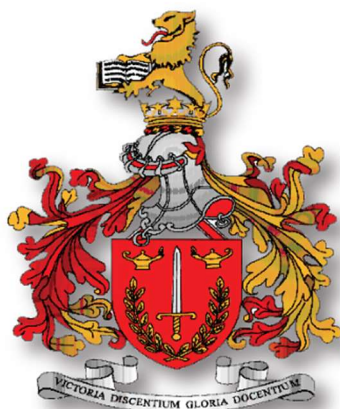


**INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA**



**O IMPACTO DA SAÍDA DA EFETIVIDADE DE SERVIÇO NOS POLÍCIAS DA  
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA**

**Trabalho Individual Final**

**5.º Curso de Comando e Direção Policial**

**Estudo Teórico**

**Autor:** António Vicente Ramos Batista, **Comissário**, M/151429.

**Lisboa, 01 de agosto de 2022**



## Resumo

O presente trabalho prosseguiu com o objetivo de compreensão do impacto da pré-aposentação e aposentação nos polícias da Polícia de Segurança Pública, na medida em que a transição da vida profissional para a pré-aposentação e aposentação pode ser vivenciada por estes trabalhadores como um momento de angústia, medo, ansiedade e solidão. A rutura com a rotina profissional e tudo o que a envolve, desde sentimentos de partilha entre pares, sentimento de pertença e defesa do bem comum da sociedade, passando por relações sociais e institucionais estabelecidas, pode ser uma experiência pautada por impactos negativos que vão condicionar uma boa adaptação à nova etapa da vida – a aposentação. A procura de estratégias para superar os impactos negativos dessa fase apresenta-se como fundamental para contribuir para a qualidade de vida destes profissionais. O presente estudo teórico permitiu afirmar que esta preocupação está na agenda de muitos países e Portugal não é exceção. Foram identificadas boas práticas implementadas internacionalmente e o projeto em curso no Comando Distrital de Coimbra apresenta-se como uma proposta que poderá constituir-se como um modelo nacional de intervenção junto dos polícias em fim de carreira. Por último, ficam ainda sugestões para estudos futuros.

**Palavras Chave:** Polícia de Segurança Pública, Polícias; Projetos de Preparação para a Reforma; Reforma

## **Abstract**

This study aimed at understanding the impact of pre-retirement and retirement on police officers of the Public Security Police Force, as the transition from professional life to pre-retirement and retirement may be experienced by these workers as a moment of anguish, fear, anxiety and loneliness. The break with the professional routine and everything that involves it, from feelings of sharing among peers, sense of belonging and defense of the common good of society, to established social and institutional relationships, may be an experience marked by negative impacts that will condition a good adaptation to the new stage of life - retirement. The search for strategies to overcome the negative impacts of this phase is fundamental to contribute to the quality of life of these professionals. The present theoretical study allowed us to state that this concern is on the agenda of many countries and Portugal is no exception. Internationally implemented good practices were identified and the project underway in Coimbra District Command presents itself as a proposal that may become a national model of intervention with police officers at the end of their careers. Finally, there are also suggestions for future studies.

**Keywords:** Police officers, Public Security Police, Preparation Program for Retirement; Retirement

## Introdução

A reforma é o acontecimento que marca o fim de qualquer profissão. Cada dia de trabalho, é um dia a menos para a chegada da reforma e quando esse dia se aproxima, depois de “uma vida de trabalho”, que vida nos espera? Esta inevitável questão comporta em si a angústia do desconhecido e ocorre numa fase da vida coincidente com outra novidade: a velhice. Foi a partir da segunda metade do século XX que as sociedades desenvolvidas assistiram a um novo fenómeno demográfico pautado pelo envelhecimento e longevidade da população.

O conceito de velhice, como etapa de vida, surge no período da transição entre os séculos XIX e XX, devido a dois fatores principais: a formação de novas disciplinas médicas que estudam o corpo envelhecido e a criação de um marco entre a vida profissional ativa e não ativa com o surgimento das reformas/aposentações (Miguel & Amaro da Luz, 2014; Nazareth, 2009; Pinto, 2001). Este marco de transição da vida profissional para a reforma necessita de um processo adaptativo que, de acordo com os seus protagonistas, poderá ser vivido com maior ou menor vulnerabilidade e interferir no processo de um envelhecimento ativo e de qualidade biopsicossocial (Loureiro et al., 2014; Soares et al. 2010; Wang & Shi, 2014).

É neste contexto que surge a pertinência deste trabalho, ou seja, poder contribuir para um aprofundamento reflexivo, não exaustivo, da temática, em concreto no caso dos polícias da Polícia de Segurança Pública (PSP), pois trata-se de um trabalho que decorre da finalização do 5.º Curso de Comando e Direção Policial do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, inserindo-se na temática do ponto 6 “Teoria, História e Cultura Policiais”, na alínea a) Cultura Organizacional da PSP. Ao nível metodológico é um Estudo Teórico, recorrendo a técnicas documentais clássicas de análise de documentos, nomeadamente: obras literárias, dissertações, artigos científicos, imprensa e legislação (Bravo, 1988), recorrendo a diversos autores que estudam esta temática.

O estudo deste trabalho será iniciado com uma pergunta de partida, indo ao encontro da proposta de Quivy and Van Campenhoudt (1992). Esta pergunta pretende ser um primeiro meio para romper com o senso comum e exprimir o mais exatamente possível o que se pretende saber, elucidar e/ou compreender: *Quais as medidas implementadas na PSP para superar o impacto da saída da efetividade de serviço nos Polícias da PSP?*

Com o propósito de responder à pergunta de partida, é fulcral a elaboração de um objetivo geral e conseqüentemente, dos objetivos específicos. O principal objetivo é compreender o impacto da pré-aposentação e aposentação nos polícias da PSP, especificamente (i) identificar os diversos tipos de impacto que possam surgir no momento da pré-aposentação e aposentação<sup>1</sup> dos polícias da PSP e (ii) analisar propostas que surgiram a nível nacional ou internacional para superação desses impactos.

Para a concretização do enunciado no objetivo geral e nos objetivos específicos, com o intuito de dar resposta à pergunta de partida, desenhou-se um enquadramento teórico composto por quatro abordagens temáticas: o ciclo vital; a reforma; os impactos da reforma e os programas de preparação para a reforma. A análise do enquadramento teórico vai permitir terminar este trabalho com a conclusão.

Assim, este trabalho pretende ser um contributo na análise teórica desta temática do impacto da reforma nos polícias, no seio da instituição da PSP e, ato contínuo, contribuir internamente com propostas que possam promover o bem-estar e minorar algum impacto negativo que possa surgir nesta nova etapa da vida dos polícias da PSP.

### **O ciclo vital**

O desenvolvimento humano é caracterizado por fases distintas iniciando-se no crescimento intra-uterino, a primeira infância, a segunda infância, a adolescência, a fase da maturidade e por último a fase da velhice, em cada uma destas fases há uma panóplia de mudanças morfológicas e fisiológicas que contribuem para o curso do seu ciclo vital (Moreira, 2011)

Aliada a estas mudanças morfológicas e fisiológicas que ocorrem de forma diferente em cada indivíduo há também o sistema cultural e social, em que cada um se desenvolve e irá contribuir para uma maior particularidade nas vivências de cada fase do ciclo vital (Xavier & Nunes, 2015), ou seja, o ciclo vital do ser humano deve ser olhado do ponto de vista sistémico, não apenas como um conjunto de fases inerentes a todo o ser humano, mas contextualizadas num núcleo de individualidade da personalidade inserido em diferentes sistemas, sejam eles, familiares, culturais, sociais, políticos e económicos que tornam as vivências em cada fase vivenciadas pelo indivíduo de forma única.

---

<sup>1</sup> Doravante será utilizada a expressão “*reforma*” como sinónimo de pré-aposentação ou aposentação, para tornar indistinta a situação de cada polícia quando sai do ativo por motivos de idade.

Reportando-nos à última fase do ciclo vital, Levinson (1977) refere que a transição para a velhice surge a partir dos 60 anos de idade e é caracterizada por um conjunto de mudanças nas capacidades físicas e psicológicas em que a ideia de morte se torna mais próxima, logo emerge o sentido da morte.

De facto, as fases do ciclo vital são compostas por momentos de maior estabilidade e outros de transições. Transições que decorrem de acontecimentos ou não acontecimentos na vida do indivíduo que vão permitir mudanças na conceção que tem de si mesmo e do mundo, tendo como consequência a alteração do seu comportamento, na inter-relação que estabelece com os outros e na sua capacidade de adaptação a novos acontecimentos. Este conceito de transição não contempla apenas as mudanças socialmente previsíveis, como o casamento, um primeiro trabalho, o nascimento de um filho ou a reforma por velhice, mas também acontecimentos mais inesperados como a morte de uma pessoa próxima. Em suma, há três tipos de transições: as antecipadas, para as quais o indivíduo está mais preparado, as não antecipadas, que são todas aquelas que não são esperadas pelo indivíduo como a morte de um filho e pessoas próximas e as transições por não acontecimentos, todas aquelas que o indivíduo estaria à espera de acontecerem, mas nunca se concretizaram (Schlossberg, 1981).

A capacidade intrínseca de transição que cada indivíduo foi construindo, ao longo da vida, poderá ser um contributo facilitador ou não do aparecimento de uma nova etapa existente na última fase da vida – a velhice. A velhice não é sinónimo de envelhecimento, a primeira dirige-se a um grupo de indivíduos que se encontra com mais de 60 anos, ou seja, com determinada idade cronológica e o envelhecimento corresponde a um conjunto de fenómenos dinâmicos que evocam transformações do organismo de natureza biológica ou psicológica em função do tempo (Fontaine, 2000).

Facilmente aferimos que, decorrente da definição de velhice mencionada, nesta última fase do ciclo vital o indivíduo irá entrar na reforma. No caso da realidade dos polícias da PSP, aos 55 anos poderão entrar na fase de pré-reforma e aos 60 anos na reforma, situação que Gomes (2021) afirma que ocorre tendencialmente, por diversos fatores, cada vez mais próximo dos 60 anos de idade.

Se outrora a entrada na reforma era sinónimo de proteção dos trabalhadores sujeitos a condições de trabalho exigentes que aos 65 anos de idade estavam exaustos e com uma Esperança Média de Vida (EMV) de poucos anos, atualmente com uma EMV de 81,72 anos de idade em Portugal (INE, 2022), se um polícia se reformar próximo dos 60 anos,

terá ainda cerca de 20 anos de vida, de acordo com a média nacional. Ora, duas décadas configura um período de tempo que deverá merecer uma intervenção adequada (Leal, 2021).

No caso concreto dos polícias da PSP acresce ainda que estamos perante uma atividade profissional que poderá condicionar a inter-relação social com a rede social primária de cada um dos indivíduos, na medida em que o estando em exercício funções policiais tem horários por turnos, trabalha feriados e fins-de-semana e, por vezes, desloca-se a nível nacional de um local de trabalho para outro (Gomes, 2021). As questões que emergem são: como é que o polícia da PSP vivencia este período antecipatório da reforma? Quais as ansiedades, receios e objetivos? Como fazer a preparação para esta nova etapa sem a atividade profissional que o ocupou durante anos?

## **A Reforma**

Bullock et al. (2020) apresentam que comumente o conceito de reforma define o momento em que o indivíduo, por razões de idade, deixa o seu emprego pago e é a partir daí suportado por uma pensão.

O conceito de reforma foi proposto por Bismark no final do séc. XIX, na Alemanha, e refere-se à cessação do trabalho, por motivo de excesso de idade (à época para quem tivesse mais de 65 anos), sendo que em contrapartida há direito a auferir um determinado montante monetário, podendo, desta forma, garantir a sobrevivência financeira dos trabalhadores (Carney et al., 2021; Vieira, 2004). Nesta conceção de Bismark estão contidas duas dimensões, por um lado, o conceito de velhice atual, que é uma criação histórica intimamente ligada ao processo de industrialização das sociedades europeias e, conseqüentemente, a emergência de uma classe trabalhadora envelhecida e pouco produtiva e, por outro lado, a necessidade de proteção através de políticas sociais de um regime de Segurança Social na proteção dessa mesma classe trabalhadora envelhecida (Cardoso et al., 2012).

Neste estudo, o conceito de reforma tem como referência a perspetiva ‘bismarckiana’ e refere-se à fase em que um profissional cessa funções na sua atividade principal exclusivamente por razões de idade e por nenhuma outra. Excluem-se, portanto, situações de reforma por incapacidade ou qualquer outra situação que conduza à cessação de funções no corpo da PSP de forma inesperada e sem relação com a idade dos mesmos.

Em Portugal, a proteção da velhice existe desde o final do século XIX, em alguns grupos específicos de trabalhadores, contudo a sua aplicação era muito específica e destinava-se apenas a algumas profissões através de mecanismos mutuais próprios e dispersos sem que se registasse uma preocupação genérica com a população (Pais, 2010). A partir do 25 de Abril de 1974 e com a aprovação da Constituição da República Portuguesa, assiste-se então a uma evolução mais consistente no direito à reforma (Pais, 2010; Pocinho et al., 2017), estreitando esta proteção à velhice no que concerne aos trabalhadores do Estado, onde se inclui a realidade dos polícias da PSP. Refira-se que apesar de se assistir a uma crescente preocupação no pós-revolução, a reforma teve preocupação política, como é patente no ano de 1972 com a publicação do estatuto da aposentação através do Decreto-Lei 498/72 de 9 de Dezembro.

A idade da reforma é variável consoante o país, mas devido a algumas condicionantes como o aumento da EMV, a diminuição do número de ativos em detrimento do aumento do número de pessoas mais velhas, e a necessidade de sustentabilidade do sistema de segurança social, tem tido impacto na necessidade de ajustamentos da idade da reforma, ao longo dos anos (Santos, 2018). Em Portugal, a idade da reforma em 2014 passou dos 65 anos para os 66 anos de idade e em 2018 estes marcos foram alterados para os 66 anos e 4 meses de acordo com a Portaria n.º 99/2017 de 7 de março (Santos, 2018 p. 14), estando atualmente nos 66 anos e 7 meses de acordo com a Portaria n.º 53/2021 de 10 de março.

No nosso país, existem, contudo, carreiras contributivas especiais como é o caso da PSP (Gomes, 2021) onde, estatutariamente, os polícias poderão, além da efetividade de serviço, encontrar-se em situação de pré-aposentação ou aposentação, de acordo com o art.108º, do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro. No que concerne à realidade dos polícias de segurança pública, após vários anos de constatação devido às particularidades decorrentes da atividade profissional, atualmente podem entrar na pré-aposentação aos 55 anos de idade, desde que tenham 36 anos de serviço, e serem aposentados aos 60 anos de idade de acordo com o art. 112.º do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro.

### **Os impactos da reforma**

Segundo Moody (as cited in Oliveira, 2008, p.83), a reforma na velhice tornou-se um padrão de comportamento geral e quase universal. O que significa que a chegada da

reforma é uma etapa que requer o encontro de um novo modo de vida (Oliveira, 2008; Violanti, 1992).

O maior desafio da etapa da reforma centra-se na rutura com a dimensão profissional do indivíduo, de forma obrigatória e não voluntária, dado que é condicionada pela idade. Considerando que em redor desta dimensão profissional se desenvolvem e articulam outras de relevância na vida do indivíduo, esta dimensão, para além da garantia da sobrevivência e aquisição de bem-estar material, gera também ganhos no que concerne às relações interpessoais entre pares e instituições, reconhecimento e utilidade social, gera criação de identidade e, por conseguinte felicidade (Oliveira, 2008; Reis, 2014).

A passagem à reforma é uma etapa de transição que poderá ser mais bem ou mal sucedida em função das características pessoais do indivíduo, dos sistemas que o envolvem e nas respostas adaptativas que ele tem face aos sistemas que o rodeiam (Loureiro et al., 2014).

Quando se inicia a reflexão da chegada do momento da reforma identificam-se alguns ganhos e algumas perdas que podem ser mais ou menos exacerbados dependendo de quem o vivencia (Fonseca, 2012).

Iniciaremos com a identificação dos ganhos que a reforma possa proporcionar. O grande benefício da entrada na reforma é ser proprietário da gestão do ‘seu tempo’. Assim, a reforma proporciona ao indivíduo o poder de gerir o seu tempo aplicando-o no que mais gosta, nomeadamente: mais tempo para manter a sua rede social; mais tempo para a família e amigos; mais tempo para atividades desportivas, culturais e de lazer; oportunidade de desenvolver um trabalho voluntário numa causa que acredite; possibilidade de investir a nível económico. Nesta fase, poderá haver a necessidade de ajuste nos papéis familiares e de estatuto social. Há também a possibilidade de se dedicar a outra ocupação profissional, este tem sido um impacto positivo valorizado por alguns autores, na medida em que os polícias da PSP têm a possibilidade de se reformar ligeiramente mais cedo, aos 60 anos de idade e para além de poderem desenvolver uma atividade profissional diferente, também pode ser potenciador de um nível económico mais favorável (França, 2010; Sylven, 2011).

Quanto aos impactos negativos que a reforma pode ter na vida do indivíduo destacamos: a perda de rendimentos, perda de estatuto social, não saber como ocupar o tempo e desta forma, poder haver um sentimento de inutilidade e solidão (Oliveira, 2008; Sylven, 2011).

Para além dos impactos referidos, segundo alguns estudos internacionais, devido ao elevado stress a que os polícias estão sujeitos e os horários de trabalho por turnos, por vezes incompatíveis com a vida social e familiar, levando em alguns casos a divórcios, pode tornar os polícias vulneráveis a um risco de suicídio mais elevado na altura da reforma (Carney et al., 2021; Sylven, 2011). Acrescenta-se ainda que os estudos feitos por Ruiz e Morrow (2005 in Carney et al., 2021) concluíram que os polícias tinham uma crença comum que a reforma levava à morte prematura/precoce, a problemas conjugais, depressão e suicídio, crenças fundamentadas pelo vazio sentido após a reforma, principalmente quando a atividade profissional é vivenciada pelo polícia de forma muito intensa (Carney et al., 2021).

Outro impacto negativo da reforma nos polícias é o rompimento brusco com a instituição policial, enquanto em outras profissões é possível manter a atividade em tempo parcial, quer seja por conta de outrem ou conta própria, na polícia isso não é possível, torna-se difícil despojar-se da farda que durante anos vestiu e tornou-se pele. Nesta ‘passagem de turno’ está implícito o deixar a responsabilidade de dever público que se cumpriu durante décadas, e de repente o indivíduo deixa de ser um elemento de serviço público e passa a ser um cidadão comum. Pode afirmar-se de alguma maneira que a profissão policial, para além de uma profissão, torna-se uma identidade, na medida em pode ser incorporado por alguns polícias como uma missão, um modo de vida (Carney et al., 2021; Soares et al., 2010; Violanti, 1992).

Um estudo no Reino Unido realça o que foi exposto, ou seja, o extremo entre a vida profissional de polícia e a reforma, e que acontece de um dia para o outro. Um dos agentes refere que a atividade profissional de um polícia é muito stressante, sai-se de casa e nunca se sabe o que vai acontecer: ir acudir a um acidente, ter que usar a arma em defesa de alguém e no dia após a reforma não há nada; outros polícias referiram o sentimento de apego à causa da polícia, o agir contra o mal e contribuir para o bem e ordem da sociedade, o sentimento de dever cumprido e de pertença a um grupo. Esse sentimento de maior apego e identidade, pode causar maiores constrangimentos de adaptação na altura da reforma. (Bullock et al., 2020)

Na Austrália foi feito um estudo qualitativo com o objetivo de abordar alguns temas chave como as características dos indivíduos reformados, o impacto que a reforma teve nas suas vidas e as estratégias de adaptação utilizadas. A idade média dos entrevistados era de 64 anos de idade e 35 anos de serviço. Neste estudo foram identificados 4 fatores chave

que interferem com o bem-estar subjetivo: as redes sociais; bem-estar emocional; bem-estar familiar e bem-estar financeiro. Os impactos mais negativos descritos neste estudo, à semelhança do realizado no Reino Unido, foi o sentimento de solidão por deixar de pertencer à instituição policial e deixar de ser valorizado por ela e também a falta do companheirismo dos colegas de trabalho. A obrigatoriedade da idade da reforma foi sentida por alguns polícias como uma violência, para alguém que ainda se sentia capaz de continuar a desempenhar o seu trabalho, assim como foi verificado, polícias que viviam para o trabalho sentiram muita dificuldade de adaptação quando tiveram que se reformar, sendo que numa minoria, logo após a reforma, ocorreu o divórcio, tendo passado por uma depressão grave. Em contraste com este impacto mais negativo, também houve polícias em que a reforma foi potenciadora de maior bem-estar devido à redução do nível de stress que proporcionou que o indivíduo tivesse mais disponibilidade para se dedicar a atividades que gosta, desfrutar da companhia da família, ir viajar sem ter prazos para voltar e socializar com amigos (Carney et al., 2021).

Em Portugal, a reforma também já foi objeto de estudo de investigações. Fonseca e Paúl (as cited in Oliveira, 2008), estudaram os impactos psicológicos na passagem à reforma na população portuguesa, privilegiaram uma abordagem construtivista e desenvolvimental, posteriormente Fonseca (as cited in Oliveira, 2008) desenvolveu um trabalho qualitativo, utilizando a técnica de focus grupos, onde pode concluir que, de uma forma geral, os reformados não revelam problemas graves de ajustamento sociopsíquico à reforma e sentem-se satisfeitos por terem a possibilidade de gerir o tempo como entendem. No entanto também foram identificados indivíduos insatisfeitos, mas a causa era a consciencialização do processo de envelhecimento, mais do que a reforma em si, ou seja, a possibilidade de poderem vir a contrair doenças ou perder faculdades (Oliveira, 2008).

Fonseca (as cited in Oliveira, 2008) analisou algumas variáveis inerentes à reforma, como as motivações de reforma, os sentimentos experimentados, o bem-estar físico e psíquico e as expectativas quanto ao futuro. Decorrente deste estudo, o autor pode concluir que os primeiros anos de reforma foram satisfatórios, na medida em que os indivíduos se mantiveram ativos e com boas relações sociais, principalmente aqueles que possuíam melhores condições económicas, contudo este grau de satisfação foi baixando à medida que os anos foram passando e o avançar da idade trouxe algumas condicionantes decorrentes do processo de envelhecimento (Oliveira, 2008).

Um outro estudo realizado em Portugal, por um grupo de investigadores, inserido no projeto REATIVA, cuja metodologia se baseia num estudo descritivo de carácter qualitativo que pretendeu aferir as perceções dos indivíduos em fase de reforma e após reforma. Deste estudo, os investigadores puderam concluir que a reforma é uma etapa que necessita de uma adaptação complexa e está condicionada a algumas variáveis, nomeadamente: características da personalidade de maior flexibilidade e adaptação à mudança, a rede de suporte formal e informal, as características do processo de conjugalidade, o género, os níveis socioeconómicos e o facto de se estar inserido num meio mais urbano ou rural. Todas estas variáveis contribuem para uma adaptação mais facilitada ou não na etapa da reforma, sendo que o cônjuge e a relação de conjugalidade foram apresentados como um elemento fundamental na adaptação, neste momento de transição. Neste estudo foram apresentadas algumas alterações da vida quotidiana decorrentes da perda da relação laboral que originou um maior isolamento social (Loureiro et al., 2014).

Embora muitas variáveis que condicionam uma melhor ou pior adaptação do indivíduo à reforma são idênticas, tanto no comum cidadão como no polícia, a realidade é que o grupo policial apresenta características próprias que podem alterar a perceção e vivência nesta fase da vida, conforme os estudos enunciados em outros países, mas que em Portugal ainda não houve um estudo mais aprofundado acerca da temática direcionada aos polícias da PSP.

Por todos estes motivos impactantes de forma negativa no indivíduo que está a entrar na etapa da reforma, é cada vez mais unânime na literatura a necessidade de um período de adaptação para a reforma que vise minorar ou ultrapassar este impacto negativo decorrente desta etapa da vida (Bullock et al., 2020; Cabral, 2019; Carney et al., 2021; França, 2010; Pocinho, et al., 2017; Sylven, 2011; Violanti, 1992)

### **Programas de Preparação à Reforma**

Em 1978, a Organização Mundial das Nações Unidas (ONU) através da resolução 33/52 (ONU, 1978) convocou uma Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento que veio a ocorrer em 1982, na cidade de Viena de Áustria. Desta Assembleia resultou o primeiro documento da ONU sobre o envelhecimento de repercussão mundial. (ONU, 1982)

Nessa assembleia fica adotado o Plano Internacional de Ação para o Envelhecimento. Esse plano apontava para a necessidade da existência de cursos preparatórios para quem estivesse em idade ou com intenção de ir para a reforma, assim

como a diminuição do trabalho durante os últimos anos de vida ativa, com o intuito de ir ajustando as condições de trabalho e o afastamento gradual do local de trabalho. (Araújo, 2018).

Atualmente, esta medida ganha maior interesse e relevância, uma vez que desde 1982 houve um aumento do número de pessoas mais idosas, e Portugal não foi exceção. Portugal em 1982 tinha 11.65% da população com mais de 65 anos de idade, em 2021 a percentagem de número de pessoas com mais de 65 anos de idade aumentou para 23.5% (FFMS, 2022).

Com o aumento do número crescente da população idosa e a vivenciar a etapa da reforma, ganha mais pertinência a discussão e implementação de um programa de preparação para a reforma (PPR). A preparação para a reforma torna-se vantajosa, na medida que pretende que haja uma boa transição para uma nova fase da vida. Uma boa transição permite benefícios, não apenas individuais, como sociais, na medida em que reduz custos sociais e melhora a saúde física, mental e social do indivíduo (Santos, 2000, as cited in Araújo, 2018). No entanto, esta realidade ainda é uma exceção e menos de 5 em cada 100 trabalhadores na União Europeia recebem preparação para a reforma (Ballesteros in Araújo, 2018).

Lynch (as cited in Sylven, 2011) afirma que os primeiros cursos formais de PPR foram desenvolvidos em universidades americanas, como a Universidade de Michigan e a Universidade de Chicago, nos finais de 1940-1950, e os seus destinatários eram os diretores de pessoal da indústria e líderes sindicais, ou seja, muito antes da demanda da ONU. No início da década de 1990, tornou-se um tema mais frequente e cerca de 74% dos departamentos governamentais dos Estados Unidos da América já os tinham implementado, contrariando a realidade Europeia (Sylven, 2011).

Santos (2018), num estudo que não pretende representar a totalidade da população nacional, dado ser um estudo qualitativo que recorreu à técnica de entrevista, pretendia analisar as vivências dos entrevistados na transição da vida ativa para a reforma, em que os entrevistados sugeriram a importância de um curso de PPR: segundo eles, teria sido benéfico para uma boa adaptação à vida após a reforma.

Se atentarmos no domínio do bem-estar dos polícias da PSP nesta passagem para a reforma, vários autores defendem a necessidade destes PPR, como uma ferramenta para a eficácia de uma boa transição para a vida civil (Sylven, 2011). Em específico, é disso exemplo a investigação realizado por Gomes (2021) junto de polícias no ativo com 30 ou

mais anos de serviço e de polícias reformados, que, num estudo empírico, constatou que 44,4% dos inquiridos classificaram como “muito relevante” a “importância de ação de formação para preparar a entrada na reforma”, aos que se somam 25,5% que classificaram essa importância no nível imediatamente abaixo (Gomes, 2021, p.19).

Ao nível internacional foram efetuados alguns estudos que permitiram perceber se estes cursos de PPR foram um contributo positivo para a adaptação à reforma. Nos estudos efetuados foi importante aferir os contributos que emergiram para a melhoria de adaptação, nesta etapa. Violanti (1992) propõe que, para além da existência de cursos de PPR, deveria ser criado na instituição policial um departamento específico que se dedicasse especificamente às questões inerentes à transição para a reforma dos polícias. Para ele os PPR deveriam incluir informações acerca de recursos que existem na comunidade que possam ir ao encontro dos interesses dos futuros reformados, esclarecimentos administrativos e financeiros acerca da reforma, apoio psicológico, estratégias de adaptação e gestão financeira.

Carney et al. (2021) sugere, nas conclusões do seu estudo acerca do impacto da reforma no bem-estar dos polícias, a possibilidade de serem criados grupos de apoio entre polícias que ainda vão entrar na reforma e outros já reformados, como meio de partilha entre pares.

Pocinho et al. (2017, p. 20) também sublinha a importância da “pedagogia ou educação para a reforma”, em que os futuros reformados adquirem conhecimentos acerca da transição para a reforma. Segundo este autor, estas formações devem abordar temas como o processo de envelhecimento, a mudança de atitudes, hábitos e estilos de vida saudáveis; os processos de adaptação social (na família e na comunidade); como gerir o tempo da melhor forma, as alterações económicas individuais e familiares, aspetos jurídicos direcionados à terceira idade; os tipos de apoio e as modalidades para a terceira idade, voluntariado, turismo sénior e outros que possam ser relevantes para os indivíduos (Pocinho et al., 2017).

No Brasil o primeiro curso de PPR foi criado em 1990 por empresas privadas e um protocolo com uma universidade. Numa fase inicial estes cursos eram de carácter meramente informativo, atualmente aliam o carácter informativo à promoção da saúde e bem-estar a partir de contributos reflexivos acerca das características positivas e negativas da reforma, assim como a possibilidade de discussão de um projeto de vida a curto, médio e longo prazo (Cabral, 2019; Pocinho et al., 2017).

É também no Brasil que podemos encontrar um exemplo de PPR aplicado especificamente aos polícias federais. Soares et al. (2010) apresentam no seu trabalho o acompanhamento detalhado de um PPR cujos beneficiários foram polícias federais do Brasil. Neste estudo, além do enquadramento teórico, foram elencadas as particularidades do serviço policial, nomeadamente, a disponibilidade, a rotina, os horários de serviço e o juramento. Esta caracterização da profissão policial, demonstra que os visados possuem características próprias, pouco comuns a outras profissões, o que torna mais difícil o seu desapego aquando da reforma e o resultado do estudo, de modo geral, confirmou isso mesmo dando especial destaque à excessiva ligação à profissão e um sentimento de abandono no momento da reforma. (Soares et al., 2010)

Segundo Pocinho et al. (2017), o sucesso da implementação de um PPR deve conter um plano estratégico que passe pela preparação das equipas multidisciplinares, a inserção de pessoas facilitadoras, a sensibilização, a realização de diagnósticos, a implementação do programa, o acompanhamento e avaliações constantes. A realização de um PPR numa empresa permite que os seus trabalhadores tenham um olhar no passado, com capacidade de análise do presente para construir o futuro, assim como adquirirem ferramentas para lidarem com frustrações que possam ocorrer na reforma. As empresas ao garantirem um PPR estão a cumprir a sua responsabilidade social (França, 2011, as cited in Pocinho et al., 2017). A avaliação dos cursos tem sido bastante positiva e têm sido um reforço e fundamentação para que a União Europeia (UE) os torne obrigatórios (Pocinho et al., 2017).

Na sociedade portuguesa percebe-se o despertar para a questão do envelhecimento do trabalhador que transita para fora do mercado de trabalho e que merece efetivamente atenção e acompanhamento nesse trajeto. Para citar apenas um exemplo, além do já referido projeto REATIVA, recorde-se o PPR ACTIVAR, que pretendeu desenvolver nos seus formandos recém-reformados, um conjunto de competências que lhes permitisse usufruir do período da reforma de forma plena (Leal, 2021).

Leal (2021) quis analisar a importância de uma formação que preparasse as pessoas para a vida depois da vida ativa e por isso realizou um trabalho de investigação de cariz qualitativo com o grupo de idosos que frequentaram o programa ACTIVAR concluindo que Portugal carece de respostas sociais que se adequem às reais necessidades dos mais velho porque o seu estudo comprovou o pressuposto de que as oportunidades ao longo da vida condicionam a forma como os indivíduos experienciam esta fase.

A propósito da realidade policial, mais concretamente no que reporta à PSP, parecem agora estar a emergir preocupações com a forma como os polícias se preparam para abandonar o ativo em fim de carreira. Apesar de não ser ainda um procedimento com caráter obrigatório a nível nacional, o Comando Distrital de Coimbra (CDC), prevê no seu plano estratégico de 2019-2021 aprovado em 31 de Março de 2019 (PSP, 2019b, p.2), a preocupação da Saúde Mental dos polícias no que concerne a uma maior satisfação da vida profissional e familiar, assim como a importância da promoção de boas práticas de saúde mental em que a fase da saída do ativo é identificada como um período que carece de alguma atenção, por várias razões: a necessidade de apoio que se orienta para a preparação de alterações de rotina que poderão ser a causa de uma crise psicossocial, visando a necessidade de uma preparação para a reforma que possa minorar alguns impactos menos favoráveis ou até ser um catalisador de novas oportunidades e objetivos de vida. (PSP, 2021)

O que se pretende é elaborar um projeto piloto direcionado aos profissionais da PSP do CDC, para os quais se perspetive, a breve prazo, a passagem à condição de reforma e que conta com 8 áreas de intervenção: 1. O ciclo de vida; 2. Expectativas em relação à reforma; 3. A importância do trabalho – a questão da identidade; 4. A promoção da saúde; 5. Influência da qualidade de vida coletiva no bem-estar individual; 6. Diversidade e equilíbrio na alocação do tempo para as diferentes atividades; 7. A intensificação dos relacionamentos sociais e familiares e 8. Trabalho, empreendedorismo e projetos pessoais. O programa é composto por sessões de grupo, palestras ou *workshops*, visando a reflexão partilhada de temas/conteúdos alinhados com o leque de necessidades encontradas na bibliografia internacional. (PSP, 2019b).

A equipa dinamizadora do projeto é composta pela Estrutura de Comando do CDC, equipa de Psicólogos da Divisão de Psicologia da PSP e contou ainda com a colaboração de docentes da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (PSP, 2019b). A equipa responsável, na pessoa do Senhor Comandante do CDC, aquando da formulação da proposta do projeto de preparação para a pré-aposentação (PPPA), que designou por *phasing-out*, propôs-se com tal desiderato, construir um modelo de PPR passível de ser replicado, pelo menos, a nível nacional na PSP. (PSP, 2019b)

## Discussão / Conclusão

A reforma, enquanto fenômeno social recente, consequência de uma sociedade com maior EMV e nas demandas do capitalismo, vem criar tempo para novas oportunidades, sejam elas familiares, de lazer, desportivas ou profissionais, para os protagonistas desta nova etapa, mas nem todos a vivenciam da mesma forma e o que para muitos pode ser uma etapa de novos projetos, para outros pode ser um período pautado por dificuldades na transição de uma vida ativa baseada na identidade profissional, com perda de redes, de rotinas, de hábitos e de rendimentos, dando caminho a uma vida mais limitada (França, 2010; Oliveira, 2008; Sylven, 2011).

Para além das variáveis que possam condicionar a fase de transição para a reforma no cidadão comum, a pertença ao corpo policial acrescenta particularidades que podem causar um maior impacto negativo nesta fase de transição, essencialmente, perda de identidade e do propósito de vida, na medida em que a vida policial tem um objetivo de segurança pública e proteção dos cidadãos, ou seja, a defesa do bem comum. Não obstante a literatura também encontrar impactos positivos na fase da reforma dos polícias, como a possibilidade de baixar os níveis de stress e poder desenvolver outras atividades e investimentos profissionais diferentes, a obrigatoriedade da saída deste contexto de pertença ditada pela idade, poderá provocar sentimentos de inutilidade, solidão, medos, angústias, podendo ser potenciador de depressões, comportamentos aditivos, entre outros (Bullock et al., 2020; Carney et al., 2021; França, 2010; Oliveira, 2008). Era este o propósito do primeiro objetivo específico: identificar os diversos tipos de impacto que possam surgir no momento da reforma e, uma vez identificados, debruçarmo-nos naqueles de impacto negativo com o intuito de podermos ser um contributo de análise para a melhoria da qualidade de vida dos polícias que se encontram nesta etapa.

Assim, e respondendo já ao segundo objetivo específico, apresentamos vários estudos internacionais que se preocuparam com o impacto da reforma e que são unânimes em evidenciar a necessidade de PPR que trabalhem as dificuldades e sejam potenciadores de novas oportunidades de projeção de vida futura. Independentemente do impacto que esta nova etapa possa ter no indivíduo, ela pressupõe, um aumento do tempo livre e a necessidade de ocupá-lo de forma que o indivíduo se sinta realizado, causando-lhe sentimentos de bem-estar e felicidade. Estes programas são um novo conceito que visa

contribuir de forma francamente positiva para a adaptação e qualidade de vida do futuro reformado (Pocinho et al., 2017).

De acordo com os estudos apresentados no enquadramento teórico especialmente concretizados sobre a realidade policial, os PPR devem abordar temáticas acerca do envelhecimento, hábitos de vida saudáveis, esclarecimento de dúvidas administrativas e dos apoios sociais existentes, apoio psicológico, estratégias de adaptação e gestão financeiras, perspetivas de novos objetivos de vida gratificantes, discussão de projetos de vida a curto, médio e longo prazo e criação de grupos de apoio. Várias são as propostas, sendo que Violanti (1992) propõe a criação de um departamento autónomo para a PPR e Pocinho (2017) a realização de um programa mais estruturado, em que o plano estratégico deve conter a preparação de equipas multidisciplinares, inserir pessoas facilitadoras, realização de diagnósticos que alicercem a implementação do programa, o seu acompanhamento e avaliação. Embora haja unanimidade da necessidade destes cursos PPR, e as demandas internacionais já os defendam, nomeadamente a ONU, a realidade é que a maioria da população ainda não teve acesso a eles.

Ao nível nacional, destaca-se o PPPA no Comando Distrital de Coimbra da PSP designado por *phasing out* - supressão progressiva. É um projeto pioneiro, que pretende estender-se por todos os Comandos do país.

Respondendo aos objetivos específicos do trabalho, conseguimos responder ao seu objetivo geral – Compreender o impacto da reforma nos polícias da PSP e responder à pergunta de partida – Quais as medidas implementadas na PSP para superar o impacto da saída da efetividade de serviço nos Polícias da PSP.

Respondendo à pergunta de partida, podemos aferir que ainda não nos podemos pronunciar no plural, no que concerne a medidas implementadas pela PSP para superar a saída da efetividade de serviço dos Polícias da PSP, mas no singular, de acordo com o exposto acerca do projeto pioneiro *phasing out*, que embora numa fase de projeto piloto, é representativo da preocupação e interesse da PSP pelo bem-estar dos seus efetivos na transição para a reforma.

Sendo a PSP uma força de segurança de serviço público que tem como valores uma política de proximidade para com os cidadãos no trinómio de garantia da segurança interna, defender a legalidade democrática e garantir os direitos dos cidadãos, tem tido ao longo dos anos a preocupação em proteger as pessoas mais idosas com a emergência de vários projetos direcionados à população idosa que têm permitido a segurança, a

identificação de idosos em risco de solidão e um trabalho em rede com as respostas sociais da comunidade (PSP, 2022). Ter a capacidade de intervenção, não apenas na promoção e defesa da qualidade de vida dos cidadãos comuns, assim como da dos seus efetivos e contribuir para a continuidade de qualidade de vida e bem-estar mental, mesmo após a saída da instituição da PSP, é defender as recomendações de entidades internacionais e nacionais como da ONU e da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Plano Nacional de Prevenção do Suicídio da DGS/Min. Saúde (2013-2017, prolongado até 2020), e promover o caráter humano e de responsabilidade social que tem caracterizado a PSP (PSP, 2021).

Após análise dos diferentes projetos internacionais, pensamos que seria um contributo interessante a possibilidade de incluir neste projeto de *phasing out*, elementos aposentados da PSP para que pudessem partilhar a sua experiência de adaptação à aposentação, explanando as dificuldades e estratégias de adaptação que encontraram. Desta forma, pretendia-se que antigos profissionais da PSP pudessem manter-se ativos e reconhecidos pela PSP promovendo a partilha entre pares e, concomitantemente, investir na preparação daqueles que estão de saída do ativo.

Feita a análise ao projeto *phasing out* do CDC que carece ainda de uma maturada monitorização para que sejam claros os resultados alcançados, sugere-se que estudos futuros se debrucem sobre esses resultados, pois afiguram-se como essenciais para melhor compreender o impacto do PPPA e, bem assim, identificar medidas que apoiem os profissionais da PSP que se encontram em fim de carreira, proporcionando melhor qualidade de vida mesmo depois de deixarem o ativo.

## Referências

- Araújo, A. R. (2018). *A importância da preparação para a pré-aposentação e aposentação na promoção de um envelhecimento ativo dos elementos da Polícia de Segurança Pública*. (Dissertação de mestrado integrado não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/25258>
- Bravo, O. (1988). *Sociologia*, P. Editora.
- Bullock, K., Garland, J., & Coupar, F. (2020). Police officer transitions to retirement in the United Kingdom: social identity, social support, and (in) justice. *Policing and Society*, 30(10), 1123-1137. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1664522>

- Cabral, C. C. (2019). *Programa de preparação para aposentadoria: um estudo de viabilidade no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO*. [Dissertação de mestrado não publicada, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Politécnico do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto.  
[https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/15087/1/Cleonice\\_Cabral\\_MAA\\_2019.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/15087/1/Cleonice_Cabral_MAA_2019.pdf)
- Cardoso, S., Santos, M. H., Santos, M., & Clemente, S. (2012). Estado e políticas sociais sobre a velhice em Portugal (1990-2008). *Análise Social*(3), 606-630.  
<http://hdl.handle.net/10071/13627>
- Carney, C., Bates, L., & Sargeant, E. (2021). Exploring the impact of retirement on police officers wellbeing. *Police Practice and Research*, 22(1), 257-273.  
<https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1658584>
- Decreto-Lei 498/72 de 9 de dezembro, (1972) *Diário do Governo n.º 285/1972, Série I de 1972-12-09*. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/498/1972/p/cons/20200331/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 243/2015 de 19 de outubro, (2015). *Diário da República n.º 204/2015, Série I de 2015-10-19, páginas 9054 - 9086*. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/243/2015/10/19/p/dre/pt/html>
- Fonseca, A. M. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, (2), 75-95.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4265/426539987006.pdf>
- Fontaine, R. (2000). *Psicologia do Envelhecimento*. 1.ª Edição. Climepsi Editores
- França, L. H. d. F. P. (2010). Preparação para a Reforma: Responsabilidade individual e colectiva. *Psychologica*(53), 47-66. [https://doi.org/10.14195/1647-8606\\_53\\_3](https://doi.org/10.14195/1647-8606_53_3)
- FFMS. (2022). *População Residente Portugal*. Lisboa: PORDATA- consultado em 14 julho de 2022  
[https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%3%a7%3%a3o+residente+total+e+por+grandes+grupos+et%3%a1rios+\(percentagem\)-3018-253437](https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%3%a7%3%a3o+residente+total+e+por+grandes+grupos+et%3%a1rios+(percentagem)-3018-253437)
- Gomes, N. (2021). *Apoio social sénior na PSP - Presente e Futuro* [Trabalho final do 4.º Curso de Direção e Estratégia Policial não publicado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/37086>

- INE (2022). *Tábuas de Mortalidade em Portugal*. Lisboa, Portugal: INE, Instituto Nacional de Estatística. Acedido em 19 de julho de 2022  
[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=540806507&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540806507&DESTAQUESmodo=2)
- Leal, C. (2021). *Experiência de adaptação à reforma: o impacto do programa formativo ATIVAR para jovens reformados* [Tese de Doutoramento não publicada, Instituto Superior de Serviço Social do Porto]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/35742>
- Levinson, D. J. (1977). The mid-life transition: A period in adult psychosocial development. *Psychiatry*, 40(2), 99-112.  
<https://doi.org/10.1080/00332747.1977.11023925>
- Loureiro, H., Mendes, A., Camarneiro, A., Fernandes, A., Fonseca, A., Veríssimo, M., ... Ângelo, M. (2014). *A Transição para a Reforma em Reformados Portugueses*. Coimbra: Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA: E) / Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnfC)  
[https://www.researchgate.net/publication/268148582\\_A\\_Transicao\\_para\\_a\\_Reforma\\_em\\_Reformados\\_Portugueses](https://www.researchgate.net/publication/268148582_A_Transicao_para_a_Reforma_em_Reformados_Portugueses)
- Miguel, I., & Amaro da Luz, H. (2014). Envelhecimento ativo multinível: Uma Perspetiva pela Qualidade de Vida. *Actas do VIII Congresso Nacional de Sociologia*. Repositório da Universidade Portucalense. <http://hdl.handle.net/11328/1493>
- Moreira, L. M. d. A. (2011). Desenvolvimento e crescimento humano: da concepção à puberdade. Moreira LMA. *Algumas abordagens da educação sexual na deficiência intelectual*. (3.ª edição) EDUFBA, 113-123.  
<https://static.scielo.org/scielobooks/7z56d/pdf/moreira-9788523211578.pdf>
- Nazareth, J. M. (2009). *Crescer e envelhecer: constrangimentos e oportunidades do envelhecimento demográfico*, Editorial Presença.
- Oliveira, J. H. B. d. (2008). *Psicologia do Idoso - Temas complementares*. Legis Editora.
- ONU (1978) *Resolução 33/52 da Assembleia das Nações Unidas* Consultado 29 de Julho de 2022. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/360/70/IMG/NR036070.pdf?OpenElement>

- ONU (1982) *Report of the World Assembly on Aging* - Consultado em 29 de Julho de 2022  
<https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/Resources/VIPEE-English.pdf>
- Pais, A. (2010). *A protecção social pública na velhice em Portugal: evolução histórica de 1919 a 2008* (Dissertação de Mestrado não publicada, Instituto Superior de Economia e Gestão) Repositório da Universidade de Lisboa  
<http://hdl.handle.net/10400.5/3197>
- Pinto, A. M. (2001). *Envelhecer Vivendo*. Quarteto Editora.
- Pocinho, R., da Silva, C. F., Belo, P., Navarro-Pardo, E., & Muñoz, J. J. F. (2017). Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição. *Revista Lusófona de Educação*, 37(37).  
<https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/6227>
- Portaria n.º 99/2017 de 7 de março, (2017) *Diário da República n.º 47/2017, Série I de 2017-03-07*. <https://data.dre.pt/eli/port/99/2017/p/cons/20190208/pt/html>.
- Portaria n.º 53/2021 de 10 de março, (2021). *Diário da República n.º 48/2021, Série I de 2021-03-10, páginas 9 - 10*.  
<https://data.dre.pt/eli/port/53/2021/03/10/p/dre/pt/html>
- PSP. (2019a). *Plano Estratégico de 2019-2021*. Gabinete de Apoio ao Comando. Comando Distrital de Coimbra. Coimbra.
- PSP. (2019b). *Phasing Out*. Gabinete de Apoio ao Comando. Comando Distrital de Coimbra.
- PSP. (2021). *Phasing Out - Ponto de Situação*. Gabinete de Apoio ao Comando. Comando Distrital de Coimbra. Coimbra.
- PSP. (2022). O que é a PSP? Direção Nacional da PSP- consultado em 15 Julho de 2022.  
<https://www.psp.pt/Pages/sobre-nos/quem-somos/o-que-e-a-ssp.aspx>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*(4.ª Ed.). Gradiva
- Reis, C. M. d. O. (2014). *A Reforma e a Satisfação com a Vida*. [Tese de Mestrado não publicada, Instituto Superior Bissaya Barreto] Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/28943>
- Santos, A. F. C. d. S. B. d. (2018). *A transição da vida ativa para a reforma*. [Dissertação de Mestrado não publicada, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas] Repositório da Universidade de Lisboa <http://hdl.handle.net/10400.5/16705>

- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The counseling psychologist*, 9(2), 2-18.  
<https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Soares, D. H. P., Luna, I. N., & de Freitas Lima, M. B. (2010). A arte de aposentar-se: programa de preparação para aposentadoria com policiais federais. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 15(2). <https://doi.org/10.22456/2316-2171.12706>
- Sylven, L. J. (2011). *Preparing for retirement at Victoria Police Department*. Royal Roads University. [https://www.researchgate.net/profile/Les-Sylven/publication/346008281\\_PREPARING\\_FOR\\_RETIREMENT\\_AT\\_THE\\_VICTORIA\\_POLICE\\_DEPARTMENT/links/5fc930f0299bf188d4f13b89/PREPARING-FOR-RETIREMENT-AT-THE-VICTORIA-POLICE-DEPARTMENT.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Les-Sylven/publication/346008281_PREPARING_FOR_RETIREMENT_AT_THE_VICTORIA_POLICE_DEPARTMENT/links/5fc930f0299bf188d4f13b89/PREPARING-FOR-RETIREMENT-AT-THE-VICTORIA-POLICE-DEPARTMENT.pdf)
- Vieira, E. B. (2004). *Manual de gerontologia: um guia teórico-prático para profissionais, cuidados e familiares* (2ª Edição.). Revinter.
- Violanti, J. M. (1992). *Police retirement: The impact of change*: CC Thomas.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annu. Rev. Psychol*, 65, 209-33. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2632296](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632296)
- Xavier, S. A., Nunes, A. I. B. L. (2015). *Psicologia do desenvolvimento* (4ª edição). UECE [https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/431892/2/Livro\\_Psicologia%20do%20Desenvolvimento.pdf](https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/431892/2/Livro_Psicologia%20do%20Desenvolvimento.pdf)