dificuldade no acesso à saúde, acarretam constrangimentos como, a limitação de recursos e de estratégias de *coping*. No seguimento deste argumento, Fonseca (2011), afirma que se parte do princípio que indivíduos de classes mais baixas, apresentem baixos níveis de escolaridade e menos recursos.

A perspetiva dos recursos e a perspetiva dinâmica baseada em recursos, ressaltam a importância do acesso aos recursos na adaptação à reforma, resultando numa fácil ou difícil adaptação (Wang, Henkens & Solinge, 2011). Os recursos são definidos como a capacidade total que o indivíduo tem para satisfazer as suas necessidades prioritárias, sendo estes os seguintes: recursos físicos, recursos cognitivos, recursos motivacionais, recursos financeiros, recursos sociais e recursos emocionais (Hobfoll, 2002; Wang, 2007).

Ao abordarmos as implicações da reforma no bem-estar subjetivo, verificamos que o trabalho fornece ao indivíduo uma panóplia de recursos, advindos do mesmo, visto que, o envolvimento numa determinada profissão envolve inúmeros ganhos (e.g., interação social - estabelecimento de relações sociais, manutenção dos sentimentos de utilidade e autonomia, rendimento económico, gestão do tempo – organização de tempo e estabelecimento de rotinas e, identidade pessoal e do estatuto social), potenciando o acesso aos recursos e a disponibilidade

dos mesmos (Alaphilippe & Bailly, 2014; Fonseca, 2011, 2012; Sonnenberg, 1997). Assim, ao transitar para a reforma o trabalhador automaticamente vê reduzidos alguns dos seus recursos, anteriormente disponíveis, devido às perdas associadas ao papel de trabalhador (e.g., identidade - pessoal e social, relações interpessoais - familiares e sociais, financeiro, sentimento de utilidade e gestão de tempo) (Alaphilippe & Bailly, 2014; Richardson, 1993 cit. in Fonseca, 2011, 2012).

A perda a nível financeiro inerente à transição para a reforma, resulta numa diminuição de recursos económicos, sendo que estas perdas monetárias afetam negativamente esta adaptação uma vez que ocorre uma substituição do salário pela pensão de reforma e esta diminuição de rendimentos pode influenciar a avaliação do indivíduo relativamente à satisfação com a vida (Alaphilippe & Bailly, 2014; Fonseca, 2005; Newman & Newman, 1983, as cited in Silva, 2009; Richardson, 1993, as cited in Fonseca, 2011, 2012). Reforçando este argumento, Fonseca (2011) afirma que, indivíduos com exerciam profissões consideradas “mais importantes”, garantem bons salários ao longo da sua vida profissional que, por sua vez, irão corresponder, a boas reformas, assegurando tranquilidade a nível financeiro, ao contrário do que sucede com indivíduos de classe sociais mais baixas.

Em suma, a mudança nos recursos é salientada na perspetiva dinâmica baseada em recursos, que explica que ao longo do tempo poderão ocorrer alterações nos recursos disponíveis (Wang, 2007; Wang et al., 2011) e dependerá do contributo de outras variáveis, como verificado.

Finalmente, no nosso estudo, foram demonstradas associações positivas fracas e estatisticamente significativas entre as estratégias otimização e compensação em relação à satisfação com a vida e o afeto positivo, ou seja, vão na mesma direção. Este resultado vai ao encontro do estudo de Freund e Baltes (1998), os quais afirmam que a otimização e a compensação são preditores poderosos da satisfação com a vida, da ausência de solidão emocional e social e das emoções positivas. Novamente em 2002, estes mesmos autores reiteram o impacto significativo e positivo das estratégias SOC com os indicadores subjetivos de gestão bem-sucedida da vida. Confirmamos assim que os participantes da nossa amostra demonstram ser detentores de bem-estar subjetivo.

CONCLUSÕES

O objetivo principal do estudo foi analisar o contributo do bem-estar subjetivo e o papel das estratégias SOC na transição para a reforma. Ao explorarmos uma amostra que está reformada ou em fase de transição para a mesma, de uma forma geral, podemos afirmar que a maioria da nossa amostra se encontra satisfeita com a vida, experiencia afetos positivos e, por isso, revela maior nível de bem-estar subjetivo. Também conseguimos apurar que as estratégias SOC são utilizadas de uma forma homogénea entre a população reformada e empregada, sem diferenças estatisticamente significativas, sendo a estratégia de seleção eletiva a mais utilizada no total da amostra. Todavia, é importante ter em conta o impacto do tipo de reforma e a escolaridade como variáveis que parecem influenciar o tipo de estratégia utilizada e o bem-estar subjetivo dos participantes.

Devido à atual situação de pandemia, as expectativas de recolha de uma amostra de maior amplitude, incorporando potencialmente participantes de universidades sénior, centros de dia e de convívio, não foram correspondidas. Contudo, consideramos que a amostra conseguida (N = 193) é admirável tendo em conta às condicionantes provocadas pelo COVID-19, que obrigou a ultrapassar esse obstáculo com a disponibilização do protocolo de investigação em formato *online* e pela colaboração dos próprios participantes na divulgação do mesmo.

Para realmente aprofundarmos a transição para a reforma, seria uma mais valia avaliar o impacto da utilização das estratégias SOC ao nível longitudinal, bem como incluir em estudos futuros outras variáveis sociodemográficas que são salientadas na literatura como fatores influenciadores desta transição (e.g., género, habilitações, estado civil, motivos da reforma, entre outros) e de que maneira estes fatores se influenciam entre si.

Em investigações futuras, devia ser ponderado um estudo que tivesse a oportunidade de acompanhar um número significativo de indivíduos que se encontrem em transição para a reforma nas suas diferentes fases, ou seja, no final da vida profissional, no início da reforma e após 5 anos em reforma (sendo esta uma data de adaptação referida na literatura) tornando assim o estudo mais rico e correspondente à complexidade do processo de transição nesta fase de envelhecimento.

A escassez de estudos empíricos que utilizem o modelo SOC concomitantemente com a aplicação do respetivo questionário, revelou-se um desafio para a discussão dos nossos resultados. Apesar da relevância de um estudo que explore a interação de estratégias que podem auxiliar no desenvolvimento de uma reserva cognitiva mais eficaz e, conseqüentemente, uma transição para a reforma bem-sucedida, este instrumento é extenso no seu preenchimento, com

uma pobre e confusa exploração das afirmações associadas a cada estratégia de forma prática. Futuramente seria interessante explorar as perdas associadas à utilização de cada estratégia ou até quais os recursos (internos e externos) que os indivíduos têm disponíveis para fazer face às suas dificuldades e limitações, na transição para a reforma.

Em relação ao estudo das propriedades psicométricas do questionário SOC-Q48, o mesmo deverá ser estudado em outras amostras portuguesas, preferencialmente, recolhidas aleatoriamente e representativas de diversos nichos populacionais (idosos, adultos, jovens, etc.) com o objetivo de se analisar de modo mais aprofundado as suas propriedades psicométricas. Estas futuras investigações poderão incluir estudos comparativos entre diferentes amostras portuguesas ou até estudos transculturais utilizando amostras de outros países.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acúrcio, N. (2015). *Autoperceção do envelhecimento e bem estar psicológico em pessoas idosas institucionalizadas e não institucionalizadas* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23090/1/ulfpie047638_tm.pdf
- Alaphilippe, D., & Bailly, N. (2014). *Psicologia do Adulto Idoso*. Edições Piaget.
- Alavina, S. M., & Burdof, A. (2008). Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries. *Int Arch Occup Environ Health*, 82, 39-45. doi: 10.1007/s00420-008-0304-6
- Almeida, L. S., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia da Educação*. Psiquilíbrios Edições.
- Almeida, S. T. (2013). *Tradução, adaptação cultural e validação da versão em português do Brasil do selection, optimization and compensation questionnaire (SOCQ) para uso entre idosos sedentários e atletas master* [Doctoral dissertation, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul]. Repositório PUCRS. <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/2714>
- Almeida, S. T., Stobäus, C. D., & Resende, T. D. L. (2013). Adaptação transcultural do Selection, Optimization and Compensation questionnaire (SOC) para aplicação a idosos. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16(2), 221-237. <https://doi.org/10.1590/S1809-98232013000200003>
- Amado, N. M. B. D. S. (2008). *Sucesso no envelhecimento e histórias de vida em idosos sócio-culturalmente muito e pouco diferenciados* [Doctoral dissertation, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório do ISPA. <https://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/39>
- Atchley, R. C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis?. *The Gerontologist*, 11(1), 13–17. doi: 10.1093/geront/11.1_part_1.13
- Atchley, R. C. (1992). What do social theories of aging offer counselors?. *The Counseling Psychologist*, 20(2), 336-340. <https://doi.org/10.1177/0011000092202004>
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M., & Lang, F. R. (1999). *The measure of selection, optimization, and compensation (SOC) by self report* (Tech. Rep. 1999). Berlin, Germany: Max Planck Institute for Human Development. DOI: [10.1037//0882-7974.13.4.531](https://doi.org/10.1037//0882-7974.13.4.531)
- Barreto, J. (2005). Envelhecimento e qualidade de vida: o desafio actual. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXV, 289-302. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426540419012>
- Barros, D. M. (2013). *Promoção do Envelhecimento Ativo: Contributo das Práticas Educativas de uma Universidade da Terceira Idade* [Master's thesis, Universidade do Minho]. RepositoriUM. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/28683/1/Daniela%20Martins%20de%20Barros.pdf>
- Beck, S. H. (1982). Adjustment to and satisfaction with retirement. *Journal of Gerontology*, 37(5), 616–624. doi:10.1093/geronj/37.5.616.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>.
- Bossé, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., Workman-Daniels, K. (1991). How stressful is retirement? Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 46(1), 9-14.
- Burnay, R. M. P. P. (2011). *A passagem à reforma: Um estudo exploratório sobre mulheres profissionalizadas na sociedade portuguesa* [Master's thesis, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório RUN. <https://run.unl.pt/handle/10362/5638>

- Cabral, M. V., & Ferreira, P. M. (2014). *O Envelhecimento Activo em Portugal: Trabalho, Reforma, Lazer e Redes Sociais*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/23416>
- Calasanti, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51B(1), 518-529. doi:10.1093/geronb/51B.1.S18.
- Caldwell, L. L. (2005). Leisure and health: why is leisure therapeutic? *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(1), 7-26. <https://doi.org/10.1080/03069880412331335939>
- Correia, C. M. G. G. D. S. (2009). *O apoio social e a qualidade de vida dos idosos no concelho de Faro* [Master's thesis, Universidade do Algarve]. Repositório SAPIENTIA. <https://sapiencia.ualg.pt/bitstream/10400.1/564/1/Carla%20%20DISSERTA%C3%87%C3%30.pdf>
- Dave, D., Rashad, I., & Spasojevic, J. (2008). The effects of retirement on physical and mental health outcomes. *Southern Economic Journal*, 75(2), 497–523. DOI 10.3386/w12123
- Decreto-Lei n.º 44506, de 10 de agosto de 1962. Diário do Governo n.º 183/1962 – I Série. Lisboa: Ministério das Corporações e Previdência Social – Gabinete do Ministro. <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/search/163242/details/normal?q=decreto+lei+44506%2C%201962>
- Decreto-Lei n.º 45266, de 23 de setembro de 1963. Diário do Governo n.º 224/1963 – I Série. Lisboa: Ministério das Corporações e Previdência Social – Gabinete do Ministro. <https://dre.pt/home/-/dre/686801/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro. Diário do Governo n.º 285/1972 – I Série. Lisboa: Ministério das Finanças – Secretaria de Estado do Tesouro – Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência. <https://dre.pt/home/-/dre/685188/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 191-A/79, de 25 de junho. Diário da República n.º 144/1979 – 1.º suplemento, I Série. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros e Ministério das Finanças e do Plano. <https://dre.pt/home/-/dre/432671/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio. Diário da República n.º 90/2007 – 1.ª série. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/520669/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 238/2009, de 16 de setembro. Diário da República n.º 180/2009 – 1.ª série. Lisboa: Ministério das Finanças e da Administração Pública. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/490254/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 167-E/2013, de 31 de dezembro. Diário da República n.º 253/2013 – 3.º suplemento, 1.ª série. Lisboa: Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/164427/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 8/2015, de 14 de janeiro. Diário da República n.º 9/2015 – 1.ª série. Lisboa: Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. <https://dre.pt/home/-/dre/66147743/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6 de outubro. Diário da República n.º 193/2017 – 1.º suplemento, 1.ª série. Lisboa: Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. <https://dre.pt/home/-/dre/108269606/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro. Diário da República n.º 249/2018 – 1.ª série. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros. <https://dre.pt/home/-/dre/117503935/details/maximized>
- Decreto-Lei n.º 108/2019, de 13 de agosto. Diário da República n.º 154/2019 – 1.ª série. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros. <https://dre.pt/home/-/dre/123930786/details/maximized>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Dorfman, L. T. (1992). Academics and the transition to retirement. *Educational Gerontology*, 18(4), 343-363. <https://doi.org/10.1080/0360127920180404>
- Dorfman, L. T., & Douglas, K. (2005). Leisure and the retired professor: Occupation matters. *Educational Gerontology*, 31(5), 343-361. DOI: [10.1080/03601270590921645](https://doi.org/10.1080/03601270590921645)
- Duarte, S. M. E. (2013). *O Contributo das Atividades Ocupacionais e de Lazer na Satisfação de Vida e Bem-Estar no Processo de Envelhecimento de Idosos Residentes na Área Urbana da Cidade da Covilhã* [Master's thesis, Universidade da Beira Interior]. Repositório uBibliorum. <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/3140/1/Silvia%20Duarte%20M4414.pdf>
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285-311. <https://doi.org/10.2307/258706>
- Fernandes, J. D. S. S. (2017). *Expectativa Profissional Após a Idade da Reforma* [Master's thesis, Universidade da Madeira]. Repositório DigitUMA. <https://digituma.uma.pt/handle/10400.13/1983>
- Ferreira, P. M., Silva, P. A., Jerónimo, P., Marques, T. (2013). *Processos de Envelhecimento em Portugal: Usos do tempo, redes sociais e condições de vida*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/24456?locale=en>
- Ferreira, V. C. F. (2014). *Adaptabilidade e Empregos-Ponte em Maiores de 50* [Master's thesis, Universidade do Minho]. RepositóriUM. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/30516/1/V%C3%A2nia%20Cristina%20Fernandes%20Ferreira.pdf>
- Firmino, H., Simões, M. R., & Cerejeira, J. (2016). *Saúde mental das pessoas mais velhas*. Lidel.
- Fiske, M. (1981). *Meia-Idade – A melhor época da vida?* São Paulo: Harper & Row do Brasil Ltda.
- Fonseca, A. M. (2004a). *O Envelhecimento: Uma abordagem psicológica*. Lisboa: Universidade Católica Editora.
- Fonseca, A. M. G. (2004b). *Uma abordagem psicológica da “passagem à reforma” – desenvolvimento, envelhecimento, transição e adaptação* [Doctoral dissertation, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/9776>
- Fonseca, A. M., & Paúl, C. (2004). Saúde percebida e “passagem à reforma”. *Psicologia, Saúde & Doenças* 5(1), 17-29.
- Fonseca, A. M. (2005a). Aspectos Psicológicos da “Passagem à Reforma”: um estudo qualitativo com reformados portugueses. In *Envelhecer em Portugal*. Lisboa: Climepsi, 45-73. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/11723>
- Fonseca, A. M. (2005b). Desenvolvimento Psicológico e Processos de Transição-Adaptação no Decurso do Envelhecimento. In Paúl, C., & Ribeiro, O. (2012), *Manual de Gerontologia* (pp. 95-104). Lidel; 95-104.
- Fonseca, A. M. (2011). *Reforma e Reformados*. Almedina.
- Fonseca, A. M. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. (2)75-95. <https://www.redalyc.org/pdf/4265/426539987006.pdf>

- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (1998). Selection, Optimization, and Compensation as Strategies of Life Management: Correlations with Subjective Indicators of Successful Aging. *Psychology and Aging, 13*(4), 531-543. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.13.4.531>
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Life-management strategies of selection, optimization and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(4), 642–662. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.4.642>
- Furtado, S. C. O. (2015). *Satisfação profissional e bem-estar subjetivo dos professores em pré-reforma* [Master's thesis, Universidade dos Açores]. Repositório UAç. <https://repositorio.uac.pt/handle/10400.3/3778>
- Galinha, I., & Pais-Ribeiro, J. (2005). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II – Estudo psicométrico. *Análise Psicológica, 2*(XXIII), 219-227. <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/viewFile/84/pdf>
- Gall, T. L., Evans, D. R., & Howard, J. (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 52B*(3), 110–117. <https://doi.org/10.1093/geronb/52B.3.P110>
- Gall, T. L., & Evans, D. R. (2000). Preretirement Expectations and the Quality of Life of Male Retirees in Later Retirement. *Canadian Journal of Behavioural Science, 32*(3), 187-197. <https://doi.org/10.1037/h0087115>
- Guedes, J. M. T. M. (2015). *Modos de vida na reforma: construção de uma tipologia* [Doctoral dissertation, Universidade de Aveiro]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/83277>
- Guerreiro, E. C. M. (2016). *Depressão e Capacidade Funcional em Idosos do Baixo Alentejo* [Master's thesis, Universidade do Algarve]. Repositório SAPIENTIA. <https://sapiencia.ualg.pt/handle/10400.1/9948>
- Guerreiro, S. D. C. M. (2008). *Idosos: necessidades de aconselhamento em diferentes contextos* [Master's thesis, Universidade do Algarve]. Repositório SAPIENTIA. <https://sapiencia.ualg.pt/handle/10400.1/273>
- Hill, R. (1958). Generic Features of Families under Stress. *Social Casework, 39*(2-3), 139-150. Doi: <https://doi.org/10.1177/1044389458039002-318>.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- IBM Corp. Released. (2013). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0.
- Júlio, V. (2013). *Preocupações de carreira para a reforma e satisfação com a vida numa amostra de reformados* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/9503>
- Kaplan, D. M., & Mason, E. A. (1960). Maternal reactions to premature birth viewed as an acute emotional disorder. *American Journal of Orthopsychiatry, 30*(3), 539-552. Doi: [10.1111/j.1939-0025.1960.tb02069.x](https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1960.tb02069.x).
- Kastenbaum, R. (1981). *Velhice – Anos de Plenitude*. São Paulo: Harper & Row do Brasil Ltda.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well being: A life-course, ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 57B*(3), P212–P222. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.3.P212>
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal, 43*(6), 1195–1210. <https://doi.org/10.2307/1556345>
- Kubler-Ross, E. (1972). On Death and Dying. *JAMA: The Journal of the American Medical Association, 221*(2), 174-179. Doi: [10.1001/jama.1972.03200150040010](https://doi.org/10.1001/jama.1972.03200150040010).

- Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962. Diário do Governo n.º 138/62 – I Série. Lisboa: Presidência da República – Secretaria. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/164986/details/normal?jp=true%2Fen>
- Lei n.º 17/2000, de 8 de agosto. Diário da República n.º 182/2000 – I Série A. Lisboa: Assembleia da República. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/336156/details/maximized>
- Lei n.º 1/2004, de 15 de janeiro. Diário da República n.º 12/2004 – I Série - A. Lisboa: Assembleia da República. <https://dre.pt/home/-/dre/603273/details/maximized>
- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro. Diário da República n.º 11/2007 – 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/522781/details/maximized>
- Lei n.º 11/2008, de 20 de fevereiro. Diário da República n.º 36/2008 – 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República.
- Lindemann, E. (1944). Symptomatology and Management of Acute Grief. *American Journal of Psychiatry*, 101(2), 141-148. Doi: [10.2190/IL1.2.f](https://doi.org/10.2190/IL1.2.f).
- Loureiro, C. A. R. D. A. (2010). *Bem-estar subjetivo e auto-conceito na terceira idade* [Master's thesis, Instituto Superior de Psicologia Aplicada]. Repositório do ISPA. <https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/4423/1/13094.pdf>
- Maia, J. C. A. (2015). *Bem-estar psicológico e satisfação com a vida em pessoas adultas e idosas* [Master's thesis, Universidade dos Açores]. Repositório da UAç. <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3509/1/DissertMestradoJoanaCarolinaAlmeidaMaia2015.pdf>
- Mein, G., Martikainen, P., Hemingway, H., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (2003). Is retirement good or bad for mental and physical health functioning? Whitehall II longitudinal study of civil servants. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57(1), 46–49. doi:10.1136/jech.57.1.46.
- Midanik, L. T., Soghikian, K., Ransom, L. J., & Tekawa, I. S. (1995). The effect of retirement on mental health and health behaviors: The Kaiser Permanente Retirement Study. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 50(1), S59–S61. DOI: [10.1093/geronb/50b.1.s59](https://doi.org/10.1093/geronb/50b.1.s59)
- Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 131-144. DOI: [10.1037//1076-8998.1.2.131](https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.2.131)
- Moreira, B. F. D. C. (2018). *A otimização seletiva com compensação no processo de envelhecimento: Um estudo preliminar com o “SOC-Questionnaire”* [Master's thesis, Instituto Politécnico de Viana do Castelo]. Repositório do Instituto Politécnico de Viana do Castelo. http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/2219/1/Bernardete_Moreira.pdf
- Neto, A. M. D. S. (2012). “A educação para a reforma: por um envelhecimento activo e bem-sucedido”. In Santos, E., Ferreira, J. A., Pocinho, R., Gaspar, J. P., Ramalho, A. (2012). *Transição para a reforma/aposentação: Contributos para a adaptação*. PsicoSoma; 12-21.
- Novo, R. F. (2003). *Para além da eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Nunes, L. N. V. (2009). *Promoção do bem-estar subjetivo nos idosos através da intergeracionalidade* [Master's thesis, Universidade de Coimbra]. Repositório Científico da UC. <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/11787>
- Oliveira, A. C. D. S. (2014). *Mais ativo: contributo da animação para o envelhecimento ativo* [Relatório de Estágio, Universidade do Minho]. RepositórioUM. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/34824>

- Palmore, E., Cleveland, W. P., Nowlin, J. B., Ramm, D., & Siegler, I. (1979). Stress and Adaptation in Later Life. *Journal of Gerontology*, 34(6), 841-851. DOI: [10.1093/geronj/34.6.841](https://doi.org/10.1093/geronj/34.6.841)
- Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *SOCIAL SCIENCE & MEDICINE*, 5(2), 101–115. Doi: [https://doi.org/10.1016/0037-7856\(71\)90091-6](https://doi.org/10.1016/0037-7856(71)90091-6).
- Paúl, C., & Ribeiro, O. (2012). *Manual de Gerontologia*. Lidel.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442–455. DOI: [10.1037/0882-7974.22.3.442](https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.3.442)
- Piteira, M. M. C. (2014). E depois da reforma, sair ou não sair?: A gestão da idade em contexto de trabalho. *PSIQUE*, 10, 151-190. <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2694/1/E%20depois%20da%20reforma%20C%20sair%20ou%20n%C3%A3o%20sair.pdf>
- Pocinho, R., Belo, P., Silva, C., Navarro-Pardos, E., & Muñoz, J. F. (2017). Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição. *Revista Lusófona de Educação*, 37, 11 – 25. doi: 10.24140/issn.1645-7250.rle37.01
- Portaria n.º 25/2018, de 18 de janeiro. Diário da República n.º 13/2018 – 1.ª série. Lisboa: Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. <https://dre.pt/home/-/dre/114545481/details/maximized>
- Portaria n.º 50/2019, de 8 de fevereiro. Diário da República n.º 28/2019 – 1.ª série. Lisboa: Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. <https://dre.pt/home/-/dre/119366210/details/maximized>
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44–64. doi:10.1037/1076-8998.3.1.44.
- Reis, C. M. D. O. (2014). *A reforma e satisfação com a vida* [Master's Thesis, Instituto Superior Bissaya Barreto]. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/28943/1/A%20Reforma%20e%20a%20Satisfaca%C3%A7%C3%A3o%20com%20a%20Vida.pdf>
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2004). The transition into retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *International Journal of Aging and Human Development*, 59, 63–84. doi:10.2190/NYPP-RFFP-5RFB-8EB8.
- Ribeiro, L. S. (2016). *Lazer e antecipação da reforma* [Master's thesis].
- Ribeiro, S. M. F. (2013). *Regenerando Vidas: um projeto de promoção do envelhecimento ativo* [Relatório de Estágio do Mestrado, Universidade do Minho]. RepositoriUM. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/29230>
- Richardson, V., & Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151–169. doi:10.2190/6RPT-U8GN-VUCV-P0TU.
- Rosa, M. J. V. (2012). *O Envelhecimento da Sociedade Portuguesa*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2): 2-18. Doi: [10.1177/001100008100900202](https://doi.org/10.1177/001100008100900202).
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVI, 503-515.
- Simões, A. (2006). *A nova velhice - um novo público a educar*. Ambar.
- Silva, M. I. D. M. T. V. (2012). *A influência da autoperceção do envelhecimento na satisfação com a vida em velhos: diferenças de género e de idade* [Master's thesis, Universidade

- de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/8179>
- Silva, P. N. (2009). *Adaptação à Reforma e Satisfação com a Vida: A importância da Actividade e dos Papéis Sociais na realidade europeia* [Master's thesis, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1879>
- Solinge, H. V., & Henkens, K. (2005). Couples' adjustment to retirement: A multi-actor panel study. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 60(1), S11–S20. DOI: [10.1093/geronb/60.1.s11](https://doi.org/10.1093/geronb/60.1.s11)
- Solinge, H. V., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422–434. doi:10.1037/0882-7974.23.2.422.
- Sonnenberg, D. (1997). The 'new career' changes: understanding and managing anxiety. *British Journal of Guidance & Counseling*, 25(4), 463-472. <https://doi.org/10.1080/03069889708253824>
- Szinovacz, M. E., & Davey, A. (2004). Honeymoons and joint lunches: Effects of retirement and spouse's employment on depressive symptoms. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 59B(5), P233–P245. DOI: [10.1093/geronb/59.5.p233](https://doi.org/10.1093/geronb/59.5.p233)
- Trenberth, L., & Dewe, P. (2002). The importance of leisure as a means of coping with work related stress: an exploratory study. *Counselling Psychology Quarterly*, 15(1), 59-72. <https://doi.org/10.1080/09515070110103999>
- Tyler, F. B. (1978). Individual Psychosocial Competence: A personality configuration. *Educational and Psychological Measurement*, 38(2). <https://doi.org/10.1177/001316447803800212>
- Verbisck, M. B. G. (2010). *A saúde subjectiva de pessoas na transição para a reforma: contributos do suporte social percebido e do bem-estar espiritual* [Master's thesis, Universidade do Algarve]. Repositório SAPIENTIA. <https://core.ac.uk/download/pdf/216318543.pdf>
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455–474. doi:10.1037/0021-9010.92.2.455.
- Wang, M., Henkens, K., & Solinge, H. V. (2011). Retirement Adjustment: A Review of Theoretical and Empirical Advancements. *American Psychologist Association*, 66 (3), 204-213. doi:10.1037/a0022414.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206. doi:10.1177/0149206309347957.
- Watson, D., Clark, L. & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Westerlund, H., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., Melchior, M., Ferrie, J. E., Pentti, J., Jokela, M., Leineweber, C., Goldberg, M., Zins, M., & Vahtera, J. (2009). Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): A cohort study. *The Lancet*, 374, 1889–1896. doi:10.1016/S0140-6736(09)61570-1.
- Wu, A. M. S., Tang, C. S. K., & Yan, E. C. W. (2005). Post-retirement voluntary work and psychological functioning among older Chinese in Hong Kong. *Journal of Cross Cultural Gerontology*, 20(1), 27–45. doi:10.1007/s10823-005-3796-5.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374–389. doi:10.1037/a0015285.

ANEXOS

Anexo 1 – Escala de Satisfação com a Vida (SWLS)

SWLS

(Versão original por Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985, adaptação para a população portuguesa por Simões, 1992)

Anexo 2 – Escala de Afeto Positivo e Negativo (PANAS)

PANAS

(Versão original por Watson, Clark & Tellegen, 1988, adaptação para a população portuguesa por Galinha & Pais-Ribeiro, 2005)

Anexo 3 – Questionário de Otimização Seletiva com Compensação (SOC-Q)

Questionário SOC (SOC-Q)

(Versão original por Baltes & Baltes, 2002)

APÊNDICES

Apêndice 1 – Consentimento Informado

Consentimento Informado

A presente investigação insere-se no projeto de dissertação de mestrado intitulado “Bem-estar subjetivo na transição para a reforma: o papel da otimização seletiva com compensação”, da autoria de Regina Aguiar, sob orientação do Prof. Doutor Sérgio Vieira, da Universidade do Algarve. Este estudo tem como objetivo principal, analisar o contributo do bem-estar subjetivo e o papel de certas estratégias (seleção de tarefas, otimização de tarefas e compensação) na transição para a reforma.

É esperado que, ao aceitar participar neste estudo, responda a um questionário, onde não existem respostas certas ou erradas, com duração aproximada de 40 minutos.

A sua participação neste estudo é inteiramente voluntária, tendo a possibilidade, de a negar ou de se retirar, a qualquer momento, sempre que assim o entender, sem qualquer prejuízo.

De acordo com as normas de ética, todos os dados recolhidos serão tratados de forma totalmente **confidencial e anónima** no decorrer desta investigação, sendo que os mesmos destinam-se exclusivamente a este fim.

É importante que responda a todas as questões que lhe são pedidas com sinceridade, para que os resultados da investigação sejam fidedignos.

Apresento desde já a minha disponibilidade para o esclarecimento de qualquer questão.

Contactos eletrónicos: a59808@ualg.pt ou regina94aguiar@gmail.com

Agradeço a sua atenção, disponibilidade e participação.

Se concordar em participar neste estudo por favor assine a próxima página.

Declaro que tomei conhecimento do objetivo do estudo “Bem-estar subjetivo na transição para a reforma: o papel da otimização seletiva com compensação”, da autoria de Regina Aguiar, e das tarefas que terei de realizar. Fui esclarecido/a acerca de todos os aspetos importantes e não tenho qualquer dúvida. Fui informado/a que a participação é voluntária e sei que tenho a liberdade de recusar/desistir sem qualquer consequência para mim. Assim, aceito participar neste projeto.

Data ____/____/____

O/A Participante

Apêndice 2 – Questionário Sociodemográfico

Questionário Sociodemográfico

1. Sexo: F M

2. Idade: _____

3. Estado Civil (escolha apenas uma opção):

- Solteiro(a)
- Casado(a) ou vivendo como tal
- Divorciado(a) ou Separado(a)
- Viúvo(a)

4. Habilitações Literárias (escolha apenas uma opção):

- Não sabe ler nem escrever
- Sabe ler e escrever (sem escolaridade)
- 1º ciclo do Ensino Básico ou 4ª classe (atual 4º ano)
- 2º ciclo do Ensino Básico ou antigo 2º ano (atual 6º ano)
- 3º ciclo do Ensino Básico ou antigo 5º ano (atual 9º ano)
- Ensino Secundário ou antigo 7º ano (atual 12º ano)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

5. Com quem vive? (pode escolher uma ou mais opções)

- Sozinho(a)
- Cônjuge (marido/esposa)
- Filhos
- Amigos
- Outro (indique qual): _____

6. Situação profissional:

Ainda está a trabalhar (empregado por conta própria ou por conta de outrem). *Passe para a pergunta 6.1.*

Aposentado(a)/Reformado(a). *Passe para a pergunta 6.2.*

6.1. Se respondeu “**Ainda está a trabalhar**”, responda às questões que se seguem:

6.1.1. Profissão: _____ Anos de serviço: _____

6.1.2. Quanto tempo falta para aposentar-se/reformar-se: _____

(Passe para a pergunta 7)

6.2. Se respondeu “**Encontra-se aposentado(a) / reformado(a)**”, responda às questões que se seguem:

6.2.1. Que idade tinha quando se aposentou/reformou? _____

6.2.2. Há quanto tempo está aposentado(a)/reformado(a): _____

6.2.3. Tipo de aposentação/reforma:

Reforma voluntária (acontecimento esperado/previsto/intencional)

Reforma involuntária (acontecimento inesperado/imprevisto/não-esperado/obrigatório)

6.2.4. Indique o **principal motivo** da sua aposentação/reforma (**escolha apenas uma opção**):

Limite de idade

Totalidade dos anos de serviço

Limite de idade e totalidade dos anos de serviço

Desemprego

Despedimento

Motivos de saúde do próprio

Motivos ligados à família (prestação de cuidados a familiares)

Vontade de fazer outras coisas

Estar cansado do trabalho que exerce e das rotinas

Reforma do cônjuge

Desilusão ou insatisfação com a atividade que desempenhava

Acordo com a entidade patronal

Problemas no local de trabalho (conflitos com a entidade empregadora e/ou colegas)

Outro (indique qual): _____

(Passe para a pergunta 7)

**7. Atualmente possui alguma atividade de ocupação dos seus tempos livres?
(atividade/s que realiza regularmente, 2 ou mais vezes por semana).**

SIM

NÃO

7.1. Se sim, responda às questões que se seguem:


7.1.1. Que atividades realiza nos seus tempos livres (desporto, voluntariado, frequentar o centro de convívio, internet, tv, ...):

7.1.2. Quantas horas por semana dedica às suas atividades de lazer? _____

Apêndice 3 - Pedido de autorização para a utilização das escalas aos autores

SWLS: Pedido de autorização

Texto das escalas SWLS e PANAS do Doutor António Simões

 REGINA LUCÍLIA PESTANA AGUIAR
seg, 13/04/2020 23:31
Para: vieira@fpce.uc.pt



Bom noite Professora Doutora Cristina Vieira,
O meu nome é Regina Aguiar e neste momento encontro-me a realizar a minha dissertação de mestrado, intitulada de "Bem-estar subjetivo na transição para a reforma: o papel da otimização seletiva com compensação", na Universidade do Algarve.
Encontrei o seu contacto eletrónico através de uma tese de mestrado, realizada pela Dra Luciana Fernandes.
Estou a contactá-la, pois não consegui encontrar o contacto do Doutor António Simões, e necessitava dos textos acerca da tradução e adaptação das Escalas SWLS e PANAS, para a população portuguesa. Se mos conseguir solicitar, ficaria agradecida, pois não os consigo encontrar *online* e, neste momento não me consigo dirigir à biblioteca da universidade para procurar a revista onde os mesmos foram publicados.


Obrigada pela sua atenção!


Com os melhores cumprimentos,
Regina Aguiar


[Responder](#) | [Reencaminhar](#)


SWLS: Resposta ao pedido de autorização:

Autorização para utilização de escalas validadas pelo Doutor António Simões  8 

 Cristina C. Vieira <vieira@fpce.uc.pt>
ter, 14/04/2020 23:10
Para: REGINA LUCÍLIA PESTANA AGUIAR

 ARTIGO-swls.pdf
880 KB

 SWLS- formatado.docx
19 KB

 Mostrar os 7 anexos (7 MB) [Transferir tudo](#) [Guardar tudo no OneDrive - Universidade do Algarve](#)


Cara Regina:
No seguimento do seu pedido, em nome do Doutor António Simões gostaria de dizer-lhe que tem autorização para utilizar as escalas referidas, nomeadamente a SWLS e a PANAS.
Mando-lhe em anexo os artigos que tenho digitalizados. A última página do artigo da SWLS não conta, pois foi digitalizada por engano. Mando-lhe também uma versão formatada da escala SWLS. Não cheguei a perceber se tem as duas escalas ou se também precisa delas. Neste caso faltará só a PANAS e um dos artigos publicados na Psychologica.
Peço-lhe que me diga qual a referência do ou dos artigos de que ainda precisa e se também precisa da PANAS, uma vez que não tenho tudo em casa neste momento, mas posso tentar ajudá-la.
Votos de bom trabalho e de muita saúde.
Cumprimentos.

Cristina Vieira

Cristina Maria Coimbra Vieira
Professora Associada/Associate Professor
Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Coimbra, Portugal.

PANAS: Pedido de autorização

Autorização para utilização da PANAS

 REGINA LUCÍLIA PESTANA AGUIAR
seg, 27/04/2020 15:03
Para: iolandag@yahoo.com; jlpr@fpce.up.pt

Boa tarde Professora Doutora Iolanda Costa Galinha e Professor Doutor José Luís Pais-Ribeiro,
O meu nome é Regina Aguiar e neste momento encontro-me a realizar a minha dissertação de mestrado, intitulada de “Bem-estar subjetivo na transição para a reforma: o papel da otimização seletiva com compensação”, na Universidade do Algarve.
Assim, peço a sua colaboração no sentido de autorizar a utilização da versão portuguesa da *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS), de forma a ser aplicada na minha dissertação.


Obrigada pela vossa atenção!


Com os melhores cumprimentos,
Regina Aguiar


[Responder](#) | [Responder a todos](#) | [Reencaminhar](#)

PANAS: Resposta ao pedido de autorização

Autorização para utilização da PANAS 📎 2 📄

 Iolanda Costa Galinha <igalinha@autonoma.pt>
ter, 05/05/2020 10:37
Para: jlpr@fpce.up.pt; REGINA LUCÍLIA PESTANA AGUIAR

 PANAS I.pdf
48 KB

 PANAS II.pdf
43 KB

2 anexos (91 KB) | [Transferir tudo](#) | [Guardar tudo no OneDrive - Universidade do Algarve](#)

Cara Regina Aguiar. Bom dia.

Autorizamos a utilização da PANAS, enviamos o artigo de validação da escala em anexo e desejamos um excelente trabalho.


Com os nossos cumprimentos.

Iolanda Costa Galinha
Professora Associada em Psicologia - Universidade Autónoma de Lisboa
<https://scholar.google.com/citations?user=DPTz6wYAAAAJ&hl=en>

SOC-Q48: Pedido de autorização

Authorization to use the SOC Questionnaire – 48 items version

Traduzir a mensagem para: Português (Brasil) | Nunca traduzir do: Inglês

 REGINA LUCÍLIA PESTANA AGUIAR
seg, 27/04/2020 14:55
Para: freund@psychologie.uzh.ch


Dear Professor Alexandra M. Freund,
My name is Regina Aguiar and I am currently doing my master's dissertation, entitled "Subjective well-being in the transition to retirement: the role of selective optimization with compensation", at the University of the Algarve, in Portugal.
So, I would like to ask you to grant me access to the SOC Questionnaire-48 items version, and to give me your permission to use it, in order to be validated and applied in my dissertation.

Thank you for your attention!

With the best regards,
Regina Aguiar

SOC-Q48: Resposta ao pedido de autorização

Authorization to use the SOC Questionnaire – 48 items version

 Alexandra M. Freund <freund@psychologie.uzh.ch>
ter, 28/04/2020 14:28
Para: REGINA LUCÍLIA PESTANA AGUIAR

Dear Ms. Aguiar,

I am happy if other researchers use the questionnaire!

All the best for your research and let me know what you find,
Alexandra Freund

Alexandra M. Freund, Ph.D.
Professor of Psychology
University of Zurich
Dept. of Psychology
Developmental Psychology: Adulthood
Binzmuehlestrasse 14, Box 11
8050 Zürich
Switzerland

http://www.psychologie.uzh.ch/fachrichtungen/life:span/team/freund_en.html

...

Responder | **Reencaminhar**