

_____ X Conferência Internacional Investigação e Intervenção em Recurs

PRÁTICAS DE DESVINCULAÇÃO ORGANIZACIONAL A TRANSIÇÃO PARA A REFORMA

Bruno Ricardo de Sousa Lopes (1), Dora Martins (2) & Susana Sofia I

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

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

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

Palavras-chave: Colaboradores Seniores; Reforma; Desvinculação; Carreira

Resumo

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

Em Portugal, tendo por base dados de 2017, a população sénior ativa com 65 anos de idade correspondia a 61,5% da força de mão de obra disponível. Já as pessoas com mais de 65 anos de idade, ou seja 72,8% da força de trabalho disponível, corresponde a indivíduos mais velhos ou seniores (PORDATA, 2017). Este trabalho pretende conhecer as práticas organizacionais de desvinculação de colaboradores seniores, incidindo essencialmente na fase final da carreira profissional e a respetiva entrada na reforma. Adicionalmente, pretende-se conhecer a adaptação à reforma e as práticas de desvinculação utilizadas pelas organizações. Este estudo assenta na metodologia qualitativa tendo sido aplicado um