BOCA
BOLETIM DE CONJUNTURA

REFORMA E REDEFINIÇÃO DO EU: IMPACTOS NA IDENTIDADE, ROTINA E BEM-ESTAR

RETIREMENT AND SELF-REDEFINITION: IMPACTS ON IDENTITY, ROUTINE AND WELL-BEING

JUBILACIÓN Y REDEFINICIÓN DEL YO: IMPACTOS EN LA IDENTIDAD, RUTINA Y BIENESTAR

https://doi.org/10.56238/bocav25n80-004

Data de submissão: 29/05/2026 **Data de publicação:** 13/07/2026

Gemelarte Horácio Balanga Camuanha
Mestre em Gestão de Recursos Humanos
Instituição: Universidade Lusíadas de Angola
E-mail: gemelarte26@yahoo.com

RESUMO

A reforma constitui uma das transições mais significativas do ciclo de vida, marcando o encerramento da carreira profissional e o início de uma nova etapa pessoal e social. Este processo pode desencadear profundas mudanças na identidade individual, uma vez que o trabalho frequentemente representa uma fonte de reconhecimento, propósito e integração social. A adaptação à reforma exige a reorganização das rotinas diárias, a redefinição de papéis sociais e a construção de novos significados para a vida. Dependendo das condições económicas, familiares, psicológicas e sociais do indivíduo, a reforma pode ser vivenciada como uma oportunidade de crescimento e liberdade ou como um período de incerteza, isolamento e perda de identidade. Neste contexto, o presente artigo analisa os impactos da reforma na construção da identidade, na reorganização das rotinas quotidianas e no bem-estar físico, emocional e social dos reformados. A reflexão destaca a importância do planeamento prévio, do suporte social e da participação em atividades significativas como fatores essenciais para uma adaptação positiva a esta fase da vida.

Palavras-chave: Reforma. Identidade. Envelhecimento. Bem-estar. Transição de Vida. Rotina. Adaptação Psicossocial. Qualidade de Vida.

ABSTRACT

Retirement is one of the most significant transitions in the life course, marking the end of a professional career and the beginning of a new personal and social phase. This process can trigger profound changes in individual identity, as work often serves as a source of recognition, purpose, and social integration. Adapting to retirement requires the reorganization of daily routines, the redefinition of social roles, and the construction of new meanings in life. Depending on an individual's economic, family, psychological, and social circumstances, retirement may be experienced either as an opportunity for growth and freedom or as a period of uncertainty, isolation, and loss of identity. In this context, this article examines the impact of retirement on identity formation, the reorganization of daily routines, and the physical, emotional, and social well-being of retirees. The discussion highlights the importance

of advance planning, social support, and participation in meaningful activities as essential factors for successful adaptation to this stage of life.

Keywords: Retirement. Identity. Ageing. Well-being. Life Transition. Daily Routine. Psychosocial Adaptation. Quality of Life.

RESUMEN

La jubilación es una de las transiciones más significativas en el curso de vida, marcando el final de una carrera profesional y el comienzo de una nueva fase personal y social. Este proceso puede desencadenar cambios profundos en la identidad individual, ya que el trabajo a menudo sirve como fuente de reconocimiento, propósito e integración social. La adaptación a la jubilación requiere la reorganización de las rutinas diarias, la redefinición de roles sociales y la construcción de nuevos significados en la vida. Dependiendo de las circunstancias económicas, familiares, psicológicas y sociales de un individuo, la jubilación puede vivirse como una oportunidad de crecimiento y libertad o como un período de incertidumbre, aislamiento y pérdida de identidad. En este contexto, este artículo examina el impacto de la jubilación en la formación de la identidad, la reorganización de las rutinas diarias y el bienestar físico, emocional y social de los jubilados. La discusión destaca la importancia de la planificación anticipada, el apoyo social y la participación en actividades significativas como factores esenciales para la adaptación exitosa a esta etapa de la vida.

Palabras clave: Jubilación. Identidad. Envejecimiento. Bienestar. Transición de Vida. Rutina Diaria. Adaptación Psicosocial. Calidad de Vida.

NOTA PRÉVIA

Em Angola, a reforma é muitas vezes encarada "imaginariamente" como um marco de conquista o culminar de anos de dedicação ao trabalho e à construção de uma vida digna. No entanto, para além do seu significado social e económico, este momento representa uma transição profunda, que toca dimensões íntimas da existência humana: a identidade, a rotina e o bem-estar.

O artigo com o título *Reforma e Redefinição do Eu: Impactos na Identidade, Rotina e Bem-Estar, em Angola* propõe um olhar atento e contextualizado sobre esta fase da vida, considerando as especificidades culturais, sociais e económicas do país. Em Angola, onde o trabalho não é apenas fonte de rendimento, mas também de reconhecimento social e pertença, a saída da vida activa pode desencadear sentimentos ambivalentes, entre o alívio e a incerteza, entre a liberdade e a perda de propósito.

Ao longo destas páginas, o leitor será convidado a refletir sobre como a reforma transforma o modo como o indivíduo se vê a si mesmo e se posiciona no mundo. A identidade, muitas vezes construída em torno da profissão, é desafiada a reinventar-se. A rotina, antes estruturada por horários e obrigações, torna-se mais flexível, exigindo novas formas de organização e sentido. E o bem-estar, por sua vez, passa a depender não apenas de condições materiais, mas também da qualidade das relações, da saúde emocional e da capacidade de adaptação.

Num contexto angolano, onde as redes familiares e comunitárias desempenham um papel central, a reforma pode também ser uma oportunidade de reconexão, com a família, com a comunidade e consigo mesmo. Contudo, desafios como a limitação de recursos, a falta de preparação prévia e a escassez de programas de apoio tornam ainda mais relevante a necessidade de abordar esta transição de forma consciente e informada.

Este artigo não pretende oferecer respostas únicas, mas sim abrir caminhos de reflexão. Destina-se a todos aqueles que se aproximam da reforma, que já a vivenciam, ou que, de alguma forma, acompanham este processo, profissionais, investigadores, familiares e a sociedade em geral.

Que esta obra sirva como um guia sensível e esclarecedor, capaz de iluminar não apenas os desafios, mas também as possibilidades que emergem nesta etapa. Porque, em Angola, tal como em qualquer parte do mundo, reformar-se não é apenas encerrar um ciclo, é iniciar outro, onde o "eu" é convidado a redefinir-se com dignidade, propósito e esperança.

1 INTRODUTÓRIA

A reforma do trabalhador constitui uma das transições mais significativas no percurso de vida adulta, marcando o encerramento da carreira profissional e a entrada numa nova fase caracterizada por mudanças profundas na identidade, na rotina e no bem-estar. Em Angola, este processo ocorre num contexto marcado por transformações socioeconómicas e por um enquadramento legal específico da protecção social, o que torna ainda mais relevante a análise das suas implicações para o indivíduo e para a sociedade.

Ao longo da vida activa, o trabalho desempenha um papel estruturante na construção da identidade pessoal e social, funcionando como fonte de reconhecimento, estabilidade e integração. Nesse sentido, a saída do mercado de trabalho pode gerar um processo de ruptura simbólica, exigindo do indivíduo uma redefinição do seu papel social. Como argumenta Atchley (1976), a adaptação à reforma depende, em grande medida, da capacidade de o indivíduo manter continuidade entre as experiências passadas e as novas formas de organização da vida. De forma complementar, Erikson (1982) destaca que, nas fases mais avançadas do ciclo de vida, o indivíduo enfrenta o desafio de alcançar um sentido de integridade do eu, o que pode ser facilitado ou dificultado pelas condições em que ocorre a transição para a aposentação.

Por outro lado, a reforma não se limita a uma mudança individual, mas também envolve factores institucionais e organizacionais. No contexto angolano, o processo é regulado por normas específicas de protecção social, que definem os critérios de acesso e os mecanismos de atribuição de benefícios. Contudo, conforme sublinha Kahneman (2011), o bem-estar na vida adulta e na velhice não depende apenas de condições económicas, mas também da forma como os indivíduos percebem e vivenciam as suas experiências, incluindo a transição para a reforma.

Deste modo, compreender a reforma implica ir além da sua dimensão legal e administrativa, reconhecendo-a como um processo complexo que envolve adaptação psicológica, reorganização do quotidiano e redefinição de projectos de vida. Este artigo de opinião propõe-se, assim, a analisar o processo de reforma do trabalhador em Angola, enfatizando os seus impactos na identidade, na rotina e no bem-estar, e destacando a importância de uma preparação adequada para uma transição mais equilibrada e significativa.

2 OBJECTIVO GERAL

Os objectivos gerais e específicos orientam a análise e contribuem para o esclarecimento da problemática abordada no presente artigo.

2.1 OBJECTIVO GERAL

Analisar os impactos da reforma na identidade pessoal, na reorganização das rotinas diárias e no bem-estar dos indivíduos, compreendendo os desafios e as oportunidades associados a esta transição de vida.

2.2 OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

1. Examinar as mudanças na identidade pessoal decorrentes da saída do mercado de trabalho.
2. Identificar as alterações nas rotinas e nos hábitos quotidianos após a reforma.
3. Avaliar os efeitos da reforma no bem-estar psicológico, social e físico dos indivíduos.
4. Analisar os factores que facilitam ou dificultam a adaptação à condição de reformado.
5. Investigar a importância do suporte familiar e social no processo de redefinição do eu.
6. Propor estratégias que promovam uma transição saudável e uma melhor qualidade de vida na reforma.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na fundamentação teórica, serão abordados os principais conceitos, perspetivas e teorias que sustentam a análise do tema em estudo, proporcionando o enquadramento científico necessário para a compreensão dos impactos da reforma na identidade, na rotina e no bem-estar dos indivíduos.

3.1 A GESTÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL

A gestão de carreira constitui um processo contínuo e dinâmico que envolve planeamento, execução, monitorização e avaliação das trajectórias profissionais, exigindo ajustes constantes em função das mudanças organizacionais e pessoais. Conforme destacam Costa e Campos (2010), este processo não se limita à progressão hierárquica, mas abrange uma visão integrada do desenvolvimento humano no contexto do trabalho. Nessa perspectiva, o trabalho assume um papel central na vida social, acompanhando o indivíduo ao longo do seu ciclo vital, desde a entrada no mercado laboral até ao

momento da aposentação, sendo, portanto, responsabilidade das organizações respeitar e gerir esse percurso de forma estruturada e humanizada.

De acordo com Carvalho e Nascimento (1997), a compreensão da carreira profissional exige a consideração de elementos fundamentais que orientam o desenvolvimento individual. Entre esses elementos, destaca-se o autoconhecimento, que permite ao indivíduo identificar as suas potencialidades, limitações e aspirações; o aprendizado contínuo, tanto pessoal quanto profissional, como meio de alcançar metas estabelecidas; a maximização de competências e comportamentos, evidenciando a importância do saber fazer e do saber agir; e, por fim, a consecução de objectivos de vida, que integram dimensões profissionais e pessoais. Complementando essa visão, Dutra (2017) enfatiza que a gestão de carreira deve ser compartilhada entre organização e indivíduo, sendo essencial que ambos assumam responsabilidades no processo de desenvolvimento e adaptação às exigências do mercado.

Essa abordagem reforça a necessidade de as organizações ampliarem o seu foco para além das exigências funcionais, incorporando preocupações com o bem-estar, a qualidade de vida e o futuro dos seus colaboradores. Nesse sentido, torna-se imprescindível a implementação de sistemas estruturados de gestão de carreira e de preparação para a reforma, considerando que os trabalhadores dedicam grande parte da sua vida ao serviço das organizações. Como afirmam Zanelli e Silva (1996), o trabalho exerce uma influência transformadora sobre o indivíduo, afectando dimensões fisiológicas, sociais, morais e económicas, ao mesmo tempo que é também transformado por ele.

Por outro lado, é papel dos gestores de pessoas promover a consciência de que a vida profissional está inserida num ciclo natural, semelhante ao dos seres vivos, caracterizado por fases de crescimento, desenvolvimento e declínio. Diante da inevitabilidade desse processo, torna-se essencial preparar os colaboradores para a transição para a reforma, garantindo que esta seja vivida como um momento de realização e reconhecimento, e não como uma ruptura negativa. A ausência dessa preparação pode levar à percepção da aposentação como uma perda de identidade ou utilidade social.

Adicionalmente, importa salientar que a gestão da carreira não deve ser entendida como uma responsabilidade exclusiva das organizações. Os indivíduos também devem assumir um papel activo na condução das suas trajectórias profissionais, tomando decisões conscientes e planeando o seu futuro. A falta dessa corresponsabilização pode resultar em dificuldades no momento da aposentação, frequentemente associadas a sentimentos de vazio ou desvalorização.

O processo de afastamento do trabalho, decorrente da reforma, tende a gerar sentimentos ambivalentes. Conforme Santos (1990), pode ocorrer, por um lado, uma crise associada à resistência em aceitar a nova condição, muitas vezes estigmatizada pela inactividade; e, por outro, um sentimento de liberdade, relacionado com a possibilidade de usufruir do tempo livre e realizar actividades anteriormente inviáveis devido às obrigações profissionais. Assim, a forma como essa transição é vivida depende, em grande medida, da preparação prévia e do significado atribuído ao trabalho ao longo da vida.

Diante disso, é possível inferir que a resistência à reforma pode estar associada a uma relação desequilibrada com o trabalho, em que o indivíduo passa a viver para trabalhar, em vez de trabalhar para viver. Torna-se, portanto, fundamental que os gestores promovam uma visão mais ampla e equilibrada da vida profissional, incentivando o desenvolvimento integral dos colaboradores. A reforma deve ser entendida como uma etapa legítima e merecida, representando não apenas uma compensação financeira pelos anos de contribuição, mas também uma oportunidade de realização pessoal e social após uma trajectória de dedicação laboral.

3.2 REFORMA E REDEFINIÇÃO DO EU, IMPACTOS NA IDENTIDADE, ROTINA E BEM-ESTAR

A reforma do trabalhador representa uma transição complexa e multifacetada no ciclo de vida humano, caracterizada não apenas pela cessação da actividade laboral, mas também por profundas transformações na identidade, na organização do quotidiano e na percepção de bem-estar. No contexto angolano, este processo assume contornos específicos, influenciados pelo enquadramento jurídico da protecção social obrigatória, pelas condições económicas e pelas dinâmicas socioculturais que moldam a relação entre o indivíduo e o trabalho. Assim, reitera-se a reforma não deve ser compreendida apenas como um acto administrativo ou legal, mas como um fenómeno biopsicossocial que exige análise integrada.

Do ponto de vista teórico, a reforma é frequentemente entendida como uma fase de transição que implica adaptação e reorganização da vida. Estudos indicam que esta etapa afecta múltiplas dimensões, incluindo saúde, relações sociais e sentido de propósito, sendo necessária uma preparação prévia para facilitar a adaptação e promover qualidade de vida. Nesta linha, o gerontologista Atchley (1989). desenvolveu a teoria da continuidade, segundo a qual os indivíduos tendem a manter padrões de comportamento, valores e interesses ao longo do tempo, adaptando-se à reforma através da

preservação de elementos centrais da sua identidade. A aposentação, nesse sentido, não constitui uma ruptura absoluta, mas uma reconfiguração progressiva do modo de vida.

Complementarmente, Atchley (1976) propôs que a reforma ocorre em diferentes fases, desde a pré-aposentadoria até à estabilização, evidenciando que o processo de adaptação não é linear nem uniforme, variando conforme as expectativas, condições de saúde e situação económica do indivíduo. Essa heterogeneidade reforça a ideia de que a experiência da reforma depende da importância atribuída ao trabalho ao longo da vida e da capacidade de reorganizar objectivos pessoais após o desligamento laboral.

Sob a perspectiva do desenvolvimento humano, Erikson (1982) argumenta que as fases mais avançadas da vida são marcadas pelo conflito entre integridade e desespero, no qual o indivíduo procura atribuir significado à sua trajectória. A reforma, nesse contexto, pode funcionar como catalisador desse processo, favorecendo a construção de um sentimento de realização ou, inversamente, desencadeando crises identitárias quando o trabalho constituía o principal eixo de definição do "eu".

Por outro lado, abordagens contemporâneas da economia comportamental, como as desenvolvidas por Kahneman (2011), demonstram que o bem-estar na velhice não depende exclusivamente de factores financeiros, mas também da forma como os indivíduos percebem e avaliam as suas experiências ao longo da vida. A transição para a reforma envolve, portanto, dimensões subjectivas, como expectativas, satisfação e adaptação psicológica, que influenciam directamente a qualidade de vida.

No plano social e relacional, a reforma implica ainda uma reconfiguração dos papéis desempenhados pelo indivíduo na família e na comunidade. A perspectiva sistémica destaca que a aposentação não afecta apenas o trabalhador, mas todo o seu contexto relacional, influenciando dinâmicas familiares, redes de apoio e processos de socialização. Neste sentido, a saída do mundo do trabalho pode representar tanto uma oportunidade de reforço dos vínculos sociais quanto um risco de isolamento, dependendo das condições em que ocorre.

No caso de Angola, essas transformações são atravessadas por factores estruturais, como o nível de cobertura da segurança social, a informalidade no mercado de trabalho e as condições económicas dos reformados. Embora o sistema legal estabeleça critérios claros para o acesso à reforma, a preparação psicossocial dos trabalhadores ainda constitui um desafio significativo, muitas vezes negligenciado tanto pelas organizações quanto pelos próprios indivíduos.

Diante deste cenário, a reforma deve ser concebida como um processo de redefinição do eu, no qual o indivíduo é chamado a reconstruir a sua identidade, reorganizar a sua rotina e encontrar novas fontes de significado e bem-estar. Tal perspectiva exige uma abordagem integrada, que articule políticas públicas, práticas organizacionais e iniciativas individuais, promovendo uma transição mais consciente, digna e equilibrada para a vida pós-laboral.

3.2.1 A teoria da continuidade

A teoria da continuidade, desenvolvida por Robert C. Atchley, é uma das abordagens mais influentes dentro da Gerontologia para compreender como os indivíduos vivem e se adaptam ao processo de envelhecimento. Diferente de teorias mais antigas que viam a velhice como uma fase de declínio inevitável ou afastamento social, Atchley (1989) propõe uma visão mais integrada, humana e dinâmica, para início de abordagem, ele defende: *as pessoas tendem a envelhecer mantendo uma linha de continuidade com aquilo que sempre foram.*

Ideia fundamental: continuidade ao longo da vida

No centro da teoria está uma noção simples, mas poderosa:à medida que envelhecemos, não nos tornamos pessoas completamente diferentes, pelo contrário, procuramos "*preservar padrões de pensamento, comportamento, relações e identidade*" construídos ao longo da vida.

Essa continuidade não significa ausência de mudança. Mudanças acontecem, quer sejam: físicas, sociais, emocionais, mas são geralmente "*absorvidas e reinterpretadas à luz da experiência passada"*. Em outras palavras, o passado funciona como um guia para lidar com o presente, em termos mais simples, a reforma começa a ser preparado durante a vida em ativo serviço.

Continuidade interna: o fio invisível da identidade

A continuidade interna refere-se ao mundo psicológico do indivíduo. Inclui:

- Traços de personalidade
- Valores e crenças
- Memórias acumuladas
- Forma de interpretar o mundo

Esses elementos formam uma espécie de "núcleo estável" da identidade. Mesmo diante de perdas ou transições, como a reforma, o envelhecimento físico ou mudanças familiares, a pessoa mantém uma sensação de coerência interna.

Por exemplo, alguém que sempre foi resiliente tende a enfrentar dificuldades na velhice com a mesma postura. Da mesma forma, uma pessoa criativa pode continuar a expressar essa criatividade, ainda que em formas diferentes.

Continuidade externa: o mundo à nossa volta

Já a continuidade externa está ligada à forma como o indivíduo organiza sua vida no ambiente social. Envolve:

- Relações familiares e amizades
- Papéis sociais (profissional, comunitário, religioso)
- Rotinas diárias
- Estilo de vida

À medida que envelhecem, as pessoas procuram manter essas estruturas ou substituí-las por outras equivalentes. Por exemplo, alguém que se aposenta pode deixar o trabalho formal, mas continua ativo em actividades comunitárias, voluntariado ou orientação de jovens. Em sistema de reforma cujo benefício da pensão não seja suficiente para manter estável a vida que levava enquanto esteve em ativa, para além destas ocupações, o pensionista pode desempenhar actividade lucrativas, caso se justifique. A ideia não é repetir exatamente o passado, mas sim manter padrões significativos de envolvimento com o mundo, e manter equilibrado o bem-estar social, pós reforma.

Como a continuidade funciona na prática

Atchley descreve a continuidade como um processo ativo, sustentado por mecanismos psicológicos e sociais.

1. Uso da experiência passada: As pessoas recorrem ao que já viveram para interpretar novas situações, isso dá segurança e reduz a incerteza.

2. Preferência por estabilidade: Existe uma tendência natural de evitar mudanças bruscas, ou seja, ambientes familiares, rotinas conhecidas e relações estáveis oferecem conforto emocional.

3. Adaptação gradual: Quando mudanças são inevitáveis, elas tendem a ser integradas progressivamente. Em vez de ruptura, há ajuste.

Continuidade e envelhecimento bem-sucedido

Um dos contributos mais importantes da teoria é a sua ligação ao conceito de envelhecimento saudável ou bem-sucedido. Segundo Atchley (1989):

- O bem-estar na velhice depende da capacidade de manter coerência com a própria história
- A identidade não deve ser perdida, mas sim adaptada
- A estabilidade psicológica vem da sensação de "continuar a ser eu mesmo".

Isso ajuda a explicar por que algumas pessoas lidam melhor com o envelhecimento do que outras, não é apenas uma questão de saúde física, mas de continuidade de sentido e identidade.

Comparação com outras teorias

A teoria da continuidade surge como uma alternativa a modelos anteriores:

- Ao contrário da teoria do desengajamento (ou afastamento), desenvolvida por Cumming e Henry em (1961), que defendia que o idoso se afasta naturalmente da sociedade, Atchley (1989) mostra que as pessoas procuram manter envolvimento.
- Em relação à teoria da actividade, que valoriza manter-se ocupado, a continuidade acrescenta algo essencial, ou seja, não basta estar activo, é preciso que as actividades façam sentido dentro da trajetória de vida da pessoa.

Aplicações no mundo real

A teoria tem implicações práticas importantes no mundo real, como na saúde mental, como: Manter rotinas, relações e interesses ajuda a reduzir ansiedade, solidão e depressão. Em política social, como: Programas para idosos devem respeitar a história e preferências individuais, evitando mudanças abruptas (como deslocações forçadas ou perda de autonomia). Em cuidados e instituições, como lares e centros de apoio devem promover ambientes familiares, onde o idoso possa manter hábitos e identidade. Nesta última importa referenciar que por decorrência dos valores culturais, países africanos as famílias não estão vocacionadas a colocarem seus idosos, pais e avos em lares de acolhimento ou de cuidados de pessoas da terceira idade, contrariamente aos países europeus, onde existem vários centros de acolhimento e cuidados de idosos.

Limitações e críticas

Apesar da sua relevância, a teoria não explica tudo, por razões obvias, afinal é extremamente difícil e impossível reduzir a complexidade da compreensão global do homem em uma única teoria, assim:

- Nem todas as pessoas conseguem manter continuidade (por exemplo, em casos de Demência)
- Pode ignorar desigualdades sociais que limitam escolhas
- Às vezes, manter continuidade pode significar preservar padrões negativos

Isso mostra que a continuidade é importante, mas não é o único factor no envelhecimento. Entretanto, traz uma reflexão e visão mais humana do envelhecimento, o grande mérito da teoria de Atchley está em mudar a forma como vemos a velhice. Em vez de uma fase de perda ou ruptura, ela passa a ser entendida como *"uma continuação da história de vida",* com adaptações naturais. Envelhecer, nessa perspetiva, não pressupõe deixar de ser quem se é, é tão somente "continuar a ser, de forma ajustada às novas circunstâncias".

3.3 O PROCESSO DE REFORMA DO TRABALHADOR EM ANGOLA, NOS TERMOS DA LEI VIGENTE

O processo de reforma do trabalhador insere-se no âmbito mais amplo das políticas públicas de protecção social obrigatória, sendo regulado por dispositivos legais específicos que variam de país para país. Em geral, os sistemas de aposentação baseiam-se em critérios como a idade mínima e o tempo de contribuição para a segurança social, reflectindo a necessidade de equilíbrio entre sustentabilidade financeira do sistema e garantia de protecção na velhice. Segundo Sen (2000), os sistemas de protecção social devem ser entendidos como instrumentos fundamentais de promoção da dignidade humana e da segurança económica ao longo do ciclo de vida, especialmente em fases de maior vulnerabilidade, como a velhice.

No contexto angolano, o sistema de protecção social obrigatória é gerido pelo Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), entidade responsável por assegurar a cobertura dos trabalhadores por conta de outrem, tanto do sector público quanto do privado, incluindo trabalhadores domésticos. O INSS foi instituído em 1992, no quadro das reformas estruturais que marcaram a transição de uma economia centralizada para uma economia de mercado, assumindo natureza de instituto público com autonomia administrativa, financeira e patrimonial, sob tutela do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social.

Do ponto de vista jurídico, o regime de protecção na velhice em Angola encontra-se regulado pelo Decreto Presidencial n.º 299/20, de 23 de Novembro, que estabelece o enquadramento normativo da reforma no âmbito do Sistema de Protecção Social Obrigatória, previsto na Lei n.º 7/04, de 15 de Outubro. Este diploma revogou o Decreto n.º 40/08, de 2 de Julho, actualizando os critérios de elegibilidade e os procedimentos administrativos relativos à concessão de pensões de velhice.

Nos termos do referido decreto, o direito à reforma por velhice é atribuído ao trabalhador que atinja 60 anos de idade ou que complete 420 meses de contribuições para a segurança social,

equivalentes a 35 anos de serviço. Importa destacar que estes requisitos não são cumulativos, bastando o cumprimento de um deles para que o trabalhador esteja habilitado ao benefício. Adicionalmente, o diploma prevê medidas de discriminação positiva para as mulheres trabalhadoras com filhos, permitindo a redução da idade legal de reforma em um ano por cada filho, até ao limite de cinco anos, desde que cumprido o prazo mínimo de garantia de 180 meses de contribuições (15 anos de serviço).

Para além da reforma por velhice, o sistema contempla a possibilidade de reforma antecipada, aplicável a trabalhadores com, pelo menos, 50 anos de idade que tenham exercido actividades consideradas penosas ou desgastantes durante um período mínimo de 180 meses, conforme listado nos anexos do diploma legal. Prevê-se ainda o direito ao abono de velhice para segurados que, tendo cessado a actividade laboral e atingido 60 anos de idade, tenham pelo menos 120 meses de contribuições. Caso esse requisito não seja cumprido, o trabalhador deverá manter-se em actividade até atingir o período mínimo exigido.

O cálculo da pensão de reforma obedece a uma fórmula específica, que considera a média das remunerações de referência e o tempo de contribuição do trabalhador: **P = (RxN/420)**

Nesta fórmula, P representa o valor da pensão, R corresponde à média das remunerações dos últimos 36 meses com contribuições (ou 12 meses no caso da função pública, com actualizações progressivas previstas na lei), e N refere-se ao número total de meses de contribuição. Este modelo evidencia a relação directa entre o histórico contributivo e o valor do benefício, reforçando a importância de uma gestão de carreira consciente e contínua. Conforme salienta Becker (1993), o investimento ao longo da vida activa, incluindo estabilidade contributiva, tem impacto directo no bem-estar económico futuro dos indivíduos reformados.

No plano organizacional, o processo de instrução da reforma é da responsabilidade da área do Capital Humano, que actuam como intermediários entre o trabalhador e o INSS. Este processo inicia-se, geralmente, com um requerimento formal do trabalhador, devendo ser precedido por acções de sensibilização e orientação, preferencialmente com o envolvimento de profissionais de psicologia organizacional, de modo a preparar o indivíduo para a transição. Segundo Schein (1978), as transições de carreira, incluindo a aposentação, exigem apoio institucional para minimizar impactos psicológicos e sociais.

Após a aprovação interna, a área de gestão do capital humano reúne a documentação necessária, incluindo registos de remuneração, mapa de antiguidade, declaração de tempo de serviço e, quando aplicável, documentação do agregado familiar. Estes documentos são submetidos ao INSS para análise

e validação. Durante a tramitação do processo, o trabalhador mantém o seu vínculo laboral e a respectiva remuneração, cessando apenas após o deferimento formal da pensão.

Deste modo, o processo de reforma deve ser entendido não apenas como um procedimento administrativo, mas como uma etapa estratégica da gestão de pessoas, exigindo articulação entre legislação, práticas organizacionais e preparação individual. A correcta compreensão dos dispositivos legais e a sua aplicação eficaz contribuem para uma transição mais digna e segura para a vida pós-laboral.

4 DISCUSSÃO

1. Examinar as mudanças na identidade pessoal decorrentes da saída do mercado de trabalho.

A saída do mercado de trabalho representa uma transformação significativa na identidade pessoal, uma vez que o exercício profissional constitui, para muitos indivíduos, uma importante fonte de reconhecimento social, realização pessoal e sentido de pertença. Com a reforma, ocorre frequentemente uma redefinição dos papéis sociais e da forma como o indivíduo se percepciona, exigindo a construção de novos propósitos e referências para a sua identidade.

2. Identificar as alterações nas rotinas e nos hábitos quotidianos após a reforma.

A reforma conduz a mudanças substanciais nas rotinas diárias, caracterizadas pela redução das obrigações laborais e pelo aumento do tempo livre. Os horários tornam-se mais flexíveis, permitindo maior dedicação à família, ao lazer, ao voluntariado e a actividades recreativas. Contudo, a ausência de uma estrutura diária bem definida pode gerar sentimentos de desorganização e falta de objectivos, sobretudo durante os primeiros anos de adaptação.

3. Avaliar os efeitos da reforma no bem-estar psicológico, social e físico dos indivíduos.

Os efeitos da reforma variam de acordo com as circunstâncias individuais. Psicologicamente, pode proporcionar alívio do stress profissional e maior satisfação pessoal, mas também pode originar sentimentos de inutilidade, perda de estatuto ou isolamento. Socialmente, a redução do contacto com colegas de trabalho pode diminuir as interacções sociais. No plano físico, a disponibilidade de tempo pode favorecer hábitos saudáveis, embora a inactividade possa aumentar riscos para a saúde quando não existe um estilo de vida activo.

4. Analisar os factores que facilitam ou dificultam a adaptação à condição de reformado.

A adaptação à reforma é influenciada por diversos factores. Entre os facilitadores destacam-se a estabilidade financeira, o bom estado de saúde, o planeamento prévio da reforma, o apoio familiar e a

participação em actividades sociais. Entre os factores dificultadores encontram-se dificuldades económicas, problemas de saúde, isolamento social, ausência de projectos de vida e forte dependência da identidade profissional anteriormente desempenhada.

5. Investigar a importância do suporte familiar e social no processo de redefinição do eu.

O suporte familiar e social desempenha um papel fundamental na adaptação à reforma. O apoio emocional oferecido pela família e pelos amigos contribui para o fortalecimento da autoestima e para a redução dos sentimentos de solidão. Além disso, a participação em grupos comunitários, actividades culturais e redes sociais favorece a integração social e auxilia o indivíduo na construção de uma nova identidade e de novos objectivos de vida.

6. Propor estratégias que promovam uma transição saudável e uma melhor qualidade de vida na reforma.

Para promover uma transição saudável para a reforma, recomenda-se o planeamento antecipado desta fase, incluindo aspectos financeiros, emocionais e sociais. A adopção de hábitos saudáveis, a prática regular de exercício físico, a participação em actividades recreativas e comunitárias, a aprendizagem contínua e o fortalecimento das relações familiares e sociais são estratégias que contribuem para o bem-estar e para uma melhor qualidade de vida dos reformados.

5 CONCLUSÃO

A reforma, longe de representar apenas o encerramento de um ciclo profissional, revela-se, no contexto angolano, como um processo profundo de transformação pessoal e social. Ao longo deste artigo, procurou-se evidenciar que esta etapa da vida não deve ser compreendida apenas em termos de perda ou afastamento, mas sobretudo como uma oportunidade de redefinição do eu, de reorganização da rotina e de reconstrução do bem-estar.

Em Angola, onde o trabalho assume um papel central na estrutura da identidade e no reconhecimento social, a transição para a reforma pode gerar desafios significativos. A perda do papel profissional, a alteração das rotinas e, em muitos casos, as limitações económicas, exigem do indivíduo uma capacidade de adaptação que nem sempre é fácil ou imediata. No entanto, é precisamente nesse processo de adaptação que se abre espaço para novas formas de existir, de participar e de encontrar sentido.

A redefinição da identidade surge, assim, como um dos elementos mais críticos desta transição. Deixar de ser definido exclusivamente pela profissão permite ao indivíduo redescobrir outras

dimensões de si mesmo, como membro da família, como agente comunitário, como portador de saberes e experiências valiosas. Essa mudança, embora desafiante, pode fortalecer o sentimento de continuidade e de propósito.

No que diz respeito à rotina, a reforma convida à construção de um novo quotidiano. A ausência de estruturas rígidas pode ser vivida como liberdade ou como desorientação, dependendo da forma como o tempo é reorganizado. Investir em actividades significativas, manter vínculos sociais e preservar hábitos saudáveis são caminhos fundamentais para transformar essa liberdade em qualidade de vida.

O bem-estar, por sua vez, emerge como resultado da articulação entre factores materiais, emocionais e sociais. Num país onde as redes familiares e comunitárias desempenham um papel essencial, o apoio social revela-se um recurso indispensável para enfrentar os desafios da reforma. Ainda assim, torna-se evidente a necessidade de maior investimento em políticas públicas, programas de preparação para a reforma e intervenções psicológicas que apoiem os indivíduos nesta fase de transição.

Em síntese, reformar-se em Angola é um processo que exige consciência, preparação e adaptação, mas que também oferece possibilidades reais de crescimento e realização. Ao reconhecer a reforma como uma etapa activa e significativa da vida, abre-se espaço para uma vivência mais digna, equilibrada e plena.

Que este artigo tenha contribuído para ampliar a compreensão sobre este fenómeno e, sobretudo, para inspirar uma nova forma de olhar a reforma: não como um fim, mas como uma continuidade transformada, onde o eu se reinventa, mantendo a sua essência, e onde a vida continua a ser construída com sentido, valor e humanidade.

REFERÊNCIAS

Angola. (2004). *Lei n.º 7/04, de 15 de Outubro (Lei de Bases da Protecção Social)*.

Angola. (2008). *Decreto n.º 40/08, de 2 de Julho*.

Angola. (2020). *Decreto Presidencial n.º 299/20, de 23 de Novembro (Regime jurídico da protecção social na velhice)*.

Atchley, R. C. (1976). *The sociology of retirement*. Cambridge, MA: Schenkman.

Atchley, R. C. (1989). *A continuity theory of normal aging*. The Gerontologist.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.

Carvalho, A. V., & Nascimento, L. P. (1997). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira.

Costa, J. A., & Campos, D. C. (2010). *Gestão de carreiras nas organizações*. Lisboa: RH Editora.

Dutra, J. S. (2017). *Gestão de carreiras: A pessoa, a organização e as oportunidades*. São Paulo: Atlas.

Erikson, E. H. (1982). *The life cycle completed*. New York: W. W. Norton & Company.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux.

Santos, M. F. S. (1990). *A aposentadoria e seus significados sociais*. São Paulo: Cortez.

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Sen, A. (2000). *Development as freedom*. New York: Anchor Books.

Zanelli, J. C., & Silva, N. (1996). *Trabalho, organizações e saúde*. Porto Alegre: Artmed.