

PRÁTICAS DE DESVINCULAÇÃO ORGANIZACIONAL A TRANSIÇÃO PARA A REFORMA

Bruno Ricardo de Sousa Lopes (1), Dora Martins (2) & Susana Sofia Pereira da Silva (3)

(1) Centro de Estudos Organizacionais e Sociais e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto – Instituto Politécnico do Porto; brunolopes.pt@gmail.com

(2) Centro de Estudos Organizacionais e Sociais e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto – Instituto Politécnico do Porto; GOVCOPP da Universidade de Aveiro; doramartins@iscap.ipp.pt

(3) Centro de Estudos Organizacionais e Sociais e Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Instituto Politécnico do Porto; CITUR; susanasilva@esht.ipp.pt

Palavras-chave: Colaboradores Seniores; Reforma; Desvinculação; Carreira; Planos de Sucessão

Resumo

O envelhecimento é um processo biológico, irreversível e inadiável da vida de qualquer ser humano, aliado à baixa de natalidade e à melhoria da qualidade de vida e dos sistemas de saúde. O envelhecimento terá, pois, um impacto direto na mão-de-obra de cada país (Martines, 2018; Oliveira & Anderson, 2020). Concomitantemente, tem-se assistido a um aumento sucessivo da idade da reforma. Assim, o envelhecimento começa a ser uma temática presente nas organizações na medida em que, uma parte significativa da mão-de-obra pode ser assegurada por trabalhadores seniores, mas também porque é nestes colaboradores mais velhos que se encontra muito conhecimento e competências que as organizações não desejam e não podem perder.

Em Portugal, tendo por base dados de 2017, a população sénior ativa entre os 55 e os 64 anos de idade correspondia a 61,5% da força de mão de obra disponível e 11,3% de pessoas com mais de 65 anos de idade, ou seja 72,8% da força de trabalho em Portugal corresponde a indivíduos mais velhos ou seniores (PORDATA, 2017).

Este trabalho pretende conhecer as práticas organizacionais de desvinculação dos colaboradores seniores, incidindo essencialmente na fase final da carreira deste segmento etário e a respetiva entrada na reforma. Adicionalmente, pretende-se conhecer os desafios na adaptação à reforma e as práticas de desvinculação utilizadas pelas organizações.

Este estudo assenta na metodologia qualitativa tendo sido aplicado um guião de entrevista semiestruturado para a recolha de dados. As entrevistas tiveram uma duração média de quinze minutos, foram transcritas verbatim e analisadas de acordo com os princípios da Grounded Theory (Strauss & Corbin, 1998) para a geração de categorias. Participaram no estudo 10 pessoas, três do sexo feminino e sete do sexo masculino, a média de idades situou-se nos 67,9 anos tendo o participante mais novo 65 anos e o mais velho 71 anos. Em termos de permanência na vida ativa, a média é de 47,78 anos. Relativamente ao estado civil, sete são casados, dois viúvos, e um divorciado. Ao nível da escolaridade, sete tem o ensino secundário, um o segundo ciclo, um é bacharel e um tem um MBA.

Os resultados obtidos mostram que a maioria dos participantes (70 %) referiram existir planos de carreira nas organizações onde trabalharam. No que diz respeito aos planos de sucessão, metade dos participantes refere existir planos de sucessão enquanto a outra

metade este em empresas onde é inexistente qualquer processo de sucessão.

Os resultados sugerem, ainda, que o planeamento da transição dos estádios de carreira poderá ter um impacto direto na forma como é sentida a transição, podendo resultar em sentimentos negativos ou positivos, de acordo com o tipo de preparação e gestão que a organização implementa. A existência de atividades físicas é percebida como essencial pelos participantes para a ocupação do seu tempo livre contribuindo para uma maior qualidade de vida, ao ocuparem o seu tempo e ao estarem ligados às suas famílias. A disponibilidade temporal a par da oportunidade para realizarem as tarefas domésticas, atividades de desenvolvimento pessoal e outras atividades para manutenção da atividade mental são referidas como formas de ocupação do seu tempo livre. No que respeita aos fatores como mais importantes na reforma, destacam-se a preservação da saúde e a independência financeira. Por sua vez, a satisfação com a reforma pode gerar um sentimento de dever cumprido em termos da sua vida laboral.

As organizações que possuem planos de desenvolvimento de carreira permitem que o colaborador possa desejar atingir o topo antes de entrar na reforma, podendo tal processo de transição ser reforçado por um sentimento de maior satisfação do colaborador em pré-reforma. Por outro lado, o colaborador, em fim da vida ativa, tende a desenvolver sentimentos de frustração, acelerando o processo de reforma antecipada.

Em conclusão, este estudo sugere que todo o processo de fase final de carreira e entrada na reforma tem um grande impacto, quer nos indivíduos quer nas organizações. As evidências mostram que fatores como o envelhecimento e a importância da saúde e da família são algumas das principais preocupações das pessoas. Por sua vez, as organizações focam-se, principalmente, na gestão das carreiras, nos processos de sucessão e na satisfação dos colaboradores no final das respetivas carreiras e, conseqüentemente, na criação de condições para uma entrada satisfatória na reforma. Os resultados permitiram alguns contributos para a teoria do envelhecimento e implicações para a prática das organizações com uma força de trabalho sénior que pretendam investir nos planos de desenvolvimento de carreira e planos de sucessão. Na parte final, são identificadas algumas limitações desta investigação ao mesmo tempo que são propostas pistas de investigação futura.