



Escola Superior de Gestão

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação

**A REFORMA DAS PENSÕES DE ENVELHECIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS
PÚBLICOS EM ANGOLA**

Um estudo de caso realizado na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL)

Rosalina das Dores Lelo Lourenço António

Docente Orientadora:

Professora Doutora. Isabel Reis.

Santarém

2024/2025

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Dissertação de Mestrado

A REFORMA DAS PENSÕES DE ENVELHECIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS EM ANGOLA

Um estudo de caso realizado na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL)

Rosalina das Dores Lelo Lourenço António

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos sob a orientação da Professora. Doutora Isabel Reis

Santarém

2024/2025

Agradecimentos

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida, a oportunidade e por me ter dado capacidade e inteligência para a realização deste trabalho.

Ao *Instituto Politécnico - ISLA Santarém* pela enorme sapiência e qualidade dos professores que dele fazem parte.

Aos meus pais por tudo que têm feito por mim, à minha família e amigos, pelo apoio, incentivo, tolerância, coragem, e que nos momentos de dúvidas e incertezas, estiveram sempre dispostos a ajudar.

A todos os professores e colaboradores do *ISLA*, em particular aos do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, em especial à Professora Doutora Isabel Reis, pela orientação, paciência, compreensão e incentivo ao desenvolver este trabalho que com modéstia e erudição conseguiu passar o seu conhecimento.

Aos funcionários da TCUL que me apoiaram ao responderem livremente os inquéritos, ajudando-me nessa tão importante etapa do estudo.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a minha formação.

Muito obrigada!

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Dedico este trabalho para o meu marido Paulo
Rodrigues António e para o meu filho Paulo
Abderval Lourenço Rodrigues António!

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

“A educação é a arma mais poderosa que
você pode usar para mudar o mundo”.

(Nelson Mandela)

Resumo

A presente pesquisa analisou a reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola, o objetivo geral desta dissertação é de analisar reformas das pensões de envelhecimento realizados funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL) e foram propostos os seguintes objetivos Específicos: Avaliar as mudanças introduzidas pela reforma das pensões; Compreender as percepções dos trabalhadores da TCUL sobre as reformas; Analisar as dificuldades enfrentadas pela gestão da empresa na adaptação à reforma e Propor soluções que possam mitigar os desafios identificados. O método de investigação utilizado nesta dissertação foi O modelo qualitativo para técnica de colecta de dados foi utilizado o questionário. A obtenção de todos foi por intermédio da observação directa e a entrevista, os dados foram tratados e analisadas por intermédio da análise de conteúdo de forma qualitativa, com o auxílio dos programas Microsoft Word. Este trabalho está composto por um universo populacional que foi de 1700 funcionário da empresa em estudo. Para amostra desta pesquisa foi retirada uma parcela da população composta por 6 colaboradores da referida empresa em estudo que participarão neste estudo. Quanto à caracterização da amostra, determinou-se que o perfil sociodemográfico dos 6 funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL) entrevistas é baseado em 2 indivíduos do sexo feminino, e 4 do sexo masculino, com uma idade média de 48 anos, habilitações académicas que variam entre a licenciatura e o mestrado, contando estes com uma experiência profissional média que ronda os 10 anos. Foi respondida a questão de investigação mencionada sobre quais as principais reformas das pensões de envelhecimento realizados funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL)? Onde podemos observamos que as reformas de pensões de envelhecimento para funcionários públicos em Angola, incluindo os da TCUL (Transporte Coletivo Urbano de Luanda), são geralmente regidas por legislação específica, como o decreto-legislativo presidencial relativo à proteção na velhice. A idade mínima para a reforma por velhice é de 60 anos, ou 35 anos de serviço, sendo que existem casos de reforma antecipada para trabalhadores em atividades penosas e desgastantes. Sugeriu-se que aumentar a proteção social dos idosos, adaptar a idade de reforma às realidades sociais e profissionais, promover a educação financeira para melhor gestão de recursos na aposentadoria, diversificar as fontes de renda dos aposentados, para reduzir a dependência exclusiva da pensão pública.

Palavras-chave: Reforma; pensões de envelhecimento; Programa de aposentadoria.

Abstract

This research analyzed the reform of aging pensions for public servants in Angola. The general objective of this dissertation is to analyze reforms of aging pensions carried out by public servants in Angola at the company Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL) and the following Specific objectives were proposed: To evaluate the changes introduced by the pension reform; Understand TCUL workers' perceptions of the reforms; Analyze the difficulties faced by company management in adapting to retirement and propose solutions that can mitigate the challenges identified. The research method used in this dissertation was The qualitative model for data collection technique was the questionnaire. All data were obtained through direct observation and interviews, and the data were processed and analyzed through qualitative content analysis, with the help of Microsoft Word programs. This work is composed of a population universe of 1,700 employees of the company under study. For the sample of this research, a portion of the population consisting of 6 employees of the company under study was taken who will participate in this study. Regarding the characterization of the sample, it was determined that the sociodemographic profile of the 6 public employees in Angola at the company Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL) interviewed is based on 2 female individuals, and 4 male individuals, with an average age of 48 years, academic qualifications ranging from a bachelor's degree to a master's degree, with an average professional experience of around 10 years. The research question mentioned above was answered regarding the main reforms of ageing pensions carried out by public servants in Angola at the company Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL)? Where we can observe that ageing pension reforms for public servants in Angola, including those of TCUL (Transporte Coletivo Urbano de Luanda), are generally governed by specific legislation, such as the presidential legislative decree regarding old age protection. The minimum age for retirement by age is 60 years, or 35 years of service, and there are cases of early retirement for workers in arduous and exhausting activities. It was suggested to increase social protection for the elderly, adapt the retirement age to social and professional realities, promote financial education for better management of resources in retirement, diversify the sources of income for retirees, to reduce exclusive dependence on the public pension.

Keywords: Retirement; old age pensions; Retirement program.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	vi
Abstract	vii
INTRODUÇÃO	1
PERTINÊNCIA E MOTIVAÇÃO.....	2
REFERENCIAL TEÓRICO	3
Histórico da segurança social em Angola.....	3
Pensões de envelhecimento	5
Fórmula do cálculo das pensões	6
Condições de acesso à pensão completa: período contributivo	7
Condições de acesso à pensão completa na idade legal de reforma.....	8
Reforma.....	9
Programa de aposentadoria.....	11
METODOLOGIA	13
Objetivos da investigação	14
Questionário.....	14
População e Amostra	15
Técnica de análise de dados.....	15
Procedimentos éticos.....	15
ANÁLISE DE DADOS.....	16
Caracterização da amostra.....	16
Instrumento de recolha de dados	16
Análise de conteúdo.....	17
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
CONCLUSÕES.....	31

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

LIMITAÇÕES DO ESTUDO	34
SUGESTÕES PARA ESTUDO FUTUROS	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
APÊNDICE	42
Apêndice A.....	43
Apêndice B.....	44

INTRODUÇÃO

A presente dissertação visa analisar os impactos e desafios da reforma das pensões de velhice dos funcionários públicos em Angola, com foco na empresa de Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL). Com o intuito de garantir uma rede de segurança social mais eficiente e sustentável, o governo angolano tem empreendido esforços para modernizar o sistema de pensões e reformas, implementando uma série de reformas em busca de um equilíbrio entre a sustentabilidade fiscal e a proteção social dos trabalhadores. No entanto, este processo envolve uma série de desafios que podem afetar a eficiência e os resultados esperados.

A pesquisa enfoca os impactos desta reforma na vida dos trabalhadores da TCUL, avaliando os principais problemas que surgem com a implementação da reforma, incluindo a percepção dos trabalhadores sobre as mudanças, a adaptação das estruturas administrativas, e as implicações para a gestão financeira da empresa.

O sistema de pensões em Angola, principalmente no setor público, tem sido um tema de grande discussão nos últimos anos. A crescente pressão fiscal, as alterações demográficas e a necessidade de garantir a aposentadoria digna para os servidores públicos levam à reformulação do sistema. A reforma das pensões de velhice, que visa modernizar e tornar mais eficiente o sistema previdenciário, é uma medida importante para o país, mas que apresenta desafios significativos.

A empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL) foi escolhida como objeto de estudo devido à sua representatividade no setor público e à relevância dos seus funcionários, que estão diretamente afetados pelas mudanças nas políticas de pensões.

A reforma do sistema de pensões de velhice dos funcionários públicos em Angola tem sido uma questão central nas políticas públicas do país, especialmente face à necessidade de melhorar a sustentabilidade financeira do Estado e a proteção social da população idosa. O sistema de pensões de velhice é um dos pilares da segurança social em qualquer país, com impacto direto na qualidade de vida dos cidadãos após a aposentadoria. No caso de Angola, o sistema de pensões evoluiu, ao longo dos anos, uma série de desafios estruturais e financeiros, que se refletem em dificuldades

Nos últimos anos, o governo angolano tem procurado implementar reformas nesse sistema com o objetivo de garantir maior equidade, justiça e sustentabilidade. No entanto, esta

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

reforma enfrenta uma série de desafios, desde questões políticas e económicas até problemas estruturais do sistema de segurança social e a necessidade de adaptação às novas realidades demográficas.

PERTINÊNCIA E MOTIVAÇÃO

A escolha do tema é motivada pela importância da reforma das pensões de velhice, um dos principais pilares do sistema de segurança social de Angola. A reforma visa modernizar o sistema, garantindo que ele seja sustentável no longo prazo e atendendo às necessidades dos trabalhadores públicos, especialmente em uma sociedade que envelhece progressivamente.

No entanto, a implementação dessa reforma tem gerado discussões sobre a sua efetividade e a adequação às condições sociais e económicas de Angola, particularmente em empresas públicas como o TCUL, onde a realidade laboral é distinta e adequada.

Este estudo será relevante para os gestores públicos, economistas, académicos e profissionais da área de segurança social que buscam compreender os efeitos dessa reforma, oferecendo uma análise crítica sobre seus pontos fortes e áridos.

REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, debruçou-se sobre o esclarecimento das expressões de autores mediante conceitos, termos e confrontos já publicados ou abordaram aos respetos do tema.

Histórico da segurança social em Angola

Segunda Revolução Industrial, no séc. XIX. Com efeito, toma-se uma iniciativa extraordinária a respeito da proteção contra os riscos sociais. Face às falhas do mercado na produção espontânea de seguros contra riscos sociais, o chancelar Bismarck promoveu a adoção de uma legislação absolutamente inovadora, criando os seguros sociais contra a doença, os acidentes de trabalho, a velhice e a invalidez, nos anos de 1883-89.

Segundo Mendes (2011, p.36), considera que a segurança social se edificou sobre os alicerces do conceito de seguro social e também de outras políticas de oferta pública de serviços e de benefícios sociais cada vez mais diversificados, transformando-os de acordo com uma nova conceção de proteção social.

É nos Estados Unidos da América em que se desenvolve esse conceito por meio da política social do Presidente Roosevelt, no contexto da grande crise económica da década de 1930. Lembre-se, com efeito, a Lei da Segurança Social norte-americana (Social Security act, de 14 de Agosto de 1935).

No caso particular de Angola, foi por via da Lei n.º 18/90, de 27 de Outubro que o conceito se instaurou no país. Com esta Lei, buscou-se a consecução do objectivo que era o de garantir a subsistência material dos cidadãos nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como em caso de morte dos familiares sobreviventes.

O desenvolvimento económico sustentável de qualquer comunidade organizada deve combinar-se estreitamente com o desenvolvimento social, estimulante para todos os seus membros. Durante a vigência da Lei 18/90, de 27 de outubro, colheram-se experiências, amadureceram-se ideias e surgiram novos desafios que recomendam que o atual Sistema de Segurança Social seja aperfeiçoado em todas as suas vertentes» (cf. Lei n.º 7/04 de 15 de Outubro, p. 1).

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

É neste quadro que surge, pois, a actual Lei n.º 7/04 de 15 de Outubro, Lei de Bases de Protecção Social.

Alonso Olea (apud Conceição, 2014, p. 28), caracteriza segurança social como um conjunto integrado de medidas de ordenamento estatal para a prevenção e reparação dos riscos pessoais através de prestações individualizadas e economicamente estáveis.

Já Manso, et, al (2010), segurança social é um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de protecção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prover as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por acções de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Ainda Alonso Olea apud Conceição, (2014, p.28) caracteriza segurança social como um conjunto integrado de medidas de ordenamento estatal para a prevenção e reparação dos riscos pessoais através de prestações individualizadas e economicamente estáveis.

Portanto, Almansa apud Conceição, (2014, p.28) entendem a segurança social como um instrumento estatal específico protector de necessidades sociais individuais e colectivas e cuja projecção preventiva e recuperadora têm direito os indivíduos na extensão, limites e condições que as normas disponham, conforme permita a sua organização financeira.

Por tanto, Yves Saint-Jours apud Conceição, (2014, p. 28), segurança social um sistema autónomo ou estatal de garantia colectiva contra os riscos sociais fundada na solidariedade organizada entre indivíduos de uma determinada comunidade.

No caso particular de Angola, foi por via da Lei n.º 18/90, de 27 de outubro que o conceito se instaurou no país. Com esta Lei, buscou-se a consecução do objetivo que era o de garantir a «subsistência material dos cidadãos nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como em caso de morte dos familiares sobreviventes»

Esta primeira Lei de Base, respeitou os princípios gerais e universais que norteiam um sistema de Segurança Social, universalidade, igualdade, eficácia, solidariedade e participação e estabeleceu como campo de aplicação pessoal a protecção a todos os trabalhadores assalariados e os trabalhadores por conta própria, velhice e invalidez e os familiares a cargo dos trabalhadores.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

A Lei nº 7/04 de 15 de Outubro do Sistema de Protecção Social moderno, bem como ao novo contexto político, económico e social do país, regulamentou de forma inequívoca os três pilares de protecção social – Protecção de Base, Protecção Obrigatória e Protecção Complementar.

- **Protecção de Base:** constituem fundamentos e objectivos da protecção social de base: a solidariedade nacional que reflecte características distributivas e é, essencialmente, financiada através do imposto;
- **Protecção Obrigatória:** pressupõe a solidariedade de grupo, tem carácter comutativo e assenta numa lógica de seguro, sendo financiada através de contribuições dos trabalhadores e das entidades empregadoras;
- **Protecção Complementar:** é financiada por contribuições dos trabalhadores ou deste e das entidades empregadoras ou por outras formas em convenção.

No entanto, foram respeitados os princípios gerais e universais que norteiam o sistema de segurança social, nomeadamente a universalidade, igualdade, eficácia, solidariedade e participação.

Assim, as primeiras modalidades (benefícios) imediatamente regulamentadas e assumidas pelo INSS, foram as seguintes:

- a) Protecção Social na Velhice (Decreto nº 76/05. De 12 de Outubro);
- b) Protecção na Maternidade (Decreto nº 52/05, de 08 de Agosto);
- c) Subsídio por Morte (Decreto nº 20/91, de 1 de Junho);
- d) Subsídio de Funeral (Decreto nº 19/91, de 1 de Junho);
- e) Pensão de Sobrevivência (Decreto nº 50/05, de 08 de Agosto);
- f) Abono de Família, exclusivamente, pago para os pensionistas com familiares abrangidos (Decreto Presidencial nº 8/11 de 7 Janeiro de 2011).

Pensões de envelhecimento

Conforme referido, a velhice é um risco social (ou eventualidade) que “atinge os sobreviventes a determinada idade em cada geração” (Mendes, 2005, p. 75).

Já a pensão de velhice é uma prestação social que decorre da necessidade de proteger os indivíduos da perda progressiva de capacidade para garantir a sua subsistência pela via laboral. Não sendo possível prever quando deixam de poder participar no mercado de trabalho

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

nem do valor necessário para uma vida condigna, cumpre definir um mecanismo que lhes permita afetar os rendimentos fruto do seu trabalho: o sistema de pensões (Azevedo et al., 2019, p. 21).

A pensão de velhice corresponde, portanto, a uma prestação atribuída na sequência da verificação da eventualidade velhice, presumida em função da idade, com vista a compensar a perda de rendimento do trabalho, decorrente do término ou redução da atividade laboral (Conceição, 2019, p. 351).

Esta prestação cinge-se, em regra, a trabalhadores por conta de outrem, a membros de órgãos estatutários, a trabalhadores independentes, bem como a beneficiários do seguro social voluntário (verificando-se descontos para o regime geral) (idem).

O seu acesso está condicionado à idade a partir da qual o trabalhador adquire o direito de requerer esta pensão (se e quando pretender), fazendo caducar o contrato de trabalho (no caso de trabalhadores por conta de outrem). A idade é definida por lei e está condicionada a um prazo de garantia legalmente definido (Conceição, 2019, pp. 352 a 369).

Fórmula do cálculo das pensões

De acordo com o Artigo 11º do Cálculo da pensão de reforma, a pensão de reforma calcula-se através da fórmula $P = (S \times N / 35)$, sendo P o valor da pensão, S o salário médio ilíquido mensal do trabalhador do último ano, N o número de anos de serviço, 35 o coeficiente do limite de anos de serviço contados nos termos previstos neste diploma.

Transitoriamente, para efeitos de cálculo da pensão de reforma para os funcionários públicos, o S referido no número anterior é equivalente ao último salário auferido à data da reforma.

Em nenhum caso o valor da pensão pode ser superior ao salário ilíquido que seria pago ao trabalhador se estivesse no cativeiro à data da reforma.

Quanto nos sistemas contributivos e de benefício definido, o valor da pensão resulta, em regra, do número total de anos com pagamento de contribuições sociais, do salário de referência e da taxa de formação da pensão (OCDE, 2015).

A discriminação de género verifica-se - indiretamente - através da forma como as pensões são calculadas, porque assume as condições de desigualdade entre mulheres e homens

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

que se verificam ao longo da vida ativa. O peso dessas diferenças depende da modalidade de cálculo do salário de referência, base do cálculo da pensão: pode corresponder ao salário médio de determinado número de anos, seja dos últimos, dos melhores anos ou da totalidade dos anos de carreira (Missoc, 2012; Ocde, 2015).

A seleção dos últimos anos resulta normalmente numa base de cálculo de pensão mais elevada, já que os salários no início da carreira são, em regra, inferiores aos do final da carreira. Esse cálculo é mais favorável para os trabalhadores em tempo parcial, especialmente se este é reavaliado para um equivalente a tempo inteiro, e também o pode ser para

trabalhadores com carreiras interrompidas.

Por oposição, períodos longos de contribuição podem afetar negativamente trabalhadores com carreiras interrompidas ou que optem por trabalho parcial, sobretudo mulheres, numa extensão superior do que nos casos de trabalhadores com carreiras contributivas completas, que são principalmente homens (Missoc, 2012; Ocde, 2015).

Condições de acesso à pensão completa: período contributivo

Nos sistemas contributivos e de benefício definido, o acesso à pensão depende igualização da idade legal de reforma e do cumprimento de um dado prazo de garantia,⁶ cuja dimensão varia entre 1 ano e 35 anos entre os países da UE28. Espanha, Portugal e Grécia têm um prazo de garantia de 15 anos e em Itália esse prazo varia entre 5 ou 20 anos (Missoc, 2012).

No entanto, este mecanismo dos sistemas públicos obrigatórios de natureza contributiva acaba por ser penalizador para as mulheres, limitando o acesso à reforma ou excluindo-as dele. Isto porque, quanto mais longo for o prazo de garantia, mais difícil será cumprir essa regra, sobretudo para os trabalhadores que optem pelo trabalho a tempo parcial – e se esse período for transposto para um equivalente a trabalho a tempo completo.

Assim, uma mulher que trabalhe a tempo parcial tem de estar empregada por 30 anos para obter um período de descontos de 15 anos, o que, em países como a Itália, lhe garante apenas uma pensão mínima (Missoc, 2012).

Esta condição é ainda mais difícil de cumprir se ao trabalho a tempo parcial se juntar, por exemplo, os contratos a prazo e as interrupções na carreira (para actividades de apoio familiar).

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Condições de acesso à pensão completa na idade legal de reforma

Têm direito à pensão de reforma antecipada por velhice os trabalhadores com 50 anos de idade desde que tenham cumprido o período de garantia estabelecido no artigo 4º e tenham prestado serviço em actividades profissionais consideradas penosas e desgastantes.

A maioria dos sistemas de pensões igualizada entre géneros ou está em processo de ajustamento, através da subida progressiva da idade exigida às mulheres (Missoc, 2012).

Comissão Europeia, (2011), a igualização pode ter efeitos ambíguos na diferença de género nas pensões e, por isso, este é um tema controverso na literatura.

A favor da igualização da idade legal de reforma de acordo com Parlamento Europeu, (2016), os autores que defendem que adiar o início da reforma contribui para a adequação dos direitos de pensão, promove a participação das mulheres no mercado de trabalho e reduz os incentivos financeiros para que as mulheres fiquem em casa, já que com uma idade de reforma mais baixa, as mulheres podem deixar de trabalhar mais cedo, mas obtêm uma pensão inferior – por via de uma carreira mais curta.

Ao mesmo tempo, pode promover uma alteração aos padrões estabelecidos de género, passando uma mensagem de igualdade que retira à mulher o encargo da provisão do cuidado familiar (Steinhilber, 2005).

A possibilidade de as mulheres poderem aceder mais cedo ao sistema é vista por alguns autores como uma forma de compensar o trabalho não pago que assumem, funcionando como uma forma de aproximar o tratamento dos sistemas a ambos os géneros, (Parlamento Europeu, 2016).

Neste seguimento, Rubery, et, al., (2015), consideram que a igualização traz uma falsa aparência de igualdade de género. Ao eliminar-se esta condição mais favorável, que compensa as mulheres pelo facto de o sistema não considerar o trabalho não pago, as mulheres acabam por, na prática, ser penalizadas.

Ignorar estes diferentes padrões de emprego entre géneros significa que é exigida uma condição que pode levar as mulheres a reformarem-se antes da igualização da idade legal de reforma com penalizações no benefício que vão receber. Também a maior esperança média de vida verificada nas mulheres divide os investigadores.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Embora seja relativamente consensual que as mulheres vão exercer uma maior pressão sobre os recursos dos sistemas de Segurança Social, questiona-se se essa deve ser uma justificação para que as mulheres trabalhem mais horas e mais anos, dada a discriminação de género que experienciaram ao longo da vida ativa, (Rubery 2015).

Reforma

Fonseca, (2004), salientou que o conceito de reforma só a partir do início do século XIX, com o desenvolvimento das estruturas públicas e privadas de segurança e proteção social, e devido ao aumento da esperança média de vida, foi descrito como um direito.

A reforma manifesta-se quando um indivíduo é declarado formalmente inativo para trabalhar, ou seja, há um fim da relação entre a empresa e o mesmo (Avery & Jablin, 1988).

Com o fim da carreira os indivíduos passam a receber uma pensão (Boveda & Metz, 2016), sendo a reforma uma instituição que implica estruturas sociais que providenciem um seguro de velhice para aqueles que abandonaram a força de trabalho (Szinovacz, 2003).

De uma forma geral, para todos a reforma é vista como um período de grandes mudanças em que o estilo de vida precisa de ser reestruturado (Marcellini, Sensoli, Barbini & Fioravanti, 1997), sendo o grande desafio a reorganização do quotidiano, o desligamento da profissão e adoção de um papel na vida social e pessoal.

Para alguns, a reforma é uma maneira de se libertar da rotina diária, possibilitando uma maior dedicação a atividades de interesse pessoal (França & Soares, 2009).

Para outros, é vista como um período de vida difícil (Costa, 2013), em que uma pessoa se sente desintegrada e privada do seu papel social (Fernandes & Botelho, 2007).

Na gerontologia social, Hughes (1990) refletiu que o conceito de qualidade de vida, avaliado pela pessoa idosa, é multidimensional e não possui limites claros por ser influenciado por diversos fatores como, fatores ambientais físicos, socioambientais, socioeconómicos, culturais, de estado de saúde, personalidade e autonomia pessoal (Bond & Corner, 2004).

Um estudo na Grã-Bretanha de Bowling et al. (Bowling, 1995b; Bowling & Windsor, 2001) tentou perceber, no quadro da qualidade de vida, quais os fatores mais importantes para os entrevistados com mais de 65 anos.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Os fatores mais frequentes classificados como prioritários foram: a própria saúde e de terceiros, as relações com a família ou amigos, situações materiais, padrão de vida ou habitação e o lazer. O estudo da satisfação com a reforma revela-se crítica para prevenir e melhorar a qualidade de vida dos reformados, tendo por base a forma como estes encaram a passagem (Costa, 2013).

A partir da reforma continua a haver, na maior parte das vezes, uma contribuição social e económica dos idosos que vai além das suas atividades económicas. Já que essas pessoas desempenham funções cruciais na família e na comunidade (ONU, 2003), por exemplo, cuidados prestados aos membros da família e a realização de atividades voluntárias na comunidade. São estas funções que se tornam recursos fundamentais para manter a integração social, independência, combater a solidão e bem-estar físico e cognitivo (Palacios et al., 2009).

O capital social dos indivíduos mais velhos é analisado com base em duas modalidades de participação: formal e informal. A primeira são todas as atividades realizadas em organizações para fins políticos, culturais, religiosos ou outros. A segunda refere-se ocupações em contextos não organizacionais. A associação a um destes tipos de modalidades é sentida sobretudo nos primeiros anos de reforma, pois procura-se estar ocupado e reestruturar o quotidiano (Cabral & Ferreira, 2013).

No quadro da reforma, esta também envolve a busca de uma nova identidade pessoal, um novo significado e valor para a própria vida, sendo previsível que um pré plano possa, em certa medida, ajudar as pessoas na sua preparação (Rosenkoetter & Garris, 2001). A perda de um trabalho pode ter consequências negativas e muito profundas para a identidade pessoal e social dos indivíduos. Preparar antecipadamente esta fase da vida pode ajudar e facilitar o processo de adaptação.

O desemprego, o subemprego e a inflexibilidade do mercado de trabalho impedem e restringem os indivíduos de terem a oportunidade de continuarem a realizar tarefas remuneradas enquanto desejem e possam fazê-lo produtivamente (ONU, 2003).

Muito se deve também ao favoritismo que se dá aos mais jovens por crenças de que apresentam maior desempenho no trabalho e são mais motivados. E, por outro lado, os regulamentos de reforma obrigatórios estimulam a crença de que os trabalhadores mais velhos devem partir para proporcionar oportunidades de emprego aos mais jovens (Szinovacz, 2003).

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

No entanto, algumas pesquisas neste campo teórico têm vindo a demonstrar que o desempenho dos mais velhos não é significativamente diferente (Sullivan & Duplaga, 1997) e as leis contra a discriminação em função da idade no emprego, têm contribuído para fomentar a mensagem de que os trabalhadores mais velhos têm o direito de continuar a trabalhar durante o tempo que desejarem (Szinovacz, 2003).

Isto não implica que, em alternativa, se reduza as oportunidades de trabalho para os mais jovens, pelo contrário, beneficia todos os membros da sociedade e contribui para uma constante e valiosa melhoria da atividade e da produção económica nacional (ONU, 2003).

Programa de aposentadoria

Fonseca, (2011), salienta que a aposentadoria representa um novo ciclo na vida das pessoas, vem repleta de mudanças, as quais podem ser positivas ou negativas, dependendo do contexto em que estas estão inseridas, as positivas geram sentimento de dever cumprido e prazer, já as negativas, ocasionam crises, muitas vezes financeira, física e psicológica, provocando sentimentos inimagináveis, como fazer a pessoa sentir-se inútil, velha e por vezes, até pensar que a vida se tornou sem sentido.

Segundo Donadelli, (2016) esta fase traz consigo períodos de mudanças sociais, financeiras e económicas. Desta forma, torna-se imprescindível que este servidor esteja preparado em todos os sentidos para vivenciá-la da melhor maneira possível.

Estudos revelam, que aqueles que se planejam para a aposentadoria vivenciam esta transição de forma mais tranquila, ficando evidenciado que esta preparação proporciona maior satisfação, melhores condições de saúde e mais capacidade de gerenciar o tempo na fase dos pós trabalho (Soares 2010).

Por vezes percebemos que a aposentadoria é confundida por muitos com o processo de envelhecimento, se está aposentado é porque esta velho, culturalmente esta fase está intrinsecamente ligada a pessoa que deixou de ser útil, como comentam Zanelli e Silva, fato este que pode ser constatado até mesmo nos registos da própria Instituição, onde o aposentado é muitas vezes denominado de “inativo”, o qual tem o significado de alguém que está parado, desocupado e sem atividade. Sentido oposto a quem está ativo. essência da própria vida. O recado transmitido equivale a: ‘se você não mais trabalha, é visto como alguém inútil. (Zanelli; Silva, 1996).

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Juntamente com esse processo, ocorre uma mudança real e impactante na vida do cidadão. Silva (2008, 07)) apresenta dois cenários distintos no final de carreira:

- o primeiro diz respeito a uma pessoa satisfeita com os resultados profissionais alcançados até o momento, porém há uma preocupação com o pouco tempo que sobra para alcançar mais, levando a pensar na aposentadoria como algo limitador e desagradável.
- O segundo se refere a um profissional que considerava o seu trabalho seguro e estável, e com a chegada da aposentadoria, faz uma avaliação da sua carreira, percebe que não era esta a vida desejada, porém acha que não há mais tempo para mudar.

Esse sentimento pode levar a uma crise existencial e, em alguns casos, até mesmo à depressão. Portanto, a pré-aposentadoria torna-se fundamental, devendo haver um planejamento adequado, incluindo o planejamento financeiro, ocupacional, atividades de lazer e discussão relevantes sobre o tema (Leandro França, Seidl, & Murta, 2015; Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011).

Alguns envelhecem mais rapidamente do que outros e nem todos vivem esse processo da mesma maneira, uma vez que o envelhecimento está estritamente relacionado às condições materiais e simbólicas que identificam socialmente cada indivíduo. O processo de envelhecimento é, assim, diferenciado segundo o grupo social e o sexo a que pertencemos (Pontes, 2016).

De modo geral, o trabalho exige do ser humano esforço físico e mental. É perceptível que existem pessoas que trabalham por prazer e outras por dever. Enquanto uns trabalham preocupados para que a aposentadoria chegue logo, outros preocupam-se para este momento demore muito para chegar.

Costa Dorneles (2003, p. 09 e 10) “destacaram que no entender de muitos estudiosos, iniciamos o processo do envelhecimento no momento em que nascemos. O tempo é uma variável sempre positiva que não permite um caminho de regresso e, dentro dessa concepção, devemos estar preparados para a velhice desde cedo, e quanto mais cedo melhor.

Viver mais tempo é uma condição que hoje está consagrada no mundo, que ultrapassou as estatísticas estabelecidas pelos estudiosos de previdência social e que, num linguajar mais técnico, deslocou a curva logística relativa a longevidade.

METODOLOGIA

A metodologia de investigação é o método que utilizarás para resolver um problema de investigação através da recolha de dados utilizando várias técnicas, fornecendo uma interpretação dos dados recolhidos e tirando conclusões sobre os dados da investigação. Na sua essência, a metodologia de investigação é o plano para um projeto ou estudo de investigação. (Lakatos, 2010).

Para este trabalho foi utilizado o modelo qualitativo este modelo orienta procedimentos de pesquisa sobre objectos de estudo que requerem descrições e análises não numéricas de um determinado fenómeno.

Para Sampieri, Callado e Luciano (2013, p. 33), “dizem que a pesquisa qualitativa é utilizada em colheitas de dados sem medição numérica para descobrir ou aprimorar perguntas de pesquisa no processo de interpretação”.

O método qualitativo orienta procedimentos de pesquisa sobre objetos de estudo que requerem descrições e análises não numéricas de um determinado fenómeno. Assim, é uma metodologia indutiva, utilizada principalmente nas Ciências Humanas.

Este estudo foi utilizado o estudo descritivo é de salientar que na visão de Gil, (2001), a pesquisa discreta “visa descrever as características de determinada população, fenómeno ou o estabelecimento de relações que envolve o uso de técnicas padronizadas de colecta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de Levantamento”.

A colecta de dados foi utilizada a observação, a entrevista e o inquérito por questionário. Sendo assim. Entrevista Segundo Malhotra, (2001, p. 34). A entrevista permite correcções, esclarecimentos e adaptações que a torna sobre maneira eficaz na obtenção das informações desejadas. Assim como um questionário que é uma técnica de investigação social composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com propósito de obter informações sobre conhecimento, crenças, sentimento e valores.

Para a colecta de dados foi utilizada o questionário por ser a forma mais pragmática de obter informação confidencial e direccionada. Segundo Malhotra, (2001, p. 34).o questionário que é uma técnica de investigação social composta por um conjunto de questões que são

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

submetidas a pessoas com propósito de obter informações sobre conhecimento, crenças, sentimento e valores.

Objetivos da investigação

Neste estudo tem como objectivo geral: Analisar reformas das pensões de envelhecimento realizados funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL) e foram propostos os seguintes objetivos Específicos: Avaliar as mudanças introduzidas pela reforma das pensões; Compreender as percepções dos trabalhadores da TCUL sobre as reformas; Analisar as dificuldades enfrentadas pela gestão da empresa na adaptação à reforma e Propor soluções que possam mitigar os desafios identificados.

Considerando o descrito, foi formulada a seguinte pergunta inicial de investigação:

Quais as principais reformas das pensões de envelhecimento realizados funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL)?

Questionário

Como técnica de recolha de dados escolhida foi o questionário. Esta escolha deve-se ao facto desta técnica metodológica facilitar a aplicação de várias questões, de forma controlada e calculada, com a finalidade de recolher informações. Esta técnica tem como vantagens a possibilidade de atingir um grande número de pessoas, implicar menores gastos, garantir o anonimato, ser de fácil ajustamento de horários para os inquiridos, e ainda não os sujeitar a longos períodos de exposição (Gil, 2008).

Para Álvares (2021) preferir por recolher a informação de forma independente, através da aplicação de questionários, é forma mais segura, e acertada, quando já existe informação suficiente para iniciar um estudo mais aprofundado. A metodologia quantitativa ainda é privilegiada, devido às variadas formas e métodos existente de tratar e analisar os dados.

Sendo assim foi aplicado o questionário fechado o questionário adaptado encontra-se no Anexo A. Na parte inicial do questionário foi apresentado um pequeno texto que enquadrou a sua origem e o seu propósito. Mencionou-se que não existia qualquer resposta errada tentando, assim, que o inquirido se sentisse mais desinibido para partilhar a sua opinião e

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

experiência. Fez-se alusão ao seu carácter confidencial explicando aos inquiridos que a sua análise iria ser feita globalmente, garantindo que o contributo individual, de cada um, era vital.

O questionário, seguidamente, foi dividido em 3 parte: dados sociodemográficos, dados sobre a organização. Todas as perguntas foram fechadas ou de escolha múltipla e de carácter obrigatório. Desta forma, a análise e o tratamento dos dados ficou mais facilitada, e ainda permitiu encaminhar o estudo para resultados mais objetivos e relacionados com o que se pretendia estudar.

População e Amostra

A população foi de 1700 funcionários da empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL). Conforme Lakatos, (2010), explica que a população como o conjunto de elementos que apresentam características comuns e que os identificam como pertença daquela população e características que os diferenciam de outras populações. Para amostra foi do tipo aleatória simples sendo assim foi retirada uma parcela da população composta por 6 gestores de recursos humanos da empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda que participarão neste estudo.

Técnica de análise de dados

Na continuação da obtenção de todos os dados, foi por intermédio da observação directa e a entrevista, os dados foram tratados e analisados por intermédio da análise de conteúdo de forma qualitativa, com o auxílio dos programas Microsoft Word.

Procedimentos éticos

Foi elaborado um ofício de consentimento livre na qual foi assinado pelos funcionários formalizando a sua aceitação da participação com garantia do direito a privacidade e ao anonimato.

ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo consiste na apresentação e discussão de todos os dados obtidos através da aplicação do método de recolha de dados, acima referido. Procurou-se relacionar os dados recolhidos com os conceitos e modelos abordados, como forma de o transformar em informação, e assim perceber o comportamento e pensamento da amostra. Esta análise foca-se na extração dos dados dos inquiridos através da entrevista.

Caracterização da amostra

Neste estudo foi utilizada uma amostra de conveniência. Na visão de Galloway, (2004) salienta que apesar das suas limitações, este tipo de amostra não probabilística adequa-se à situação em estudo, posto que, dada a sua natureza qualitativa, esta não tem por objetivo fazer inferências sobre a população em geral, mas sim interpretar o fenómeno em questão relativamente à amostra selecionada. Visando garantir a prossecução dos objetivos, bem como a representação de características semelhantes dos indivíduos na amostra, foi seguido o critério específico de apenas entrevistar gestores de recursos humanos da empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda. O número total de participantes é de 6 pessoas.

Instrumento de recolha de dados

O instrumento de recolha de dados utilizado foi uma entrevista (Apêndice B) com quadro secções distintas: 1) caracterização sociodemográfica da amostra; 2) perguntas abertas para Conhecimento sobre as Reformas das Pensões; 3) três pergunta aberta para explorar a forma como Impactos das Reformas nas Pensões Seção; 4) três pergunta aberta para explorar a forma como avalia a comunicação da TCUL sobre as reformas nas pensões de envelhecimento.

Para Babbie & Edgerton, (2023) aborda que as perguntas são previamente estruturadas, agilizando assim o processo de entrevista, reduzindo também o tempo necessário para conduzir cada entrevista individualmente.

Comparação direta, posto que, com perguntas e opções de resposta semelhantes para todos os participantes, uma entrevista aberta possibilita uma comparação direta entre os diferentes entrevistados. Este processo pode revelar-se útil no que diz respeito a investigar

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

diferenças ou semelhanças nas atitudes, opiniões ou experiências de diferentes grupos ou indivíduos, controlo sobre o tópico: com perguntas pré-determinadas; uma entrevista fechada possibilita que os pesquisadores direcionem a discussão para tópicos específicos de interesse, o que auxilia a garantir que os dados recolhidos são relevantes para a pesquisa e se encontram alinhados com os objetivos do estudo (Silverman, 2020).

Análise de conteúdo

A análise de conteúdo das entrevistas foi por intermédio da observação directa e a entrevista, os dados foram tratados e analisados por intermédio da análise de conteúdo de forma qualitativa, com o auxílio dos programas Microsoft Word. A análise das seis entrevistas (Apêndice B) com gestores de recursos humanos revela variadas percepções sobre as reformas nas pensões de envelhecimento.

Quanto à caracterização da amostra, determinou-se que o perfil sociodemográfico dos 6 funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL) entrevistas é baseado em 2 indivíduos do sexo feminino, e 4 do sexo masculino, com uma idade média de 48 anos, habilitações académicas que variam entre a licenciatura e o mestrado, contando estes com uma experiência profissional média que ronda os 10 anos. Como temas principais do guião de entrevista:

1. Você tem conhecimento sobre as reformas nas pensões de envelhecimento realizadas na TCUL?

Quanto esta questão os entrevistados foram unânime afirmando que a empresa TCUL pode ter realizado reformas nas pensões de envelhecimento (pensões de velhice). A legislação Angolana permite que a idade de reforma seja flexibilizada dependendo do tempo de descontos para a Segurança Social, com uma idade mínima de 60 anos e mais de 40 anos de remunerações. Também é possível trabalhar após a reforma e acumular a pensão com rendimentos de trabalho.

2. Se sim, qual é a sua opinião geral sobre as reformas nas pensões de envelhecimento na TCUL?

Quando questionados sobre as reformas nas pensões de envelhecimento na TCUL os entrevistados consideram que as reformas trouxeram benefícios em termos de sustentabilidade

financeira, mas é necessário garantir que os direitos dos trabalhadores não sejam comprometidos.

Ainda os entrevistados reforçam que sobre as reformas nas pensões de envelhecimento na empresa é multifacetada e depende do contexto. As empresas podem ter reformas que permitem a aposentadoria mais cedo, como a reforma antecipada para trabalhadores em regime de turnos, ou a possibilidade de pedir a reforma antecipada por desemprego de longa duração. Outras podem ter reformas mais restritivas, com idades mínimas de acesso à pensão e penalizações para aqueles que optam por se reformar antes da idade legal.

3. Quais são as principais mudanças que você percebeu nas reformas de pensão para os funcionários públicos da TCUL? (Marque todas as que se aplicam)

Quanto esta questão verificamos que de acordo os entrevistados salientam que as principais mudanças nas reformas de pensão para funcionários públicos incluem a atualização anual das pensões e a possibilidade de reforma antecipada em determinadas situações. No entanto, a antecipação pode acarretar penalizações no valor da pensão.

- **Idade de acesso à pensão de velhice:** A idade normal de acesso à pensão de velhice passou a ser variável, dependendo da evolução da esperança média de vida aos 65 anos.
- **Fator de sustentabilidade:** A fórmula de cálculo do fator de sustentabilidade foi alterada, passando a considerar a esperança média de vida aos 65 anos no ano 2000 (antes era 2006).
- **Trabalho após a reforma:** Se continuar a trabalhar e descontar para a Segurança Social, pode ter direito a um acréscimo na pensão. A taxa contributiva é de 7,5% para pensão de velhice e 8,9% para invalidez relativa.
- **Outras alterações:** Também houve alterações nas pensões antecipadas, na pensão social, no complemento solidário para idosos, e na pensão de invalidez.
- **Informações adicionais:**
- **Reforma antecipada:** Se tiver desemprego de longa duração, ou tiver uma carreira muito longa, pode ter direito à reforma antecipada.
- **Penalização por antecipação:** Se deixar o trabalho antes da idade normal de reforma, pode ter uma redução no valor da pensão.

- **Contribuição extraordinária de solidariedade (CES):** As pensões de reforma mais altas estão sujeitas a uma contribuição extraordinária de solidariedade, que é uma redução provisória do rendimento.

4. Você considera que as reformas das pensões na TCUL afetaram sua decisão sobre quando se aposentará?

De acordo com os participantes responderam que é provável que as reformas nas pensões na TCUL tenham influenciado a decisão sobre a aposentadoria, especialmente com as mudanças recentes no regime geral da Segurança Social. As reformas podem ter afetado a idade mínima para se aposentar, o cálculo da pensão e outras condições, levando alguns a antecipar ou adiar a reforma, dependendo de suas circunstâncias individuais.

- **Impacto das reformas:** As reformas nas pensões podem ter introduzido mudanças significativas no sistema, como aumentar a idade mínima para se aposentar, alterar os critérios para cálculo da pensão ou introduzir novos regimes de aposentadoria antecipada, como a antecipação por desemprego de longa duração.
- **Decisão de aposentadoria:** Essas mudanças podem ter induzido as pessoas a repensar sua estratégia de aposentadoria, levando-as a antecipar a saída do mercado de trabalho para se qualificarem para um regime mais vantajoso ou, por outro lado, a adiar a aposentadoria para garantir uma pensão mais elevada ou acesso a benefícios como a bonificação por prolongar a vida ativa.
- **Considerações individuais:** A decisão sobre a aposentadoria é individual e depende de diversos fatores, como a situação financeira, a saúde, as perspetivas de carreira e as condições do mercado de trabalho. As reformas nas pensões podem ter apenas um papel entre esses fatores, mas é razoável que tenham um impacto significativo.

De acordo com os entrevistados exemplificam as reformas como:

- **Aumento da idade mínima:** As reformas podem ter aumentado a idade mínima para se aposentar, o que pode levar algumas pessoas a optar por permanecer mais tempo no mercado de trabalho para alcançar a idade mínima ou a buscar outras formas de aposentadoria antecipada.
- **Alteração no cálculo da pensão:** As reformas podem ter alterado os critérios para cálculo da pensão, como a base de cálculo ou o número de anos de

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

contribuição considerados. Isso pode levar as pessoas a avaliar se vale a pena adiar a aposentadoria para alcançar um valor de pensão mais elevado.

- **Antecipação por desemprego:** A possibilidade de se aposentar antecipadamente por desemprego de longa duração pode ter influenciado a decisão de pessoas que se encontram nessa situação a se aposentar mais cedo do que o planejado.

5. Você acredita que as reformas nas pensões de envelhecimento proporcionam uma aposentadoria digna para os trabalhadores da TCUL?

Os entrevistados afirmam que as reformas nas pensões de envelhecimento, em geral, visam garantir uma renda mínima para a velhice, mas o nível de dignidade pode ser subjetivo e depender de diversos fatores, como a renda anterior e o custo de vida. As reformas nas pensões de envelhecimento são importantes para garantir uma proteção social aos trabalhadores na velhice, mas a questão da "aposentadoria digna" é complexa e depende de diversos fatores. É fundamental analisar o contexto individual de cada trabalhador e considerar alternativas para complementar a renda da aposentadoria, como planos de previdência privada ou a continuidade do trabalho.

6. Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em relação às pensões de envelhecimento após as reformas? (Marque todas as que se aplicam)

As principais dificuldades que se enfrentam em relação às pensões de envelhecimento após a reforma incluem insegurança financeira, dificuldades em encontrar trabalho após a reforma e a adaptação à vida com rendimentos fixos.

Os entrevistados marcar os seguintes pontos se aplicam como:

- **Insegurança financeira:** A passagem para a reforma pode representar uma redução significativa de rendimentos, o que pode gerar dificuldades na gestão do orçamento mensal e no cumprimento de despesas inesperadas.
- **Dificuldade em encontrar trabalho após a reforma:** Embora alguns idosos desejem continuar a trabalhar, a idade e as questões de saúde podem dificultar a procura e o acesso a vagas de trabalho.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

- **Adaptação à vida com rendimentos fixos:** A passagem para a reforma implica viver com um rendimento fixo, o que, em conjunto com o aumento do custo de vida, pode levar a dificuldades financeiras e à impossibilidade de manter o mesmo estilo de vida.
- **Dificuldades na gestão das finanças e no planeamento para o futuro:** As gerações mais velhas podem ter dificuldade em lidar com a crescente digitalização e com as ferramentas online, tornando-se mais vulneráveis a fraudes e burlas.
- **Preocupação com despesas médicas:** As despesas médicas, que podem ser elevadas e inesperadas, podem representar um fardo adicional para o orçamento de quem vive com uma pensão de reforma.
- **Dificuldade em usufruir de atividades e viagens:** A redução dos rendimentos pode limitar as possibilidades de viajar, participar em atividades culturais e sociais, e de usufruir de momentos de lazer.
- **Isolamento social:** A perda de vínculos profissionais e sociais pode levar ao isolamento e à solidão, o que pode ter consequências negativas para a saúde mental e física.
- **Dificuldade em lidar com a velhice e a perda de autonomia:** A reforma pode ser um período de transição difícil, marcado pela perda de autonomia e pela necessidade de adaptação a novas rotinas e desafios.
- **Ausência de oportunidades de trabalho para idosos:** A escassez de oportunidades de emprego para idosos, apesar de muitos estarem dispostos a trabalhar, pode gerar frustração e desmotivação.
- **Preocupação com o futuro e com a necessidade de cuidados de saúde:** A reforma pode ser um período de incerteza e preocupação com o futuro, especialmente no que diz respeito à necessidade de cuidados de saúde e à possibilidade de ter que recorrer a residências para idosos.

7. Como você avalia a comunicação da TCUL sobre as reformas nas pensões de envelhecimento?

Quanto esta questão os entrevistados responderam que a comunicação da TCUL sobre as reformas nas pensões de envelhecimento é clara, transparente, acessível e detalhada, promovendo a interação com o público e adaptando-se às necessidades dos idosos. Ao cumprir

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

estes critérios, a TCUL pode contribuir para que os cidadãos compreendam as mudanças nas pensões e possam tomar decisões informadas sobre o seu futuro.

8. Quais sugestões você tem para melhorar o sistema de pensões de envelhecimento na TCUL?

Os participantes sugerem que para melhorar o sistema de pensões de envelhecimento na TCUL (provavelmente referindo-se à Segurança Social), poderiam ser implementadas medidas como o aumento da proteção social para idosos, a adaptação da idade de reforma à realidade social, a promoção da educação financeira para uma melhor gestão dos recursos e a diversificação das fontes de rendimento para os reformados.

9. Você gostaria de compartilhar mais alguma informação sobre o tema das reformas nas pensões de envelhecimento?

Quanto esta questão os entrevistados responderam que as reformas nas pensões de envelhecimento têm sido objeto de discussão e mudanças ao longo do tempo, com foco na idade de acesso à reforma e no cálculo do valor da pensão. Em 2025, a idade normal de acesso à reforma é de 66 anos e 7 meses, aumentando para 66 anos e 9 meses em 2026. A reforma antecipada pode implicar uma penalização através do fator de sustentabilidade, que aumenta com a antecipação. O valor da pensão é calculado com base nos melhores anos de contribuições e na esperança média de vida.

10. as principais reformas das pensões de envelhecimento realizados funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL)

As reformas de pensões de envelhecimento para funcionários públicos em Angola, incluindo os da TCUL (Transporte Coletivo Urbano de Luanda), são geralmente regidas por legislação específica, como o decreto-legislativo presidencial relativo à proteção na velhice. A idade mínima para a reforma por velhice é de 60 anos, ou 35 anos de serviço, sendo que existem casos de reforma antecipada para trabalhadores em atividades penosas e desgastantes.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise qualitativa dos dados obtidos através das entrevistas com seis gestores de recursos humanos da TCUL permitiu uma reflexão aprofundada sobre a perceção e os impactos das reformas nas pensões de envelhecimento no contexto dos funcionários públicos em Angola. O perfil da amostra com idades médias a rondar os 48 anos e uma experiência considerável no setor confere maturidade e conhecimento ao discurso recolhido. De forma unânime, os entrevistados reconheceram a existência de reformas nas pensões de envelhecimento e demonstraram conhecimento sobre os principais parâmetros legais em vigor, nomeadamente a idade mínima de reforma e a possibilidade de acumulação da pensão com rendimentos de trabalho. Esta consciência normativa aponta para um nível de literacia previdenciária razoável entre os gestores da TCUL, sendo um fator positivo para a disseminação correta de informação dentro da organização.

As opiniões sobre as reformas revelaram-se ambivalentes. Por um lado, destaca-se o reconhecimento da sua importância para a sustentabilidade do sistema de pensões; por outro, emerge a preocupação com a potencial fragilização dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à penalização da reforma antecipada e à dificuldade de adaptação a uma nova realidade financeira. Verificou-se que as reformas trouxeram alterações substanciais, como a introdução do fator de sustentabilidade e a revisão da idade de acesso à pensão. Tais mudanças, apesar de necessárias do ponto de vista atuarial, podem implicar desafios sociais significativos. Os entrevistados evidenciaram que, embora compreendam a lógica das reformas, enfrentam insegurança e dificuldades práticas desde a adaptação a rendimentos fixos, passando por preocupações com despesas médicas, até à escassez de oportunidades para a terceira idade. É importante perceber em que circunstâncias ocorre a transição para a reforma, tendo em conta a idade, duração da carreira, situação ocupacional anterior à reforma e adaptação à mesma (Cabral & Ferreira, 2013).

Os resultados mostram que os percursos profissionais dos participantes neste estudo são marcados por uma vida ativa longa e, apesar de em alguns casos, existir mudanças de empresa ou setor, é visível grandes períodos dedicados à mesma empresa. No grupo de reformados, a média de antiguidade é superior relativamente ao grupo de ativos. De facto, a duração da carreira profissional diminui ao longo de geração em geração (Costa, 2013).

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Quanto ao Impactos das Reformas nas Pensões com os participantes responderam que é provável que as reformas nas pensões na TCUL tenham influenciado a decisão sobre a aposentadoria, especialmente com as mudanças recentes no regime geral da Segurança Social. As reformas podem ter afetado a idade mínima para se aposentar, o cálculo da pensão e outras condições, levando alguns a antecipar ou adiar a reforma, dependendo de suas circunstâncias individuais. As reformas nas pensões, especialmente o aumento da idade de reforma e a aplicação do fator de sustentabilidade, têm impactos significativos, tanto no valor das pensões quanto no sistema de segurança social. O aumento da idade de reforma visa garantir a sustentabilidade do sistema, enquanto o fator de sustentabilidade pode resultar em uma redução no valor da pensão para aqueles que se reformam antes da idade normal de reforma. Em suma para trabalhadores com 40 ou mais anos de carreira, existe uma idade pessoal de reforma, que permite a aposentadoria sem penalização, e que é determinada pela idade normal de reforma menos 4 meses por ano civil que exceda os 40 anos de descontos. Logo, apesar da geração mais nova caracterizar-se por carreiras mais curtas, não implica necessariamente uma saída mais precoce da vida ativa (Cabral & Ferreira, 2013). No entanto, a GRH tem enfrentado, cada vez mais, as chamadas “reformas antecipadas”, frequente em idades entre os 50-60 anos, como verificado neste estudo (Costa, 2013).

No que concerne em acreditar as reformas nas pensões de envelhecimento proporcionam uma aposentadoria digna para os trabalhadores a empresa em estudo observamos que os entrevistados afirmam que as reformas nas pensões de envelhecimento, em geral, visam garantir uma renda mínima para a velhice, mas o nível de dignidade pode ser subjetivo e depender de diversos fatores, como a renda anterior e o custo de vida. Na verdade, a principal preocupação é que a pensão de envelhecimento seja suficiente para cobrir as despesas básicas do trabalhador aposentado, garantindo uma vida com qualidade. Além da pensão, muitos trabalhadores possuem outras fontes de renda, como investimentos ou trabalho por conta própria, o que pode contribuir para uma aposentadoria mais confortável. Cada trabalhador tem necessidades específicas, como cuidados de saúde, cuidados com dependentes, etc. A aposentadoria digna deve considerar essas necessidades e permitir que o trabalhador continue a ter uma vida com qualidade. As reformas nas pensões podem ter como objetivo aumentar o valor das pensões, melhorar a cobertura social e garantir que os trabalhadores tenham acesso a uma aposentadoria digna. A empresa pode contribuir para a aposentadoria digna dos seus trabalhadores oferecendo benefícios adicionais, como planos de saúde, apoio financeiro

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

ou programas de educação e treinamento que permitam aos trabalhadores encontrar outras fontes de renda na aposentadoria. As mudanças demográficas, como o envelhecimento da população, e as mudanças no mercado de trabalho, podem ter um impacto nas pensões de envelhecimento. É importante que as reformas nas pensões sejam adequadas a esses desafios e garantam que os trabalhadores tenham acesso a uma aposentadoria digna. A empresa tem um papel crucial no processo de reforma das pensões de envelhecimento, desde a organização do regime de reforma antecipada, à negociação e oferta de regimes como a pré-reforma, e à gestão dos descontos para a Segurança Social dos pensionistas que continuam a trabalhar. (Chan et al. (2021)

Quanto, as principais dificuldades que você enfrenta em relação às pensões de envelhecimento após as reformas de acordo os entrevistados responderam que as principais dificuldades que se enfrentam em relação às pensões de envelhecimento após a reforma incluem insegurança financeira, dificuldades em encontrar trabalho após a reforma e a adaptação à vida com rendimentos fixos. A preparação para aposentadoria pode ser definida como um projeto de vida que tem por objetivo manter o estilo de consumo e o padrão de vida em um nível semelhante ao que o indivíduo possuía antes de se aposentar (Han et al., 2019). Nesse sentido, Chan et al. (2021) destacam que o planejamento e as atitudes referentes a preparação financeira para aposentadoria impactam a vida dos indivíduos, influenciando na saúde e no bem-estar.

De acordo com a comunicação da TCUL sobre as reformas nas pensões de envelhecimento os entrevistados responderam que a comunicação da TCUL sobre as reformas nas pensões de envelhecimento é clara, transparente, acessível e detalhada, promovendo a interação com o público e adaptando-se às necessidades dos idosos. Ao cumprir estes critérios, a TCUL pode contribuir para que os cidadãos compreendam as mudanças nas pensões e possam tomar decisões informadas sobre o seu futuro. A comunicação da empresa sobre as reformas nas pensões de envelhecimento deve informar os trabalhadores sobre as regras e condições para a reforma, bem como sobre as possíveis alterações na lei e seus impactos. A comunicação deve ser clara, precisa e acessível, permitindo que os trabalhadores tomem decisões informadas sobre o seu futuro profissional e financeiro.

No que tange o sistema de pensões de envelhecimento na TCUL os participantes sugerem que para melhorar o sistema de pensões de envelhecimento na TCUL (provavelmente

referindo-se à Segurança Social), poderiam ser implementadas medidas como o aumento da proteção social para idosos, a adaptação da idade de reforma à realidade social, a promoção da educação financeira para uma melhor gestão dos recursos e a diversificação das fontes de rendimento para os reformados. No entanto, esta investigação vai muito mais além, com outras propostas apresentadas que postas em prática, beneficiaram os reformados na sua transição para a reforma, bem como, as empresas que seriam reconhecidas por desenvolverem programas de pré-reforma. Assim, muitas destas sugestões vão ao encontro das duas categorias de ajudas organizacionais: o planeamento e aconselhamento (Hedge, 2008). Como medidas de planeamento, reuniu-se:

- Criação de um fundo de pensões - A empresa deve fornecer um fundo que garanta aos trabalhadores, no momento da saída, uma ajuda adicional. Todos os meses é descontado um valor ao trabalhador, que vai alimentando esse fundo, para que na sua saída para a reforma, a empresa não tenha de dispensar das suas verbas. Este fundo permitiria poupar custos e criar condições para aqueles que se encontram no final da carreira (Hedge, 2008).
- Entrega de prémios – Reconhecimento pelos anos dedicados à empresa, através da entrega de prémios em diversos formatos, tal como, relógios, placas ou mensagens de reconhecimentos, indemnizações superiores às previstas, entre outros. Senda uma das iniciativas mais requisitas nesta investigação, percebe-se que influenciaria a satisfação e expectativas dos seniores para com a reforma e a própria empresa (Costa, 2013).

Por outro lado, como medidas de aconselhamento, obteve-se:

- **Programas de preparação e acompanhamento** - Realização de palestras motivacionais, sessões psicológicas ou de partilha, para assegurar um acompanhamento aos trabalhadores que atravessam transições e desenvolver estratégias que facilitem a adaptação à reforma (Leandro-França & Murta, 2014). Estes programas devem garantir um diagnóstico sobre as perceções dos trabalhadores diante a reforma (França, 2008, como citado em França e Soares, 2009), atender ao estatuto profissional de cada um, perceber a satisfação em relação à profissão anteriormente exercida e ao trabalho em si e aferir a utilização pelos trabalhadores da informação fornecida nestes programas

(Costa, 2013) Como temas ideais sugere-se: como gerir o tempo, apoio no desenvolvimento pessoal e nas expectativas com a reforma e definição de um propósito. Baseado em outros estudos, propõe-se: cuidados de saúde, benefícios da segurança social e trabalho voluntário (França et al., 2013). Relativamente ao formato, existem duas opções, de longa duração ou curta duração. A primeira implica muitas horas de participação, alguns custos com a sua implementação e grandes competências. A segunda é preferível quando se pretende atingir um grande número de pessoas, de forma rápida e eficiente, e ao mesmo tempo, reduzir os custos financeiros (França et al., 2013). caracterizam-se por sessões breves individuais ou em grupo, com duração aproximadamente de 5 a 30 min, e de 1 a 3 sessões (França et al., 2013). Estes tipos de intervenção permitem motivar e sensibilizar a preparação para a reforma, enquanto a primeira possibilita uma reflexão mais aprofundada.

- **Horário Flexível ou Reduzido** - Implementação da redução de horário à medida que a reforma se aproxima. Para uma transição gradual e uma boa gestão do tempo, propõem-se uma redução do horário ou dos dias de trabalho, nos últimos meses de trabalho. A reforma por fases contribui para uma transição gradual e preparada, e por outro lado, ajuda na sucessão e retenção da força de trabalho, reduzindo os custos à perda de competências dos trabalhadores reformados, bem como, as despesas dos benefícios da reforma (Szinovacz, 2003). As empresas devem analisar os custos e os benefícios de apoiar aqueles que se encontram no final da carreira (Hedge, 2008).
- **Evento solene de despedida** - Por forma a garantir um reconhecimento e valorização por todos os anos de trabalho dedicados à empresa, recomenda-se a realização de um jantar de despedida com a presença do patrão e equipa ou uma sessão solene que gratule aqueles que se preparam para sair.
- **Bolsa de Formadores** - Criação de uma bolsa de formadores reformados para ser utilizada pelas faculdades ou outras empresas. O Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento declarou a importância de algumas colaborações, como as das universidades e outras instituições de pesquisa com as organizações privadas (ONU, 2003).

- **Faculdade intelectual** - Passagem de conhecimentos e experiências dos reformados para os mais novos, através de formações, workshops, em regime parcial ou voluntário. A transferência de conhecimentos e competências dos mais velhos para os mais novos, é essencial para os RH das organizações, devido sobretudo à saída em grande número deste grupo populacional nos próximos anos (Hedge, 2008).
- **Participação em atividades desportivas** - Constituição de um clube de antigos funcionários e criação de atividades desportivas, com a participação dos reformados. A participação associativa e cívica, enriquece as redes sociais dos reformados (Cabral & Ferreira, 2013). As relações sociais são uma das condições cruciais para a qualidade de vida das pessoas mais velhas (Leandro-França & Murta, 2014).
- **Presença em convívios** - Participação dos reformados em convívios criados pela empresa, por exemplo, excursões ou jantares de Natal. Estas iniciativas combatem o isolamento dos reformados pois continuam a comunicar com os seus ex-colegas de trabalho. Por outro lado, asseguram aos trabalhadores que não serão esquecidos da sua antiga organização, após a reforma (Leandro-França & Murta, 2014).
- **Oportunidades de trabalho variadas** - Prestação de serviços administrativos, como por exemplo, consultadoria. Os reformados constituem uma fonte de mão-de-obra em tempos de escassez de RH (Bennett et al., 2016). Nestas situações, promove-se o uso de incentivos para estimular os trabalhadores a adiar a sua saída, e permanecer em jornada parcial (ONU, 2003), como os part-time, ou a rotação do posto de trabalho, que permite aos trabalhadores mais velhos mudarem para empregos diferentes, mas com um nível de responsabilidade e conhecimentos semelhantes, permitindo o envolvimento com diferentes colegas de trabalho (Hedge, 2008).
- **Disponibilização de outros serviços** - Permissão para aceder a outros serviços mesmo após a reforma, por exemplo, ao refeitório (normalmente os menus de almoço são mais baratos nas empresas); posto médico ou consultas médicas; acesso à newsletter ou algum tipo de revista da empresa.

- **Atração e reinserção dos seniores** – Para evitar a perda de custos relacionados com o desaparecimento de competências dos reformados, bem como, prevenir a escassez prevista de pessoas mais jovens em diversas áreas, nos próximos anos, as organizações devem apostar em feiras de carreira que atraiam os seniores, por exemplo, em faculdades seniores (Cabral & Ferreira, 2013). Ainda Cabral & Ferreira acrescentam que é fundamental uma revisão e alteração na aparência e na disposição dos anúncios de emprego, para deter estereótipos negativos sobre trabalhadores mais velhos, que criam um obstáculo ao emprego.
- **Revisão e formulação de políticas e regulamentos** – Cada vez mais torna-se crucial uma mudança na legislação trabalhista, com a criação de novos contratos de trabalho (França & Soares, 2009), uma revisão das práticas de recrutamento das empresas para os candidatos mais velhos (Shultz, 2003), com a oferta de flexibilidade nos horários. Também é necessário ajustar o trabalho para as diferenças de idade e que este seja motivador (Cabral & Ferreira, 2013), com a criação estruturas e políticas que fomentem este tipo de ambiente, por exemplo, através de melhores benefícios médicos (Hedge, 2008). As práticas e políticas de GRH deveriam fazer ajustes apropriados no ambiente trabalhista e nas condições de trabalho para assegurar a retenção e a participação produtiva dos seniores, garantidas condições de trabalho, com saúde e conhecimentos suficientes, combatendo o idadismo (ONU, 2003).

Quanto questionados sobre gostaria de partilhar mais alguma informação sobre o tema das reformas nas pensões de envelhecimento os entrevistados responderam que as reformas nas pensões de envelhecimento têm sido objeto de discussão e mudanças ao longo do tempo, com foco na idade de acesso à reforma e no cálculo do valor da pensão. Em 2025, a idade normal de acesso à reforma é de 66 anos e 7 meses, aumentando para 66 anos e 9 meses em 2026. A reforma antecipada pode implicar uma penalização através do fator de sustentabilidade, que aumenta com a antecipação. O valor da pensão é calculado com base nos melhores anos de contribuições e na esperança média de vida. Se a reforma foi inicialmente reivindicada como um direito ao descanso com dignidade, após uma vida de trabalho ao serviço da sociedade, fazendo face aos desafios inerentes ao processo de envelhecimento, num contexto de

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

alongamento da vida humana, verifica-se uma dissociação crescente entre a idade de passagem para a reforma e o momento em que as manifestações pesadas da senescência começam a ser sentidas. É, pois, possível tirar ainda partido de uma nova fase da vida rica em oportunidades: uma idade de vida liberta do trabalho, mas ainda preservada do envelhecimento, fenómeno que suscitou a invenção da expressão “3ª idade” (Lalive d’Épinay, 2003).

De acordo as principais reformas das pensões de envelhecimento realizados funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL) verificamos que a opinião dos entrevistados As reformas de pensões de envelhecimento para funcionários públicos em Angola, incluindo os da TCUL (Transporte Coletivo Urbano de Luanda), são geralmente regidas por legislação específica, como o decreto-legislativo presidencial relativo à proteção na velhice. A idade mínima para a reforma por velhice é de 60 anos, ou 35 anos de serviço, sendo que existem casos de reforma antecipada para trabalhadores em atividades penosas e desgastantes. As reformas das pensões de envelhecimento (ou aposentadorias por idade) realizadas para funcionários sejam do setor público ou privado costumam ser parte de ajustes previdenciários feitos por governos para garantir a sustentabilidade financeira dos sistemas de previdência social.

CONCLUSÕES

O desafio de escrever esta dissertação foi bem-sucedido pois conseguiu-se perceber a reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos da empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL). Na revisão de literatura foi possível aprofundar teorias, sobre a reforma das pensões de envelhecimento. Na parte da recolha de dados, foi interessante o desafio de ir recolhendo as opiniões, dos entrevistados sempre com a ansiedade de se saber mais sobre a reforma das pensões de envelhecimento.

No entanto o primeiro objetivo específico foi concretizado onde procurou-se avaliar as mudanças introduzidas pela reforma das pensões; compreender as perceções dos trabalhadores da TCUL sobre as reformas observamos que a reforma nas pensões de envelhecimento na TCUL os entrevistados consideram que as reformas trouxeram benefícios em termos de sustentabilidade financeira, mas é necessário garantir que os direitos dos trabalhadores não sejam comprometidos. os entrevistados reforçam que sobre as reformas nas pensões de envelhecimento na empresa é multifacetada e depende do contexto. As empresas podem ter reformas que permitem a aposentadoria mais cedo, como a reforma antecipada para trabalhadores em regime de turnos, ou a possibilidade de pedir a reforma antecipada por desemprego de longa duração. Outras podem ter reformas mais restritivas, com idades mínimas de acesso à pensão e penalizações para aqueles que optam por se reformar antes da idade legal.

Relativamente as dificuldades enfrentadas pela gestão da empresa na adaptação à reforma e propor soluções que possam mitigar os desafios identificados. Onde verificamos que as principais dificuldades que se enfrentam em relação às pensões de envelhecimento após a reforma incluem insegurança financeira, dificuldades em encontrar trabalho após a reforma e a adaptação à vida com rendimentos fixos. Os entrevistados marcam os seguintes pontos se aplicam como: Insegurança financeira quando a passagem para a reforma pode representar uma redução significativa de rendimentos, o que pode gerar dificuldades na gestão do orçamento mensal e no cumprimento de despesas inesperadas. Dificuldade em encontrar trabalho após a reforma salientam que alguns idosos desejem continuar a trabalhar, a idade e as questões de saúde podem dificultar a procura e o acesso a vagas de trabalho. Adaptação à vida com rendimentos fixos os entrevistados dizem que a passagem para a reforma implica viver com um rendimento fixo, o que, em conjunto com o aumento do custo de vida, pode levar a dificuldades financeiras e à impossibilidade de manter o estilo de vida. Dificuldades na gestão das finanças e no planeamento para o futuro as gerações mais velhas podem ter

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

dificuldade em lidar com a crescente digitalização e com as ferramentas online, tornando-se mais vulneráveis a fraudes e burlas. Preocupação com despesas médicas as despesas médicas, que podem ser elevadas e inesperadas, podem representar um fardo adicional para o orçamento de quem vive com uma pensão de reforma. Dificuldade em usufruir de atividades e viagens a redução dos rendimentos pode limitar as possibilidades de viajar, participar em atividades culturais e sociais, e de usufruir de momentos de lazer. Isolamento social a perda de vínculos profissionais e sociais pode levar ao isolamento e à solidão, o que pode ter consequências negativas para a saúde mental e física. Dificuldade em lidar com a velhice e a perda de autonomia a reforma pode ser um período de transição difícil, marcado pela perda de autonomia e pela necessidade de adaptação a novas rotinas e desafios. Ausência de oportunidades de trabalho para idosos a escassez de oportunidades de emprego para idosos, apesar de muitos estarem dispostos a trabalhar, pode gerar frustração e desmotivação. Preocupação com o futuro e com a necessidade de cuidados de saúde a reforma pode ser um período de incerteza e preocupação com o futuro, especialmente no que diz respeito à necessidade de cuidados de saúde e à possibilidade de ter que recorrer a residências para idosos.

Foi defrontada a questão de investigação mencionada sobre quais as principais reformas das pensões de envelhecimento realizados funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL)? Onde podemos observamos que as reformas de pensões de envelhecimento para funcionários públicos em Angola, incluindo os da TCUL (Transporte Coletivo Urbano de Luanda), são geralmente regidas por legislação específica, como o decreto-legislativo presidencial relativo à proteção na velhice. A idade mínima para a reforma por velhice é de 60 anos, ou 35 anos de serviço, sendo que existem casos de reforma antecipada para trabalhadores em atividades penosas e desgastantes.

A análise realizada nesta investigação permitiu compreender de forma aprofundada os impactos das reformas das pensões de envelhecimento sobre os trabalhadores da empresa pública TCUL, em Angola. Através de uma abordagem qualitativa, sustentada em entrevistas com gestores de recursos humanos, foi possível extrair um conjunto de perceções e desafios que acompanham este fenómeno multifacetado.

Verificou-se que, embora as reformas procurem assegurar a sustentabilidade do sistema de segurança social, há ainda uma tensão significativa entre esse objetivo macroeconómico e a

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

realidade vivida pelos trabalhadores, particularmente no que toca à dignidade na velhice. Os participantes destacaram a necessidade de preservar os direitos adquiridos e de garantir uma comunicação transparente, clara e acessível por parte da administração, de modo a permitir uma preparação atempada e informada para a aposentação.

Além disso, a reforma antecipada — embora prevista legalmente em certos contextos — continua a ser percecionada como penalizadora, tanto do ponto de vista financeiro como psicológico. Os reformados enfrentam frequentemente insegurança financeira, dificuldades na adaptação a rendimentos fixos e isolamento social. Estas dificuldades evidenciam a necessidade de políticas complementares, quer ao nível institucional, quer ao nível das práticas empresariais, para assegurar uma transição mais humanizada e inclusiva.

Por fim, esta dissertação demonstra que o planeamento da reforma não deve cingir-se a cálculos atuariais, devendo contemplar também a dimensão humana da velhice, reconhecendo o valor dos trabalhadores seniores e promovendo a sua participação ativa na sociedade mesmo após a cessação da vida laboral.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As limitações desta investigação prendem-se, sobretudo, pelo contexto social atípico em que foi desenvolvida. o tamanho do questionário uma vez que foi motivo de recusa por parte de muitos participantes, sendo que alguns sujeitos se encontravam no período laboral que dificultava a responder os questionários. Ainda atraso da resposta da carta para permissão da recolha de dados pela da empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL).

SUGESTÕES PARA ESTUDO FUTUROS

Em termos de sugestões para estudos futuros propõem-se os seguintes:

Avaliação longitudinal do impacto das reformas, no sentido de investigar, ao longo do tempo, o impacto real das reformas nas condições de vida dos reformados, incluindo indicadores de bem-estar, saúde mental e integração social. A Dimensão de género nas pensões para explorar as desigualdades de género no acesso e nos valores das pensões, bem como o impacto das reformas sobre mulheres com trajetórias profissionais mais fragmentadas seria, no nosso entender, um estudo também muito interessante.

Por último, estudar modelos alternativos de pré-reforma, investigando a eficácia de programas de pré-reforma implementados noutras realidades (por exemplo, na Europa ou América Latina) e sua aplicabilidade ao contexto angolano.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, José E. D.; Cavenaghi, Suzana M. (2012), *Indicadores de Desigualdade de Gênero no Brasil*. Mediações, Londrina, v. 17, n. 2, p. 83-105, jul./dez.

Babbie, E. R., & Edgerton J. D. (2023). *Fundamentals of Social Research*. Cengage Canada. https://books.google.com/books/about/Fundamentals_of_Social_Research_6th_Edition.html?hl=pt-PT&id=-Ey-EAAAQBAJ.

Barata, Rita B. (2009), *Relações de gênero e saúde: desigualdade ou discriminação?* In: Barata, Rita B. Como e por que as desigualdades sociais fazem mal à saúde. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, p. 73-94.

Bennett, M. M., Beehr, T. A., & Lepisto, L. R. (2016). *A longitudinal study of work after retirement: Examining predictors of bridge employment, continued career employment, and retirement*. The International Journal of Aging and Human Development, 83(3), 228-255.

Bortoluzzo, Adriana B.; Matavelli, Ieda R.; Madalozzo, Regina. (2016), *Determinantes da Distribuição da (Des)igualdade de Gênero entre os Estados Brasileiros*. Estudos Econômicos, São Paulo, v. 46, n. 1, p. 161-188, Jan. /mar.

Branisa, Boris; Klasen, Stephan; Ziegler, Maria; Dreschsler, Denis; Jutting, Johannes. (2014), *The Institutional Basis of Gender Inequality: The Social Institutions and Gender Index (SIGI)*. Feminist Economics, Houston, v. 20, n. 2, p. 29-64.

Cabral, M. V., & Ferreira, P. M. (2013). *O Envelhecimento Activo em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Chan, M. C., Chung, E. K., & Yeung, D. Y. (2021). *Attitudes toward retirement drive the effects of retirement preparation on psychological and physical well-being of Hong Kong*

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Chinese retirees over time. The International Journal of Aging and Human Development, 93(1), 584-600.

Conceição, Apelles J.B. (2014) *Segurança Social*, 9ª edição, Almedina Editora.

Costa, A. M. (2013). *Satisfação com a Reforma e Ânimo: Um Estudo com Idosos Institucionalizados e Não-Institucionalizados*. Tese de Mestrado, Universidade Nova de Lisboa, Coimbra. Obtido de <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/28915>

Donadelli, P. S (2016). *Programa de Preparação para Aposentadoria com servidores da Prefeitura Municipal de Limeira/SP: intervenção com exercícios físicas e dinâmicas em grupo* (Dissertação). Universidade Estadual de São Paulo “Júlio De Mesquita Filho”, Rio Claro, SP, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/143460>

Fonseca, R.C. V. (2009). *Metodologia do Trabalho Científico*. (4a reimpressão). Curitiba: IESDE Brasil S.A.

Foster, Liam. (2017), *Gender, Pensions and The Life Course*. University of Sheffield. 2005. Disponível em: <https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.71411!/file/8foster.pdf> Acessoem: 27 maio 2017.

França, L. H., & Soares, D. H. (2009). *Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida*. Psicologia Ciência e Profissão, 29(4), 738-751.

Galloway, A. (2004). *Non-Probability Sampling*. In Kimberly Kempf-Leonard (ed.), Encyclopedia of Social Measurement <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00382-0>

Han, J.; Ko, D., & Choe, H. (2019). *Classifying retirement preparation planners and doers: A multi-country study*. Sustainability, 11(10), 2815.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Hedge, J. W. (2008). *Strategic Human Resource Management and the Older Worker*. Journal of Workplace Behavioral Health, 23, 109-123. doi:10.1080/15555240802189513

Lalivé d'Épinay, C. (2003). *La retraite et après ? Vieillesse entre science et conscience*. Leçon d'adieu. Centre Interfacultaire de Gérontologie et Département de Sociologie, Coll. Questions d'Âge, 2

Leandro-França, C. (2015). *Efeito de Programas de Preparação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental (Tese)*. Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Psicologia Clínica e Cultura, Brasília, <http://repositorio.unb.br/handle/10482/21219>

Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2014). *Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria*. Psicologia Argumento, 32(76), 33-43.

Lei nº 7/04, de 15 de Outubro; da Assembleia Nacional: *Lei de Bases da Proteção Social*- Revoga a Lei nº 18/90, de 27 de Outubro. - D.R. 83. - Despacho Conjunto nº 256/08, de 1 de Novembro; dos Ministérios das Finanças e da Defesa Nacional: estabelece as percentagens do Fundo de Financiamento do Sistema de Segurança Social das Forças Armadas. - D.R. nº 88.

Manso, Luís Duarte & ESTEVES, Leandro Caldas (2010), *Direito Administrativo – casos práticos resolvidos*. Lisboa: Quid Juris Sociedade Editora

Melo, Hildete P. (2004), *Gênero e pobreza no Brasil. Relatório final do projeto Governabilidade Democrática de género en América Latina y el Caribe*. Brasília: CEPAL/SPM.

Mendes, Fernando Ribeiro *Segurança Social: o futuro hipotecado*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. 2011).

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Missoc (2012), *Social Protection/Social Security Aspects of Active Aging*. Report prepared for the European Commission. https://www.missoc.org/documents/archive/analysis/2012_analysis-1_EN.pdf

Natali, D. (2011), '*Pensions after the financial and economic crisis: a comparative*

Nicholson, Linda. (2000), *Interpretando o gênero*. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 9-41.

Ocde (2015), *Pensions at a Glance*, OECD. (http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8115201e.pdf?expires=1521989452&id=id&ac_cname=guest&checksum=1FCE85BBFBF67F9EC1C7AAF63F72E3AD)

Organização das Nações Unidas. (2003). *Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento* (Vol. I). (A. Santos, Trad.) Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos.

Parlamento Europeu (2016), *The Gender Pension Gap: differences between mothers and other women without children*. Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Directorate-General for Internal Policies. Requested by the European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality.

Pontes, S. P. C. (2016). *Programa de Preparação para a Aposentadoria: Um estudo no Instituto Federal do Tocantins – Campus de Araguatins* (Dissertação). Universidade Federal do Tocantins Campus Universitário de Palmas, Palmas, TO, Brasil. Recuperado de <http://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/277>

Ridgeway, Cecilia; Smith-Lovin, Lynn. (1999), *The Gender System and Interaction*. Annual Review of Sociology, Palo Alto, v. 25, p. 191-216.

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Rubery, J. (2015), “*Austerity and the Future for Gender Equality in Europe*,” *Industrial and Labor Relations Review*, 68:715-41.

Sampieri, C. e Lucio (2013), *Metodologia de pesquisa*. 5ª Ed. São Paulo: McGraw Hill.

Santos, José A. F. (2008), *Classe social e desigualdade de gênero no Brasil*. Dados - Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 51, n. 2, p. 353-402.

Schoon, Ingrid. (2015), *Explaining Persisting Gender Inequalities in Aspirations and Attainment: An Integrative Developmental Approach*. *International Journal of Gender, Science and Technology*, v. 7, n. 2, p. 151-165.

Sen, Amartya. (2001), *Many Faces of Gender Inequality*. *Frontline*, v. 18, n. 22, p. 35-40.

Shultz, K. S. (2003). *Bridge Employment: Work After Retirement*. Em G. A. Adams, & T. A. Beehr, *Retirement: Reasons, Processes and Results* (pp. 214-241). New York: Springer Publishing Company.

Silva, E. M., Almeida, R. M. & Moraes, L. S, (2008, 07) L.S. PPA – *Programa de Preparação para Aposentadoria*. SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, RJ, Brasil.

Silverman, D. (2020). *Qualitative Research*. SAGE Publications Ltd.

Soares; L.L (2010) *A Arte de Aposentar-se: Programa de Preparação para a Aposentadoria com Policiais Federais*. - Estud. interdiscipl. envelhec., Porto Alegre, 15(2), 293-313. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/12706/11482>

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Steinhilber, S. (2005), *The Gender Implications of Pension Reforms. General Remarks and Evidence from Selected Countries. Prepared for the UNRISD report. Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World*

Szinovacz, M. E. (2003). *Contexts and Pathways: Retirement as Institution, Process, and Experience. Em G. A. Adams, & T. A. Beehr, Retirement: Reasons, Processes and Results* (pp. 6-52). New York: Springer Publishing Company.

Yves (2001), *Présupposé de la terminologie: vers une remise en cause*. Université de Rouen.

Zanelli, J. C. (2000) *O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira*. Revista de Ciências Humanas. Edição Especial Temática 157176. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/25796/22594>. DOI: <https://doi.org/10.5007/%25>

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

APÊNDICE

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

ISLA SANTARÉM - INSTITUTO POLITÉCNICO
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO
DIRECÇÃO DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA E PÓS-GRADUAÇÃO

Apêndice A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Rosalina das Dores Lelo Lourenço António, estudante finalista do ISLA Santarém - Instituto Politécnico| Escola Superior de Gestão, estou a realizar um estudo sobre a reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL), estudo este, que visa poder contribuir para uma melhor e aprofundada compreensão deste evento e sugerir caminhos para melhorar o mesmo. Peço a vossa compreensão e colaboração no preenchimento deste inquérito por entrevista. Os dados que o (a) senhor (a) fornecer serão usados somente para o estudo e, em nenhum momento, serão divulgados por isto, comunicamos que a sua participação é voluntária e não remunerada.

Entrevistador

Entrevistado

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

Apêndice B

Inquérito por Entrevista sobre Reformas das Pensões de Envelhecimento na TCUL

Objetivo: Compreender o impacto das reformas das pensões de envelhecimento realizadas para os funcionários públicos na empresa Transporte Coletivo Urbano de Luanda (TCUL).

Instruções: Por favor, responda às perguntas a seguir com base na sua experiência e conhecimento sobre o tema.

Seção 1: Dados Pessoais (opcional)

1. Idade: _____
2. Sexo:
 - ☐ Masculino
 - ☐ Feminino
 - ☐ Outro
 - ☐ Prefiro não responder
3. Há quanto tempo você trabalha na TCUL?
 - ☐ Menos de 1 ano
 - ☐ 1-5 anos
 - ☐ 5-10 anos
 - ☐ Mais de 10 anos

Seção 2: Conhecimento sobre as Reformas das Pensões

4. Você tem conhecimento sobre as reformas nas pensões de envelhecimento realizadas na TCUL?

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

- 5.** Se sim, qual é a sua opinião geral sobre as reformas nas pensões de envelhecimento na TCUL?

- 6.** Quais são as principais mudanças que você percebeu nas reformas de pensão para os funcionários públicos da TCUL? (Marque todas as que se aplicam)

Seção 3: Impactos das Reformas nas Pensões

- 7.** Você considera que as reformas das pensões na TCUL afetaram sua decisão sobre quando se aposentará?

- 8.** Você acredita que as reformas nas pensões de envelhecimento proporcionam uma aposentadoria digna para os trabalhadores da TCUL?

A reforma das pensões de envelhecimento dos funcionários públicos em Angola:

Estudo de caso realizado na TCUL

- 9.** Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em relação às pensões de envelhecimento após as reformas? (Marque todas as que se aplicam)

Seção 4: Percepção Geral

- 10.** Como você avalia a comunicação da TCUL sobre as reformas nas pensões de envelhecimento?

- 11.** Quais sugestões você tem para melhorar o sistema de pensões de envelhecimento na TCUL?

- 12.** Você gostaria de compartilhar mais alguma informação sobre o tema das reformas nas pensões de envelhecimento?
