



INSTITUTO SUPERIOR DE
SERVIÇO SOCIAL DO PORTO

Transição e Adaptação à Reforma: Contributos do Voluntariado

Discente: Carolina Maria Da Silva Teixeira

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Serviço Social do
Porto para obtenção do Grau de Mestre em Gerontologia Social.

Orientador: Prof.^a Doutora Sónia Martins

Coorientador: Dr.^a Patrícia Fernandes

Setembro
2024

Transição e Adaptação à Reforma: Contributos do Voluntariado

Carolina Maria da Silva Teixeira

2024



***“Saber envelhecer é a obra-prima da sabedoria e uma
das mais difíceis tarefas na grande arte de viver”***

in Henri Amiel

Agradecimentos

Com o terminar desta etapa tão desafiante na minha vida quero deixar o meu agradecimento a todos aqueles que contribuíram para a concretização da mesma!

À Professora Doutora Sónia Martins pela orientação e pela partilha de saberes durante o desenvolvimento desta dissertação de mestrado.

À Professora Doutora Joana Guedes pela inspiração e incentivo em iniciar o mestrado em gerontologia social.

Ao Instituto Superior de Serviço Social do Porto, por me ter acolhido durante o meu percurso académico. Aos docentes, o meu agradecimento por contribuírem para o meu crescimento pessoal e profissional.

À Dr.^a Patrícia Fernandes e Dr.^a Fátima Carvalho, por me receberem e acolherem tão bem no projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”.

Aos voluntários do projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”, pela sua disponibilidade para a realização das entrevistas e pelo apoio.

À minha família por lutarem comigo para alcançar os meus objetivos. Foi, também, por vocês que terminei esta etapa.

Finda esta etapa com a certeza que todos os obstáculos e conquistas contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Resumo

Introdução: Esta dissertação insere-se no âmbito do projeto Porta 55+ tem como objetivo compreender os contributos do voluntariado para o processo de transição e adaptação à reforma, bem como, avaliar a satisfação dos participantes no programa de voluntariado deste projeto.

Metodologia: Este estudo inclui uma primeira parte com uma análise dos dados quantitativos do projeto relativos à avaliação do grau de satisfação dos voluntários. A segunda inclui um complemento a este projeto e englobou a realização de entrevistas semiestruturadas a voluntários, de forma a explorar a experiência de adaptação à reforma, bem como a influência do voluntariado neste processo. Recorreu-se ao programa IBM® SPSS® para tratamento dos dados quantitativos e à análise de conteúdo para os qualitativos.

Resultado: Na análise do grau de satisfação foi considerada uma amostra de 28 voluntários (80% sexo feminino; média de idades 66,9 anos). Globalmente os voluntários demonstram estar satisfeitos com as atividades que desempenham no projeto, manifestando o interesse em continuar o mesmo.

Da análise das entrevistas (n=10; 70% sexo feminino; média de idades 66,4 anos) foi perceptível que o voluntariado representa um contributo positivo no processo de adaptação à reforma, por representar uma atividade significativa e que fomenta sentimentos de utilidade social e aprendizagem contínua.

Conclusão: Através deste estudo foi possível concluir que o voluntariado pode contribuir para um processo de transição e adaptação à reforma positivo. Reflexo disto é o grau de satisfação elevado com o projeto e a larga maioria pretende manter a atividade de voluntariado, sobretudo por representar um compromisso e um meio de ocupação do tempo livre.

Palavras-chave: Envelhecimento, Reforma, Voluntariado, Porta 55+

Abstract

Introduction: This dissertation is part of the Porta 55+ project and aims to understand the contributions of volunteering to the process of transition and adaptation to retirement, as well as to assess the satisfaction of participants in this project's volunteering programme.

Methodology: The first part of this study analyses the project's quantitative data on the level of satisfaction of volunteers. The second part complements the project and includes semi-structured interviews with volunteers in order to explore the experience of adapting to retirement and the influence of volunteering on this process. The IBM® SPSS® programme was used to process the quantitative data and content analysis was used for the qualitative data.

Results: A sample of 28 volunteers (80% female; mean age=66.9 years) was used to analyse the level of satisfaction. Overall, the volunteers were satisfied with the activities they carried out in the project and expressed an interest in continuing with it.

Analysing the interviews (n=10; 70% female; mean age=66.4 years), it was clear that volunteering makes a positive contribution to the process of adapting to retirement, as it is a meaningful activity that fosters feelings of social usefulness and continuous learning.

Conclusion: Through this study it was possible to conclude that volunteering can contribute to a positive process of transition and adaptation to retirement. This is reflected in the high level of satisfaction with the project and the fact that the vast majority intend to continue volunteering, above all because it represents a commitment and a means of occupying free time.

Keywords: Ageing, Ageing, Retirement, Volunteering, Porta 55+

Índice

Índice de Tabelas	VII
Siglas e Abreviaturas	VIII
Introdução.....	1
Capítulo 1 – Enquadramento Teórico.....	3
1.1. Envelhecimento: um processo com desafios.....	3
1.1.1. O envelhecimento populacional	3
1.1.2. Uma visão biopsicossocial do processo de envelhecimento	4
1.2. A reforma: um acontecimento significativo como objeto de análise teórica	5
1.2.1. Reforma como um direito social universal	5
1.2.2. A atividade profissional como aspeto central nas sociedades contemporâneas	7
1.2.3. Mudanças decorrentes da reforma.....	9
1.3. Modelos explicativos da transição e adaptação à reforma	10
1.3.1. Teoria do desligamento e teoria da atividade	10
1.3.2. Teoria da crise e teoria da continuidade.....	12
1.4. O processo de transição-adaptação	16
1.4.1. A transição para a reforma	16
1.4.2. O planeamento e o sucesso da adaptação à reforma.....	18
1.5. Voluntariado: uma atividade promotora da adaptação positiva à reforma	21
1.5.1. Voluntariado: conceito e tipologias.....	21
1.5.2. O exercício de voluntariado formal – requisitos.....	23
1.5.3. O processo de gestão do voluntariado	24
1.6. O voluntariado sénior.....	27
1.6.1. As motivações e os benefícios	27
Capítulo 2 - Objetivos	29
Capítulo 3 - Procedimentos metodológicos	29
3.1. Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão: descrição do projeto.....	29
3.2. Amostras	32
3.3. Considerações éticas	37
3.4. Procedimentos para o tratamento e análise de dados	38
Capítulo 4 - Resultados	38
4.1. Caracterização sociodemográfica dos voluntários	38
4.2. Caracterização psicossocial dos voluntários	39
4.3. Avaliação do grau de satisfação dos voluntários.....	40
4.4. Descrição da informação pela entrevista semiestruturada	46

4.4.1. Caracterização sociodemográfica e profissional	47
4.4.2. Reforma	49
4.4.3. Experiência de voluntariado	56
Capítulo 5 - Discussão.....	61
Conclusão	65
Bibliografia.....	67
Anexos.....	71

Índice de Tabelas

Tabela 1: Protocolo de Avaliação aplicado aos voluntários do projeto "Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão"	33
Tabela 2: Dimensões de avaliação no inquérito por questionário aplicado aos voluntários ...	35
Tabela 3: Caracterização sociodemográfica da amostra.....	39
Tabela 4: Análise Descritiva dos instrumentos de avaliação multidimensional (n=34).....	40
Tabela 5: Domínio: Aceitação por parte da equipa técnica, equipa de voluntários e utentes acompanhado (n=28).....	41
Tabela 6: Domínio: Orientação e acompanhamento (n=28)	42
Tabela 7: Domínio: Satisfação com formação realizada pelos voluntários (n=28).....	43
Tabela 8: Domínio: Temas sugeridos para novas formações	43
Tabela 9: Domínio: Aceitação por parte da equipa técnica, equipa de voluntários e utentes e afirmações relativas aos trabalho de voluntariado (n=28)	44
Tabela 10: Domínio: Grau de satisfação com o projeto Porta 55+ (n=28)	45
Tabela 11: Domínio: Comentários sobre o projeto.....	46
Tabela 12: Domínio: Disponibilidade para manter a atividade de voluntariado	46
Tabela 13: Caracterização sociodemográfica da amostra	47
Tabela 14: Principal profissão dos voluntários entrevistados (CPP) (n=10).....	49
Tabela 15: Ano de integração no projeto Porta 55+ dos voluntários entrevistados	57
Tabela 16: Grau de satisfação dos voluntários sobre o projeto Porta 55+	60

Siglas e Abreviaturas

IIES	Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social
CSPM	Centro Social e Paroquial de Mindelo
ISSSP	Instituto Superior de Serviço Social do Porto
CVP	Cruz Vermelha Portuguesa
LSNS-6	Escala Breve de Rede Social de Lubben
EFS	Escala de Felicidade Subjetiva
EQV	Escala de Qualidade de Vida
GDS-30	Escala de Depressão Geriátrica
PNL	Programação Neurolinguística
M	Média
CPP	Classificação Portuguesa das Profissões
INE	Instituto Nacional de Estatística
ISS	Instituto da Segurança Social

Introdução

O crescente envelhecimento populacional verificado a nível mundial, europeu e nacional é um fenómeno cada vez mais relevante e que não pode ser ignorado. Os avanços na medicina conduzem ao aumento da esperança média de vida à nascença, sendo apontado como um dos fatores para esta alteração demográfica.

Face ao aumento do envelhecimento populacional, nos últimos anos os estudos relativos a esta temática têm aumentado. O modo como se envelhece e como se descreve esta etapa do desenvolvimento humano tem vindo a modificar, impondo uma nova visão da velhice e de todos os aspetos envolvidos. A psicologia do ciclo de vida contribuí para a constituição desta visão, descrevendo “o envelhecimento como uma etapa plenamente integrada no decurso da vida humana e que dela faz naturalmente parte, tal como qualquer outra etapa inscrita no ciclo de vida do ser humano” (Fonseca, 2011, p. 10). Neste sentido, o ciclo de vida é marcado por mudanças e alterações que implicam novas adaptações e transições, sendo que na fase do envelhecimento não demonstra ser diferente (Fonseca, 2011).

Neste sentido, importa refletir sobre a reforma, que se caracteriza pela transição do papel ativo profissionalmente para o papel de reformado, exigindo assim uma adaptação. A reforma não se define como uma problemática social, no entanto pode contribuir para situações de maior vulnerabilidade e exclusão social.

A motivação e interesse da mestranda por esta temática resulta dos estágios desenvolvidos na licenciatura em serviço social, assim como da prática profissional em contexto de centro de dia para pessoas mais velhas. Nestes contextos foram visíveis situações reais em que na fase da reforma, as dificuldades de adaptação levaram ao desenvolvimento de problemáticas como depressão e alcoolismo. Foi desde logo possível perceber que a fase da reforma implica um planeamento antecipado antes da mesma se concretizar, assim como apoio para integração em atividades significativas e úteis, de forma a definir uma nova rotina.

Perante a constatação com estas situações e a inquietação por procura de soluções foi possível compreender que existem poucas respostas no âmbito do apoio na transição para reforma, bem como na sua adaptação.

Nesta perspetiva, a presente dissertação pretende ser um contributo para um maior conhecimento sobre o tema e analisar o voluntariado como uma atividade de interesse que possa contribuir para uma melhor adaptação ao processo de transição e adaptação para a reforma.

Esta dissertação está dividida em cinco capítulos. O **primeiro capítulo** é dedicado ao enquadramento teórico, abordando os temas necessários para a compreensão do fenómeno em

estudo, nomeadamente o envelhecimento, o processo de transição e adaptação para a reforma e o voluntariado.

O **segundo capítulo** é composto pelos objetivos gerais e específicos desta dissertação.

De seguida, o **terceiro capítulo** reflete a metodologia, onde é apresentado o projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”, onde se enquadra esta dissertação, assim como, os procedimentos utilizados para a recolha e análise de informação e as considerações éticas que orientam esta investigação.

No **quarto capítulo** são apresentados os resultados obtidos através das técnicas de recolha de dados.

Por último, o **quinto capítulo** consiste numa discussão dos resultados obtidos e reflexão crítica, sobre a principal temática que norteia esta dissertação: a importância do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma.

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico

1.1. Envelhecimento: um processo com desafios

1.1.1. O envelhecimento populacional

O envelhecimento populacional representa uma das transformações sociais mais significativas do século XXI (UNRIC, 2019).

Em 2021, existiam 761 milhões de pessoas com 65 ou mais anos de idade. Considera-se que em 2050 o valor aumente significativamente passando a ser 1,6 bilhões de pessoas mais velhas (ONU, 2023).

No contexto europeu, o índice de envelhecimento referente ao ano de 2022, aponta para a Itália como o país mais envelhecido, com 190,3% (PORDATA, 2024). Portugal apresenta-se como o segundo país mais envelhecido da Europa, com 185,3 idosos por cada 100 jovens, em 2022 (PORDATA, 2024).

Na sociedade portuguesa constata-se um duplo envelhecimento, sendo que a população com 65 ou mais anos de idade tem aumentado significativamente nas últimas décadas (Alexandre & Dias, 2013). A base estreita da pirâmide etária representa a redução do número de jovens, consequência da baixa taxa de natalidade. Por sua vez, o topo largo da pirâmide etária traduz-se no crescimento da população idosa, como efeito do aumento da esperança média de vida (INE, 2022).

Existem diversos fatores que contribuem para o aumento progressivo do envelhecimento demográfico, como por exemplo a diminuição das taxas de mortalidade e de fecundidade (Rosa, 2020). Por outro lado, os avanços da medicina e a melhoria das condições socioeconómicas da população têm vindo a contribuir para as modificações demográficas verificadas (Alexandre & Dias, 2013).

Em Portugal, no ano de 2022, o número médio de filhos por mulher era de 1,43 representando 83.671 crianças. Porém, este valor não é superior ao limiar da substituição de gerações definida em 2,1, o que não permite a renovação das gerações, promovendo o aumento do envelhecimento (PORDATA, 2023; PORDATA, 2024).

No que diz respeito à esperança média de vida à nascença, esta tem sofrido um aumento considerável ao longo dos anos. Em 2022, a esperança média de vida era de 81 anos (PORDATA, 2023). Segundo o INE (2014), em 2060, prevê-se o aumento da esperança média de vida, do número de pessoas com 65 ou mais anos, assim como o índice de envelhecimento.

O aumento progressivo da esperança média de vida, leva ao aumento da idade legal para a reforma passando em 2024, de 66 anos e 4 meses para 66 anos e 7 meses, em 2025 (Portaria 414/2023, 7 de dezembro).

1.1.2. Uma visão biopsicossocial do processo de envelhecimento

O envelhecimento, apesar de poder ser compreendido de diferentes perspetivas, é inevitavelmente um processo marcado por mudanças e transformações irreversíveis que ocorrem ao longo do tempo (Lima, 2010).

O envelhecimento surge como um fenómeno que se encontra relacionado com os processos de diferenciação e de crescimento, que estão intimamente relacionados com fatores internos (património genético) e externos (estilo de vida, educação e ambiente em que vive) (Lima, 2010).

Nesta linha, Lima (2010), refere que é difícil desvincular a influência dos fatores biológicos e sociais numa determinada alteração, visto serem fatores que interagem entre si. A título de exemplo, uma mudança no estado de saúde pode levar a uma diminuição do funcionamento mnésico, e uma perda social (reforma, por exemplo) pode causar alterações emocionais suscetíveis, por sua vez, de comprometer a saúde do indivíduo.

Neste sentido, o envelhecimento pode ser distinguido em três componentes: a biológica, a social e a psicológica (Paúl, 2005; Schroots & Birren, 1980).

A componente biológica refere-se à vulnerabilidade progressiva denominada por senescência (Schroots & Birren, 1980). O processo de envelhecimento biológico resulta nas alterações físicas externas visíveis e culturalmente associadas a esta faixa etária, como por exemplo o cabelo branco (Papalia & Feldman, 2012). Por outro lado, as alterações dos órgãos internos conduzem ao enfraquecimento da função imunológica que gera uma maior probabilidade de desenvolvimento de doenças respiratórias, risco de desnutrição e ritmo irregular do funcionamento do coração (Papalia & Feldman, 2012).

Relativamente ao envelhecimento psicológico, este é definido pela auto-regulação no que se refere à capacidade de a pessoa mais velha tomar decisões e adaptar ao processo de senescência e envelhecimento (Schroots & Birren, 1980). Para Fontaine (2000), o envelhecimento psicológico contempla as capacidades de memória, intelectuais e motivações para o empreendedorismo, que devem ser estimuladas para garantir uma melhor autoestima e a preservação do nível de autonomia e controlo.

Quanto à componente social, esta refere-se a uma alteração inevitável nos papéis sociais desempenhados ajustado às expectativas da sociedade (Schroots & Birren, 1980).

Um dos acontecimento relevantes que ocorre nesta fase e que se relaciona com esta mudança de papéis, prende-se com a passagem à reforma, sendo este um período significativo em que o indivíduo passa a ser reformado, inativo ou da terceira idade. Esta mudança de papel social é vivida de forma individual e diferenciada (Fontaine, 2000).

A passagem à reforma acarreta a desvinculação de papéis relacionados com poder social, económico e simbólico. Requer da pessoa uma adaptação à nova vida, assim como uma redefinição da rotina do quotidiano (Guedes, 2007).

1.2. A reforma: um acontecimento significativo como objeto de análise teórica

1.2.1. Reforma como um direito social universal

Atualmente a reforma é um aspeto estrutural do curso da vida humana nas sociedades industrializadas (Fonseca, 2011).

Anteriormente ao desenvolvimento do sistema de bem-estar público, as pessoas não tinham direito à reforma, estando ativos até que uma doença ou uma situação de incapacidade não permitisse desenvolver a atividade profissional (Fonseca, 2016).

Nas sociedades pré-industriais, a incapacidade e a limitação das pessoas mais velhas era encarado como problemas de cariz individual e privado (Fonseca, 2016; Guedes, 2015). Nesta altura existia uma forte ligação à economia rural de âmbito familiar, sendo desta forma, a subsistência das pessoas mais velhas assegurado pela caridade de alguns particulares, por instituições religiosas, mas em grande parte pela família que tinha a cargo esta população (Guedes, 2015). A família era perspetivada como uma unidade de produção e consumo, onde o trabalho não assumia um papel isolado de outras funções sociais (Guedes, 2015).

As transformações económicas e sociais resultantes da Revolução Industrial e do desenvolvimento do capitalismo provocaram modificações nas estruturas familiares, levando a interrogar o que fazer com as pessoas mais velhas, sobretudo da classe operária, quando se encontravam numa situação de incapacidade para produzir. Assim sendo, a família deixa de ser uma unidade de produção e regulação dos problemas e deixa de ser capaz de responder às necessidades de apoio das pessoas mais velhas que tinham a cargo. Os cuidados prestados outrora pela família, são externalizados (Fonseca, 2016; Guedes, 2015).

Face a esta alteração verificada no contexto familiar, iniciou-se um trabalho político por parte dos Estados para responder aos problemas económicos e sociais do envelhecimento. A partir do último terço do século XIX, os Estados desenvolveram diversas medidas que atualmente designamos como sistema de proteção social.

Surgem assim as primeiras instituições de acolhimento e de prestação de cuidados às pessoas mais velhas sem retaguarda familiar, na altura chamadas de “asilos”, esboçando-se assim os primeiros mecanismos de apoio financeiro a estas pessoas (Fonseca, 2016).

Em 1889, Bismark criou o primeiro seguro social de proteção de invalidez e velhice (*Old Age Insurance Law*), como uma modalidade de proteção nesta fase de vida (Fonseca, 2016). Contudo a forma como se compreende a reforma atualmente surgiu apenas com o objetivo de minimizar as problemáticas relacionadas com equilíbrio e coesão social, que afetavam os trabalhadores que se encontravam em situação de incapacidade para a atividade profissional, garantindo, desta forma, a subsistência (Fonseca, 2016). Os regimes de pensões apresentaram uma evolução significativa, simultaneamente com a generalização da atribuição de pensões de reforma e com outros fatores, nomeadamente “o desenvolvimento de uma consciência social sobre os direitos dos idosos, o aumento da longevidade e a emergência da «terceira idade» como uma nova representação social da velhice, enquanto fase da vida «não ativa» ou «pós-ativa»” (Fonseca, 2016).

No contexto europeu, o Estado assumiu-se como um impulsionador de bem-estar social, assumindo um papel ativo e interventor através da criação de serviços e equipamentos especificamente dirigidos às pessoas mais velhas (Fonseca, 2016).

Em Portugal, a transição para o sistema da segurança social deu-se após a Revolução de 25 de abril de 1974. Pela primeira vez em 1979 é consignado na Constituição da República Portuguesa (artigo 72º) uma política para a terceira idade (Guedes, 2015). Neste sentido, é consagrado o direito universal de acesso a uma pensão de reforma e reconhecida a categoria social autónoma de velhice (Guedes, 2015).

Nesta altura, “(...) as pessoas mais velhas começam a beneficiar de uma política social específica, materializada em novos serviços e instituições, assentes no pressuposto de que os idosos devem ser mantidos no seu meio de vida, preservando-se, sempre que possível, a sua atividade e autonomia. O Estado começa a assumir responsabilidades ao nível da promoção do bem-estar social, com o objetivo de proporcionar melhores condições de vida às pessoas idosas, principalmente àquelas cujas redes de solidariedade primária são inexistentes ou ineficientes” (Guedes, 2015, p. 24). De facto, verificou-se a implementação de diversos serviços e

equipamentos, de forma a responder às diferentes necessidades e carências sentidas pelas pessoas mais velhas (Guedes, 2015).

Atualmente, a nível nacional, o sistema de apoio à reforma assenta na mediação anónima entre gerações, baseada na «solidariedade entre gerações», onde os mais jovens trabalham para apoiar a efetivação das reformas das pessoas mais velhas, na lógica que no futuro serão outros jovens a fazer o mesmo (Fonseca, 2016).

Contudo, os desequilíbrios demográficos verificados entre o número de pessoas mais jovens e o número de pessoas mais velhas pode colocar em causa o sistema de «solidariedade entre gerações», no que diz respeito a assegurar o financiamento da segurança social e a repartir equitativamente a riqueza entre gerações (Fonseca, 2016).

Existem várias medidas que tem como objetivo a sobrevivência do sistema, tais como o aumento da idade da passagem à reforma, o controlo relativo à passagem à reforma por invalidez e a contribuição dos ativos (Guedes, 2015).

Segundo Guillemard (1986, cit *in* Guedes, 2015), a reforma é resultado de conflitos, negociações e compromissos entre grupos sociais distintos, sindicatos, Estado e patronato. Neste sentido, cada grupo procura prevalecer uma definição de reforma em função dos próprios interesses e posição nas relações sociais.

Em suma, a construção de um Estado-providência europeu e os sistemas de pensões assumiram-se como elementos históricos que contribuíram para a estabilidade social e garantia de bem-estar (Albuquerque, 2016). Atualmente, a reforma é compreendida como automaticamente adquirida, sendo sinónimo de saída da vida profissional, garantia de pensões ou benefícios por parte da segurança social (Kunemund & Kolland, 2008 cit *in* Guedes, 2015).

1.2.2. A atividade profissional como aspeto central nas sociedades contemporâneas

Na sociedade contemporânea, a profissão assume uma importância significativa, por organizar a atividade humana, apoiar na definição de uma imagem pessoal, garantir a segurança económica e promover o bem-estar individual (Fonseca, 2016).

É evidente as inúmeras vantagens que o desenvolvimento de uma atividade profissional assume para o bem-estar individual (Fonseca, 2011).

Friedman & Havighurst (1954 cit *in* Fonseca, 2011, p. 36), referem que para além do rendimento económico, existem outras vantagens de cariz subjetivo, nomeadamente:

“estruturação do uso do tempo, conquista de identidade pessoal e estatuto social, contexto para a interação social, expressão de capacidades sociais, sentimento de realização pessoal”.

Sonnenberg (1997, cit *in* Fonseca, 2011, p. 36), define, igualmente um conjunto de benefícios psicológicos proporcionados pela atividade profissional e inserção em contextos profissionais, sendo eles: “regulação do quotidiano pelo estabelecimento de rotinas, fonte de auto-estima, contributo para a definição da identidade pessoal, integração em redes sociais, sentimento de autonomia e de controlo, participação na vida económica e social do país, consciência de cidadania no sentido pleno do termo (...) é através do trabalho que expressamos a nossa inteligência, a nossa criatividade e tantas outras qualidades; é no trabalho que conhecemos e nos relacionamos com pessoas que se tornam significativas; tantas vezes, é sobretudo o trabalho que confere razão e sentido à vida”.

Estes benefícios representam uma generalização, sendo relevante referir que existem diferenças entre os indivíduos relativamente ao significado que atribuem ao trabalho, que para alguns pode não representar um elemento positivo para a vida psicológica (Fonseca, 2011).

Sonnenberg (1997, cit *in* Fonseca, 2011), em síntese, destaca dois benefícios do desenvolvimento de uma atividade profissional: o trabalho representa um contexto de suporte, no sentido em que as instituições, os colegas e o próprio trabalho podem indicar suporte emocional; o trabalho como um local que potencia o desenvolvimento psicológico, visto que é um espaço produtor de oportunidades de desenvolvimento por permitir a aplicação de capacidades pessoais e adquirir novas competências, devido a experiências pessoais e incentivo cognitivo (Sonnenberg, 1997, cit *in* Fonseca, 2011).

Neste sentido, mudanças no contexto de trabalho ou no relacionamento com o mercado de trabalho, ao nível do acesso, desemprego e reforma, poderão significar mudanças ao nível do funcionamento psicológico e bem-estar individual (Fonseca, 2011). O impacto da reforma na vertente psicológica de cada indivíduo é possível prever tendo em consideração o grau de investimento profissional (Fonseca, 2011). Assim sendo, quando a atividade profissional desempenhada foi significativa e representou “mais do que apenas uma ocupação necessária à obtenção de rendimentos económicos”, a passagem à reforma origina frequentemente sentimentos de frustração em comparação com indivíduos para quem a profissão foi apenas uma fonte de rendimentos económicos.

A perspetiva de Beatrice Neugarten (1975, cit *in* Fonseca, 2016) refere a reforma como um acontecimento de vida que deve ser perspectivado de forma contínua entre o que ocorreu e o que se sucedeu após esse momento. “(...) apesar de podermos situar o acontecimento «passagem à

reforma» num dia específico, ele supõe antecedentes, um decurso e consequências (Fonseca, 2016, p. 119).

Em suma, atualmente o desempenho de uma atividade profissional assume uma grande importância, sendo a vivência na reforma influenciada pelo percurso profissional vivenciado.

1.2.3. Mudanças decorrentes da reforma

A transição para a reforma pode ser voluntária ou involuntária. No primeiro caso, ocorre quando um indivíduo se reforma por vontade própria e no segundo há uma passagem forçada por diversos motivos, como por exemplo, fatores relacionados com a entidade patronal, organização (ex: redução de pessoal), outras restrições (ex: leis governamentais) ou problemas de saúde (Beehr & Bennett, 2007).

Mesmo que seja previsível, a passagem à reforma torna-se um momento inesperado e súbito. Os indivíduos confrontam-se com modificações nos modos de vida e sentimentos contraditórios. Inicialmente a reforma pode ser vista como um acontecimento de liberdade, contudo posteriormente pode gerar receio e ansiedade relativamente ao que acontecerá nos próximos anos (Fonseca, 2011).

Neste sentido, existem mudanças que podem ocorrer com a passagem para a reforma e com os anos subsequentes.

Fonseca (2011), destaca um conjunto de mudanças que podem suceder, nomeadamente:

- Perda de rendimentos que progressivamente pode ser mais acentuada quando se verificam encargos financeiros ou despesas com a saúde, o que poderá dificultar a participação em várias atividades de lazer que implicam recursos económicos;
- Mudança nos estilos de vida, uma vez que muitas pessoas transitam de uma situação de participação social e rede social significativa para situações de quase isolamento social com solicitações mínimas;
- Dificuldade no uso do tempo com preocupação relativa à ocupação do excesso de tempo disponível com atividades úteis e prazerosas, que nem sempre é possível;
- Diminuição progressiva dos níveis de saúde real;
- Dificuldades na vida conjugal, sobretudo nas situações de reforma temporalmente desfasadas entre os cônjuges, que pode levar a alterações nas mudanças de papéis na vida conjugal, podendo comprometer o bem-estar psicológico nesta etapa da reforma;

- Mudanças na vida familiar com o surgimento de um novo papel social avó/avô, falecimento de alguns familiares e relações com os filhos denominada por uma carácter assistencial;
- Decréscimo das relações interpessoais e empobrecimento do dia a dia, como consequências do abandono da vida profissional, prejudicando a integração social dos sujeitos;
- Modificação de residência, com possível regresso aos locais onde nasceram, após a reforma, podendo comprometer as relações sociais estabelecidas e salientar o risco de isolamento social;
- Perda de identidade própria pessoal e social (a inserção na vida profissional permite adquirir um determinado estatuto profissional e consequentemente o reconhecimento social e poder. A reforma pode reforçar nos indivíduos o sentimento de perda de identidade e alguma indiferenciação social.

Deste modo a passagem para a reforma pode acarretar implicações na estrutura psicológica, com perdas e ganhos e exigindo uma adaptação a esta nova fase de vida que dependerá de fatores individuais, da relação que os sujeitos assumem com os contextos envolventes e como ocorre a transição para a reforma (ex: voluntária, involuntária) (Fonseca, 2011).

1.3. Modelos explicativos da transição e adaptação à reforma

1.3.1. Teoria do desligamento e teoria da atividade

Investigar os processos de adaptação dos indivíduos à reforma permitirá recolher informações para melhorar a qualidade de vida do pós-reforma, bem como compreender como é que as pessoas se ajustam a desafios internos e externos que advém da idade avançada (Wang, Henkens, & Solinge, 2011).

As mudanças inerentes à reforma podem conduzir a uma quebra no sentimento de satisfação com a vida, solicitando ao sujeito uma procura incessante pela reconquista de um equilíbrio (Guedes, 2015).

Foi notório que até aos anos 60, a reforma era vista como um acontecimento que gerava complicações no bem-estar individual (Guedes, 2015). Apesar disto, é certo que esta etapa de vida é heterógena, sendo vivida de forma diferenciada entre indivíduos e, portanto, pode contribuir para sentimentos positivos (Wang, Henkens, & Solinge, 2011).

O envelhecimento e a reforma podem ser interpretados considerando duas teorias “clássicas” do século XX, nomeadamente dos anos 60: teoria do desligamento e teoria da atividade (Fonseca, 2011).

Cumming & Henry (1961) propõem a teoria do desligamento, que se sustenta na ideia que com o envelhecimento é inevitável a redução de interações sociais, e consequentemente um afastamento entre o sujeito mais velho e os restantes membros da sociedade. Para além da diminuição das relações sociais, há também uma modificação da qualidade das mesmas (Cumming & Henry, 1961).

Segundo Fonseca (2011), o desligamento é explicado por motivos de natureza social nomeadamente com a reforma, mas também pelo declínio biológico, que reflete uma dificuldade cada vez maior em manter contactos e desempenhar papéis sociais. Em relação à reforma, a teoria do desligamento defende que o sujeito reformado tem tendência a adaptar-se melhor à situação de reformado quanto mais aceitar este novo papel, relacionado com a perda da vida profissional e consequentemente o afastamento social (Fonseca, 2011).

A teoria do desligamento pode ser sintetizada nos seguintes pressupostos:

- a) É natural o processo de desvinculação dos indivíduos que envelhecem e, por conseguinte, da postura da sociedade perante elas;
- b) É mútuo o retraimento produzido;
- c) O devido processo é inevitável;
- d) A desvinculação da sociedade, gerada pelo próprio indivíduo ou pela comunidade, torna-se benéfica, no sentido de contribuir para o equilíbrio e ordem social, reduzindo o conflito intergeracional;
- e) É essencial para um envelhecimento positivo ao nível individual e social (Agulló Tomás, 2001, p.220 cit *in* Guedes, 2015).

É notório que a sociedade, numa perspetiva de integração funcional dos sujeitos nos sistemas sociais, se responsabiliza por criar mecanismos de desligamento progressivo. A reforma representaria, assim um mecanismo facilitador para o afastamento da pessoa da sociedade e dos papéis sociais que até ao momento desempenhava (Fonseca, 2011).

A desvinculação do mundo laboral poderá dever-se a aspetos de natureza política e social, assim como a fatores de saúde (que condicionam o desenvolvimento de uma atividade profissional), não sendo um ato voluntário ou uma escolha pessoal (Fonseca, 2011).

“Generalizar a teoria do desligamento como modelo interpretativo da adaptação à reforma não é seguramente desejável e poderá traduzir-se numa atitude de indiferença face aos problemas

dos idosos” (Fonseca, 2011, p. 23). Neste sentido, o desligamento e a ausência de envolvimento social dos sujeitos durante o período da velhice não são inevitáveis, refletindo normalmente padrões de interação social assumidos durante o ciclo de vida (Fonseca, 2011; Guedes, 2015). Por outro lado, a teoria da atividade, defendida pela psicologia e pela sociologia, assume uma perspectiva oposta da explicação do envelhecimento e dos factos relacionados comparativamente à teoria do desligamento (Fonseca, 2011). Para esta teoria, a pessoa reformada ajusta-se melhor a esta condição quando não deixa o papel ativo adquirido com a condição de trabalhador (Fonseca, 2011). Ou seja, “(...) a adaptação será tanto mais facilitada quanto mais se mantiver ligado às actividades que realizava anteriormente ou encontrar outras que substituam” (Fonseca, 2011, p. 23). Para Havighurst (1963), um envelhecimento satisfatório é concretizado quando se mantém na velhice os padrões de atividade e os valores da idade adulta, conseguindo sentimentos de felicidade maiores enquanto mais se “negar” o envelhecimento. Os indivíduos que executam mais atividades, modificando ou mantendo as suas tarefas e papéis, em função das suas preferências, são os que melhor se adaptam à fase do envelhecimento.

A teoria da atividade defende que a atividade profissional deve ser substituída por atividades compensatórias, ou seja, “quanto maior e mais diversificado forem, respetivamente, o número e o tipo de novas atividades assumidas pelo idoso, melhor será a sua adaptação à perda das obrigações laborais anteriores” (Fonseca, 2011, p. 23).

Apesar de autores defenderem a tese da teoria da atividade, Kehl e Fernández (2001), realizam uma crítica a esta perspectiva, defendendo que não será possível as pessoas mais velhas manterem um nível elevado de atividades ignorando as transformações biológicas normais e o afastamento da sua principal atividade profissional e que não são facilmente substituídas por outras atividades.

1.3.2. Teoria da crise e teoria da continuidade

Numa perspectiva desenvolvimental surgem dois modelos que explicam a forma como decorre as fases de transição e adaptação à reforma: a teoria da crise e a teoria da continuidade (Fonseca, 2011).

Para Calasanti (1996), as teorias abordadas têm por base a valorização do desempenho de papéis, salientando a sua atenção na maneira como as pessoas se adaptam à perda de papéis que acompanha a reforma.

Associando as teorias de desempenho de papéis à reforma encontra-se saliente nos recursos que auxiliam a expansão de papéis, o seu desenvolvimento ou a sua substituição, como o estado civil, situação financeira, classe social de pertença, saúde, o nível educacional. Estas variáveis, correspondem a um recurso disponível para as pessoas que promove mais ou menos a adaptação à reforma, contribuindo para atingir um determinado nível de satisfação com a vida de reformado (Fonseca, 2011).

“A teoria da crise atende, essencialmente, à importância que o papel ocupacional e profissional desempenha e que é visto como a principal instância de validação cultural e social do indivíduo, uma espécie de eixo em torno do qual giram as outras dimensões de funcionamento humano” (Fonseca, 2011, p. 25). Nesta perspetiva, compreende-se que a passagem para a reforma, nomeadamente a perda de um papel significativo, poderá acarretar negativamente o desempenho noutros papéis sociais, assim como a própria identidade pessoal (Fonseca, 2011). A expressão “papel sem papel” de Atchley (2000), refere-se à ideia de que a reforma é uma fase de vida e estatuto social ao qual não está conferido especiais direitos (apenas o direito a receber uma pensão mensal), nem especiais deveres. Para Moragas (2001, cit *in* Fonseca, 2011), a reforma é um direito, mas também uma obrigação. Ou seja, a reforma é um direito social, mas pode constituir-se como uma obrigação, no sentido em que numa determinada idade as pessoas não podem trabalhar, sendo obrigadas a abandonar a atividade profissional. Assim sendo, dá-se a entrada numa nova fase de vida marcada por perdas, quer pessoais, quer sociais que decorrem das alterações constatadas no nível de vida, assim como nos seus hábitos e rotinas (Moragas, 2001, cit *in* Fonseca, 2011).

Segundo esta perspetiva, a reforma pode traduzir-se num período de ansiedade e frustração, admitir uma conotação negativa e ter implicações negativas ao nível psicológico, principalmente nos sujeitos para os quais a carreira profissional teve um elevado significado positivo (Fonseca, 2011). Para uma adaptação positiva à reforma, é necessário que o indivíduo consiga substituir a atividade profissional, por outras igualmente significativas, a partir das quais construirá um papel de reformado (Palmore, Cleveland et al., 1985 cit *in* Fonseca, 2011). Assim, se o sujeito não for capaz de encontrar novas atividades que proporcionem um estatuto social idêntico ou aproximado ao que tinha, é mais provável que a experiência da reforma seja negativa, isto é, seja causadora de *stress* e mal-estar, especialmente em situações onde o trabalho representava um elevado reconhecimento social (Fonseca, 2011).

Em oposição à teoria da crise surge a teoria da continuidade. A teoria da continuidade defende que o indivíduo se encontra em constante desenvolvimento, sendo que a identidade pessoal

evolui independentemente da transição para a reforma, através da ampliação de papéis anteriores e desempenho de novos papéis (Atchley, 1976). Neste sentido, a teoria da continuidade propõe o desenvolvimento contínuo do sujeito e a tendência de manterem padrões consistentes, mesmo quando necessita de se adaptar a situações negativas (Fonseca, 2011; Guedes, 2015). “O desejo de continuidade serve de base ao processo de adaptação e motiva as pessoas a prepararem-se para as grandes mudanças das suas vidas, como a passagem à reforma” (Fonseca, 2011, p. 27).

Uma experiência satisfatória na reforma está dependente da capacidade pessoal de adaptação a um novo estilo de vida que se pretende que seja tão preenchido como anteriormente, trocando a atividade profissional por novos planos e objetivos, isto é adaptar os interesses individuais às novas condições impostas pela reforma (Fonseca, 2011).

No seguimento da teoria da continuidade, Atchley (2000) identifica um conjunto de fases, sobre as quais reflete o processo de transição e adaptação à reforma: fase da pré-reforma; fase da lua de mel; fase do desencanto; fase da definição de estratégias de *coping*; fase de estabilidade. É de salientar que estas fases não assumem a obrigatoriedade de ocorrerem por a ordem apresentada, ou até mesmo na sua totalidade (Atchley, 2000). De seguida será apresentada uma descrição de cada uma destas fases:

- Fase da pré-reforma: o sujeito começa a compreender a inevitabilidade e possibilidade de se reformar, o que gera uma rutura emocional com o meio laboral em que estava inserido (Fonseca, 2011). Este período pode ser vivenciado em duas etapas: uma mais remota, outra mais próxima da reforma. Na primeira, a reforma não origina medo e é vivenciada de forma positiva, não requerendo uma planificação racional. A familiarização com esta nova fase de vida, tende a ser informal, onde pode começar a surgir uma poupança económica para assegurar o estilo de vida desejado para a reforma (Guedes, 2015).

Porém na fase mais próxima da reforma, a perspetiva sobre esta fase de vida é mais negativa, no sentido em que os reformados se confrontam com o facto de não se terem preparado financeiramente. É também nesta etapa que os reformados começam a preparar a sua separação do emprego e a desenvolver ideias realistas ou irrealistas sobre o que pode significar a reforma (Guedes, 2015).

- Fase da lua-de-mel: o sujeito deixa de desempenhar a sua atividade profissional, experimentando a “vida de reformado”, adotando uma de duas posturas ou combinando-

as: ocupação/atividade versus descanso/tranquilidade. Para Atchley trata-se de um período que corresponde a satisfação com a vida (Fonseca, 2011).

- Fase do desencanto: após a lua-de-mel os reformados podem iniciar uma fase definida por sentimentos de desencanto e depressão, onde o tempo livre torna-se cansativo e a vida de reformado não é tão interessante como o expectável (Guedes, 2015). “(...) aqui o indivíduo descobre, por exemplo, que a leitura do jornal diário esgota-se antes das 10 horas da manhã, que não vai aguentar os próximos 20 anos só a ler e a ouvir música, que não tem dinheiro para passar o tempo todo a viajar, ou que passar o dia na companhia de cônjuge pode revelar-se menos gratificante do que uma relação confinada aos finais de dia e aos fins-de-semana; o indivíduo sente-se frequentemente vazio e podem ocorrer estados depressivos” (Fonseca, 2011, p. 28).

Existem vários fatores que conduzem a um abalo emocional, nomeadamente ter poucas opções ocupacionais, poucos rendimento económicos, saúde precária, vivenciar perdas de papéis sociais além da reforma, ter estado muito envolvido no seu emprego, não ter hábito de gerir a sua vida, alterar local de residência, entre outros (Guedes, 2015).

- Fase da definição de estratégias de *coping*: ao longo desta fase, os sujeitos ultrapassam um processo de reavaliação, construindo perceções realistas da sua experiência na reforma (Guedes, 2015). Estudos realizados por Atchley, comprovam que a satisfação com a condição de reformado diminui progressivamente no decorrer do primeiro ano, levando a que as fantasias desenvolvidas sobre a reforma sejam substituídas por soluções para ocupar o tempo livre, que promovam satisfação de vida duradoura (Fonseca, 2011). Neste processo é expectável explorar novas formas de envolvimento com o mundo circundante, algumas vezes com apoio de família, amigos ou grupos da comunidade (Guedes, 2015).
- Fase da estabilidade: nesta fase, as pessoas reformadas demonstram capacidade para pensar e sentir a sua vida de uma forma integrada, criando metas que se tornam estratégias adaptativas face à situação de reformado. Existem pessoas que mantêm uma condição de vida de descanso, outras que desenvolvem um estilo de vida rotineiro que substituí a sua vida anterior de trabalhador (Fonseca, 2011; Guedes, 2015).

Reitzes & Mutran (2004), procuraram testar o modelo de adaptação à reforma proposto por Atchley, desenvolvendo um estudo onde acompanharam trabalhadores mais velhos desde a pré-reforma até dois anos após o início da reforma (Fonseca, 2011; Guedes, 2015). A finalidade era explorar estádios na reforma, nomeadamente o impacto de fatores psicossociais, background

social e fatores de género na adaptação à reforma. Foi verificado nos primeiros seis meses após a reforma, um aumento progressivo de atitudes positivas, seguindo-se um declínio até ao final de um ano. Dois anos depois da reforma constatou-se uma recuperação para um grau comprovado na fase da pré-reforma (Fonseca, 2011; Guedes, 2015). “Se numa primeira fase, o stress diminuiu e conquistaram-se novas liberdades, numa fase subsequente foi possível adquirir uma noção mais clara dos constrangimentos, limitações e ambivalências do processo, indispensável para se atingir uma nova etapa de equilíbrio, bem-estar e adaptação às oportunidades da nova vida de reformado” (Fonseca, 2011, p. 29).

1.4. O processo de transição-adaptação

1.4.1. A transição para a reforma

A definição básica do conceito de “transição” de Schlossberg (1981), defende que o processo de transição acontece quando um determinado acontecimento provoca alterações ao nível das conceções sobre si próprio e sobre o mundo, conduzindo a uma mudança no comportamento individual e nas relações estabelecidas pela pessoa com o meio envolvente. A transição é marcada pela mudança na organização da vida, bem como por uma nova identidade.

O impacto de uma transição na vida do sujeito, é compreendido através da perceção que um acontecimento provoca nele (Fonseca, 2011). Ou seja, é um acontecimento que pode afetar a pessoa, interferir na relação com os outros ou na relação do sujeito com a sociedade.

É importante perceber como reagem os sujeitos às transições. Para tal podemos recorrer ao modelo de reação à transição proposto por Hopson (1981), que se baseia na relação entre a transição e os níveis de autoestima e ânimo. Assim sendo, este modelo é definido em sete estádios, que dizem respeito as transições tendo em consideração as experiências vividas e sentidas pelos sujeitos durante o processo, sendo que a cada estádio corresponde diferentes níveis de autoestima (Fonseca, 2011).

Para Hopson (1981), os estádios de reação à transição são referidos como:

- Choque e imobilização: se ocorrer um acontecimento com efeito surpresa, será mais provável desenvolver sentimentos contraditórios;
- Minimização - Negação: forma de enfrentar os sentimentos negativos que ocorrem durante a transição, tendo como objetivo reduzir o impacto do acontecimento;

- Depressão: Pode não se referir necessariamente a uma condição exclusivamente clínica, mas sim considerar outras respostas comportamentais, como a ansiedade, medo ou tristeza;
- Indiferença: Incerteza e hesitação;
- Exploração de alternativas: esta fase pode ser acompanhada por mudanças céleres de humor, excitação e/ou impaciência, relacionadas com novas formas de estar que vão sendo experimentadas;
- Procura de significado: novos investimentos explorados;
- Integração: fase caracterizada pela renovação que abrangem a envolvimento em novas concepções e valores.

Este modelo desenhado por Hopson (1981), apoia-se na compreensão da forma como as pessoas vivenciam as transições. Porém o autor não considera que todas as transições possam “caber de forma linear dentro deste modelo” (Fonseca, 2011, p. 68). Além disso, é necessário considerar o impacto e a influência dos fatores do meio na fase de transição, sendo que a família e os sistemas sociais podem representar um papel fulcral na facilitação do confronto perante esta situação (Fonseca, 2011).

Thierry (2006 cit *in* Fonseca, 2011), no seguimento de trabalho de entrevistas a pessoas reformadas, ou no momento de transição para a reforma, procurou desconstruir reconstruções identitárias após o trabalho, explorando o que contribui para esta reorganização identitária.

Neste seguimento, surgem distintas tipologias de formas de transição para a reforma, que serão descritas de seguida:

- Transição reprodução: nesta modalidade de transição, a passagem à reforma não provoca nenhuma alteração, porque as atividades mantêm-se a nível quantitativo, ou porque a pessoa reinveste em novas atividades garantido, assim, o mesmo nível de ritmo de atividades, tipo de exercício do poder, usufruindo do igual reconhecimento social. Para Guedes (2015) , é questionável se este não é o melhor meio para determinados reformados, recusando o processo de envelhecimento e a entrar “numa espécie de fuga em frente”.
- Transição transposição: “(...) o ritmo e a relação com o tempo são diferentes, a postura individual é mais hedonista e as atividades são mais diversificadas e mais equilibradas”. Praticar novas atividades socialmente úteis é consequência de uma reflexão e implica a utilização de novas competências profissionais diferentes das que utilizava na atividade profissional. A transição pode ser mais facilitada quando o sujeito tem múltiplos

recursos identitários coesos. Por outro lado, a transição pode passar por um processo moroso, mais solitário e sem apoio, nomeadamente quando as capacidades de sociabilidade obtidas no mundo profissional ou até mesmo extraprofissional são poucas (Guedes, 2015, p. 63).

- Transposição rutura: marcada por ruturas, em função de uma escolha, que obriga a mudança de hábitos sociais, ou em função de um acontecimento externo. Esta rutura pode ser desejada ou imposta, sendo que as novas atividades são selecionadas sob pressão das necessidades (a situação é gerida de melhor forma quando o sujeito já experimentou novas atividades antes da reforma, como por exemplo voluntariado ou militância reivindicativa), ou de acordo com as oportunidades (Guedes, 2015).
- Transposição impossível: a transição pode ser considerada negativa e não se verificar aceitação por parte do sujeito. Tal verifica-se sobretudo em situações onde as atividades desenvolvidas têm como objetivos preencher o tempo livre. Embora as atividades sejam significativas para o indivíduo, a maioria é imposta pelo mundo exterior (ex: cuidar dos netos e/ou ascendentes, mudança de residência). Assim sendo, a sobreocupação pode servir como modo de respostas às consequências negativas das condições de saída do mercado de trabalho (Guedes, 2015).

1.4.2. O planeamento e o sucesso da adaptação à reforma

O planeamento da reforma pode ser refletido através de duas perspetivas. É certo que uma parte das pessoas não realiza qualquer planeamento sistemático da sua vida após a reforma, porém outra parte, na meia-idade inicia um pensamento sobre o que poderá acontecer quando ocorrer a saída do mundo laboral (Fonseca, 2011).

Segundo, Ekerdt, DeViney & Kosloski (1996) os sujeitos procedem à construção de intenções, designadas como “perfis de planos para a reforma”, sendo eles: reforma em *full-time*, reforma parcial, mudança de emprego, recusa da reforma, sem planos definidos em relação à reforma. Estes planos referidos são construídos anteriormente à redefinição de papéis e delineação de um projeto de vida pós reforma e servem como base a partir da qual outros elementos significativos serão tidos em consideração (Ekerdt, DeViney, & Kosloski, 1996; Fonseca, 2011). “Cada um destes elementos pode fazer maior ou menos sentido em função do perfil de plano para a reforma que cada indivíduo seleccionou para si previamente, e que lhe vai permitir forjar planos específicos de vivência da reforma” (Fonseca, 2011, p. 121).

Os benefícios da preparação da reforma, podem ser úteis, principalmente para os sujeitos que não estão preparados para esta nova fase de vida ou os que desconsideram a necessidade de reajustarem as suas vidas. Os benefícios poderão ser ao nível das questões financeiras ou à residência, que podem ser planeados e garantir um futuro mais previsível e contribuir para o sentimento de segurança (Fonseca, 2011).

Segundo, Prentis (1992 cit *in* Fonseca, 2011), Richardson (1993 cit *in* Fonseca, 2011) e Bossé (1998 cit *in* Fonseca, 2011), a preparação para a reforma é benéfica no sentido em que apoia os recém-reformados a colmatar os riscos e a fomentar as oportunidades, diminuindo a ansiedade que possa desenvolver-se relacionada com vários aspetos como questões económicas, local de residência, entre outros.

Ao analisarmos o caso português, a reforma é vista como um tempo para usufruir de descanso, lazer e convívio, sendo que o reformado acaba por se conformar com esse papel. Porém quem realiza a preparação para a reforma, trata-se de pessoas que procuram constantemente um sentido para a vida, não aceitando apenas atividades como passear, ler, conviver, brincar com os netos e utilizar o computador (Fonseca, 2011).

Fonseca (2011) sugere a noção de envelhecimento produtivo, como meio de contrariar a ocupação do tempo livre através de atividades pouco significativas e sem interesse. Duas características importantes que se encontram inerentes ao envelhecimento produtivo são a: produção de bens e serviços correspondendo a uma satisfação das necessidades e o envolvimento sucessivo em atividades úteis e com significado no âmbito social (Fonseca, 2011). “Neste entendimento do conceito, todo o trabalho sénior, especialmente no âmbito rural e dos serviços, mas também actividades como cuidar dos netos, o apoio à família, o voluntariado, o trabalho político e associativo, inscrevem-se nesta perspectiva «produtiva», uma vez que correspondem à produção directa ou indirecta de serviços úteis a pessoas e à comunidade” (Fonseca, 2011, p. 123).

O conceito de envelhecimento produtivo sugere uma ideia positiva dos sujeitos mais velhos e a possibilidade de se manterem úteis no meio familiar, social e comunitário, o que é fundamental para uma adaptação positiva e bem-sucedida na reforma. Além das estratégias de ordem individual, é ainda importante incentivar o tecido social a integrar e aceitar o contributo das pessoas mais velhas, promovendo a implementação de comunidades multigeracionais (Fonseca, 2011).

Sirvin & Godefroy (2009 cit *in* Fonseca, 2011) defendem o envelhecimento produtivo através do voluntariado e a reforma como uma etapa favorecida para o envolvimento social. Desta

forma, a confiança aumenta conforme a participação nas organizações da sociedade civil seja mais regular, promovendo a inclusão social, o diálogo intergeracional e a responsabilidade cívica (Sirvin & Godefroy, 2009 cit *in* Fonseca, 2011).

O envolvimento em programas de aprendizagem e formação em contextos formais ou informais têm se tornado uma alternativa significativa para ocupação do tempo e abastada a vários níveis, nomeadamente otimização do desenvolvimento, manutenção de controlo sobre o meio e atribuição de sentido à existência (Fonseca, 2011).

Deste modo, é importante que a pessoa reformada continue a definir objetivos, sendo a aprendizagem e a formação um meio benéfico para os garantir (Fonseca, 2011).

Fonseca (2011) demonstra a existência de uma relação entre a passagem à reforma com a qualidade do processo de envelhecimento da pessoa mais velha, assim como a pertinência de preparar esta transição. Ajustar os interesses individuais às condições impostas pela reforma e definir novos planos e objetivos, que surjam como substitutos da vida profissional, evidencia uma reforma satisfatória (Fonseca, 2011).

O sucesso no processo de adaptação à reforma é medido pelo impacto de um conjunto de *variáveis de ajustamento*, nomeadamente: género, casamento, ocupação do tempo e relações sociais e saúde (Fonseca, 2011). No que se refere à variável de ocupação do tempo e relações sociais, Fonseca (2011) evidencia que diversos estudos apontam que os indivíduos reformados se envolvem, de forma crescente, em atividades de voluntariado. “De facto ser voluntário, numa base regular, proporciona estrutura à vida do indivíduo, confere-lhe sentido e objetivos e, para além de tudo isto, favorece o estabelecimento de relações e facilita a interação no seio da comunidade, fazendo o indivíduo sentir-se verdadeiramente comprometido com essa mesma comunidade e útil socialmente” (Fonseca, 2011, p. 88).

A atividade de voluntariado pode surgir, assim, como uma forma de auxiliar no processo de transição para a reforma, tendo em conta que a reforma pode ser uma oportunidade para desempenhar novos papéis sociais que vão para além do profissional (Fonseca, 2011). O voluntariado pode permitir a manutenção do papel ativo da pessoa mais velha na sociedade, possibilitando o desempenho da cidadania e sentimento de bem-estar e autoestima.

Deste modo, o voluntariado apresenta-se como uma ferramenta para prevenir e intervir na exclusão social, oferecendo sentimentos de autoestima e desenvolvimento de cidadania (Souza & Lautert, 2008). Além disso, o voluntariado pode-se constituir como uma atividade capaz de promover o envelhecimento produtivo.

1.5. Voluntariado: uma atividade promotora da adaptação positiva à reforma

1.5.1. Voluntariado: conceito e tipologias

Considerando que o voluntariado pode ser um contributo positivo para a transição e adaptação à reforma importa refletir sobre esta temática.

Existem várias definições de voluntariado a nível nacional e internacional, algumas expostas seguidamente.

O regime jurídico português define o voluntariado como “o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção aos serviços dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidas sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas” (art. 2, Lei nº 71/98 de 3 de novembro). Porém na respetiva lei não são incluídas as atividades no âmbito do voluntariado informal, de carácter isolado, determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança (Fernandes, 2016). “Desvaloriza, por isso, um modo muito válido de voluntariado e, em consequência, não são contabilizados aqueles indivíduos que dessa forma exercem o trabalho de cidadania ativa e que são um peso muito significativo no voluntariado nacional” (Fernandes, 2016, p. 8).

Para a Organização das Nações Unidas (s.d.), o voluntariado pode ser jovem, adulto ou idoso que face ao seu interesse pessoal e espírito cívico ocupa uma parte do seu tempo livre ao desenvolvimento de várias atividades de bem-estar social ou outras áreas, sem remuneração.

Zhu, Dong, Wu, & Xu (2023) consideram que o voluntariado se define como um comportamento de ajuda sem remuneração económica, sendo que o voluntariado formal é frequentemente planeado por uma organização.

Segundo Cattan, Hogg, & Hardill (2011), o voluntariado é uma atividade livremente selecionada, não envolve remuneração e apoia os indivíduos além da família próxima.

Outros autores como Guiney & Machado (2018) assumem apenas o voluntariado formal, não remunerado, não obrigatório, realizado através de uma organização com o objetivo de beneficiar pessoas externas ao agregado familiar.

Analisando as diferentes definições de voluntariado, desde logo se compreende que têm aspetos comuns, tais como: a não remuneração económica e ser uma atividade que tem como objetivo ajudar e dedicar o seu tempo a pessoas que necessitam. Nestas definições contata-se ainda que há diferentes tipos de voluntariado.

Assim, as tipologias de voluntariado, alteram de acordo com o contexto, as áreas de atuação (ex: terceira idade, animais, crianças e jovens, famílias), a dimensão geográfica (nacional ou internacional) e a escala de tempo (longa duração e curta duração) (Fernandes, 2016). Assumindo o contexto de atuação, o voluntariado pode ser formal ou informal (Fernandes, 2016). Tal como já referido nas diferentes definições apresentadas anteriormente, o voluntariado formal é aquele que é realizado no âmbito de uma organização (Fernandes, 2016; art. 2, Lei nº 71/98 de 3 de novembro; Zhu, Dong, Wu, & Xu, 2023; Guiney & Machado, 2018; Cattán, Hogg, & Hardill, 2011). Por outro lado, o voluntariado informal ocorre num contexto não organizacional, e assume-se como um apoio social ou atitude de ajuda (Fernandes, 2016; ONU, s.d.; Zhu, Dong, Wu, & Xu, 2023). É um tipo de voluntariado espontâneo e realizado individualmente, não estando associado a nenhuma organização (Fernandes, 2016).

No contexto do voluntariado, alguns autores (ex: Hustinx, Fernandes, 2016), definem categorias de voluntários.

Fernandes (2016), apresenta um estudo de Hustinx onde são descritas cinco categorias de voluntários, figuras chave centrais (voluntários que se envolvem bastante com tarefas de liderança críticas e angariação de fundos); voluntários de núcleo orientados para os serviços (aplicam uma quantidade de tempo significativa, realizando sobretudo tarefas administrativas); colegas de trabalho confiáveis (prestam ajuda aos colaboradores remunerados); administradores estabelecidos (dedicam uma quantidade de tempo regular, realizando um trabalho especializado) e contribuidores episódicos (voluntariado anual ou bianual, durante vários anos, dedicando-se a tarefas de apoio a projetos/programas de auxílio) (McCurley & Lynch, 2011 cit *in* Fernandes, 2016, p. 14).

Fernandes (2016), apresenta as categorias de voluntários desenhadas pela organização New York Cares, nomeadamente: líderes empenhados (desenvolveram atividades como líderes durante mais de um ano); voluntários plenamente envolvidos (envolvem-se em cinco ou mais projetos por ano. Tornam-se líderes de equipa e/ou desempenham papéis de liderança); assíduos de confiança (durante mais de um ano participam em cinco ou mais projetos); colaboradores de curto prazo (concretizam entre dois ou quatro projetos somente num ano); colaboradores episódicos (envolvem-se anualmente num único projeto) e consumidores (não participam num evento ou projeto, contudo assistem às sessões de orientação/formação).

1.5.2. O exercício de voluntariado formal – requisitos

Fernandes (2016), definiu requisitos necessários para o desempenho da atividade de voluntariado, da perspectiva do voluntário, bem como das organizações acolhedoras.

“Ser voluntário é muito mais do que ter um coração bondoso. É comprometer-se a – de forma assídua, responsável, de acordo com as regras organizacionais – levar a cabo as funções atribuídas pela instituição acolhedora” (Fernandes, 2016, p. 15). Neste sentido, o voluntário deve considerar as exigências do compromisso e garantir a continuação da missão da organização e dos objetivos estabelecidos para os projetos em prática. Para começar a pesquisa de oportunidades de voluntariado, o sujeito voluntário deve definir as motivações, tipo de voluntariado que gostava (ex: social, ambiental), tipo de beneficiários (ex: escalão etário, problemáticas), região do país e tempo despendido (curta ou longa duração) (Fernandes, 2016). São definidas várias qualidades genéricas do voluntário que desempenhe a sua atividade num contexto organizacional:

- Identificar-se e aceitar a missão, a visão e os valores da organização acolhedora;
- Assumir de forma responsável o compromisso de trabalho de voluntariado acordado com a organização;
- Cumprir as regras da organização;
- Perspetivar a formação inicial e contínua como um aspeto essencial para um desenvolvimento positivo da atividade de voluntariado;
- Capacidade para trabalhar em equipa;
- Ter a humildade para identificar os seus preconceitos e desconstruí-los, de forma a respeitar os beneficiários e;
- Ter condições, quer físicas, quer psicológicas necessárias para o perfil (Fernandes, 2016).

No enquadramento jurídico português, nomeadamente na Lei nº 71/98, art. 7º e 8º são designados os direitos e deveres dos voluntários, sendo essencial ter conhecimento para desempenhar a atividade de voluntariado (Fernandes, 2016).

“Muitas organizações da economia social demonstram ceticismo à integração de voluntários. Apela às más memórias que têm do passado. Recordam-se de acontecimentos em que os voluntários não agiram com responsabilidade, seja por falta de assiduidade ou por desleixo” (Fernandes, 2016, p. 17). Apesar de no contexto português, precisamente nas organizações sociais, se verificar uma reticência à presença de voluntários, pelos motivos mencionados não

se deve responsabilizar somente os voluntários. Do ponto de vista organizacional, a rotatividade de voluntários pode dever-se à deficiente gestão do recurso humano voluntário, passando para os indivíduos descontentamento (Fernandes, 2016). Desta forma, é pertinente que as organizações tenham conhecimento sobre os requisitos necessários para a integração positiva dos voluntários, nomeadamente:

- Garantir um bom ambiente organizacional;
- Assegurar que os profissionais aceitam trabalhar diretamente com os voluntários;
- Definir um profissional responsável para a coordenação/gestão de voluntários;
- Delinear os perfis dos postos dos voluntários;
- Realizar entrevistas de seleção aos voluntários que mostram interesse;
- Estabelecer regras e procedimentos para o trabalho em que os voluntários estão integrados;
- Preparar os voluntários para o trabalho e as funções que vão desempenhar;
- Nomear colaboradores com funções de acompanhamento e supervisão direta dos voluntários;
- Avaliar o trabalho de voluntariado e;
- Proceder ao reconhecimento dos voluntários (Fernandes, 2016).

Assim sendo, as organizações devem considerar os requisitos mencionados e assegurar que cumprem essas condições, passando seguidamente na aposta do trabalho de voluntariado (Fernandes, 2016).

1.5.3. O processo de gestão do voluntariado

Os mecanismos utilizados para gerir os colaboradores de uma organização social mostram ser distintos dos mecanismos adotados para a gestão do voluntariado.

Neste sentido, e tendo em consideração a natureza motivacional do voluntário, considera-se mais complexo o sistema de gestão para este tipo de recursos humanos (Fernandes, 2016).

Segundo McCurley e Lynch (2011, cit *in* Fernandes, 2016), o processo de gestão de voluntariado abarca nove elementos, ordenadamente: planeamento, organização, perfis de posto, recrutamento, entrevista, preparação, supervisão, avaliação, reconhecimento.

Relativamente aos primeiro elemento, o planeamento de um programa de voluntariado requer a definição da missão, da visão e o envolvimento dos voluntários (Fernandes, 2016). Além destes aspetos a fase de planeamento requer, ainda, que a organização deva assegurar a

estabilidade económica, de forma a “garantir o uso maximizado de recursos de forma a ter um elevado impacto junto dos seus beneficiários” (Fernandes, 2016, p. 25). Assim sendo, o planeamento de um programa de voluntariado inicia por realizar o planeamento estratégico da organização, envolvendo as partes interessadas (Fernandes, 2016).

Quanto ao segundo elemento, a organização requer diversos elementos, nomeadamente compreender a complexidade de um programa de gestão de voluntariado (criar as condições organizacionais); definir o porquê de a organização querer incluir voluntários e alcançar um consenso organizacional (demonstrar o tipo de funções e responsabilidades que serão atribuídas aos voluntários); envolvimento dos funcionários na conceção do programa de voluntariado (perceber junto dos colaboradores da organização quais são as tarefas que poderão ser realizadas pelos voluntários); apoio das chefias de topo (necessários suporte das chefias de topo para que programa de voluntariado seja concretizado), ambiente organizacional (assegurar que não se verifica conflitos internos dentro da organização); políticas e procedimentos (explicitar as regras formais e procedimentos na gestão dos voluntários, formalizando estes aspetos num manual de voluntários); avaliação do programa de voluntariado (avaliação do programa de voluntariado implementado para detetar os problemas que vão surgindo); elementos possíveis de um programa de voluntariado (documentos que compõem o programa de voluntariado); aferir o seu plano (definição de uma *checklist* para verificar se o programa está totalmente preparado para ser implementado) (McCurley e Lynch, 2011, cit *in* Fernandes, 2016).

Posteriormente surge a etapa da definição do perfil de posto num programa de voluntariado que passa por definir e formalizar o perfil de voluntários que a organização deseja (Fernandes, 2016). É então necessário atender às seguintes fases: consultar os funcionários acerca do perfil de posto (envolver os colaboradores assalariados na definição do perfil de posto); criar o círculo das necessidades dos funcionários (assegurar um processo de comunicação contínua com os colaboradores da organização); conceber perfis de posto baseados nos resultados (oferecer aos voluntários atividades que sejam do interesse pessoal); elementos de um perfil de posto (título, propósito, atividades sugeridas, indicadores, requisitos, horário, local, supervisão, benefícios) e negociar e atualizar (ajustar o perfil de posto definido aos interesses pessoais dos voluntários e às necessidades que surgem na organização) (McCurley e Lynch, 2011, cit *in* Fernandes, 2016).

O recrutamento “é o esforço de encontrar voluntários cujos círculos de necessidades são congruentes com os que a organização precisa e quer, isto é, cujas necessidades motivacionais podem ser conjugadas com o PP (perfil de posto) que a organização tem a oferecer” (Fernandes,

2016, p. 35). Há cinco tipos de processos de recrutamento de voluntários que podem ser utilizados de acordo com os objetivos planejados para o programa de voluntariado: 1) recrutamento de massas (utilizado para um posto de voluntariado que pode ser realizado pela maioria dos sujeitos), 2) recrutamento focalizado (utilizado quando a organização quer recrutar um voluntário que demonstra grande interesse pela função), 3) recrutamento de círculos concêntricos (substituir voluntários da organização), 4) recrutamento de ambiente utilizado em ambientes fechados, como escolas, associações, bairros e 5) recrutamento intermediado - recorrer a projetos que têm banco de voluntários e os pretendem integrar em programas de voluntariado (McCurley e Lynch, 2011, cit *in* Fernandes, 2016).

“Uma das áreas mais negligenciadas da formação de gestores de voluntários é a entrevista de voluntários. Isso é negativo, tendo em consideração que saber entrevistar é crucial, dado que permite fazer o encaixe das necessidades da organização e as motivações dos voluntários: com uma tarefa que gostam e num ambiente de trabalho agradável” (Fernandes, 2016, p. 39).

Desta forma, a entrevista realizada a um voluntário é distinta da realizada a um trabalhador assalariado, no sentido em que é recrutado para um trabalho voluntário (Fernandes, 2016). Para a implementação da entrevista são propostos alguns passos, nomeadamente escolha de um entrevistador (relevante ser um sujeito capaz de tomar as decisões adequadas); local da entrevista (garantir características como a privacidade, atmosfera amigável e acessibilidade); preparação da entrevista (planear as questões a colocar aos voluntários propostos); começar a entrevista (fazer com que os voluntários se sintam bem-vindos e explicitar o que pretende abordar na entrevista); conduzir a entrevista (compreender as motivações e preferências do voluntário, e explorar as regras de confidencialidade); encerrar a entrevista (elaborar uma oferta aos voluntários ou explicitar que não se enquadra no papel a desenvolver e informar as etapas seguintes); enquadrar os voluntário nas oportunidades de voluntariado (ajustar a oportunidade de voluntariado, nomeadamente as tarefas a desenvolver, às preferências do voluntário, para que se sinta concretizado com as suas funções) (McCurley e Lynch, 2011, cit *in* Fernandes, 2016).

Um outro elemento do processo de gestão de voluntariado consiste na preparação dos voluntários que requer cinco componentes, nomeadamente: a orientação; a formação; o treino; o aconselhamento e a mentoria (McCurley e Lynch, 2011, cit *in* Fernandes, 2016). A orientação consiste no processo de acolher os voluntários e fazê-los compreender o funcionamento da organização (Fernandes, 2016). Todos os voluntários requerem orientação, podendo ser de vários tipos: orientação para a causa (apresentação do propósito da organização – porque

deveria eu trabalhar aqui?); orientação para o sistema (envolver os voluntários no sistema de gestão do voluntariado – Como trabalharei aqui?); orientação social (inserir os voluntários na comunidade social onde estão envolvidos e criar os laços pessoais – Como me encaixo com os outros elementos da equipa?) (McCurley e Lynch, 2011, cit *in* Fernandes, 2016).

Quanto à supervisão, esta implica gerir os outros, ou seja, supervisionar diretamente os voluntários, bem como criar um ambiente motivador, de forma a assegurar que as pessoas estão motivadas e têm capacidades para realizar o trabalho na organização. A supervisão engloba igualmente níveis de controlo, nomeadamente quatro níveis: autoridade para autodefinição de tarefas (o voluntário decide as tarefas que pretende executar); autoridade para autodefinição de tarefas providenciando ao chefe informação dos progressos (voluntário decide o que pretende fazer, mas com uma periodicidade definida são realizados relatórios de progresso, onde o voluntários exprime ao supervisor o que concretizou); autoridade para sugerir a autodefinição de tarefas (neste nível de controlo, as ideias propostas pelo voluntário devem ser aprovadas pelo supervisor) e autoridade para autodefinição de tarefas (o voluntário não tem poder para controlar o que vai ser realizado) (McCurley e Lynch, 2011, cit *in* Fernandes, 2016). Após a supervisão, o processo de gestão de voluntariado engloba a etapa da avaliação do trabalho desenvolvido pelos voluntários. Esta tarefa é importante, uma vez que consiste numa forma, de dar retorno ao voluntário sobre o trabalho desenvolvido por ele (Fernandes, 2016). Isto é relevante porque “os voluntários precisam de receber um sentimento de apreciação e de prémio da sua contribuição. Este sentimento pode ser transmitido através de procedimentos, incluindo sistemas de reconhecimento formal e informal” (Fernandes, 2016, p. 59). Para este reconhecimento, pode recorrer-se a prémios, certificados, placas, pins, jantares e receções, entre outros (Fernandes, 2016). Existem outras formas de reconhecer os voluntários diariamente no seu trabalho, como por exemplo: envolver os voluntários na tomada de decisões em que estão envolvidos, promover a participação em formações onde adquiram novas competências, celebrar o aniversário do voluntário na organização, entre outros (Fernandes, 2016).

1.6. O voluntariado sénior

1.6.1. As motivações e os benefícios

As motivações que conduzem às pessoas mais velhas a envolverem-se em atividades de voluntariado centram-se nas relações humanas, na necessidade de o voluntário interagir e ser ativo, aliado à ocupação dos tempos livres (Simões, 2006).

O ato de solidariedade traduz-se na reintegração social do indivíduo, no sentido em que se torna mais valorizado, estimulando a autoestima (Antunes, 2002).

Clary & Snyder (1999) enumeraram seis motivos que levam às pessoas mais velhas a envolverem-se no voluntariado: ganhar experiência relacionada com o plano de carreira; aumentar os sentimentos de autoestima; aprender mais sobre a vida; reduzir o afeto negativo; agir com base em valores fortemente mantidos; desenvolver ou fortalecer laços sociais.

“O voluntariado re-significa o idoso, pode ser aquilo que completa a falta de ressonância interior, sobre a qual já Freud falava. É um meio de recolocação na sociedade. Contribui para que se desqualifiquem estereótipos e preconceitos subjacentes às condições de aposentados, ajuda a desenhar uma das possíveis formas de viver o pós-trabalho, a velhice, dá-lhes significado” (Dal Rio, 2001, p. 133 cit *in* Santos, Lima, Santos, 2009, p. 77).

Neste sentido, o voluntariado pode oferecer à pessoa mais velha benefícios físicos, cognitivos e sociais.

Vários estudos evidenciam que as pessoas mais velhas voluntárias experimentam menor sintomatologia depressiva e utilização de serviços de saúde e maior satisfação de vida, comparativamente com as pessoas mais velhas não voluntárias (Gottlieb & Gillespie, 2008)

O Estudo Longitudinal do Envelhecimento procurou compreender os efeitos do voluntariado na mortalidade, em indivíduos com idades iguais e superiores a setenta anos (Harris & Thoresen, 2005). Foi verificado um menor risco de mortalidade em indivíduos que tinham uma implicação voluntária do que nos que não tinham (Harris & Thoresen, 2005).

Segundo Musick, Herzog & House (1999), a rede social de suporte adquirida com a atividade voluntária, reduz o stress, e assim o risco de adoecer. Num outro artigo, os mesmos autores (1999) defendem que o voluntariado relativamente ao aumento da longevidade revela um efeito positivo entre as pessoas mais velhas que demonstram baixos níveis de interação social informal, embora não vivam sós.

Por outro lado, Oman, Thoresen & McMahon (1999), verificaram que o voluntariado defende melhor a saúde dos sujeitos integrados socialmente, ou seja, que saem de casa diariamente, têm amigos próximos, vivem com outras pessoas e frequentam serviços religiosos. Contudo, quando verificam a envolvimento em atividades socialmente formais e organizadas, o voluntariado oferece benefícios mais positivos para os indivíduos que têm menos atividades (Musick, Herzog, & House, 1999). Estes dados sugerem que a atividade de voluntariado assume um papel de substituição das interações sociais informais e das atividades formalmente organizadas (Musick, Herzog, & House, 1999).

“(...) ser voluntário, numa base regular proporciona estrutura à vida do indivíduos, confere-lhe sentido e objetivos e, para além de tudo isto, favorece o estabelecimento de relações e facilita a interação no seio da comunidade, fazendo o indivíduo sentir-se verdadeiramente comprometido com essa mesma comunidade e útil socialmente” (Fonseca, 2011, p. 88). Neste sentido, o voluntariado é um meio que acarreta benefícios no processo de transição e adaptação à reforma através dos sentimentos de utilidade social e integração social (Fonseca, 2011).

Assim sendo, o voluntariado nas pessoas mais velhas assume uma figura importante onde oferece benefícios ao nível físico, cognitivo e social.

Capítulo 2 - Objetivos

A presente dissertação enquadra-se no âmbito de um projeto de Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social (IIES) “Porta 55+ Viver os Dias, Combater a Solidão”, que é promovido pelo Centro Social e Paroquial de Mindelo (CSPM) e cofinanciado pela iniciativa Portugal Inovação Social no período de setembro de 2020 a junho de 2023. Após essa data o CSPM assume a responsabilidade dos encargos financeiros para a operacionalização.

Neste contexto, a presente dissertação tem como **objetivos gerais** os seguintes:

1. Descrever o programa de voluntariado formal do projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”;
2. Avaliar o grau de satisfação dos voluntários e o efeito da sua participação no programa formal de voluntariado enquadrado no projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”.

Estabelece-se como **objetivos específicos** os seguintes:

1. Caracterizar do ponto de vista sociodemográfico e psicossocial os voluntários do projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”;
2. Analisar a importância do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma.

Capítulo 3 - Procedimentos metodológicos

3.1. “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”: descrição do projeto

Como referido acima, a presente dissertação insere-se no projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”, promovido pelo CSPM e cofinanciado, no período de 2020 a 2023, pela iniciativa Portugal Inovação Social.

A missão deste projeto é: contribuir para o envelhecimento ativo, saudável e feliz, alicerçado na fraternidade, combatendo o isolamento e a solidão, tendo por ambição o bem-estar e o gosto das pessoas mais velhas em viver no seio das suas famílias e comunidades (Relatório Final - Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social do Centro Social e Paroquial de Mindelo, 2023). Atua no município de Vila do Conde, nomeadamente nas freguesias de Árvore, Mindelo e Vila Chã.

Para concretizar a sua missão, o projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”, recorre a diversos recursos e soluções inovadoras, nomeadamente um programa de voluntariado formal. O recrutamento e seleção de voluntários para este projeto implicou um investimento inicial na divulgação de programa de voluntariado.

Para tal, a equipa técnica desenvolveu parcerias e ações de divulgação do projeto junto de entidades públicas e privadas das freguesias referidas acima privilegiadas para o encaminhamento de voluntários. Além disto, existe um investimento ao nível das redes sociais, colocando o formulário disponível para a inscrição de voluntários e o desenvolvimento de material de divulgação, como por exemplo *flyeres*, cartazes, email marketing e vídeo promocional.

Todas as ações de divulgação do programa de voluntariado permitem à equipa técnica do projeto recrutar voluntários, que são posteriormente, sujeitos a um processo de seleção para garantir que as motivações e expectativas destes vão ao encontro das necessidades do projeto. Este processo de seleção consiste em duas fases distintas: a fase da entrevista e a fase de avaliação com aplicação de um protocolo multidimensional que será posteriormente descrito em maior detalhe nesta dissertação.

Uma vez que se trata de um programa formal de voluntariado é objetivo deste projeto capacitar voluntários – ao nível do desenvolvimento pessoal, social e de competências-, para que com o acompanhamento da equipa técnica, possam realizar atividades junto das pessoas mais velhas, com 65 anos ou mais e habitantes nas freguesias mencionadas que se encontrem em situação de isolamento social ou maior vulnerabilidade.

Este acompanhamento dos voluntários assenta na satisfação das necessidades de segurança, sociais de estima e autorrealização destas pessoas mais velhas. Igualmente, o projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”, ao incluir voluntários em situação de reforma ou pré-reforma, contribui para que estes possam, após a devida capacitação, construir um projeto de envelhecimento saudável e ativo, facilitando, assim, o processo de transição-adaptação à reforma.

O papel dos embaixadores consiste em desenvolver várias atividades junto das pessoas mais velhas apoiadas pelo projeto, mais especificamente:

- Ação 2 “Brigada da minha Rua”: Esta atividade pretende sinalizar as pessoas mais velhas, residentes nas freguesias de Árvore, Mindelo e Vila Chã que se encontrem em situação de isolamento social e solidão. Os voluntários nesta atividade apoiam na identificação das pessoas mais velhas através da metodologia “porta a porta”. O projeto recorre aos voluntários para esta ação, no sentido de facilitar a entrada na casa das pessoas mais velhas, uma vez que os voluntários são residentes nas freguesias de intervenção. Por outro lado, o projeto envolve os voluntários na missão do projeto de forma a promover a atenção para a comunidade onde estão inseridos;
- Atelier de Alfaiate: esta ação abarca a dinamização de atividades no domicílio dos utentes, tendo orientações do gestor de caso (membro da equipa técnica). As atividades dinamizadas enquadram diversas áreas, tais como: sociais, lúdico-recreativas, intelectuais/formativas, espirituais/religiosas, desportivas, culturais, visita de médico, sete ofícios e acompanhamento a serviços. Estas atividades são aplicadas tendo em consideração os interesses pessoais de cada pessoa mais velha, sendo por isso essencial a avaliação multidimensional aplicada a cada indivíduo.

Relativamente ao processo de capacitação dos voluntários selecionados, este engloba um programa com seis módulos sobre temas relacionados com o desenvolvimento pessoal, social e de competências. As ações formativas são realizadas pelos membros da equipa técnica e profissionais externos com as devidas qualificações para cada módulo abordado, provenientes de diversas instituições, tais como: Instituto Superior de Serviço Social do Porto (ISSSP), Cruz Vermelha Portuguesa (CVP), Chunking UP e médica de medicina geral e familiar.

Ainda no âmbito da capacitação dos voluntários, a equipa técnica do projeto desenvolveu dois manuais. De forma a ir ao encontro das necessidades sentidas e numa lógica de melhoria contínua, ambos os manuais foram revistos dando origem à segunda edição.

O manual de acolhimento para embaixadores integra informações relativas ao funcionamento geral e orientações sobre o papel do voluntariado no projeto (admissão, direitos e deveres, como decorre o acompanhamento e orientação da equipa técnica). Por sua vez, o manual de atelier de alfaiate contém métodos e técnicas de aplicação prática das atividades junto das pessoas mais velhas que os embaixadores visitam.

O projeto entrega um kit na 1ª sessão de capacitação ou na sessão de acolhimento, composto por: uma placa de identificação, um saco, um caderno, uma caneta e um manual de acolhimento,

sendo posteriormente entregue o manual de alfaiate. Após o término da capacitação, os voluntários são graduados e passam a ser intitulados de Embaixadores, sendo-lhes oferecido um colete identificativo do projeto.

Este projeto, nasce para responder aos problemas sociais atuais e, consequentemente às novas necessidades dos mais velhos. Desta forma, o projeto implementou uma nova e inovadora resposta para o combate ao isolamento social e solidão dos mais velhos numa lógica de complementaridade às respostas sociais tradicionais (Centro de Convívio, Centro de Dia, Serviços de Apoio Domiciliário e Estrutura Residencial para Pessoas Idosas), as quais, atualmente, nem sempre conseguem satisfazer parte das necessidades desta população-alvo.

3.2. Amostras

Para dar respostas aos principais objetivos definidos para este trabalho de dissertação, foi considerada como amostra os voluntários que participaram no projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a solidão”. Neste projeto são considerados os seguintes critérios de inclusão: 1) idade igual ou superior a 55 anos de idade; 2) pessoas autónomas; 3) residentes (preferencialmente) nas freguesias de atuação do projeto (Árvores, Mindelo e Vila Chã) e 4) reformados, desempregados ou ativos profissionalmente (não a tempo integral).

No sentido de averiguar o objetivo específico deste trabalho, ou seja, analisar a importância do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma, procedeu-se à seleção de uma sub-amostra de voluntários, considerando o seguinte critério de inclusão: 1) pessoas reformadas.

3.3. Procedimentos de recolha de dados

No presente trabalho foram utilizados os dados recolhidos durante o processo de avaliação multidimensional aos voluntários, realizada no âmbito do projeto. Mais especificamente, esta avaliação englobou uma entrevista semiestruturada com questões sobre dados sociodemográficos, estado de saúde, história de vida, gostos e interesses, as motivações e expectativas relativas à participação no projeto, assim como identificação de experiências anteriores de voluntariado.

Para além desta entrevista, este projeto abrangeu um protocolo de avaliação multidimensional, composto por quatro escalas de avaliação, que serão descritas de forma detalhada na seguinte tabela:

Tabela 1: Protocolo de Avaliação aplicado aos voluntários do projeto "Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão"

Instrumento de avaliação	Descrição
Escala Breve de Rede Social de Lubben (LSNS-6)	A LSNS-6 foi originalmente desenvolvida por Lubben e Gironde (2003), tendo sido validada para a população portuguesa por se revelar um instrumento capaz de fornecer informações pertinentes sobre as redes sociais familiares e de amizade (Ribeiro, et al., 2012). A escala inclui dois conjuntos de questões compostos por três questões que avaliam as relações familiares e as relações de amizade. O total da LSNS-6 pode variar entre 0 e 30 pontos, sendo que as respostas a cada questão oscilam numa escala entre 0 e 5 pontos. Um resultado inferior a 12 é indicativo de que a pessoa está em risco de isolamento social (Ribeiro, et al., 2012).
Escala da Felicidade Subjetiva (EFS)	A EFS foi desenvolvida por Lyubomirsky e Lepper (1999) , tendo sido traduzida e adaptada para Portugal por Pais-Ribeiro (2012). É uma escala composta por quatro itens, que avaliam a forma como a pessoa se caracteriza a si próprio e como define felicidade e infelicidade (Pais-Ribeiro, 2012). As opções de respostas estão numa escala de likert de sete pontos, que varia entre 1 e 7. Para obtenção do resultado total, deve-se somar as pontuações obtidas em cada item e dividir por quatro. O valor obtido indica o nível de felicidade subjetiva. Pontuações mais altas correspondem a uma maior felicidade subjetiva (Pais-Ribeiro, 2012).
Escala de Qualidade de Vida (EQV)	A EQV pretende avaliar a qualidade de vida dos indivíduos (Soares, Silva, Chariglione, Formiga, & Melo, 2019), sendo composta por 23 questões. Destas, 9 compõem o fator comportamental e 14 o fator psicológico (Soares, Silva, Chariglione, Formiga, & Melo, 2019). A resposta a cada questão

	varia entre 1 e 5 pontos (Soares, Silva, Chariglione, Formiga, & Melo, 2019). O cálculo do total desta escala é feito através da média aritmética de cada fator (comportamental e psicológico) separadamente (Soares, Silva, Chariglione, Formiga, & Melo, 2019). Pontuação mais elevada corresponde a menor qualidade de vida (Soares, Silva, Chariglione, Formiga, & Melo, 2019).
Escala de Depressão Geriátrica (GDS-30)	A GDS-30 pretende avaliar a presença de sintomatologia depressiva nas pessoas mais velhas (Yesavage, et al., 1983; (Barreto, Leuschner, Santos, & Sobral, 2008). Nesta escala são apresentadas duas alternativas de resposta (sim ou não) para cada uma das trinta questões. As respostas devem ser dadas pela pessoa mais velha, tendo em conta como se sentiram na semana transata. A pontuação final pode oscilar entre 0 e 30 pontos, considerando-se os seguintes intervalos de gravidade de sintomatologia: 0-10 pontos (ausência de sintomatologia depressiva) ou 11-20 pontos (sintomatologia depressiva ligeira) ou 21-30 pontos (sintomatologia depressiva grave).

Nota: LSNS-6 – Escala de Redes Sociais de Lubben; EFS – Escala da Felicidade Subjetiva; EQV – Escala de Qualidade de Vida; EDG-30 – Escala de Depressão Geriátrica

O protocolo de avaliação aplicado aos voluntários consistiu, num momento inicial na aplicação das escalas descritas na tabela 1, com complemento de uma entrevista semiestruturada. Por sua vez, no final do projeto, foram aplicadas as mesmas escalas, com exceção da EQV, e o inquérito de avaliação do trabalho de voluntariado.

Por outro lado, foram utilizados os dados obtidos no inquérito por questionário que foi desenvolvido com o principal objetivo de avaliar o grau de satisfação do trabalho de voluntariado, desenvolvido pelos embaixadores do projeto.

Este inquérito contemplou vinte questões no total, dividido em cinco dimensões de avaliação: integração, capacitação, impacto pessoal; apreciação geral; disponibilidade para manter a atividades de voluntariado. A descrição de cada uma destas dimensões será apresentada na tabela seguinte.

Tabela 2: Dimensões de avaliação no inquérito por questionário aplicado aos voluntários

Dimensões de avaliação	Descrição
Integração	Nesta dimensão de avaliação pretende-se compreender quando é que o inquirido iniciou o voluntariado, através de uma questão de escolha múltipla, com três opções de resposta, nomeadamente “desde março de 2021”, “desde novembro de 2021” e “após março de 2022”. É, ainda, solicitado a resposta a três questões referentes à “Aceitação por parte da Equipa Técnica, equipa de voluntariado e Utente” e a outras três questões alusivas à “Orientação e Acompanhamento”. As cinco opções de resposta organizam-se numa escala de tipo likert de cinco pontos (“Nunca”, “Poucas Vezes”, “Algumas vezes”, “Muitas vezes” e “Sempre”).
Capacitação	Esta dimensão procura avaliar a ação de capacitação, na qual os voluntários participam no início do processo e que antecede o momento em que se tornam Embaixadores. É composta por duas questões de escolha múltipla, sendo que na primeira as opções de resposta são quatro (“Totalmente Inútil”, “Inútil”, “Nem inútil, nem útil” e “Muito útil”) e na segunda restringem-se a duas opções (“sim” ou “não”). Se a resposta à questão anterior for negativa, é solicitado que indique as razões, como pergunta de resposta aberta. Numa pergunta de resposta aberta é pedido que sejam referidas áreas/temas pertinentes a serem abordados nas sessões futuras de capacitação.
Impacto pessoal	É através desta dimensão que se afere o impacto que a participação no projeto teve na vida do voluntário. Contém três questões de carácter pessoal, nomeadamente: “A participação no projeto Porta 55+ tem correspondido às minhas expectativas”, “Sinto-me feliz por fazer parte deste projeto” e “Costumo falar a outras pessoas da minha atividade”. As opções de resposta, surgem em formato de escala de tipo likert de cinco pontos

	“Nunca”, “Poucas vezes”, “Algumas vezes”, “Muitas vezes” e “Sempre”. Posteriormente são apresentadas três afirmações relativas ao trabalho de voluntariado (“Fazer voluntariado permitiu dar mais sentido à minha vida”, “Fazer voluntariado permitiu-me desenvolver novas relações, aumentar a minha rede de contactos e fazer novas amizades”, “Fazer voluntariado ajudou-me a desenvolver competências pessoais e sociais, bem como adquirir novos conhecimentos”). Para cada afirmação as opções de resposta mantêm o formato escala de likert (“Discordo totalmente”, “Discordo”, “Não concordo, nem discordo”, “Concordo” e “Concordo Totalmente”).
Apreciação geral	Esta dimensão diz respeito à classificação geral do programa de voluntariado, através da questão “Em resumo, como é que classificaria a sua participação no nosso programa de voluntariado?”. Existem cinco opções de resposta: “Muito má”, “Má”, “Razoável”, “Boa” e “Muito boa”. De forma a explorar mais a opinião dos voluntários relativamente ao projeto é disponibilizada um espaço para emitirem opiniões e comentários em relação à gestão de voluntários e às perguntas que compõem o inquérito.
Disponibilidade para manter a atividade de voluntariado	Por fim, pretende-se compreender a disponibilidade dos Embaixadores para manter a atividade de voluntariado após 30 de junho de 2022. Para tal são apresentadas três opções de resposta: “Estou disponível para manter a atividade, mesmo que o projeto termine”, “Estou disponível para manter a atividade, mas só se o projeto também continuar” e “Não estou disponível para manter a atividade”.

De forma a responder ao objetivo específico deste trabalho relativo à análise da importância do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma foi elaborada uma entrevista semiestruturada.

“Nas suas diferentes formas, os métodos de entrevista distinguem-se pela aplicação dos processos fundamentais de comunicação e de interação humana” (Quivy & Campenhoudt, 1998, p. 191). A entrevista é caracterizada por um contacto direto entre o investigador e o investigado que permite obter elementos de análise e reflexão com conteúdo abastado. São utilizadas perguntas-guias, maioritariamente abertas com o objetivo de receber informações do entrevistado. Existe flexibilidade, no sentido em que o entrevistador não necessita de colocar as questões na ordem exata como estão apresentadas no guião da entrevista. É essencial que face a esta flexibilidade, o investigador consiga reencaminhar as questões para o pretendido quando o discurso do entrevistado se afasta do objetivo principal (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Para a presente dissertação e com o objetivo de analisar a importância do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma, recorreu-se à técnica da entrevista semiestruturada, por ser considerada a técnica mais utilizada na investigação científica para recolha de informação qualitativa (Quivy & Campenhoudt, 1998).

A entrevista semiestruturada foi aplicada a um total de 10 voluntários selecionados pela equipa técnica do projeto e incluiu 40 questões agrupadas em diferentes temas, de forma a concretizar o objetivo referido e simultaneamente aprofundar algumas questões previamente recolhidas no inquérito por questionário. Para além de questões para a caracterização sociodemográfica, as restantes perguntas incidem sobre os temas atividade profissional, reforma (fase pré-reforma e fase pós-reforma) e experiência de voluntariado (prévia e atual no projeto).

A aplicação da entrevista semiestruturada decorreu presencialmente nas instalações do CSPM com quatro voluntários da amostra. Contudo, seis entrevistas foram realizadas em regime online, com recurso à plataforma ZOOM. O processo de inquirição decorreu em março de 2024.

3.3. Considerações éticas

Antes da aplicação do protocolo de avaliação multidimensional e do inquérito do grau de satisfação foi solicitado a todos os voluntários do projeto a assinatura de um consentimento informado, livre e esclarecido bem como entregue informação escrita sobre o projeto.

Relativamente aos participantes selecionados para a entrevista, foi igualmente obtido o consentimento informado, livre e esclarecido de todos estes participantes com disponibilização e entrega de informação escrita sobre os objetivos e procedimentos relativos a esta entrevista, nomeadamente com o pedido de autorização de gravação da mesma (anexo 1). Este deve ser escrito e assinado permitindo transmitir aos participantes o objetivo geral da investigação, as

informações que serão recolhidas, os riscos e benefícios da participação, bem como assegurar que a participação é voluntária.

3.4. Procedimentos para o tratamento e análise de dados

Para o tratamento estatístico dos dados foi utilizado o programa informático IBM® SPSS, considerando a natureza quantitativa dos dados. A análise descritiva das variáveis do estudo foi realizada com recurso a medidas de tendência central e de dispersão, sendo os resultados apresentados como média (desvio-padrão) ou mediana (mínimo e máximo) para as variáveis contínuas, e com recurso a proporções com percentagens (%) para as variáveis categóricas.

Para a análise dos dados qualitativos recorreu-se à técnica de análise de conteúdo de acordo com as seguintes categorias e subcategorias (anexo 2):

- dados sociodemográficos e profissionais (principal profissão exercida, motivo da reforma);
- reforma (fase da pré-reforma, fase pós-reforma) e
- experiência de voluntariado (prévia e atual no Porta 55+).

Capítulo 4 - Resultados

4.1. Caracterização sociodemográfica dos voluntários

Os resultados apresentados referem-se a uma amostra de 35 voluntários (n=35) do projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão” e foram retirados da avaliação multidimensional realizada aos voluntários, pela equipa técnica do projeto.

Do ponto de vista sociodemográfico, esta amostra apresentou uma média de idade de 66,9 anos (dp= 5,3), sendo na sua maioria do sexo feminino (80%) e casada (68,6%). Cerca de 34% residia na freguesia de Mindelo e 40% possuíam uma licenciatura.

Tabela 3: Caracterização sociodemográfica da amostra

(n=35)		N (%)
Idade (anos)	M (Desvio-Padrão)	66,9 (5,3)
	Min. - Máx	57-77
Sexo	Feminino	28 (80%)
	Masculino	7 (20%)
Habilitações Literárias	Ensino Básico	8 (22,9%)
	Ensino Preparatório	2 (5,7%)
	Ensino Secundário	8 (22,9%)
	Bacharelato	3 (8,6%)
	Licenciatura	14 (40%)
Estado Civil	Casado/a	24 (68,6%)
	Divorciado/a	5 (14,3%)
	Solteiro/a	1 (2,9%)
	União de Facto	1 (2,9%)
	Viúvo/a	4 (11,4%)
Freguesia	Árvore	11 (31,4%)
	Azurara	1 (2,9%)
	Fajozes	1 (2,9%)
	Gião	1 (2,9%)
	Mindelo	12 (34,3%)
	Modivas	1 (2,9%)
	Póvoa de Varzim	1 (2,9%)
	Vila Chã	3 (8,6%)
	Vila do Conde	4 (11,4%)

Nota: M – Média

4.2. Caracterização psicossocial dos voluntários

De seguida serão apresentados os resultados dos instrumentos de avaliação multidimensional aplicados aos voluntários, antes da integração e no final do projeto.

No que concerne à LSNS-6, constatou-se que apenas 5,9% destes voluntários estavam em risco de isolamento social e nenhum apresentava sintomatologia depressiva. A média obtida para o total da EQV foi de 34,5 (dp= 8,17).

Tabela 4: *Análise Descritiva dos instrumentos de avaliação multidimensional (n=34)*

		1ª avaliação (n=34)	
		N	%
Sintomatologia Depressiva (EDG-30)	Ausência de sintomatologia depressiva	34	100%
	Presença de sintomatologia depressiva	0	0%
		1ª avaliação (n=34)	
		N	%
Isolamento Social (LSNS-6)	Risco de isolamento social	2	5,9%
	Sem risco de isolamento social	32	94,1%
		Média	Desvio-Padrão
Escala de Qualidade de Vida (EQV)		34,50	8,17

Nota: EDG-30 – Escala de Depressão Geriátrica; LSNS-6 – Escala de Redes Sociais de Lubben; EQV – Escala de Qualidade de Vida

4.3. Avaliação do grau de satisfação dos voluntários

As tabelas seguintes contemplam os resultados obtidos com a aplicação do inquérito por questionário aos voluntários para aferir o seu grau de satisfação com o trabalho de voluntariado desenvolvido. Como referido, anteriormente na presente dissertação, este inquérito por questionário abarca cinco dimensões de avaliação (integração; capacitação; impacto pessoal; apreciação geral e disponibilidade para manter a atividade de voluntariado), pelas quais se rege a divisão desta análise dos resultados obtidos através dos inquéritos por questionários aplicados pela equipa técnica do projeto.

A amostra final incluí apenas 28 voluntários.

▪ Integração

A maioria da amostra (39,3%) integrou o projeto a partir de março de 2021.

Relativamente ao grau de aceitação pelos vários membros do projeto, a maior parte dos voluntários referiram que sempre se sentiram aceites pela equipa técnica (92,9%), pela equipa de voluntários e pelos utentes que acompanha (78,6%).

Tabela 5: *Domínio: Aceitação por parte da equipa técnica, equipa de voluntários e utentes acompanhado (n=28)*

Questão	Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Sinto-me aceite pela equipa técnica	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (7,1%)	26 (92,9%)
Sinto-me aceite pela equipa de voluntários	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (21,4%)	22 (78,6%)
Sinto-me aceite pelos utentes que acompanho	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (21,4%)	22 (78,6%)

No que respeita ao domínio de orientação e acompanhamento mais uma vez se verifica a maioria das respostas como “sempre” (75%). Porém, constata-se que apenas metade dos voluntários (50%) consideraram que estavam envolvidos na tomada de decisões que envolviam o trabalho de voluntariado.

Tabela 6: Domínio: Orientação e acompanhamento (n=28)

Questão	Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Recebo a orientação e o acompanhamento necessários para o trabalho que estou a desenvolver	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (25%)	21 (75%)
Sinto-me confortável com as tarefas que me são atribuídas	0 (0%)	0 (0%)	1 (3,6%)	5 (17,9%)	22 (78,6%)
Considero que sou envolvido nas decisões que irão afetar o meu trabalho como voluntário	0 (0%)	2 (7,1%)	4 (14,3%)	8 (28,6%)	14 (50%)

▪ Capacitação

A segunda dimensão do protocolo de recolha de informação avalia inicialmente a utilidade da formação inicial para o desenvolvimento do trabalho de voluntariado. Face a isto, 75% da amostra respondeu ser “muito útil”.

A maioria dos voluntários (89,3%) considerou-se que a formação recebida foi suficientemente útil para a atividade de voluntariado.

Tabela 7: *Domínio: Satisfação com formação realizada pelos voluntários (n=28)*

		N (%)
Como classifica a formação que recebeu tendo em conta o trabalho que desenvolve	Totalmente inútil	0 (0%)
	Inútil	0 (0%)
	Nem útil, nem inútil	0 (0%)
	Útil	7 (25%)
	Muito útil	21 (75%)
Considera que a formação que recebeu é suficiente para o trabalho que desenvolve	Sim	25 (89,3%)
	Não	3 (10,7%)
Se respondeu não, indique as razões	1. Período de formação deveria ser mais longo 2. Inexistência de temas relacionados com a resistência demonstrada pelos utentes apoiados 3. Necessidade de prolongar a formação no âmbito da PNL	

Nota: PNL – programação neurolinguística

No inquérito por questionário foi dada a oportunidade aos voluntários de sugerir novos temas para abordar em sessões futuras. Os vários temas sugeridos foram agrupados nas seguintes em dimensões apresentadas na Tabela 8.

Tabela 8: *Domínio: Temas sugeridos para novas formações*

Questão	
Que outras áreas/temas considera serem relevantes para abordar em sessões de capacitação futuras	1. Apoio social e familiar 2. Desenvolvimento pessoal 3. Gestão emocional 4. Desenvolvimentos de atividades lúdicas 5. Comunicação 6. Saúde mental e física

▪ Impacto Pessoal

Em todas as questões efetuadas para a avaliar esta dimensão a resposta “sempre” ocorreu com percentagem correspondente a metade da amostra, exceto na questão: “costuma falar a outras pessoas da minha atividade de voluntariado”, com a grande parte das respostas a subdividirem-se nas opções de resposta “muitas vezes” (42,9%) e “sempre” (46,4%).

Tabela 9: Domínio: Aceitação por parte da equipa técnica, equipa de voluntários e utentes e afirmações relativas aos trabalho de voluntariado (n=28)

Questão		Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Aceitação por parte da Equipa Técnica, equipa de voluntários e utentes	A participação no projeto Porta 55+ tem correspondido às minhas expectativas	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (28,6%)	20 (71,4%)
	Sinto-me feliz por fazer parte deste projeto	0 (0%)	0 (0%)	1 (3,6%)	3 (10,7%)	24 (85,7%)
	Costumo falar a outras pessoas da minha atividade de voluntariado	0 (0%)	0 (0%)	3 (10,7%)	12 (42,9%)	13 (46,4%)
Afirmações relativas ao trabalho de voluntariado	“Fazer voluntariado permitiu dar mais sentido à minha vida”	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	11 (39,3%)	17 (60,7%)
	“Fazer voluntariado permitiu-me desenvolver novas relações, aumentar	0 (0%)	0 (0%)	1 (3,6%)	12 (42,9%)	15 (53,6%)

	a minha rede de contactos e fazer novas amizades?”					
	“Fazer voluntariado ajudou-me a desenvolver competências pessoais e sociais, bem como adquirir novos conhecimentos”	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (35,7%)	18 (64,3%)

▪ **Apreciação Geral**

Relativamente à classificação geral sobre a participação no projeto de voluntariado mais de metade da amostra (53,6%) considerou ser “muito boa”.

Tabela 10: Domínio: Grau de satisfação com o projeto Porta 55+ (n=28)

Questão	Muito Má	Má	Razoável	Boa	Muito boa
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Em resumo, como é que classificaria a sua participação no nosso programa de voluntariado?	0 (0%)	0 (0%)	4 (14,3%)	9 (32,1%)	15 (53,6%)

Neste inquérito é solicitado ainda aos participantes comentários referentes à gestão de voluntários ou a outros assuntos relevantes relacionados com o projeto. Na tabela seguinte são apresentadas as dimensões onde foram agrupadas as respostas.

Tabela 11: Domínio: Comentários sobre o projeto

Questão	
Outro tipo de comentários em relação à nossa gestão de voluntários, ou quaisquer outros apontamentos que queira fazer acerca das perguntas acima elaboradas	1. Disponibilidade e apoio da equipa técnica 2. Gestão de voluntariado 3. Projeto Burocrático 4. Crescimento Pessoal 5. Integração na equipa de voluntários 6. Utentes Acompanhados 7. Espaço físico do projeto 8. Todos os aspetos positivos 9. Sem comentários a referir, por se encontrar há pouco tempo no projeto

▪ Disponibilidade para manter a atividade de voluntariado

Foi notória a disponibilidade da amostra de voluntários inquiridos para manter a atividade de voluntariado, caso o projeto terminasse (92,9%).

Tabela 12: Domínio: Disponibilidade para manter a atividade de voluntariado

		N (%)
Tem disponibilidade para manter a atividade de voluntariado, após 30 de junho de 2022?	Estou disponível para manter a atividade, mesmo que o projeto termine	26 (92,9%)
	Estou disponível para manter a atividade, mas só se o projeto também continuar	1 (3,6%)
	Não estou disponível para manter a atividade	1 (3,6%)

4.4. Descrição da informação pela entrevista semiestruturada

No âmbito da entrevista semiestruturada realizada a 10 voluntários, previamente selecionados pela equipa técnica, foi possível aprofundar a vivência dos sujeitos na fase antes e pós reforma, assim como o impacto do voluntariado no processo de transição-adaptação à reforma.

4.4.1. Caracterização sociodemográfica e profissional

A tabela 13 possibilita a caracterização da amostra numa perspetiva sociodemográfica. Neste sentido, 70% da totalidade da amostra é do sexo feminino, com uma média de idade de 66,4 anos (dp=6,3).

Relativamente à escolaridade a maioria possui o ensino superior (40%).

Por sua vez a maioria apresenta o estado civil de “casado/a ou em união de facto” (70%), refletindo este valor na composição do agregado familiar, ou seja 90% da amostra vivia acompanhado, especificamente com cônjuge e/ou filho/os.

Tabela 13: Caracterização sociodemográfica da amostra

		N (%)
Sexo	Feminino	7 (70%)
	Masculino	3 (30%)
Idade	M (Desvio-Padrão)	66,4 (6,3)
	Mínimo-Máximo	56 - 76
Estado Civil	Solteiro/a	1 (10%)
	Casado/a ou em união de facto	7 (70%)
	Divorciado/a	2 (20%)
Habilitações Literárias	2º ciclo – Ensino Básico	1 (10%)
	Ensino Secundário	3 (30%)
	Bacharelato	2 (20%)
	Ensino Superior	4 (40%)
Com quem vive	Acompanhado/a	9 (90%)
	Sozinho/a	1 (10%)

Nota: M – Média

Na tabela 14 são apresentadas as principais profissões dos voluntários entrevistados organizadas de acordo com o grande grupo de profissões da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2010). Na sua maioria (20%), os voluntários exerceram profissões incluídas no grande grupo de profissões 2 (Especialistas das atividades intelectuais e científicas). Constavam profissões como analista em gestão e organização, professor do ensino básico (1º ciclo) e economista:

“(...) fui economista com várias funções em vários sítios” (participante 2).

“(...) era professora de 1º ciclo” (participante 6).

“(...) o meu primeiro emprego foi em 1978 (...). Tive aí alguns anos, tive praticamente até aos anos 90 e tal sempre ligado à gestão de empresas, concretamente quatro empresas” (participante 10).

Com igual expressão seguiam os grupos 1 (Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos), 3 (Técnicos e profissões de nível intermédio) e 7 (Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices), com 20% de entrevistados cada.

Relativamente ao grupo 1 (Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos), segundo as entrevistas verificou-se que se trata de profissões como diretor e gerente do comércio a retalho e diretor de sucursais de bancos, serviços financeiros e de seguros:

“Bancária, durante 29 anos” (participante 3).

“Durou 43 anos. Eu tinha uma empresa de têxteis, malhas, confeções, retrosarias, isso tudo” (participante 7).

Já no grupo 3 (Técnicos e profissões de nível intermédio), constavam as profissões de técnico de química industrial e representante comercial:

“Trabalhei até 2019, 2020 sempre na indústria, indústria alimentar, indústria química, portanto sempre nas áreas de gestão, em áreas técnicas. Fui fazendo o percurso 20 anos” (participante 1).

“Eu tive, mais ou menos dentro da mesma área, sempre fui da área comercial e muito ligada à indústria têxtil, tanto da indústria como agenciamento, dos training, portanto trabalhei em quatro ou cinco empresas, mas sempre com o mesmo tipo de trabalho, tanto nas fábricas, portanto no lado do produtor, como do lado do comprador e no intermediário, basicamente foi em todas as posições” (participante 4).

No grupo 7 (Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices) incluíam profissões no âmbito da confeção e arranjo e vestuário – alfaiate e costureiro:

“(...) o trabalho que teve mais tempo foi na fábrica de meias durante 18 anos? Entrevistada: Sim.” (participante 8).

“(...) fui costureira, tive uma confeção durante 20 anos, tive uma confeção, então realmente foi isso. A minha profissão (...) foi sempre costureira, modelista” (participante 9).

Por fim, com 10%, foi representada no grupo 4 (Pessoal Administrativo) a profissão de pessoal de informação administrativa:

“Eu fui sempre escriturária (...), 44 anos” (participante 5).

Através das profissões apresentadas compreende-se que quatro destas profissões foram desempenhadas na indústria têxtil.

Tabela 14: Principal profissão dos voluntários entrevistados (CPP) (n=10)

Grande Grupo das Profissões	N (%)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos (CPP 1)	2 (20%)
Especialistas das atividades intelectuais e científicas (CPP 2)	3 (30%)
Técnicos e profissões de nível intermédio (CPP 3)	2 (20%)
Pessoal administrativo (CPP 4)	1 (10%)
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (CPP 7)	2 (20%)

Nota: CPP – Classificação Portuguesa das Profissões

4.4.2. Reforma

Como referido a transição para a reforma pode ser ela voluntária ou involuntária e na entrevista semiestruturada aplicada aos voluntários foi possível explorar como decorreu o processo, ou seja, se foi de forma voluntária ou involuntária. A grande parte dos voluntários assumiu ter se tratado de um processo voluntário, significando assim por vontade própria, nomeadamente por ter atingido os critérios para poder aceder à reforma (idade e anos de carreira contributiva):

“Voluntária, porque eu comecei a trabalhar muito cedo, então eu tinha mais de 30 anos de contribuição. Na época não tinha idade ainda e também porque eu trabalhava nesse banco e nós tínhamos outro fundo privado além da segurança social que permitiu que me reforma-se tão cedo” (participante 3).

“Agora sinceramente pareceu-me que era a altura que já estava a ter algum cansaço do que estava a fazer e sempre com os olhos postos no que eu estava a perder... quer dizer nós agora temos de pensar temos um tempo limitado de vida ativa, pelo menos” (participante 4).

“Voluntária porque atingi a idade e os anos de desconto” (participante 5)

“Foi normal, foi um processo normal” (participante 10).

Por outro lado, os voluntários que referiram ter tido um processo de transição para a reforma involuntária, ocorreu sobretudo por invalidez, devido a problemas de saúde e por situações de desemprego de longa duração.

“Estou, estou reformada. Porque eu fiquei numa situação de desemprego em 2020 e depois, pronto e acabando o desemprego eu tinha de tomar uma decisão e apercebi-me que podia pedir a reforma antecipada com uma penalização grande que tive, mas que era possível. Eu ponderei as coisas e já estava no projeto, no Porta 55, ponderei e decidi mesmo avançar com a reforma antecipada e pronto” (participante 1).

“Quer dizer isso é uma história complicada, a tal associação empresarial (...) entrou, por dificuldades económicas graves, em recuperação económica. Eles disseram uma quantia simpática, eu aceitei e como tinha muitos contactos com associações de empresas eu disse eu saí daqui amanhã estão-me a vir buscar... comecei a concorrer e davam-me um salário praticamente mínimo. Eu (...) ganhava um bocadinho mais e não era obrigado a aceitar. Portanto tive no desemprego e depois entrei na reforma, portanto tive em desemprego de longa duração e depois entrei na reforma (...). Foi reforma antecipada” (participante 2).

“Foi por invalidez, foi. Aos 49 anos fiquei doente e aos 52 reformei-me porque teve se ser” (participante 4).

Na perspetiva de estudar os benefícios do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma, na entrevista semiestruturada foram colocadas questões sobre as fases da teoria da continuidade de Atchley (2000). Através das experiências dos voluntários, conhecidas nas entrevistas comprovou-se que nem todas as pessoas passam por todas as fases e nas que passam, nem sempre são vivenciadas da mesma forma.

- **Fase da pré-reforma**

Os entrevistados, em larga medida demonstraram não terem expectativas relativamente à reforma, enquanto trabalhavam, porque desenvolviam um trabalho com várias tarefas e não permitia criar alguma ideia sobre o assunto:

“é curioso que nunca pensei nisso. Lá está eu pensava trabalhar ainda bastante tempo e, portanto, eu não perspectivava assim grandes coisas em relação à reforma. Para mim o trabalho é muito construção, para mim é muito importante estar a fazer coisas e, portanto, nunca tinha pensado” (participante 1).

“Ora eu quando trabalhava não tinha ainda muitas expectativas em relação à reforma” (participante 6).

“Nunca pensei na reforma quando trabalhava (é curioso), só pensei na reforma quando me reformei” (participante 7).

Por outro lado, os voluntários que referiram pensar na reforma enquanto ainda desempenhavam a atividade profissional, abordaram sobretudo questões relacionadas com ocupar o tempo livre com novas atividades de interesse:

“(...) pensava como qualquer reformado ia ter uma vida, portanto com mais lazer, com mais liberdade de escolhas no sentido de ocupação do tempo” (participante 2).

“Eu fui organizando a minha reforma. 3 anos antes comecei a organizar e a ver o que ia fazer” (participante 3).

“Ia ser muito bom, ia ser ótimo, não ia fazer nada, mentira não é verdade, ia fazer o que não pode durante quase toda a vida, cuidar dos filhos, tratar da casa, do jardim” (participante 5).

Foi notório que muitos dos voluntários não pensavam na questão da reforma, e por sua vez não consideravam importante ter um plano para essa fase. Contudo, quem criou um plano abordou aspetos relacionados com a necessidade de ter atividades significativas capazes de ocupar uma parte do tempo livre, não sendo a reforma sinónimo de parar:

“Primeiro comecei a mudar o meu ritmo no banco, porque eu era gerente, eu era gerente no banco, era uma função de muita responsabilidade, eu trabalhava muito, muitas horas e também sabia que quando me reforma-se o meu salário ia diminuir um bocadinho. A reforma não sei como é cá, mas diminui. Então eu 3 anos antes, mais ou menos 3 anos antes, eu já deixei de ser gerente, passei a trabalhar no banco como escriturária, o salário já era menor, mas já trabalhava menos horas. Como gerente trabalhava 9h e sem ser gerente trabalhava 6h, comecei a trabalhar menos horas a ter

mais tempo livre e um salário um pouquinho menor, para me começar a adaptar mais aquilo, meus filhos não moravam mais em casa e pensar coisas que gostaria de fazer; hoje eu sou fotografa e já comecei a fazer cursos de fotografia e pronto quando me reformei foi uma coisa muito simples” (participante 3).

“Nitidamente. Aliás eu comecei nessa altura a pensar e quer dizer eu já desde sempre soube e engraçado muito por influência do meu pai, e eu era relativamente nova ainda e estávamos a falar e o meu pai dizia, já era de idade, fazia muita coisa, ele era voluntario, era bombeiro, trabalhava (...). De qualquer das maneiras ele disse-me uma altura (...) tu devias juntar-te a estas causas que é importante e eu dizia que tinha tanto que fazer e ele dizia a vida não é tão longa como pensamos e tens de pensar o que queres fazer depois de trabalhar, porque nunca se deve ir para a reforma sem se ter um plano, porque é importante e há muita coisa a fazer e a vida não acaba no fim do trabalho. Ele já me disse isto há montes de anos e eu fiquei sempre com a aquela ideia e sempre achei que era preciso planear e pensar. E realmente quando cheguei aos ditos 60, achei que era a altura de pensar a sério no problema, problema que para já não tem sido um problema é uma situação” (participante 4).

Concomitantemente, as principais preocupações e receios estavam vocacionadas com o tempo livre em excesso:

“(...) há sempre um período de digamos indecisão ou adaptação, exatamente para como tu já dissesse saber o que se vai fazer no concreto, e agora o que é que eu faço, leio o jornal, vou para a o café vejo televisão, vejo telenovelas e tal” (participante 2).

“Tive receio de me dar mal com a reforma, não ter de fazer nada. Eu acordava às 06h30 e chegava a casa às oito da noite e tive medo que sentisse falta disso. Gostava do que fazia e tinha medo (...)” (participante 7).

- **Fase da pós-reforma**

- Fase da lua de mel

Os sentimentos após a reforma basearam-se na felicidade e alívio por ter rendimento económico e por deixar de ter a pressão causada pelo emprego:

“Senti alívio quando vim para a reforma. Livrei-me daquilo que já eram anos suficientes e continuou a achar, não vi mal por aí” (participante 6).

“Senti um pouco aliviada, porque comecei com 280, mas mesmo assim era melhor que 180. Que eu recebia 180, as pessoas aqui têm direito a receber 180 e eu recebia esse dinheiro, mas tinha de andar à procura de emprego, mesmo já estando na idade tinha de andar atrás de emprego” (participante 9).

Por outro lado, verifica-se o sentimento de inutilidade, pela vontade de ter um emprego:

“Senti que era novo demais para a reforma. Sentia que ainda tinha capacidades e, atualmente ainda tenho, para trabalhar. O nosso estado social e de trabalho essencialmente já não lida com menos novos e pronto” (participante 7).

A inexistência de horários pré-estabelecidos, a possibilidade de ter mais tempo livre e a integração em atividades de interesse foram os principais indicadores referidos quando foram questionadas as mudanças e alterações na rotina diária:

“E na reforma no primeiro momento foi o deslumbramento por coisas tão pequenas como o poder sentar e tomar um pequeno-almoço às 10h00 sem ter de sair de casa” (participante 3).

“Na reforma comigo as mudanças que ocorreram foi que passei a ter muito mais tempo livre, passei a fazer que gostava, passear na praia, cuidar do jardim, cuidar da casa, das gavetas, cuidar da neta que na altura só tinha uma e agora já tenho outra. Tive tempo para mim que quase uma vida não tive” (participante 5).

“Aprendi a cozinhar, a minha mulher é ceramista e trabalha nisso e eu é que tenho de fazer o almoço. Aprendi a andar a pé, coisa que não andava e andar de bicicleta” (participante 7).

As atividades significativas em que os voluntários entrevistados se integraram foram desportivas, de voluntariado e religiosas:

“Sim ando a pé, a bicicleta. Mas é esse o meu entretenimento passear” (participante 7).

“Durante a reforma, eu entrei para o voluntariado” (participante 8).

“(...) eu sou católico e sempre eu posso vou à missa. Já ia ao fim de semana, mas à semana se poder vou, e era uma coisa que não tenha possibilidade de fazer; acho que aí é um ponto que alterou” (participante 10).

➤ Fase do desencanto

Em alguns dos voluntários entrevistados surgiram relatos de tristeza após algum tempo na fase da reforma, no âmbito na monotonia, solidão e valor monetário da pensão:

“O que me fez ficar mais desiludido foi a solidão e o que fiquei a receber” (participante 2).

“Tristeza e desencanto é verdade. Passado uns meses, quando já tinha a casa renovada ia a monotonia, a liberdade, mas em sequência disso as coisas sempre iguais, estavam a cansar-me, estava a ficar triste” (participante 5).

➤ Fase da definição de estratégias de coping

Uma das estratégias encontradas para ultrapassar a fase mais negativa marcada por tristeza e mal-estar psicológico foi a integração no projeto “Porta 55+ - Viver os dias, Combater a Solidão”:

“(...) descobri o Porta 55, não fazia ideia o que era, não fazia mesmo, através do site descobri, inscrevi-me e lá estou” (participante 5).

➤ Fase da estabilidade

Além da rotina diária marcada pela realização de tarefas domésticas e dedicação à vida familiar, o voluntariado assume novamente um papel fulcral:

“Quarta e quinta-feira tenho os meus seniores de manhã e de tarde, tenho as visitas” (participante 1).

“E agora também o voluntariado à quarta-feira no Porta. E agora faço o voluntariado (...) nas terças-feiras das 17h00 às 19h00 da noite. Eu estou com crianças do primeiro ano a ajudar nos trabalhos de casa” (participante 3).

“(...) tirando os dias que vou para o porta, às quartas-feiras” (participante 5).

“Nos dias das visitas tenho as visitas à tarde (...)” (participante 6).

“(...) depois à quarta e à quinta são dedicadas grande parte da tarde entre as 15h00 e as 18h00 ao Porta 55+ eu acompanho cinco utentes” (participante 10)

As relações sociais mantidas na fase da reforma podem assumir uma grande importância para um eventual apoio emocional. Os voluntários na entrevista referiram em grande parte a família:

“Tenho a minha irmã, tenho o meu irmão, tenho a minha mulher (...)” (participante 2).

“Tenho a minha irmã que somos muito cúmplices, quer dizer a minha família é um grande apoio, somos uma família grande, somos 6 irmãos (...)” (participante 4).

“Tenho, tenho uma família grande, amorosa graças a deus, tenho os filhos (...)” (participante 5).

“Tenho uma família, somos muito unidos. Apesar de ter tido um irmão que já faleceu, neste momento sou sozinha, mas tenho um grupo de tios e primos que estão sempre disponíveis e estamos cá uns para os outros. Tenho o meu marido (...)” (participante 6).

“Mas tenho a quem recorrer, a minha mulher é a primeira (...). E também falo para o mar, os meus pais estão lá” (participante 7).

“Sim tenho no Brasil” (participante 9).

“Sim tenho, a minha mulher e também nesse aspeto acho que tive uns pais fabulosos, tiveram quatro filhos ainda estão todos vivos” (participante 10).

Outra das questões colocadas aos entrevistados foi “O que acha que é importante para uma boa transição e adaptação à reforma?”. As respostas recolhidas agruparam-se em três principais dimensões que se podem interligar para de facto compreender como deve ocorrer uma positiva transição e adaptação à reforma, sendo elas: ideias positivas, planeamento e definição de novos objetivos:

“Planeamento. Não estou só a falar de planeamento financeiro, esse é importante, mas é a cabeça. Eu vejo amigas que se reformaram e num primeiro momento só queriam não fazer nada e aí vem a depressão, vem a ansiedade, falta de dinheiro. Isso eu acho preocupante” (participante 3).

“(...) acho que é preciso planeamento, é preciso a pessoa ter noção que a vida vai mudar, mas pode ser para melhor, e portanto, para melhor ou para igualmente interessante e realmente a pessoa tem de ter um plano, não pode deixar que a coisa aconteça sem ter previsto, sem ter pensado, sem ter tido noção que ia acontecer (...) Realmente acho que o fundamental é ter noção de que precisa de um plano, precisa de fazer alguma coisa que queira que lhe apeteça. Às vezes pode não acertar à primeira, mas se isto não me interessar vou tentar outra coisa. Acho que o plano é o fundamental” (participante 4).

“Nunca pensar em que a reforma é o terminar, não! Devemos ter sempre objetivos, sempre vontade de fazer coisas novas, sempre vontade de ouvir, de aventura. Eu adoro ir à aventura, adoro passear, mas vamos hoje, vamos. Gosto de aventura, falar com as pessoas, ter objetivos. Acordar a pensar eu hoje vou fazer isto, eu hoje vou conseguir aquilo, é ter objetivos” (participante 5).

“É termos sempre uma coisa qualquer para fazer, porque eu acho que sair de uma rotina e depois não ter nada que... começar a ficar assim sem nada para fazer, por isso eu acho que é importante que se crie um objetivo qualquer, fazer isto, fazer aquilo, o que mais que a pessoa goste, acho que isso é bastante importante, mesmo para a nossa saúde mental” (participante 6).

“Termos coisas boas no pensamento. Não vamos pensar que vamos para a reforma e vamos ficar acamados. Pensar em coisas boas, bonitas, linda, é isso. A reforma deve ser vivida em paz e sossego e aproveitar um bocadinho da vida, que em novos não tivemos essa oportunidade. A reforma é isso usufruir do sossego e descanso” (participante 8).

4.4.3. Experiência de voluntariado

- **Prévia ao Porta 55+**

Os entrevistados referiram já ter desenvolvido trabalho de voluntariado em áreas de intervenção como sem-abrigo, idosos e imigrantes:

“A questão de moçambique era integração dos moçambicanos na comunidade portuguesa. Para todos os efeitos os moçambicanos, como outros angolanos e guineenses são sempre um bocado vistos como estrangeiros, não são nossos. Nós lá fazíamos convívios, e dávamos vários apoios, sei lá explicações, alguns debates e apresentações de livros e exposições, congregávamos lá uma população moçambicana que iam lá com regularidade” (participante 2)

“Ora fiz um ano sem abrigo (...)” (participante 6).

“Tive três meses ou quatro no Porto. Era condutor e ajudava, mas a minha função era conduzir a carrinha” (participante 7).

“Fazia de tudo, ajudava a conversar, ajudava a servir os almoços, ajudava a dar banho. Fazia apoio domiciliário, fiquei na lavandaria também. Só não fiquei na cozinha” (participante 9).

Os benefícios com estas atividades de voluntariado foram em larga maioria para satisfação e enriquecimento pessoal:

“O tal fazer bem, a relação que a gente mantém com as pessoas, o conhecimento de novas realidades, eu nunca tinha andado com crianças de 6 anos, nunca tinha andado com moçambicanos, nunca me tinha interessado pela história de moçambique, tinha lido pouco sobre isso, não tinha experiências, digamos tanta expressão logística (...). Portanto foi conhecimento, ocupação e satisfação” (participante 2).

“Enriquecimento muito grande, eu acho que é muito bom o voluntariado. Quem já faz há muito tempo eu pessoalmente sinto, o voluntariado às vezes é melhor para o voluntário do que para a outra pessoa até. Acaba por ser tão enriquecedor, aprendemos tantas coisa eu lidei com familiares mais idosos, gostava imenso de ouvir as histórias mais antigas, é uma ocupação que se tem que acho que é ótimo, dá um enriquecimento enorme e um bem-estar, a gente sente-se bem, eu quando chegava dos sem abrigo às vezes às duas da manhã, às vezes até mais tarde, mas parece que nunca vinha cansada, vinha com o sentimento de uma coisa boa” (participante 6).

- **Atual no Porta 55+**

A tabela 15 demonstra o ano em que os voluntários entrevistados integraram o projeto “Porta 55+ - Viver dos Dias, Combater a Solidão”, sendo que para a maioria ocorreu em 2020 e, portanto, no início do projeto:

“Sim desde 2020” (participante 1).

“Desde 2020, portanto há 4 anos” (participante 5).

“Desde dos 52 anos. Eu nem tinha idade para entrar no projeto, mas as técnicas falaram com os superiores e consideraram que tinha perfil e entrei” (participante 8).

Tabela 15: Ano de integração no projeto Porta 55+ dos voluntários entrevistados

Questão	2020	2021	2022	2023
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Há quanto tempo está no Porta 55+?	4 (40%)	3 (30%)	1 (10%)	2 (20%)

Os principais motivos para a realização de voluntariado no Porta 55+ devem-se à necessidade de ocupar o tempo livre, bem como criar sentimentos de utilidade social:

“Porque é tal questão que te disse ocupação, fazer bem, ser útil ao mais velho, ocupar-lhe tempo, fazer-lhe companhia, ver que ele corresponde às minhas propostas e tem gosto no desenvolvimento que faz e, portanto, como te disse isso é importante para mim aprender a envelhecer” (participante 2).

“Por acaso foi o Porta que me apareceu na altura e agora não trocava” (participante 5).

“Primeiro porque gosto de falar. Eu já fazia isso a uns vizinhos e ainda faço. Eu sou o filho dele em Portugal, os outros estão em França. Vou ao médico, vou às compras e comecei a pensar nisso que preciso de ocupar o tempo. Falaram-me do Porta 55 e estou a gostar muito” (participante 7).

“Tinha tempo disponível, o estado de saúde estava estável, não me encontrava a fazer tratamentos” (participante 8).

“Pela solidão, de estar só e de me sentir útil” (participante 9).

Para os voluntários, fazer parte do projeto significava poder dar apoio emocional aos utentes que acompanham:

“Dar tudo quanto poder de apoio, de meiguice porque é verdade, dizem que não mas é preciso muita meiguice e sair com o coração cheio, é o que levamos. É muito enriquecedor” (participante 5).

“Sentir-me bem e conseguir fazer os meus velhinhos e os outros rirem-se. E eles rirem-se muito comigo. Há um que faço com o meu colega e eles riem-se muito e é isso que eu gosto. Pelo menos o rir apaga as tristezas de estar sozinho, não ter família. É pouco mas é o que se pode” (participante 7).

“Significa dar amor a elas. Digo elas porque só tinha meninas. Dar amor, atenção, abraços, beijinhos, elas adoram e dizer-me no final da visita «Eu gosto muito de si». Isso é bom, muito gratificante. Até chorar com elas, às vezes também choramos, porque elas desabafam, também tem problemas, também nos rimos às gargalhadas que às vezes não tem fim. Elas partilham histórias, desabafam, é gratificante saber que no final do dia me dizem «Eu gosto muito de si», é muito bom” (participante 8).

Para além disso, significava ainda um sentimento de gratidão, de ocupação do tempo e fundamentalmente de criação de novos laços sociais e aprendizagens:

“(…) é ter para além das coisas do envolvimento social e humanitário, que tu tens com os mais velhos e essas aprendizagens que fazes e essa disciplina que tens, porque é importante (...) É também teres a tal satisfação que te ocorre da tua função e aquilo que também aprendes como pedagogia e como literatura, digamos conhecimento sobre o envelhecimento e das atividades. Pessoas que são difíceis é também um desafio que é gratificante” (participante 2).

“Eu vivi no porto 10 anos e foi o ano em que comprei o apartamento (...) eu fiz muitas amigas em me inseri na comunidade na cidade eu gosto muito porque para além das pessoas que visitamos, tem as pessoas com quem convivemos, com certeza serve muito para nós os encontros mensais, eu tento ir sempre porque ajuda muito a gente” (participante 3).

Os benefícios que os voluntários referiram ter com o trabalho desenvolvido no projeto, foi na maioria para o bem-estar do próprio:

“Todos, não me passa pela cabeça sair do porta, às quartas-feiras só não vou no porta quando estou a viajar ou realmente não posso, não marco nem trabalho às quartas-feiras, até porque me sinto responsável pelas pessoas que visito, é quase como uma terapia semanal, é muito importante para mim” (participante 3).

“Os benefícios que sinto é uma vontade imensa de ir, para mim já não são as pessoas do porta 55, são as minhas meninas, são a minha mãe, a minha avó, são as minhas meninas. E a pessoa vem de lá muito mais descontraída a cabeça muito mais leve, rir, fazê-las rir é ótimo e é saudável. É maravilhoso. Realizar desejos, ainda agora, quais são os desejos que fundamentaram ao longo da vida e que nunca conseguiram fazer e com um bocadinho de esforço até consigo que elas façam, e é maravilhoso é uma vitória para elas, mas uma alegria para nós” (participante 5).

“Muito mais alegre, basta até aquela coisa de ter de sair, é preparar coisas para levar, tenho senhoras que gostam de fazer atividades, gosto de preparar para fazer. Acho que me dá prazer, faço mesmo isso com prazer” (participante 6).

“Fico com o meu ego cheinho, cheinho. O meu ego, não fico importante, fico muito satisfeito” (participante 7).

“Sinto-me tão bem, no fim do dia sinto que fiz o bem, uma boa ação, eu estou satisfeita, eu adoro aquelas meninas. Vou com o coração apertadinho, mas cheio de amor. Talvez porque esteja mais frágil, isso também mexe connosco, mas digo «obrigada meu deus, hoje fiz um trabalho bonito» e faço de coração” (participante 8).

“Os benefícios é para mim mesma. É poder me sentir útil, me doar. Dou pouco, dou o meu carinho que eu sinto, que ela gosta. Às vezes não entende o que eu falo, porque não tenho o sotaque português e às vezes eu escrevo para ela. Mas é gratificante” (participante 9).

Na entrevista foram questionadas as dificuldades sentidas pelos voluntários durante a tarefa que desempenham, que se agrupam nas dimensões de questões de saúde mental, pessoas mais velhas em situação de solidão, falecimento, comunicação e higiene das habitações dos utentes:

“É um bocadinho a comunicação, sem superioridade educativa (...) eu às vezes sinto que aquilo que eu digo nem sempre é bem entendido e as pessoas por vezes continuam no seu discurso porque não entendem completamente o meu, e se eu dou conta disso tenho de vir cá atrás e reformular a proposta da atividade ou a conversa. A comunicação é uma dificuldade. Outra dificuldade (...) é muito importante que é a questão da higiene” (participante 2).

“(...) é eu sofro com a perda, quando eu sei que quando vimos para este mundo já temos bilhete de ida, mas quando perco as pessoas do porta 55+ eu sofro bastante e não sei se consigo, eu sofro bastante e não sei se consigo, se estou a lidar da melhor forma, eu não consigo ir ao cemitério gosto mais de passar na casa delas e de espreitar para a casa delas e ver e pronto são formas de lidar. É a única dificuldade que sinto neste momento e sempre senti. A única dificuldade que tenho é pensar que um dia mais uma delas vai embora” (participante 8).

“Acho que a maior dificuldade é esse tipo de situações onde possam aparecer pessoas com mais dificuldades cognitivas aí tenho mais receio e preciso de apoio da equipa técnica” (participante 10).

Na questão “Na sua opinião, acha que o voluntariado no Porta 55+ contribui para uma melhor adaptação à reforma? Se sim, de que forma contribui?”, os voluntários responderam aspetos relacionados com a ocupação do tempo livre, utilidade e aprendizagem ao longo da vida e necessidade de definição de objetivos

“Dar perspectiva da própria ocupação e da diversificação da ocupação” (participante 2).

“A pessoa se reforma e tem de se sentir útil de alguma maneira, e é uma maneira de sentir útil de conviver com outras pessoas que estão na mesma situação de se manter em constante atualização, porque nos nossos encontros conversamos sobre tantas coisas, na outra vez tinha uma médica falando sobre ansiedade, depressão, enfim” (participante 3).

“Pronto vamos ver é mais um objetivo, um objetivo bom, saudável, é o dar e o receber secalhar em dobro. É mais um objetivo, mesmo neste estado na situação de reforma nós precisamos de ter objetivos para continuar saudáveis mentalmente e fisicamente, o porta abriu-me esse objetivo e foi uma coisa que adorei” (participante 5).

“Foi uma ocupação, acaba por ser uma ocupação apesar de ser por gosto, mas é uma ocupação e além disso dá-me muito prazer e ajuda-me bastante nesse aspeto” (participante 6).

“Pelo menos ocupa-nos o tempo a fazer uma coisa boa, não andamos a gastar dinheiro, por exemplo. E nesse tempo que estamos com eles não pensamos em muita coisa, só pensamos naquilo” (participante 7).

“Influência no preenchimento do tempo. Há um vazio que eu sentia” (participante 9).

“Fui sempre uma pessoa de muito trabalho, trabalhei sempre muito tempo, como digo trabalhava sempre muitas horas por dia, mas isso foi desde sempre, desde que comecei a trabalhar e nessa transição ajuda um bocado realmente, como é evidente a ocupar algum desse tempo” (participante 10).

A tabela 16 mostra o grau de satisfação dos voluntários entrevistados relativo ao voluntariado no projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”. A totalidade dos voluntários (100%) respondeu estar muito satisfeito, o que contribui para o bem-estar dos voluntários e que de alguma forma oferece benefícios para os voluntários reformados.

Tabela 16: Grau de satisfação dos voluntários sobre o projeto Porta 55+

Questão	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Qual o seu grau de satisfação com o voluntariado no Porta 55+?	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (100%)

Capítulo 5 - Discussão

Após a recolha e tratamento dos dados, importa refletir e discutir sobre os mesmos à luz dos objetivos definidos para a presente dissertação.

Relativamente aos dados sociodemográficos dos voluntários incluídos no projeto Porta 55+, constata-se um predomínio de voluntários do sexo feminino, à semelhança de outros estudos nacionais sobre voluntariado (Entreajuda, 2011; República Portuguesa, 2021; Monteiro, Gonçalves, & Pereira, 2012). Segundo o estudo de Serapioni, Ferreira & Lima (2013), uma das organizações de voluntariado entrevistadas referiu que as mulheres tendem a ficar em casa após a reforma, e procuram o voluntariado como uma forma de encontrarem um novo objetivo. Assim sendo, o facto de existir predominância de mulheres nas atividades de voluntariado pode dever-se a características da sociedade portuguesa, que se vão alterando ao longo dos anos, onde a mulher, em larga maioria dedicou-se mais ao cuidado do outro, mantendo-se em casa e tendo pouca representatividade no mercado de trabalho. O voluntariado pode ser um meio que satisfaz os seus interesses, ou seja cuidar dos outros, e por sua vez promove o sentimento de compromisso e utilidade social.

Da avaliação psicossocial realizada aos voluntários no momento da sua inserção no programa formal de voluntariado, verifica-se ausência de participantes com sintomatologia depressiva e apenas dois casos com potencial risco de isolamento social. Considerando que estes voluntários são submetidos a um processo de recrutamento e seleção para este programa, torna-se expectável que os que foram incluídos não apresentassem condições psicológicas e/ou sociais complexas que pudessem comprometer o trabalho de voluntariado.

No que concerne ao grau de satisfação dos voluntários relativamente ao projeto, constata-se que estes se sentem satisfeitos com a atividade que desenvolvem. Foi notório o sentimento de aceitação positiva por parte de todos os intervenientes do projeto (equipa técnica, utentes e voluntários), o que leva a que o mesmo corresponda às expectativas dos voluntários, e por sua vez se sintam bem e conversem com outras pessoas sobre o trabalho de voluntariado que desenvolvem. Tal como no estudo de Pedrosa (2017), um dos principais motivos para a realização do voluntariado prende-se com o bem-estar individual.

Por outro lado, estes voluntários destacam a importância da formação recebida no âmbito do processo de capacitação, que permitiu desenvolver novas competências quer pessoais quer sociais e conhecimentos, promovendo a aprendizagem ao longo da vida.

Estes resultados vão ao encontro de outros estudos com voluntários envolvendo pessoas mais velhas. A título de exemplo, num trabalho de Fonseca (2019) uma das motivações apontadas para a realização de voluntariado prende-se com a aprendizagem e desenvolvimento pessoal.

Um outro objetivo desta dissertação constitui em analisar a importância do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma. Para isso, foi construída uma entrevista semiestruturada, organizada em três domínios, de forma a compreender a importância do voluntariado, no processo de transição e adaptação à reforma. Como referido anteriormente, a informação recolhida nestas entrevistas é analisada à luz da temática principal, recorrendo para tal às fases de adaptação à reforma definidas por Atchley (2000), na sequência da teoria da continuidade.

A fase da pré-reforma refere-se a uma etapa inicial em que o indivíduo começa a confrontar-se com a ideia de se reformar (Fonseca, 2011).

Para Fonseca (2011), a passagem a um regime profissional a tempo parcial garante uma conexão mínima ao emprego, um equilíbrio emocional e permite uma aproximação aos contextos com os quais esteve mais afastado. Numa das entrevistas realizadas, um voluntário referiu ter preparado a reforma três anos antes da mesma se concretizar. Desempenhava a atividade profissional como gerente de banco, contudo decidiu alterar a sua função e diminuir a carga horária. Outros voluntários referiram que se aproximaram da família, nomeadamente do cônjuge, filhos e netos, como estratégia para preparar a reforma e para se retirarem de forma progressiva do mercado de trabalho.

No entanto, alguns voluntários não passaram por esta fase, no sentido em que não pensaram na reforma enquanto trabalhavam, corroborando o que Atchley (2000) defende que nem todos passam pelas fases definidas.

Por sua vez, na fase da “lua de mel” a pessoa retira-se do mercado de trabalho e adota uma de duas posturas, sendo elas ocupação/atividade ou descanso/tranquilidade (Fonseca, 2011). De facto, nas entrevistas verificou-se ambas as posturas, no sentido em que as principais mudanças nas rotinas de alguns dos voluntários foram a inexistência de horário pré-estabelecido e dedicação do tempo livre ao descanso, enquanto para outros foi um tempo de se dedicar a novas atividades que até então não tinham tempo para as desempenhar, como por exemplo, caminhadas, voluntariado, e frequência em eventos religiosos. Nesta fase todos os voluntários demonstraram estar satisfeitos com esta nova etapa, traduzindo-se em sentimentos de felicidade e alívio, comprovando-se a ideia de Atchley de que é um período entendido como “férias prolongadas” (Fonseca, 2011).

Quando questionados sobre a ocorrência de sentimentos de tristeza ou mal-estar psicológico durante este processo de transição e adaptação à reforma, alguns voluntários indicaram ter sentido algum desconforto psicológico. Mais especificamente, alguns voluntários relataram que inicialmente tinham tarefas domésticas e aproveitaram o tempo para descansar. Contudo com o decorrer do tempo, tornaram-se momentos mais monótonos e consequentemente causaram sentimentos de tristeza e desânimo. Houve sobretudo referências a sentimentos de desilusão com a fase da reforma, devido à monotonia e falha nas expectativas criadas anteriormente. Mais uma vez se verifica a ideia defendida por Guedes (2015), onde esta fase pode ser caracterizada por sentimentos negativos devido ao tempo livre existente e sem perspectiva de como o ocupar de forma significativa. Atendendo aos fatores definidos por Guedes (2015) que podem contribuir para sentimentos negativos, nas entrevistas estão presentes a escassez de opções ocupacionais, baixos rendimentos económicos e as perdas de papéis sociais. Salienta-se que alguns dos entrevistados referiram ser importante planear e pensar na reforma para que esta fase não ocorra.

Na fase da definição de estratégias de *coping*, tornou-se evidente na análise das entrevistas, que alguns dos voluntários que descreveram ter sentido tristeza e mal-estar psicológico, encontraram estratégias adaptativas que permitiram ultrapassar esta fase, aceitando este novo papel de reformado e procurando soluções para as causas dos seus sentimentos negativos. Uma dessas estratégias, foi a integração no programa de voluntariado no projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”.

A rotina dos voluntários representa sobretudo a fase da estabilidade, onde os entrevistados descrevem hábitos onde estão incluídas outras atividades de interesse, nomeadamente o voluntariado no projeto “Porta 55+- Viver os Dias, Combater a Solidão” permitiu uma aprendizagem contínua, através dos espaços IN, que consistem em sessões de formação mensais com os voluntários, sobre temáticas importantes para o desempenho do seu trabalho neste projeto. Além disso, estes encontros contribuíam para uma maior socialização entre voluntários, assim como, criação de novos laços sociais significativos.

A definição da periodicidade das visitas dos voluntários aos utentes acompanhados no âmbito do projeto “Porta 55+- Viver os Dias, Combater a Solidão”, permitiu a definição de objetivos, de compromisso e rotina por parte destes voluntários. Além disso, este compromisso contribuiu para que os voluntários tivessem um papel ativo na comunidade envolvente, alternativo ao profissional anteriormente desempenhado. O projeto “Porta 55+- Viver os Dias, Combater a Solidão”, permitiu aos voluntários sentirem-se socialmente úteis.

A presente dissertação surge como um contributo para o estudo sobre o processo de transição e adaptação à reforma, bem como sobre o papel e a influência do voluntariado neste processo. Além disso, permitiu reforçar a importância e a necessidade de criação de mais projetos semelhantes ao Porta 55+, que assentem na promoção de envelhecimento ativo e saudável. Constatou-se a necessidade de criar cada vez mais projetos que atendam a esta nova fase de vida, que não sendo encarada da melhor forma pode originar novos problemas sobretudo no âmbito da saúde mental. Além disso, o estudo realizado pretende ser um contributo para compreender o processo de transição e adaptação à reforma, nomeadamente como o mesmo poderá decorrer. No entanto, importa referir uma limitação deste estudo: o número reduzido de participantes incluídos nas sub-amostras deste estudo, nomeadamente para as entrevistas qualitativas, dificultando uma exploração mais aprofundada da perspetiva de todos os voluntários que fazem parte do projeto, e assim fazer um estudo mais completo no âmbito da adaptação e transição à reforma.

Deste modo, tornam-se necessários estudos futuros, com amostras mais alargadas, de forma a aprofundar os contributos do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma, e por sua vez esclarecer a importância da implementação destes projetos.

Conclusão

A presente dissertação permitiu concluir que o voluntariado pode surgir como um contributo positivo para um processo de transição e adaptação à reforma, no sentido em que permite aos participantes a ocupação do seu tempo livre com uma atividade significativa e produtiva. Além disso, é uma atividade que fomenta a aprendizagem ao longo da vida e a criação de novas redes sociais.

Foi de facto, perceptível a importância que o voluntariado assume para quem desempenha esta atividade no Porta 55+. Os voluntários demonstraram que é uma atividade significativa, que promove o seu bem-estar físico e psicológico. Além disso representa um aspeto que permitiu oferecer um sentido de vida, garantindo sentimentos de utilidade e integração social. Todos os voluntários referiram ter motivação para continuar no projeto, o que significa que o mesmo representa um aspeto crucial para a vida dos mesmos e que revela ter significância.

Face a isto, com a presente dissertação é possível constatar que o voluntariado representa uma atividade positiva capaz de contribuir para a adaptação à reforma e colmatar os sentimentos negativos que podem advir da transição para esta nova fase de vida.

O presente estudo pode ser um contributo para a gerontologia social, e consequentemente para os profissionais desta área. Neste sentido, é importante criar mudanças ao nível da intervenção com as pessoas mais velhas que estão em processo de transição e adaptação à reforma. O apoio a este público-alvo não deve somente limitar-se ao apoio no acesso aos direitos económicos, no sentido em que o processo de transição e adaptação à reforma envolve outros aspetos igualmente importantes, como referido ao longo desta dissertação.

Os profissionais da área da gerontologia para além de garantir o bem-estar dos indivíduos com os quais intervém, deve ainda promover a mudança social e a criação de políticas sociais que vão de encontro à satisfação das necessidades encontradas.

Neste sentido, o projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão” mostra-se como um projeto diferenciado capaz de responder às necessidades demonstradas pelas pessoas em situação de transição e adaptação à reforma. Nem sempre as respostas sociais instituídas através do Instituto da Segurança Social (ISS) são capazes de corresponder às expectativas e às necessidades de todas as pessoas mais velhas, nomeadamente na fase estudada nesta dissertação, no sentido em que estão vocacionadas para combater o isolamento social e garantir a prestação do apoio necessário. Este projeto surge assim como um exemplo de criação de uma nova reposta social que promove o desenvolvimento de trabalho voluntário e a transição e adaptação à reforma positiva.

Por outro lado, as políticas sociais dirigidas às pessoas mais velhas focam-se sobretudo nos direitos económicos (ex: pensão de velhice, complemento solidário para idosos, pensão social de velhice, entre outros). Com o aumento do envelhecimento e a ocorrência de novas necessidades, torna-se importante que em termos políticos se constitua novos apoios ao nível da promoção do voluntariado sénior, sendo que demonstra ser uma atividade capaz de fomentar a positiva transição e adaptação à reforma. Assim sendo, os profissionais que atuam ao nível da gerontologia devem ser promotores destas mudanças através, por exemplo da implementação de projetos sociais que atuem nesta vertente.

Os resultados obtidos com esta dissertação são um contributo para a importância de continuar a implementar este tipo de projetos noutras áreas geográficas.

Bibliografia

- Albuquerque, P. C. (2016). O sistema em reforma. Em A. A. Fernandes, P. C. Albuquerque, & A. M. Fonseca, *A (re) forma das reformas: uma análise sociológica, económica e psicológica da reforma e do sistema de pensões* (pp. 55-90). Coimbra: Almedina .
- Alexandre, S. M., & Dias, R. I. (2013). Envelhecimento e Intervenção do Serviço Social com Doentes Idosos em Meio Hospitalar. Em M. I. Carvalho, *Serviço Social no Envelhecimento* (pp. 201-219). Lisboa: PACTOR.
- Antunes, M. L. (2002). *Caracterização de voluntários: voluntários idosos*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.
- Atchley, R. (1976). *The Sociology of Retirement*. Cambridge: Schenkman.
- Atchley, R. C. (2000). Retirement as a Social Role. In & J. J. Gubrium, *Aging and Everyday Life* (pp. 115-124). Oxford Blackwell Publishers.
- Barreto, J., Leuschner, A., Santos, F., & Sobral, M. (2008). Escala de depressão geriátrica: Tradução portuguesa da Geriatric Depression Scale. Em A. Mendonça, M. Guerreiro, & G. d. Demência, *Escalas e testes na demência* (pp. 37-43). Lisboa: GEECD/Novartis.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2007). Examining Retirement from a multi-level perspective. In K. S. Shultz, & G. A. Adams, *Aging and Work in 21st century* (pp. 277-302). London: Routledge.
- Calasanti, M. T. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *The Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 51(1), pp. S18-S29.
- Cattan, M., Hogg, E., & Hardill, I. (2011, December). Improving quality of life in ageing populations: what can volunteering do? *Maturitas*, 70(4), pp. 328-332. doi:10.1016/j.maturitas.2011.08.010. Epub 2011 Sep 29. PMID: 21958942
- Clary, E., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), pp. 156-159.
- Cumming, E., & Henry, W. E. (1961). *Growing Old: The Process of Disengagement*. New York: Basic Books.
- Ekerdt, D., DeViney, S., & Kosloski, K. (1996, June). Profiling Plans for Retirement. *The Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 51(3), pp. S140-S149. doi:10.1093/geronb/51B.3.S140
- Entreajuda. (2011). *Alguns dados relativos ao Voluntariado em Portugal*. Obtido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.entreajuda.pt/files/upload/e/biblioteca/voluntariado-em-portugal-jan-2011.pdf
- Fernandes, S. (2016). *Manual de apoio na gestão de voluntariado*. FNAJ - Federação Nacional das Associações Juvenis Locais.
- Fonseca, A. (2011). *Reforma e Reformados*. Coimbra: Almedina.
- Fonseca, R. A. (2019). *Voluntariado Sénior: motivações e benefícios*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra.

- Fontaine, R. (2000). *Psicologia do envelhecimento*. Lisboa: Climpesi Editores.
- Gottlieb, B. H., & Gillespie, A. A. (2008). Volunteerism, Health, and Civic Engagement among Older Adults. *Canadian Journal on Aging*, 27(4), pp. 399-406. doi:10.3138/cja.27.4.399
- Guedes, J. (2007). *O internamento em Lar e a Identidade dos Idosos*. Universidade do Porto, Porto.
- Guedes, J. (2015). *Modos de Vida na Reforma - Construção de uma tipologia*. Tese de Doutoramento, Porto.
- Guiney, H., & Machado, L. (2018). Volunteering in the Community: Potential Benefits for Cognitive Aging. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*, 73(3), 399-408. doi:10.1093/geronb/gbx134
- Harris, A., & Thoresen, C. (2005). Volunteering is associated with delayed mortality in older people: Analysis of the Longitudinal Study of Aging. *Journal of Health Psychology*(10), pp. 739–752.
- Havighurst, R. J. (1963). Successful Aging. In C. T. R. H. Williams, *Processes of Aging: Social and Psychological Perspectives* (pp. 299-320). New York: Atherton.
- Hopson, B. (1981). Response to the papers by Schlossberg, Bramer and Arego. *The Counseling Psychologist*, 9(2), pp. 36-39. doi:https://doi.org/10.1177/001100008100900204
- INE. (2010). *Classificação Portuguesa das Profissões*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- INE. (2014). *Projeções de população residente 2012-2060*. Lisboa: INE, Instituto Nacional de Estatística.
- INE. (2022). *Recenseamento da população e habitação - Censos 2021*.
- Kehl, S., & Fernández, J. M. (2001). La Construcción social de la Vejez. *Cuadernos de Trabajo Social*, 14.
- Lei n.º 71/98, de 3 de novembro da Assembleia da República. *Diário da República: série I-A*, n.º 254. (1998). Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/71-1998-223016>
- Lima, M. P. (2010). Que é envelhecer? Em M. P. Lima, *Envelhecimento(s)* (pp. 13-16). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Lubben, J., & Gironde, M. (2003). Centrality of Social Ties to the Health and Well-Being of Older Adults. In B. Berkman, & L. Harootyan, *Social work and health care in an aging world* (pp. 319-350). New York: Springer.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, pp. 137-155.
- Monteiro, S., Gonçalves, E., & Pereira, A. (2012). Estudo das motivações para o voluntariado numa amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico: Relação com bem-estar psicológico e qualidade de vida. *Psychology, Community & Health*, 1(2), 201-211. doi:10.5964/pch.v1i2.31
- Musick, M., Herzog, A., & House, J. (May de 1999). Volunteering and mortality among older adults: findings from a national sample. *The Journals of Gerontology*, 54(3), pp. 170-180. doi:10.1093/geronb/54b.3.s173

- Oman, D., Thoresen, C., & McMahon, K. (May de 1999). Volunteerism and Mortality among the Community-dwelling Elderly. *Journal of Health Psychology*, 4(3), pp. 301-316. doi:10.1177/135910539900400301
- ONU. (2023). *World Social Report 2023: Leaving no one behind in an ageing world*. United Nations publication.
- ONU. (s.d.). *O trabalho voluntário e a ONU*. Obtido de Centro de Informação da ONU: <https://www.un.org/pt/rio/carreiras/voluntariado>
- Pais-Ribeiro, J. L. (2012). Validação Transcultural da Escala de Felicidade Subjetiva de Lyubomirsky e Lepper. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 13(2), 157-168.
- Papalia, D. E., & Feldman, R. D. (2012). *Desenvolvimento Humano*. Amgh Editora Ltda.
- Paúl, C. (2005). Envelhecimento ativo e redes de suporte social. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXV, pp. 275 - 287.
- Pedrosa, M. J. (2017). *Envelhecimento. Impacto da Implementação de um Projeto de Voluntariado Sénior numa IPSS*. Trabalho de Projeto, Instituto Politécnico de Bragança, Bragança.
- PORDATA. (2023). *Esperança de vida de 80,96 anos à nascença e de 19,61 anos aos 65 anos*.
- PORDATA. (06 de 02 de 2024). *PORDATA*. Obtido de Índice de Envelhecimento: <https://www.pordata.pt/europa/indice+de+envelhecimento-1609>
- PORDATA. (09 de 02 de 2024). *PORDATA*. Obtido de Nados-vivos de mães residentes em Portugal: total e por sexo: <https://www.pordata.pt/Municipios/Nados+vivos+de+m%C3%A3es+residentes+em+Portugal+total+e+por+sexo-103>
- Portaria n.º 414/2023, de 7 de dezembro. *Diário da República: série I de 2023-12-07*. (2023).
- Quivy, R., & Campenhoudt, V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa : Gradiva .
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2004). The Transition to Retirement: Stages and Factors that Influence Retirement Adjustment. *The International Journal of Aging & Human Development*, 59(1), pp. 63-84.
- Relatório Final - Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social do Centro Social e Paroquial de Mindelo*. (2023).
- República Portuguesa. (05 de 12 de 2021). *Voluntariado em Portugal cresce quase 30% em 2021*. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=voluntariado-em-portugal-cresce-quase-30-em-2021>
- Ribeiro, Ó., Teixeira, L., Duarte, N., Azevedo, M. J., Araújo, L., Barbosa, S., & Paúl, C. (2012). Versão Portuguesa da Escala Breve de Redes Sociais de Lubben (LSNS-6). *Revista Kairós Gerontologia*, 15(1), 217-234.
- Rosa, M. J. (2020). *Um Tempo sem Idades: Ensaio sobre o envelhecimento da população*. Lisboa: Tinta da China.

- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), pp. 2-18. doi:<https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Schroots, J., & Birren, J. (1980). A psychological point of view toward human aging and adaptability. In *Adaptability and Aging. Proceedings of 9th International Conference of Social Gerontology* (pp. 43-54). Quebec.
- Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas*. Universidade de Coimbra. Évora: Fundação Eugénio de Almeida.
- Simões, A. (2006). *A nova velhice: um novo público a educar*. Porto: Âmbar.
- Soares, I., Silva, A., Chariglione, I., Formiga, N., & Melo, G. F. (2019). Escala de Qualidade de Vida (eqv): Evidências Psicométricas de Medida em Adultos. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 20(2), 328-347.
- Sonnenberg, D. (1997). The “new career” changes: Understanding and managing anxiety. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(4), pp. 463-472.
- Souza, L., & Lautert, L. (2008). Trabalho voluntário: uma alternativa para a promoção da saúde de idoso. *Revista da Escola de Enfermagem*, 42(2).
- UNRIC. (15 de Julho de 2019). *Envelhecimento*. Obtido de Centro Regional de Informação das Nações Unidas: <https://unric.org/pt/envelhecimento/>
- Wang, M., Henkens, K., & Solinge, H. v. (2011, Fevereiro). A Review of Theoretical and Empirical Advancements. *American Psychologist*, 66(3), pp. 204-213. doi:10.1037/a0022414
- Yesavage, J. A., Brink, T. L., Rose, T. L., Lum, O., Huang, V., Adey, M., & Leirer, V. O. (1983). Development and validation of a geriatric depression screening scale: a preliminary report. *Journal of Psychiatric Research*, 17(1), 37-49.
- Zhu, X., Dong, Z., Wu, Y., & Xu, D.-W. (15 de June de 2023). A review of different types of volunteer programs for older adults with and without cognitive impairment. *Front. Public Health*. doi:10.3389/fpubh.2023.1164952

Anexos

PROTOCOLO

DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO

Projeto de Investigação: **Transição e Adaptação à Reforma: Contributos do Voluntariado (Porta 55+)**

Estudante: Carolina Teixeira

Mestrado em Gerontologia Social

ISSSP – Instituto Superior de Serviço Social do Porto

Orientação: Prof.^a Doutora Sónia Martins (ISSSP) e Dra. Patrícia Fernandes (Porta 55+)

Informação ao participante sobre o estudo

Identificação: Chamo-me Carolina Teixeira, sou Assistente Social e aluna de Mestrado em Gerontologia Social do Instituto Superior de Serviço Social do Porto (ISSSP). Neste momento, estou a realizar o meu trabalho final de mestrado, com o título “Transição e Adaptação à Reforma: Contributos do Voluntariado”, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Sónia Martins (ISSSP) e co-orientado pela Dr.^a Patrícia Fernandes, do Centro Social e Paroquial de Mindelo (CSPM).

Objetivo: Este estudo tem como objetivo principal estudar e analisar a importância do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma, dos voluntários no projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”.

Procedimento: Ao aceitar, será administrada pela estudante, uma entrevista com questões abertas e fechadas que permitem caracterizar o entrevistado ao nível sociodemográfico e compreender o seu envolvimento em atividades de voluntariado, assim como entender o impacto destas no seu processo de transição e adaptação à reforma. Esta entrevista terá uma duração aproximada de 1h30 minutos e se, autorizar, será gravada em áudio, para que a informação seja que posteriormente transcrita e analisada.

Participação voluntária: A sua participação é gratuita e voluntária. Ser-lhe-á dado tempo para refletir sobre este pedido. Além disso, pode a qualquer momento desistir, sem consequências associadas e solicitar a eliminação imediata de todos os dados recolhidos.

Confidencialidade e privacidade: Todas as informações recolhidas serão confidenciais e anónimas. Estas serão introduzidas numa base de dados, passando a sua identificação a estar codificada e não acessível para outros fins que não os desta investigação. Os resultados serão publicados, nomeadamente no trabalho final de mestrado da estudante, mantendo-se sempre o anonimato dos seus participantes. Toda a informação, incluindo a gravação áudio, será eliminada após conclusão do trabalho académico. Apenas a estudante terá acesso aos dados recolhidos.

Possíveis benefícios, riscos e incómodos em participar: Ao participar estará a contribuir para um maior conhecimento sobre a importância do voluntariado, nomeadamente no processo de transição e adaptação à reforma, que poderá vir, no futuro, a beneficiá-lo a si, ou a terceiros. Todos os procedimentos de recolha de informação são considerados seguros e pouco incómodos. Esta investigação não contempla qualquer custo, seguro ou pagamento de despesa derivada da participação.

Para qualquer questão ou se pretende tomar conhecimento dos resultados globais do estudo, poderá contactar a equipa de investigação: Carolina Teixeira (Email: 220121004@issp.pt); Dra. Patrícia Fernandes (Telf. 252 672 909)

Consentimento Informado, Livre e Esclarecido

Designação do projeto de investigação: Transição e Adaptação à Reforma: Contributos do Voluntariado (Porta 55+)

Investigador/a Responsável: Carolina Maria da Silva Teixeira, declaro que expliquei ao/à participante/representante legal, de forma adequada e compreensível, o projeto de investigação referido, incluindo os benefícios previstos, possíveis riscos/incómodos, custos ou compensações em resultado da participação neste projeto. Declaro ainda que foi entregue ao/à participante/representante legal, documento escrito com Informação ao Participante sobre este projeto e cópia do consentimento informado assinado.

Data: ____/____/____

(assinatura do/a investigador/a)

Participante/Representante Legal:

Participante: _____

(ou) Representante Legal: _____

Grau de parentesco ou tipo de representação: _____

declaro que:

- Compreendi a explicação que me foi fornecida pelo/a investigador/a que assina este documento, sobre este estudo, nomeadamente os objetivos, métodos, benefícios previstos, possíveis riscos/incómodos, custos ou compensações em resultado da minha participação.
- Recebi o documento escrito com a Informação ao/à Participante relativo ao estudo.
- Tive oportunidade de solicitar todas as informações de que necessitei, tendo obtido resposta satisfatória.
- Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, poder recusar ou abandonar este estudo, bem como pedir a imediata eliminação de todos os meus dados recolhidos, sem qualquer tipo de consequências ou prejuízo na assistência que me é prestada.
- Declaro não estar a participar em nenhum outro projeto de investigação neste momento.

Desta forma, aceito participar neste estudo, de acordo com os esclarecimentos que me foram prestados, como consta neste documento

Data: ____/____/____

(assinatura do participante/representante legal)

Informação ao participante sobre o estudo (duplicado)

Identificação: Chamo-me Carolina Teixeira, sou Assistente Social e aluna de Mestrado em Gerontologia Social do Instituto Superior de Serviço Social do Porto (ISSSP). Neste momento, estou a realizar o meu trabalho final de mestrado, com o título “Transição e Adaptação à Reforma: Contributos do Voluntariado”, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Sónia Martins (ISSSP) e co-orientado pela Dr.^a Patrícia Fernandes, do Centro Social e Paroquial de Mindelo (CSPM).

Objetivo: Este estudo tem como objetivo principal estudar e analisar a importância do voluntariado no processo de transição e adaptação à reforma, dos voluntários no projeto “Porta 55+ - Viver os Dias, Combater a Solidão”.

Procedimento: Ao aceitar, será administrada pela estudante, uma entrevista com questões abertas e fechadas que permitem caracterizar o entrevistado ao nível sociodemográfico e compreender o seu envolvimento em atividades de voluntariado, assim como entender o impacto destas no seu processo de transição e adaptação à reforma. Esta entrevista terá uma duração aproximada de 1h30 minutos e se, autorizar, será gravada em áudio, para que a informação seja que posteriormente transcrita e analisada.

Participação voluntária: A sua participação é gratuita e voluntária. Ser-lhe-á dado tempo para refletir sobre este pedido. Além disso, pode a qualquer momento desistir, sem consequências associadas e solicitar a eliminação imediata de todos os dados recolhidos.

Confidencialidade e privacidade: Todas as informações recolhidas serão confidenciais e anónimas. Estas serão introduzidas numa base de dados, passando a sua identificação a estar codificada e não acessível para outros fins que não os desta investigação. Os resultados serão publicados, nomeadamente no trabalho final de mestrado da estudante, mantendo-se sempre o anonimato dos seus participantes. Toda a informação, incluindo a gravação áudio, será eliminada após conclusão do trabalho académico. Apenas a estudante terá acesso aos dados recolhidos.

Possíveis benefícios, riscos e incómodos em participar: Ao participar estará a contribuir para um maior conhecimento sobre a importância do voluntariado, nomeadamente no processo de transição e adaptação à reforma, que poderá vir, no futuro, a beneficiá-lo a si, ou a terceiros. Todos os procedimentos de recolha de informação são considerados seguros e pouco incómodos. Esta investigação não contempla qualquer custo, seguro ou pagamento de despesa derivada da participação.

Para qualquer questão ou se pretende tomar conhecimento dos resultados globais do estudo, poderá contactar a equipa de investigação: Carolina Teixeira (Email: 220121004@issp.pt); Dra. Patrícia Fernandes (Telf. 252 672 909)

Consentimento Informado, Livre e Esclarecido (duplicado)

Designação do projeto de investigação: Transição e Adaptação à Reforma: Contributos do Voluntariado (Porta 55+)

Investigador/a Responsável: Carolina Maria da Silva Teixeira, declaro que expliquei ao/à participante/representante legal, de forma adequada e compreensível, o projeto de investigação referido, incluindo os benefícios previstos, possíveis riscos/incómodos, custos ou compensações em resultado da participação neste projeto. Declaro ainda que foi entregue ao/à participante/representante legal, documento escrito com Informação ao Participante sobre este projeto e cópia do consentimento informado assinado.

Data: ____/____/____

(assinatura do/a investigador/a)

Participante/Representante Legal:

Participante: _____

(ou) Representante Legal: _____

Grau de parentesco ou tipo de representação: _____

declaro que:

- Compreendi a explicação que me foi fornecida pelo/a investigador/a que assina este documento, sobre este estudo, nomeadamente os objetivos, métodos, benefícios previstos, possíveis riscos/incómodos, custos ou compensações em resultado da minha participação.
- Recebi o documento escrito com a Informação ao/à Participante relativo ao estudo.
- Tive oportunidade de solicitar todas as informações de que necessitei, tendo obtido resposta satisfatória.
- Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, poder recusar ou abandonar este estudo, bem como pedir a imediata eliminação de todos os meus dados recolhidos, sem qualquer tipo de consequências ou prejuízo na assistência que me é prestada.
- Declaro não estar a participar em nenhum outro projeto de investigação neste momento.

Desta forma, aceito participar neste estudo, de acordo com os esclarecimentos que me foram prestados, como consta neste documento

Data: ____/____/____

(assinatura do participante/representante legal)

<u>Temática</u>	<u>Questões/Tópicos</u>	<u>Observações Entrevistadora</u>
Apresentação do Entrevistado e da Entrevista	• Apresentação da entrevistadora • Apresentação do propósito da entrevista • Explicitação e assinatura do consentimento informado • Entrega de cópia de informação ao participante e do consentimento informado assinado • Pedido de autorização da gravação áudio da entrevista	Em caso de autorização de gravação e assinatura do consentimento informado deve ser iniciada a gravação informando o entrevistado que a gravação iniciou.
Dados Sociodemográficos e Profissionais	• Sexo • Idade • Estado Civil – Solteiro/a – Casado/união de facto – Divorciado/separado – Viúvo/a • Habilitações Literárias – Não sabe ler, nem escrever – Sabe ler e escrever (sem ter completado o ensino primário) – Ensino Primário – Ensino Preparatório (2º ciclo)	Obter dados sociodemográficos do voluntário/a entrevistado/a, focando sobretudo na experiência profissional. Questões de resposta fechada ou curta.

	– Ensino Secundário Unif. (antigo 7º, 8º e 9º) – Ensino Secundário – Ensino Médio (Ex: antigos enfermeiros ou professores primários) – Ensino Superior (Bacharelato/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento) • Situação de vida: vive só, vive com o marido/esposa, ... • Principal profissão exercida, duração • Idade com que se reformou • Motivo da reforma: voluntária ou involuntária	
Reforma	Questões centradas nas fases apresentadas por Atchley (2000), na sequência da teoria da continuidade	
	<u>Fase da Pré-Reforma</u> • Quais eram as expectativas que tinha em relação à reforma enquanto trabalhava? • Considerou importante pensar e realizar um plano para a fase da reforma? Porquê? • Se sim, de que forma planeou a sua reforma? A nível financeiro, como planeou a sua entrada na reforma? • Anteriormente a reformar-se informou-se sobre os seus direitos? • Pediu opinião aos seus familiares e/ou amigos relativamente a sua passagem a reforma? Quais eram as suas principais preocupações/receios relativamente à entrada na reforma?	Possibilidade de vivência deste período em duas fases: remota (perceção positiva, não suscita planeamento racional, pensamento informal) e próxima (misto de sentimentos positivos e negativos, confronto com o facto de assumir o papel de reformado brevemente, início de pesquisa sobre direitos que envolvem a reforma).

	<u>Fase Pós-Reforma</u> Fase da lua-de-mel • Que sentimento realmente sentiu quando entrou na reforma? • Que mudanças ocorreram com sua entrada na reforma? • O que alterou na sua rotina? • Após a reforma, manteve alguma atividade remunerada? Se sim, qual? E porquê? • Realizou alguma atividade (ex. viajar, passatempo...) que sempre pretendeu fazer, mas ainda não tinha tido oportunidade? Se sim, qual(quais)? Se não, porquê?	Preenchimento do tempo livre, com novas atividades que não teve oportunidade de desempenhar anteriormente. Posteriormente, a uma determinada altura os reformados criam uma rotina, que pode proporcionar satisfação de vida ou não.
	Fase do desencanto • Em algum momento após entrada na reforma, sentiu algum desencanto, tristeza ou mal-estar psicológico por estar reformado/a?	Possível abalo emocional, por demasiado tempo livre, percepção que reforma pode não ser tão interessante.
	Fase da reorientação/definição de estratégias de coping • Se sim, o que fez para conseguir ultrapassar? • Teve apoio de alguém? Se sim, quem o/a ajudou?	Processo de reavaliação e encontro com percepções mais realistas da experiência de reforma, conduzindo à adoção de uma rotina e estrutura para a vida na reforma e consequentemente a aumento dos níveis de satisfação com a vida.

	Fase de estabilidade • Neste momento atual, qual é a sua rotina diária? Como ocupa o dia? • É membro de alguma associação cultural, religiosa, desportiva, etc.? • Atualmente tem algum problema de saúde? Está a ser acompanhado? Qual o impacto desse problema de saúde na sua experiência na reforma. • Se precisar de falar com alguém, tem um amigo/vizinho ou familiar a quem recorrer? • Neste momento, tem ajuda de alguma resposta social, isto é, serviço de apoio ao domicílio, centro de convívio/dia, universidade sénior? Se não tem, acha que precisa? • Que sonho ou desejo tem ainda por realizar? O que acha que é importante para uma boa transição e adaptação à reforma?	Admitir uma rotina que produza satisfação com a vida, com consciência das suas capacidades e limitações. Assume um novo papel enquanto reformado.
Experiência de voluntariado; prévia e atual (no Porta 55+)	• Prévia • Ao longo da sua vida, esteve envolvido/a em voluntariado, antes de integrar a Porta 55+? • Se sim, quando ocorreu? Que tipo de voluntariado? Qual o principal motivo? Se já não faz este voluntariado, qual foi o motivo/s? • Que benefícios sentiu nesta atividade?	Compreender a experiência de voluntariado anterior à integração na IIES “Porta 55+- Viver os Dias, Combater a Solidão”
	• Atual • Há quanto tempo está no Porta 55+? • Porquê é que decidiu fazer voluntariado no Porta 55+?	Perspetiva do voluntário sobre a atividade de voluntariado desenvolvida na IIES “Porta 55+-

	• O que significa para si participar, enquanto voluntário, no Porta 55+? • Quais os benefícios que sente em desempenhar esta atividade de voluntariado? • Quais foram as maiores dificuldades ou desafios que sentiu em desempenhar esta atividade de voluntariado? • Na sua opinião, acha que o voluntariado no Porta 55+ contribui para uma melhor adaptação à reforma? Se sim, de que forma contribuiu? • Qual o seu grau de satisfação com voluntariado no Porta 55+? ✓ Muito insatisfeito; Insatisfeito; Satisfeito; Muito Satisfeito • Pretende dar continuidade a esta atividade de voluntariado no Porta 55+ ou em outro tipo de voluntariado? Se sim/não, por que motivos?	Viver os Dias, Combater a Solidão”
--	--	------------------------------------

Anexo 2: Grelha de análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas

Temática (s)					Excertos
	Principal profissão exercida	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos (CPP 1)			“Bancária, durante 29 anos” (participante 3). “Durou 43 anos. Eu tinha uma empresa de têxteis, malhas, confeções, retrosarias, isso tudo” (participante 7).
		Especialistas das atividades intelectuais e científicas (CPP 2)			“(…) fui economista com várias funções em vários sítios” (participante 2). “(…) era professora de 1º ciclo” (participante 6). “(…) o meu primeiro emprego foi em 1978 (...). Tive aí alguns anos, tive praticamente até aos anos 90 e tal sempre ligado à gestão de empresas, concretamente quatro empresas” (participante 10).
		Técnicos e profissões de nível			“Trabalhei até 2019, 2020 sempre na indústria, indústria alimentar, indústria química, portanto sempre nas áreas de gestão, em áreas técnicas. Fui fazendo o percurso 20 anos” (participante 1).

		intermédio (CPP 3)			“Eu tive, mais ou menos dentro da mesma área, sempre fui da área comercial e muito ligada à indústria têxtil, tanto da indústria como agenciamento, dos training, portanto trabalhei em quatro ou cinco empresas, mas sempre com o mesmo tipo de trabalho, tanto nas fábricas, portanto no lado do produtor, como do lado do comprador e no intermediário, basicamente foi em todas as posições” (participante 4).
		Pessoal administrativo (CPP 4)			“Eu fui sempre escriturária (...), 44 anos” (participante 5).
		Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (CPP 7)			“(...) o trabalho que teve mais tempo foi na fábrica de meias durante 18 anos? Entrevistada: Sim.” (participante 8). “(...) fui costureira, tive uma confeção durante 20 anos, tive uma confeção, então realmente foi isso. A minha profissão (...) foi sempre costureira, modelista” (participante 9).
	Motivo da reforma	Voluntária			“Voluntária, porque eu comecei a trabalhar muito cedo, então eu tinha mais de 30 anos de contribuição. Na época não tinha idade ainda e também porque eu trabalhava nesse banco e nós tínhamos outro fundo privado além da segurança social que permitiu que me reforma-se tão cedo” (participante 3). “Agora sinceramente pareceu-me que era a altura que já estava a ter algum cansaço do que estava a fazer e sempre com os olhos postos no que eu estava a perder...

					quer dizer nós agora temos de pensar temos um tempo limitado de vida ativa, pelo menos” (participante 4). “Voluntária porque atingi a idade e os anos de desconto” (participante 5). “Foi só porque atingi o normal” (participante 6). “Sim, os 10 anos, juntou os 7 do brasil com três daqui. Eu consegui provar que eu paguei” (participante 9). “Foi normal, foi um processo normal” (participante 10).
		Involuntária			“Estou, estou reformada. Porque eu fiquei numa situação de desemprego em 2020 e depois, pronto e acabando o desemprego eu tinha de tomar uma decisão e apercebi-me que podia pedir a reforma antecipada com uma penalização grande que tive, mas que era possível. Eu ponderei as coisas e já estava no projeto, no Porta 55, ponderei e decidi mesmo avançar com a reforma antecipada e pronto” (participante 1). “Quer dizer isso é uma história complicada, a tal associação empresarial (...) entrou, por dificuldades económicas graves, em recuperação económica. Eles disseram uma quantia simpática, eu aceitei e como tinha muitos contactos com associações de empresas eu disse eu saí daqui amanhã estão-me a vir buscar... comecei a concorrer e davam-me um salário praticamente mínimo. Eu (...) ganhava um bocadinho mais e não era obrigado a aceitar. Portanto tive no desemprego e depois entrei na reforma, portanto tive em desemprego de longa duração e depois entrei na reforma (...). Foi reforma antecipada” (participante 2).

					“Foi por invalidez, foi. Aos 49 anos fiquei doente e aos 52 reformei-me porque teve se ser” (participante 4). “Não a minha mulher sem desemprego eu também fiquei e era melhor ter alguma subsistência e eu pedi a reforma antecipada” (participante 7).
Reforma	Fase da pré-reforma	Expectativas da reforma	Sem expectativas		“É curioso que nunca pensei nisso. Lá está eu pensava trabalhar ainda bastante tempo e, portanto, eu não perspectivava assim grandes coisas em relação à reforma. Para mim o trabalho é muito construção, para mim é muito importante estar a fazer coisas e, portanto, nunca tinha pensado” (entrevistado 1). “Quer dizer enquanto eu ainda trabalhava... lá está eu comecei a pensar na minha reforma a partir dos 60, 62, por aí, em que comecei a pensar que era realmente uma inevitabilidade e que ia acontecer relativamente a curto prazo” (participante 4). “Ora eu quando trabalhava não tinha ainda muitas expectativas em relação à reforma” (entrevistado 6). “Nunca pensei na reforma quando trabalhava (é curioso), só pensei na reforma quando me reformei” (entrevistado 7). “Eu não tinha. Entrevistadora: Nunca pensava nisso? Entrevistada: Não porque eu estava com tanta vontade de trabalhar que eu estava muito sozinha” (participante 9). “Eu fui sempre uma pessoa que trabalhei sempre, em todos os trabalhos que tive não tinha horários de trabalho, sabia as horas que entrava, mas sabia a que horas saia. É evidente que foi mau, prejudiquei muito a família, mas por outro lado havia

				um aspeto financeiro que era importante assegurar um equilíbrio financeiro que felizmente consegui pelo menos durante a vida toda de trabalho. Se me perguntar agora se estou reformado, eu digo que não me sinto reformado, tem esse digamos... consegui não sei se bem ou mal não ter esse pensamento o que é que vou fazer... tenho sempre que fazer, nesse aspeto procurei sempre ter outros interesses” (participante 10).
			Novas ocupações	“(...) pensava como qualquer reformado ia ter uma vida, portanto com mais lazer, com mais liberdade de escolhas no sentido de ocupação do tempo” (entrevistado 2). “Eu fui organizando a minha reforma. 3 anos antes comecei a organizar e a ver o que ia fazer” (entrevistado 3). “Ia ser muito bom, ia ser ótimo, não ia fazer nada, mentira não é verdade, ia fazer o que não pode durante quase toda a vida, cuidar dos filhos, tratar da casa, do jardim” (entrevistado 5).
		Plano para a reforma	Ocupar o tempo livre	“Primeiro comecei a mudar o meu ritmo no banco, porque eu era gerente, eu era gerente no banco, era uma função de muita responsabilidade, eu trabalhava muito, muitas horas e também sabia que quando me reforma-se o meu salário ia diminuir um bocadinho. A reforma não sei como é cá, mas diminui. Então eu 3 anos antes, mais ou menos 3 anos antes, eu já deixei de ser gerente, passei a trabalhar no banco como escriturária, o salário já era menor, mas já trabalhava menos horas. Como gerente trabalhava 9h e sem ser gerente trabalhava 6h, comecei a trabalhar menos

				horas a ter mais tempo livre e um salário um pouquinho menor, para me começar a adaptar mais aquilo, meus filhos não moravam mais em casa e pensar coisas que gostaria de fazer, hoje eu sou fotografa e já comecei a fazer cursos de fotografia e pronto quando me reformei foi uma coisa muito simples” (entrevistado 3). “Nitidamente. Aliás eu comecei nessa altura a pensar e quer dizer eu já desde sempre soube e engraçado muito por influência do meu pai, e eu era relativamente nova ainda e estávamos a falar e o meu pai dizia, já era de idade, fazia muita coisa, ele era voluntario, era bombeiro, trabalhava (...). De qualquer das maneiras ele disse-me uma altura (...) tu devias juntar-te a estas causas que é importante e eu dizia que tinha tanto que fazer e ele dizia a vida não é tão longa como pensamos e tens de pensar o que queres fazer depois de trabalhar, porque nunca se deve ir para a reforma sem se ter um plano, porque é importante e há muita coisa a fazer e a vida não acaba no fim do trabalho. Ele já me disse isto há montes de anos e eu fiquei sempre com a aquela ideia e sempre achei que era preciso planear e pensar. E realmente quando cheguei aos ditos 60, achei que era a altura de pensar a sério no problema, problema que para já não tem sido um problema é uma situação” (entrevistado 4).
			Nível financeiro	Poupança “Sim eu tive sempre noção que era preciso ter poupança ao longo da vida, fiz do meu rendimento líquido eu tirava sempre, e sabia que rendimento líquido não era possível eu gastá-lo todo e deixava algum de parte” (participante 1). “A nível financeiro, eu tinha alguma poupança (...)” (participante 2).

		Direitos	Monetários	“Depois entrei no site da segurança social direta, fiz as simulações e com sinceridade foi através do próprio site que pedi. O processo foi célere e correu bem, não tive assim... também não havia muito para questionar, tinha lá os meus descontos. Tinha tinha uma carreira contributiva sempre certinha, portanto não houve assim, não havia muitas variações, seria o que a simulação dissesse e assim foi” (participante 1). “Ai isso sim sim, aliás fiz um estudo para efetivamente...e depois pronto o tempo de serviço que aparecia naquelas simulações não estava lá todo e sabia que tinha começado a trabalhar mais cedo que aquilo portanto fui verificar com a segurança social e consegui que esses dois anos que não estavam contados fossem contados (...)” (participante 4). “Sim, mais ou menos a gente tem um ideia do que vamos receber” (participante 10).
			Culturais	“(...) por exemplo os museus já aproveitei imenso, porque agora vamos muitíssimo mais, primeiro porque temos mais disponibilidade de tempo ao fim de semana, por exemplo vamos muitas vezes ao museu, compramos aqueles bilhetes que dão para vários e realmente agora posso ir a montanhas de museu, no porto, lisboa ou qualquer sítio e pago 35€ por ano, claro que pronto isso é uma vantagem enorme” (participante 4).

		Preocupações/ receios	Sem ocupação de tempo livre		“(…) há sempre um período de digamos indecisão ou adaptação, exatamente para como tu já dissesse saber o que se vai fazer no concreto, e agora o que é que eu faço, leio o jornal, vou para a o café vejo televisão, vejo telenovelas e tal” (entrevistado 2). “Tive receio de me dar mal com a reforma, não ter de fazer nada. Eu acordava às 06h30 e chegava a casa às oito da noite e tive medo que sentisse falta disso. Gostava do que fazia e tinha medo (…)” (entrevistado 7).
	Fase pós-reforma	Fase da lua de mel	Sentimentos	Felicidade e alívio	“Senti alívio quando vim para a reforma. Livrei-me daquilo que já eram anos suficientes e continuou a achar, não vi mal por aí” (entrevistado 6). “Senti um pouco aliviada, porque comecei com 280, mas mesmo assim era melhor que 180. Que eu recebia 180, as pessoas aqui têm direito a receber 180 e eu recebia esse dinheiro, mas tinha de andar à procura de emprego, mesmo já estando na idade tinha de andar atrás de emprego” (entrevistado 9).
				Inutilidade	“Senti que era novo demais para a reforma. Sentia que ainda tinha capacidades e, atualmente ainda tenho, para trabalhar. O nosso estado social e de trabalho essencialmente já não lida com menos novos e pronto” (entrevistado 7).
			Mudanças e alterações na rotina	Voluntariado	“(…) foi fazer voluntariado, que a trabalhar 12 horas por dia eu não conseguia” (participante 1).
				Inexistência de horários	“E na reforma no primeiro momento foi o deslumbramento por coisas tão pequenas como o poder sentar e tomar um pequeno-almoço às 10h00 sem ter de sair de casa” (entrevistado 3).

					“A maior diferença é relativamente aos horários. Eu levanto-me sempre cedo, por norma 7h00-8h00 levanto-me. Mas não tenho aquela pressão de tomar banho, o pequeno-almoço, posso demorar mais tempo” (participante 10).
				Mais tempo livre disponível	“Na reforma comigo as mudanças que ocorreram foi que passei a ter muito mais tempo livre, passei a fazer que gostava, passear na praia, cuidar do jardim, cuidar da casa, das gavetas, cuidar da neta que na altura só tinha uma e agora já tenho outra. Tive tempo para mim que quase uma vida não tive” (entrevistado 5). “Não tinha assim uma mudança radical que nota-se a não ser o tempo livre que tive” (participante 6).
				Atividade de interesse	“Aprendi a cozinhar, a minha mulher é ceramista e trabalha nisso e eu é que tenho de fazer o almoço. Aprendi a andar a pé, coisa que não andava e andar de bicicleta” (entrevistado 7).
			Alterações na rotina diária	Sem horários estabelecidos	“A coisa de eu poder gerir meu tempo, acordar sem despertador (...)” (participante 3). “(...) eu quando vim para casa fiquei mesmo livre, eu não tinha as viagens, não tinha que estar lá aquela hora e sair só aquela hora (...)” (participante 5). “Acordar cedo, acordo na mesma. Antigamente era às 6 agora é às 8. Mudou não ter a obrigação de ir” (participante 7).
			Atividades que teve	Atividades desportivas	“Fiz essa atividade do ginásio quando já estava na reforma, porque antes não tinha tempo” (participante 5).

			oportunidade de realizar		“Sim ando a pé, a bicicleta. Mas é esse o meu entretenimento passear” (entrevistado 7). “Fazia hidroginástica, que fazia muito bem à minha saúde e deixei porque a doença começou a evoluir e eu tive de deixar essa atividade” (participante 8).
				Atividades de voluntariado	“Durante a reforma, eu entrei para o voluntariado” (entrevistado 8).
				Atividades religiosas	“(…) eu sou católico e sempre eu posso vou à missa. Já ia ao fim de semana, mas à semana se poder vou, e era uma coisa que não tenha possibilidade de fazer, acho que aí é um ponto que alterou” (entrevistado 10).
		Fase do desencanto	Tristeza ou mal-estar psicológico	Monotonia e solidão	“O que me fez ficar mais desiludido foi a solidão e o valor que fiquei a receber” (entrevistado 2). “Tristeza e desencanto é verdade. Passado uns meses, quando já tinha a casa renovada ia a monotonia, a liberdade, mas em sequência disso as coisas sempre iguais, estavam a cansar-me, estava a ficar triste” (entrevistado 5).
				Valor monetário da pensão	“O que me fez ficar mais desiludido foi a solidão e o valor que fiquei a receber” (entrevistado 2). “Tristeza sim, porque eu precisava de ganhar mais e quando veio só 280, agradei a deus porque temos de ser gratas por tudo, né mas a gente podia ganhar mais um pouco, porque as coisas estão mais caras” (participante 9).

		Fase da reorientação/ definição de estratégias de coping	Estratégias para ultrapassar os sentimentos negativos devido à entrada na reforma	Religião	“Então quando estou mais triste falo com Deus, porque nem tudo tu pode falar para qualquer pessoa né? O que você sente, você não pode falar com a sua amiga, porque é muito pessoal. Então eu vou e falo com deus e aí ajuda bastante. Falo para deus o que estou sentindo, é a fé que temos em deus” (participante 9).
				Porta 55+	“(…) descobri o porta 55, não fazia ideia o que era, não fazia mesmo, através do site descobri, inscrevi-me e lá estou” (entrevistado 5).
				Socialização e novas atividades	“(…) primeiro arranjar uma companheira, porque eu disse estou mais isolado e estou a ficar mais velhote (...) estar sempre um pouco ocupado com coisas, com fazer caminhadas” (participante 2).
			Apoio Suportivo	Apoio familiar	“Tenho sempre família à minha volta” (participante 2).
				Sem pedido de apoio	“Não eu nunca precisei de pedir ajuda, eu resolvi sozinha, penso que ninguém se apercebeu da situação” (participante 5). “(…) nunca falei das dificuldades, primeiro porque eles estavam no brasil, porque é que eu ia preocupar, inclusive a minha irmã faleceu em dois anos lá no brasil. Então eu acho que a gente tem de passar as energias positivas, então ia preocupá-la e ia ser difícil. Ela até me podia ajudar mas eu nunca quis pedir ajuda” (participante 9).
		Fase de estabilidade	Rotina diária	Tarefas domésticas	“(…) trato do jardim, dos meus gatos dois, trato do cão, trato da casa e depois vamos às compras” (participante 5). “Terrível, em casa. Às vezes limpo a casa essas coisas” (participante 9).

				Vida familiar	“Tenho dias que tenho o meu neto também e conforme os horários que ele tem, vem almoçar ou vem à tarde” (participante 6). “Algum dia que esteja bem fico com a minha neta, tenho uma neta com 1 ano e meio que me dá muito animo, dá-me muita alegria” (participante 8).
				Voluntariado	“Quarta e quinta-feira tenho os meus seniores de manhã e de tarde, tenho as visitas” (entrevistado 1). “E agora também o voluntariado à quarta-feira no porta. E agora faço o voluntariado (...) nas terças-feiras das 17h00 às 19h00 da noite. Eu estou com crianças do primeiro ano a ajudar nos trabalhos de casa” (entrevistado 3). “(...) tirando os dias que vou para o porta, às quartas-feiras” (entrevistado 5). “Nos dias das visitas tenho as visitas à tarde (...)” (entrevistado 6). “(...) depois à quarta e à quinta são dedicadas grande parte da tarde entre as 15h00 e as 18h00 ao Porta 55+ eu acompanho cinco utentes” (entrevistado 10).
			Apoio Emocional	Amigos/as	“Eu tenho amigas, mas tenho uma amiga especial, que quando os meus filhos não podem me acompanha às consultas. É uma irmã do coração, já de 35 anos” (participante 8).
				Família	“Tenho a minha irmã, tenho o meu irmão, tenho a minha mulher (...)” (entrevistado 2). “Tenho a minha irmã que somos muito cúmplices, quer dizer a minha família é um grande apoio, somos uma família grande, somos 6 irmãos (...)” (entrevistado 4).

					“Tenho, tenho uma família grande, amorosa graças a deus, tenho os filhos (...)” (entrevistado 5). “Tenho uma família, somos muito unidos. Apesar de ter tido um irmão que já faleceu, neste momento sou sozinha, mas tenho um grupo de tios e primos que estão sempre disponíveis e estamos cá uns para os outros. Tenho o meu marido (...)” (entrevistado 6). “Mas tenho a quem recorrer, a minha mulher é a primeira (...). E também falo para o mar, os meus pais estão lá” (entrevistado 7). “Sim tenho no Brasil” (entrevistado 9). “Sim tenho, a minha mulher e também nesse aspeto acho que tive uns pais fabulosos, tiveram quatro filhos ainda estão todos vivos” (entrevistado 10).
			Sonho/desejo por realizar	Família	“Ver as minhas netas. Tenho uma com ano e meio e uma com mês” (participante 8). “O meu sonho é ver o meu filho casado, porque ele é divorciado.” (participante 9).
				Saúde	“Neste momento, saúde (...)” (participante 5). “A única coisa que desejo é saúde e não sofrer” (participante 10).
			Aspetos relevantes para uma boa transição e	Ideias positivas	“Termos coisas boas no pensamento. Não vamos pensar que vamos para a reforma e vamos ficar acamados. Pensar em coisas boas, bonitas, linda, é isso. A reforma deve ser vivida em paz e sossego e aproveitar um bocadinho da vida, que em novos não tivemos essa oportunidade. A reforma é isso usufruir do sossego e descanso” (entrevistado 8).

			adaptação à reforma	Planeamento	“Planeamento. Não estou só a falar de planeamento financeiro, esse é importante, mas é a cabeça. Eu vejo amigas que se reformaram e num primeiro momento só queriam não fazer nada e aí vem a depressão, vem a ansiedade, falta de dinheiro. Isso eu acho preocupante” (entrevistado 3). “(…) acho que é preciso planeamento, é preciso a pessoa ter noção que a vida vai mudar, mas pode ser para melhor, e portanto, para melhor ou para igualmente interessante e realmente a pessoa tem de ter um plano, não pode deixar que a coisa aconteça sem ter previsto, sem ter pensado, sem ter tido noção que ia acontecer (...) Realmente acho que o fundamental é ter noção de que precisa de um plano, precisa de fazer alguma coisa que queira que lhe apeteça. Às vezes pode não acertar à primeira, mas se isto não me interessar vou tentar outra coisa. Acho que o plano é o fundamental” (entrevistado 4).
				Definição de novos objetivos	“Nunca pensar em que a reforma é o terminar, não! Devemos ter sempre objetivos, sempre vontade de fazer coisas novas, sempre vontade de ouvir, de aventura. Eu adoro ir á aventura, adoro passear, mas vamos hoje, vamos. Gosto de aventura, falar com as pessoas, ter objetivos. Acordar a pensar eu hoje vou fazer isto, eu hoje vou conseguir aquilo, é ter objetivos” (entrevistado 5). “É termos sempre uma coisa qualquer para fazer, porque eu acho que sair de uma rotina e depois não ter nada que... começar a ficar assim sem nada para fazer, por isso eu acho que é importante que se crie um objetivo qualquer, fazer isto, fazer

					aquilo, o que mais que a pessoa goste, acho que isso é bastante importante, mesmo para a nossa saúde mental” (entrevistado 6).
Experiência de voluntariado	Prévia ao Porta 55+	Áreas de intervenção	Sem-abrigo		“Ora fiz um ano sem abrigo (...)” (entrevistado 6). “Tive três meses ou quatro no Porto. Era condutor e ajudava, mas a minha função era conduzir a carrinha” (entrevistado 7).
			Idosos		“Fazia de tudo, ajudava a conversar, ajudava a servir os almoços, ajudava a dar banho. Fazia apoio domiciliário, fiquei na lavandaria também. Só não fiquei na cozinha” (entrevistado 9).
			Imigrantes		“A questão de moçambique era integração dos moçambicanos na comunidade portuguesa. Para todos os efeitos os moçambicanos, como outros angolanos e guineenses são sempre um bocadinho vistos como estrangeiros, não são nossos. Nós lá fazíamos convívios, e dávamos vários apoios, sei lá explicações, alguns debates e apresentações de livros e exposições, congregávamos lá uma população moçambicana que iam lá com regularidade” (entrevistado 2).
		Benefícios	Satisfação e enriquecimento pessoal		“O tal fazer bem, a relação que a gente mantém com as pessoas, o conhecimento de novas realidades, eu nunca tinha andado com crianças de 6 anos, nunca tinha andado com moçambicanos, nunca me tinha interessado pela história de moçambique, tinha lido pouco sobre isso, não tinha experiências, digamos tanta expressão logística (...). Portanto foi conhecimento, ocupação e satisfação” (entrevistado 2).

				“Acho que todo o mundo deveria fazer e aliás uma coisa bastante egoísta, quando a gente faz, faz tão bem à gente. Que faz melhor a nós que aos outros” (participante 3). “Enriquecimento muito grande, eu acho que é muito bom o voluntariado. Quem já faz há muito tempo eu pessoalmente sinto, o voluntariado às vezes é melhor para o voluntário do que para a outra pessoa até. Acaba por ser tão enriquecedor, aprendemos tantas coisa eu lidei com familiares mais idosos, gostava imenso de ouvir as histórias mais antigas, é uma ocupação que se tem que acho que é ótimo, dá um enriquecimento enorme e um bem-estar, a gente sente-se bem, eu quando chegava dos sem abrigo às vezes às duas da manhã, às vezes até mais tarde, mas parece que nunca vinha cansada, vinha com o sentimento de uma coisa boa” (entrevistado 6). “Eu acho que uma pessoa a fazer o bem e porque quer, não porque é obrigado, eu acho que é sempre muito bom e nós ficamos melhores a saber que eles vão ficar melhores (...)” (participante 7).
	Atual no Porta 55+	Entrada no Porta 55+	2020	“Sim desde 2020” (entrevistado 1). “Desde 2020, portanto há 4 anos” (entrevistado 5). “Desde dos 52 anos. Eu nem tinha idade para entrar no projeto, mas as técnicas falaram com os superiores e consideraram que tinha perfil e entrei” (entrevistado 8).

			2021		“(…) Eu acho que foi em 2021, porque o projeto foi em 2020, mas fizemos a formação em 2021” (participante 3). “(…) nós começamos a formação em 2021, desde março de 2021 (…)” (participante 4). “Vai fazer em outubro 3 anos” (participante 10).
			2022		“Estou no porta 55 desde 2022, vai fazer dois anos” (participante 6).
			2023		“Fez um ano em janeiro, portanto 13/14 meses” (participante 7). “Faz um ano” (participante 9).
		Motivos para realizar voluntariado	Ocupação do tempo e utilidade		“Porque é tal questão que te disse ocupação, fazer bem, ser útil ao mais velho, ocupar-lhe tempo, fazer-lhe companhia, ver que ele corresponde às minhas propostas e tem gosto no desenvolvimento que faz e, portanto, como te disse isso é importante para mim aprender a envelhecer” (entrevistado 2). “Por acaso foi o porta que me apareceu na altura e agora não trocava” (entrevistado 5). “Primeiro porque gosto de falar. Eu já fazia isso a uns vizinhos e ainda faço. Eu sou o filho dele em Portugal, os outros estão em França. Vou ao médico, vou às compras e comecei a pensar nisso que preciso de ocupar o tempo. Falaram-me do Porta 55 e estou a gostar muito” (entrevistado 7). “Tinha tempo disponível, o estado de saúde estava estável, não me encontrava a fazer tratamentos” (entrevistado 8). “Pela solidão, de estar só e de me sentir útil” (entrevistado 9).

			Apoiar quem precisa		“E eu pensei que se ficasse em Portugal eu queria fazer voluntariado como fazia no brasil, mas primeiro tinha de me organizar. (...) Eu fui procurar algum voluntariado e me apresentaram o Porta e eu gostei e foi muito bom” (participante 3). “Ora porque eu queria fazer voluntariado realmente, queria continuar a fazer como deixei os sem abrigo. Mas soube desta oportunidade, eu moro em Mindelo, perto do centro e fui-me inscrever e foi uma maneira de continuar a dar aquilo que eu gosto, de fazer aquilo que eu gosto, fiz a entrevista e fiquei” (participante 6). “A minha ideia de voluntariado foi sempre, de visitar pessoas, conversar com elas, porque o que acredito neste projeto cada vez mais querem... o ideal é acabar os dias em suas casas e nós temos de lá ir. Só um exemplo conversei com uma pessoa que trabalhava com a segurança social na noruega e que o trabalho era ir a casa das pessoas ver os perigos, ou um tapete. Devíamos apostar em que as pessoas terminem a sua vida no seu ambiente. E neste caso uma das ideias é ir lá visitá-las, falar com elas, fundamentalmente, podemos fazer outras atividades e que devemos fazer em paralelo, mas o que elas querem é conversar e conversar um bocado” (participante 10).
		Significado de ser voluntário no Porta 55+	Dar apoio emocional aos utentes que acompanham		“Dar tudo quanto poder de apoio, de meiguice porque é verdade, dizem que não mas é preciso muita meiguice e sair com o coração cheio, é o que levamos. É muito enriquecedor” (entrevistado 5). “Sentir-me bem e conseguir fazer os meus velhinhos e os outros rirem-se. E eles rirem-se muito comigo. Há um que faço com o meu colega e eles riem-se muito e

				é isso que eu gosto. Pelo menos o rir apaga as tristezas de estar sozinho, não ter família. É pouco mas é o que se pode” (entrevistado 7). “Significa dar amor a elas. Digo elas porque só tinha meninas. Dar amor, atenção, abraços, beijinhos, elas adoram e dizer-me no final da visita «Eu gosto muito de si». Isso é bom, muito gratificante. Até chorar com elas, às vezes também choramos, porque elas desabafam, também tem problemas, também nos rimos às gargalhadas que às vezes não tem fim. Elas partilham histórias, desabafam, é gratificante saber que no final do dia me dizem «Eu gosto muito de si», é muito bom” (entrevistado 8). “Significa muito, de ajudar, isso aí não tem coisa melhor. Chego lá dou um abraço, tem 90 anos. Chego lá recebe-me bem está sempre a sorrir. Para mim é gratificante, eu me sinto em paz. Já aconteceu um dia que estava tão mal, chorei tanto e pensei «eu não posso ir para lá assim»”. A gente quando vai, não pode levar os nossos problemas e ao ir para lá pensei que ia chorar, mas consegui superar isso” (participante 9).
			Gratidão	“Repare, fundamentalmente acho que uma grande gratidão de pode ajudar os outros” (participante 10).
			Ocupação do tempo	“é um amor imenso, isto só mesmo com amor é que se consegue, e continuou a achar que o amor é o principal fator e eu sinto-me mesmo bem, mesmo. Por exemplo eu durante este meu período já perdi três pessoas de apoio ao porta, porque foi internado e duas faleceram e já pedi para que se houvesse outra senhora para

					poder entrar, porque eu gosto mesmo daquilo que faço, do trabalho desenvolvido, para mim é muito importante, acho que me ocupa e que me ajuda imenso. Tive agora um período entre setembro e dezembro eu estive não fui ao porta que não tinha condições para, mas eu sentia que aquilo me faltava, eu não tinha capacidades para ir mas eu senti aquela falta. Já estou tanto habituada que acho que só quando não poder é que deixo o Porta” (participante 6).
			Novas laços sociais e aprendizagens		“(…) é ter para além das coisas do envolvimento social e humanitário, que tu tens com os mais velhos e essas aprendizagens que fazes e essa disciplina que tens, porque é importante (...) É também teres a tal satisfação que te ocorre da tua função e aquilo que também aprendes como pedagogia e como literatura, digamos conhecimento sobre o envelhecimento e das atividades. Pessoas que são difíceis é também um desafio que é gratificante” (entrevistado 2). “eu vivi no porto 10 anos e foi o ano em que comprei o apartamento (...) eu fiz muitas amigas em me inseri na comunidade na cidade eu gosto muito porque para além das pessoas que visitamos, tem as pessoas com quem convivemos, com certeza serve muito para nós os encontros mensais, eu tento ir sempre porque ajuda muito a gente” (entrevistado 3).
		Benefícios	Bem-estar do voluntário		“Todos, não me passa pela cabeça sair do porta, às quartas-feiras só não vou no porta quando estou a viajar ou realmente não posso, não marco nem trabalho às quartas-feiras, até porque me sinto responsável pelas pessoas que visito, é quase como uma terapia semanal, é muito importante para mim” (entrevistado 3).

					“Os benefícios que sinto é uma vontade imensa de ir, para mim já não são as pessoas do porta 55, são as minhas meninas, são a minha mãe, a minha avó, são as minhas meninas. E a pessoa vem de lá muito mais descontraída a cabeça muito mais leve, rir, fazê-las rir é ótimo e é saudável. É maravilhoso. Realizar desejos, ainda agora, quais são os desejos que fundamentaram ao longo da vida e que nunca conseguiram fazer e com um bocadinho de esforço até consigo que elas façam, e é maravilhoso é uma vitória para elas, mas uma alegria para nós” (entrevistado 5). “Muito mais alegre, basta até aquela coisa de ter de sair, é preparar coisas para levar, tenho senhoras que gostam de fazer atividades, gosto de preparar para fazer. Acho que me dá prazer, faço mesmo isso com prazer” (entrevistado 6). “Fico com o meu ego cheio, cheio. O meu ego, não fico importante, fico muito satisfeito” (entrevistado 7). “Sinto-me tão bem, no fim do dia sinto que fiz o bem, uma boa ação, eu estou satisfeita, eu adoro aquelas meninas. Vou com o coração apertadinho, mas cheio de amor. Talvez porque esteja mais frágil, isso também mexe connosco, mas digo «obrigada meu deus, hoje fiz um trabalho bonito» e faço de coração” (entrevistado 8). “Os benefícios é para mim mesma. É poder me sentir útil, me doar. Dou pouco, dou o meu carinho que eu sinto, que ela gosta. Às vezes não entende o que eu falo, porque não tenho o sotaque português e às vezes eu escrevo para ela. Mas é gratificante” (entrevistado 9).
--	--	--	--	--	---

			Ser útil para o projeto e para os mais velhos que recebem as visitas		“Ora bem o maior benefício é aquela coisa de eu sentir que estou a fazer embora não uma diferença muito grande, mas o tempo em que estou com as pessoas, é um tempo que eu tento que seja de qualidade, do agrado da pessoa e que lhe possa trazer, dentro do possível, algum prazer, alguma coisa que ele é capaz de não fazer normalmente ou que gostaria de fazer e não tem muita possibilidade, ou porque não tem um transporte ou por isto ou por aquilo. Pronto realmente aquela sensação que estou ali não que seja muito mas pelo menos que estou a fazer a diferença naquele momento” (participante 4). “É saber que estou a ser útil com este projeto, que elas se estão a sentir bem, no fundo é continuação daquilo que quando a gente trabalha também tem de ser útil aos outros, não é pensar só em nós” (participante 10).
		Dificuldades ou desafios	Questões de saúde mental		“Lidar com doenças mentais no fundo nós não temos capacitação para e quando aparece uma situação mais grave lá andamos à procura de ver qual é a maneira de solucionar algumas das situações” (participante 6). “Acho que a maior dificuldade é esse tipo de situações onde possam aparecer pessoas com mais dificuldades cognitivas aí tenho mais receio e preciso de apoio da equipa técnica” (entrevistado 10).

			Falecimento		“(…) é eu sofro com a perda, quando eu sei que quando vimos para este mundo já temos bilhete de ida, mas quando perco as pessoas do Porta 55+ eu sofro bastante e não sei se consigo, eu sofro bastante e não sei se consigo, se estou a lidar da melhor forma, eu não consigo ir ao cemitério gosto mais de passar na casa delas e de espreitar para a casa delas e ver e pronto são formas de lidar. É a única dificuldade que sinto neste momento e sempre senti. A única dificuldade que tenho é pensar que um dia mais uma delas vai embora” (entrevistado 8).
			Comunicação e higiene das habitações		“É um bocadinho a comunicação, sem superioridade educativa (…) eu às vezes sinto que aquilo que eu digo nem sempre é bem entendido e as pessoas por vezes continuam no seu discurso porque não entendem completamente o meu, e se eu dou conta disso tenho de vir cá atrás e reformular a proposta da atividade ou a conversa. A comunicação é uma dificuldade. Outra dificuldade (…) é muito importante que a questão da higiene” (entrevistado 2).
		Importância do voluntariado no Porta 55+ para a transição e adaptação à reforma	Ocupação do tempo		“Dar perspetiva da própria ocupação e da diversificação da ocupação” (entrevistado 2). “Foi uma ocupação, acaba por ser uma ocupação apesar de ser por gosto, mas é uma ocupação e além disso dá-me muito prazer e ajuda-me bastante nesse aspeto” (entrevistado 6). “Pelo menos ocupa-nos o tempo a fazer uma coisa boa, não andamos a gastar dinheiro, por exemplo. E nesse tempo que estamos com eles não pensamos em muita coisa, só pensamos naquilo” (entrevistado 7).

				“Influência no preenchimento do tempo. Há um vazio que eu sentia” (entrevistado 9). “Fui sempre uma pessoa de muito trabalho, trabalhei sempre muito tempo, como digo trabalhava sempre muitas horas por dia, mas isso foi desde sempre, desde que comecei a trabalhar e nessa transição ajuda um bocado realmente, como é evidente a ocupar algum desse tempo” (entrevistado 10).
			Utilidade e aprendizagem ao longo da vida	“A pessoa se reforma e tem de se sentir útil de alguma maneira, e é uma maneira de sentir útil de conviver com outras pessoas que estão na mesma situação de se manter em constante atualização, porque nos nossos encontros conversamos sobre tantas coisas, na outra vez tinha uma médica falando sobre ansiedade, depressão, enfim” (entrevistado 3).
			Necessidade de definição de objetivos	“Pronto vamos ver é mais um objetivo, um objetivo bom, saudável, é o dar e o receber secalhar em dobro. É mais um objetivo, mesmo neste estado na situação de reforma nós precisamos de ter objetivos para continuar saudáveis mentalmente e fisicamente, o porta abriu-me esse objetivo e foi uma coisa que adorei” (entrevistado 5).

		Continuidade no Porta 55+	Sim	“Sim eu já disse no outro dia numa dessas reuniões que interessa o projeto é meu o porta é meu, quer dizer eu nesta altura tenho a certeza que as pessoas gostariam de continuar com a minha companhia. Independentemente dos destino do Porta eu vou continuar a fazer trabalho como tenho no porta, se é com os mesmos mais velhos ou não já não sei, mas sou capaz de arranjar, não quatro, mas seis ou dois ou um” (participante 2). “Sim pretendo” (participante 3). “(…) é assim eu o porta gostava de que fosse um projeto que continuasse (…)” (participante 4). “(…) sem dúvida nenhuma só penso parar quando não poder, é impossível deixar” (participante 5). “Nunca pensei deixar, até porque começa a haver laços entre as pessoas e começo a ter mais amigos que tinha” (participante 6). “Enquanto o Porta existir” (participante 7). “Enquanto poder sim” (participante 9). “Para já, aliás isso na altura foi falado, para já não vejo motivo para interromper a não ser que realmente a gente chegue a um entendimento que as coisas não funcionam ou qualquer coisa” (participante 10).
		Integração noutro tipo de voluntariado	Sem-abrigo	“Eu já pensei, pensei em levar comida a quem precisa. Só que em (...) eu não conheço. Já lá fui à noite e não vi sem-abrigo. Claro que os há. Eu gostava de

					complementar, até porque é à noite, complementar com o Porta 55. Realmente em Mindelo, Árvore há pouca gente” (participante 7).
			Idosos		“Também nos idosos” (participante 9).