

Atitudes e planeamento em relação à reforma: Um estudo com professores do ensino básico e secundário

Sandra Carvalho, Cláudia Andrade

^{1 2} Escola Superior de Educação de Coimbra, Politécnico de Coimbra, Portugal; ² ORCID: 0000-0001-6601-9220; E-mail de contacto: mcandrade@esec.pt

Resumo: O cenário atual de envelhecimento populacional da classe profissional dos professores remete para a importância de refletir sobre o modo como os professores mais velhos lidam com a transição para a reforma. O presente estudo procura compreender a importância de fatores relativos ao indivíduo, à família e ao trabalho no planeamento da reforma, enquanto experiência subjetiva. O estudo recorreu ao instrumento *Attitudes towards retirement* desenvolvido por Lim (2003), adaptado para o presente estudo, administrado on-line a 247 professores que lecionam no 3º Ciclo do Ensino Básico e/ou Ensino Secundário, que se encontram em exercício efetivo de funções. Os resultados sugerem a existência de um conjunto de variáveis – apoio da família, conflito trabalho-família, conceito reforma e apoio dos colegas – que apresentam valor preditivo no planeamento da reforma. Os resultados obtidos são discutidos no âmbito dos estudos sobre a transição para a reforma, neste grupo profissional, sendo também apresentadas algumas linhas de orientação para possíveis intervenções e linhas de investigação futuras.

Palavras-chave: planeamento da reforma, professores, conflito trabalho-família, apoio social.

Attitudes and planning towards retirement: A study with teachers of basic and secondary education

Abstract: The current scenario of population aging in the professional class of teachers points to the importance of reflecting on how older teachers deal with the transition to retirement. The present study seeks to understand the importance of factors related to the individual, family and work in the planning of retirement, as a subjective experience. The study used the instrument *Attitudes towards retirement* developed by Lim (2003), adapted for the present study, administered online to 247 teachers who teach in the 3rd Cycle of Basic Education and / or Secondary Education, who are in effective exercise of functions. The results suggest the existence of a set of variables - family support, work-family conflict, retirement concept and support from colleagues - that have predictive value in reform planning. The results obtained are discussed in the scope of studies on the transition to retirement in this professional group, and some guidelines for possible interventions and future research are also presented.

Keywords: planning of retirement, teachers, work-family conflict, social support.

1. Introdução

A passagem à reforma constitui-se, simultaneamente, como um período de mudanças sociais e emocionais orientadas para a construção de um novo estilo de vida, e um período de incertezas e receios face à qualidade de vida na fase pós carreira profissional. Os estudos que versam a temática da transição e antecipação da reforma evidenciam, de forma sistemática, que a reforma pode ser vivenciada de forma mais positiva e satisfatória quando é planeada (Earl, Bednall, & Muratore, 2015; Wang, & Shi, 2014; Seidl, Cristineide, & Murta, 2018). Neste sentido, o interesse pelo estudo dos fatores que contribuem para o planeamento da reforma ganha expressão no contexto das preocupações tanto das organizações como da sociedade em geral.

O presente estudo pretende contribuir para este debate. Procura identificar a importância de fatores relativos ao indivíduo, à família e ao contexto de trabalho no planeamento da reforma junto de uma amostra de professores. A escolha deste grupo profissional está associada ao facto do envelhecimento da classe docente ser uma realidade amplamente documentada no contexto nacional (CNE, 2018). Por outro lado, o aumento da idade da reforma, por via das políticas sociais, surge como uma preocupação que atravessa o espaço público de debate no âmbito das reformas educativas (CNE, 2018). Mais se acresce que os estudos que incidem sobre o planeamento da reforma nos professores são escassos, tanto ao nível internacional como nacional. O presente estudo pretende, assim, dar um contributo para o melhor conhecimento desta realidade junto deste grupo profissional.

2. Reforma e transição para reforma

O trabalho assume, na sociedade ocidental, um papel determinante na vida dos indivíduos permitindo a obtenção do sustento económico necessário para a vida cotidiana, bem como o desenvolvimento de capacidades e de conhecimentos. Numa visão mais abrangente, o trabalho pode contribuir, entre outros, para o bem-estar psicológico do indivíduo influenciando positivamente a autoestima e a definição da identidade pessoal potenciando, ainda, sentimentos de autonomia e de controlo (Fonseca, 2012). Ao nível das redes de sociabilidade o trabalho proporciona desenvolvimento pessoal e social sendo considerado como um importante recurso no estabelecimento de redes de suporte social (Fonseca, 2004; Fonseca, 2012). No que se refere à saúde, o trabalho pode, também, ter importância enquanto fator protetor da capacidade funcional do indivíduo com potenciais impactos positivos na saúde mental e física (Fonseca, 2004; Fonseca, 2012; De Stasio, Fiorilli, Benevene, Uusitalo-Malmivaara, & Chiacchio, 2017). Considerando o conjunto de benefícios que o trabalho pode trazer para os indivíduos, a análise das condições e contextos que fomentam a passagem bem sucedida ao estatuto de reformado tem atraído, de forma crescente, interesse na literatura da especialidade (Loureiro, Macedo, Silva, Moreira, & Pedreiro, 2015; Seidl, 2017; Wang, Henkens, & van Solinge, 2011).

Como refere Fonseca (2004), "a "passagem à reforma" é a expressão mais utilizada na língua portuguesa para traduzir a retirada da vida profissional a tempo inteiro. Corresponde à entrada numa nova condição de vida pessoal, a de reformado (Fonseca, 2004). Alguns autores defendem que a saída da atividade profissional é conotada, frequentemente, como a "entrada na velhice" estando, por isso mesmo, associada ao processo de envelhecimento (Loureiro, *et al*, 2015; Seidl, 2017). Para Fonseca (2011), "a reforma significa: ausência de emprego "a tempo inteiro", um rendimento económico

proveniente da segurança social e/ou de outras pensões e a identificação pessoal com o papel de “reformado” (p.11). Para os indivíduos em que o trabalho se constitui como um elemento identitário, a passagem à reforma pode requerer dos mesmos uma redefinição da sua identidade social, com inevitáveis consequências ao nível da mobilização da capacidade adaptativa do indivíduo face a esta nova etapa (Fonseca, 2011; Seidl, 2017). Para além disso, a partir do momento em que a reforma ocorre surgem mudanças de estilo de vida como, por exemplo, redefinição de horários para as atividades diárias e surgimento de novas rotinas. Estas podem ter implicações nas relações sociais dos indivíduos com uma eventual diminuição da convivência diária. Tudo isto pode contribuir para uma perda de estatuto social voluntário ou não, causando algum risco de “perturbação” no indivíduo, mesmo quando estes manifestam uma atitude positiva face a esta nova fase de vida (Fonseca, 2012; Ribeiro, & Paúl, 2012).

A passagem à reforma, traduz-se, assim, numa mudança na vida de quem a experiencia originando uma perceção, por vezes complexa, de perdas e ganhos (Fonseca, 2012; Loureiro, *et al.*, 2015). A entrada na reforma, para além de representar o fim da atividade profissional remunerada é também o início de uma nova etapa onde fatores organizacionais, financeiros e familiares interagem com a dimensão psicológica e social da vida dos indivíduos (Fonseca, 2011; Fonseca, 2012, Rodrigues, 2018). Na perspetiva de Fonseca (2012), o aumento da longevidade pode proporcionar uma oportunidade de concretização, durante o período da reforma, de projetos adiados. Pode, ainda, promover novas vivências familiares e experiências de atividades que, durante o percurso profissional foram adiadas ou preteridas. Neste caso, a vivência da reforma pode ser positiva e promotora de bem-estar. Assim, e seguindo a perspetiva de Donaldson, Earl e Muratore (2010) o planeamento da reforma pode ser bastante benéfico. De facto, no seu estudo, os autores encontraram evidências que sugerem que o planeamento da reforma origina uma sensação de controlo, aumentando a perceção de bem-estar uma vez que, em geral, a adaptação a acontecimentos planeados ou previstos, por comparação com acontecimentos imprevistos, é mais fácil (Donaldson, Earl & Muratore, 2010). As perspetivas teóricas e os estudos empíricos apontam, assim, para que a reforma possa ser encarada como uma etapa de vida bem-sucedida proporcionando bem-estar e novas experiências. O seu planeamento pode também ajudar a delinear um percurso de transição da vida ativa para o estatuto de reformado contribuindo para que esta nova etapa de vida seja encarada de forma mais positiva.

2.1 A transição para a reforma nos professores

De acordo com o relatório “Estado da Educação 2017”, elaborado pelo Conselho Nacional de Educação, assiste-se, em Portugal, a um progressivo envelhecimento do corpo docente de todos os níveis e graus de educação e ensino. Portugal surge mesmo como um dos países da União Europeia com percentagens mais baixas de docentes com menos de 30 anos (CNE, 2018). Nas escolas públicas, no ano letivo 2016/2017, a percentagem dos docentes na faixa etária dos 50 e mais anos de idade encontrava-se acima dos 50% (CNE, 2018). A título ilustrativo, nas regiões de Coimbra, Trás-os-Montes e Beira Baixa registaram-se as percentagens mais elevadas de docentes na faixa etária acima dos 50 anos, nomeadamente de 70,4%, 66,4% e 64,6% (CNE, 2018). Sendo o trabalho de professor reconhecido como um trabalho exigente e com desafios constantes ao nível da atualização profissional, o envelhecimento desta classe profissional é socialmente encarado com preocupação (Gomes, Portugal, Mourisco, & Mota, 2006). Em

Portugal, as mudanças nas políticas educativas têm vindo segundo Gomes e Quintão (2011) a intensificar o trabalho docente. Tal acarreta um conjunto de problemas para esta classe profissional às quais se associa a imagem de “precarização do trabalho do professor” com consequências ao nível psicológico visíveis nos elevados níveis de stress, de mal-estar docente e de sensação de cansaço físico e emocional documentados por alguns estudos (Gomes, & Quintão, 2011; Gomes, Portugal, Mourisco, & Mota, 2006).

Perante o envelhecimento da classe docente, e numa época em que as políticas sociais promovem a continuidade da atividade profissional até cada vez mais tarde em termos etários, o alargamento da idade da reforma e as suas implicações passam a ser uma preocupação social e um tema de interesse contínuo o domínio académico (Gomes, & Quintão, 2011; Gomes, Portugal, Mourisco, & Mota, 2006; Jesus 2005). Com este quadro de referência, a reforma pode ser encarada, como refere Fonseca (2012), como uma “bênção”, uma vez que possibilita a disponibilidade de tempo e o afastamento de situações de pressão que podem permitir a realização de tarefas e o envolvimento em atividades que foram adiadas em detrimento do desempenho do papel profissional. Como documentam alguns autores (Gomes, & Quintão, 2011; Jesus, 2005; Ramos, 2004), nos anos que antecedem a reforma, a vida profissional dos professores tende a ser vivida com alguma tensão e cansaço. Assim, é razoável pensar que estes antecipem a experiência da reforma como algo desejável e libertador, sobretudo se as condições de contexto de vida dos mesmos forem facilitadoras deste processo.

2.2. Fatores de influência na transição para a reforma

2.2.1. O conflito trabalho-família

As mudanças sociais têm dado origem a atualizações nos sistemas e modelos educativos que exigem do professor um conjunto de competências alargado e em constante atualização tanto no exercício direto da sua atividade como na relação com os pais e com a comunidade em geral (Gomes, Silva, Mourisco, Silva, Mota, & Montenegro, 2006). Estas exigências podem dar origem a atividades que acarretam um envolvimento para com o trabalho que, por vezes, ultrapassa as fronteiras temporais do mesmo. Neste caso, poderá surgir a perceção de que o trabalho, e os recursos que a ele são afetos, originam, por exemplo, falta de disponibilidade e fadiga que é transportada para o exercício de outros papéis de vida, nomeadamente na família (Allen *et al.*, 2000; Paredes, & Andrade, 2019). Como refere Andrade (2015), o trabalho e a família são, assim, domínios de vida interdependentes e cada um deles carece de tempo, energia e envolvimento para um desempenho eficaz. A combinação de vários papéis pode, deste modo, gerar conflito entre papéis uma vez que a participação num dos papéis pode comprometer a participação noutro (s) (Allen *et al.*, 2000; Chambel & Ribeiro, 2014; Matias, Andrade, & Fontaine, 2012; Sheikh *et al.*, 2018). De acordo com o precursor modelo de Greenhaus e Beutell (1985), existem três tipologias de conflito trabalho-família: o conflito temporal, isto é a ausência de tempo suficiente para cumprir as exigências de cada um dos papéis de vida; o conflito gerado pela pressão relacionada com a quantidade de papéis que o individuo exerce e, por último, o conflito comportamental que se traduz na incompatibilidade de determinados comportamentos apreendidos e válidos para o desempenho de certos papéis que não são válidos para o desempenho de outros.

A importância do conflito trabalho-família nos professores foi analisada no estudo de Kyriacou (2001) que relacionou o conflito trabalho-família com o aparecimento de stress nos professores. Para o contexto nacional, o estudo de Gomes *et al.* (2006) destacou que

a multiplicidade de atividades e tarefas que o professor tem de realizar origina falta de tempo para estar com a família. No seu estudo, os professores sentiram pressões para o desempenho profissional e falta de tempo perante um trabalho burocrático excessivo, o que gerava dificuldades de compatibilização do trabalho com a vida familiar (Gomes *et al.*, 2006). No seu conjunto, estes estudos indicam que o conflito trabalho-família representa uma potencial fonte de mal-estar e insatisfação pessoal e profissional, gerando efeitos negativos ao nível individual e familiar. Neste quadro, pode-se associar ao conflito trabalho-família uma ideação da reforma como um espaço de libertação e mesmo de alívio.

2.2.2. O apoio dos colegas de trabalho

No contexto de trabalho a importância da partilha de conhecimento, do apoio instrumental e emocional que é prestado pelos colegas, pode constituir-se como uma rede de apoio fundamental, em todas as idades, mas também para os trabalhadores mais velhos (Lim, 2003). No caso dos professores, alguns estudos demonstraram que o apoio dos coordenadores das equipas de trabalho, bem como dos colegas, contribui para a redução da exaustão emocional (Collie, Perry, & Martin, 2017) e fomenta o compromisso com o trabalho (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Fiorilli, Schneider, Buonomo, & Romano, 2019). Para além destes aspetos, Bakker *et al.* (2005) referem que o apoio dos colegas faz com os professores lidem melhor com situações de conflito entre professores e alunos. Outros estudos apontam, ainda, para que o apoio interpares faça com que os professores sintam mais energia para desempenhar as suas funções e para colaborar nas diferentes tarefas associadas à vida escolar (Brouwers, Tomic, & Boluijt, 2011), contribuindo, positivamente, para o desenvolvimento de sentimentos de pertença e de comunidade (Klassen, Perry, & Frenzel, 2012).

No seu conjunto, os estudos apresentados permitem identificar a importância dos colegas de trabalho e dos coordenadores dos estabelecimentos de ensino como elementos que podem dar um contributo muito positivo na vivência da atividade profissional, sendo possível que este apoio se poderá estender, e até ser mais valorizado, quando o professor vai avançando ao longo da sua carreira profissional e planeia a sua reforma.

2.2.3. O apoio da família

A “passagem à reforma” contém processos de adaptação que se estendem à família requerendo estratégias para lidar com esta mudança (Fonseca, 2012; Loureiro, *et al.*, 2015). Se, por um lado, a reforma poderá proporcionar tempo disponível, esta pode trazer expectativas e momentos de ambivalência de papéis ao nível pessoal com impacto na família (Loureiro *et al.*, 2015). De facto, a passagem à condição de reformado pode gerar alguma dificuldade de responder de forma positiva aos novos desafios de vida familiar (Fonseca, 2012). Neste contexto, a família constitui-se como uma rede de apoio emocional que pode ser fundamental para que a reforma seja percebida e vivida de forma positiva. Desde logo, ao nível do apoio do cônjuge as transformações que a reforma introduz na vida dos indivíduos podem acarretar uma dinâmica de casal mais apoiante (Loureiro *et al.*, 2015). A corroborar esta ideia estão os estudos de Lo Presti, D’Aloisio e Pluviano (2016) e de Fiorilli, Schneider, Buonomo e Romano (2019), efetuados com amostras de professores italianos, que revelaram que a família desempenha um papel fundamental durante o exercício da atividade profissional mas, também, quando estes

iniciam a etapa da reforma. A família também foi identificada como um recurso de elevada importância no planeamento da reforma (Lo Presti, D'Aloisio & Pluviano, 2016).

3. Método

Tendo em conta o objetivo delineado para o estudo optou-se por uma metodologia quantitativa de natureza dedutiva. Não tendo sido possível identificar um instrumento que avaliasse atitudes em relação à reforma, para o contexto nacional, optou-se pela adaptação do instrumento *Attitudes towards retirement experience scale* de Lim (2003). Para tal foi efetuada uma tradução e retroversão dos itens de inglês para português e do português para o inglês. Considerando que este instrumento ainda não foi usado em amostras portuguesas, optou-se por efetuar uma análise fatorial exploratória. Para além desta escala foram usados 6 itens retirados da escala de conflito trabalho-família de Carlson, Kacmar e Williams (2000) na versão portuguesa adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014).

A análise quantitativa dos dados recolhidos realizou-se com recurso ao *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 25, tendo sido realizadas análises de correlação e de regressão para verificar as hipóteses inerentes aos objetivos do estudo.

3.1. Instrumento

O questionário usado no presente estudo foi constituído, numa primeira parte, por questões relativas a dados sociodemográficos que incluíram a idade, sexo, estado civil, composição do agregado familiar, anos de serviço e níveis de ensino em que lecionam. Para os professores que já reuniam, à data do preenchimento do questionário, condições para solicitar a reforma sem penalizações (por terem a idade e tempo de serviço previsto na legislação) foi ainda solicitada que indicassem, dentro de um conjunto de possíveis motivações, qual a que consideravam como sendo a mais importante para solicitarem a reforma. Na segunda parte do questionário fez-se uso da escala de *Attitudes towards retirement experience scale* de Lim (2003). Originalmente é uma escala constituída por 47 itens organizadas em 3 fatores que correspondem aos seguintes temas: relações no trabalho (6 itens), atitudes em relação à reforma (34 itens) e planeamento da reforma (7 itens). Da escala global foram retirados 15 itens que se consideram mais adequados tanto ao contexto português, bem como à realidade do grupo em estudo, os professores, sendo usada, para a resposta, uma escala de *Likert* de cinco posições de (1) discordo completamente até (5) concordo completamente.

Os itens foram traduzidos para português, tendo sido sujeitos a um pré-teste de forma a verificar a boa compreensão e a adequação dos itens ao contexto português. O pré-teste do instrumento foi feita através do envio da mesma por e-mail a 12 professores que lecionam o 3º ciclo e/ou ensino secundário, sendo solicitado o preenchimento e comentários sobre o questionário. O pré-teste permitiu constatar que o questionário estaria a funcionar corretamente, não tendo havido quaisquer dúvidas no seu preenchimento. O questionário foi então divulgado com recurso a email contendo o *link* de acesso ao questionário. No referido email, foi explicado o objetivo do estudo e solicitada a participação voluntária. Também foi indicado que os dados recolhidos seriam tratados em grupo no âmbito de um projeto de investigação, sendo a participação anónima e confidencial. Foi disponibilizado o contacto de email da investigadora para quaisquer

dúvidas, quer no preenchimento do questionário quer na sua organização e/ou na linguística.

O questionário final foi respondido por 247 professores. Numa primeira fase, os dados foram submetidos a uma análise fatorial exploratória, com rotação *varimax*. A análise permitiu confirmar a multidimensionalidade da escala com a presença de 4 fatores: (1) CONCREP – *conceito de reforma*, constituído por 3 itens (item ilustrativo: “Com a reforma envelhece-se mais rapidamente”); (2) PLANREF – *planeamento da reforma*, constituída por 6 itens (item ilustrativo “*Já planeei o que vou fazer após a reforma*”); (3) COL – *apoio dos colegas*, com 3 itens (item ilustrativo “*Muitos dos meus amigos não terão tempo para mim depois de reformar*”; e FAM – *apoio da família* item ilustrativo, com 3 itens (item ilustrativo “*Receio ser um fardo para a minha família quando me reformar*”).

O coeficiente alfa de *Cronbach* obtido para cada um dos fatores indicou a presença de valores de consistência interna aceitáveis e bons, respetivamente, CONCREP – *conceito de reforma* ($\alpha=.63$), PLANREF – *planeamento da reforma* ($\alpha=.75$), COL – *apoio dos colegas* ($\alpha=.75$) e FAM – *apoio da família* ($\alpha=.71$). Para além desta escala foram usados 6 itens retirados da escala de conflito trabalho-família de Carlson, Kacmar e Williams (2000), na versão portuguesa adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014). Os itens foram respondidos numa escala de *Likert* de cinco posições de (1) discordo completamente até (5) concordo completamente (item ilustrativo “*O meu trabalho faz com que não possa estar com a família tanto tempo como gostaria*”). O coeficiente alfa de *Cronbach* para esta escala é considerado bom ($\alpha=.82$). Por último, o questionário contemplava, ainda, uma questão onde se pedia avaliação da perceção individual sobre o estado de saúde, com recurso a uma escala de *Likert* de cinco posições de (1) Muito fraca, (2) Fraca, (3) Satisfatória, (4) Boa e (5) Muito boa.

3.2. Procedimento

O questionário foi divulgado, numa primeira fase, por email junto de professores da rede de contactos da investigadora. Para participar no estudo, os professores deveriam estar a exercer a sua atividade em escolas do ensino público nos níveis de ensino secundário e/ou 3º ciclo do ensino. O questionário foi construído com recurso ao *Google Forms*, sendo, numa segunda fase divulgado, também, através do método de bola-de-neve nas redes sociais, sendo facultado um contacto para esclarecimento de dúvidas ou obtenção de informações adicionais sobre o estudo.

3.3. Participantes

No presente estudo participaram 247 professores do 3º ciclo e/ou ensino secundário a lecionar em instituições do ensino público, maioritariamente do ensino secundário (42,4%), seguidos de professores que lecionam no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário (34,6%), sendo que os restantes (23%) lecionam apenas no 3º ciclo do ensino básico. Na amostra predominou o sexo feminino (75,5%). As idades dos participantes variaram entre os 34 e 67 anos, com uma média de 54.42 e um desvio-padrão de 6.10. No que diz respeito ao estado civil, 60,7% são casados, 15% são solteiros, 5% estão divorciados/separados, 4% vivem em união de facto e 1,2% são viúvos. Em relação à composição do agregado familiar, 38,1% vive com o cônjuge e filho(s), 21,8% vive apenas com o cônjuge, 19,1% vive sozinho, 9,3% vive com o(s) filho(s), 5,7% vive com os pais (ou com um dos progenitores), sendo que os restantes vivem com outros familiares.

Relativamente aos anos de serviço verificou-se que o tempo de serviço varia entre os 4 e os 46 anos de serviço, sendo a média de 29,94 e o desvio padrão de 7,06.

4. Resultados

Dos 247 professores que responderam ao questionário do presente estudo apenas 9 professores reuniam, à data do preenchimento do questionário, condições para solicitar a reforma sem penalizações. Procedeu-se, assim, a uma análise de natureza descritiva destas respostas (ver Figura 1) tendo-se verificado que “O stress aliado à minha atividade profissional é cada vez maior” surge como o motivo escolhido para pedir a reforma para 77,8% dos professores, seguido de “Dar lugar aos mais novos” e “A minha família precisa de mim” referido por 33,3% dos professores. Com 22,2% cada surgem os seguintes motivos: “Tenho problemas de saúde”, “Tenho dificuldade em lidar com as exigências no local de trabalho”, “As condições de trabalho não são adequadas à minha idade” e “Alcancei a idade necessária para pedir a reforma ou completei o tempo de serviço necessário para me reformar”. Salientam-se, também, dois motivos que não foram escolhidos por nenhum dos docentes da amostra: “Tenho uma boa situação financeira” ou “Preciso de tempo para me dedicar a outras atividades”.

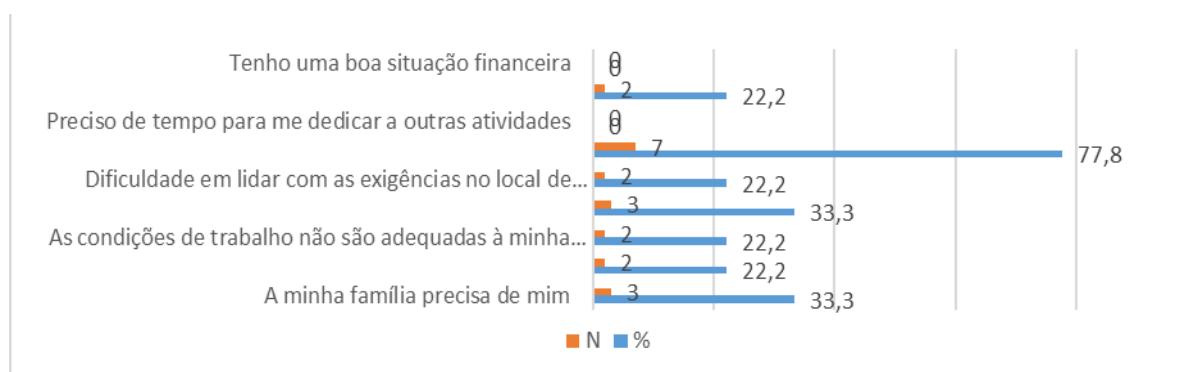


Figura 1. Motivos que levam o professor a pedir a reforma

No que diz respeito à avaliação do estado de saúde, verificou-se que 44,7% considerou que a sua saúde é “Boa”, 36,6% consideraram a sua saúde como “Satisfatória”, 9% considerou a sua saúde como “Muito Boa”, 8,9% considerou que a sua saúde é “Fraca” e 0,8% considerou a sua saúde como “Muito Fraca”. Assim, de um modo geral, verifica-se que a avaliação que os professores desta amostra fazem da sua saúde é maioritariamente boa ou satisfatória.

Para a análise dos dados provenientes das escalas utilizadas, procedeu-se a uma análise descritiva que permitiu obter os valores médios e o desvio-padrão das variáveis em estudo, tal como consta da tabela 1. No que diz respeito à variável considerada dependente no estudo, o planeamento da reforma, o valor da média obtido foi de 2,9 com um desvio-padrão de 0,91, o que aponta para que o planeamento da reforma, no grupo em estudo, seja avaliado como algo que é mediantemente importante. Já no que diz respeito às variáveis que obtiveram valores de média mais elevados destaca-se a variável conflito trabalho-família com o valor da média obtido de 3,63 e um desvio-padrão de 1,05, apontando, assim para um valor médio elevado de conflito trabalho-família sentido pelos professores. Também a variável estado de saúde apresenta um valor médio de 3,52 com um desvio-padrão de 0,81, o que indica que os professores da amostra em estudo a

avaliam a sua saúde como boa. Dado que as escalas relativas ao conceito de reforma, apoio dos colegas e apoio da família os itens estão formulados na negativa tendo os mesmos sido invertidos para o cálculo nas análises subsequentes. Assim, os valores médios são, respetivamente, de 2,89 para o apoio da família, de 2,48 para o apoio dos colegas e de 2,40 para o conceito de reforma. No seu conjunto, estes valores traduzem uma perceção média de apoio por parte da família, uma perceção baixa de apoio por parte dos colegas e um conceito de reforma pouco positivo.

Dado que os dados, para este estudo, foram recolhidos num só momento é possível analisar a relação entre variáveis independentes e a variável dependente através de uma análise correlacional. Pode verificar-se que existem correlações significativas entre conflito trabalho-família e o planeamento da reforma ($r = 0,248$, $p < 0,001$), entre apoio da família e o planeamento da reforma ($r = 0,270$, $p < 0,001$) e entre o conceito de reforma e o planeamento da reforma ($r = 0,389$, $p < 0,001$).

Tabela 1. Médias, desvios-padrão e correlações entre a antecipação da reforma (VD) e as restantes variáveis (VI)

Variáveis	Média	Desvio-Padrão	1	2	3	4	5
Planeamento da reforma	2.92	.91					
Conflito trabalho-família	3.63	1.05	.248**				
Apoio da família	2.89	.67	.270**	.382**			
Apoio dos colegas	2.48	1.05	-.028	.089	.084		
Estado de saúde	3.52	.81	.163	-.324*	.233	-.034	
Conceito de reforma	2.40	1.05	.389**	.103	-.189*	.103	-.161

* $p < .05$ ** $p < .001$

Para analisar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e para inferir sobre os valores das relações das variáveis independentes (estado de saúde, apoio da família, conflito trabalho-família, conceito de reforma e apoio dos colegas) na variável dependente planeamento da reforma, procedeu-se à análise de regressão linear simples. Verificou-se, tal como consta da tabela 2, que o modelo é significativo e que todas as variáveis, com exceção da variável estado de saúde, contribuem significativamente para explicar a variável planeamento da reforma ($F(4,242) = 17,22$, $p < 0,001$). Este modelo evidencia que as variáveis independentes apresentadas conseguem explicar 21,5% das variações na variável dependente, ou seja, o apoio da família, o apoio dos colegas, o conflito trabalho-família e o conceito de reforma conseguem explicar 21,5% das variações reportadas no planeamento da reforma.

Tabela 2 - Regressão linear das variáveis independentes na variável dependente "Planeamento da reforma"

	Planeamento da reforma				
	B	p	F	R ²	R ² Ajustado
Estado de saúde	-.067	.257	14,196	.230	.215
Apoio da família	.139	.024			
Apoio dos colegas	-.120	.035			
Conflito trabalho-família	.146	.029			
Conceito de reforma	.365	.000			

5. Discussão

Os resultados obtidos neste estudo permitem constatar que das variáveis consideradas como independentes apenas a variável estado de saúde não apresentou um valor preditivo do planeamento da reforma. Considerando que a maioria dos professores da amostra do presente estudo avaliam o seu estado de saúde como satisfatório ou bom, os resultados obtidos na regressão parecem indicar que uma avaliação positiva do estado de saúde não contribui para o planeamento da reforma. De facto, o estudo de Fonseca (2012) realizado no contexto nacional relacionou a percepção de saúde e a passagem à reforma. Os resultados apontaram para a existência de queixas relativas à saúde mais frequentes num período posterior à reforma do que no período que a antecede. De qualquer modo, dos fatores preponderantes identificados pela literatura para a antecipação da reforma ou o desejo de ingressar na reforma logo que possível, os problemas de saúde adquirem destaque (Glass & Flynn, 2000; Mari *et al.*, 2016). Esta constatação é também evidente no presente estudo onde 22.2% dos professores que reúnem condições para solicitar a reforma referem que ter problemas de saúde como o principal motivo que os levaria a solicitar a reforma. Assim, neste estudo, o facto da amostra de professores avaliar o seu estado de saúde como satisfatório ou bom pode justificar, pelo menos em parte, a ausência de predição desta variável no planeamento da reforma.

Analisando agora os preditores do planeamento da reforma com valores significativos, verificou-se que o preditor que apresentou um maior peso foi o conceito de reforma. De facto, apesar da reforma poder ser encarada com alguma ambivalência, dados os aspetos positivos e negativos que a ela se podem associar, alguns estudos apontam para que a imagem da reforma como sendo um período da vida onde se pode “disfrutar da vida” é uma das razões mais importantes para se planear a reforma (Fouquereau *et al.*, 2005; Mari *et al.*, 2016; Martins, & Borges, 2017). Esta imagem positiva da reforma pode encerrar em si também uma antecipação de um alívio em relação aos horários, tarefas e sobrecarga de trabalho que os professores têm (Jesus, 2005). Assim, uma representação da reforma como um tempo de libertação de constrangimentos e compromissos profissionais surge como uma dimensão de relevo para se planear a reforma.

Nesta linha, quando se analisaram os motivos para pedir a reforma, no grupo de professores que já reúne condições para o fazer, verifica-se que estas condições, ou seja, já o poder fazer sem penalizações, é apontada como motivo referido por 33,3% dos professores. Parece, assim, que a ideia da passagem à reforma é vista como algo natural no percurso profissional. No seu conjunto, os resultados parecem apontar para que a representação da reforma e da passagem a esta como uma etapa de vida positiva surge associada ao planeamento da reforma. Prosseguindo na análise dos preditores do planeamento da reforma, verificou-se que o segundo preditor com maior peso no planeamento da reforma é o conflito trabalho-família. Uma possível justificação para estes resultados pode estar associada ao tipo de trabalho dos professores. De facto, o trabalho dos professores está associado a tarefas que se estendem para além do horário de trabalho e a tarefas que exigem constante atualização podendo gerar conflito trabalho-família. As consequências da sobrecarga de trabalho podem ser transportadas para o contexto familiar, desenvolvendo-se o conflito trabalho-família, sob as diversas formas, tal como foi proposto por Greenhaus e Beutell (1985), ou seja, conflito trabalho-família baseado no tempo, na pressão/tensão ou no comportamento. Sabendo que o conflito

trabalho-família representa uma potencial fonte de insatisfação profissional, gerando efeitos negativos no bem-estar individual e familiar, os resultados do presente estudo parecem corroborar esta ideia, sendo o conflito-trabalho o preditor que apresenta um peso importante no planeamento da reforma.

No mesmo sentido, alguns estudos encontraram resultados que apontam para que os fatores negativos associados ao trabalho sejam preponderantes nas intenções de reforma (Ekert & DeViney, 1993; Earl, Bednall & Muratore, 2015). De igual modo, quando analisamos os resultados obtidos sobre os motivos que levariam os professores a pedir a reforma, no grupo de professores que já reúne as condições para o fazer, verifica-se que a pressão crescente associada ao trabalho é referida por 77,8% dos professores, bem como as condições de trabalho inadequadas para a idade ou ter dificuldade em lidar com as exigências no local de trabalho que são referidas por 22,2% dos professores, respetivamente. Estes resultados são, no seu conjunto, expressivos para ilustrar a crescente pressão sentida pelos professores no seu local de trabalho e nas tarefas a realizar criando condições para a emergência do conflito trabalho-família, o que por sua vez os poderá levar a planear a reforma.

O terceiro preditor do planeamento da reforma é o apoio da família. Considerando as exigências associadas à transição para a reforma a família é inequivocamente apontada como um recurso de extrema importância (Fonseca, 2012; Earl, Bednall, & Muratore, 2015). Os resultados do estudo corroboram assim a importância da família como rede de apoio emocional fundamental para que a reforma seja percebida e antecipada de forma positiva (Fiorilli, Schneider, Buonomo, & Romano, 2019; Lo Presti, D'Aloisio & Pluviano, 2016; Wang, & Shi, 2014). O facto do professor sentir que a família "precisa dele" é apontado também como o principal motivo para pedir a reforma para 33,3% dos professores deste estudo.

O último preditor do planeamento da reforma, no presente estudo, foi o apoio dos colegas. Como se pode verificar este preditor apresentou um valor negativo o que sugere que mais apoio por parte dos colegas menor planeamento da reforma. Este resultado vai de encontro aos resultados de estudos realizados com amostras de professores que, no seu conjunto, destacam a importância do apoio dos colegas no compromisso com o trabalho (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Fiorilli, Schneider, Buonomo, & Romano, 2019), contribuindo, positivamente, para o desenvolvimento de sentimentos de pertença e de comunidade (Fasbender, Burmeister & Wang, 2020; Klassen, Perry, & Frenzel, 2012). À luz destes estudos pode, então, perceber-se que o apoio dos colegas atue como uma dimensão que apesar de contribuir para o planeamento da reforma o faz com menor expressão, por comparação com as variáveis anteriores, e no sentido inverso, ou seja uma maior percepção de apoio prediz um menor planeamento da reforma.

Por último, e no que diz respeito aos motivos para pedir a reforma analisados no grupo de professores que reúne condições para o fazer, salienta-se que os motivos associados a uma boa situação financeira ou a existência de outras atividades em que gostariam de estar envolvidos não foram escolhidos por nenhum dos professores. Uma possível explicação para este resultado reside no facto de ter sido solicitado a identificação do motivo mais importante o que poderá ter implicado que as referidas situações sejam avaliadas como de menor importância por comparação com as restantes. Por outro lado, é importante refletir sobre a questão financeira, uma vez que esta tem sido alvo de reivindicações por parte dos professores no contexto nacional. Também a importância de se envolver noutras atividades deverá ser analisada, uma vez, que

contraria os resultados de estudos que apontam para que este facto esteja na origem da tomada de decisão da reforma, e até da sua antecipação e consequentemente do seu planeamento (Lim, 2003).

6. Conclusão

No contexto atual ser professor está envolto num conjunto de desafios. O presente estudo procura perceber, de um modo exploratório, qual a importância de dimensões de natureza pessoal, como o conceito de reforma e a percepção do estado de saúde, do âmbito familiar, como o apoio familiar, e de âmbito profissional, como o conflito trabalho-família contribuem ou atuam como possíveis preditores do planeamento da reforma em professores a exercer a sua atividade profissional no 3º ciclo do ensino básico e/ou secundário. Procurou-se, ainda saber, junto de um grupo destes professores que à data da realização do estudo já reuniam condições para solicitar a reforma, qual o principal motivo que os levaria a fazê-lo. No seu conjunto destaca-se a importância do conceito de reforma positivo, ou seja, encarar a reforma como sendo uma etapa de vida que pode proporcionar experiências de vida enriquecedoras como sendo o preditor mais importante do planeamento da reforma. Este resultado aponta, num sentido mais abrangente, para a importância de se investir na informação e formação sobre a reforma enquanto etapa de ciclo de vida que pode ser vivida na sua plenitude desconstruindo a imagem de perda e de dificuldades que muitas vezes é veiculada socialmente.

Por outro lado, planear a reforma é algo que poderá ser positivo, criando expectativas e possibilidades de desenvolvimento de atividades de manutenção do bem-estar pessoal e familiar. Foi também notório que as dificuldades de uma boa conciliação entre o trabalho-família, bem como o apoio familiar são aspetos de relevo no planeamento da reforma. Assim, todas as atividades que possam, por um lado, reduzir os efeitos nefastos do conflito trabalho-família, promovendo a cooperação e entreajuda no contexto organizacional podem gerar oportunidades para se planear a reforma de forma positiva e ativa. De igual modo a preparação da família para o entendimento da reforma como uma etapa positiva para a dinâmica familiar poderá ser um tema a ser explorado em ações de formação dirigidas para estes grupos. Como propõe Oliveira (2012), pode existir uma “pedagogia ou educação para a reforma”, através da qual os futuros reformados recebam informações antecipadas sobre a reforma e possíveis estratégias a desenvolver para que esta possa ser bem-sucedida. Assim, de um modo geral, os resultados do presente estudo contribuem para sustentar a importância de se pensar sobre a transição para a reforma, antecipando os seus aspetos positivos e planeando a mesma.

Apesar dos resultados que aqui se apresentam poderem dar um contributo para importância da análise dos fatores associados ao planeamento da reforma nos professores o modelo testado apresentou um poder explicativo baixo (21,5%), pelo que outros fatores, tanto referentes ao contexto profissional (por exemplo, nível de ensino em que se leciona, responsabilidades de gestão, ambiente profissional, satisfação profissional, etc) e do contexto de vida pessoal e familiar (por exemplo, apoio familiar, bem-estar físico e emocional, disponibilidade financeira etc) devem ser explorados em, em estudos futuros, possibilitando uma compreensão mais abrangente dos fatores que podem influenciar o planeamento da reforma. Ainda dentro das limitações inerentes ao estudo empírico destaca-se, que apesar da média etária dos professores que participaram no estudo ser de 54 anos, a variação etária dos mesmos é ampla. Sugere-se que estudos futuros contemplem grupos etários mais uniformes de modo a possibilitar a comparação

esses grupos etários explorando uma eventual variabilidade. Para além disso, estudos futuros devem analisar com mais detalhe o grupo etário dos 50-55 anos, uma vez que é nesta faixa etária que os estudos apontam para que a reforma e seu planeamento seja mais presente nas preocupações com a carreira profissional.

Por outro lado, contrariamente ao que aconteceu no presente estudo, seria interessante ter uma amostra mais alargada de professores que apesar de reunirem condições para a reforma não o fazem de modo a perceber, com maior detalhe quais os motivos que os levam a pedir a reforma mas, também, quais os motivos que os levam a permanecer no ativo. A possibilidade de ter uma amostra mais diversificada em termos da perceção do estado de saúde, bem como de elementos associados ao contexto familiar, por exemplo, a necessidade de prestar apoio direto a familiares, entre outros, também poderá permitir aprofundar os resultados obtidos, por exemplo, através da comparação de grupos.

A amostra obtida apresenta, também, uma representação desequilibrada de homens e de mulheres. Estudos futuros deverão considerar este aspeto no planeamento da investigação de modo a obter uma participação masculina mais elevada no estudo por forma a possibilitar a comparação de grupos. Seria também desejável contemplar, em estudos futuros, professores de outros níveis de ensino, nomeadamente a lecionar no 1º e 2º ciclo para um conhecimento mais alargado da temática do estudo. A natureza transversal, e o facto do estudo ter sido realizado num único momento, não permite obter dados sobre a evolução das consequências do planeamento da reforma. Assim, estudos de natureza longitudinal poderão permitir uma análise mais aprofundada da temática permitindo perceber se, após a efetivação da reforma, o planeamento efetuado sobre a mesma corresponde à realidade vivida. Complementar o estudo e os resultados obtidos, através de entrevistas individuais também é desejável de forma a obter uma compreensão mais ampla do planeamento da reforma, nesta classe profissional.

7. Bibliografia

- Allen, T., David, E., Herst, C., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278-308.
- Altman, E. Travers, M-H., Doherty, K. & Robinson, A. (2017). *Housing and age friendly communities' policies for future direction: a stepped approach*. Paper presented at the International Research Forum- Multi owned properties, 9-10 February, Melbourne.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e Vida Pessoal: Exigências, recursos formas de conciliação. *Revista Dedicar: Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2) 170-180.
- Brouwers, Tomic, & Boluijt (2011). Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers. *Europe's Journal of Psychology*, 7(1),17-39.
- Chambel, M., & Ribeiro, M. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH.
- CNE (2018). *Estado da Educação 2017*. Lisboa: Conselho Nacional da Educação.
- Collie, R.J., Perry, N.E., & Martin, A.J. (2017). School context and educational system factors impacting educator stress. In McIntyre, T. M., McIntyre, S. E., & Francis, D. J. (Eds.), *Educator stress: An occupational health perspective* (pp. 3-22). New York, NY: Stringer.

- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers a kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54, 472–486.
- Ekert, D.J. & DeViney, S. (1993). Evidence for a pre-retirement process among older male workers. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 48, S35-S43.
- Earl, J. K., Bednall T. C., & Muratore, M. A. (2015). A matter of time: Why some people plan for retirement and others do not. *Work Aging Retirement*, 1, 181-189.
- Donaldson, T., Earl, J. & Muratore, A. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior* 77, 279-289.
- Fasbender U, Burmeister A, & Wang M. (2020). Motivated to be socially mindful. Explaining age differences in the effect of employees' contact quality with coworkers on their coworker support. *Personnel Psychology*, 73, 407–430.
- Fiorilli, C., Schneider, B., Buonomo, I. & Romano (2019). Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers, *Psychol Schs*, 56, 781-791.
- Fonseca, A. (2006). *O Envelhecimento: uma abordagem psicológica* (2ª ed.). Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Fonseca, A. (2011). *Reforma e reformados*. Coimbra: Almedina
- Fonseca, A. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. 2, 75-95.
- Fouquereau, E., Fernandez, A., Fonseca, A. M., Paul, M. C., & Uotinen, V. (2005). Perceptions of and satisfaction with retirement: A comparison of six European Union countries. *Psychology and Aging*, 20, 524–528
- Glass, J. C., & Flynn, D. K. (2000). Retirement needs and preparation of rural middle-aged persons. *Educational Gerontology*, 26, 109–134
- Gomes, A. R., Silva, M., Mourisco, S., Silva, S., Mota, A., & Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stresse, burnout, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação*, 19(1), 67-93.
- Gomes, A. P., & Quintão, S. (2011) Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. *Análise Psicológica*, 2 (XXIX), 335-34.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 150–165.
- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Jesus, S. N. (2005). Bem-estar docente. Perspectivas para superar o mal-estar dos professores. In A. L. Silva & A. M. Pinto (Eds.), *Stress e bem-estar* (pp.167-184). Lisboa: Climepsi Editores.
- Leandro-França, C., Iglesias, F., & Murta, S. G. (2018). Futuro e aposentadoria: Evidências de validade para uma medida de perspectiva temporal. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 390-395.
- Lim, V. (2003). An empirical study of older workers' attitudes towards the retirement experience. *Employee Relations*, 25 (4), 330-346
- Lo Presti, A., D'Aloisio, F., & Pluviano, S. (2016). With a little help from my family: A mixed-method study on the outcomes of family support and workload. *Europe's Journal of Psychology*, 12, 584–603.

- Loureiro, H., Macedo, Â., Silva, M., Moreira, M.A., & Pedreiro, A. T. (2015). Como as famílias portuguesas percecionam a transição para a aposentação. *Revista de Enfermagem Referência*, 6, 45-54.
- Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work, Organization, Labour and Globalization*, 6(1), 11-26.
- Mari, Alves, Rangel, Aerts & Camara (2016). O processo de envelhecimento e a saúde: o que pensam as pessoas de meia-idade sobre o tema. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 19 (1), 35- 44
- Martins, L. F., & Borges, E. S. (2017). Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações, Campo Grande, MS*, 18(3), 55-68.
- Oliveira, J. H. B. (2012). *Psicologia do Idoso. Temas complementares*. Porto: LivPsic.
- Paredes, E., & Andrade, C. (2019). O papel das exigências e dos recursos no conflito trabalho-família: Um estudo com trabalhadores da indústria. *International Journal on Working Conditions*, 18, 54-65.
- Ramos, S. (2004). (In)satisfação e stress docente. *Interações*, 6, 87-130.
- Ribeiro, O. & Paúl, C. (2012). *Manual de Gerontologia Aspetos biocomportamentais, psicológicos e sociais do envelhecimento*. Lisboa: Lidel.
- Rodrigues, T. (2018). *Envelhecimento e políticas de saúde*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Seidl, J. (2017). Caminhos para promoção do envelhecimento ativo e da aposentadoria bem-sucedida no Brasil: A perspectiva da Psicologia Social Trabalho. In G. T. Ramos, J. E. Loguercio, H. C. Melo Filho, & W. Ramos Filho (Coords.), *O golpe de 2016 e a reforma da previdência: narrativas de resistência* (pp. 247-254). Bauru: Projeto Editorial Praxis.
- Seidl, J., Cristineide, L.F., & Murta, S. G. (2018). Avaliação de Impacto e Suporte de um Curso de Preparação para Aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 494-502.
- Sheikh, M., Ashiq, A., Mehar, M., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts. *Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22, 329-344
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204-213.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233.