

**INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA**



**André Rodrigues Araújo**

Aspirante a Oficial de Polícia

**Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais**

XXX Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A IMPORTÂNCIA DA PREPARAÇÃO PARA A  
PRÉ-APOSENTAÇÃO E APOSENTAÇÃO NA  
PROMOÇÃO DE UM ENVELHECIMENTO ATIVO DOS  
ELEMENTOS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA**

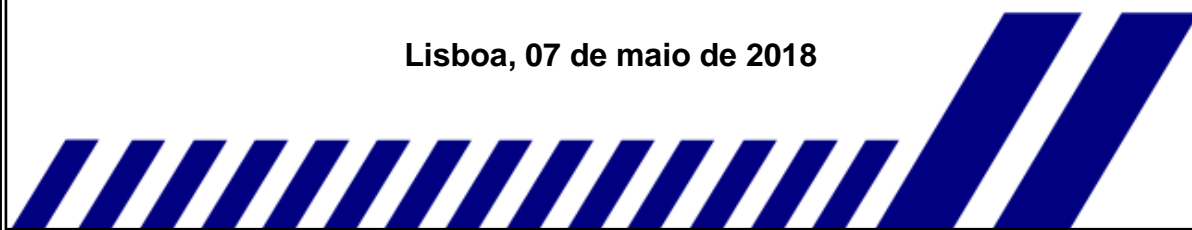
Orientador:

**Prof. Doutor João Fernando de Sousa Mendes**

Coorientador:

**Prof. Doutor José Luís Simão Ferreira**

Lisboa, 07 de maio de 2018



**INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA**



**André Rodrigues Araújo**

Aspirante a Oficial de Polícia

**Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais**

XXX Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A IMPORTÂNCIA DA PREPARAÇÃO PARA A  
PRÉ-APOSENTAÇÃO E APOSENTAÇÃO NA PROMOÇÃO DE  
UM ENVELHECIMENTO ATIVO DOS ELEMENTOS DA POLÍCIA  
DE SEGURANÇA PÚBLICA**

Dissertação apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna  
com vista à obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais, elaborada sob a  
orientação do Prof. Doutor João Fernando de Sousa Mendes e coorientação do Prof.

Doutor José Luís Simão Ferreira



**Estabelecimento de Ensino:** Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

**Curso:** XXX CFOP

**Autor:** André Rodrigues Araújo

**Orientador:** Prof. Doutor João Fernando de Sousa Mendes

**Coorientador:** Prof. Doutor José Luís Simão Ferreira

**Título:** A Importância da Preparação para a Pré-aposentação e Aposentação na Promoção de um Envelhecimento Ativo dos elementos da Polícia de Segurança Pública

**Local de edição:** Lisboa

**Data de edição:** 07 de maio de 2018



## DEDICATÓRIA

A Deus, à minha família  
e aos meus amigos.

## AGRADECIMENTOS

Esta etapa é o culminar de uma jornada de cinco anos, de muita aprendizagem e dedicação.

Este caminho leva-me de encontro a um sonho que sempre tive desde que me foi dado o privilégio de pertencer a esta instituição, sonho, este que não seria possível sem a ajuda incondicional dos que me acompanharam neste percurso.

É agora, o momento de agradecer a todas essas pessoas que de forma direta ou indireta contribuíram e vão continuar a contribuir para o meu sucesso.

Ao meu Orientador, Professor Doutor João Fernando Sousa Mendes, pela disponibilidade, compreensão, confiança e apoio ao longo deste trabalho. Obrigado por ter aceitado este desafio.

Ao meu Coorientador, Professor Doutor José Luís Simão Ferreira, pela aprendizagem, amizade, paciência e dedicação a todo este trabalho. Obrigado por ter aceitado trilhar comigo, este caminho.

À minha Mãe, que sempre foi o meu farol nos dias mais cinzentos, por toda a amizade, amor, sacrifício, dedicação e por todo o apoio dado, sem a qual, tudo isto não seria possível.

Ao meu Pai pelo apoio incondicional ao longo destes anos, pela ajuda e orientação constantes, de encontro ao melhor caminho.

À minha irmã, por acreditar, sempre em mim, pela ajuda, compreensão e pelo tempo que dedicou a meu favor.

A todos os meus amigos, que apesar da minha ausência sempre se mantiveram ao meu lado.

À Cátia Brás, que me acompanhou nesta caminhada, pela amizade, ajuda, paciência e persistência neste objetivo.

À Nina Ribeiro, pela amizade, compreensão, lealdade e pela presença constante ao longo destes anos.

Aos meus camaradas transmontanos do ISCPSI, que me acompanharam nesta longa caminhada e sempre mostraram os valores que nos distinguem, continuem a mostrar as nossas raízes.

A todos os meus camaradas do Curso de Formação de Oficiais de Polícia, que se mantiveram fiéis aos valores, dos pilares presentes na nossa parada.

Aos Oficiais, Chefes, Agentes, docentes e a todas as pessoas que trabalham no ISCPSI, que diariamente contribuem para a nossa formação, crescimento pessoal e bem-estar.

A todos os Oficiais, Chefes e Agentes que contribuíram para a realização deste trabalho.

A todos vós, o meu sincero agradecimento.

## RESUMO

O presente trabalho de investigação centra-se no envelhecimento dos elementos da Polícia de Segurança Pública, nomeadamente no efetivo que entra na reforma/aposentação.

Procurou-se identificar a realidade presente na instituição em termos da transição do ativo para a reforma/aposentação. Para tal, descreveu-se a distribuição etária de Agentes e Chefes na Polícia de Segurança Pública e avaliar a percentagem de elementos que estão a curto prazo em condições de requererem a sua pré-aposentação e aposentação. Podemos concluir que a distribuição etária de Agentes e Chefes acompanha o envelhecimento demográfico nacional.

A pesquisa bibliográfica e as recomendações nacionais e internacionais sobre o envelhecimento ativo, o conceito central da tese apresentada e a sua relação com os processos de aposentação, permitiram identificar questões centrais para os elementos policiais que estão já aposentados e ainda para o número crescente de elementos que estarão em condições de o serem a curto e médio prazo.

Procuramos igualmente, e através da investigação empírica, apreender o modo como os elementos policiais vivenciam a sua saída do ativo nos últimos cinco anos, nomeadamente que estratégias e representações têm com o aproximar da aposentação e qual a sua perspetiva relativamente à sua nova fase de vida.

Foi também analisado o impacto da aposentação na própria instituição e nos elementos policiais através de entrevistas a Oficiais de Polícia.

Em termos metodológicos foi utilizado o método de análise documental, a entrevista a quatro Oficiais de Polícias, bem como grupos focais a 28 Agentes e Chefes em período de reforma/aposentação.

A informação recolhida na investigação empírica foi conjugada com as recomendações internacionais e nacionais, relativamente ao envelhecimento ativo, o que permitiu concluir ser necessária a implementação de medidas que promovam um envelhecimento ativo nos Agentes e Chefes, quer no ativo quer no período de aposentação. Concluiu-se, ainda, que deverá ser concebido e implementado um plano estratégico de resposta ao crescente número de elementos que se aproximam da fase de aposentação, numa perspetiva orientada para o suprimento de necessidades em termos de recursos humanos.

**Palavras-Chave:** Envelhecimento; Envelhecimento ativo; Reforma/Aposentação.

## ABSTRACT

The present investigation focuses on the ageing of the individuals of the Public Security Police, particularly in terms of retirees/pensioners.

We sought to identify the present reality in the institution in terms of the transition from the active body to retirement. For that purpose it was described the age distribution of Police Officers in the Public Security Police and it was evaluated the percentage of individuals that are, in the short term, in conditions to require their pre-retirement and retirement. We can conclude that the age distribution of Police Officers goes along with the national demographic ageing.

The bibliographical research and national and international recommendations on active ageing, the central concept of the presented thesis, and their relation with the retirement processes allowed to identify central issues for the Police Officers that are already pre-retired or retired and for the growing number of individuals that will be able to be in the short and medium term.

We also seek, through empirical research, to understand the way Police Officers experience their retreat from active duty in the last five years, namely what strategies and representations they have with approaching retirement and what is their perspective regarding their new stage of life.

The impact of the retirement was also analyzed in the institution itself and in the police individuals through interviews to the Police Chiefs.

In methodological terms, was used the method of documentary analysis, the interview of four Police Chiefs, as well as focus groups of 28 Police Officers in the period of retirement.

The information collected in empirical research has been combined with international and national recommendations on active ageing. This made it possible to conclude on the need to implement measures that promote active aging in the Police Officers, both in the active duty and in retirement period. It is also concluded that a strategic plan should be designed and implemented to respond to the increasing number of individuals that are close to the retirement phase, with an oriented perspective that meets human resources needs.

**Keywords:** Ageing; Active ageing; Retirement.

## ÍNDICE GERAL

DEDICATÓRIA .....	II
AGRADECIMENTOS.....	III
RESUMO .....	V
ABSTRACT .....	VI
ÍNDICE GERAL .....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XI
ÍNDICE DE QUADROS.....	XII
LISTA DE ABREVIATURAS .....	XIII
LISTA DE SIGLAS.....	XIV

### PARTE I - TEÓRICA

<b>CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
1.1 INTRODUÇÃO.....	1
1.2 ENQUADRAMENTO TEMÁTICO.....	2
1.3 JUSTIFICAÇÃO DO TEMA .....	3
1.4 PROBLEMA DA INVESTIGAÇÃO.....	4
1.4.1 PERGUNTA DE PARTIDA .....	5
1.4.2 PERGUNTAS DERIVADAS DA PERGUNTA DE PARTIDA .....	5
1.5 OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO .....	5
1.6 HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO .....	6
1.7 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO .....	6
1.8 SÍNTESE DOS CAPÍTULOS.....	7

<b>CAPÍTULO 2: GRUPOS ETÁRIOS E ENVELHECIMENTO ATIVO</b> .....	9
2.1 INTRODUÇÃO .....	9
2.2 POPULAÇÃO PORTUGUESA – GRUPOS ETÁRIOS .....	9
2.3 GRUPOS ETÁRIOS DOS AGENTES E CHEFES EM SERVIÇO NA PSP .....	9
2.4 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE ENVELHECIMENTO ATIVO – RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS .....	11
2.5 ENVELHECIMENTO ATIVO EM PORTUGAL – RECOMENDAÇÕES NACIONAIS .....	14
2.5.1 PROGRAMA DO XXI GOVERNO CONSTITUCIONAL .....	16
2.5.2 RELATÓRIO DE PORTUGAL – COMISSÃO ECONÓMICA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EUROPA (UNECE) .....	17
2.5.3 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA O ENVELHECIMENTO ATIVO E SAUDÁVEL 2017- 2025.....	18
2.5.3.1 Objetivos - Linhas Orientadoras ENEAS .....	19
2.6 A IMPORTÂNCIA DO ENVELHECIMENTO ATIVO SEGUNDO A LITERATURA .....	20
2.7 SÍNTESE CAPITULAR.....	23
<b>CAPÍTULO 3: REFORMA/APOSENTAÇÃO COMO FASE CRUCIAL TENDO POR BASE O ENVELHECIMENTO ATIVO</b> .....	24
3.1 INTRODUÇÃO .....	24
3.2 ENVELHECIMENTO ATIVO NO ÂMBITO DOS PROGRAMAS DE APOSENTAÇÃO .....	24
3.3 PREPARAÇÃO PARA A REFORMA/APOSENTAÇÃO.....	25
3.3.1 REFORMA/APOSENTAÇÃO MUDANÇA DE REALIDADE .....	25
3.3.2 PREPARAÇÃO PARA A REFORMA/APOSENTAÇÃO - FASE DE TRANSIÇÃO E ADAPTAÇÃO .....	27
3.3.2.1 Teorias da Reforma/Aposentação de Fonseca.....	30
3.3.2.2 Preparação para a Reforma/Aposentação Linhas de Conduta Social segundo José M. Mayán Santos.....	32
3.3.2.3 Preparação para a Reforma/Aposentação segundo Ballesteros.....	33

3.3.2.3.1 <i>Obstáculos à Preparação da Reforma/Aposentação segundo Ballesteros</i> .....	35
3.4.1 REFORMA/APOSENTAÇÃO DOS ELEMENTOS DA POLICIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.....	38
3.5 SÍNTESE CAPITULAR.....	39
<b>PARTE II - PRÁTICA</b>	
<b>CAPÍTULO 4: TRABALHO DE CAMPO E RESULTADOS</b> .....	40
4.1 INTRODUÇÃO.....	40
4.2 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO .....	40
4.2.1 GRUPOS FOCAIS.....	40
4.2.1.1 Validação dos Grupos Focais .....	42
4.2.1.2 Protocolo dos Grupos Focais .....	42
4.2.1.3 Análise de Conteúdo .....	42
4.2.1.3.1 <i>Notas ou Melhorias – Grupos Focais</i> .....	45
4.2.2 ENTREVISTAS .....	46
4.2.2.1 Validação da Entrevista.....	46
4.2.2.2 Análise de Conteúdo .....	46
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b> .....	52
5.1 INTRODUÇÃO.....	52
5.2 VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES .....	52
5.2.1 HIPÓTESE TEÓRICA .....	52
5.2.2 HIPÓTESES PRÁTICAS .....	52
5.3 CONFIRMAÇÃO DOS OBJETIVOS.....	53
5.4 RESPOSTA AO PROBLEMA DA INVESTIGAÇÃO .....	54
5.5 PROPOSTA PARA UMA SAÍDA DA VIDA ATIVA DOS ELEMENTOS POLICIAIS SEGUNDO O ENVELHECIMENTO ATIVO .....	55
5.6 CONCLUSÕES FINAIS.....	57

---

5.7 RECOMENDAÇÕES.....	57
5.8 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO.....	58
5.9 INVESTIGAÇÕES FUTURAS.....	58
BIBLIOGRAFIA.....	60
APÊNDICES.....	64
Apêndice A: Distribuição etária de alguns grupos etários na população portuguesa.....	66
Apêndice B: Tempo de serviço do efetivo policial nas categorias de Chefe e Agente.....	67
Apêndice C: Pedido de Autorização para a Realização das Entrevistas e Fornecimento de Dados.....	68
Apêndice D: Guião dos Grupos Focais com Agente e Chefes da PSP em pré-aposentação e aposentação.....	70
Apêndice E: Apresentação das respostas dos GF, realizados a Agentes e Chefes no COMETLIS E COMETPOR, com exemplos de casos reais, transcrição de frases relevantes e análise das respostas.....	72
Apêndice F: Guião das Entrevistas aplicado aos Oficiais de Polícia.....	78
Apêndice G: Transcrição das entrevistas realizadas aos Oficiais de Polícia (B, C, D e E) no COMETPOR e COMETLIS da PSP.....	79
Apêndice H: Síntese das respostas das entrevistas realizadas a Oficiais de Polícia (B, C, D e E) no COMETPOR E COMETLIS, com transcrição de frases relevantes.....	89
Apêndice I: Matrizes da Análise de Conteúdo.....	96
ANEXOS.....	107
Anexo A: Autorização para Realização de Entrevistas e Pedido de Dados.....	109
Anexo B: Dados cedidos pela Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP.....	111

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribuição Etária de alguns grupos etários na população portuguesa.....	66
Gráfico 2. Distribuição Etária pelas Categorias de Chefe e Agente .....	10
Gráfico 3. Tempo de serviço do efetivo policial nas categorias de Chefe e Agente ...	67

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 1...96	96
Quadro 2. Análise de conteúdo final da pergunta 1. da entrevista. ....96	96
Quadro 3. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 2. ...97	97
Quadro 4. Análise de conteúdo final da pergunta 2. da entrevista. ....97	97
Quadro 5. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 2.1. 98	98
Quadro 6. Análise de conteúdo final da pergunta 2.1. da entrevista. ....98	98
Quadro 7. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 2.2. 99	99
Quadro 8. Análise de conteúdo final da pergunta 2.2. da entrevista. ....99	99
Quadro 9. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 2.3. .....100	100
Quadro 10. Análise de conteúdo final da pergunta 2.3. da entrevista. ....100	100
Quadro 11. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 3. .....101	101
Quadro 12. Análise de conteúdo final da pergunta 3. da entrevista. ....101	101
Quadro 13. Matriz das unidades de contexto e de registo da pergunta 3.1. ....102	102
Quadro 14. Análise de conteúdo final da pergunta 3.1. da entrevista. ....102	102
Quadro 15. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 3.2. .....103	103
Quadro 16. Análise de conteúdo final da pergunta 3.2. da entrevista-.....103	103
Quadro 17. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 4. .....104	104
Quadro 18. Análise de conteúdo final da pergunta 4. da entrevista. ....104	104
Quadro 19. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 4.1. .....104	104
Quadro 20. Análise de conteúdo final da pergunta 4.1. da entrevista. ....105	105
Quadro 21. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 4.2. .....105	105
Quadro 22. Análise de conteúdo final da pergunta 4.2. da entrevista. ....105	105
Quadro 23. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 4.3. .....106	106
Quadro 24. Análise de conteúdo final da pergunta 4.3. da entrevista. ....106	106

## LISTA DE ABREVIATURAS

Apud.	Citado por
Et al.	E outros (para pessoas)
Etc.	E outros (para coisas)

## LISTA DE SIGLAS

APPEAS:	Associação Portuguesa da Promoção para o Envelhecimento Ativo e Saudável
AVC	Acidente Vascular Cerebral
COMETLIS	Comando Metropolitano de Lisboa
COMETPOR	Comando Metropolitano do Porto
CRP	Constituição da República Portuguesa
DNPSP	Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública
DRE	Diário da República Eletrónico
DRH	Departamento de Recursos Humano
EDP	Energias de Portugal
ENEAS	Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável
EU	European Union
FFMS	Fundação Francisco Manuel dos Santos
GC	Governo Constitucional
GF	Grupos Focais
GNR	Guarda Nacional Republicana
GRACE	Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial
IGFSE	Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu
IPA	International Police Association
MAI	Ministério da Administração Interna
MIPAA	Plano Internacional de Ação de Madrid sobre o Envelhecimento
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas

OP	Oficiais de Polícias
PAA	Pré-aposentação e Aposentação
PCM	Presidência do Conselho de Ministros
PSP	Polícia de Segurança Pública
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
RIS	Estratégia e Implementação Regional
RUTIS	Rede de Universidades Seniores
SNS	Serviço Nacional de Saúde
TIC	Promoção das Tecnologias de Informação e Comunicação
UE	União Europeia
UN	United Nations
UNECE	Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa
WHO	World Health Organization

## **CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO**

### **1.1 INTRODUÇÃO**

O presente trabalho de investigação centra-se nos efeitos organizacionais do envelhecimento populacional na Polícia de Segurança Pública (PSP), sobretudo no efeito nos profissionais que entram em pré-aposentação e aposentação (PAA), sendo que, em ambos os casos, há a saída dos elementos do mercado de trabalho e a entrada na, vulgarmente conhecida, reforma.

Consideramos dois temas centrais neste domínio. O primeiro refere-se às implicações em termos individuais para os próprios trabalhadores, que resulta da transição da vida ativa para a PAA. O segundo resulta dos efeitos para a organização, resultante do número elevado de efetivos que saem do serviço ativo e transportam consigo um conjunto de aptidões e competências que não são facilmente apreendidas pelos novos elementos.

Este trabalho de investigação pretende explorar os conceitos associados ao envelhecimento, nomeadamente os efeitos da demografia e do envelhecimento ativo, nomeadamente no âmbito dos programas de PAA.

Começamos por explorar os dados relativos aos recursos humanos verificando que a saída dos elementos policiais, por efeito da PAA, tem tido impacto nos recursos humanos na PSP. O impacto mais evidente é que as saídas do ativo são maiores do que o número de novos Agentes e Chefes admitidos (PSP, 2017, p.47), pelo que, mais do que uma verdadeira renovação de quadros, verifica-se uma perda significativa de efetivos. Isto tem implicações relevantes para o futuro dos serviços, competências que exigem um elevado número de efetivos ou que se suportem numa longa experiência de terreno saem prejudicadas a médio e longo prazo.

Realizamos, igualmente, uma revisão das recomendações produzidas pelas instâncias internacionais, União Europeia (UE) e Organização Mundial de Saúde (OMS), e nacional, Serviço Nacional de Saúde (SNS), sobre o paradigma atual do envelhecimento e o envelhecimento ativo. Fizemos, igualmente, uma revisão da literatura sobre o envelhecimento ativo e a sua implicação em termos sociais e societários. Constatamos que

um dos fatores relevantes prende-se com o processo de reforma/aposentação e que é, igualmente, um tema central da nossa investigação.

Em complemento, além de uma revisão da literatura sobre os efeitos da PAA e sobre a necessidade de programas de preparação para as mesmas, realizámos um trabalho de campo junto de elementos em PAA. Este implicou a realização de dois grupos focais (GF), com 28 elementos em PAA onde procuramos identificar elementos centrais do seu processo de PAA, nomeadamente a forma como se prepararam para a mesma e como vivenciam esta fase das suas vidas. Esta investigação fez-se sempre numa perspetiva de reconhecer sinais de um envelhecimento ativo nas suas narrativas.

Foi verificado que, para a quase a totalidade dos elementos que participaram nos GF, a transição foi problemática e um número significativo dos entrevistados, embora aprecie a condição de pré-aposentado e aposentado, vive a sua existência em contextos que não são coincidentes com o designado envelhecimento ativo.

Em entrevistas junto de Oficiais da Polícia (OP) procuramos perceber qual a sua perceção, relativamente ao que ocorre com os seus elementos pré-aposentados e aposentados e ainda os efeitos dessas saídas ao nível dos recursos humanos nas esquadras. Os resultados revelam um elevado conhecimento, não apenas do impacto individual da PAA nos elementos policiais, mas ainda uma preocupação com o impacto da saída de elementos sem existir a substituição dos mesmos e uma adequada transmissão das suas competências aos novos elementos.

Por último, desenvolvemos uma conclusão, onde apontamos recomendações que resultam da interação entre as recomendações internacionais e nacionais no âmbito do envelhecimento ativo e da preparação para a PAA e da realidade verificada no terreno com recurso aos GF a Agentes e Chefes e entrevistas a OP.

## **1.2 ENQUADRAMENTO TEMÁTICO**

O envelhecimento da população tem sido analisado com alguma controvérsia em termos do mercado de trabalho. A saída de trabalhadores para a reforma/aposentação acarreta custos para os sistemas de pensões que são proporcionalmente maiores quando se verifica acrescida longevidade e se mantêm períodos contributivos relativamente estáveis. Por um lado, essa saída facilita no mercado laboral a renovação geracional com vantagens, por exemplo em termos da utilização de novas tecnologias. Por outro lado, constata-se que, com a saída dos trabalhadores mais velhos, se perde um capital de experiência (Ferreira, 2007). Neste caso, torna-se igualmente necessário aplicar novos mecanismos

de atuação, atualizados às novas exigências e que podem ser alavancados com recurso ao capital de experiência de trabalhadores mais velhos. A saída de um número crescente de elementos ativos tem de ser vista de modo prospetivo e em várias perspetivas, pois configuram perdas e ganhos em termos individuais e organizacionais, sendo estes distintos em termos temporais.

Neste contexto, como em quase todos os que estão relacionados com o envelhecimento, estamos perante uma realidade ambivalente e que conjuga vantagens e desvantagens “como uma conquista associada a perdas, como um processo, onde se configuram diversos níveis de análise” (Ferreira, 2007, p. 25).

Note-se que a média de esperança de vida aos 65 anos, em Portugal, para o ano de 2015 era de 17,4 anos para os homens e de 20,7 anos para as mulheres (FFMS, 2018a), pelo que é relevante definir estratégias que diminuam a morbilidade nas fases mais avançadas da vida, prolongando a saúde e a qualidade de vida dos idosos.

É nesse sentido que têm sido desenvolvidos programas que têm como objetivo o desejado envelhecimento ativo (*active ageing*), que se deve aplicar a todos os cidadãos, este é “o ideal do envelhecimento atual, a referida meta que procura diminuir a correlação entre longevidade e perda de qualidade de vida” (Fries *apud* Ferreira, 2007, p. 132). O objetivo é “garantir que, durante o maior tempo possível as pessoas gozem a sua vida e nela obtenham satisfação” (Havighurst *apud* Ferreira, 2007, p. 132).

### 1.3 JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

A reforma/aposentação é reconhecida como um elemento importante na vida profissional dos adultos. Entre os polícias, que por inerência de funções estão particularmente envolvidos na sua atividade profissional, esta passagem pode apresentar dificuldades que devem ser bem investigadas para benefício da organização e dos próprios reformados/aposentados. Trata-se de um trabalho de investigação que conjuga saberes do domínio da gerontologia social, demografia, gestão de recursos humanos e saúde. Esta conjugação de disciplinas e saberes enquadra-se na transdisciplinaridade evidente nas ciências policiais. É ainda de salientar que as questões do âmbito da gerontologia vão ganhar acrescida importância para as ciências policiais com as mudanças demográficas em curso.

Consideramos que a unanimidade internacional e nacional relativa à importância e implicações do envelhecimento populacional, no bem-estar das pessoas e das organizações é condição necessária para este trabalho de investigação ao nível da PSP.

As recomendações produzidas pelas instâncias internacionais (UE e OMS) e nacional (SNS) sobre o paradigma atual do envelhecimento suportam o objeto desta investigação que se orienta para as questões da reforma/aposentação dos elementos policiais, quer seja numa perspetiva mais pessoal quer seja organizacional.

Neste sentido, procurar-se-á identificar os grupos etários de Agentes e Chefes no ativo, bem como o seu tempo de serviço para identificar o peso da renovação de recursos humanos na PSP nos próximos anos. Podemos, ainda, identificar qual o número de Agentes e Chefes que se encontram nos próximos anos nos limites de uma pré-aposentação e aposentação, de acordo com o Estatuto Profissional do Pessoal com funções policiais da PSP (Decreto-Lei n.º 243/2015).

Procuraremos, ainda, através de GF e entrevistas identificar o modo como os pré-aposentados e aposentados nos últimos cinco anos têm vivenciado a sua PAA. Para tal, procederemos à realização de GF, a Agentes e Chefes, e entrevistas, a OP, nos Comandos Metropolitanos de Lisboa e do Porto da PSP.

Com esta investigação conheceremos melhor a dimensão da PAA aos níveis pessoal e organizacional. Procuraremos conjugar as recomendações internacionais e nacionais ao nível do envelhecimento ativo com a realidade verificada na PSP em Agentes e Chefes.

#### **1.4 PROBLEMA DA INVESTIGAÇÃO**

A investigação gera novos conhecimentos, através da identificação de um problema, no conhecimento atual, “sendo posteriormente encontrada a hipótese conceptual baseada em conceitos e paradigmas atuais” (Sarmiento, 2013, p. 3).

No caso desta investigação, procuramos verificar se entre os elementos policiais se verificam práticas ajustadas ao designado envelhecimento ativo, seja em termos de preparação para a saída do ativo seja na vida em PAA. Verificávamos que os processos de PAA são uma dimensão que não está inteiramente resolvida na organização PSP. Todavia, as recomendações dos organismos internacionais e nacionais, bem como os resultados da revisão bibliográfica realizada revelam a necessidade de rever os atuais processos de PAA para se garantir que estas recomendações sejam aplicadas, beneficiando com isso os próprios elementos policiais, a instituição que integram e os serviços prestados aos cidadãos.

#### **1.4.1 PERGUNTA DE PARTIDA**

A pergunta de partida deve ser esclarecedora e elucidativa do que o investigador pretende compreender e analisar, servindo de linha condutora à própria investigação (Quivy, 1998). Neste sentido, no presente trabalho propomos a seguinte pergunta de partida:

**Qual a realidade da pré-aposentação e aposentação nos Agentes e Chefes na Polícia de Segurança Pública?**

#### **1.4.2 PERGUNTAS DERIVADAS DA PERGUNTA DE PARTIDA**

Perante a temática exposta, e de forma a responder à problemática apresentada anteriormente, delineámos quatro questões derivadas de investigação:

**PD 1:** Qual a distribuição etária de Agentes e Chefes na PSP?

**PD 2:** Como vivenciam os pré-aposentados e aposentados a sua experiência de PAA?

**PD 3:** Que estratégias e representações têm os Agentes e Chefes na proximidade da PAA?

**PD 4:** Qual a perspetiva dos OP relativamente ao impacto da PAA, nos elementos e nos serviços da instituição PSP?

### **1.5 OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO**

É necessário definir o que se quer investigar, “assim como os objetivos que se pretende atingir devem ser definidos com clareza e rigor” (Sarmiento, 2013, p. 70). Os objectivos de um trabalho científico “originam uma lista de conhecimentos e competências a adquirir” (Sarmiento, 2013, p. 13), pelo que é necessário dar resposta às perguntas de partida e às perguntas derivadas, servindo estas de orientação e direção ao estudo do investigador, pelo que com este trabalho pretende-se atingir os seguintes objetivos:

1. Construção de um gráfico etário de Agentes e Chefes a nível nacional.
2. Descrição das estratégias e representações dos Agentes e Chefes na proximidade da PAA.
3. Descrição e compreensão da experiência da PAA de Agentes e Chefes nos últimos cinco anos.

4. Conjuguar os elementos obtidos com as recomendações internacionais e nacionais para a PAA e o envelhecimento ativo.

## 1.6 HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO

As hipóteses de estudo “são proposições conjecturais ou suposições que constituem respostas possíveis às questões de investigação” (Sarmiento, 2013, p. 13). Como tal, propomos as seguintes hipóteses de investigação:

### **Hipótese teórica:**

**HT 1.** Os Agentes e Chefes prepararam-se para a PAA tendo por base um envelhecimento ativo.

### **Hipóteses práticas:**

**HP 1.** O Gráfico etário dos Agentes e Chefes da PSP acompanha a realidade que se verifica a nível nacional.

**HP 2.** Os Agentes e Chefes pré-aposentados e aposentados experimentam uma grande diversidade de emoções, práticas e discurso relativamente à sua aposentação.

**HP 3.** Os Agentes e Chefes próximos da PAA têm perspetivas e estratégias definidas para a sua PAA.

## 1.7 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

A metodologia da investigação científica pode ser definida como “o processo ou método para atingir um fim” (Sarmiento, 2013, p. 4), sendo necessário a criação de “conceitos, dimensões e indicadores articulados entre si para, em conjunto, formarem um quadro analítico coerente” (Quivy & Campenhoudt *apud* Sousa & Baptista, 2011, p. 43), que será o pilar “para todo o processo analítico subsequente da investigação” (Sousa & Baptista, 2011, p. 43).

A elaboração deste trabalho científico inclui uma primeira fase de pesquisa bibliográfica, para conhecer os diversos conceitos que estão relacionados com a temática que se pretende analisar, uma vez que “é fundamental efetuar a revisão da literatura para conhecer o estado-da-arte sobre a investigação” (Sarmiento, 2013, p. 13).

Como tal, foram consultadas “fontes primárias, fontes secundárias e fontes bibliográficas que podem ser contemporâneas ou retrospectivas” (Sarmiento, 2013, p. 27), utilizando o

método de análise documental. Assim, foram examinados documentos inerentes ao envelhecimento ativo e à preparação para a reforma/aposentação.

Foi também realizada uma revisão das recomendações produzidas pelas instâncias internacionais (EU e OMS) e nacional (SNS) sobre o envelhecimento ativo. Fazemos, igualmente, uma revisão da literatura sobre a relevância do envelhecimento ativo e a sua implicação em termos sociais e societários. Um dos fatores relevantes no âmbito do envelhecimento ativo é o processo de reforma/aposentação que foi um elemento central na nossa investigação.

Face ao facto de se verificar na literatura uma baixa taxa de organizações que preparam os seus colaboradores para a etapa de reforma/aposentação e atendendo ainda à ausência de estudos que evidenciam a preparação dos Agentes e Chefes para a PAA identificamos a seguinte metodologia:

1. Descrição com recursos estatísticos do universo de Agentes e Chefes no ativo na PSP.
2. Estado de arte da literatura de investigação e boas práticas na preparação da reforma/aposentação numa lógica de envelhecimento ativo.
3. Grupos focais constituídos por Agentes e Chefes na PAA, centrados nas suas vivências, expectativas e estratégias fase à proximidade da aposentação.
4. Entrevistas a quatro OP para melhor compreender o impacto das PAA nos serviços.

O método a aplicar será o método qualitativo no que respeita à recolha da literatura (estado da arte). Também será aplicado este método com recurso a análise de conteúdo com a aplicação de entrevistas em grupo (grupos focais) e entrevistas individuais a OP. Considerou-se relevante realizar dois GF, sendo distribuídos geograficamente pelo Comando Metropolitano de Lisboa (COMETLIS) e Comando Metropolitano do Porto (COMETPOR), sendo os grupos constituídos por Agentes e Chefes em idade de PAA. Foram feitas ainda quatro entrevistas a OP da PSP também nos comandos referidos.

## **1.8 SÍNTESE DOS CAPÍTULOS**

A presente dissertação encontra-se organizada em duas partes, uma teórica e outra prática. A primeira parte, teórica, é constituída pela revisão da literatura, enquanto a segunda parte, prática, é composta pelo estudo que se pressupõe nesta dissertação. No total, o trabalho académico é composto por cinco capítulos que se passam a enunciar:

O primeiro capítulo, introdutório, apresenta de modo sumário o trabalho realizado, identificando o tema, questões, pesquisa teórica, metodologia da investigação e síntese de

resultados obtidos. Dá uma visão globalizada do trabalho realizado e dos resultados alcançados, enfatizando as respostas às questões colocadas no início da investigação.

O segundo capítulo está dividido em duas partes. A primeira está centrada na identificação dos dados demográficos que revelam um aumento da idade média dos recursos humanos na PSP, o que pode ter implicação nos serviços e levanta questões em termos da renovação do efetivo policial. Na segunda parte é feita uma revisão da literatura relacionada com o conceito do envelhecimento ativo, analisando a documentação a nível internacional e nacional, bem como alguns autores.

O terceiro capítulo incide sobre a preparação para a reforma/aposentação, como fase crucial da vida do trabalhador, tendo por base o envelhecimento ativo, onde é feita uma revisão da literatura, abordando questões relevantes no presente e que serão pertinentes no futuro imediato sobre a temática.

No quarto capítulo apresentamos a metodologia utilizada e ainda os resultados dos GF, realizados a Agentes e Chefes, bem como das entrevistas realizadas a OP.

O quinto capítulo servirá para expor as conclusões e recomendações, respondendo às questões iniciais e realizando uma ligação entre os resultados dos GF, realizados a Agentes e Chefes, e as entrevistas realizadas a OP com a revisão da literatura. Terminamos, ainda, com um conjunto de propostas de melhoria que resultam da investigação realizada aplicada ao contexto organizacional da PSP, no âmbito dos desafios colocados pelo envelhecimento dos seus recursos humanos, em termos de Agentes e Chefes. Por fim, serão feitas as reflexões finais, propondo recomendações e expondo as limitações da investigação desenvolvida.

## **CAPÍTULO 2:**

### **GRUPOS ETÁRIOS E ENVELHECIMENTO ACTIVO**

#### **2.1 INTRODUÇÃO**

A população dos países europeus está cada vez mais envelhecida, sendo a natalidade o problema central. Está previsto que Portugal, até ao final do século, seja o segundo país da UE com mais pessoas acima dos 65 anos de idade e apenas ultrapassado pela Grécia (Pinto, 2017). Na atualidade, Portugal é o quarto país com maior número de população envelhecida na União Europeia (Faria, 2017), pelo que se torna necessário a criação de estratégias que permitam medidas de ajuda a uma realidade presente.

#### **2.2 POPULAÇÃO PORTUGUESA – GRUPOS ETÁRIOS**

Portugal tem cerca de 10 milhões de habitantes, no entanto, se verificarmos o índice de sustentabilidade em termos do número de indivíduos entre os 15 e os 64 anos que existe por idoso, temos que em 1961 eram 7,9, já em 2016 o número era de 3,1 (FFMS, 2018b). Ainda consultando a base de estatísticas referida, verificamos que os dados das estimativas da população para 2016, no que respeita ao número de habitantes, constatamos que os maiores grupos etários são 40-44 anos, 45-49 anos e 50-54 anos, por ordem decrescente respetivamente, sendo que uma parte da população se encontra envelhecida conforme se mostra no Gráfico<sup>1</sup>.

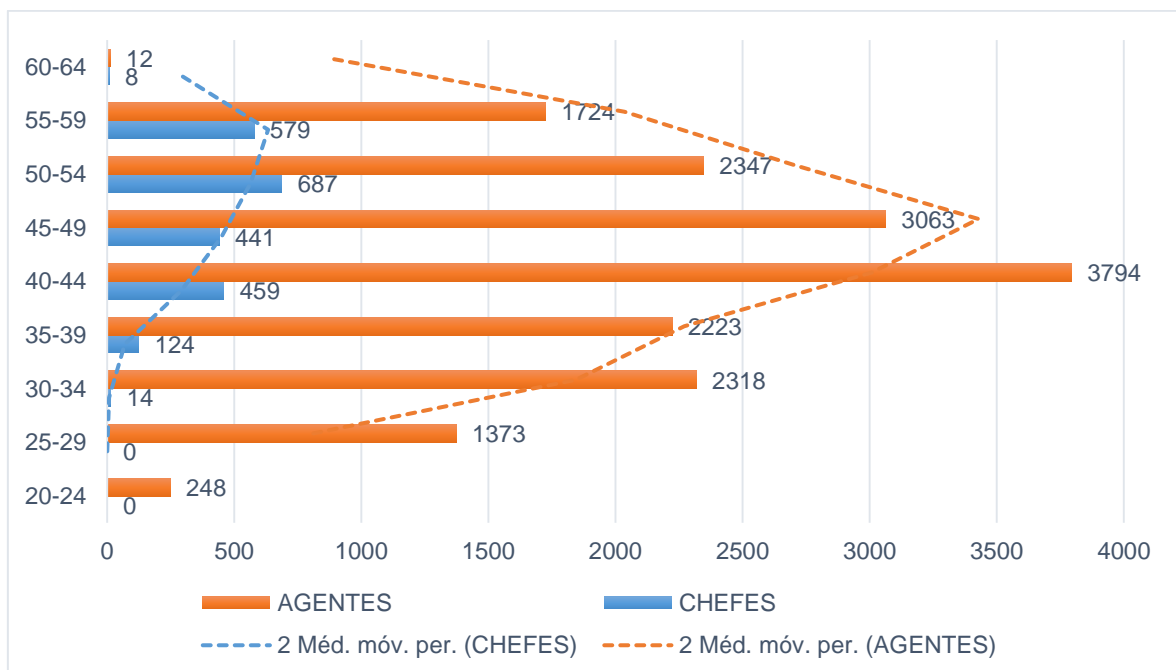
#### **2.3 GRUPOS ETÁRIOS DOS AGENTES E CHEFES EM SERVIÇO NA PSP**

Analisando os dados cedidos pela Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP (DNPSP), foi possível fazer uma distribuição etária de Chefes e Agentes. Constatamos que a média etária dos Chefes é superior à dos Agentes, sendo que a categoria de Chefes tem na faixa etária entre os 50 e 54 anos, 29% (n=687) dos seus elementos, enquanto na faixa etária entre os 55 e os 59 anos estão 25% (n=579). Isto

---

<sup>1</sup> Ver Gráfico 1 constante no Apêndice A.

significa que mais de 50% dos Chefes têm mais de 50 anos. Acresce ainda que 39% dos Chefes estão hoje na faixa etária entre os 40 e os 49 anos, conforme Gráfico 2. Relativamente aos Agentes, o intervalo de idades com maior número de elementos situa-se entre os 40 e os 44 anos (3794 elementos que correspondem a 22% dos Agentes). Por sua vez, a classe etária entre os 45 e os 49 anos tem 3063 elementos (18% de todos os Agentes no ativo), o que significa que, no prazo de uma década, 40% dos Agentes no ativo em 2019 terão mais de 50 anos. Acresce ainda que no presente 24% dos agentes (n=4083) têm mais de 50 anos, conforme se mostra no Gráfico 2.



**Gráfico 2. Distribuição Etária pelas Categorias de Chefe e Agente**

Fonte: Adaptado de Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos (2018) – DRH-DN/PSP.

Os números evidenciados no Gráfico 2 mostram claramente que não tem havido renovação geracional nas categorias de Agentes e Chefes. Este facto é ainda mais evidente para a categoria de Chefes. Em termos do regime de PAA, segundo o Estatuto Profissional do Pessoal com funções policiais da PSP, Decreto-Lei n.º 243/2015 de 19 de outubro, se tomarmos o critério idade, 25% (n=579) dos elementos na categoria de Chefes podem requerer a pré-aposentação em 2019, porque todos estes elementos têm uma idade igual ou superior a 55 anos. Dos referidos 41 elementos, 1,8% podem já ter mais de 36 anos de serviço pelo que cumprem ambos os critérios segundo o Estatuto Profissional do Pessoal com funções policiais da PSP para pedirem a pré-aposentação em 2019, conforme se

mostra no Gráfico 2 e Gráfico 3<sup>2</sup>. Em termos da categoria de Agentes, verifica-se que 1724 (10%) dos elementos efetivos estão em condições de requererem a pré-aposentação por limite de idade, todavia 42 (0,2%) podem já estar em condições de requererem a pré-aposentação, pelo critério idade e tempo e serviço, conforme se mostra no Gráfico 2 e Gráfico 3.

Os dados demográficos demonstram claramente que, salvo uma profunda alteração organizacional da PSP, se torna necessário considerar medidas preventivas, nomeadamente no âmbito do envelhecimento ativo que mantenham os efetivos com mais de 50 anos em ótimas condições de saúde física e mental de forma a cumprirem eficazmente as suas missões. Por outro lado, o tema geral da PAA torna-se crítico porque a elevada percentagem de efetivos que entra nesta fase de transição tem implicações na rendibilidade dos serviços, sendo que uma preparação para a PAA pode manter estes elementos com elevado nível de motivação e satisfação. A acrescida percentagem de elementos policiais nestas condições faz com que estes elementos se tornem recursos cada vez mais valiosos face ao contexto organizacional da PSP.

Analisando os grupos etários das categorias de Chefes e Agentes, podemos verificar que os três maiores grupos etários são 40-44 anos, 45-49 anos e 50-54 anos. Estes grupos são coincidentes por ordem decrescente, respetivamente, com os mesmos grupos etários das estimativas da população para 2016, conforme Gráfico 1<sup>3</sup>. Mas se excluirmos o grupo etário 60-64 anos de ambos os gráficos, uma vez que a PSP tem apenas 20 elementos nesta faixa derivado à PAA, podemos verificar que no geral os grupos etários se assemelham entre a realidade etária dos elementos da PSP e a população portuguesa, conforme Gráfico 1 e Gráfico 2<sup>4</sup>.

## **2.4 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE ENVELHECIMENTO ATIVO – RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS**

O conceito de envelhecimento ativo foi abordado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) que o definiu como o “processo de otimização das oportunidades para a saúde, participação e segurança, para melhorar a qualidade de vida das pessoas que envelhecem”<sup>5</sup> (OMS, 2002, p. 12). A OMS equaciona tanto as questões das doenças crónicas como ainda as “questões éticas, políticas e socioculturais, segurança económica

---

<sup>2</sup> Ver Gráfico 3 constante no Apêndice B.

<sup>3</sup> Ver Gráfico 1 constante no Apêndice A.

<sup>4</sup> Ver Gráfico 1 constante no Apêndice A e Gráfico 2 constante no Apêndice B.

<sup>5</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

e questões de intergeracionalidade ou igualdade de oportunidades” (Ferreira, 2007, p. 135). Assim, a OMS terá evoluído de um conceito de envelhecimento saudável para outro “que enfatiza a participação ampla do idoso no seu ecossistema e aos mais diversos níveis [família, na cidadania, na economia] nos limites da sua condição” (Kalache *apud* Ferreira, 2007, p. 135). No entanto, o envelhecimento ativo faz-se de variadas formas, respeitando o indivíduo em causa e “as potencialidades de desenvolvimento de cada indivíduo” (Néri & Cachioni *apud* Ferreira, 2007, p. 135).

O conceito de Envelhecimento Ativo originou, através da Organização das Nações Unidas (ONU), à *Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing* (Declaração de Madrid), de 8 de abril de 2002. Esta no seu artigo 12.º refere que há uma exigência para que as pessoas idosas participem na política, na economia, na vida social e cultural das sociedades, reforçando a ideia de que os idosos “devem ter a oportunidade de trabalhar até quando quiserem e puderem, satisfazendo e prestando trabalho produtivo, continuando a ter acesso à educação e a programas de treino”<sup>6</sup> (UN, 2002, p. 11). Esta exigência é fruto das expectativas das múltiplas declarações, projetos e ações a nível mundial, europeu e nacional, mas também das necessidades económicas da sociedade. Na mesma declaração é ainda referido que para um envelhecimento ativo é essencial que haja lugar a uma valorização e participação das pessoas idosas em todos os processos.

Ainda em 2002, a OMS cria o documento *Active Ageing – A Policy Framework*, identificando sete aspetos determinantes para o envelhecimento ativo: i. sistemas de saúde e serviço social; ii. comportamento individual (adoção de um estilo de vida saudável e cuidado); iii. fatores pessoais (biológicos ou genéticos); iv. ambiente físico envolvente (seguro ou inseguro); v. ambiente social; vi. fator económico; vii. cultural e género. Este documento tem como objetivo o desenvolvimento de planos, de forma a promover a saúde e o envelhecimento ativo (OMS, 2002).

Já no relatório adotado pelo Parlamento Europeu a 11 de novembro de 2010, intitulado *Os Desafios Demográficos e a Solidariedade entre Gerações*, é referido o envelhecimento ativo como uma das áreas fundamentais em que devem ser aplicadas práticas já comprovadas, devendo haver um intercâmbio entre os Estados-Membros sobre as diferentes perspetivas (Parlamento Europeu, 2010).

A 14 de setembro de 2011 foi publicada no *Jornal Oficial da UE* a Decisão n.º 940/2011/EU da Comissão Europeia sobre o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre as Gerações (2012), a qual menciona no seu artigo 1.º a promoção da vitalidade e

---

<sup>6</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

dignidade de todos os cidadãos. No seu artigo 2.º, esta Decisão refere que o objetivo para aquele ano é a criação de “uma cultura de envelhecimento ativo” (Comissão Europeia, 2011, p. 8), reforçando a ideia de que deve haver um apoio e incentivo aos Estados-Membros para que promovam o envelhecimento ativo a vários níveis, criando melhores oportunidades para ambos os géneros no mercado de trabalho.

Em termos do envelhecimento ativo, uma data a assinalar é o ano de 2012, uma vez que este foi considerado como o ano europeu do envelhecimento ativo e da solidariedade entre gerações pela Comissão Europeia e pelo Governo Português. Na publicação *A contribuição da UE para um Envelhecimento Ativo e Solidariedade entre Gerações*, a UE referiu a importância da promoção do envelhecimento ativo como parte crucial e “elemento chave para atingir os objetivos económicos e sociais da Europa para o futuro” (Comissão Europeia, 2011, p. 13), sendo determinante que sejam encontradas soluções para suprimir as dificuldades que evitam que as pessoas idosas tenham uma participação ativa na sociedade, bem como o abandono destas na atividade laboral, permitindo a sua continuidade no mercado de trabalho. Como tal, é referido que a estratégia da Europa para 2020 é conseguir uma “taxa de emprego alvo para a UE de 75% das mulheres e homens com idades entre os 20 e os 64 anos” (Comissão Europeia, 2011, p. 13), mencionando que para tal a Comissão Europeia incentiva os Estados membros a adotar políticas de envelhecimento ativo “que desencorajam a utilização de esquemas de reforma antecipada e visam favorecer a retenção do emprego e a reintegração dos trabalhadores seniores” (Comissão Europeia, 2011, p. 13). Ainda nesta publicação é referido a “promoção das tecnologias de informação e comunicação (TIC)” (Comissão Europeia, 2011, p. 18) como contributo essencial para atingir os objetivos pretendidos em termo do envelhecimento ativo.

Ainda em 2012 foi criado o projeto *SlforAge - Social Innovation for Active and Healthy Ageing*, financiado pela EU, tendo por base a cooperação entre aqueles que trabalham na área do envelhecimento ativo e saudável. Este projeto reúne vários países da Europa, bem como do mundo, como Brasil, Turquia e Índia, no sentido de existir um intercâmbio a nível do conhecimento gerado internacionalmente neste âmbito, seja a nível académico ou social, envolvendo a administração pública, empresas, universidades, instituições públicas, privadas e ONG’s entre outras (SlforAge, 2018).

Em 2015, a OMS publicou o *World Report on Ageing and Health*, onde volta a realçar a importância da criação de políticas que conduzam as culturas a adotarem boas práticas que levem ao envelhecimento ativo (WHO, 2015). Já em 2016 no sumário do documento *Global Strategy and Action Plan on Ageing and Health (2016 - 2020)*, a OMS alerta-nos

para o facto de a maioria da população ir viver acima dos 60 anos, sendo que em 2050 prevê-se que “1 em cada 5 pessoas vai ter 60 anos”<sup>7</sup> (WHO, 2016, p. 2).

Desta forma, podemos ver que o envelhecimento ativo é considerado a nível internacional, uma vez que se encontra presente na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O seu artigo 21.º tem como título “Não discriminação”, onde se refere que é proibida a discriminação por qualquer motivo, incluindo a idade. Já no seu artigo 25.º, “Direito das pessoas idosas”, é referido que “a União reconhece e respeita o direito das pessoas idosas a uma existência condigna e independente e à sua participação na vida social e cultural” (Comissão Europeia, 2016, p. 398).

## **2.5 ENVELHECIMENTO ATIVO EM PORTUGAL – RECOMENDAÇÕES NACIONAIS**

A Constituição da República Portuguesa (CRP) no seu artigo 72.º de título “Terceira Idade”, nos seus dois números refere:

As pessoas idosas têm direito à segurança económica e a condições de habitação e convívio familiar e comunitário que respeitem a sua autonomia pessoal e evitem e superem o isolamento ou a marginalização social.

A política de terceira idade engloba medidas de carácter económico, social e cultural tendentes a proporcionar às pessoas idosas oportunidades de realização pessoal, através de uma participação ativa na vida da comunidade. (CRP, 2017, p. 33)

Em dezembro de 2011 foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2011, que faz menção no seu n.º 1 à instituição do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações, referindo que este será estabelecido no ano de 2012. Nessa resolução é mencionado que o envelhecimento ativo e a solidariedade intergeracional “passam a ser considerados elementos chave da coesão social, contribuindo para uma maior qualidade de vida à medida que as pessoas vão envelhecendo” (RCM, 2011, p. 1), contribuindo também para a consolidação da democracia, uma vez que o seu estabelecimento se baseia nos direitos humanos.

---

<sup>7</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

No âmbito do ano europeu do envelhecimento ativo e da solidariedade entre gerações, Portugal criou o Programa de Ação 2012, tendo como missão contribuir “para uma cultura de envelhecimento ativo numa sociedade europeia construída por e para todas e todos” (IGFSE, 2012, p. 11). Para tal, o programa pressupôs a atuação em um conjunto de eixos operativos: “emprego trabalho e aprendizagem; saúde bem-estar e condições de vida; solidariedade e diálogo intergeracional; voluntariado e participação cívica e conhecimento e sensibilização social” (IGFSE, 2012, p. 12).

No mesmo ano foi ainda criado o *Ageing@Coimbra*, uma cooperação em rede que visa a melhoria das condições de vida das pessoas idosas na região centro de Portugal, pressupondo a implementação de práticas que levem a um envelhecimento ativo e saudável. Esta cooperação, criada através da Parceria Europeia para o Envelhecimento Ativo e Saudável da União Europeia, considerou a região de Coimbra, como referência a nível europeu nesta área (*Ageing@Coimbra*, 2018).

De destaque, foi também o Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE), que a 14 de novembro de 2012 em Coimbra, apresentou o lançamento do Guia para a promoção do envelhecimento ativo e da solidariedade entre gerações no contexto empresarial, com o objetivo de promover e fixar práticas empresariais, que levam ao envelhecimento ativo, promovendo a intergeracionalidade. Na sua apresentação foram abordados temas como:

A necessidade de reflexão nas temáticas da conciliação trabalho/família, promoção da passagem de testemunho, importância da empresa no processo de cessação da vida profissional, permanência da relação afetiva com o trabalhador reformado bem como da personalização da contratualização e convergência de vontades entre colaborador e empresa. (GRACE, 2018, para. 3)

Tendo por base o projeto *SforAge*, referido no ponto 2.4, foi desenvolvido em Portugal, em março de 2015, o Programa de intervenção de promoção de imagens positivas de envelhecimento em crianças e adolescentes – *imaGES*, pelo Instituto Universitário de Lisboa e pela Santa Casa Misericórdia de Lisboa, ambos colaboradores do projeto *SforAge*. Este programa pretende combater o idadismo (discriminação em razão da idade), promovendo a intergeracionalidade e tendo como alvo a aplicação do mesmo a nível nacional, europeu e ainda no Brasil.

A 09 julho de 2015 foi criada a Associação Portuguesa da Promoção para o Envelhecimento Ativo e Saudável (APpeas), uma instituição privada nacional sem fins

lucrativos, que tem como objetivo a defesa dos direitos sociais e fundamentais da pessoa humana e o combate a qualquer tipo de discriminação (APpeas, 2018).

### **2.5.1 PROGRAMA DO XXI GOVERNO CONSTITUCIONAL**

O Governo Português, através do Programa do XXI Governo Constitucional 2015-2019, no seu ponto I, numa das suas alíneas com o título “Lançar um programa de apoio ao emprego jovem «Contrato-Geração»”, refere que tem como objetivos promover a criação de emprego através de duas frentes, diligenciando a permanência no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos próximos da idade de reforma, reduzindo-lhes o tempo de trabalho de modo a evitar que optem por uma reforma antecipada, abrindo ao mesmo tempo espaço para a contratação dos mais jovens.

Esta medida visa promover o envelhecimento ativo e o emprego jovem, diminuir a rigidez da opção entre prolongamento das carreiras profissionais e reforma antecipada com fortes penalizações, promover a partilha de experiências intergeracionais e assegurar a substituição harmoniosa de gerações, com criação de emprego jovem. (PCM, 2015, p. 19)

No ponto IV “Prioridade às pessoas”, o programa do XXI Governo Constitucional, no seu subponto de título “Expansão e melhoria da integração da rede de cuidados continuados e de outros serviços de apoio às pessoas em situação de dependência”, refere que é fundamental “criar um ambiente favorável ao envelhecimento ativo e saudável, que deve contar com a participação ativa das autarquias” (PCM, 2015, p. 98). Para atingir tal desiderato é fundamental um conjunto de medidas a nível da saúde, que visem os idosos. Ainda no ponto IV com o título “Uma agenda para a qualidade de vida de todos”, refere como sendo essenciais os programas de envelhecimento ativo para a qualidade de vida, devendo as políticas adaptar-se à realidade de uma população envelhecida, mencionando um conjunto de medidas para esse efeito, como: i. ligação entre as povoações de modo a combater o isolamento; ii. promoção da mobilidade para a população com mais de 65 anos; iii. programas serviço comunitários em que as pessoas idosas ajudam na educação de jovens desfavorecidos; iv. evitar a exclusão social através de plataformas tecnológicas; v. programas de voluntariado para a população desempregada, de modo a promover na população idosa um estilo de vida mais ativo, aumentando o sentimento de segurança onde estes residem; vi. promoção de teleconsultas ao domicílio e de aplicações digitais ao nível da saúde individual, como desenvolvimento de telemedicina; vii. “programas de aplicação

e valorização de aplicações digitais que melhorem a vida nas cidades” (PCM, 2015, p. 127);  
viii. promover Portugal como destino turístico para pessoas com dificuldade de locomoção e desenvolver atividades turísticas e desportivas que pressuponham o contacto com a natureza.

### **2.5.2 RELATÓRIO DE PORTUGAL – COMISSÃO ECONÓMICA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EUROPA (UNECE)**

O relatório de Portugal da Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (UNECE), no seu *Terceiro ciclo de Revisão e Avaliação da Estratégia e Implementação Regional (RIS) do Plano Internacional de ação de Madrid sobre o envelhecimento (MIPAA)*, datado de março de 2017, refere que “Portugal tem vindo a desenvolver um conjunto de medidas e iniciativas intergovernamentais orientadas para os mais idosos” (UNECE, 2017, p. 3). Em termos de segurança e saúde no trabalho, o relatório menciona a consciencialização da preparação de uma vida mais prolongada tendo por base, o envelhecimento ativo.

Também a conversão em contratos de trabalho a termo certo dos contratos de trabalho de trabalhadores que permaneçam ao serviço decorridos 30 dias após o conhecimento da situação de reforma por velhice (por ambas as partes) constitui um instrumento transparente para a manutenção e continuidade das relações laborais no âmbito do envelhecimento ativo. (UNECE, 2017, p. 13)

É também referido neste relatório que Portugal acredita nas novas competências que possam ser desenvolvidas pelos cidadãos mais velhos, estejam estes no ativo ou não, e que vão favorecer a comunicação intergeracional levando a um envelhecimento ativo. Alerta-nos, ainda, para o envelhecimento e o seu impacto caracterizando-o como um dos maiores desafios do século XXI ao nível económico e social que exige a colaboração de vários sectores, uma vez que “a intervenção das empresas é incontornável na promoção do envelhecimento ativo e do diálogo intergeracional, em particular, ao nível da responsabilidade social das empresas” (UNECE, 2017, p. 29).

### **2.5.3 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA O ENVELHECIMENTO ATIVO E SAUDÁVEL 2017-2025**

De acordo com o relatório referido anteriormente, a 10 de julho de 2017 foi criado o Despacho n.º 12427/2016 do Serviço Nacional de Saúde (SNS, 2017), que tem como título *Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável (ENEAS) 2017-2025*, refere que em Portugal a esperança média de vida aumentou, no entanto ainda muito há a fazer no que respeita à qualidade de vida que as pessoas têm nesses anos. A ENEAS tem como objetivo acompanhar a *Estratégia e plano de ação global para o envelhecimento saudável (Global strategy and action plan on ageing and health (2016-2020))* da WHO (2016), bem como com as diretivas da UE “que contemplam a promoção do envelhecimento ativo e estão refletidos em iniciativas como as Propostas de Ação da UE, para a promoção do Envelhecimento Ativo e Saudável e da Solidariedade entre Gerações (SNS, 2017, p. 6), havendo um compromisso por parte do nosso país para o desenvolvimento nessa área.

A ENEAS evidencia que é um dever moral “a continuidade do desenvolvimento de políticas transversais e de estratégias de atuação multidisciplinares, flexíveis e de proximidade, que permitam que todas as pessoas idosas possam desfrutar de uma vida ativa e saudável” (SNS, 2017, p. 6), permitindo aumentar a capacidade de participação das pessoas idosas.

É referido que a intergeracionalidade e a solidariedade são elementos cruciais para o envelhecimento ativo, uma vez que “a criança de ontem é o adulto de hoje e a avó ou avô de amanhã [e o] objetivo principal é o bem-estar, um conceito holístico que contempla todos os elementos e componentes da vida valorizados pela pessoa” (SNS, 2017, p. 9).

Esta estratégia faz referência aos indicadores do Índice de Envelhecimento Ativo da *United Nations Economic Commission for Europe*, demonstrando que ainda há muito a fazer em Portugal nesta área (SNS, 2017). O envelhecimento ativo é apontado como potenciador da economia, sendo que os seus benefícios não serão todos percebidos de imediato, “por isso quantificar e considerar integralmente a extensão dos investimentos e os dividendos que originarem será crucial” (SNS, 2017, p. 10).

Outro aspeto realçado nesta estratégia é o idadismo, uma vez que as pessoas idosas estão associadas à dependência e à incapacidade, o que em termos individuais se reflete numa identidade de incapacidade, afetando a sua vida pessoal e social, não permitindo o envelhecimento ativo (SNS, 2017). É realçado também um conjunto de doenças crónicas que podem ser evitadas, se forem adotadas determinadas práticas, sendo que a prevenção das mesmas evitaria uma sobrecarga a nível social, económica das estruturas de saúde das próprias famílias e do próprio idoso (SNS, 2017).

### **2.5.3.1 Objetivos - Linhas Orientadoras ENEAS**

A ENEAS visa um envelhecimento ativo durante o período de vida do cidadão, em que existe realização pessoal por parte dos idosos, promovendo “a saúde e o bem-estar, a participação, a não discriminação, a inclusão, a segurança e a investigação no sentido de aumentar a capacidade funcional, a autonomia e a qualidade de vida das pessoas à medida que envelhecem” (SNS, 2017, p. 18), tendo como objetivos gerais:

Sensibilizar para a importância do envelhecimento ativo e da solidariedade entre gerações e promover a mudança de atitudes em relação ao envelhecimento e às pessoas idosas; promover a cooperação e a intersectorialidade na concretização da Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável; contribuir para o desenvolvimento de políticas que melhorem a qualidade de vida das pessoas idosas. (SNS, 2017, p. 19)

Desta forma a ENEAS tem quatro eixos estratégicos como linhas orientadoras da sua ação, que estão “focadas na implementação de intervenções nos sistemas de saúde, social e outros, assentes na abordagem intersectorial e multidisciplinar” (SNS, 2017, p. 20). Os quatro eixos estratégicos são: i. saúde; ii. participação; iii. segurança; iv. medição, monitorização e investigação.

No seu ponto n.º 6 de título “Linhas orientadoras – saúde”, a ENEAS refere que pretende aumentar ou manter os níveis de pessoas que se encontrem com boas capacidades físicas e mentais, travando, reduzindo ou revertendo pessoas que tenham estas capacidades em deterioração de modo a evitar que tenham complicações mais elevadas. O ponto n.º 6 subdivide-se em duas linhas: a Promoção de estilos de vida saudável e vigilância da saúde e a Gestão dos processos de comorbilidade.

Já no ponto n.º 7 da ENEAS, “Linhas orientadoras – participação”, é abordada a discriminação em razão da idade e a importância de uma atividade social e participativa das pessoas idosas. É importante “garantir às pessoas idosas um sistema de apoio social e económico que mitigue as vulnerabilidades, sobretudo em situações de pobreza e privação material” (SNS, 2017, p. 27). Para tal, é proposto pela ENEAS dois conjuntos de ações referidos nos seus pontos n.º 7.1 – “Educação e formação ao longo do ciclo de vida” e 7.2 – “Criação de ambientes potenciadores de integração e participação”.

O terceiro eixo desta estratégia é a segurança, presente no ponto n.º 8 – “Linhas orientadoras – segurança”. Este eixo é considerado como um “dos pilares do

envelhecimento ativo e saudável, sendo essencial para a manutenção da capacidade intrínseca e funcional das pessoas idosas” (SNS, 2017, p. 32). O eixo da segurança tem como objetivo a “criação de ambientes físicos que garantam a segurança” e a “identificação, sinalização e suporte em situação de vulnerabilidade” (SNS, 2017, p. 32).

O ponto n.º 9 da ENEAS, “Linhas orientadoras – medição, monitorização e investigação”, refere a importância da investigação na implementação de políticas com rigor científico, detetando boas práticas que vão ao encontro do envelhecimento ativo. Torna-se, então, necessária a sua medição, verificando-se a sua eficácia quando aplicadas, a sua monitorização com base investigativa (SNS, 2017).

O ponto n.º 10 desta estratégia, intitulado “Implementação, monitorização e avaliação”, menciona que a “implementação da ENEAS carece do envolvimento de muitas instituições do setor público, privado, social e solidário, nomeadamente dos ministérios das Finanças, Trabalho, Solidariedade, Segurança Social e Saúde, todos signatários do Despacho n.º 12427/2016” (SNS, 2017, p. 36), havendo aspetos a considerar na sua monitorização.

## **2.6 A IMPORTÂNCIA DO ENVELHECIMENTO ATIVO SEGUNDO A LITERATURA**

Além das recomendações internacionais e nacionais, há um conjunto vasto de investigações que vêm sendo realizadas no âmbito do envelhecimento ativo, que nascem do facto de o envelhecimento ser um problema social desde o final do último século “tanto relativamente ao sistema da saúde, como da segurança social” (Santos, Ferreira, Pocinho, Gaspar, & Ramalho, 2012, p. 134). Existe hoje em dia um aumento da esperança média de vida que “provoca no idoso o receio da perda da independência física e da autonomia, receio que se propaga à sua família” (Santos et al., 2012, p. 134). O envelhecimento da população é um problema dos setores das estruturas estatais, bem como um problema social que afeta a população no geral.

Ferreira (2007) defende que “a identificação dos sinais característicos do envelhecimento apesar da sua apresentação insidiosa, leva a que o envelhecimento seja compreendido por muitos de uma forma demasiado abrupta e, por isso, poucos se preparem para esta etapa” (p. 24). Todavia, isso é um risco, pelo que José Pereira Miguel, coordenador da equipa responsável para a Estratégia Nacional de Envelhecimento Ativo 2017-2025, recomenda que:

Esta transição não tem de ser feita em termos de tudo ou nada. A ideia é que haja transições em que a pessoa possa continuar a contribuir com um trabalho mais leve e estruturado de outra maneira. Que não seja passar do oitenta para o 80. Mas, claro, isso implica que as pessoas lá cheguem com saúde e energia. (Faria, 2017, para. 8)

Refere, ainda, no que diz respeito ao crescimento demográfico em Portugal, que as pessoas estão a viver mais tempo, no entanto têm problemas de saúde, “a promoção de um envelhecimento ativo e saudável não se pode adiar. É urgente que o país se adapte a uma estrutura demográfica envelhecida porque o que está em causa é toda a sustentabilidade do sistema em que vivemos” (Faria, 2017, para. 3).

Ferreira (2007) menciona ainda que vivemos numa “época de transição para uma sociedade onde o peso relativo dos mais velhos vai implicar profundas mudanças” (p. 44), acreditando que “os processos de adaptação individuais e coletivos só são úteis se se repercutirem em mudanças culturais e educacionais” (p. 44). Ferreira (2007) acrescenta ainda que “o estudo do idoso é essencial para se preparar no presente o futuro das novas gerações de pessoas idosas partir dos seus recursos anteriores, da sua adultícia” (p. 44).

É inevitável que durante o envelhecimento existam perdas, nomeadamente a nível psicológico, físico ou social. No entanto, essas perdas podem ser compensadas com mudanças positivas, uma vez que “o envelhecimento ativo não significa apenas uma vida longa (longevidade ou sobrevivência) mas boa vida”<sup>8</sup> (Ballesteros, 2008, p. 132).

Ballesteros alerta que não é suficiente considerar programas direcionados para a velhice em termos da saúde e adoção de boas práticas nessa área. Devem ser, igualmente, considerados também outros programas em outras áreas. Neste sentido, “quando o objetivo é a promoção do envelhecimento ativo (com sucesso, ótimo, ativo), outro conjunto de domínios devem ser desenvolvidos, ensinados e treinados”<sup>9</sup> (Ballesteros, 2008, p. 145).

Fonseca (2011) afirma existirem quatro tarefas essenciais para um envelhecimento ativo:

Organização dos objetivos pessoais, focalizando a atenção nos mais importantes comprometendo-se com eles; valorização dos principais aspetos geradores satisfação e bem-estar; avaliação emocional do que é verdadeiramente

---

<sup>8</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>9</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

significativo, tanto na vida pessoal como na realidade envolvente; afetação dos recursos disponíveis às necessidades e aos objetivos a que atribui maior importância. (p. 127)

Uma atitude psicológica positiva, o interesse no desenvolvimento, boas práticas em termos de saúde física e uma estabilidade emocional são outros aspetos determinantes para o envelhecimento ativo (Fonseca, 2011).

Este conceito tem vindo a ganhar algum protagonismo, de modo a colmatar a quantidade de tempo disponível por parte dos reformados/aposentados e a valorizá-los no âmbito social, favorecendo uma adaptação em termos individuais (Fonseca, 2011). Fonseca (2011) defende que existem duas características essenciais para o envelhecimento ativo: a realização de uma atividade remunerada ou não, que crie satisfação; e, atividades que criem um envolvimento social.

O envelhecimento ativo “valoriza uma conceção positiva dos indivíduos mais velhos e a possibilidade destes se manterem úteis nos seus contextos familiares, sociais e comunitários, sendo esta uma premissa fundamental para uma adaptação bem-sucedida à reforma” (Fonseca, 2011, p. 123). Neste sentido, além de se criarem medidas em termos individuais, é necessário “potencializar todas as intervenções que favoreçam a construção de comunidades multigeracionais, onde o contributo dos mais velhos seja devidamente integrado no tecido social mais amplo” (Fonseca, 2011, p. 124).

As faculdades da terceira idade, como é o caso da Rede de Universidades Seniores (RUTIS), são um dos exemplo que “fomentam a reconquista de um espaço sociocultural do aposentado e do idoso, combatendo-se, assim a ideia de que esta fase de vida apenas há que esperar o declínio fisiológico e neurológico” (Santos et al., 2012, p. 133). No entanto, apenas uma minoria da população de reformados/aposentados tem condições económicas suficientes para usufruir do leque abrangente que existe disponível no mercado (Santos et al., 2012).

Um dos grandes contributos para o envelhecimento ativo será uma educação para a reforma/aposentação (Santos et al., 2012). Ao preparar bem os anos que ainda têm de forma cuidadosa, é possível “transformar estes anos nos melhores das suas vidas” (Chapman, 2002, p. 4).

## **2.7 SÍNTESE CAPITULAR**

Neste capítulo foram apresentados, numa primeira parte, alguns grupos etários da população portuguesa, sendo comparados com os grupos etários de Agentes e Chefes existentes na PSP. Verificaram-se semelhanças em termos da distribuição etária. Numa segunda parte foi apresentada a evolução do conceito de envelhecimento ativo e as suas recomendações internacionais e nacionais, fazendo referência à importância do envelhecimento ativo segundo a literatura, dando-nos a perceção do seu peso para a qualidade de vida do cidadão.

## **CAPÍTULO 3:**

### **REFORMA/APOSENTAÇÃO COMO FASE CRUCIAL TENDO POR BASE O ENVELHECIMENTO ATIVO**

#### **3.1 INTRODUÇÃO**

Os temas relativos à senescência têm adquirido cada vez mais importância nos últimos anos, devendo-se “em grande medida, à evolução demográfica do mundo ocidental, tornando urgente conhecer melhor o período coincidente com a segunda metade da vida humana” (Fonseca, 2011, p. 9). Este aspeto não deriva só das questões demográficas, mas também de um interesse que surge no sentido de se perceber uma fase da vida humana sobre a qual nunca houve preocupação, uma vez que é considerada uma fase de decadência. Neste sentido, surge a necessidade de fornecer uma nova visão em relação a este período diferente das impostas no passado (Fonseca, 2011).

#### **3.2 ENVELHECIMENTO ATIVO NO ÂMBITO DOS PROGRAMAS DE APOSENTAÇÃO**

As estratégias de promoção de um envelhecimento ativo passam pela aplicação de medidas em diversas áreas distintas. Segundo Ballesteros (2008), “qualquer política, programa, ou meio de comunicação social, dedicado a promover uma imagem positiva das pessoas idosas é um primeiro passo em direção à promoção do envelhecimento ativo”<sup>10</sup> (Ballesteros, 2008, p. 131). Ballesteros (2008) refere ainda que qualquer programa no âmbito da saúde, a nível educativo, em termos de emprego ou mesmo familiar, devem ser vistos como políticas para o desenvolvimento de um envelhecimento ativo. Uma síntese desses trabalhos permite-nos mostrar um conjunto de quatro temas que devem ser considerados simultaneamente e de modo integrado, a saber: i. a preparação para a reforma/aposentação; ii. a renovação geracional dos trabalhadores; iii. implicações nas organizações e na produtividade e ainda os custos e ganhos associados.

---

<sup>10</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

### **3.3 PREPARAÇÃO PARA A REFORMA/APOSENTAÇÃO**

Passaram quase quarenta anos desde que as Nações Unidas criaram um Plano Internacional de Ação para o Envelhecimento que foi adotado pela Assembleia Mundial de Envelhecimento realizado em Viena, Áustria. Numa das suas recomendações, a 40.<sup>a</sup>, é referido que “os governos devem tomar medidas ou encorajar medidas que assegurem uma transição suave e gradual da vida ativa de trabalho para a reforma, tornando a idade do direito à pensão mais flexível” (UN, 1983, p. 37). Esta recomendação refere explicitamente que estas medidas devem incluir cursos de pré-reforma e diminuição do trabalho durante os últimos anos de vida ativa, ajustando as condições de trabalho e o seu ambiente organizacional para que gradualmente haja uma diminuição da carga laboral.

Esta necessidade é hoje acrescida por diversas razões: primeiro, porque desde 1982 até ao presente, as alterações demográficas têm sido drásticas nos países desenvolvidos; na Europa, a população está a envelhecer tendo taxas de natalidade baixas (Pinto, 2017); Portugal é o terceiro país da Europa com mais idosos por 100 jovens (FFMS, 2018c).

Isto significa que um número crescente de pessoas tem envelhecido com implicações evidentes em termos da sua saída do mercado de trabalho, vendo-se confrontadas com as exigências na vida pós-laboral.

Nesta sequência, revela-se necessário, antes de mais, promover com antecedência uma preparação para a reforma ou, no caso da PSP, da aposentação (Ballesteros, 2000; Chapman, 2002; Fonseca, 2011; Santos, 2000; Santos et al., 2012). A preparação para a reforma/aposentação torna-se essencial, na medida em que é importante que os futuros reformados/aposentados assumam um novo papel na fase seguinte das suas vidas. Uma boa transição e os novos papéis beneficiam não só as pessoas idosas, mas também “toda a sociedade no seu conjunto, reduzindo os custos sociais e sanitários e melhorando a saúde física, psíquica e social da pessoa” (Santos, 2000, p. 474). No entanto, “menos de 5 em 100 trabalhadores da União Europeia recebem algum tipo de preparação para a reforma”<sup>11</sup> (Ballesteros, 2000, p. 458).

#### **3.3.1 REFORMA/APOSENTAÇÃO MUDANÇA DE REALIDADE**

Um aspeto importante a realçar é o facto de se verificar que uma realidade que levou à aplicação de uma política social progressiva e que originou políticas nas quais o

---

<sup>11</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese

trabalhador é protegido quando chega à velhice pode ser hoje considerada algo contra a realidade desse mesmo trabalhador (Santos, 2000). Anteriormente, o trabalhador usufruía da reforma não mais de cinco anos, “para os poucos que a alcançavam” (Chapman, 2002, p. 3). Santos (2000) evidencia que a realidade mudou, uma vez que as medidas que em outra época foram protetoras dos trabalhadores, derivado às condições exigentes a que estes estavam sujeitos, pois aos 65 anos estavam exaustos, tendo poucos anos de vida para usufruir da reforma/aposentação, estão hoje a condicioná-lo “devido a uma melhoria das condições de trabalho e da prolongação da esperança média de vida”<sup>12</sup> (p. 468). A chegada da reforma/aposentação a pessoas que se encontram cada vez mais plenas das suas capacidades físicas e mentais “implica uma ancianidade decretada, com as repercussões emocionais, económicas, sociais, de ocupação do tempo livre, de identidade”<sup>13</sup> (Santos, 2000, p. 468), que levam o indivíduo a uma nova etapa na sua vida sem que esteja preparado para ela.

Atualmente estamos na transição de um tempo onde a esperança média de vida do reformado/aposentado aumentou e onde, simultaneamente, houve uma redução da vida ativa de trabalho, contrariamente ao que acontecia no passado.

Os anos de trabalho eram muitos, trinta ou quarenta, e anos de reforma eram poucos, três a cinco; atualmente a tendência é passar menos anos no trabalho, vinte a trinta, e mais na no período de reforma, quinze a vinte<sup>14</sup>. (Ballesteros, 2000, p. 453)

Já que existe a vivência de tanto tempo de reforma/aposentação, é necessário dar a estes reformados/aposentados uma qualidade de vida digna, tratando-se de uma questão de justiça social, conforme considera Ballesteros (2000).

Fonseca (2011) menciona que nada indica que a idade dos 65 anos determina o início da velhice, uma vez que, segundo ele, não existem mudanças a nível biológico, nem a nível psicológico. Isto contraria, assim, o estereótipo que quando o indivíduo está no ativo é útil e tem a capacidade de contribuir para a sociedade e quando se reforma/aposenta deixa de ser capaz dessa mesma participação. Fonseca (2011) também nos alerta para o facto de ser derivado a essa contribuição social, exclusiva à sociedade em termos do trabalho realizado, que leva os reformados/aposentados, quando se encontram no período de reforma/aposentação, a sentirem-se sem utilidade, sem saber o que fazer, “sem qualquer

---

<sup>12</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>13</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>14</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

perspetiva extraprofissional de ocupação do tempo, com um casamento desgastado, mantendo ténues laços afetivos com a restante família, vendo-se subitamente desvalorizados, vazios, tentando agarrar-se a qualquer coisa que preencha e dê sentido ao quotidiano” (Fonseca, 2011, p. 130). Além disso, devem ser ainda adotadas medidas de cariz sociopolítico e social, bem como medidas de cariz pessoal (Fonseca, 2011).

Santos (2000) dá o exemplo de várias áreas laborais, que suscitaram uma grande controvérsia, havendo a retificação da idade da reforma/aposentação, nomeadamente o prolongamento da reforma/aposentação para professores universitários, investigadores, artistas ou pessoal técnico ligado à docência.

Ballesteros (2000) distingue os fatores de reforma voluntária e os fatores de reforma obrigatória. Em termos voluntários o autor aponta-nos: i. o direito individual da pessoa decidir sobre o seu trajeto; ii. o trabalho como atividade de gosto e em que há maior satisfação do que na reforma/aposentação; iii. a necessidade da mão de obra que não se consegue satisfazer com trabalhadores de outras faixas etárias; iv. falta de preparação para a reforma/aposentação. Em termos obrigatórios indica: i. redução do direito individual; ii. necessidade de ocupação dos lugares de trabalhos por trabalhadores mais jovens; iii. trabalho como atividade desagradável que não traz satisfação; iv. desejo de realizar outras atividades, preparação dos trabalhadores para a fase da reforma/aposentação com vários programas distintos.

Esta fase deve ser encarada de forma diferente, “afinal, envelhecer a caminho da reforma não deve significar acomodação nem alienação, mas sim continuidade, ação e novas possibilidades” (Santos et al., 2012, p. 19).

### **3.3.2 PREPARAÇÃO PARA A REFORMA/APOSENTAÇÃO - FASE DE TRANSIÇÃO E ADAPTAÇÃO**

Como podemos constatar, a reforma/aposentação está associada a ancianidade, sendo que para muitas pessoas este momento é como que um patamar de início do envelhecimento, tornando-se um período de peso e de grande importância em que há mudanças na vida do indivíduo. Na verdade, esta fase “suscita em cada pessoa a procura da melhor adaptação possível, requerendo um esforço de reorganização dos padrões de vida individuais para, com isso, manter ou mesmo melhorar o respetivo bem-estar físico, psicológico e social” (Fonseca, 2011, p. 11). Esta alteração ou “reorganização é suscetível de colocar os reformados sob stresse” (Fonseca, 2011, p. 25). Desta forma, “justifica-se uma educação para a reforma, que contribua efetivamente para uma adequada, e menos

traumática, transição da vida laboral para a aposentação” (Santos et al., 2012, p. 12). Santos et al. (2012) referem que os programas de preparação para a reforma podem encontrar-se em diversos países europeus, bem como nos Estados Unidos, Canadá, Brasil e Nova Zelândia, sendo que em Portugal já existem este tipo de medidas por parte do poder público e de empresas privadas.

É necessário percebermos que cada pessoa age e tem adaptações distintas de qualquer outra “haverá tantas atitudes frente a reforma como personalidades”<sup>15</sup> (Ballesteros, 2000, p. 457). Esta nova fase afeta não só o reformado/aposentado, mas todos à sua volta. Segundo Ballesteros (2000), verifica-se uma adaptação mais favorável nas classes sociais mais altas, uma vez que estes têm níveis superiores de educação, saúde e poder monetário. No entanto, refere que o estereótipo discriminativo geral, que se tem sobre a passividade e não contribuição dos reformados/aposentados é verificada em todas as classes sociais e económicas (Ballesteros, 2000). Ballesteros (2000) aborda ainda uma realidade que ainda hoje está muito presente na sociedade atual, a ideia da reforma, associada a um problema social, em que os reformados/aposentados são associados a uma não contribuição para a sociedade, a doenças, a uma ancianidade, um estereótipo negativo. O autor alerta-nos também para o facto de a passividade social ser considerada passividade económica, sendo os reformados/aposentados vistos como parasitas. Contudo, “este argumento é insustentável, dado que o cálculo das pensões se realiza em virtude dos descontos de toda uma vida laboral, no entanto sobrevive o estereótipo de passividade económica”<sup>16</sup> (Ballesteros, 2000, p. 455).

Deste modo, o envelhecimento é percecionado por cada pessoa de forma diferente, tendo em conta a sua experiência e história de vida. No entanto, “algumas mudanças são tão comuns a partir da meia-idade que podemos conscientemente pensar na forma como vamos lidar com elas” (Fonseca, 2011, p. 21). É de referir também que “a reforma/aposentação considerada positiva, terá de ter três fatores ”reservas financeiras adequadas, boa saúde e adaptação emocional” (Chapman, 2002, p. 4).

Não podemos por de parte a ideia que a reforma/aposentação representa para muitos, um período de descanso, dedicação à família ou ao conjugue, em que se usufrui de tempo para tarefas que não puderam ser realizadas enquanto se esteve no ativo (Santos, 2000). Ballesteros (2000) corrobora a visão de Santos (2000) e acrescenta que a reforma existe para que haja libertação dos postos de trabalho para as gerações mais jovens, a sofrer de grandes taxas de desemprego.

---

<sup>15</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>16</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

Esta nova fase, como acontecimento importante, pode revelar-se vantajosa ou perniciosa, dependendo muito das condições ambientais e pessoais, “pode ser fonte de problemas ou de oportunidades”<sup>17</sup> (Ballesteros, 2000, p. 455), em que um “fim abrupto da vida profissional, ou com os primeiros meses de reforma, provocam uma autêntica síndrome de abstinência, capaz de gerar ansiedade e desequilíbrios psicológico” (Fonseca, 2011, p. 31).

Segundo Chapman (2002), poucos são os reformados/aposentados que passam para esta nova fase das suas vidas sem passarem por tempos com dificuldade, ou seja, “um ano é o tempo mínimo necessário para que uma pessoa faça uma boa transição para a nova vida de reformado” (Chapman, 2002, p. 6). No entanto, Chapman (2002) admite que existem pessoas em que será necessária uma preparação de três a quatro anos, existindo outras, embora em número reduzido incapazes de fazer a transição.

Não nos podemos esquecer que para muitas pessoas o trabalho é uma das funções de importância na sua vida adulta, seja pelo ganho de dinheiro seja pelo prazer que se tem a trabalhar, por ser no trabalho que se têm fontes de convivência social, sendo o trabalho o pilar central da sua identidade, ou por um misto deste conjunto de fatores (Fonseca, 2011). Um dos maiores problemas nesta fase de vida “é não se saber o que se tem e o que se pode fazer”<sup>18</sup> (Santos, 2000, p. 468), levando a um estado de desalento. Santos (2000) explica que, desde que nascem, são impostos horários, regras, imposições que as pessoas têm de cumprir, no entanto quando chega à reforma/aposentação são as próprias pessoas a organizar os seus próprios horários e a sua vida. Santos (2000) refere ainda que, na nossa sociedade industrial, quando o trabalhador se reforma/aposenta há uma perda de funções, que origina uma limitação de comportamentos, levando a uma inatividade. Tarlet *apud* Santos (2000) considera um conjunto de acontecimentos relativamente aos reformados/aposentados “não se põem funções à disposição dos reformados; não são tomados em conta para funções dentro do processo social; não se acredita que os reformados contribuam para a educação das gerações jovens; não se vê neles elementos transmissores da educação”<sup>19</sup>, (Tarlet *apud* Santos, 2000, p. 486). Na perspetiva de Santos (2000), esses fatores impedem que o reformado/aposentado se saiba adaptar à sua nova condição de vida, bem como ao facto de estar a envelhecer.

Chapman (2002) acredita que o maior perigo é passar para uma fase seguinte sem se ter a consciência das oportunidades que estão disponíveis, mas a verdade é que isto acontece

---

<sup>17</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>18</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>19</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

com frequência com os reformados/aposentados, que “andam à deriva na fase de vida ativa sem se aperceber do que estão a desperdiçar” (p.7).

Deste modo, o processo de preparação “é determinante para garantir a satisfação de vida não apenas no período imediato após a passagem à reforma, mas também no decurso do envelhecimento” (Fonseca, 2011, p. 58). O conhecimento adquirido faz com que “ter e aprofundar objetivos é, efetivamente um dos principais alicerces não apenas para alcançar satisfação e bem-estar, mas para a construção global de um envelhecimento bem-sucedido” (Fonseca, 2011, p. 61).

### **3.3.2.1 Teorias da Reforma/Aposentação de Fonseca**

Fonseca (2011), baseando-se em duas perspetivas que remontam aos anos 1960, menciona um conjunto de teorias na fase em que se dá a reforma/aposentação. Uma delas é a teoria do desligamento, em que nos é dito que o envelhecimento é um desligar do ambiente social, uma vez que o indivíduo passa a ter menos interação, devendo-se ter mais preocupação com este. Outra teoria é a da atividade que afirma que o reformado/aposentado terá uma adaptação melhor conforme o seu nível de atividade, pois é esta que o vai manter ligado às estruturas sociais que anteriormente teve, quer seja através de atividades ligadas ao trabalho anteriormente desempenhado quer seja através da constituição de novas atividades, uma vez que “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). O reformado/aposentado pode encontrar um conjunto de atividades remuneradas, contrariando o estereótipo de inatividade que existe em relação à velhice, dando-lhe uma imagem de participação social, no entanto, este tem a possibilidade de fazer outras tarefas não remuneradas, como participação social, voluntariado ou apoio a família, que o fazem sentir-se integrado socialmente, bem como útil, dando-lhe satisfação e promovendo um envelhecimento ativo (Fonseca, 2011). Já a teoria da crise diz-nos que o trabalho é o pilar central da vida do indivíduo, onde este tem estatuto e interação social, em que a sua personalidade e identificação é para com a tarefa laboral que realiza. Desta forma, a passagem para a reforma/aposentação é vista como uma perda de todas essas conquistas (Fonseca, 2011). Esta nova fase “poderá causar ansiedade e frustração, assumir uma conotação negativa e apresentar implicações psicológicas igualmente negativas” (Fonseca, 2011, p. 26), sendo para tal necessário a adoção de novas atividades que tenham significado para o reformado/aposentado. Neste contexto, aparece a teoria da continuidade, em que a pessoa deve continuar o seu desenvolvimento mesmo quando se depara com situações negativas, em que a sua

identidade se mantém independentemente da fase em que se encontre “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” (Fonseca, 2011, p. 27). A procura de novas atividades é de certa forma um mecanismo do reformado/aposentado, pois permite voltar a ter controlo sobre a sua vida e pode significar um controlo sobre o seu desenvolvimento, como uma forma de manter a sua identidade (Fonseca, 2011).

Atcheley *apud* Fonseca (2011) identificou, tendo em conta a teoria da continuidade, várias fases quando se dá a transição e adaptação à reforma: i. fase da pré-reforma; ii. fase da lua de mel; iii. fase do desencanto; iv. fase da definição de estratégia de *coping*; e, v. fase da estabilidade.

A fase da pré-reforma é quando o indivíduo tenta idealizar a sua vida sem o seu trabalho, sendo que alguns estereótipos podem tornar esta fase penosa, pois são imaginadas um conjunto de adaptações que têm de ser feitas. Atcheley *apud* Fonseca (2011) refere-nos que uma estratégia a adotar é a diminuição do horário da carga laboral, de modo a que o indivíduo se vá ambientando gradualmente a ter mais tempo, havendo um afastamento lento do seu trabalho e uma aproximação com outras realidades sociais, pessoais e familiares. A fase da lua-de-mel é um período onde o indivíduo sente uma liberdade e um descanso, realizando atividades que não poderiam ser realizadas no período em que trabalhava, esta fase é, normalmente, associada a uma grande satisfação. A fase do desencanto corresponde ao período em que o indivíduo tem a perceção que muitas das atividades que realizava na fase anterior não podem ser realizadas continuamente, sendo que esta pode levar o indivíduo a um estado depressivo. A fase seguinte de definição de estratégias de *coping* (lidar com), segundo Atcheley *apud* Fonseca (2011), corresponde a uma satisfação com a reforma/aposentação que diminui passado o primeiro ano, sendo que, posteriormente, há uma procura de atividades que poderão ser realizadas, que poderão ser duradouras e causar satisfação. Por último, ocorre a fase da estabilidade, em que a pessoa reformada/aposentada já está integrada e sente-se bem com a sua vida e com as atividades que desenvolve, podendo oscilar entre uma postura de descanso e tranquilidade ou optar por atividades que lhe substituam as que manteve previamente à reforma/aposentação. No entanto, segundo Atcheley *apud* Fonseca (2011), há indivíduos que não conseguem atingir esta fase de autonomia, fixando-se na fase de dependência, na qual a pessoa se torna dependente para a realização das tarefas, ou na fase do retorno em que o indivíduo não se sente realizado com a sua condição de reformado/aposentado e procura encontrar uma atividade laboral que lhe preencha a vida. Contudo, a grande maioria dos indivíduos, quando se encontra nos primeiros meses de reforma não deseja voltar à atividade laboral, apenas uma minoria o deseja fazer, embora esta tendência esteja

a mudar, quer seja por motivos económicos quer seja pela necessidade de trabalhar para obter satisfação (Fonseca, 2011).

### **3.3.2.2 Preparação para a Reforma/Aposentação Linhas de Conduta Social segundo José M. Mayán Santos**

A reforma está marcada por um conjunto de mudanças a todos os níveis, sejam elas sociais, familiares ou de saúde e “torna-se em um dos momentos mais stressantes característicos do envelhecimento”<sup>20</sup> (Santos, 2000, p. 482). No entanto, a adaptação a esta nova fase será melhor se as pessoas estiverem nas suas plenas capacidades físicas e mentais, sendo necessário para tal criar boas práticas, “hábitos saudáveis, de autocuidado, de relações adequadas com um contorno social e familiar”<sup>21</sup> (Santos, 2000, p. 486). Sem por de parte a necessidade de existirem capacidades de adaptação individual, é necessário a criação de estruturas que apoiem o reformado/aposentado.

Segundo Santos (2000), a maioria das pessoas vê a reforma como um momento de passagem, de liberdade, em que não tem de cumprir horários, tendo a possibilidade de realizar tarefas que lhe dão prazer. O mesmo autor refere também um conjunto de aspetos que dificultam a adaptação à reforma/aposentação: i. a dependência existente relativamente ao trabalho; ii. a não realização de outras atividades para além das laborais; iii. a falta de segurança ao nível da saúde ou económico; iv. a inexistência de um contexto familiar ou social de suporte; v. acontecimentos stressantes após a reforma/aposentação; vi. pouca instrução académica e falta de rendimentos; vii. a incapacidade de ter prazer com as pequenas coisas do dia-a-dia; viii. a inexistência de perspetivas e planos para o futuro.

Santos (2000) aborda a existência de três linhas preventivas de uma conduta social a seguir para uma boa preparação dos indivíduos que estão próximos da reforma/aposentação, bem como para uma melhoria da situação dos trabalhadores já reformados/aposentados. Em primeiro lugar, alerta-nos para a necessidade de distinguirmos entre trabalho como ocupação/satisfação e como atividade remunerada, estando ambas à disposição do reformado/aposentado e consideradas uma das formas de integração social. Em segundo lugar, refere a existência de uma preparação para a reforma/aposentação, com cursos e formações, que têm de ser dadas pelo Estado e pelas empresas privadas. Finalmente, em terceiro lugar, as entidades patronais devem promover

---

<sup>20</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>21</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

programas que permitam aos reformados/aposentados ter presentes as possibilidades que têm nesta nova fase das suas vidas (Santos, 2000).

Relativamente a esta terceira linha de atuação, o saber ocupar o tempo por parte dos reformados/aposentados, através de um conjunto das mais variadas atividades, traria efetivamente benefícios em termos do custo da assistência médica, bem como benefícios sociais, sendo os reformados/aposentados também beneficiados, pois sentir-se-iam ativos e valorizados (Hernando Sánchez *apud* Santos, 2000).

Santos (2000) defende também que para prevenir problemas de saúde e isolamento, o reformado/aposentado “deve procurar bons livros, profissionais especializados e amigos que o aconselhem de modo a conseguir preparar a sua reforma”<sup>22</sup> (Santos, 2000, p. 476). Além disso, também menciona que em determinados países, os sindicatos têm exigido uma preparação para a reforma/aposentação, ao mesmo tempo que obrigam as grandes empresas a serem cada vez mais responsáveis por essa preparação, uma vez que essa preparação vem referida na legislação laboral, “a sociedade e as empresas têm a obrigação moral e material de ajudar os futuros reformados a adaptar-se a esta nova etapa das suas vidas”<sup>23</sup> (Santos, 2000, p. 476).

### **3.3.2.3 Preparação para a Reforma/Aposentação segundo Ballesteros**

É preciso entender que os reformados/aposentados que tenham uma grande longevidade de vida e uma boa saúde, têm os mesmos gastos em termos do sector da saúde comparativamente com os que não têm tanta longevidade e sofrem de doenças. (Lubitz *apud* Ballesteros, 2008), pelo que é de todo compensatório a instauração de programas de modo a prevenir e detectar determinados problemas de saúde que se venham a desenvolver.

Em termos dos aspetos económicos, Ballesteros (2000) alerta-nos que é necessário uma orientação nas formações para a reforma/aposentação, nomeadamente no âmbito da administração em termos de gestão económica. Embora o reformado/aposentado saiba quase sempre quanto irá receber nesta fase, importa dar-lhe a noção de como gerir a sua economia pessoal e rentabilizá-la. Outro aspeto focado por Ballesteros (2000) é o aspeto psicológico, uma vez que um dos problemas com que o reformado/aposentado se depara é com a gestão do seu tempo livre. De facto, o reformado/aposentado vê-se confrontado com a necessidade de criar novos hábitos e ter novas atividades, novas rotinas. Neste

---

<sup>22</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>23</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

sentido, os programas de preparação revelam-se fundamentais, pois dão a conhecer quais as possibilidades que os reformados/aposentados têm. Uma das tarefas, a título de exemplo, salientadas pelo autor foi o trabalho de voluntariado.

Segundo Ballesteros (2000), um programa ideal de preparação para a reforma deve ir ao encontro das lacunas e necessidades individuais dos trabalhadores, mas “isso requeria uma consulta prévia através da organização e elaboração de um programa segundo as respostas”<sup>24</sup> (Ballesteros, 2000, p. 461). Outro aspeto realçado pelo autor é a participação de trabalhadores que já experienciaram a reforma/aposentação nas formações realizadas, no sentido de estes elucidarem os trabalhadores que se vão reformar/aposentar. Isto permitiria dar-lhes a noção, de como é a transição e a estadia nesta nova fase. Os programas devem ser feitos para um público-alvo com idade compreendida entre os 40 e 50 anos de idade, para permitir uma adaptação e uma mudança gradual, dando a capacidade ao trabalhador de planear o seu futuro em termos financeiros, adoção de hábitos saudáveis, prevenir doenças patológicas e saber como organizar o seu tempo livre (Ballesteros, 2000). No entanto, Ballesteros (2000) defende que, atualmente, os programas de preparação são sempre feitos um ano antes e preveem um acompanhamento de um ano após a reforma/aposentação. Refere ainda que apenas as políticas e os programas dedicados a pessoas de 55 a 65 anos (sendo estes considerados idosos) são considerados como programas de promoção ao envelhecimento ativo (Ballesteros, 2008).

Segundo o autor, entre os conteúdos da preparação para a reforma devem constar processos de informação-formação, aspetos biológicos e aspetos psicológicos (Ballesteros, 2008). Torna-se, então, essencial um processo de informação-educação para que “os reformados experienciam alterações vitais importantes, biológicas, psicológicas, económicas”<sup>25</sup> (Ballesteros, 2000, p. 458). Desta forma, uma formação contribui para preparar o reformado/aposentado para esta nova fase, resultando em melhorias para a sociedade em termos económicos e em qualidade de vida para o próprio. Nos aspetos biológicos e psicológicos, Ballesteros (2000) considera que a mudança do ambiente de trabalho para a reforma/aposentação pode gerar doenças. Estes aspetos negativos poderiam ser evitados, através da realização de programas de preparação para a reforma/aposentação e que ensinassem hábitos saudáveis e boas práticas.

Ballesteros (2000) defende que uma transição progressiva facilitaria a implementação desses mesmos hábitos na fase de reforma/aposentação, salientando alguns benefícios económicos, como por exemplo por cada euro gasto em programas de preparação para a

---

<sup>24</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>25</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

reforma/aposentação, ganham-se dez euros em gastos que se teriam com a saúde dos reformados/aposentados, ao mesmo tempo que se lucra em termos de assistência a outros níveis, fármacos, entre outros. No entanto, “muito do que é gasto nos cuidados de saúde vai para as doenças patológicas e talvez para problemas do normal envelhecimento, mas muito pouco é investido no envelhecimento ativo”<sup>26</sup> (Ballesteros, 2008, p. 142).

O apoio aos reformados/aposentados passa por programas de preparação para a reforma/aposentação para que estes vivam esta nova fase da sua vida positivamente, “beneficiando os próprios e a sociedade, minimizando os custos sanitários e sociais e melhorando a saúde física, psíquica e social da pessoa”<sup>27</sup> (Ballesteros, 2000, p. 457).

### **3.3.2.3.1 *Obstáculos à preparação da Reforma/Aposentação segundo Ballesteros***

A preparação para a reforma/aposentação encontra muitas vezes obstáculos ao seu desenvolvimento e aplicação. Para Ballesteros (2000), existe uma incompreensão relativamente à aplicação desta preparação para a reforma/aposentação, uma vez que os beneficiários não têm uma clara noção dos benefícios futuros e os programas acabam por ser impedidos por políticas públicas e privadas.

Outro aspeto negativo concerne a “uma desconfiança generalizada sobre qualquer medida social iniciada pela organização à qual pertencem”<sup>28</sup> (Ballesteros, 2000, p. 462), por parte dos reformados/aposentados, uma vez que as políticas que conhecem por parte da entidade patronal são de controlo e disciplina.

Outro facto que impede o desenvolvimento desta preparação é o argumento da sobrecarga a nível económico por parte da entidade empregadora. A verdade é que a rentabilidade dos programas torna-se difícil de comprovar. Contudo, Ballesteros (2000), refere que se trata de um valor residual de 60 a 90 euros por pessoa, e que terá um amortecimento durante a restante vida do reformado/aposentado, ficando pago em média nos primeiros quinze anos de reforma/aposentação, e originará uma redução no conjunto de gastos sociais e de saúde. No entanto, como as organizações não são responsáveis pelos gastos que os reformados/aposentados têm após saírem dos seus quadros de trabalho, não se

---

<sup>26</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>27</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>28</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

preocupam com a preparação para a reforma, “há uma falta de visão global da situação”<sup>29</sup> (Ballesteros, 2000, p. 466).

Assim, desde que se dá a reforma/aposentação deixa de existir uma responsabilidade por parte da entidade empregadora em relação ao trabalhador. A entidade empregadora desvaloriza a preparação para a reforma/aposentação como prestação social pelos recursos humanos das instituições e considera que já não tem mais responsabilidades sobre o trabalhador (Ballesteros, 2000).

A maior parte das empresas acredita que são os serviços sociais que devem ser responsáveis por essa preparação, o que na realidade em algumas empresas acontece, exemplo disso é a tão conhecida *Levi Strauss*, onde existe uma política social moderna em que os seus serviços sociais têm um grande conjunto de serviços a favor do trabalhador, através da realização de programas de preparação para a reforma/aposentação, bem como de assistência pós-reforma (Ballesteros, 2000). Nesta perspetiva, Ballesteros (2000) defende que as entidades vão usufruir dos benefícios que a preparação para a reforma traz, como é o caso da segurança social, pelo que deveriam contribuir para essa mesma preparação.

Estas medidas “tratam-se de uma mudança social de aquisição de conhecimentos e reformulação de atitudes, que não pode ser rápida, mas deve iniciar-se o quanto antes para que as futuras gerações possam desfrutar de uma reforma e envelhecimento de máxima qualidade”<sup>30</sup> (Ballesteros, 2000, p. 465). Para Ballesteros (2000), a aplicação de medidas no presente faz com que as gerações futuras ganhem consciencialização e que não venham a precisar de qualquer tipo de preparação no futuro.

### **3.4 IMPACTO DA REFORMA/APOSENTAÇÃO NOS PORTUGUESES**

O Governo Português, através do seu Programa do XXI Governo Constitucional no seu ponto IV – “Prioridade às pessoas”, menciona que tem como objetivos “incentivar a participação das pessoas mais velhas na vida profissional e social, apoiando as políticas que favoreçam a progressão gradual entre a vida ativa e a reforma” (PCM, 2015, p. 95), enquanto no seu ponto VII – “Mais coesão menos desigualdade” defende que “a melhoria das condições de sustentabilidade do sistema de segurança social deverá levar em

---

<sup>29</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

<sup>30</sup> A tradução é da responsabilidade do autor da tese.

consideração a idade da reforma e a esperança de vida; evolução demográfica do país” (PCM, 2015, p. 227).

No panorama português, os indivíduos que se reformam antes dos 65 anos “assumem bem o papel de reformados e procuram extrair daí as melhores vantagens, nomeadamente, em termos da concretização de interesses pessoais” (Fonseca, 2011, p. 96), ao mesmo tempo que considera que “o abandono da vida profissional não traduz um risco acrescido para a respetiva identidade pessoal” (Fonseca, 2011, p. 95).

No entanto, em Portugal, a passagem para a reforma é marcada por ganhos e perdas, sendo que nos estudos realizados, os portugueses demonstraram estar razoavelmente satisfeitos. Contudo, comparativamente a outros países europeus, os portugueses estão num “índice mais baixo de satisfação com a vida” (Fonseca, 2011, p. 99). Este facto estará relacionado com o fator económico, com a personalidade, com o ambiente social e com o estilo de vida, sendo que o que mais contribui para o contentamento dos reformados/aposentados portugueses é a sua habitação e a sua família (Fonseca, 2011). Em termos de saúde física, “é o domínio que mantém com a satisfação uma relação menos favorável” (Fonseca, 2011, p. 99).

O facto de os portugueses terem maior prazer no ambiente, nas atividades familiares ou noutras situações de cariz pessoal como passatempos, pode estar a ir ao encontro de uma assimilação social que os portugueses foram interiorizando de como é a velhice, uma postura socialmente rotulada, “sendo menos evidente a opção por atividades de interação social (com pares, fora da família) e de participação ativa na comunidade, tomadas como desajustadas para a idade” (Fonseca, 2011, p. 105). Este envolvimento social terá de ser motivado no período antes da reforma/aposentação, sendo depois reforçado com a participação social.

Fonseca (2011) apresenta três padrões de comportamento na passagem para a reforma/aposentação dos portugueses: i. o padrão abertura-ganhos, em que existe uma abertura para consigo mesmo e para com os outros, permitindo o desenvolvimento e as mudanças; ii. o padrão vulnerabilidade-risco, que é caracterizado pela vulnerabilidade sobre vários pontos de vista (relacionamentos, pessoais, sociais), colocando em causa o desenvolvimento psicológico, existindo uma insatisfação; e, iii. o padrão perdas-desligamentos, caracterizado por uma incapacidade de o indivíduo se sentir positivo relativamente à sua vida, bem como ter prazer com a sua rotina, conduzindo a um isolamento a nível social.

Podemos, então, verificar que a passagem à reforma/aposentação tem um grande significado, conforme refere Fonseca (2011, p. 95), “estamos convencidos que a passagem

à reforma ganha, no entanto, uma importância especial como momento de viragem na vida dos portugueses, assinalando para a maioria deles o início da velhice, designadamente, sob o ponto de vista social”.

### **3.4.1 REFORMA/APOSENTAÇÃO DOS ELEMENTOS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA**

No que diz respeito à reforma dos elementos da PSP, designada na instituição como pré-aposentação ou aposentação, o Estatuto Profissional do Pessoal com funções policiais da PSP, Decreto-Lei n.º 243/2015 de 19 de outubro, determina que os elementos pertencentes à instituição têm passagem automática à pré-aposentação desde que “reunidos os requisitos estatutariamente previstos para o efeito, o que será concretizado através do reforço e renovação de efetivos por meio da abertura de concursos regulares de ingresso na PSP” (MAI, 2015, p. 1). No seu artigo 112.º, o Decreto-Lei n.º 243/2015 aborda a pré-aposentação, referindo que passam para esta situação os polícias que tenham essa intenção, apresentando requerimento e declaração, tendo que ter como pré-requisitos (em condições normais) o limite de idade previsto para essa categoria ou tenham, cumulativamente, 55 anos de idade e 36 anos de serviço. Já no n.º 2 do mesmo artigo é mencionado que “a transição para a situação de pré-aposentação tem lugar no fim do segundo mês a seguir à data de apresentação do requerimento e da declaração previstos no número anterior” (MAI, 2015, p. 35). O artigo 115.º do referido Estatuto determina que o limite máximo de idade para a requisição à situação de pré-aposentação é de 62 anos para a categoria de Superintendente-chefe e 60 anos para as restantes categorias.

No que diz respeito à aposentação, o artigo 116.º do Estatuto Profissional do Pessoal com funções policiais da PSP determina que passam à situação de aposentação (em condições normais), os polícias que se encontrem no ativo ou em pré-aposentação, sempre que: i. seja atingida a idade fixada na lei sendo esta limite; ii. tenham completado cinco anos na situação de pré-aposentação, seguida ou interpoladamente; iii. seja requerida pelo elemento a passagem à aposentação, desde que completados 60 anos de idade.

No *Diário da República* foi publicada a Portaria n.º 25/2018, de 18 de janeiro que refere que tendo em conta a esperança média de vida, bem como a sua evolução aos 65 anos, no seu artigo 1.º refere que “a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral da segurança social em 2019” (p. 463) é de 66 anos e 5 meses.

No entanto, os elementos da PSP, para além da Portaria anteriormente mencionada, são também abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 4/2017 de 6 de Janeiro. Este Decreto-Lei prevê

as condições de acesso e cálculo das pensões do pessoal com funções policiais no seu artigo 1.º que abrange os elementos da PSP, sendo que na sua alínea a) menciona o “pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública” (p. 313). No seu artigo 2.º, o Decreto-Lei n.º 4/2017 determina que “à idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral aplicável em cada ano, reduzida em 6 anos” (p. 313). Quer isto dizer que para os elementos da PSP, a idade de requisição para a pensão de velhice do regime geral da segurança social será de 60 anos, sendo que para não terem a aplicação do fator sustentabilidade mencionado terão de efetuar em 2019, mais 5 meses de trabalho, de acordo com o regime geral da segurança social.

A título de exemplo: o elemento da PSP que não requeira a pré-aposentação até aos 60 anos de idade, sendo este o período limite para o fazer, poderá pedir a aposentação a partir dos 60 anos de idade, no entanto, de modo a não ter cortes salariais e não ser abrangido pela aplicação do fator de sustentabilidade, terá de pedir a aposentação após ter concluído 60 anos de idade tendo que realizar mais 5 meses de serviço/trabalho caso o pedido seja feito em 2019.

De referir que este esclarecimento foi dado telefonicamente pelo técnico superior do Departamento de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP.

### **3.5 SÍNTESE CAPITULAR**

Neste capítulo foi apresentada a importância de uma preparação para a reforma/aposentação tendo por base um envelhecimento ativo. A reforma/aposentação é uma fase crucial da vida do ser humano, sendo que, na atualidade, com o aumento da esperança média de vida esta fase encontra-se em mudanças. No entanto, não deixa de ser uma fase de transição, constituída por várias fases, e de adaptação que necessita de preparação.

Neste capítulo foram também apresentadas algumas das regras da pré-aposentação e aposentação em vigor na PSP e demonstrado como se processa o acesso a esta fase, em termos de idade e tempo de serviço.

## **CAPÍTULO 4: TRABALHO DE CAMPO E RESULTADOS**

### **4.1 INTRODUÇÃO**

Concluída a revisão da literatura, inicia-se a descrição e resultados do trabalho de campo.

A presente investigação visa averiguar a realidade presente na instituição PSP em termos da transição do ativo para a pré-aposentação e aposentação (PAA). Através da investigação empírica pretende-se apreender o modo como os elementos policiais vivenciam a sua saída do ativo nos últimos cinco anos, que estratégias e representações têm com o aproximar da PAA e qual a sua perspetiva relativamente à sua nova fase de vida.

Foi também analisado o impacto da PAA na própria instituição e nos elementos policiais, através de entrevistas a OP.

### **4.2 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO**

Para a investigação realizada optámos pela escolha de entrevistas em grupo (Grupos Focais, doravante GF), que se realizaram em dois grupos constituídos por 17 e 11 elementos da PSP. Foram também utilizadas entrevistas individuais a 4 OP da PSP.

Foi utilizado o método qualitativo de análise do conteúdo dos GF e das entrevistas. Esta análise procurou encontrar nos discursos dos participantes as respostas às questões previamente definidas e, ainda, o sentido ou significado que cada participante dava às suas respostas.

#### **4.2.1 GRUPOS FOCALIS**

Esta metodologia é baseada na valorização de uma perspetiva centrada nos Agentes e Chefes pertencentes à PSP e numa lógica etnográfica (Woods, 1987), proporcionando-se um ambiente de interação através de GF, o que “facilita a compreensão do comportamento e das atitudes do grupo alvo [e] produz uma riqueza de dados que é difícil obter pela

utilização de outras técnicas [permitindo] uma compreensão mais aprofundada das respostas fornecidas” (Gauthier, 2003, p. 320). Neste sentido, há uma “interação controlada entre os participantes [através da recriação de] um meio social, isto é, um meio em que os indivíduos interagem” (Gauthier, 2003, p. 321).

A análise ao conteúdo dos discursos dos intervenientes nos GF foi orientada para as questões previamente definidas e que se construíram a partir dos referenciais teóricos. A descrição das respostas e a interpretação foram, em grande parte, reenviadas em sínteses aos participantes durante os GF para que estes se pudessem pronunciar sobre a adequação entre a leitura que ia sendo feita sobre os conteúdos dos vários discursos. Além disso, os próprios participantes iam-se revendo ou demarcando do discurso individual, permitindo a perceção de um discurso comum com conteúdos onde os presentes se identificavam.

Os dados apresentados resultam de uma síntese onde são sistematizados os conteúdos dados pelos discursos individuais a partir das questões colocadas. Por outro lado, na interpretação são consideradas as reflexões dos intervenientes, as emoções expressas e os estados afetivos, que não são meramente dados numa transcrição verbal dos discursos, mas que foram observáveis durante as entrevistas. Por exemplo, na descrição do elemento policial I que se refere “ao lápis”, tão importante como o conteúdo verbal foi a forma como o elemento se expressou, levantando-se da cadeira e expondo perante todos o objeto, conforme descrito no Apêndice E.

A análise de conteúdo resultou de um processo atento de audição dos discursos que foram gravados e, posteriormente, explorados, e, ainda, da retificação dos sentidos que foi ocorrendo no processo de facilitação e condução da reunião.

O processo de seleção dos Agentes e Chefes para os GF foi realizado através do contacto telefónico por oportunidade/conveniência, sendo que estes voluntariaram-se para participar no estudo. Foram constituídos dois GF com um total de 28 elementos policiais. O primeiro GF era constituído por 17 elementos pertencentes à PSP, 3 dos quais eram elementos do género feminino, e realizou-se no dia 19 de Fevereiro de 2018, às 14h00, no COMETLIS da PSP, numa das salas de aula das instalações do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. O segundo GF, constituído por 11 elementos pertencentes à PSP, realizou-se no dia 05 de Março de 2018, às 14h00, no COMETPOR da PSP, na sala de formação da Divisão de Vila Nova de Gaia da PSP.

Realizaram-se dois GF com o objetivo de recolher e analisar a perceção e satisfação ou descontentamento dos Agentes e Chefes relativamente ao processo de pré e pós aposentação.

#### **4.2.1.1 Validação dos Grupos Focais**

O guião dos grupos focais foi validado quanto ao seu conteúdo, forma e escrita pelo Doutor João Fernando de Sousa Mendes e pelo Doutor José Luís Simão Ferreira, sendo feito um pré-teste a um grupo entrevistado, este não necessitou de qualquer tipo de alteração ao guião inicial.

#### **4.2.1.2 Protocolo dos Grupos Focais**

O protocolo dos GF é constituído pelo conjunto de questões formuladas aos Agentes e Chefes, conforme Apêndice D.

Os dois GF eram constituídos por Agentes e Chefes do COMETLIS e do COMETPOR. O GF do COMETLIS da PSP era constituído por 17 elementos, enquanto o GF do COMETPOR da PSP era constituído por 11 elementos. Estes Agentes e Chefes foram selecionados por forma a contemplar pré-aposentados e aposentados, num período máximo de cinco anos.

Foi executado o plano de realização dos dois GF, bem como a caracterização dos grupos de Agentes e Chefes. Os GF realizaram-se entre os meses de fevereiro e março de 2018 e tiveram uma duração média que variou entre as 2h00 a 2h30.

Após termos garantido o anonimato das informações recolhidas, solicitou-se aos participantes de cada GF o registo em áudio. Perante a autorização dos participantes, as sessões foram gravadas, para posterior audição, com vista a garantir a fidelidade das informações recolhidas.

#### **4.2.1.3 Análise de Conteúdo**

No sentido de se compararem as perceções dos Agentes e Chefes, procedeu-se à análise de conteúdo dos discursos dos participantes nas sessões.

Os conteúdos resultaram das anotações tomadas pelos três facilitadores durante as sessões e ainda pela audição das gravações que foram feitas durante as sessões e que foram realizadas com o acordo de todos os participantes. Por outro lado, durante as sessões houve pontos de síntese, onde os facilitadores foram devolvendo aos participantes os conteúdos e respetivos significados, de modo a que os participantes se pudessem

reconhecer ou pronunciar num sentido distinto. As gravações foram apagadas após a elaboração da presente dissertação.

Na análise, foram consideradas as seguintes categorias de conteúdo:

- 1 – A transição para PAA.
- 2 – Liberdade/Institucionalização.
- 3 – Identidade policial.
- 4 – Alterações no quotidiano na PAA.
- 5 – A não passagem de conhecimento.
- 6 – Ambivalência face aos Serviços Sociais da PSP.
- 7 – Questões Pontuais relativas ao envelhecimento ativo.

O objetivo foi discriminar o melhor possível o resultado por classes bem definidas para se identificarem mais facilmente elementos comparativos e se estabelecerem perceções da PAA e possíveis ações de melhoria. Esta análise “consiste em efetuar a categorização dos dados brutos” dos GF “que passam a dados organizados e com sentido” (Sarmiento, 2013, p. 53).

Foi feita a apresentação das respostas dos GF, com exemplos de casos reais, com transcrição de frases relevantes e análise das respostas, conforme Apêndice E.

Os GF são apresentados com as categorias referidas e estão organizados no seguinte conjunto de perguntas conforme Apêndice D.

No caso da PSP, a questão da PAA e da preparação dos elementos para a nova vida para lá do ativo está a um nível prévio, que se designa como preparação para a PAA.

Todos os Agentes e Chefes que participaram nos GF reconheceram que a transição da vida ativa, para PAA apresenta múltiplas dificuldades.

As próprias regras, contagens de tempo de serviço, apuramento dos anos de serviço e questões remuneratórias são questões básicas que não aparentam ter estado plenamente resolvidas para os elementos policiais. Segundo os elementos da PSP, as diversas regulamentações que enquadram este período são diversas e carecem de interpretações que não são óbvias. Os elementos referem ter pedido pareceres aos Recursos Humanos, à Caixa Geral de Aposentações e, ainda, a colegas e, apesar disso, evidenciaram dúvidas que apenas se esclareceram no momento em que se consumou a PAA.

Por isso, o primeiro nível de preparação para a etapa seguinte da vida dos elementos policiais é obviamente a preparação para a PAA, passando por uma clara identificação das regras, normas e procedimentos aplicáveis aos diferentes elementos. Enquanto isso não for possível e de acordo com os elementos que participaram neste estudo, apodera-se destes uma convicção de que a organização não trata devidamente os seus elementos.

Esta primeira necessidade identificada está amplificada pelos elementos da PSP, por estes sentirem uma enorme ligação afetiva e existencial à organização. O que identificamos na descrição do discurso dos elementos dos GF como “Identidade policial” refere-se ao modo como as práticas quotidianas, as rotinas e os modos de existência dos elementos policiais são condicionados, pelas exigências laborais durante a sua vida ativa. De facto, os Agentes e Chefes participantes tiveram uma forte necessidade de salientarem a sua identidade como polícias, quer fosse de um ponto de vista positivo quer fosse como uma carga que transportam consigo em permanência.

Uma aposentação abrupta, confusa e incerta não permitiu a muitos dos participantes uma transição identitária onde se pudessem ver num estatuto que “não o de polícia”.

Muitos destes elementos vivenciaram a sua saída da polícia como perda e como liberdade. Um sentimento de perda em relação à instituição e, ao mesmo tempo, a liberdade de se afastarem de um processo e de um contexto de PAA que se revelou saturante, cansativo e desmotivante.

Como pontos fortes identificamos a fortíssima ligação dos elementos policiais à sua organização, mesmo quando se sentem desmotivados, com dificuldades e expressando uma desilusão quanto à desorganização da sua fase final de efetividade na instituição. O respeito dos antigos elementos pela instituição é tão evidente que muitos sentem-se participantes nos seus objetivos e afirmam: “seremos sempre polícias”. Isto significa que resta uma capacidade de mobilização que pode ser capitalizada em atividades criativas e motivadoras.

A existência de uma estrutura de apoio, dentro ou fora dos Serviços Sociais, foi ainda discutida em ambos os grupos.

#### **4.2.1.3.1 Notas ou Melhorias – Grupos Focais**

As dificuldades encontradas revelam que as recomendações da OMS/SNS, em termos de aposentação na PSP, não são cumpridas ainda e devem tornar-se em objetivos necessários e prioritários para a organização.

Uma organização, que tem como missão a segurança e o acompanhamento dos cidadãos, deverá desenvolver os mecanismos necessários que promovam a saúde e o bem-estar dos seus elementos que transitam da vida ativa para a PAA.

Estes elementos necessitam de novos vínculos e relações sociais que facilitem esta transição identitária de polícias no ativo para cidadãos que, tendo cumprido com zelo e empenho as suas funções profissionais, descubrem outras dimensões da sua vida que integram o passado e compensam o presente.

Este processo passa ainda por um reconhecimento das suas funções pretéritas quando visitam colegas ou anteriores postos de trabalho e poderá implicar algo como “o estatuto do elemento policial aposentado”.

Outro aspeto realmente importante passa por uma transição organizacional onde os polícias que se aproximam da sua PAA passam a sua experiência e testemunhos aos elementos que os substituem, permitindo uma continuidade e, até mesmo, uma melhoria dos serviços prestados.

Para lá destes elementos mais específicos do contexto organizacional da PSP, devem ser considerados elementos comuns a todos os cidadãos. Isto significa que as questões relativas à integração familiar dos pré-aposentados e aposentados, a participação social e cultural destes, as atividades de tempos livres e lazer, as questões relacionadas com a saúde física e a atividade física regular devem merecer um acompanhamento ativo da organização, tal como é invocada pelos elementos policiais em ambos os GF.

Este trabalho de investigação teve sempre uma intenção prévia: identificar pontos fortes e necessidades a colmatar ao nível das questões relacionadas com o envelhecimento das forças policiais e das questões relativas a PAA.

As entrevistas aos OP confirmam estes factos e referem a vantagem organizacional de se obterem transições que não desmotivem estes Agentes e Chefes, mas que permitam preparar a geração seguinte, os seus substitutos, num processo de transição com vantagens para os serviços e para os próprios.

O crescente grupo de elementos que, por idade e tempo de serviço, atingem a PAA torna cada vez mais urgente a definição de medidas organizacionais, eventualmente políticas sociais e económicas, que prepare esta transição que é simultaneamente individual e organizacional, ao nível da Direção Nacional da PSP, Comandos e Esquadras. Trata-se de um desafio e de uma oportunidade.

## **4.2.2 Entrevistas**

A entrevista é “um método de recolha de informações que consiste em conversas orais, individuais ou de grupos, com várias pessoas cuidadosamente selecionadas, cujo grau de pertinência, validade e fiabilidade é analisado na perspetiva dos objetivos da recolha de informações” (Ketele *apud* Sousa & Baptista, 2011, p. 79).

Nesta investigação, a aplicação de entrevistas tem como objetivo tornar explícitos e conscientes as perceções que os OP têm sobre a PAA nos seus elementos. Neste sentido, optámos por entrevistar quatro OP, dois pertencentes ao COMETLIS e dois ao COMETPOR da PSP, por terem sido os locais escolhidos para o presente estudo.

As entrevistas foram realizadas de forma presencial e nas esquadras onde os entrevistados desempenham funções, de modo a estimular uma observação e recolha de informação “muito mais rica” (Sarmiento, 2013, p. 32). Foi utilizada a entrevista do tipo exploratória, uma vez que “explora o conteúdo da investigação, ouvindo especialistas sobre o assunto ou tema” (Sarmiento, 2013, p. 33).

Em termos da estruturação, as entrevistas formais realizadas tiveram como recurso um guião previamente concebido, conforme Apêndice F.

Os entrevistados selecionados para as entrevistas foram os OP com quem o autor teve contacto no âmbito do estágio do Curso de Formação de Oficiais de Polícia do Mestrado Integrado em Ciências Policiais, ministrado no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. As entrevistas foram realizadas a quatro OP, designados com as letras B, C, D e E. Deste modo, as entrevistas realizadas aos OP B e C foram realizadas no COMETPOR da PSP no dia 12 de março de 2018, enquanto as entrevistas realizadas aos OP D e E foram realizadas no COMETLIS da PSP no dia 14 e 15 de março de 2018.

### **4.2.2.1 Validação da Entrevista**

A entrevista foi validada quanto ao seu conteúdo, forma e escrita pelo Doutor João Fernando de Sousa Mendes e pelo Doutor José Luís Simão Ferreira, sendo feito um pré-teste a três entrevistados, não tendo sido necessário fazer qualquer tipo de alteração ao guião inicial.

### **4.2.2.2 Análise de Conteúdo**

A análise de conteúdo “consiste em efetuar a categorização dos dados brutos das entrevistas, que passam a dados organizados e com sentido” (Sarmiento, 2013, p. 53), uma vez que “tudo o que é dito ou escrito é suscetível de ser submetido a uma análise de conteúdo” (Moscovici & Henry *apud* Sarmiento, 2013, p. 46). Como tal, para uma melhor compreensão foram contruídas matrizes de análise de conteúdo, sendo contruídas matrizes das unidades de contexto e de registo por cada questão da entrevista, de modo a “encontrar os focos das respostas dos entrevistados” (Sarmiento, 2013, p. 58), bem como matrizes de análise de conteúdo por questão da entrevista tentando “corporizar as conclusões para cada uma das questões” (p. 59).

No sentido de se compararem as perceções dos OP procedeu-se à análise de conteúdos dos discursos, bem como foi feita uma síntese das entrevistas dos OP, conforme Apêndice H.

Os conteúdos resultaram das anotações tomadas pelo autor durante a entrevista e que foram depois, ratificadas e complementadas pela audição da gravação áudio. As gravações foram apagadas após a elaboração da presente tese.

Na análise, consideram-se os seguintes temas e respetivas perguntas:

**Tema:** Preparação e acompanhamento

1. Que tipo de preparação ou acompanhamento é dado pela PSP aos Agentes e Chefes na pré-aposentação e aposentação (PAA)?

**Tema:** Expectativas pré-aposentação e aposentação

2. Os Agentes e Chefes têm um forte desejo de chegar à PAA?

2.1. Que ideias, representações e expectativas manifestam os Agentes e Chefes relativos à PAA?

2.2. Geralmente os Agentes e Chefes preparam a sua saída para a PAA?

2.3. Como é que os Agentes e Chefes veem o futuro na PAA? Veem-na de maneira positiva?

**Tema:** Retorno

**3.** Conhece Agentes e Chefes que gostariam de regressar ao ativo na PSP?

**3.1.** Que contributos poderiam dar Agentes e Chefes na PAA à PSP e à comunidade?

**3.2.** Que pensam de Agentes e Chefes pré-aposentados e aposentados poderem desenvolver atividades a tempo parcial na PSP?

**Tema:** Impacto das aposentações na PSP

**4.** Qual o impacto das PAA dos Agentes e Chefes nos serviços?

**4.1.** A PAA de Agentes e Chefes tem implicado uma diminuição de recursos humanos na sua esquadra?

**4.2.** As PAA têm permitido a renovação de quadros e serviços na PSP?

**4.3.** O que se perde com a PAA de Agentes e Chefes?

O objetivo foi discriminar o melhor possível a perceção que os OP têm sobre a PAA, nos seus serviços e elementos e, conseqüentemente, na instituição, de modo a identificar mais facilmente elementos que permitam a adoção de possíveis medidas para realizar melhorias.

Foram elaboradas as respostas dos OP com transcrição das entrevistas, conforme Apêndice G, e síntese das entrevistas dos OP, conforme Apêndice H.

As entrevistas aos OP foram feitas com os temas indicados, sendo organizadas no conjunto de perguntas, conforme Apêndice F. A análise de conteúdo foi realizada com o recurso às matrizes de análise de conteúdo elaboradas, conforme Apêndice I.

Em resposta à pergunta n.º 1, **que tipo de preparação ou acompanhamento é dado pela PSP aos Agentes e Chefes para a PAA**, os OP são unânimes na conclusão de que não há qualquer preparação ou acompanhamento aos Agentes e Chefes para a PAA 100%, conforme demonstrado nos Quadros 1 e 2 do Apêndice I.

Relativamente à pergunta n.º 2, **se os Agentes e Chefes têm um forte desejo de chegar à PAA**, 75% dos OP disseram que sim, sendo que 25% considera que depende muito dos elementos, conforme consta nos Quadros 3 e 4 do Apêndice I. Quanto aos motivos que levam os Agentes e Chefes a terem esse desejo da PAA, 25% referiram que é a fuga da cultura policial, 25% mencionaram que esse desejo está relacionado com a desmotivação

dos elementos e 25% relatou que essa vontade só se verifica nos elementos mais velhos, conforme Quadros 3 e 4 do Apêndice I.

Em termos da pergunta n.º 2.1, **que ideias, representações e expectativas os Agentes e Chefes têm para com a PAA**, 25% respondeu que a maioria está desagradaada pela demora do processo para se aposentarem, 25% referem que os elementos veem esta fase como uma aquisição de liberdade e os restantes 50% dizem que os elementos veem este período como uma fase em que se podem dedicar mais à família e a outras atividades, conforme exposto nos Quadros 5 e 6 do Apêndice I.

À pergunta n.º 2.2, **se os Agentes e Chefes preparam a sua saída para a PAA**, 75% responderam não ter conhecimento que tal aconteça, enquanto 25% mencionaram que alguns elementos tentam arranjar ocupações para este período, conforme demonstram os Quadros 7 e 8 do Apêndice I.

À pergunta n.º 2.3, **como é que os Agentes e Chefes veem o futuro na PAA se é de maneira positiva**, 75% disseram que os elementos veem de maneira positiva a PAA, no entanto, 75% fizeram referência também a um desânimo sentido por parte dos elementos, quer pelo tempo de espera pela PAA quer pelas alterações das regras relacionadas com a mesma, conforme Quadros 9 e 10 do Apêndice I.

Em termos da pergunta n.º 3, **se os OP conhecem Agentes e Chefes que gostariam de regressar ao ativo na PSP**, 100% dos OP responderam que não têm conhecimento de ninguém, conforme evidenciado nos Quadros 11 e 12 do Apêndice I.

Na pergunta n.º 3.1, **que contributos poderiam dar os Agentes e Chefes na PAA à PSP e à comunidade**, 25% responderam que a instituição deveria aproveitar os conhecimentos adquiridos pelos seus elementos ao longo dos anos de serviço; 25% mencionaram que poderiam ser feitos inquéritos de modo a melhorar a condição dos já pré-aposentados e aposentados e dos que vão para essa fase; 25% referiram que eventualmente poderiam desempenhar tarefas administrativas de pouca exigência; e, 25% mencionaram que estes não deveriam realizar qualquer tipo de tarefas, mas sim aproveitar esta fase para descanso, conforme Quadros 13 e 14 do Apêndice I.

Na resposta à pergunta n.º 3.2, **o que é que os OP pensam de Agentes e Chefes pré-aposentados e aposentados desenvolverem atividades a tempo parcial na PSP**, 75% responderam que seria uma mais-valia, enquanto 25% disseram que não seria bom, referindo que os polícias deviam ter atividades sim, mas fora da instituição, conforme Quadros 15 e 16 do Apêndice I. Já em termos do trabalho a realizar por estes pré-

aposentados e aposentados, 50% responderam que seria no âmbito administrativo, conforme Quadros 15 e 16 do Apêndice I.

À pergunta n.º4, **qual o impacto das PAA dos Agentes e Chefes**, 75% responderam que o impacto é grande em termos de recursos humanos e 25% mencionaram que no seu caso em particular, como não têm existido PAA dos seus elementos, não há esse impacto, conforme Quadros 17 e 18 do Apêndice I.

Relativamente à pergunta n.º4.1, se **a PAA dos Agentes e Chefes tem implicado diminuição de recursos nas esquadras dos OP**, 75% responderam que sim, dando como exemplo a baixa médica e referindo possíveis extinções de serviços, bem como a demora na substituição dos elementos que saem, 25% referiram que na sua esquadra em particular não tem implicado diminuição, conforme Quadros 19 e 20 do Apêndice I.

Em termos da pergunta n.º 4.2, se **as PAA têm permitido renovação de quadros e serviços na PSP**, 75% dos OP responderam que não conseguem ter essa perceção, uma vez que existe a saída de elementos, mas não há a sua substituição, enquanto 25% referiram que com a PAA tem existido uma maior preocupação na formação de novos elementos, para que exista uma renovação, conforme Quadros 21 e 22 do Apêndice I.

Na pergunta n.º 4.3, **o que se perde com a PAA de Agentes e Chefes**, 100% dos OP referiram que o que se perde é o conhecimento dos Agentes que saem da instituição, enquanto 50% disseram que outra das perdas é a passagem do conhecimento desses elementos, para quem os vem substituir, conforme Quadros 23 e 24 do Apêndice I.

Deste modo, podemos verificar com esta análise que a não preparação e acompanhamento para a PAA tem consequências ao nível pessoal e dos serviços.

A nível pessoal:

1. Cria, uma situação de desconforto e desmotivação junto dos Agentes e Chefes que se encontram no ativo, mas em condições de PAA. Esta situação pessoal afeta necessariamente o rendimento destes elementos, podendo também promover o aumento de ausências por baixa médica, uma vez que esses elementos vivem numa expectativa de saída.

2. Esta condição não permite ao elemento policial organizar-se mentalmente, para a saída do ativo. Este estado pode produzir efeitos intensos no elemento: i. o desejo de sair da situação desconfortável em que se encontra; ii. a sensação de impotência face a uma situação que não controla e cujas regras não são claras; iii. a incapacidade de preparar uma transição pessoal, que faça a ponte entre a vida profissional passada e a sua vida futura.

Ao nível dos serviços, as consequências também estão identificadas:

1. A PAA de Agentes e Chefes poderia ser uma oportunidade de renovação do efetivo, mas as dificuldades de substituição dos elementos que saem leva, normalmente, à simples perda de recursos;

2. Como a saída de elementos do ativo é abrupta, torna-se difícil a transição. Por um lado, a transferência de competências para novos elementos não é, muitas vezes, possível de realizar; e, por outro lado, os elementos novos integrados não são suficientemente acompanhados por elementos mais experientes.

Estas condições podem, ainda, não ser perceptíveis publicamente nas atividades oficiais da PSP, que tem de gerir recursos escassos, quer seja em termos de elementos quer seja relativa à experiência prática dos mesmos. No entanto, introduz nos elementos da PSP uma dificuldade pessoal e relativa na sua própria e futura APP.

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

### **5.1 INTRODUÇÃO**

Neste capítulo de conclusões e recomendações finais do trabalho académico, daremos resposta à pergunta de partida e à verificação das hipóteses colocadas. Será também verificado se os objetivos delineados foram cumpridos. Serão feitas recomendações, bem como uma análise crítica às limitações da presente investigação, sendo o trabalho finalizado com sugestões para futuras investigações.

### **5.2 VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES**

No primeiro capítulo foram propostas cinco hipóteses, uma prática e quatro teóricas. No decurso do trabalho de investigação foi possível responder a todas as hipóteses.

#### **5.2.1 HIPÓTESE TEÓRICA**

**HT. Os Agentes e Chefes prepararam-se para a PAA tendo por base um envelhecimento ativo.**

A hipótese teórica colocada inicialmente não se verificou. A esmagadora maioria dos Agentes e Chefes entrevistados manifestaram ter um grande interesse em atingir a PAA. No entanto, não participam em atividades ou iniciativas que promovam um envelhecimento ativo e, por outro lado, não houve uma preparação e transição suave para o período de PAA.

#### **5.2.2 HIPÓTESES PRÁTICAS**

**HP1. O Gráfico etário dos Agentes e Chefes da Polícia de Segurança Pública acompanha a realidade que se verifica a nível nacional.**

A hipótese prática verifica-se. De acordo com os dados cedidos pela Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP, relativamente à distribuição etária dos Agentes e Chefes, conforme Gráfico 2, podemos ver que os três maiores grupos etários (40-44 anos, 45-49 anos e 50-54 anos) são coincidentes por ordem decrescente com os mesmos grupos etários das estimativas da população para 2016, conforme Gráfico 1<sup>31</sup>, se excluirmos o grupo etário 60-64 anos de ambos os gráficos, uma vez que a PSP tem apenas 20 elementos neste grupo etário derivado à PAA. Podemos, então, verificar que no geral os grupos etários se assemelham entre a realidade etária dos elementos da PSP e a população portuguesa.

### **HP2. Os Agentes e Chefes em PAA experimentam uma grande diversidade de emoções, práticas e discurso, relativamente à sua PAA.**

A hipótese prática verifica-se. Segundo o que foi apurado nos GF, todos os Agentes e Chefes apresentam diferentes dificuldades na transição para a PAA aos diversos níveis explanados no ponto 4.2.1.3. As dificuldades encontradas inscrevem-se tanto em dificuldades comuns a todos os cidadãos como em dificuldades específicas da atividade policial. Já nas entrevistas aos OP, estes confirmam as experiências relatadas nos GF, sendo estas explanadas no ponto 4.2.2.2.

### **HP3. Os Agentes e Chefes próximos da pré-aposentação e aposentação têm perspetivas e estratégias definidas para a sua PAA.**

A hipótese prática não se verifica. A grande preocupação de Agentes e Chefes é usufruir do seu direito à PAA, afastando para uma fase posterior estratégias que permitam lidar com o seu estado de PAA. Igualmente em termos de perspetivas estes demonstraram estar centrados num alívio da pressão quotidiana do trabalho policial. Apenas um dos entrevistados demonstrou claramente ter perspetivado e prospetivado o período de aposentação.

## **5.3 CONFIRMAÇÃO DOS OBJETIVOS**

Dos quatro objetivos identificados foram cumpridos três. Apenas não se verificou o objetivo relativo às estratégias e representações no fim da vida ativa.

### **Construção de um gráfico etário de Agentes e Chefes a nível nacional.**

---

<sup>31</sup> Ver Gráfico 1 constante no Apêndice A.

Este objetivo foi cumprido na totalidade. Através dos dados cedidos pela Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP, foi possível a construção de um gráfico da distribuição etária das categorias de Agente e Chefe conforme Gráfico 2.

#### **Descrição das estratégias e representações dos Agentes e Chefes na proximidade da PAA.**

Este objetivo não foi cumprido. Verificou-se que os Agentes e Chefes com a aproximação da PAA tendem a não adotar qualquer tipo de estratégias. Relativamente às representações, dificilmente se orientam para modelos identitários adequados à sua condição de aposentados.

#### **Descrição e compreensão da experiência da PAA de Agentes e Chefes nos últimos cinco anos.**

Este objetivo foi cumprido na sua totalidade dado que os Agentes e Chefes descreveram com pormenor as suas vivências, dificuldades e soluções encontradas para o seu estado de PAA.

#### **Conjugar os elementos obtidos com as recomendações internacionais e nacionais para a aposentação e o envelhecimento ativo.**

Este objetivo foi cumprido na totalidade. Foi possível ao autor encontrar as linhas de intersecção entre a literatura consultada, as recomendações internacionais e nacionais com as experiências vivenciadas pelos Agentes e Chefes e as indicações dadas pelos OP. Este trabalho de investigação resultou do exercício pendular entre a teoria e as evidências fornecidas pelos diferentes elementos policiais.

## **5.4 RESPOSTA AO PROBLEMA DA INVESTIGAÇÃO**

### **Qual a realidade da pré-aposentação e aposentação nos Agentes e Chefes na Polícia de Segurança Pública?**

As mais recentes alterações legislativas sobre a PAA na PSP promovem nos seus elementos um estado de ansiedade e dúvida quanto aos seus direitos efetivos. A dificuldade em conseguirem obter respostas leva a que estes elementos façam um exercício comparativo que se revela desgastante e pouco esclarecedor. Este estado deixa pouca margem para uma efetiva preparação tanto para a transição como para a saída da vida ativa. A maioria dos Agentes e Chefes descreve esta transição como abrupta e, para muitos, inesperada.

## **5.5 PROPOSTA PARA UMA SAÍDA DA VIDA ATIVA DOS ELEMENTOS POLICIAIS SEGUNDO O ENVELHECIMENTO ATIVO**

De modo a colmatar as dificuldades verificadas na passagem à PAA pelos Agentes e Chefes da PSP, os serviços da PSP, nomeadamente os Serviços Sociais e Recursos Humanos, devem garantir uma informação adequada de modo a que os polícias possam consultar quando precisarem. Isto permitirá uma melhor tomada de decisão sobre o pedido de adesão à PAA, uma vez que estarão esclarecidos sobre a possibilidade de existir qualquer tipo de perda, quer seja financeira quer seja de outro tipo.

A saída dos elementos policiais deve contemplar um período de transição para que os polícias se ajustem à sua nova realidade. Um aspeto a ter em conta poderá ser a diminuição da carga horária com o aproximar da PAA. Além disso, devem ser criadas estruturas de modo a que os polícias pré-aposentados e aposentados possam manter algum tipo de ligação ao seu anterior serviço, podendo visitá-lo e fazer uma transição menos penosa, pois manteriam o convívio com os seus colegas. Neste sentido, devem existir estruturas de apoio, que terão como objetivos a mobilização e dinamização dos elementos, serviços de apoio (centro de convívio, centro de dia, etc) para que os polícias possam dar algum contributo com recurso à sua experiência. O elemento policial pré-aposentado e aposentado deverá manter de algum modo laços com a PSP que lhe assegurem a transição para um novo contexto de vida. Tal facto permitirá um enquadramento social, gerando focos de convivência e integração em grupos novos que estimulem a sociabilidade destes profissionais para uma transição suave, tal como indicado nas recomendações da literatura.

A saída dos elementos policiais da vida ativa deve respeitar o seu elemento identitário, pelo que o “estatuto do polícia reformado” pode ser um instrumento relevante que ajude os elementos policiais a fazer essa transição.

Deverão também existir formações específicas que demonstrem as possibilidades que as novas tecnologias trazem, sendo uma medida de prevenção ao isolamento.

Através dos Serviços Sociais, deverão ser desenvolvidos um conjunto de protocolos em diversas áreas, como por exemplo o desporto, realizando o incentivo aos pré-aposentados e aposentados. Isto poderá favorecer a vida ativa e participativa, ao mesmo tempo que fomenta um estilo de vida saudável, prevenindo problemas de saúde.

A criação de programas de preparação para a PAA devem ser implementados para a demonstrar aos elementos que existe um conjunto de atividades que podem ser realizadas nesta nova fase das suas vidas, como por exemplo atividades remuneradas ou em regime

de voluntariado, uma vez que lhes dará a perceção de que continuam a ser elementos ativos na sociedade. De facto, a sua participação cívica revela-se essencial, tal como a de qualquer cidadão no ativo. Estes programas devem pressupor uma preparação para a PAA anos antes da aproximação dessa mesma fase, sendo aplicados entre os 40 e 50 anos de idade aos elementos da PSP, de modo a dar tempo que estes criem bons hábitos e boas práticas planeando com antecedência uma fase inevitável. Estes programas vão resultar numa organização em termos da gestão de todo o tempo que os elementos vão ter disponível, mas também, em termos de uma preparação económica, social, educativa e familiar, resultando em melhorias em termos de saúde.

Sem prejuízo do que foi anteriormente referido, constata-se que com o aproximar da PAA terão de ser adotadas medidas formativas e práticas de modo a relembrar aos elementos as recomendações anteriores, evitando um desligar brusco da atividade laboral para a PAA. Terão também de existir métodos de acompanhamento para a fase posterior à PAA, de modo a perceber qual o nível de adaptação a esta nova fase por parte dos pré-aposentados e aposentados, dando-lhes o apoio necessário e, ao mesmo tempo, recolhendo informação para a melhoria dos programas para a PAA (pré e pós).

Outro aspeto a realçar na implementação destes programas será a participação ativa dos elementos que já se encontram em PAA. Estes poderão fornecer aos futuros elementos que se aproximam da PAA a sua perceção de como é a transição e a estadia na nova fase. Desta forma, haverá uma formação muito apelativa para os futuros pré-aposentados/aposentados uma vez que se tratará de um contacto com uma experiência prática, proveniente dos seus colegas de profissão; por outro lado, existirá uma atividade participativa e ativa de integração social para os já pré-aposentados ou aposentados.

Importa ainda realçar que existe uma pluralidade de indivíduos, de personalidades e consequentemente de necessidades distintas. Assim sendo, a aplicação destes programas exigirá uma prévia aplicação de questionários, entrevistas individuais, grupos focais ou outro tipo de estratégias para que a criação dos planos de preparação para a PAA estejam ajustados às necessidades detetadas nos seus elementos e aos recursos existentes por parte da instituição PSP.

A formação para a PAA torna-se essencial. Assim como existe formação na entrada do elemento policial, deverá também existir na sua saída, estimulando a preparação para a autonomia e para a decisão através de uma sistematização das informações, salientando os direitos e possíveis opções que passam por um processo simplificado, designado como “simplex da PAA”.

## **5.6 CONCLUSÕES FINAIS**

Consideramos ter investido num tema pertinente para as forças policiais. Por um lado, do ponto de vista organizacional, está em marcha uma efetiva alteração dos efetivos policiais, sobretudo na carreira de Chefes. Um aumento substancial da idade média de Agentes e Chefes e, neste último caso, um número decrescente destes elementos, terá implicações operacionais evidentes, para os quais deverá haver um plano estratégico de resposta.

Em termos organizacionais, verificamos ainda a necessidade de aplicação das medidas propostas em termos do envelhecimento ativo, nomeadamente em termos da preparação para a PAA.

Se observarmos os dados em termos das implicações pessoais ao nível dos elementos policiais, verificamos que é comum um desconforto com a aquisição do direito à PAA, que resulta de défice de informação, reconhecida pelos elementos; do próprio processo e regras aplicáveis; e, sobretudo, dos tempos associados à PAA. Para se cumprirem as recomendações e boas práticas propostas pela OMS/SNS, é importante que haja uma compatibilização entre os recursos organizacionais e as necessidades dos elementos numa perspetiva do envelhecimento ativo. Note-se que esta preparação dos elementos policiais tem ainda a vantagem de ser utilizada pelos elementos no seu serviço policial, uma vez que estes contactam com uma população cada vez mais envelhecida.

## **5.7 RECOMENDAÇÕES**

1. Criação de um guia de informação e instruções escritas, do ponto de vista do elemento policial para que este identifique os seus direitos e obrigações e os exerça em consciência e liberdade. Este documento deve ser elaborado, tendo por base o Estatuto Profissional do Pessoal com funções policiais da PSP e as recomendações do SNS – ENEAS.
2. Elaboração de um documento e de um ato protocolar de entrega que formalize o reconhecimento da força policial ao seu elemento e marque o reconhecimento pela sua colaboração. Tal como existe um ato oficial de entrada ao serviço policial, é aconselhável a existência de um ato que consagra a saída da vida ativa.
3. Criação do Estatuto do Polícia Aposentado, ou seja, elaboração de um documento pela Direção Nacional da PSP, e construído de modo colaborativo com elementos policiais, e que estabeleça uma interação proveitosa e ajustada entre os elementos pré-aposentados e aposentados e a sua força policial. Este documento deverá identificar ainda os

instrumentos de apoio disponíveis para os elementos policiais pré-aposentados e aposentados.

4. Criação através dos serviços sociais, de uma plataforma social colaborativa e interativa que promova a partilha de informações e interesses entre os elementos policiais pré-aposentados e aposentados. Note-se que os elementos policiais são cada vez mais utilizadores dos meios digitais, o seu número será crescente devendo ser estimulada a sua participação, de acordo com as recomendações internacionais.

5. Estabelecer protocolos de colaboração com entidades públicas ou privadas existentes que possam ser vantajosos para os elementos policiais pré-aposentados e aposentados (Universidade Sénior, centros de dia ou de atividades, linhas comerciais com produtos específicos, promotores de atividades culturais e de lazer, entre outros). Muitos destes recursos podem ter a colaboração de elementos policiais aposentados que sejam voluntários para estas atividades.

6. Criação de programas de preparação para a PAA que serão aplicados com uma antecedência de 5 anos, antes da saída do ativo, bem como no período PAA, visando áreas formativas diversificadas (economia, ambiente familiar, práticas de lazer, atividade física e desenvolvimento pessoal e social).

## **5.8 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO**

A presente investigação merece ser continuada no tempo para se verificar se as questões levantadas se situam apenas nos últimos anos ou se foram sentidas por Agentes e Chefes aposentados antes de 2012. No caso de as dificuldades evidenciadas se revelarem mais pontuais, será mais fácil encontrar os pontos a melhorar para otimização dos resultados. Por outro lado, e em termos do envelhecimento ativo, seria conveniente ter uma amostra representativa dos elementos policiais pré-aposentados e aposentados para podermos caracterizar efetivamente as suas estratégias de resposta ao desafio da PAA, uma vez que a amostra de Agentes e Chefes foi feita por conveniência sendo estes selecionados por oportunidade. Esta investigação lançaria as bases para uma política interna de implementação do envelhecimento ativo na organização policial.

## **5.9 INVESTIGAÇÕES FUTURAS**

De acordo com as limitações da investigação deste trabalho, identificamos duas linhas de investigação futura: i. ao nível das questões levantadas com os processos de PAA será

conveniente estender a investigação para verificar se as dificuldades detetadas são limitadas a esta coorte de elementos ou se se verificaram com elementos aposentados nas duas décadas anteriores; ii. seria ainda, particularmente, útil obter dados de uma amostra representativa dos elementos policiais pré-aposentados e aposentados nos últimos cinco anos para podermos caracterizar efetivamente as suas estratégias de resposta ao desafio da PAA e numa perspetiva do envelhecimento ativo.

## BIBLIOGRAFIA

- Ageing@Coimbra. (2012). *Ageing@Coimbra*. Retirado de: <http://www.ageingcoimbra.pt/#/sobre>
- APpeas. (2015). *Associação Portuguesa de Promoção do Envelhecimento Activo e Saudável – Appeas*. Retirado de: <http://www.appeas.org/pt/index.php/pt/quem-somos>
- Ballesteros, R. F. (2000). *Gerontología Social*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ballesteros, R. F. (2008). *Active Ageing: The Contribution of Psychology*. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber Publishers.
- Chapman, E. N. (2002). *Guia para planear a reforma: como planear o seu futuro e viver a reforma em plenitude*. Lisboa: Monitor.
- Comissão Europeia. (2011). Decisão n.º 940/2011/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de Setembro de 2011, sobre o Ano Europeu do Envelhecimento Activo e da Solidariedade entre as Gerações (2012), *Jornal Oficial da União Europeia*, L 246/5 de 23.9.2011. Retirado de: <http://www.pned.pt/media/2090/decisaooanoeuropuenvelhementoactivo.pdf>
- Comissão Europeia. (2012). *A contribuição da UE para um envelhecimento ativo e solidariedade entre as gerações*. Retirado de: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8710&langId=pt>
- Comissão Europeia. (2016). Carta dos direitos fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02). *Jornal Oficial da União Europeia*, C 202/39 de 7.6.2016. Retirado de: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=PT>
- Constituição da República Portuguesa. (2017). Coimbra: Almedina.
- Decreto Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro, *Diário da República*, 1ª Série, n.º 204, 9054-9086.
- Decreto Lei n.º 4/2017, de 6 de janeiro, *Diário da República*, 1ª Série, n.º 5, 312-315.

- Faria, N. (2017, setembro 18). "Governo acolhe estratégias para tornar Portugal um país «amigo.dos.idosos»". *Público*. Retirado de: <https://www.publico.pt/2017/09/18/sociedade/noticia/especialistas-entregam-ao-governo-estrategia-para-tornar-portugal-um-pais-amigo-dos-idosos-1785582>
- Ferreira, J. L. (2007). *Educación na terceira idade: Estudio do Colectivo de Pessoas Maiores no Contexto Comunitário de Vila Nova de Gaia* (Tese de Doutoramento em Gerontologia). Santiago de Compostela: Faculdade de Ciências de la Educación, Santiago de Compostela.
- FFMS. (2018a). *Esperança de vida aos 65 anos: total e por sexo (base: biénio a partir de 2001)*. Paris: PORDATA. Retirado de: [https://www.pordata.pt/Portugal/Esperanca%20de%20vida%20aos%2065%20anos%20total%20e%20por%20sexo%20\(base%20tri%20nio%20a%20partir%20de%202001\)-419-5197](https://www.pordata.pt/Portugal/Esperanca%20de%20vida%20aos%2065%20anos%20total%20e%20por%20sexo%20(base%20tri%20nio%20a%20partir%20de%202001)-419-5197)
- FFMS. (2018b). *Número de indivíduos em idade ativa por idoso*. Paris: PORDATA. Retirado de: <https://www.pordata.pt/Portugal/N%20de%20indiv%20duos%20em%20idade%20activa%20por%20idoso-735>
- FFMS. (2018c). *Índice de envelhecimento*. Paris: PORDATA. Retirado de: <https://www.pordata.pt/Europa/%20ndice%20de%20envelhecimento-1609>
- FFMS. (2018d). *População residente: total e por grandes grupos etários*. Paris: PORDATA. Retirado de: <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%20ao%20residente%20total%20e%20por%20grandes%20grupos%20et%20arios-513>
- Fonseca, A. M. (2011). *Reforma e reformados*. Coimbra: Almedina.
- Gauthier, B. (2003). *Investigação Social da Problemática à Colheita de Dados* (3ª ed.). Loures : Lusociência.
- GRACE. (2018). *Guia para a Promoção do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações no Contexto Empresarial*. Retirado de: <http://www.grace.pt/noticias?c=153-1>
- IGFSE. (2012). *Ano europeu do envelhecimento ativo e da solidariedade entre gerações: Programa de ação, 2012*. Retirado de: <http://www.igfse.pt/upload/docs/2012/Programa%20AoAnoEuropeu2012.pdf>
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 117, 3220-3304.
- Marques, S., Vauclair, C. M., Rodrigues, R., Mendonça, J., Gerardo, F., Cunha, F., Sena, C., & Leitão, E. (2014). *imAGES: Programa de intervenção de promoção de imagens positivas de envelhecimento em crianças e adolescentes*. Lisboa: Santa

- Casa da Misericórdia de Lisboa & Leya. Retirado de: [http://www.scml.pt/pt-PT/cultura/centro\\_editorial/publicacoes/copy\\_\\_2016\\_03\\_17\\_124258\\_\\_o\\_impacte\\_da\\_deficiencia\\_nas\\_relacoes\\_familiares\\_2/](http://www.scml.pt/pt-PT/cultura/centro_editorial/publicacoes/copy__2016_03_17_124258__o_impacte_da_deficiencia_nas_relacoes_familiares_2/)
- Parlamento Europeu. (2010). *Os desafios demográficos e a solidariedade entre gerações*. Retirado de: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONS GML+IM-PRESS+20060322IPR06614+0+DOC+PDF+V0//PT&language=PT>
- Pinto, S. B. (2017, agosto 19). “Na União Europeia do futuro, Portugal é o segundo país mais envelhecido”. *Público*. Retirado de: <https://www.publico.pt/2017/08/19/sociedade/noticia/na-europa-do-futuro-portugal-e-o-segundo-pais-mais-envelhecido-1782007>.
- Portaria n.º 25/2018, de 18 de janeiro, *Diário da República*, 1ª Série, n.º 13, 462-463.
- Presidência do Conselho de Ministros. (2015). *Programa do XXI Governo Constitucional 2015-2019*. Retirado de: <https://www.portugal.gov.pt/ficheiros-geral/programa-do-governo-pdf.aspx>
- PSP. (2017). Balanço Social 2016. Retirado de: <http://www.psp.pt/Documentos%20Varios/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202016.pdf>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa : Grávida.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (M. M. J. Marques, & M. Carvalho, Trad.) . Lisboa: Grávida.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2011, de 15 de dezembro. *Diário da República*, 1ª Série, n.º 244, 5391-5393.
- RUTIS. (2018). *Rede de Universidades da Terceira Idade*. Retirado de: <http://www.rutis.pt/paginas/1/quem-somos/>
- Santos, E., Ferreira, J. A., Pocinho, R., Gaspar, J. P., & Ramalho, A. (2012). *Transição para a reforma/aposentação: Contributos para a adaptação*. Viseu: Psicosoma.
- Santos, J. M. M. (2000). *Gerontología Social*. Santiago de Compostela: Segá.
- Sarmiento, M. M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Serviço Nacional de Saúde. (2017). *Estratégia nacional para o envelhecimento ativo e saudável 2017-2025*. Retirado de: <https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/ENEAS.pdf>

- SiforAge. (2018). *Time to Keep Growing*. Retirado de: [http://www.siforage.eu/index\\_en.php](http://www.siforage.eu/index_en.php)
- Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2011). *Como Fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios*. Lisboa: Pactor.
- UNECE. (2017). Relatório de Portugal: terceiro ciclo de revisão e avaliação da estratégia de implementação regional (RIS) do plano internacional de ação de Madrid sobre o Envelhecimento (MIPAA). Ministério do trabalho, solidariedade e segurança social: Gabinete.de.estratégia.e.planeamento. Retirado de: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country\\_rpts/2017/POR\\_report\\_POR.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/2017/POR_report_POR.pdf)
- United Nations. (1983). *Vienna international plan of action on aging*. Retirado de: <http://www.un.org/es/globalissues/ageing/docs/vipaa.pdf>
- United Nations. (2002). *Political declaration and Madrid international plan of action on ageing*. Retirado de: [http://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Madrid\\_plan.pdf](http://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Madrid_plan.pdf)
- WHO. (2015). *World report on ageing and health*. Retirado de: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789240694811\\_eng.pdf?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789240694811_eng.pdf?sequence=1)
- WHO. (2016). *Global strategy and action plan on ageing and health (2016 -2020)*. Retirado de: <http://www.who.int/ageing/GSAP-Summary-EN.pdf?ua=1>
- WHO. (2002). *Active ageing: A policy framework*. Retirado de: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8.pdf;jsessionid=B902C5F4CA87DC86596BEAC4984DDEEF?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=B902C5F4CA87DC86596BEAC4984DDEEF?sequence=1)
- Woods, P. (1987). *La Escuela Por Dentro. La etnografía en la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Paidós .

## **APÊNDICES**

## Apêndices

**Apêndice A:** Distribuição etária de alguns grupos etários na população portuguesa

**Apêndice B:** Tempo de serviço do efetivo policial nas categorias de Chefe e Agente

**Apêndice C:** Pedido de autorização para a realização das entrevistas e fornecimento de dados da Direção Nacional da PSP

**Apêndice D:** Guião dos Grupos Focais com Agente e Chefes da PSP em pré-aposentação e aposentação

**Apêndice E:** Apresentação das respostas dos GF, realizados a Agentes e Chefes no COMETLIS E COMETPOR, com exemplos de casos reais, transcrição de frases relevantes e análise das respostas.

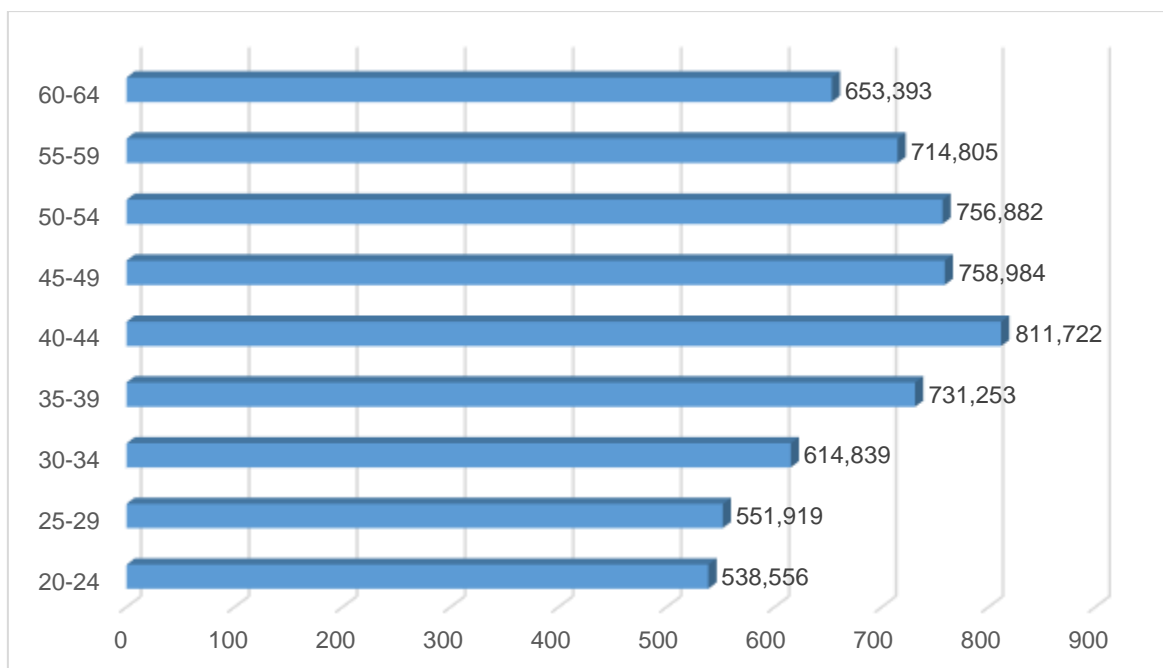
**Apêndice F:** Guião das Entrevistas aplicado aos Oficiais de Polícia.

**Apêndice G:** Transcrição das entrevistas realizadas aos Oficiais de Polícia (B, C, D, E) no COMETPOR e COMETLIS.

**Apêndice H:** Síntese das respostas das entrevistas, realizadas a OP no COMETPOR e COMETLIS, com transcrição de frases relevantes.

**Apêndice I:** Matrizes da Análise de Conteúdo.

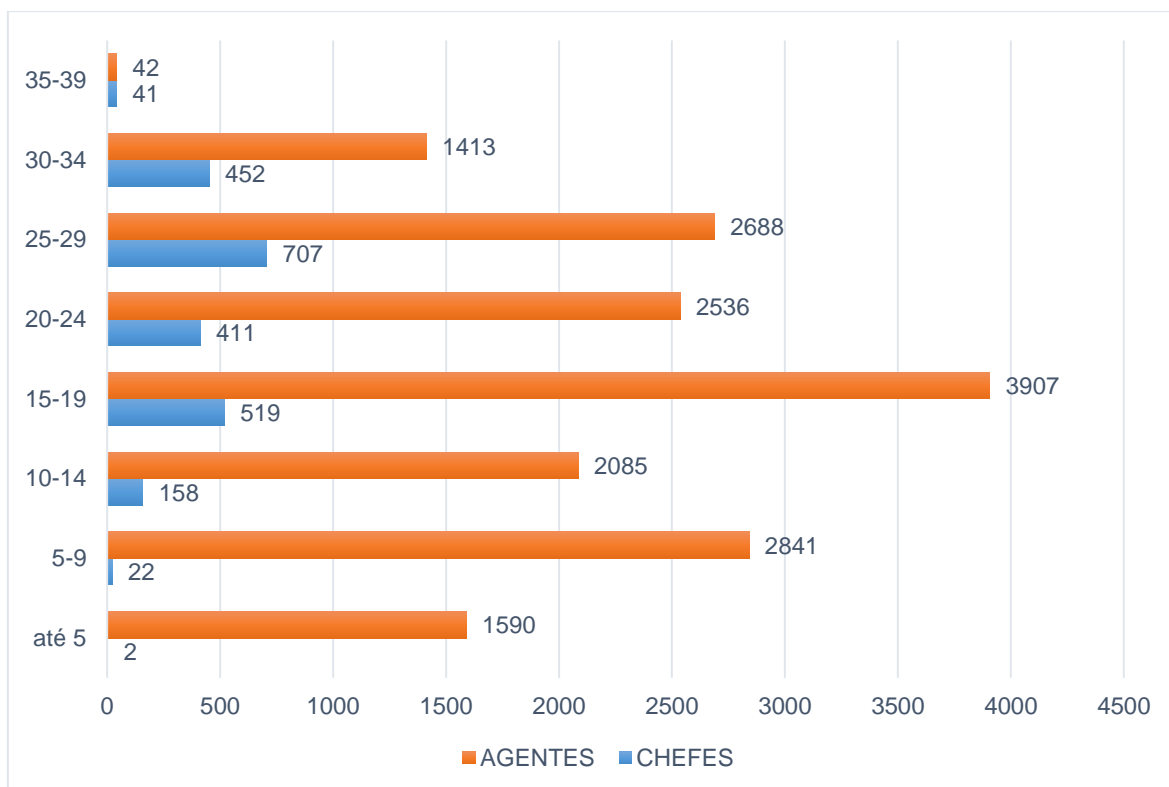
## Apêndice A: Distribuição etária de alguns grupos etários na população portuguesa



**Gráfico 1. Distribuição Etária de alguns grupos etários na população portuguesa.**

Fonte: Adaptado de (FFMS, 2018d) População residente: total e por grupo etário

## Apêndice B: Tempo de serviço do efetivo policial nas categorias de Chefe e Agente



**Gráfico 3. Tempo de serviço do efetivo policial nas categorias de Chefe e Agente**

Fonte: Adaptado de Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos (2018) – DRH-DN/PSP.

## **Apêndice C: Pedido de Autorização para a Realização das Entrevistas e Fornecimento de Dados**

### **Exmo. Senhor Diretor do Instituto Superior de Ciências Polícias e Segurança Interna,**

André Rodrigues Araújo, Aspirante a Oficial de Polícia n.º 3028/154153, do 30.º Curso de Formação de Oficiais de Polícia, do Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais, no âmbito da realização da dissertação de mestrado, cujo título provisório é “A importância da preparação para a reforma na promoção de um envelhecimento ativo dos elementos da Polícia de Segurança Pública: estudo de caso nos Comandos Metropolitanos de Lisboa e Porto”, da qual é orientador o Exmo. Senhor Professor Doutor João Fernando de Sousa Mendes e coorientador o Exmo. Senhor Professor Doutor José Luís Simão Ferreira, vem mui respeitosamente solicitar a V. Ex.<sup>a</sup> que se digne a elaborar um pedido à Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública de modo que o Departamento de Recursos Humanos, possa fornecer as idades, tempos de serviço e género de todos os Agentes e Chefes no ativo e ainda de Agentes e Chefes em pré-aposentação e aposentação em dezembro de 2017. Que seja autorizada a realização de 4 entrevistas a Oficiais de Polícia, bem como autorização da realização de entrevistas em grupo com entrevistas abertas a 24 Agentes e Chefes aposentados no Comando de Lisboa e Porto, sendo estas entrevistas em regime de voluntariado. As entrevistas são semi-estruturadas e orientam-se em três temas: i) a preparação para a aposentação de Agentes e Chefes; ii) estratégias de envelhecimento ativo em Agentes e Chefes; iii) impacto das aposentações de Agentes e Chefes na perceção dos serviços da PSP. É ainda pedido que seja autorizado o contacto com o Departamento de Recursos Humanos dos Comandos Metropolitanos de Lisboa e Porto de modo a detetar os Agentes e Chefes que em regime de voluntariado queiram participar nas entrevistas mencionadas.

O trabalho de investigação tem como objetivos: i) a construção de uma pirâmide etária, género e anos de serviço de Agentes e Chefes a nível nacional; ii) a descrição e compreensão da experiência da aposentação de Agentes e Chefes nos últimos cinco anos; iii) a descrição das estratégias e representações dos Agentes e Chefes na proximidade da aposentação; iv) conjugar os elementos obtidos com as recomendações internacionais e nacionais para a aposentação e o envelhecimento ativo.

O Aspirante a Oficial de Polícia, André Araújo, compromete-se a manter a confidencialidade dos dados recolhidos fora do âmbito da elaboração e discussão da

dissertação e a cumprir as demais regras éticas relativas à realização da investigação científica.

Pede deferimento.

Lisboa e ISCPSI, 25 de Janeiro de 2018

---

André Rodrigues Araújo

Aspirante a Oficial de Polícia n.º 3028/154153

## **Apêndice D: Guião dos Grupos Focais com Agente e Chefes da PSP em pré-aposentação e aposentação**

### **Grupo Focal**

Aspirante André R. Araújo, Aspirante

Dr. João Mendes, Orientador

Dr. José Luís Ferreira, Coorientador

### **Guião dos Grupos Focais**

- Digam-me: Ser pré-aposentado ou aposentado é bom ou é mau?

**1)** Peço a que cada um dos senhores presentes que pense nos 5 anos prévios à sua aposentação ou pré-aposentação:

**a.** Nessa altura os Srs. pensavam com alguma frequência na sua saída do ativo?

**b.** Viam o vosso futuro de maneira positiva?

**c.** Pensaram em preparar a vossa saída do ativo?

**2)** Quando entraram na pré-aposentação e aposentação como é que se sentiram? Por exemplo mais livres, mais bem-dispostos ou com pena de abandonar o trabalho e os colegas?

**a.** Houve uma grande diferença no dia-a-dia

**b.** O que passaram a fazer de novo no dia-a-dia

**c.** O que deixaram de fazer?

- Então estar pré-aposentado ou aposentado é bom? – Não têm saudades do serviço da ação policial?

**3)** Houve períodos em que se sentiram mesmo bem, aliviados com a pré-aposentação e aposentação?

- 4) Foi fácil passar da vida ativa para a pré-aposentação/aposentação?
- 5) Relativamente à família e aos amigos, eles gostaram da vossa pré-aposentação/aposentação?
- 6) Sentiram uma certa quebra na vossa vida com a pré-aposentação/aposentação?
- 7) As expectativas que tinham previamente à pré-aposentação/aposentação cumpriram-se?
- 8) Já alguma vez pensaram em voltar ao ativo?
- 9) Que contributos poderiam dar à PSP?
- 10) Algum dos Srs. exerce atividade profissional remunerada?
- 11) Algum dos Srs. faz trabalho voluntário numa organização?
- 12) Prestam apoio a filhos ou netos ou a alguma pessoa idosa ou com deficiência?  
- Com que frequência precisa(m) levar alguém ao médico? É algum familiar?
- 13) Algum dos Srs. participa em encontros políticos, sindicais, ou associações cívicas?
- 14) Mantém exercício físico regular ou atividade física desportiva frequente?
- 15) Nos últimos 12 meses tiveram necessidade de tratamentos ou exames médicos?
- 16) Quem faz parte do vosso agregado familiar? Há alguém que é dependente ao vosso cargo?
- 17) Em termos de medicação, tomam mais de três medicamentos por dia?
- 18) A zona onde mora é segura? Podem caminhar à noite com a família?
- 19) Frequentaram alguma atividade educativa ou formativa durante o último ano?
- 20) Ao longo do último mês tem tido emoções positivas?
- 21) Cada um dos senhores sente-se útil ou acha-se útil?
- 22) Pelo menos uma vez por semana:
  - a. Utiliza a internet?
  - b. Encontra-se com colegas e amigos?

**Apêndice E:** Apresentação das respostas dos GF, realizados a Agentes e Chefes no COMETLIS E COMETPOR, com exemplos de casos reais, transcrição de frases relevantes e análise das respostas.

**Nos grupos focais realizados podemos constatar a existência de algumas divisões:**

**A transição para pré-aposentação e aposentação PAA.**

Foi unânime entre os Agentes e Chefes, que a passagem para a pré-aposentação/aposentação apresentou múltiplas dificuldades, verificamos que a maioria dos entrevistados fizeram uma passagem abrupta, tendo de enfrentar um processo confuso, com informações contraditórias. Referiram que não há qualquer preparação para esta nova etapa, sendo a maior dificuldade, o facto de não terem a quem recorrer para se esclarecerem em termos do que fazer e como fazer, mesmo nos departamentos de recursos humanos não encontraram quem os pudesse elucidar, não sabendo onde se deslocar para serem informados. A maioria referiu que sentiram, embora de modo diferenciado, que as suas expectativas com a polícia ficaram defraudadas, tal deveu-se à alteração de regras para admissão a PAA e que implicaram: i. um desconhecimento dos próprios e dos serviços quanto às decisões e procedimentos a adotar; ii. um funcionamento administrativo em que a data da saída dos elementos para a PAA é desconhecido por estes e a comunicação desta é muitas vezes feita sem grande antecedência.

Todos os entrevistados concordam que existem dificuldades no processo de passagem à PAA. Alguns relataram experiências desagradáveis de se sentirem excluídos das esquadras e serviços, sem lhes ser reconhecido o seu valor, verificando-se um idadismo em muitas esquadras. No entanto fazem questão de demonstrar que ainda se sentiam em condições para serem úteis, em casos específicos, para a PSP.

Em termos financeiros, verificou-se que os elementos não fizeram qualquer preparação tendo em conta a diminuição salarial que sofrem na PAA.

Eis um exemplo: O elemento policial B verifica já ter idade e tempo de serviço para requerer a pré-aposentação. No entanto, tem dúvidas se com o tempo de serviço que tem, não terá consequências a nível monetário na PAA, tenta falar com o departamento de recursos humanos do seu comando, mas os mesmos dizem não saber bem quais as implicações que o seu pedido terá, o mesmo fala com outros elementos da instituição e ninguém sabe ao certo qual será a melhor opção para ele. B vê-se desamparado, "andava em stress sem saber o que fazer, não sabia a quem recorrer nem qual a decisão a tomar "nós não temos apoio, não há orientação e fiquei cheia dúvidas", " não há um gabinete que nos prepare

que nos aconselhe, eu queria uma informação e ninguém sabia de nada", lamenta a falta de preparação que há para esta nova etapa de vida, "faz falta uma formação mínima que fosse para esta nova fase, um gabinete que nos esclarecesse", "quando nos formamos como polícias há uma formação quando vamos para a pré também devia haver".

C é um elemento policial que verifica que já pode pedir a pré-aposentação, como tal faz o requerimento para a mesma. O mesmo consulta as listas que vão saindo dos elementos que vão para a pré-aposentação e vai verificando que ele não se encontra nas mesmas. Um dia quando se encontrava a trabalhar foi informado pelo escriturário da sua esquadra que no dia seguinte já não precisaria de ir trabalhar, uma vez que já ia entrar para a pré-aposentação, "fiquei sem saber o que fazer, o que sentir", referiu que a incerteza de não saber quando iria para a pré-aposentação era algo que lhe causava instabilidade "os anos de indefinição geram um *stress* interno que nos mói", "quanto mais cedo eu souber o que vou fazer no futuro, melhor eu vivo a minha vida, melhor eu me vou preparando para me inserir numa sociedade que derivado a minha profissão foi sempre meio inserido nunca inteiramente", "quando vamos para a reforma somos lançados aos lobos".

### **Liberdade/Institucionalização**

Após a PAA, num dos grupos focais os elementos indicaram globalmente que esta nova etapa lhes trouxe liberdade, um dos presentes referiu mesmo a sensação de libertação da tutela parental, a libertação do *stress*, outro referiu que lhe tinha saído o euro milhões sem jogar, havendo, no entanto, ainda quem estivesse num ponto de passagem considerando-se numa posição intermédia nem bem nem mal. No segundo grupo focal realizado, os elementos policiais embora também mencionassem aspetos positivos, demonstraram dificuldades na sua nova etapa de vida, fugindo mesmo para uma perspetiva negativa, quando foi feita a questão se não se sentiam bem com a PAA. Referiram que houve uma dificuldade tremenda quando se encontraram em PAA, principalmente nos primeiros meses, no entanto dizem que essa sensação negativa tende a amenizar. Referiram que quem permanece no serviço operacional (a trabalhar nas ruas em contacto com o cidadão), até ao final da sua carreira, tem mais dificuldades, sendo que até aos dias de hoje, sentem sentimentos negativos e necessidade de adotar rotinas que lhes lembrem o serviço que prestaram, referiram que depois de irem para a aposentação se sentiram desamparados pela instituição, sentindo uma abstrata pressão para deixarem de se sentir como polícias.

Eis um exemplo: D é elemento policial aposentado, refere que os primeiros meses da pré-aposentação para ele foram difíceis: "os meus primeiros meses foram bruscos", "ainda sonhava em entrar ao serviço, andei assim durante três meses", diz que com o passar do

tempo foi melhorando no entanto ainda hoje ao andar pela rua e passar por pessoas com quem teve contacto na sua profissão se sente triste, “ainda hoje sonho com a atividade na polícia, pressões e dramas com que contactei na profissão”.

F, elemento policial em pré-aposentação, é o primeiro cliente da padaria, “sou o primeiro a ir buscar pão às 06:15, porque era como o turno que fazia de manhã”. Diz que está a passar por uma situação muito complicada de adaptação sendo que já entrou em depressão e está a ser medicado, “tenho vivido uma situação muito stressante e ninguém pergunta como estou”, “somos números”, refere com muito agrado o facto de estar a participar no grupo focal, “nunca ninguém me chamou para ver como estou, isto é maravilhoso”.

G, elemento policial aposentado, diz que se sente completamente esquecido pela instituição e colegas, “vimos para casa e a instituição esquece-nos”. Refere que no período em era jovem e prestava serviço, os aposentados eram acolhidos pelos elementos policiais no ativo nos bares das esquadras e hoje não sente o mesmo quando vai a um departamento policial, “eu entrei numa esquadra e ouvi os mais novos a dizerem que eu era reformado que não tinha mais nada para fazer, senti uma tristeza muito grande”.

### **Identidade policial**

Existe uma identidade e uma cultura específica aos que partilham a profissão de polícia. Os entrevistados referiram que os polícias se dão com polícias e manifestam algumas dificuldades de reintegração no “mundo civil”, porque apesar de um polícia ir para a PAA, continua a agir internamente como se estivesse no ativo. Os mesmos referiram que um elemento policial só sabe ser polícia, pelo que a sua possibilidade de encontrar outras tarefas pós-ativo são poucas. No entanto, alguns referiram o cultivo de hortas e a tarefa de cuidar de filhos e netos. Mencionaram que a população continua a ver no polícia aposentado um polícia ainda no ativo, o que reforça a identidade do polícia e simultaneamente introduz frustração por já não o ser.

Eis um exemplo: I, elemento policial que participou num dos grupos focais, no decorrer do mesmo levantou-se e com orgulho mostrou um lápis pequeno que trazia no bolso, fez saber que na sua formação de guarda em 1978 em Torres Novas lhe foi dito que o polícia deveria andar sempre com um lápis no bolso, “a caneta pode falhar mas o lápis escreve sempre e em qualquer superfície”.

J, elemento policial sempre incorporou totalmente o facto de ser polícia, agindo como elemento policial ao serviço e na sua vida pessoal, tendo dificuldade quando foi para a aposentação, “eu falo com um vizinho GNR que mora perto de mim, falamos a mesma

linguagem”, considera nunca ter deixado de ser polícia, “um polícia é polícia para toda a vida”.

K, elemento policial, deixou de ir ao café porque constantemente o dono do estabelecimento lhe fazia observações, sobre o facto de o mesmo beber e ter uma boa reforma em termos monetários, “deixei de ir ao café estava sempre a fazer-me reparos”.

R, elemento policial, contou que quando se encontrava num funeral, um desconhecido, sem que R soubesse como, teve conhecimento que ele era polícia e questionou-o sobre a sua atividade “fui a um enterro e um individuo veio-me perguntar sobre radares”.

De referir que a identidade policial está bem presente nos elementos entrevistados, uma vez que ainda se sentem totalmente polícias, “nós amamos a instituição”, “meti o papel para sair e ponderei em tirá-lo”. Demonstram o valor que a instituição tem para os mesmos, querendo mesmo em PAA, manter o contacto “não fui convidado para o jantar de natal da esquadra e chorei”.

### **Alterações no quotidiano na PAA**

Os entrevistados sentiram mudanças no seu dia-a-dia, desde a sua interação com os filhos e esposa ao terem novas tarefas, como cuidar de netos, até ao facto de iniciarem novas atividades, como pesca, construções e cultivo de hortas.

Eis um exemplo: L, elemento policial aposentado, diz que com a sua presença em casa derivado à pré-aposentação começou a ter exigências da sua esposa, “ a minha mulher manda-me uns toques, faz isto faz aquilo, coisas que eu antes não fazia agora ela exige que eu faça”.

M, que se encontra em pré-aposentação, diz em tom de brincadeira que sofre de violência doméstica “a minha mulher está sempre a mandar vir comigo, faz isto olha aquilo e lá vou eu”

N, que se encontra na pré-aposentação, começou a ter outra relação com os filhos, estes começaram a fazer-lhe observações, “se estou no sofá os meus filhos dizem-me que só estou no sofá que deveria ajudar”.

### **A não passagem de conhecimento.**

Os polícias entrevistados referiram com alguma tristeza que as mudanças abruptas de serviços, bem como a sua passagem a PAA não os deixou passar os seus conhecimentos

aos novos elementos que vão ocupar os seus lugares. Segundo os mesmos, há muita perda de informação, uma vez que não há período de transição para que a “passagem do testemunho” possa ser feita. Os polícias, nas suas diferentes valências, têm acesso a um conjunto de informações e conhecimentos que muitas das vezes se perde conhecimento criado com a prática. Os entrevistados dizem sentirem-se menosprezados e não valorizados nos seus conhecimentos.

Eis um exemplo: P, elemento policial aposentado, sentiu que no final da sua carreira profissional não estava a ser valorizado nem a ter um tratamento condigno, quer por parte dos seus colegas de trabalho quer por partes dos seus superiores hierárquicos “ na primeira oportunidade vou-me embora, porque não dão valor ao meu trabalho”, “eu poderia ainda cá estar eu estou em perfeitas condições para desempenhar as minhas funções e estaria se me tratassem bem se eu me sentisse acarinhado e não o contrário”.

#### **Ambivalência face aos Serviços Sociais da PSP.**

Os entrevistados manifestaram este sentimento relativamente aos Serviços Sociais da PSP. Por um lado, encaram positivamente a existência de apoios sociais e outras valências existentes; por outro lado, sentem que nos serviços não há equidade, situação que os deixa desconfortáveis, preferindo não contactar com os mesmos. Recusam-se a aderir a uma estrutura de apoio que reconhecem, mas rejeitam porque os subjugam a uma estrutura hierárquica que tinham quando estavam ao serviço.

Num dos grupos focais, os entrevistados referiram com algum desagrado, o aspeto em que as colónias de férias, apenas se situam mais a sul de Portugal, bem como o facto de só existir um lar de idosos em Vieira de Leiria, uma vez que, segundo estes, muitos aposentados vivem no norte de Portugal sozinhos e sem qualquer tipo de apoio. Outro dos aspetos, referidos pelos elementos em PAA, foi a dificuldade em ter acesso às atividades desenvolvidas pelos Serviços Sociais da PSP, referem que deveria haver mais divulgação e que muito mais poderia ser feito.

Eis um exemplo: Q, elemento policial na pré-aposentação, diz que gosta de participar em encontros, estar em locais de convívio com polícias e não só, referiu até ser sócio da *Internacional Police Association* (IPA) e que através da mesma tem participado em alguns encontros de elementos policiais. No entanto, refere com tristeza que já tentou participar nas atividades desenvolvidas pelos Serviços Sociais da PSP e não consegue, “já fui várias vezes convidado para a missa ou até excursões mas não consegui entrar”, refere que

deveria haver mais contacto com os aposentados, mais divulgação das atividades, “só os serviços sociais nos podem juntar é a única ferramenta que temos”.

### **Questões Pontuais relativas ao envelhecimento ativo.**

Um dos grupos focais demonstrou que a maioria dos presentes tem novas atividades, no entanto no segundo grupo muitos não se pronunciaram, o que talvez demonstre não terem nenhuma atividade com frequência.

No que respeita à prestação de serviço voluntariado, apenas um elemento referiu fazê-lo, da mesma forma que só um elemento confirmou ter um trabalho remunerado, os restantes, o maior número, demonstraram ocupar o seu tempo cuidando de netos e até mesmo de filhos.

Em termos de participações sindicais, políticas ou associações cívicas nenhum dos presentes tinha tais atividades.

No que diz respeito ao exercício físico, todos se demonstraram ativos, fazendo desde as simples caminhadas a pé até à prática de exercício com mais frequência como nadar e andar de bicicleta, referidos por três elementos.

Em termos de saúde, todos os presentes precisaram de tratamentos ou exames médicos nos últimos doze meses, catorze deles tomam mais de três medicamentos por dia, sendo que um deles referiu que tinha sofrido um acidente vascular cerebral (AVC) e um último estava com uma depressão.

No âmbito educativo, nenhum dos presentes teve alguma atividade educativa ou formativa durante o último ano.

Em termos gerais, num dos grupos focais todos se sentem úteis, com novas atividades, sendo que no outro grupo reinou o silêncio por parte de metade dos elementos o que talvez demonstre que poderiam não ter esse sentimento positivo.

No geral, todos utilizam a internet pelo menos uma vez por semana, com apenas dois elementos a não o fazerem.

Num dos grupos focais, os elementos disseram encontrar-se com amigos e colegas não todas as semanas, mas com alguma frequência, já no outro grupo os encontros com os amigos aconteciam esporadicamente e com os colegas, era muito mais difícil o contacto.

## **Apêndice F: Guião das Entrevistas aplicado aos Oficiais de Polícia.**

### **Guião das entrevista a aplicar aos Oficiais de Polícia**

#### **Tema: Preparação e acompanhamento**

1. Que tipo de acompanhamento é dado pela PSP aos Agentes e Chefes na pré-aposentação e aposentação PAA?

#### **Tema: Expectativas pré-PAA**

2. Os Agentes e Chefes têm um desejo forte de chegar à PAA?
  - 2.1. Que ideias, representações e expectativas manifestam os Agentes e Chefes relativos à PAA?
  - 2.2. Geralmente os Agentes e Chefes preparam a sua saída para a PAA?
  - 2.3. Como os Agentes e Chefes veem o futuro na PAA? Veem-na de maneira positiva?

#### **Tema: Retorno**

3. Conhece Agentes e Chefes gostariam de regressar ao ativo na PSP?
  - 3.1. Que contributos poderiam dar Agentes e Chefes na PAA à PSP e à comunidade?
  - 3.2. Que pensam de Agentes e Chefes aposentados poderem desenvolver atividades a tempo parcial na PSP?

#### **Tema: Impacto das aposentações na PSP**

4. Qual o impacto das PAA dos Agentes e Chefes nos serviços?
  - 4.1. A PAA de Agentes e Chefes tem implicado uma diminuição de recursos humanos na sua esquadra?
  - 4.2. As PAA têm permitido a renovação de quadros e serviços na PSP?
  - 4.3. O que se perde com a PAA de Agentes e Chefes?

**Apêndice G:** Transcrição das entrevistas realizadas aos Oficiais de Polícia (B, C, D e E) no COMETPOR e COMETLIS da PSP.

### **Entrevista ao Oficial de Policia B pertencente ao COMETPOR**

#### **Tema: Preparação e acompanhamento**

#### **1. Que tipo de preparação ou acompanhamento é dado pela PSP aos Agentes e Chefes na pré-aposentação e aposentação (PAA)?**

Nenhum, os elementos desligam-se de um momento para o outro, não há acompanhamento antes, nem depois. Sei, que há elementos que lidam bem com a PAA, mas existem outros que não, devia existir um acompanhamento, a preparação para a aposentação é uma coisa inteligente. Por exemplo, sei que na EDP, existe uma preparação para a aposentação, se bem me lembro umas das medidas era a redução do horário de trabalho, mas há várias modalidades, de modo as necessidades de cada individuo, podendo os trabalhadores, optar por determinadas medidas ou não. Se bem me recordo, este tipo de programa na EDP era visto como uma regalia que a empresa dava, uma das condições que os trabalhadores tinham ao entrar para a empresa e que tinha várias modalidades que os trabalhadores poderiam escolher, incluindo a redução da carga horária.

Esta questão que me faz é um assunto para o qual dou bastante atenção.

#### **Tema: Expectativas pré- PAA**

#### **2. Pergunta: Os Agentes e Chefes têm um forte desejo de chegar à PAA?**

Acho que sim, das conversas que ouço toda gente tem vontade de estar reformado, se as pessoas pensam, projetam a aposentação com 20 anos de antecedência é porque a devem desejar, eventualmente, podem existir casos pontuais que não tenham esse desejo mas o grosso tem essa vontade.

#### **2.1. Que ideias, representações e expectativas manifestam os Agentes e Chefes relativos à PAA?**

A maioria está desagrada com o facto de meterem o papel para a pré-aposentação e demorar muito tempo. O pessoal acaba por não usufruir da mesma na totalidade ou pouco tempo, indo diretamente para a aposentação. Esta demora cria muita frustração e

indecisão, tenho elementos que estão há quatro anos à espera da pré. O pessoal quando mete o papel, tem expectativas que não vão ser cumpridas, isto cria frustração nos elementos.

## **2.2. Geralmente os Agentes e Chefes preparam a sua saída para a PAA?**

Talvez existam alguns elementos, que deixam atividades para fazer no período PAA, viagens e outro tipo de atividades que demorem mais tempo e que não possam ser realizadas quando estavam ao serviço.

No entanto em termos genéricos não tenho conhecimento concreto que isso aconteça.

## **2.3. Como é que os Agentes e Chefes veem o futuro na PAA? Veem-na de maneira positiva?**

Haverá aqueles que veem de forma positiva, no entanto o grosso está desagrado, derivado as alterações das regras. Todos temos dificuldade com a perspetiva da PAA uma vez que não sabemos o rumo que a instituição está a seguir, isto faz, com que os elementos se sintam desmotivados.

## **Tema: Retorno**

### **3. Conhece Agentes e Chefes que gostariam de regressar ao ativo na PSP?**

Não.

#### **3.1. Que contributos poderiam dar Agentes e Chefes na PAA à PSP e à comunidade?**

Qualquer elemento que tem uma carreira na PSP, adquire conhecimentos, experiências boas ou más. A instituição deveria aproveitar o conhecimento adquirido pelos seus elementos, mas o que está instituído é que quem está fora não racha lenha. Podíamos evitar muitos erros ouvindo os nossos reformados, projetar o futuro, evitando erros, com os conselhos de quem passou na instituição uma vida inteira. Não podemos ir de encontro ao futuro sem conhecer o passado.

#### **3.2. Que pensam de Agentes e Chefes pré-aposentados e aposentados poderem desenvolver atividades a tempo parcial na PSP?**

Acho bem, duvido é que haja voluntários, se as atividades fossem remuneradas haveria interessados, sem existir remuneração seria muito difícil, num universo de 1000 haverá 1 interessado. Mas sim, a tempo parcial acredito que se as funções fossem pagas havia pessoal interessado.

## **Tema: Impacto das aposentações na PSP**

### **4. Qual o impacto das PAA dos Agentes e Chefes nos serviços?**

Há um grande impacto, o serviço perde massa humana e atendendo que não está a haver entrada de elementos sente-se muita falta de elementos, a polícia tem de alimentar as bases, é que neste momento perde-se a pessoa e não se consegue substituir. Outra coisa que também se perde com a saída destes elementos é o conhecimento que eles levam consigo, quando entra um novo elemento está a ver tudo pela primeira vez, o novo elemento demora muitas das vezes um longo período para adquirir as competências do elemento que se retirou

#### **4.1. A PAA de Agentes e Chefes tem implicado uma diminuição de recursos humanos na sua esquadra?**

Para já não, mas vai implicar, tive um Chefe que foi para a pré e não foi substituído, acontece com Agentes e Chefes, quando um Agente ou Chefe sai não é substituído, pelo menos com carácter imediato, demora muito tempo, se perder um elemento em novembro vem outro em março, se vier, pode ser que agora em julho com as deslocações, a coisa mude. Uma coisa é certa se perder sete elementos vão ser substituídos no máximo três, é muito pouco.

#### **4.2. As PAA têm permitido a renovação de quadros e serviços na PSP?**

Haverá elementos que têm resistência à mudança, que estão desmotivados, nesse aspeto é bom existir uma renovação por pessoal mais jovem, mais motivado que lide melhor com as novas tecnologias. No entanto não verifico isso porque o pessoal que vai para a pré e para a aposentação não é substituído, não consigo ter essa perceção.

#### **4.3. O que se perde com a PAA de Agentes e Chefes?**

A maior perda é o *Know-how*, a capacidade que eles teriam para formar pessoas para os seus lugares, mas o problema é que, como não há carácter imediato na substituição não acontece a passagem desse conhecimento. O elemento sabe que vai embora uma semana antes e numa semana não dá para passar o conhecimento técnico, prático. Poderia haver uma passagem de conhecimento de meio ano antes, mas não há, porque as pessoas não sabem quando vão sair.

## **Entrevista ao Oficial de Policia C pertencente ao COMETPOR**

### **Tema: Preparação e acompanhamento**

#### **1. Que tipo de preparação ou acompanhamento é dado pela PSP aos Agentes e Chefes na pré-aposentação e aposentação (PAA)?**

Não tenho conhecimento de nenhum acompanhamento.

### **Tema: Expectativas pré- PAA**

#### **2. Pergunta: Os Agentes e Chefes têm um forte desejo de chegar à PAA?**

Penso que sim, têm vontade de se desvincular, os elementos procuram fugir da cultura policial.

##### **2.1. Que ideias, representações e expectativas manifestam os Agentes e Chefes relativos à PAA?**

Desejam-na, no entanto não têm propriamente uma ideia do que é, simplesmente veem esta nova fase, como uma aquisição de liberdade pessoal, qualquer elemento policial seja qual for o seu posto é subjugado à hierarquia, à avaliação constante do cidadão, bem como, à sua própria condição de polícia. Derivado a isto, existe um desejo muito grande de liberdade por algo que desconhecem mas que é diferente daquilo que têm na instituição, querem o que não conhecem. Na cultura policial existe *bullying* isso, faz com que os elementos tenham um desejo de se libertar.

##### **2.2. Geralmente os Agentes e Chefes preparam a sua saída para a PAA?**

Não tenho ideia, sei que alguns elementos, têm atividades extra à polícia e então para esses não vão sentir a inatividade. Não tendo ocupação, acredito que não seja fácil, principalmente tendo sido operacional.

##### **2.3. Como é que os Agentes e Chefes veem o futuro na PAA? Veem-na de maneira positiva?**

Acho que veem positivamente como aquisição de uma liberdade. A perspetiva para a PAA é grande, o problema, é que demora muito tempo o que faz com que os elementos desanimem.

**Tema: Retorno**

**3. Conhece Agentes e Chefes que gostariam de regressar ao ativo na PSP?**

Não conheço nenhum.

**3.1. Que contributos poderiam dar Agentes e Chefes na PAA à PSP e à comunidade?**

Podiam ser feitos inquéritos no sentido de perceber quais as estruturas de apoio que os aposentados têm, no sentido de melhorar a PAA dos que vêm a seguir, utilizando esse conhecimento também a favor deles mesmos. Esta recolha de informação poderia ser muito útil, até para os Serviços Sociais, para eles perceberem o que está bem ou mal, ajudando os reformados. Para mim, os Serviços Sociais deviam integrar os polícias, num contexto com outros reformados de outras áreas, que os elementos policiais não sentissem nesta nova fase, a subjugação que têm quando estão no ativo, porque já bem basta quando estiveram no ativo. O polícia vive sempre sob um grande rigor, as regras e está sempre subjugado, a instituição policial é um meio fechado, existe um estigma por sermos polícias, eu não posso beber como um cidadão normal estou logo sujeito a comentários. É-nos vedado muita coisa a nível social pela nossa condição profissional, a mais-valia, que poderia existir é dar a possibilidade aos reformados de se integrarem numa sociedade aberta e não fechada, porque isso eles já viveram. A melhor opção é dar aos PAA uma espécie de reinserção social na sociedade.

**3.2. Que pensam de Agentes e Chefes pré-aposentados e aposentados poderem desenvolver atividades a tempo parcial na PSP?**

Não seria uma coisa boa, com base no que disse anteriormente, o polícia tem de se entrosar na sociedade e não continuar fechado na cultura policial, os polícias devem ter atividades sim, mas fora do âmbito policial. Devem existir espaços nomeadamente nos comandos onde os aposentados possam contactar com outros polícias de modo a não se sentirem desamparados, no entanto mais que isso, deve existir uma integração social. Os Serviços Sociais nesse aspeto têm de funcionar dando a conhecer aos aposentados, as atividades fora e dentro da polícia, permitir aos polícias uma participação, deixando de parte a sua profissão e interagindo apenas como cidadão.

## **Tema: Impacto das aposentações na PSP**

### **4. Qual o impacto das PAA dos Agentes e Chefes nos serviços?**

O impacto é brutal e depois não há uma política de Recursos Humanos para colmatar isto.

#### **4.1. A PAA de Agentes e Chefes tem implicado uma diminuição de recursos humanos na sua esquadra?**

É o maior problema que tenho, quer seja pelos elementos que vão para a reforma, ou mesmo aqueles que estão ainda ao serviço. No ativo quando os elementos veem as suas expectativas defraudadas relativamente à pré ou a aposentação, recorrem à baixa médica

#### **4.2. As PAA têm permitido a renovação de quadros e serviços na PSP?**

Não há renovação, os elementos saem, mas não entram.

#### **4.3. O que se perde com a PAA de Agentes e Chefes?**

Há a perda de recursos humanos, de experiência e conhecimento, perde-se também algo que os mais velhos têm, uma postura mais conscienciosa da instituição a que pertencem, coisa que não se vê nestes elementos que entram agora, os mais velhos têm um princípio de disciplina maior do que as camadas mais jovens, princípio que é necessário para uma instituição como a nossa e isso está a acabar por se perder.

## **Entrevista ao Oficial de Polícia D pertencente ao COMETLIS**

### **Tema: Preparação e acompanhamento**

#### **1. Que tipo de preparação ou acompanhamento é dado pela PSP aos Agentes e Chefes na pré-aposentação e aposentação (PAA)?**

Sinceramente não sei que tipo de acompanhamento é dado na pré-aposentação e aposentação. É uma matéria sobre a qual não tenho muito conhecimento, até porque ainda estou no início da minha carreira.

#### **2. Pergunta: Os Agentes e Chefes têm um forte desejo de chegar à PAA?**

Depende dos elementos. Existem elementos já desmotivados, sem grande utilidade que realmente esperam pelo dia da reforma. Outros elementos ainda mantêm grande motivação e sentem que a polícia continua a fazer parte do seu dia-a-dia.

### **2.1. Que ideias, representações e expectativas manifestam os Agentes e Chefes relativos à PAA?**

A maioria deles vê na aposentação uma forma de dar mais atenção à sua família e a eventuais atividades que desenvolvam como passatempos.

### **2.2. Geralmente os Agentes e Chefes preparam a sua saída para a PAA?**

Não tenho conhecimento de elementos que preparem a sua saída.

### **2.3. Como é que os Agentes e Chefes veem o futuro na PAA? Veem-na de maneira positiva?**

A aposentação é para grande parte deles é um aspeto positivo, para ter mais tempo para si, para a família e atividades sobre as quais tem algum prazer.

## **Tema: Retorno**

### **3. Conhece Agentes e Chefes que gostariam de regressar ao ativo na PSP?**

Não tenho conhecimento.

#### **3.1. Que contributos poderiam dar Agentes e Chefes na PAA à PSP e à comunidade?**

Poderiam eventualmente desempenhar algumas funções administrativas de pouca exigência.

#### **3.2. Que pensam de Agentes e Chefes pré-aposentados e aposentados poderem desenvolver atividades a tempo parcial na PSP?**

Parece-me uma mais-valia pois provavelmente poderíamos ter outros elementos na rua, poderiam realizar trabalho administrativo.

## **Tema: Impacto das aposentações na PSP**

### **4. Qual o impacto das PAA dos Agentes e Chefes nos serviços?**

Como não tem havido muitas aposentações não se nota grande impacto, isto no meu caso particular, como ainda não tive elementos a irem para a reforma não sinto.

#### **4.1. A PAA de Agentes e Chefes tem implicado uma diminuição de recursos humanos na sua esquadra?**

Até agora na minha esquadra não tenho denotado diminuição de recursos.

#### **4.2. As PAA têm permitido a renovação de quadros e serviços na PSP?**

Parece-me, que a aposentação faz com que haja maior preocupação na formação de novos elementos e conseqüentemente haja uma renovação. Já não existiam escolas de agentes há algum tempo e agora como tem sido descongelada a aposentação já tem havida escolas regularmente.

#### **4.3. O que se perde com a PAA de Agentes e Chefes?**

Perde-se conhecimento e eventualmente elementos ainda bem capazes, há a perda de elementos com conhecimentos. No entanto, a aposentação tem que ser vista como um prémio para os elementos que andaram na sua função tantos anos e agora necessitam de descanso.

### **Entrevista ao Oficial de Policia E pertencente ao COMETLIS**

#### **Tema: Preparação e acompanhamento**

#### **1. Que tipo de preparação ou acompanhamento é dado pela PSP aos Agentes e Chefes na pré-aposentação e aposentação (PAA)?**

Nenhum acompanhamento que eu tenha conhecimento.

#### **2. Pergunta: Os Agentes e Chefes têm um forte desejo de chegar à PAA?**

Muito sim, quando são velinhos sim, tem muito a ver com a idade. Porque entraram com uma ideia e agora veem as coisas alteradas, estão descontentes e querem sair. No entanto não vejo isso nos mais novos.

#### **2.1. Que ideias, representações e expectativas manifestam os Agentes e Chefes relativos à PAA?**

As perspetivas são boas, veem como férias, cuidar da família, das hortas.

#### **2.2. Geralmente os Agentes e Chefes preparam a sua saída para a PAA?**

Alguns sim, tentam arranjar uma ocupação, quintas, trabalho doméstico, não se deve parar, deduzo que tenham outras ocupações.

#### **2.3. Como é que os Agentes e Chefes veem o futuro na PAA? Veem-na de maneira positiva?**

Sim, a maioria sim, têm o desejo de ir para casa, não tendo mais preocupações, embora alguns elementos estão descontentes, dizem que não foi este o contrato que fizeram quando vieram para a polícia, eu não sei que contrato é, eu não fiz contrato nenhum quando vim para aqui.

#### **Tema: Retorno**

### **3. Conhece Agentes e Chefes que gostariam de regressar ao ativo na PSP?**

Não tenho conhecimento.

#### **3.1. Que contributos poderiam dar Agentes e Chefes na PAA à PSP e à comunidade?**

A grande maioria está desgastada, seja física ou até mentalmente, devem aproveitar o descanso na reforma, não devem dar mais à instituição do que já deram.

#### **3.2. Que pensam de Agentes e Chefes pré-aposentados e aposentados poderem desenvolver atividades a tempo parcial na PSP?**

Sim poderiam, porque não, mas caso quisessem teriam de ser submetidos a testes e entrevistas, para se verificar se estavam em condições para realizar algum tipo de serviço, mas não para serviços operacionais, mas sim administrativos.

#### **Tema: Impacto das aposentações na PSP**

### **4. Qual o impacto das PAA dos Agentes e Chefes nos serviços?**

Há uma grande perda de recursos humanos, no entanto se forem substituídos por elementos com as mesmas competências não há problema, porque ninguém é insubstituível.

#### **4.1. A PAA de Agentes e Chefes tem implicado uma diminuição de recursos humanos na sua esquadra?**

Até agora, nesta esquadra onde estou perdi um elemento e não foi substituído, isso traz-me dificuldades em termos de gestão, tive de reformular os grupos e corro o risco de ter de extinguir um serviço.

#### **4.2. As PAA têm permitido a renovação de quadros e serviços na PSP?**

Era bom era, que existisse uma renovação mas o que acontece é que há a perda de elementos mas não são substituídos.

### **4.3. O que se perde com a PAA de Agentes e Chefes?**

Perdem-se recursos humanos e acima de tudo conhecimento que os elementos levam consigo, embora considere que ninguém é insubstituível a passagem da pasta devia ser feita, não só para Agentes e Chefes, mas até nos Oficiais. Eu se me for embora quem me vem substituir só vem passadas algumas semanas não há passagem do serviço do conhecimento.

**Apêndice H:** Síntese das respostas das entrevistas realizadas a Oficiais de Polícia (B, C, D e E) no COMETPOR E COMETLIS, com transcrição de frases relevantes.

### **Tema: Preparação e acompanhamento**

#### **1. Que tipo de acompanhamento é dado pela PSP aos Agentes e Chefes na pré-aposentação e aposentação (PAA)?**

Os quatro oficiais de polícia (OP) entrevistados são unânimes no reconhecimento, de que não é realizada nenhuma preparação para a aposentação de Agentes e Chefes. Dois dos OP (C e E) responderam de forma direta e sumária, desconhecendo qualquer atividade da PSP nesse sentido. Outro dos OP designado (D) disse desconhecer, mas considerou que a sua resposta estava limitada por estar em início de carreira. Por último, o OP (B) demonstrou estar bastante atento para o problema. Afirmou que na PSP não existe nenhum acompanhamento antes, ou depois da PAA, havendo um “desligar” da instituição de um momento para o outro relativamente ao aposentado ou pré-aposentado. Considerou que há elementos policiais “que lidam bem com a PAA, mas existem outros que não.” Para este oficial é relevante uma preparação para a aposentação: “a preparação para a aposentação é uma coisa inteligente”. Relativamente a este aspeto, deu como exemplo de boa prática o programa de preparação para a reforma da EDP, “umas das medidas era a redução do horário de trabalho, mas há várias modalidades”.

### **Tema: Expectativas pré- PAA**

#### **1. Pergunta: Os Agentes e Chefes têm um forte desejo de chegar à PAA?**

Três dos OP (B, C e E) responderam afirmativamente à pergunta. O quarto o OP (D), respondeu que dependia muito dos elementos. Este OP (D) referiu ainda que existem polícias que já se encontram desmotivados, que não têm grande utilidade para a instituição, constituindo um grupo que manifesta um grande desejo da PAA. No entanto, o mesmo OP afirmou, que existe outro grupo de polícias, para os quais a instituição faz parte do seu dia-a-dia e para estes, o desejo da PAA não é tão significativo. Dos três entrevistados em que a resposta foi “sim”, também divergiram em termos de resposta. O OP (B) disse, que tendo em conta as conversas que ouve dos seus elementos todos eles têm o desejo da PAA, afirmando “se as pessoas pensam, projetam a PAA com 20 anos de antecedência é porque a devem desejar”, embora tenha feito saber que há casos pontuais em que não existe esse desejo. Já o OP (C) refere que esse desejo da PAA é uma fuga “os elementos procuram

fugir da cultura policial”. Por último o OP (E), referiu que vê esse desejo da PAA nos elementos mais velhos uma vez que entraram para a instituição com determinadas expectativas nomeadamente no que respeita a essa fase, afirmou ainda que o facto de as regras terem mudado faz com que estes elementos estejam descontentes e tenham um grande desejo de chegar à PAA, no entanto, referiu que não se apercebe desse desejo nos elementos mais jovens.

### **2.1. Que ideias, representações e expectativas manifestam os Agentes e Chefes relativos à PAA?**

Dois dos OP (D e E) referiram que as representações e expectativas são positivas, o OP D, referiu que a maioria dos elementos vê a PAA como uma forma de dar mais atenção à sua família, desenvolver atividades, realizar *hobbies*. O OP (E), disse que os elementos veem este período como um período de férias, para poderem cuidar das suas famílias, realizar tarefas, como cuidar das hortas. Já no que respeita aos OP (B e C), responderam de maneira diferente à questão. O OP (B) disse existir um grande desagrado por parte dos elementos policiais, devido à demora que existe em atingirem a pré-aposentação, estes acabam por não usufruir da mesma, indo diretamente para a aposentação, referiu ainda, que este período de indecisão cria muita frustração, “tenho elementos que estão há quatro anos à espera da pré”. Já o OP (C), referiu que embora exista um desejo da PAA, os elementos não têm ideia do que será, “simplesmente veem esta nova fase como uma aquisição de liberdade”, “qualquer elemento policial, seja qual for o seu posto, é subjugado à hierarquia, à avaliação constante do cidadão, bem como à sua própria condição de polícia”. Por estes factos afirmou que os elementos têm um desejo muito grande da PAA, um desejo de liberdade, reforçando no entanto que é tudo uma expectativa, uma vez que derivado à coação na vida profissional, o polícia não conhece outra realidade, “na cultura policial existe *bullying* isso faz com que os elementos tenham um desejo de se libertar”(…) “querem o que não conhecem”.

### **2.2. Geralmente os Agentes e Chefes preparam a sua saída para a PAA?**

Dois dos OP entrevistados, C e D disseram não ter qualquer conhecimento de elementos que preparem a sua saída. C disse ainda, que sabia de elementos que mesmo no ativo, têm atividades extra laborais, que para esses esta transição vai ser mais fácil, pois não irão sentir a inatividade, no entanto para quem não tenha nenhuma outra ocupação vai ser mais difícil a adaptação, principalmente se trabalharem sempre no serviço operacional. Já

os OP entrevistados B e E, disseram que têm ideia que existe uma preparação. O OP B, referiu que talvez existam elementos que fazem planos para a realização de atividades no período de PAA, como viagens, planos que por serem mais demorados não poderiam ser realizados quando os elementos se encontravam no ativo, mas em termos genéricos não tem conhecimento que isso aconteça. Já o OP E, disse que, a ideia que tem é que alguns elementos tentam arranjar uma ocupação para o período de PAA.

### **2.3. Como é que os Agentes e Chefes veem o futuro na PAA? Veem-na de maneira positiva?**

Três OP entrevistados (D, E e C) disseram que a maioria dos elementos vê a PAA de forma positiva “mais tempo para si, para a sua família e atividades sobre as quais tem algum prazer”(D), “têm o desejo de ir para casa, não tendo mais preocupações” (E). Ainda o OP (E) fez saber que “alguns elementos estão descontentes dizem que não foi este o contrato que fizeram quando vieram para a polícia”. O OP (C) referiu, “a perspetiva para a PAA é grande, o problema, é que demora muito tempo o que faz com que os elementos desanimem”. Por último o OP (B) fez saber que podem existir elementos que possam ver a PAA de forma positiva, no entanto diz que a grande maioria está desagrada, derivado às alterações verificadas no âmbito da PAA, “todos temos dificuldade com a perspetiva da PAA uma vez que não sabemos o rumo que a instituição está a seguir, isto faz, com que os elementos se sintam desmotivados”.

#### **Tema: Retorno**

### **3. Conhece Agentes e Chefes que gostariam de regressar ao ativo na PSP?**

Os quatro OP responderam de forma direta e sumária não conhecerem ninguém.

#### **3.1. Que contributos poderiam dar Agentes e Chefes na PAA à PSP e à comunidade?**

Nesta questão os OP entrevistados divergiram em termos de respostas. O OP (B) disse que qualquer elemento que faz uma carreira profissional na PSP, adquire conhecimentos e experiências, sejam elas boas ou más e que, “a instituição deveria aproveitar o conhecimento adquirido pelos seus elementos”. Referiu que o que está instituído é que quando os elementos vão para a PAA não se podem pronunciar sobre as ações da instituição “quem está fora não racha lenha”. Disse que poderíamos evitar erros, ouvindo quem se encontra na PAA, “projetar o futuro evitando erros com os conselhos de quem

passou na instituição uma vida inteira”, “não podemos ir de encontro ao futuro sem conhecer o passado”.

O OP (C) referiu que poderiam ser feitos inquéritos aos elementos em situação de PAA, no sentido de perceber quais as estruturas de apoio que estes têm, de modo a melhorar esta nova etapa das suas vidas, conseguindo melhorias para os próprios e para quem vai para PAA, deu grande relevância à recolha de informação que se pode ter com os elementos em PAA, ajudando os Serviços Sociais, a ter a perceção de como ajudar os elementos nesta nova fase. Na sua opinião os Serviços Sociais deveriam tentar integrar os elementos policiais num contexto em que os mesmos pudessem contactar com outros indivíduos em situação de PAA mas de outras áreas, “ que os elementos policiais não sentissem nesta nova fase a subjugação que têm quando estão no ativo”. Referiu que os elementos no ativo vivem constantemente sob um grande rigor, regras e subjugação, “a instituição policial é um meio fechado”, “é-nos vedado muita coisa a nível social pela nossa condição profissional”; “a melhor opção é dar aos PAA uma espécie de reinserção social na sociedade”.

O OP (D) fez saber sucintamente que, eventualmente, os elementos em PAA poderiam desempenhar algumas funções administrativas de pouca exigência.

Por último o OP (E) mencionou que, quando os elementos policiais chegam à fase de PAA, já estão desgastados, quer fisicamente quer mentalmente, devendo usufruir do descanso que esta nova fase proporciona, “não devem dar mais à instituição do que já deram”.

### **3.2. Que pensam de Agentes e Chefes pré-aposentados e aposentados poderem desenvolver atividades a tempo parcial na PSP?**

Três dos OP (B, D e E) entrevistados concordaram que os aposentados poderiam desenvolver atividades a tempo parcial na PSP. Contudo, o OP (B) embora reconhecesse que fosse positivo, duvidava que existissem voluntários. Poderia haver adesão, se as atividades fossem remuneradas “se as atividades fossem remuneradas haveria interessados, sem existir remuneração seria muito difícil”(…) “num universo de 1000 haverá 1 interessado”. O OP (D) disse que seria uma mais-valia este tipo de atividades, uma vez que estes elementos em PAA poderiam realizar trabalhos administrativos, permitindo que outros elementos pudessem realizar trabalho nas ruas, designado operacional. Já o OP (E), concordou com o OP (D) relativamente a que estes elementos poderiam realizar trabalho administrativo, reforçando que seria apenas este tipo de trabalho, nunca trabalho operacional, no entanto acrescentou, que para tal seria necessário

submeter os elementos interessados, a testes e entrevistas de modo a perceber se estão em condições para realizar algum tipo de trabalho na instituição.

Por sua vez o OP (C) discordou “não seria uma coisa boa”, voltando a reforçar a ideia que tinha mencionado em respostas anteriores. O mesmo disse que o polícia precisa de se entrosar na sociedade e não continuar fechado numa cultura policial “os polícias devem ter atividades sim, mas fora do âmbito policial”, contudo mencionou a importância de haver espaços em todos os Comandos da PSP onde os aposentados possam conviver embora no entanto reforce a ideia de que se deve dar prioridade ao que chama de “integração social”. Neste contexto os Serviços Sociais da PSP são essenciais, devendo dar a conhecer aos seus elementos atividades tanto no âmbito policial como fora para: “permitir aos polícias uma participação deixando de parte a sua profissão e interagindo apenas como cidadão”.

## **Tema: Impacto das aposentações na PSP**

### **4. Qual o impacto das PAA dos Agentes e Chefes nos serviços?**

Três dos OP (B, C e E) entrevistados responderam que o impacto das PAA nos serviços é elevado. O OP (B) disse, que o serviço policial está constantemente a perder elementos sem ocorrer a entrada de novos polícias para ocupar esses lugares; “há um grande impacto”, reforçou com preocupação a falta de elementos, “a polícia tem de alimentar as bases”. Outro aspeto mencionado pelo OP (B) foi a perda de conhecimento, que ocorre quando o elemento sai e é incorporado um novo elemento no serviço ou na instituição, “o novo elemento demora muitas das vezes um longo período para adquirir as competências do elemento que se retirou”. O OP (C) referiu de forma direta que o impacto é muito grande, tendo o mesmo adjetivado como brutal: “o impacto é brutal”. Já o OP (E) disse existir uma grande perda de recursos humanos no entanto, afirmou, “se forem substituídos por elementos com as mesmas competências não há problema“ (...) “ninguém é insubstituível”.

Por último, o OP (D) fez saber que pelo facto de não terem ocorrido na sua esquadra muitos elementos que tivessem passado para a PAA, não sentiu grande impacto.

#### **4.1. A PAA de Agentes e Chefes tem implicado uma diminuição de recursos humanos na sua esquadra?**

Dois dos OP (C e E) entrevistados referiram uma diminuição de recursos humanos na sua esquadra. O OP (C) referiu que a diminuição de recursos humanos é o maior problema

com que se depara no seu departamento policial por duas razões: pelos elementos que entrarem na PAA, mas também nos que se mantêm no ativo: “no ativo quando os elementos veem as suas expectativas defraudadas relativamente à PAA, recorrem à baixa médica”. O OP (E) referiu que na esquadra que comanda perdeu até agora um elemento, não sendo o mesmo substituído, fazendo referência às consequências que a não substituição desse elemento originou, “tive de reformular os grupos e corro o risco de ter de extinguir um serviço”.

O OP (B) disse que, de momento, não sentiu uma implicação nos recursos humanos da sua esquadra, uma vez que apenas teve um chefe que foi para a pré-aposentação, no entanto frisou bem que esse impacto vai acontecer, “quando um agente ou chefe sai não é substituído, pelo menos com carácter imediato”, “se perder um elemento em novembro vem outro em março”, “se perder sete elementos vão ser substituídos no máximo três”.

Finalmente o OP (D) fez saber que na esquadra que comanda, não tem tido diminuição dos recursos humanos.

#### **4.2. As PAA têm permitido a renovação de quadros e serviços na PSP?**

Três dos OP entrevistados (B, C e E) responderam de forma semelhante uma vez que os elementos que vão para a PAA não são substituídos, ou apenas o são parcialmente. Neste quadro não há renovação de efetivos. O OP (B) explicou que haverá uma pequena parcela de elementos que têm resistências à mudança, que estão desmotivados e nesses casos, é vantajosa a substituição desses elementos por elementos mais novos, mais motivados, que entre outros aspetos, operam melhor com as tecnologias. Já o OP (C) frisa bem a não substituição quando existe perda de elementos “saem, mas não entram”, sendo o OP (E) da mesma opinião.

Por sua vez o OP (D) disse que tem existido uma maior preocupação na formação de novos elementos, “já não existem escolas de agentes há algum tempo mas agora, como tem sido descongelada a aposentação, já tem havido escolas regularmente”

#### **4.3. O que se perde com a PAA de Agentes e Chefes?**

Três dos OP entrevistados (B, C e E) disseram que a maior perda que existe é o conhecimento que os elementos levam consigo, não sendo o mesmo, passado aos seus substitutos. O OP (B) disse que a grande perda é o *conhecimento (Know-how)* e a capacidade que os elementos que vão para a PAA teriam de formar pessoas para os

substituir. Refere que como não há carácter imediato na substituição, não existe essa passagem de conhecimento. Um dos lugares que referiu como sendo ótimo que existisse passagem de conhecimento, foi o do serviço de secretaria, no entanto como os elementos ficam a saber que vão para a PAA uma semana antes, acaba por não existir tempo suficiente para a passagem de conhecimento técnico, prático ao novo elemento. “Poderia haver uma passagem de conhecimento de meio ano antes, mas não há, porque as pessoas não sabem quando vão sair”. O OP (C) referiu que para além dos recursos humanos, perde-se também a experiência o conhecimento dos elementos que se retiram. Segundo o mesmo há ainda a perda de uma postura, “têm uma postura mais conscienciosa da instituição a que pertencem”, “os mais velhos têm um princípio de disciplina maior do que as camadas mais jovens, princípio que é necessário para uma instituição como a nossa”. O OP (E) vai de encontro à resposta do OP C, no que respeita à perda de recursos humanos e conhecimento, dizendo ainda que deveria existir um período de passagem do conhecimento, não só nos Agentes e Chefes mas em todos os cargos da polícia, “eu sei me for embora quem me vem substituir só vem passadas algumas semanas não há passagem do serviço do conhecimento”.

Já o OP (D) referiu que com a PAA, existe a perda de elementos com conhecimentos ainda capazes de desempenhar as suas funções.

## Apêndice I: Matrizes da Análise de Conteúdo.

### Análise de Conteúdo da Pergunta 1.

**Quadro 1. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 1.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
<b>B</b>	“nenhum, os elementos deligam-se de um momento para o outro”	1.1
<b>C</b>	“não tenho conhecimento de nenhum acompanhamento”	1.1
<b>D</b>	“sinceramente não sei que tipo de acompanhamento é dado na pré-aposentação e aposentação”	1.1
<b>E</b>	“nenhum acompanhamento que eu tenha conhecimento”	1.1

**Quadro 2. Análise de conteúdo final da pergunta 1. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			Questão 1	1	2	3		
Preparação e acompanhamento	PSP	1.1 nenhum	x	x	x	x	4	100,00

## Análise de Conteúdo da Pergunta 2.

**Quadro 3. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 2.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
B	"acho que sim das conversas que ouço"	2.1
C	"penso que sim, têm vontade de se desvincular"	2.1
	"têm vontade de se desvincularem da instituição, os elementos procuram fugir da cultura policial"	2.2
D	"depende muito dos elementos"	2.3
	"existem elementos já desmotivados (...) esperam pelo dia da reforma (...) outros elementos mantêm grande motivação (...) sentem que a policia continua a fazer parte do seu dia a dia"	2.4
E	"muito sim, quando são velhinhos sim"	2.1
	"tem muito a ver com a idade"	2.5

**Quadro 4. Análise de conteúdo final da pergunta 2. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
		Questão 2						
Chegar à PAA	Forte desejo	2.1 Sim	x	x		x	4	75,00
		2.2 Desvincular		x			1	25,00
		2.3 Depende			x		1	25,00
		2.4 Motivação			x		1	25,00
		2.5 Idade				x	1	25,00

## Análise de Conteúdo da Pergunta 2.1.

**Quadro 5. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 2.1.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
B	"a maioria está desagrada com o facto de meterem o papel para a pré-aposentação e demorar muito (...) cria muita frustração e indecisão"	2.1.1
C	"simplesmente veem esta nova fase como uma aquisição de liberdade"	2.1.2
D	"a maioria deles vê na aposentação uma forma de dar mais atenção à sua família e a eventuais atividades (...) passatempos"	2.1.3
E	"são boas, veem como férias, cuidar da família das hortas"	2.1.3

**Quadro 6. Análise de conteúdo final da pergunta 2.1. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
		Questão 2						
Representações e expectativas	PAA	2.1.1 Desagrado	x				1	25,00
		2.1.2 Liberdade		x			1	25,00
		2.1.3 Família			x	x	1	50,00

## Análise de Conteúdo da Pergunta 2.2.

**Quadro 7. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 2.2.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
B	"não tenho grande conhecimento concreto que isso aconteça"	2.2.1
C	"não tenho ideia"	2.2.1
D	"não tenho conhecimento de elementos que preparem a sua saída"	2.2.1
E	"alguns sim, tentam arranjar uma ocupação, quintas, trabalho doméstico"	2.2.2

**Quadro 8. Análise de conteúdo final da pergunta 2.2. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
Preparam a sua saída	PAA	2.2.1 Não tenho	x	x	x		4	75,00
		2.2.2 Alguns sim				x	1	25,00

### Análise de Conteúdo da Pergunta 2.3.

**Quadro 9. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 2.3.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
<b>B</b>	“o grosso está desagradoado (...) alterações das regras (...) faz com que os elementos se sintam desmotivados”	2.3.1
<b>C</b>	“acho que veem positivamente”	2.3.2
	“o problema é que demora muito tempo o que faz com que os elementos desanimem”	2.3.1
<b>D</b>	“para grande parte deles é um aspeto positivo”	2.3.2
<b>E</b>	“alguns elementos estão descontentes dizem que não foi este o contrato que fizeram quando vieram para a polícia”	2.3.1
	“sim a maioria sim”	2.3.2

**Quadro 10. Análise de conteúdo final da pergunta 2.3. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
Maneira Positiva	PAA	2.3.1 Desanimem	x	x		x	2	75,00
		2.3.2 Positiva		x	x	x	3	75,00

### Análise de Conteúdo da Pergunta 3

**Quadro 11. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 3.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
B	“não”	3.1
C	“não conheço nenhum”	3.1
D	“não tenho conhecimento”	3.1
E	“não tenho conhecimento”	3.1

**Quadro 12. Análise de conteúdo final da pergunta 3. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
		Questão 2						
Retorno	PSP	3.1 Não tenho conhecimento	x	x	x	x	4	100,00

### Análise de Conteúdo da Pergunta 3.1.

**Quadro 13. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 3.1.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
B	“a instituição deveria aproveitar o conhecimento adquirido pelos seus elementos”	3.1.1
C	“inquéritos no sentido de perceber quais as estruturas de apoio (...) melhorar a PAA dos que vêm a seguir, utilizando esse conhecimento”	3.1.2
D	“poderiam eventualmente desempenhar algumas funções administrativas de pouca exigência”	3.1.3
E	“a grande maioria está desgastada seja física ou até mentalmente (...) devem aproveitar o descanso”	3.1.4

**Quadro 14. Análise de conteúdo final da pergunta 3.1. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
Contributos	PAA	3.1.1 Aproveitar	x				1	25,00
		3.1.2 Inquéritos		x			1	25,00
		3.1.3 Administrativas			x		1	25,00
		3.1.4 Descanso			x		1	25,00

### Análise de Conteúdo da Pergunta 3.2.

**Quadro 15. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 3.2.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
<b>B</b>	“acho bem, duvido é que aja voluntários (...) num universo de 1000 haverá 1 interessado”	3.2.1
<b>C</b>	“não seria uma coisa boa (...) os polícias devem ter atividades sim, mas fora do âmbito policial”	3.2.2
<b>D</b>	“parece-me uma mais-valia pois provavelmente poderíamos ter outros elementos na rua”	3.2.1
	“poderiam realizar trabalho administrativo”	3.2.3
<b>E</b>	“sim poderiam (...) caso quisessem teriam de ser submetidos a testes e entrevistas”	3.2.1
	“não para serviços operacionais mas sim administrativos”	3.2.3

**Quadro 16. Análise de conteúdo final da pergunta 3.2. da entrevista-.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
Atividades a tempo parcial	PSP	3.2.1 Sim	x		x	x	3	75,00
		3.2.2 Não		x			1	25,00
		3.2.3 Administrativas			x	x	2	50,00

#### Análise de Conteúdo da Pergunta 4

**Quadro 17. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 4.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
B	“há um grande impacto”	4.1
C	“o impacto é brutal”	4.1
D	“como não tem havido muitas aposentações não se nota grande impacto (...) isto no meu caso particular”	4.2
E	“há uma grande perda de recursos humanos”	4.1

**Quadro 18. Análise de conteúdo final da pergunta 4. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
		Questão 2						
Impacto das PAA	Serviços	4.1 Grande	x	x		x	3	75,00
		4.2 Não		x			1	25,00

#### Análise de Conteúdo da Pergunta 4.1.

**Quadro 19. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 4.1.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
B	“quando um agente ou chefe sai não é substituído, pelo menos com carácter imediato”	4.1.1
C	“maior problema que tenho” (...) “recorrem à baixa médica”	4.1.1
D	“até agora na minha esquadra não tenho denotado diminuição de recursos”	4.1.2
E	“tive de reformular os grupos e corro o risco de ter de extinguir um serviço”	4.1.1

**Quadro 20. Análise de conteúdo final da pergunta 4.1. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
		Questão 2						
Diminuição de Recursos	Esquadra	4.1.1 Sim	x	x		x	3	75,00
		4.1.2 Não		x			1	25,00

**Análise de Conteúdo da Pergunta 4.2.**

**Quadro 21. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 4.2.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
<b>B</b>	"o pessoal que vai para a PAA não é substituído não consigo ter essa perceção"	4.2.1
<b>C</b>	"saem mas não entram"	4.2.1
<b>D</b>	"parece-me que a aposentação faz com que haja maior preocupação na formação de novos elementos e consequentemente haja uma renovação"	4.2.2
<b>E</b>	"há a perda de elementos mas não são substituídos"	4.2.1

**Quadro 22. Análise de conteúdo final da pergunta 4.2. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
		Questão 2						
Diminuição de Recursos	Esquadra	4.2.1 Não substituição	x	x		x	3	75,00
		4.2.2 Sim		x			1	25,00

### Análise de Conteúdo da Pergunta 4.3.

**Quadro 23. Matriz cromática das unidades de contexto e de registo da pergunta 4.3.**

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
B	“a maior perda é o Know-how”	4.3.1
	“a capacidade que eles teriam para formar pessoas para os seus lugares (...) não acontece a passagem desse conhecimento”	4.3.2
C	“perda de recursos humanos de experiencia e conhecimento”	4.3.1
D	“há a perda de elementos com conhecimentos”	4.3.1
E	“perdem-se recursos humanos e acima de tudo o seu conhecimento”	4.3.1
	“passagem da pasta devia ser feita”	4.3.2

**Quadro 24. Análise de conteúdo final da pergunta 4.3. da entrevista.**

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Entrevistados				Unidades de enumeração	Resultados %
			1	2	3	4		
Perda	PAA	4.3.1 Conhecimento	x	x	x	x	4	100,00
		4.3.2 Passagem	x			x	2	50,00

## **ANEXOS**

## **Anexos**

**Anexo A:** Autorização para Realização de Entrevistas e Pedido de Dados

**Anexo B:** Dados Facultados pela Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP

## Anexo A: Autorização para Realização de Entrevistas e Pedido de Dados

**POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA**  
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA  
DIRECÇÃO DE ENSINO  
SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor  
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de  
Recursos Humanos  
(Departamento de Formação)  
DN/PSP Largo da Penha de França, N. 1  
1199-010 LISBOA

**Sua Referência:**  
**Sua Comunicação:**  
**Nossa Referência:** 59/SECDE/2018  
**Classificador:** 080.01.10  
**Processo:** SECDE201700001ASP  
**Data:** 2018-01-31

**Assunto:** PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

1. O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no 5.º ano - Estágio - compreende a elaboração de uma dissertação/trabalho de projeto que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema das áreas científicas de Ciências Policiais, Ciências Jurídicas, Ciências Sociais e Humanas e/ou Ciências de Desenvolvimento e Adaptação Motora.

2. Neste sentido, o Aspirante a Oficial de Polícia Andre Rodrigues Araújo irá realizar o seu estudo numa daquelas áreas científicas, subordinado ao tema "A importância da preparação para a reforma na promoção de um envelhecimento ativo dos elementos da Polícia de Segurança Pública: estudo de caso nos Comandos Metropolitanos de Lisboa e Porto", do qual é orientador o Prof.º Doutor João Fernando de Sousa Mendes e coorientador o Prof.º Doutor José Luís Simão Ferreira.

3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para consulta e a disponibilização da seguinte informação:

i) Tempos de serviço e género de todos os Agentes e Chefes no ativo e ainda de Agentes e Chefes em pré-aposentação e aposentação em dezembro de 2017.

4. Solicita-se, ainda, autorização para a realização de 4 entrevistas a Oficiais de Polícia, bem como a realização de entrevistas em grupo com entrevistas abertas a 24 Agentes e Chefes aposentados nos Comandos Metropolitanos de Lisboa e Porto, sendo estas entrevistas em regime de voluntariado, as entrevistas são semi-estruturadas nos seguintes três temas:

- i) A preparação para a aposentação de Agentes e Chefes;
- ii) Estratégias de envelhecimento ativo em Agentes e Chefes;
- iii) Impacto das aposentações de Agentes e Chefes na perceção dos serviços da PSP.

5. A realização das entrevistas tem por objetivo a construção de uma pirâmide etária, género e anos de serviço de Agentes e Chefes a nível nacional, a descrição e compressão da experiência da aposentação de Agentes e Chefes nos últimos cinco anos, a descrição das estratégias e representações dos Agentes e Chefes na proximidade da aposentação e conjugar os elementos obtidos com as recomendações internacionais e nacionais para a aposentação e o envelhecimento



R. 1º de Maio, nº3 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt |

iscpsi@psp.pt

DIRECÇÃO NACIONAL DA P. S. P. D. A. G.	Entrada Nº 2975
SECÇÃO CORRESPONDÊNCIA	Data: 01 FEV. 2018

147458  
Página 1/2

03505

ativo:

6. Assim sendo, atendendo à natureza do estudo, a obtenção dos dados e a realização das referidas entrevistas e a informação fornecida será uma mais-valia para a recolha de dados necessários para a elaboração da Dissertação de Mestrado, uma vez que lhe irá conferir maior credibilidade e fundamentação nas respostas e nas conclusões.

7. Junto se anexa o guião de entrevista, com as questões a colocar a cada entrevistado.

8. Mais se informa V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> de que o Aspirante a Oficial de Polícia André Araújo se compromete ao dever de confidencialidade e anonimato, da informação obtida, fora do âmbito do seu trabalho académico.

O Diretor



Pedro José Lopes Clemente  
Superintendente-Chefe



**Anexo B:** Dados cedidos pela Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP

**Efetivo policial no ativo das carreiras de Chefe e Agente em 31/12/2017, segundo o escalão etário e género**

Grupo/cargos/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL	TOTAL													
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F													
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							14		11	7	43	2	41	2	59	3	9	52	3	5	6	6	2			2.104	208	2.312											
Polícia de Segurança Pública - Agente		2	3	4	1	1.23	3	6	1	2.13	8	1	2.04	7	1	3.07	54	2	2.9	10	1	5	3	2.0	79	2	6	8	1.6	23	1	0	1	1	1		15.818	1.284	17.102

Fonte: Balanço Social 2017/GIVeRH.

**Efetivo policial das carreiras de Chefe e Agente em 31/12/2017, segundo O NÍVEL DE ANTIGUIDADE e género**

Grupo/cargos/carreira / Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL															
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F														
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia	2			22		153	5	495	24	395	16	612	95	412	4	0	1	3	2	8		2.104	208	2.312												
Polícia de Segurança Pública - Agente	1.4	46	14	4	2.6	31	21	0	1.9	20	16	5	3.6	69	23	8	2.4	20	11	6	2.3	68	32	0	1.3	48	6	5	1	6	2	6		15.818	1.284	17.102

Fonte: Balanço Social 2017/GIVeRH.