

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE MEDICINA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CÊNCIAS DA SAÚDE**

**RAFAEL LEMES DE AQUINO**

**ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA: ANÁLISE DA TOMADA DE  
DECISÃO RELACIONADA AO TRABALHO EM ADULTOS MAIS VELHOS**

**UBERLÂNDIA/MG  
2022**

**RAFAEL LEMES DE AQUINO**

**ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA: ANÁLISE DA TOMADA  
DE DECISÃO RELACIONADA AO TRABALHO EM ADULTOS MAIS VELHOS**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do Título de Doutor em Ciências da Saúde.

Área de concentração: Ciências da Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Wallisen Tadashi Hattori

Coorientador: Prof. Dr. Frank José Silveira Miranda

**UBERLÂNDIA/MG  
2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

---

A657e Aquino, Rafael Lemes de, 1980-  
2022 Envelhecimento, trabalho e aposentadoria [recurso eletrônico]  
análise da tomada de decisão relacionada ao trabalho em adultos mais  
velhos / Rafael Lemes de Aquino. - 2022.

Orientador: Wallisen Tadashi Hattori.

Coorientador: Frank José Silveira Miranda

Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa  
de Pós-Graduação em Ciências da Saúde.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2022.5345>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Ciências médicas. I. Hattori, Wallisen Tadashi, 1978-, (Orient.).  
II. Miranda, Frank José Silveira, 1997-, (Coorient.). III. Universidade  
Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Ciências da  
Saúde. IV. Título.

---

CDU: 61

Glória Aparecida  
Bibliotecária - CRB-6/2047



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde  
 Av. Pará, 1720, Bloco 2H, Sala 11 - Bairro Umuarama, Uberlândia-MG, CEP 38400-902  
 Telefone: (34) 3225-8628 - www.ppcsafamed.ufu.br - ppcsafamed@ufu.br



### ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

|                                    |                                                                    |                 |        |                       |        |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------|--------|-----------------------|--------|
| Programa de Pós-Graduação em:      | Ciências da Saúde                                                  |                 |        |                       |        |
| Defesa de:                         | Tese de Doutorado Nº 020/PPCSA                                     |                 |        |                       |        |
| Data:                              | 25.10.2022                                                         | Hora de início: | 08:00h | Hora de encerramento: | 11:00h |
| Matrícula do Discente:             | 11813CSD025                                                        |                 |        |                       |        |
| Nome do Discente:                  | Rafael Lemes de Aquino                                             |                 |        |                       |        |
| Título do Trabalho:                | TOMADA DE DECISÃO RELACIONADA AO TRABALHO EM ADULTOS MAIS VELHOS * |                 |        |                       |        |
| Área de concentração:              | Ciências da Saúde                                                  |                 |        |                       |        |
| Linha de pesquisa:                 | 1 - EPIDEMIOLOGIA DA OCORRÊNCIA DE DOENÇAS E AGRAVOS À SAÚDE       |                 |        |                       |        |
| Projeto de Pesquisa de vinculação: | EPIDEMIOLOGIA E PREVENÇÃO DOS AGRAVOS EXTERNOS À SAÚDE             |                 |        |                       |        |

Reuniu-se em web conferência pela plataforma Mconf-RNP, em conformidade com a PORTARIA Nº 36, DE 19 DE MARÇO DE 2020 da COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES, pela Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde, assim composta: Profas. Dras. Jael Maria de Aquino (UPE), Sandra de Souza Pereira (UEMG), Mariana Verderoce Vieira (USP/RP), Paulo Cezar Mendes (UFU) e Wallisen Tadashi Hattori (UFU), orientador do candidato.

Iniciando os trabalhos, o presidente da mesa, Prof. Dr. Wallisen Tadashi Hattori, apresentou a Comissão Examinadora e o candidato, agradeceu a presença do público, e concedeu ao Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovado.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Doutor.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.

Documento assinado eletronicamente por **Wallisen Tadashi Hattori**, Professor(a) do Magistério



**Superior**, em 25/10/2022, às 11:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mariana Verderoce Vieira, Usuário Externo**, em 25/10/2022, às 11:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sandra de Souza Pereira, Usuário Externo**, em 25/10/2022, às 11:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jael Maria de Aquino, Usuário Externo**, em 26/10/2022, às 10:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Cezar Mendes, Professor(a) do Magistério Superior**, em 31/10/2022, às 11:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://www.sei.ufu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4016605** e o código CRC **0A204776**.

\*Após a defesa pública da tese, foi sugerido a alteração do título da mesma pela banca. Logo, onde se lê: “TOMADA DE DECISÃO RELACIONADA AO TRABALHO EM ADULTOS MAIS VELHOS”; considerar: “ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA: ANÁLISE DA TOMADA DE DECISÃO RELACIONADA AO TRABALHO EM ADULTOS MAIS VELHOS”.

## FOLHA DE APROVAÇÃO

RAFAEL LEMES DE AQUINO

### ENVELHECIMENTO, TRABALHO E APOSENTADORIA: ANÁLISE DA TOMADA DE DECISÃO RELACIONADA AO TRABALHO EM ADULTOS MAIS VELHOS

**Presidente da banca:** Prof. Dr. Wallisen Tadashi Hattori

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do Título de Doutor em Ciências da Saúde.

Área de concentração: Ciências da Saúde.

#### **Banca examinadora**

**Titular:** Professor Dr. Paulo César Mendes.

Instituição: Universidade Federal de Uberlândia-UFU.

**Titular:** Professora Dra. Jael Maria de Aquino.

Instituição: Universidade de São Paulo-USP.

**Titular:** Professora Dra. Sandra de Souza Pereira.

Instituição: Universidade do Estado de Minas Gerais- UEMG.

**Titular:** Professora Dra. Mariana Verderoce Vieira.

Instituição: Universidade de São Paulo-USP.

**Suplente:** Professora Dra. Gerusa Gonçalves Moura.

Instituição: Universidade Federal de Uberlândia-UFU.

**Suplente:** Professora Dra. Vivian Aline Preto.

Instituição: Centro Universitário Católico Unisalesiano Auxilium.

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho ao que tenho de mais precioso e belo em minha vida: minha família, meus amigos, meus gatos: Angel e Tunico. Em especial a minha mãe Maria Regina e a Tia Neusa que mesmo ausentes, sei que torceram e foram fundamentais para minha formação e realização deste sonho.*

## AGRADECIMENTOS

Estou muito feliz com a oportunidade que tive de fazer o doutorado, de dar prosseguimento nos meus estudos e investir na minha carreira acadêmica. Até chegar neste momento de conclusão desta tese e ver que todo esforço e dificuldades foram superadas. Assim, vencê-las não seria possível sem a presença de muitas pessoas presentes na minha vida, que ajudaram direta ou indiretamente a concluir mais esse desafio, confortando e animando em momentos difíceis. Com isso, quero agradecer a Deus por mais esta valiosa conquista e aos meus santos, anjos, mentores e guias por guiarem a minha caminhada e serem a minha força e o meu refúgio diante de todas as dificuldades.

Agradeço a meu orientador, professor Dr. Wall, e ao meu co-orientador, Dr. Frank. A eles, minha gratidão e admiração por ter me orientado na construção deste trabalho com rigor e a paciência necessária com alguém muito ansioso e inquieto em tudo que faz. É muito gratificante ter sido orientado por eles, pois passei a admirar e dialogar com meus anseios e inquietações no desenvolvimento do estudo, afirmo que foi um grande privilégio percorrer essa trajetória juntos.

Agradeço minha família, pelo apoio incondicional que sempre tive na busca dos meus sonhos e objetivos. Ao meu pai e a Margareth por conversas e trocas sabias. Aos meus amigos Carla Andrade, Marcos e a Agenda Acadêmica, a Isabela, Getúlio, por estarem presentes durante momentos importantes, seja conversando, discutindo ou escutando com minhas ideias e sonhos, meu muito obrigado. Aos meus amores, Angel e Tunico, gatos que ocuparam meu tempo, ajudam com seus carinhos e me fizeram companhia durante as inúmeras noites estudando.

Aos meus amigos do hospital, Deusdélia, Andressa, Solange, todos outros no meu dia a dia profissional pelo apoio. Às Professoras Dr<sup>a</sup>. Rosimar e Dr<sup>a</sup>. Rosuíta, pelas valiosas contribuições na banca de qualificação.

Ao Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde da Faculdade de Medicina da UFU, pela oportunidade de realização do doutorado.

Muito Obrigado!

*“Ninguém pode voltar atrás e fazer um novo recomeço.  
Mas qualquer um pode recomeçar e fazer um novo fim”.*  
(Chico Xavier)

## RESUMO

**Introdução:** A problemática do envelhecimento, da expectativa de vida e o seu impacto social é uma questão que desde há muito se colocam e, como tal, as políticas sociais, os diálogos e estudos neste âmbito têm uma história muito recente. Contudo, com a transição epidemiológica, o aumento do número de pessoas mais velhas ativas e no ambiente trabalho configura-se um campo fértil e muito desafiador, tendo reflexos e influências diretas na saúde do trabalhador e sociedade. **Objetivo:** Analisar e investigar evidências científicas da tomada de decisão relacionada ao trabalho em adultos mais velhos. **Material e Métodos:** Foram realizados dois tipos de estudos sendo o primeiro desdobrado em duas partes: 1) uma revisão de escopo, guiada pelas recomendações do Instituto Joanna Briggs e; 2) a segunda parte sendo um arcabouço metodológico proposto por Arksey e O'Malley com intuito de mapear as evidências disponíveis sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho. Já no segundo, foi realizada uma revisão integrativa da literatura objetivando analisar as evidências científicas disponíveis sobre os fatores que podem influenciar na tomada de decisão de antecipar ou retardar a aposentadoria entre trabalhadores mais velhos. **Resultados:** No primeiro manuscrito foi demonstrado que o envelhecimento ativo no contexto do trabalho perpassa por diversas variáveis como: a estrutura do trabalho como a necessidade de intervenções e abordagens no local de trabalho; intuito de melhorar as condições para serem mais seguras; trabalhar a promoção da saúde ao longo da vida e do emprego; da importância das relações sociais e do aprendizado ao longo da vida; e ter empregos mais seguros. Já no segundo, foram observadas duas categorias: macroestruturais (político, econômico e social) e microestruturais (trabalho/empresa; trabalhador e saúde e adoecimento); reunindo os fatores em duas partes com: o que pode antecipar e o que pode retardar a tomada de decisão do trabalhador mais velho frente à aposentadoria. **Conclusões:** Os fatores mais importantes que influenciaram o processo de tomada de decisão da aposentadoria estiveram intimamente relacionados à organização do trabalho, relações interpessoais no ambiente de trabalho, condições financeiras, atividades desempenhadas, saúde; além das condições sociais e aspectos da decisão do trabalhador com base nos contextos em que está inserido e não apenas em sua própria vontade. Diante de tais achados, as perspectivas podem ser promissoras não só para a questão do debate acadêmico e social, como propulsora de novos olhares e contexto diante dos inúmeros fatores encontrados de uma realidade social tão carente de ser aplicada e estudada com vistas para a melhoria do entendimento, das potencialidades e fragilidades deste grupo etário populacional.

**Descritores:** Idoso; Envelhecimento; Trabalho; Aposentadoria; Emprego; Saúde do Trabalhador; Desempenho Profissional; Ambiente de Trabalho

## ABSTRACT

**Introduction:** The issue of aging, life expectancy and its social impact is a question that has been raised for a long time and, as such, social policies, dialogues, and studies in this area have a very recent history. However, with the epidemiological transition, the increase in the number of active older people and in the work environment is a fertile and particularly challenging field, having direct reflections and influences on the health of workers and society. **Objective:** To analyze and investigate scientific evidence of work-related decision making in older adults. **Material and Methods:** Two types of studies were carried out, the first being divided into two parts: 1) a scoping review, guided by the recommendations of the Joanna Briggs Institute and; 2) the second part being a methodological framework proposed by Arksey and O'Malley in order to map the available evidence on active aging in the work context. In the second, an integrative review of the literature was carried out, aiming to analyze the available scientific evidence on the factors that can influence the decision-making to anticipate or delay retirement among older workers. **Results:** In the first manuscript, it was shown that active aging in the context of work involves several variables such as: the structure of work, as well as the need for interventions and approaches in the workplace; in order to improve conditions to be safer; work to promote health throughout life and employment; the importance of social relationships and lifelong learning; and have safer jobs. In the second, two categories were observed: macrostructural (political, economic, and social) and microstructural (work/company; worker and health and illness); bringing the factors together in two parts with: what can anticipate and what can delay the decision-making of the older worker regarding retirement. **Conclusions:** The most important factors that influenced the retirement decision-making process were closely related to the organization of work, interpersonal relationships in the work environment, financial conditions, activities performed, health; in addition to the social conditions and aspects of the worker's decision based on the contexts in which he is inserted and not only on his own will. In view of such findings, the prospects may be promising not only for the issue of academic and social debate, but also for promoting new perspectives and context in the face of the numerous factors found in a social reality so lacking to be applied and studied with a view to improving the understanding of the strengths and weaknesses of this population age group.

**Keywords:** Aged; Aging; Work; Retirement; Employment; Occupational Health; Work Performance; Working Environment.

## LISTA DE FIGURAS, QUADROS E TABELA

### **Manuscrito 1:** *“Envelhecimento ativo no contexto do trabalho: uma revisão de escopo”*

|                 |                                                                                                                                       |    |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1</b> | Fluxograma do processo de seleção dos estudos, elaborado a partir das recomendações do PRISMA-SCR*. Uberlândia, MG, Brasil, 2022..... | 37 |
| <b>Tabela 1</b> | Caracterização dos artigos que compõem a amostra do estudo. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.....                                         | 38 |
| <b>Quadro 1</b> | Descritores presente nos estudos selecionados*. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.....                                                     | 39 |
| <b>Quadro 2</b> | Síntese das evidências dos contextos encontradas na amostra do estudo. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.....                              | 40 |

### **Manuscrito 2:** *“Fatores da tomada de decisão da aposentadoria em trabalhadores mais velhos: uma revisão integrativa”*

|                 |                                                                                                                                                                            |    |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1</b> | Diagrama de busca e seleção dos estudos, elaborado de acordo com as recomendações do PRISMA*. Uberlândia-MG, Brasil, 2022.....                                             | 68 |
| <b>Tabela 1</b> | Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022..... | 69 |
| <b>Quadro 1</b> | Categorização dos principais fatores extraídos dos artigos incluídos no estudo quanto a tomada de decisão de antecipar a aposentaria. Uberlândia-MG, Brasil, 2022.....     | 74 |
| <b>Quadro 2</b> | Categorização dos principais fatores extraídos dos artigos incluídos no estudo quanto a tomada de decisão de retardar a aposentadoria. Uberlândia-MG, Brasil, 2022.....    | 75 |

## LISTA DE SIGLAS

|       |                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------|
| CAPES | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| IBGE  | Instituto Brasileiro de Geografia e estatística             |
| OIT   | Organização Internacional do Trabalho                       |
| UFU   | Universidade Federal de Uberlândia                          |
| WHO   | World Health Organization                                   |

## SUMÁRIO

|                                                                                                                  |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                         | <b>15</b>  |
| <b>1.1 Considerações Iniciais .....</b>                                                                          | <b>18</b>  |
| <b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>                                                                             | <b>21</b>  |
| <b>2.1 Envelhecimento .....</b>                                                                                  | <b>21</b>  |
| <b>2.2. Trabalho.....</b>                                                                                        | <b>22</b>  |
| <b>2.3 O trabalhador no ambiente de trabalho .....</b>                                                           | <b>25</b>  |
| <b>2.4 Aposentadoria .....</b>                                                                                   | <b>27</b>  |
| <b>3 OBJETIVOS.....</b>                                                                                          | <b>29</b>  |
| <b>3.1 Objetivo Geral .....</b>                                                                                  | <b>29</b>  |
| <b>3.2 Objetivos Específicos .....</b>                                                                           | <b>29</b>  |
| <b>4 RESULTADOS .....</b>                                                                                        | <b>30</b>  |
| <b>ENVELHECIMENTO ATIVO NO CONTEXTO DO TRABALHO: UMA REVISÃO DE ESCOPO.....</b>                                  | <b>31</b>  |
| <b>FATORES DA TOMADA DE DECISÃO DA APOSENTADORIA EM TRABALHADORES MAIS VELHOS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA .....</b> | <b>63</b>  |
| <b>5 CONCLUSÕES.....</b>                                                                                         | <b>104</b> |
| <b>6 PERSPECTIVAS .....</b>                                                                                      | <b>105</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                          | <b>106</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O fato de mais pessoas sobreviverem até uma idade mais avançada é certamente uma das maiores conquistas deste século. Assim, à medida que as vidas se tornam mais longas, a capacidade de tomar decisões com base em considerações a longo prazo aumentará sua importância (SCOTT, 2021a). Em termos de escala e impacto, o envelhecimento da população tem implicações de longo alcance para todos do planeta, principalmente como um dos principais impulsionadores do crescimento populacional e da consequente demanda humana cada vez maior de recursos (MAURODARIS; MATTOCKS; BRAYNE, 2021).

Para Scott (2021b), o fato de as pessoas estarem, em média, vivendo vidas mais longas e mais saudáveis do que em períodos anteriores tem um potencial de ser positivo para a economia, compensando os efeitos negativos de uma sociedade em envelhecimento.

A maioria dos seres humanos espera desfrutar de uma vida longa, segura, saudável e relativamente feliz. E por mais que o envelhecimento seja globalmente aceito como atributo humano normal e a longevidade como um privilégio, o envelhecimento confere atributos como a maior sensação de satisfação, maior resiliência, bem-estar subjetivo e sabedoria (BANERJEE *et.al.*, 2021). Neste contexto, Scott (2021b) aponta que se têm duas tendências importantes, de um lado se tem uma proporção crescente de pessoas mais velhas, que pode ser entendida como uma sociedade envelhecida, de outro se tem a mudança na duração da vida referida como longevidade e que juntas estão exercendo um efeito substancial na sociedade e na economia.

O envelhecimento saudável é um processo que ocorre ao longo do ciclo de vida, e os hábitos de saúde estabelecidos desde cedo e praticados ao longo da vida impactam tanto na longevidade como na capacidade de chegar à velhice (FRIEDMAN, 2020). A Organização Mundial da Saúde define o envelhecimento ativo e saudável como o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança para melhorar a qualidade de vida das pessoas à medida que envelhecem (WHO, 2021). Friedman (2020) e Aronson (2020) citam que é um conceito multidimensional que inclui componentes físicos, mentais, sociais, econômicos, culturais, espirituais e cívicos.

As mudanças demográficas geradas pelo baixo nível de fecundidade e um aumento da longevidade levaram a crescentes demandas por uma vida ativa e mais longa (SUNDSTRUP *et al.*, 2021). Assim, o número de trabalhadores mais velhos está aumentando constantemente com o envelhecimento da população, onde as gerações mais velhas estão numa situação em que são obrigadas a trabalhar devido ao aumento da expectativa de vida, da sobrevivência e das necessidades econômicas (HA; KIM, 2019).

Wandner, Balducchi e O'Leary (2018) afirmam que para muitos trabalhadores mais velhos os rendimentos do seu trabalho são essenciais para a autossuficiência, sendo uma parcela crescente da força laboral. Já De Wind *et al.* (2017) lembram que para contrariar a pressão do envelhecimento populacional sobre os sistemas de segurança social é necessário que os trabalhadores prolonguem a sua vida profissional. Vale destacar que as altas taxas de participação podem ser apresentada de forma diferente, no caso da realidade brasileira ela vai depender do tipo de serviço em que o trabalhador está inserido como no caso dos profissionais da saúde e nas forças militares.

Para manter os trabalhadores mais velhos na força de trabalho, os empregadores devem procurar aumentar os recursos de trabalho, incluir possibilidades de trabalho flexível, compartilhamento de trabalho, escalação própria, trabalho em casa e turnos divididos (BROWNE *et al.*, 2019). Na vida cotidiana, os trabalhadores mais velhos podem nem sempre estar cientes do significado do trabalho para suas vidas, mas isso pode surgir quando se aproximam da aposentadoria (DE WIND *et al.*, 2017).

No entanto, o trabalho continuado pode assumir diferentes formas para algumas pessoas, significando continuar a ter sucesso em uma longa carreira (JAMES; MATZ-COSTA; SMYER, 2016). As mudanças nas políticas destinadas a retardar a aposentadoria dos trabalhadores mais velhos e prolongar sua vida profissional podem esbarrar em aos crescentes desafios físicos do trabalho à medida que as pessoas envelhecem (MCLAUGHLIN; NEUMARK, 2018).

Isaacowitz e Smith (2003) sinalizam que além da saúde e do estado funcional, as habilidades cognitivas também mostram declínio relacionado à idade nos trabalhadores mais velhos. E por mais que o envelhecimento pode predispor a algumas condições crônicas e considerar a idade cronológica com uma única causa de doenças ou acometimentos pode ser amplamente imprecisa e enganosa (BANERJEE *et al.*, 2021).

As altas taxas de participação de trabalhadores mais velhos e as baixas taxas de impostos previdenciários tornam o trabalho mais longo para o indivíduo de renda média e alta frente à aposentadoria, deixando-a pouco atraente para os assalariados de baixa renda causando um efeito na renda e no mundo do trabalho (BUTLER, 2009). O emprego de trabalhadores mais velhos tem reflexos na economia do trabalho, pois a população jovem diminuirá em relação à população acima dos 50 anos e representa um sério problema para os sistemas de seguridade social e caso não tenham mudanças nos padrões de trabalho e da aposentadoria ter-se-á a proporção de inativos mais velhos e as pessoas que terão que trabalhar quase dobrarão no período (SCHNALZENBERGER; WINTER-EBMER, 2009).

Existem vários desafios do envelhecimento da força de trabalho para os formuladores de políticas, para os empregadores, funcionários e a comunidade em geral. E avaliar e discutir sobre as potenciais consequências é necessário para diminuir o aumento da taxa de dependência com o declínio na proporção da força de trabalho e dos inúmeros custos associados ao envelhecimento (CONNELL; NANKERVIS; BURGESS, 2015).

Pensar na gestão da força de trabalho envelhecida é pensar que o fenômeno do envelhecimento está afetando não só governos, instituições, economistas, mas toda uma cadeia produtiva e social que requer uma forte gestão dos recursos humanos neste cenário recente (CALZAVARA *et al.*, 2019). Segundo Benson e Brown (2011), as gerações no ambiente de trabalho possuem diferenças e importam para uma gestão eficaz da força de trabalho, pois sabe-se que existem diferenças intergeracionais importantes entre os trabalhadores e que elas oferecem desafios para os gestores.

Já Cogin (2012) afirma que a força de trabalho de hoje inclui pelo menos quatro gerações diferentes e múltiplos segmentos de faixa etária nos recursos humanos e atrair, envolver e reter tais funcionários de todas as idades é uma estratégia importante e necessária. Visto que o trabalho multigeracional aumenta o conflito entre as gerações no local de trabalho e resulta em problemas sendo necessário ter uma gestão geracional para tomar decisões, moldar as estratégias e as práticas frente à diversidade geracional (HILLMAN, 2014).

Para Widell *et al.* (2018), o gerenciamento de idade para ser bem-sucedido em qualquer organização precisa abranger todas as faixas etárias, com apoio, incentivos e fornecimento de dados específicos para cada idade. E, com o envelhecimento populacional espera-se que cada vez mais idosos participem das atividades econômicas mesmo que eles apresentem uma maior prevalência de múltiplas doenças crônicas, o que torna necessário examinar cuidadosamente as experiências de autogerenciamento relacionado à saúde dos trabalhadores mais velhos no ambiente de trabalho (KIN, 2020).

Contudo, no dizer de Andersen *et al.* (2021), se tem que as altas demandas físicas de trabalho são uma barreira para profissionais trabalhadores mais velhos. À medida que a saúde e a capacidade física diminuem com a idade, tais trabalhadores estão expostos a mais riscos tendo uma alta prevalência de dores e doenças em trabalhos que são fisicamente exigentes, com movimentos repetitivos e que requerem posturas corretas por mais tempo (SODERBERG *et al.* (2021). Park *et al.* (2017) sinalizam que o envelhecimento produtivo da população levará à escassez de mão de obra e a diminuição da qualidade da força de trabalho, precisando urgentemente de estratégias de saúde para apoiar o estabelecimento de ambientes de trabalho adequados para trabalhadores mais velhos com capacidade física reduzida.

O status de emprego, a idade e o gênero são três fatores de vulnerabilidade bem conhecidos e podem ter relações diretas com problemas físicos inerentes a algumas atividades laborais. Assim, neste universo se tem a prevalência das dores musculoesqueléticas e que podem ter influência de fatores sociodemográficos e exposição a fatores de riscos ergonômicos (BAHK; KHANG; LIM, 2021). De acordo com Ha e Kim (2019), o estresse ocupacional, a fragilidade, a qualidade do sono e motivos para as escolhas alimentares como fatores-chave afetam a percepção do estado de saúde entre trabalhadores mais velhos.

Com o intuito de diminuir os custos e suavizar a transição do trabalho para a aposentadoria, torna-se importante avaliar o impacto desse evento nos resultados do mercado de trabalho e ao propor um programa para retardar a aposentadoria permitindo a diminuição de custos dos regimes públicos, dos benefícios e do desemprego ao reter tal grupo na força de trabalho (HUBER; LECHNER; WUNSCH, 2016).

Para tanto, para Kondo (2016), o envelhecimento da população está emergindo como uma séria preocupação social em muitos países desenvolvidos, se de um lado se tem o rápido envelhecimento e aumento da pressão da seguridade social. Logo, estudar um modelo de emprego focado nos mais velhos e na atividade específica do local de trabalho é uma estratégia válida e positiva para estimular o emprego deles e sua retenção (SADANGHARN, 2017).

Levando em consideração esse contexto que os trabalhadores mais velhos estão inseridos, do processo de envelhecimento, do mundo do trabalho, do processo de aposentadoria que juntos estão associados a inúmeros outros fatores, o objetivo da presente tese foi de investigar evidências científicas acerca da tomada de decisão entre trabalhadores mais velhos frente à aposentadoria.

## **1.1 Considerações Iniciais**

Ao desenvolver esta pesquisa consideramos as diversas escalas de manifestações da realidade em busca das variáveis explicativas fundamentais, para dar suporte e embasamento às hipóteses do estudo. Procuramos desse modo, entender o processo de tomada de decisão entre trabalhadores mais velhos frente quais fatores podem ser considerados para manter-se na atividade profissional e quais podem antecipar a saída do trabalho, para chegar a tal questionamentos instigados pela realidade social que permeia tais trabalhadores para entender como ocorre esse processo neste contexto.

O tema envelhecimento, trabalho e aposentadoria juntos tornaram-se nosso objeto de estudo, sendo definido ao longo da pesquisa mediante as novas descobertas, limitações e

ponderações. Vale destacar que, inicialmente decidimos analisar os indivíduos que estão passando pelo processo de tomada de decisão e elencar quais os fatores que podem ser percebidos para a manutenção da atividade profissional e quais fatores podem antecipar o pedido de aposentadoria, o intuito era fazer tal investigação aplicando com trabalhadores mais velhos que já poderiam se aposentar não só pela idade como tempo de contribuição. Metodologicamente, aplicação de uma entrevista semiestruturada, questionário para caracterizar o perfil socioeconômico e funcional, bem como questionários validados para mensurar a qualidade de vida, capacidade para o trabalho e esperança de vida.

Infelizmente, devido a pandemia da Covid-19 se teve que rever todo o cronograma e objetivos do estudo, uma vez que tais profissionais estavam na faixa de risco e obrigatoriamente afastados das suas atividades laborais. E mesmo assim, foram realizadas tentativas e que não obtiveram êxito em função do medo, mortes e recusas em participar do estudo. Logo, foi readequado todo o cronograma para atender os objetivos do propósito inicial da pesquisa, com isso, propomos construir um capítulo teórico; e dois capítulos empíricos por meio de: uma revisão de escopo com intuito de avaliar preliminarmente o potencial âmbito e abrangência da literatura disponível, visando identificar a natureza e a extensão dos estudos sobre a temática e uma revisão integrativa a fim de compreender mais amplamente um fenômeno e identificar um maior número de fontes elegíveis (SOUZA *et al.*, 2018).

A justificativa para essa pesquisa se dá em relação do contexto atual do trabalho, do envelhecimento populacional e da crescente demanda social sobre suas relações com a aposentadoria, quer sejam dos aspectos demográficos e financeiros como os sociais e políticas associadas a tais trabalhadores mais velhos e suas repercussões. Diante desses questionamentos, a hipótese levantada para esta pesquisa foi a seguinte: é possível compreender, a partir dos estudos disponíveis quais são os fatores que os trabalhadores mais velhos ponderam antes da tomada de decisão de aposentar-se ou manter-se na atividade laboral.

Em síntese, partindo da necessidade de entender como se dá o processo decisório dos trabalhadores mais velhos frente à aposentadoria e quais fatores que envolvem todo esse fenômeno. Procurou-se com essa tese contribuir metodologicamente para os estudos sobre o processo de envelhecimento no ambiente de trabalho com foco para a decisão da aposentadoria. Para isso, foram utilizados cenários de vários países, partindo da perspectiva que integra os fatores que podem ser encontrados no processo de manutenção ou não da atividade laboral para essa faixa etária, como também considerar as dinâmicas temporais e locais dos achados.

Por fim, este estudo poderá contribuir para que gestores, empresas e políticas sociais sejam refletidas por estudiosos do tema e a população fazerem uso dessas informações para

conhecer, compreender e estabelecer os padrões em relação ao comportamento de escolha vividos pelos trabalhadores mais velhos minimizando os danos, além de auxiliar no entendimento do tema em escalas global, regional e local.

É importante destacar que foi usado durante todo o processo de construção da presente tese o termo “mais velhos” e não “idosos”, seguimos as recomendações das diretrizes da Sociedade Americana de Gerontologia que refletem sobre a importância de mudar as percepções errôneas do público sobre o processo de envelhecimento da população. Logo, para apoiar uma imagem mais inclusiva do envelhecimento foi sugerido para os autores a adoção do qualificador “mais velho” evitando descrições ou rotulagens eufemísticas como “deficiente físico ou especial” apoiando um foco centrado na pessoa (GSA, 2022).

A estruturação da presente tese de doutorado foi elaborada de acordo com o modelo alternativo sugerido pelo Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde, da Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Uberlândia (UFU), o qual estabelece que os resultados dos estudos sejam demonstrados no formato de artigos científicos.

A Tese está organizada nas seguintes seções: Fundamentação Teórica, em que se apresenta a revisão da literatura sobre os temas abordados na tese; os Objetivos, em que os propósitos do estudo são evidenciados; os Resultados, que consiste nos dois manuscritos elaborados; da Conclusão, que discorre sobre um apanhado geral dos principais resultados dos estudos; da Perspectivas, em que são apresentadas as expectativas para estudos futuros; Pós-texto, que inclui as referências bibliográficas.

O primeiro manuscrito intitulado “*Envelhecimento ativo no contexto do trabalho: uma revisão de escopo*” teve como objetivo mapear as evidências sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho. O segundo manuscrito intitulado “*Fatores da tomada de decisão da aposentadoria em trabalhadores mais velhos: uma revisão integrativa*”, teve como objetivo analisar as evidências disponíveis sobre os fatores que podem influenciar na tomada de decisão de antecipar ou retardar a aposentadoria entre trabalhadores mais velhos.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Envelhecimento**

Uma das principais características demográficas do mundo atual é o processo de envelhecimento, com uma estimativa de 1,1 bilhão de pessoas globalmente com 60 anos ou mais, e esse crescimento não é apenas acompanhado por esse crescimento absoluto, mas também relativo. A dinâmica populacional varia de país para país, e seus números e sequências mudaram ao longo do século XXI (ALVES, 2022).

A realidade do crescimento da população retratada em diferentes projeções demográficas é inquestionável e vista como resultado de diversos aspectos, desde os avanços socio sanitários ao desenvolvimento científico (BRASIL, 2006). Entende-se que o ser humano é profundamente dinâmico, em constante processo de mudanças, e nesse contexto a passagem do tempo traz consigo questões de percepção e de adoção de determinadas posturas, pois cada fase da vida tem sua dimensão e perspectivas que necessariamente merecem ser consideradas e respeitadas (BRASIL, 2017).

Sabe-se que o envelhecimento da população mundial é um processo natural e contínuo, que se inicia desde a concepção e se estende até o fim da vida. A expectativa de vida varia com a idade e o sexo de um indivíduo, sendo importante lembrar que esse processo de envelhecimento reflete um aumento na expectativa de vida e uma diminuição nas taxas de natalidade e mortalidade (ONU, 2022).

O envelhecimento populacional é uma característica da contemporaneidade em nível mundial, sendo que os países desenvolvidos experimentam o aumento vertiginoso do número de idosos há pelo menos duas décadas. No Brasil, as mudanças demográficas ocorrem de maneira célebre e índices recentes demonstram que as pessoas com 60 anos ou mais representam mais de 34 milhões da população do país (ANTUNES; BOEHS; COSTA, 2021).

A população mundial está projetada para atingir 8 bilhões em 2022, crescer para aproximadamente 8,5 bilhões em 2030, 9,7 bilhões em 2100 e, em 2050, o número de pessoas com 65 anos ou mais deverá dobrar (ONU, 2022). Vale destacar que o envelhecimento é um processo natural e ao longo da vida que, embora universal, não é uniforme (SANTORO; BIENTINESI; MONTI, 2021). Logo, a forma como se envelhece é moldada pelas relações que se têm com os ambientes sociais e físicos em que se vive ao longo de nossas vidas. E varia de acordo com características pessoais, incluindo a família em que se nasce, sexo e etnia. Quanto

mais se vive, mais diferentes o sujeito se torna, tornando a diversidade uma marca registrada do envelhecimento (WHO, 2021).

Logo, viver mais nem sempre significa viver adequadamente, o bem-estar nas idades mais avançadas depende de circunstâncias favoráveis quanto às condições de saúde, escolaridade, relacionamento social, situação financeira entre outras (ALVES; SANTOS, 2014). Para Varella (2019) a dignidade da pessoa humana está intimamente ligada com os direitos e garantias individuais e tais direitos sociais em específico ao direito de concretizar o descanso digno por meio da aposentadoria. Assim, a falta de dignidade afeta não apenas o membro da sociedade e sim a todos, uma vez que o trabalhador não pode ser visto apenas como uma engrenagem do maquinário e deve ser tratado com respeito e os direitos previstos devem ser efetivados para garantia da dignidade.

Constata-se que a vivência é o produto da reflexão pessoal sobre a experiência, embora ela possa ser a mesma para vários indivíduos, cada um elabora de forma diferente o que vivenciou de modo singular (MINAYO; COSTA, 2019).

Portanto, ver o envelhecimento como uma perspectiva pessoal e que a longevidade é uma conquista compartilhada com todos, além de ser um direito dado pela sociedade de honrar a importância de uma cultura de cuidado ao longo da vida, aberta e atenta às necessidades de uma população crescente e diversificada (ONU, 2022). Logo, o grande desafio para as próximas décadas é transformar esse processo todo em envelhecimento saudável e ativo para que todas as gerações possam prosperar, viver melhor e levar a um maior e melhor bem-estar humano e ambiental (ALVES, 2022).

## **2.2. Trabalho**

Ao longo do século XX, o capital vem impondo sua tríade destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram inseparáveis dentro das empresas. De um lado se vê a lógica em escala global do que se denomina de “uberização do trabalho”, de outro, a “pejotização” em quase todas as profissões configurando um mundo do trabalho dito digital e flexível (ANTUNES, 2018).

As novas tecnologias informacionais contribuíram para a intensificação das alterações, configurações e tempo do trabalho e o aumento do estresse laboral. Assim, a precarização do trabalho surge em novas formas como a da pessoa humana que trabalha manifestada por meio dos adoecimentos físicos e psicológicos do indivíduo (CASULO; ALVES, 2018).

Neste contexto, se têm muitas possibilidades e desafios do processo de aprendizagem no mundo trabalho e que as tecnologias mudam esse cenário de exigências físicas, uma vez que o processo de aprendizagem ocorre durante todo o ciclo vital, inclusive na velhice e tal processo refere-se à aquisição de novos conhecimentos e o desenvolvimento de outras competências as quais modificam os comportamentos dos seres humanos. Assim, fatores emocionais, ambientais, neurológicos e relacionais têm influência na construção do conhecimento, mesmo que os mais velhos possam apresentar perdas funcionais e cognitivas normais ou patológicas do processo de envelhecimento (WHO, 2005).

A aprendizagem ocorre ao longo da vida, inclusive na velhice, e deve proporcionar aos trabalhadores mais velhos a oportunidade de adquirir conhecimento, pois esse processo cognitivo afeta o bem-estar, a autonomia e a qualidade de vida. Isso representa o benefício de essa faixa etária se manter mais ativa no mundo do trabalho e, além de adotar estratégias de aprendizagem no ambiente de trabalho, também pode ser um propulsor de maior inclusão social, influenciando o interesse pela tecnologia (BERNAL, 2010).

Casuelo e Alves (2018) revelam que a presença de novas máquinas informacionais como computadores conectados em rede permeia não apenas nos locais de trabalho, mas na vida cotidiana de empregados e empresas desterritorializando os locais laborativos e implodindo a jornada de trabalho na medida em que a forma de trabalho fica à disposição do capital. A tecnologia, mesmo que não mude radicalmente o processo produtivo, traz consigo inovações incrementais que depois de um tempo incapacitam o indivíduo despreparado (SCHLOCHAUER, 2021).

Dessa maneira, a nova geração da força de trabalho insere-se hoje nos locais de trabalho reestruturados com a visão de mundo individualista e competitivo, pois a nova empresa capitalista busca pessoas idealistas no sentido mediado das palavras, com plasticidade e resiliência frente às novas exigências e habilidades do novo mundo do trabalho flexível (CASUELO; ALVES, 2018).

Mais adiante, o aumento da tecnologia digital está transformando o mercado de trabalho de maneira inesperada, pois encontra-se no início de uma grande reestruturação laboral. As tecnologias estão avançando, porém muitas das habilidades e organizações estão ficando para trás, e conforme as máquinas inteligentes melhoram e o espaço entre as habilidades humanas e mecânicas encolhem, os empregadores ficam mais propensos a contratar novas máquinas em vez de novas pessoas (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

A “uberização” é um processo em que as relações de trabalho se tornam cada vez mais individualizadas e intangíveis, manifestadas na prestação de serviços, enquanto as relações de

renda salarial e de exploração do trabalho desaparecem gradativamente. De tal forma que surge impulsionado pela expansão informacional e digital sob o comando dos capitais, em particular o financeiro, que vêm impondo sobre o trabalho (ANTUNES, 2018). Por outro lado, a Internet está promovendo um mundo mais promissor, e não apenas por nos fornecer mais informações e aparelhos cada vez melhores, mas por remodelar a sociedade inteira (SLEE, 2020).

Identifica-se também o fenômeno da “*pejotização*” no mercado de trabalho ao entender que passa a ser uma exigência dos tomadores de serviço fazendo com que os trabalhadores constituam como pessoa jurídica uma condição indispensável para a prestação dos seus serviços, diminuindo com isso o direito do trabalho e os direitos fundamentais. Tal fenômeno no mercado de trabalho, no entanto, mostra-se necessário e relevante conhecer e distinguir frente aos direitos e a dinâmica atual do mundo laborativo (PEREIRA, 2013).

Assim, o conceito de trabalho passou a ocupar um lugar privilegiado no espaço da reflexão teórica nos últimos anos, pois este é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sua sobrevivência e a realização humana, e sua institucionalização é facilmente constatada na diferenciação de formas de ação produtiva entre as sociedades em seus diversos estágios evolutivos (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Igualmente, em um universo no qual a economia está sob comando e hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros, exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão do tempo, pelas altas taxas de produtividade, redução de custos além de exigir a flexibilização dos contratos de trabalho. Nesse contexto, a terceirização vem se tornando a modalidade de gestão que assume a centralidade na estratégia empresarial, uma vez que as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho estão disfarçadas em relações entre as empresas (ANTUNES, 2018; CASUELO; ALVES, 2018).

A produção industrial é fragmentada, exige o trabalho em equipe e a diluição do sistema hierárquico ao quebrar com isso a centralidade das decisões, combinando graus variados de coerção e consentimento dos trabalhadores, que passam a contribuir para a inovação dos processos com foco para a busca da competitividade no mercado. Contudo, na sociedade capitalista, passa-se de um trabalho que criava valores de uso para outro cuja organização se volta para a criação de valores de troca, orientado pela produtividade e o lucro (ROUQUAYROL *et al.*, 2013).

Com efeito, a precarização dos vínculos interpessoais atinge todos os âmbitos da sociabilidade, isolando os indivíduos e tendo forte reflexo na vida afetiva e na subjetividade de cada um. Na medida que o trabalho e seus contextos e interfaces interferem na vida familiar, no lazer e na participação social, em outras palavras, se tem a diminuição dos tempos de

conviver e transformação dos sentimentos, os modos de conviver e de compartilhar as vivências (SILVA-SELIGMAN, 2011).

### 2.3 O trabalhador no ambiente de trabalho

O local de trabalho é particularmente importante para promover o bem-estar laboral e a satisfação geral com a vida, pois a realização de uma atividade profissional pode ser percebida como satisfatória e motivadora (ZUTAVEM; SEIFRIED, 2021). Já o ambiente psicossocial de trabalho é um campo de pesquisa fundamental para entender como as inter-relações das estruturas sociais, exposições ambientais e processos psicológicos e psicofisiológicos afetam a saúde dos trabalhadores (MOLINA-HERNANDEZ *et al.*, 2021).

Para Hwang *et al.* (2020), a satisfação no trabalho refere-se a um estado emocional prazeroso ou positivo resultante de uma experiência laborativa. A satisfação em âmbito laboral do trabalhador depende da combinação de diferentes fatores, como as suas expectativas e as demandas do trabalho, bem como habilidades, status social, comunicação entre colegas e o ambiente de trabalho. Sabe-se que para a maioria das pessoas, o trabalho é uma parte proeminente de suas vidas. Não pelo menos porque passam uma grande parte do tempo disponível no local laboral, mas porque é importante que os trabalhadores se sintam bem em seu ambiente laboral. Desse modo, esse estado é alcançado quando os profissionais têm uma percepção positiva de seu ambiente de trabalho (ZUTAVEM; SEIFRIED, 2021).

Além disso, as condições de trabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), devem ser alinhadas com o período laboral, remuneração, condições físicas e demandas mentais de um emprego. Para Abekah-Nkrumah (2021), as condições e as características do trabalho têm sido identificadas como fatores importantes do desempenho dos trabalhadores. Empresas ou organizações não apenas exigem que os trabalhadores cumpram suas regras normativas e institucionais, mas também que internalizem estas. Em um ambiente laboral onde os trabalhadores devem gerenciar continuamente suas emoções e, portanto, estão tensos, estes experimentam várias condições de saúde mental, como ansiedade, depressão e *burnout*, bem como diversas condições de saúde física (HWANG; YANG; KIN, 2020).

Por isso, o engajamento dos trabalhadores, que se refere a um compromisso demonstrado por estes com seu trabalho e organização, tornou-se um ativo importante para pequenas e médias empresas que buscam se adaptar a um ambiente incerto. Pois, há uma maior atenção entre os teóricos do comportamento organizacional em relação aos fatores pessoais e situacionais que influenciam o engajamento dos trabalhadores. Aponta-se, também, que o

engajamento é um método positivo para evitar esgotamento e desengajamento destes profissionais e satisfazer suas emoções à positividade e ao comportamento ético paternalista no local de trabalho (WIND *et al.*, 2013).

De acordo com Alsufyani *et al.* (2021), a comunicação é um status sociossentimental que fortalece as relações interpessoais, o trabalho colaborativo em equipe e as interações. A comunicação também leva à satisfação no local de trabalho englobando a distribuição de informações com e entre as pessoas. Logo, a satisfação com a comunicação é demonstrada como o nível em que uma pessoa está satisfeita com diferentes elementos da interação organizacional, incluindo conhecimento de trabalho, *feedback* pessoal, comunicação interdepartamental, comunicação horizontal, comunicação com supervisores, clima de comunicação e qualidade da mídia.

Por outro lado, Hwang *et al.* (2020) avaliam que a má comunicação resulta em assimetria de informação e, muitas vezes, conflitos no local de trabalho que exacerbam o mal-entendido entre empregadores e empregados. Além disso, resulta em má colaboração entre os membros da equipe em uma unidade, o que afeta negativamente a qualidade do serviço ao deteriorar o apego, a insatisfação e o reconhecimento à organização.

Neste contexto, se pode inferir que como as pessoas passam uma parte significativa de suas vidas no ambiente profissional, não é surpreendente que estudos mostrem consistentemente que os indivíduos, que estão mais satisfeitos com seu trabalho, não são apenas mais felizes, mas também mais saudáveis. O risco de depressão, bem como ansiedade e estresse são todos menores entre trabalhadores satisfeitos, e esta – a satisfação – no trabalho tem efeitos positivos na saúde, felicidade, bem-estar subjetivo e autoestima (KAGAN; HENDEL; SAVITSKY, 2021).

Além disso, não se deve esquecer que o mercado de trabalho atual, que é cada vez mais complexo e em constante mudança, exige competitividade, produtividade e flexibilidade, que são experimentadas subjetivamente pelos trabalhadores como sobrecarga e pressão, dando origem a uma ampla gama de patologias relacionadas à saúde ocupacional, incluindo absenteísmo, presenteísmo, *burnout*, *boreout*, acidentes de trabalho entre outras (AGBAJE *et al.*, 2021).

Com a centralização do trabalho na vida das pessoas, desde muito cedo, ainda na infância, parte importante do processo de socialização é preparar as crianças para bons empregos quando crescerem. O lugar que o trabalho ocupa na vida das pessoas, além dos interesses inerentes à sociedade capitalista, deve-se à sua importância na constituição das

identidades dos sujeitos, pois muitas vezes os adultos se identificam por meio do seu trabalho profissional (BERNAL, 2010).

## **2.4 Aposentadoria**

A aposentadoria pode ser uma transição encarada de forma positiva e negativa, ao perder os papéis, rotinas e relacionamentos pode ser difícil, mas a liberdade de explorar outros interesses e recusar responsabilidades indesejadas pode ser muito significativa (ELIOPOULOS, 2019). Assim, Schifferle (2007) cita que ela pode significar o fim de uma determinada carreira e não pode ser definida como época de desemprego, pois muitos aposentados continuam trabalhando em outras atividades parciais ou integrais. São raras as pessoas estarem preparadas para enfrentá-la, quer porque tendem a supervalorizar seus efeitos positivos, quer negativos.

Para Wold (2013), as principais fontes de renda agregada para os trabalhadores mais velhos são proventos de benefícios da seguridade social, bens, pensões, proventos de empregos, assistência pública e fontes diversas. Poucos têm ganhos financeiros advindos de planos de aposentadoria privados e os que têm normalmente descobrem que os benefícios fixos estabelecidos em seu ingresso no plano são escassos em relação aos atuais padrões em razão da inflação. A saída do mundo do trabalho pode representar uma ruptura nos referenciais de reconhecimento do eu, tornando-se importante ter uma reorganização do projeto de vida com fins de personalização dos desafios, problemas e contextos dessa etapa (SCHIFFERLE, 2007).

Segundo Schifferle (2007), pela própria demanda socioeconômica e aumento da longevidade, a aposentadoria deixou de ter um aspecto de premiação para ter um aspecto de punição. Logo, como se condenasse o aposentado a uma vida de ócio ou privações. Quando termina a fase de aposentadoria por doença ou incapacidade, o manejo sensível da dependência e a análise respeitosa das perdas são muito importantes. Portanto, os eventos da vida estão mudando a forma de pensar o trabalho e a aposentadoria frente os desejos e interesses adiados durante a vida profissional ativa (ELIOPOULOS, 2019).

De acordo com Antunes (2015), ao se aposentar tem-se uma mudança brutal no cotidiano do sujeito e tal situação não é única e exclusivamente uma realidade brasileira. É claro que haverá dissabores como em todas as fases da vida, com seus problemas, suas inquietações, medos, angústias e insatisfações. Do mesmo modo, é necessário afirmar que a dificuldade para pensar em aposentadoria é reconhecer que se vai envelhecer, como também saber que a informação e os recursos financeiros são ingredientes básicos para colher uma

experiência de descobertas. As mudanças são tão profundas que exigirão uma série de reflexões sobre as escolhas corretas que foram feitas ao longo da vida nos âmbitos pessoal e profissional (ANTUNES; BOEHS; COSTA, 2021).

Por fim, ao cessar a vida produtiva é comum que o aposentado tenha preocupações sobre seu futuro padrão de vida. E tais preocupações são aspectos que os governos não podem controlar e que incidem negativamente em suas economias. A realidade social é entendida no sentido mais amplo pois envolve todos os aspectos relativos ao indivíduo em seus múltiplos relacionamentos com outros e as instituições sociais (GIL, 2021; MINAYO, 2016).

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo Geral**

Analisar as evidências científicas acerca da tomada de decisão relacionada ao trabalho em adultos mais velhos.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- a) Mapear as evidências científicas disponíveis sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho (Manuscrito 1).
- b) Analisar as evidências científicas disponíveis sobre os fatores que podem influenciar na tomada de decisão de antecipar ou retardar a aposentadoria (Manuscrito 2).

## **4 RESULTADOS**

**Manuscrito 1:** “*Envelhecimento ativo no contexto do trabalho: uma revisão de escopo*”.

## ENVELHECIMENTO ATIVO NO CONTEXTO DO TRABALHO: UMA REVISÃO DE ESCOPO

Rafael Lemes de Aquino  
Frank José Silveira Miranda

### RESUMO

**Objetivo:** mapear as evidências disponíveis sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho. **Método:** trata-se de uma revisão de escopo sendo guiada pelas recomendações do Instituto Joanna Briggs e segundo o arcabouço metodológico proposto por Arksey e O'Malley. **Resultados:** foram incluídos 19 artigos que mostraram que o envelhecimento ativo no contexto do trabalho perpassa por várias variáveis como: a estrutura do trabalho como a necessidade de intervenções e abordagens no local de trabalho; intuito de melhorar as condições para serem mais seguras; trabalhar a promoção da saúde ao longo da vida e do emprego; da importância das relações sociais e do aprendizado ao longo da vida; e ter empregos mais seguros. **Conclusão:** dentre os principais achados, ter uma mão de obra qualificada e mais experiente, além das inúmeras contribuições para as relações sociais frente à diversidade etária no ambiente ocupacional, temos um ganho significativo para a saúde de trabalhadores mais velhos, independente de qual área, setor ou local que se encontra.

**Descritores:** Idoso; Envelhecimento; Trabalho; Relação entre Gerações; Saúde do Trabalhador.

### INTRODUÇÃO

O desafio do envelhecimento populacional requer abordagens inovadoras para atender às necessidades de um número crescente de pessoas mais velhas, e a necessidade de melhorar a qualidade de vida de todos deste grupo proporcionando segurança, mobilidade e uma vida independente com vistas para a importância da participação social<sup>1</sup>. Haja visto que os avanços científicos reduziram a mortalidade por doenças historicamente com altas taxas e as pessoas estão vivendo mais do que nunca, quer seja pelos novos arranjos organizacionais e tecnológicos, quer sejam pela melhora da qualidade de vida<sup>2</sup>.

Dentre os achados da Organização Mundial da Saúde (OMS), um deles mostra que a proporção de pessoas com 60 anos ou mais está crescendo a uma taxa mais rápida do que qualquer outra faixa etária, e em 2025 haverá cerca de 1,2 bilhões de pessoas em todo mundo nesta faixa etária<sup>3</sup>. O envelhecimento populacional é um fenômeno global, atualmente temos

10% da população mundial com 60 anos ou mais, mas a proporção deve aumentar para cerca de 20 % até 2050. Enquanto a população em todo mundo está crescendo em torno de 1% ao ano, o número de pessoas com 80 anos ou mais está crescendo a 4%<sup>1</sup>.

A escolha de mais pessoas hoje em dia para ter várias carreiras ao longo de suas vidas pode muito bem se tornar uma necessidade à medida que a vida se prolonga, pois, a extensão da existência continua em um ritmo acelerado<sup>2</sup>. O desenvolvimento de um ambiente propício ao envelhecimento ativo deve ser um esforço multissetorial para enfrentar os diversos desafios de uma população mais velha<sup>3</sup>. Temos que levar em consideração outros aspectos dessa transição que é a diminuição na taxa de natalidade, o que resulta em uma faixa etária diminuindo e outra aumentando<sup>2</sup>.

Graças a presença cada vez maior de pessoas mais velhas no mercado de trabalho é o maior reconhecimento legítimo de que estes ainda podem desempenhar um papel ativo na sociedade, ao contrário da visão de que envelhecer seja sinônimo de incapacidade, de não poder perder contribuir ativamente para a sociedade<sup>2,3</sup>. O tema envelhecimento ativo é muito abrangente, pois o desafio de uma força de trabalho mais velha e experiente é algo mais comum na maioria dos países. Em função desse fenômeno, o rápido envelhecimento populacional vem gerando um choque demográfico previsível, isso porque reflete um aumento significativo e contínuo da longevidade. E a boa notícia é que não só se tem vivido mais, porém com mais saúde<sup>4</sup>.

Nas últimas décadas, o processo de envelhecimento das populações, geralmente em escala mundial, adquiriu o status de fenômeno e tem sido considerado um marco na história da humanidade<sup>5</sup>. Pois, vivendo em sociedade as interações sociais entre os indivíduos e grupos estão intimamente envolvidas na existência de fenômenos sociais como o trabalho, a saúde e o processo de envelhecimento, logo interferem nas atividades de uma pessoa em seu mundo e com seus pares<sup>6,7</sup>.

Além disso, a palavra *ativo* refere-se à participação contínua nos assuntos sociais, econômicos, culturais, espirituais e cívicos e não apenas a capacidade de ser fisicamente ativo ou de participar da força de trabalho<sup>7</sup>. Sabe-se que o envelhecimento ativo visa ampliar a expectativa de vida saudável e ter uma qualidade de vida para todas as pessoas à medida que envelhecem, incluindo aquelas frágeis, deficientes e com necessidade de cuidados<sup>1</sup>. Evidencia-se que o envelhecimento ativo é um processo de otimização de oportunidades de saúde, participação e segurança, a fim de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas vão envelhecendo<sup>3</sup>. As maneiras pelas quais a realidade social é representada por um grupo social são inúmeras, devendo observar e compreender os diferentes usos em situações, informações, os problemas e contextos sociais<sup>7</sup>. Em outras palavras, ela é entendida no seu sentido mais amplo, pois envolve todos os aspectos relativos ao homem e seus múltiplos relacionamentos com os outros e as instituições sociais<sup>8</sup>.

O envelhecimento saudável é mais do que a ausência de doença. Para a maioria dos adultos, a manutenção da capacidade funcional é mais importante. O maior custo para a sociedade não é o gasto com a promoção dessa capacidade funcional, mas o benefício que podemos perder se não implementarmos as adaptações e investimentos necessários<sup>9</sup>. Em particular, temos as prevalências de cinco domínios presentes no envelhecimento ativo (atividades sociais, participação cívica, atividade física de lazer, trabalho remunerado e trabalho voluntário) segundo sexo, raça/cor, escolaridade, renda e posse de plano privado de saúde<sup>10</sup>.

Contudo, garantir proteções sociais para os mais velhos, estimulando a criação de programas governamentais reais e um arcabouço jurídico responsivo, sendo estes componentes essenciais para que o envelhecimento ativo possa se beneficiar diretamente dos avanços científicos e tecnológicos<sup>3</sup>. Em muitos países, em suas próximas décadas, haverá o aumento do número de trabalhadores que se aposentam a cada ano e isso, eventualmente, excederá o

número de novos entrantes no mercado de trabalho. Desse modo, tem-se um impacto direto na relação de dependência com a população mais velha e várias mudanças de padrões no ambiente de trabalho e dos arranjos presentes nele<sup>4</sup>.

Neste contexto, conhecer a produção científica sobre o envelhecimento ativo frente ao trabalho é relevante, uma vez que poderá possibilitar aos gestores, acadêmicos, trabalhadores e sociedade o acesso à informação de cunho científico sobre as evidências da temática. Destaca-se que este estudo é de potencial interesse para todo e qualquer cidadão e a sua multidisciplinariedade de atuações que permeie o contexto do envelhecimento, trabalha e sociedade.

Logo, resultou-se na seguinte questão de pesquisa: quais as evidências disponíveis sobre a questão do envelhecimento ativo no contexto do trabalho? Dessa forma, foi desenvolvida uma revisão de escopo com objetivo de mapear as evidências disponíveis sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho.

## **MÉTODO**

O estudo desenvolvido trata-se de uma revisão de escopo sendo guiada pelas recomendações do *manual do Joanna Briggs Institute (JBI)*<sup>11</sup> e segundo o arcabouço metodológico proposto por Arksey e O'Malley<sup>12</sup>. A revisão de escopo tem como objetivo geral identificar e mapear as evidências disponíveis na literatura, permitindo conhecer um determinado tópico, indicar o volume da literatura e dos estudos disponíveis, bem como fornece uma visão geral da mesma<sup>13</sup>. Procura-se apresentar uma visão exploratória de um corpo de literatura potencialmente grande e diverso pertencente a um determinado tópico, enquanto uma revisão sistemática, sendo mais focada, tenta recolher evidências empíricas de um número relativamente menor de estudos relacionados a uma questão de investigação<sup>12</sup>.

Desse modo, foram realizadas as etapas obrigatórias de uma revisão de escopo: definição e alinhamento dos objetivos e questões da revisão; desenvolvimento e alinhamento dos critérios de inclusão com objetivos e questões; descrição da abordagem planejada para seleção, extração e mapeamento das evidências de pesquisa; busca pelas evidências; seleção das evidências; extração das evidências; mapeamento das evidências; sumarização das evidências em relação ao objetivo e a questão<sup>11-13</sup>. Inicialmente, constatou-se, a partir de busca no site do JBI, a inexistência de revisões que propuseram investigar a temática. As fases da revisão foram previamente estruturadas em protocolo elaborado pelos pesquisadores.

A busca e seleção dos estudos seguiu as recomendações do JBI em relação à apresentação dos resultados com checklist adaptado do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA)<sup>14</sup>. Para a formulação da questão de pesquisa, foi utilizado a estratégia PCC, comum em uma revisão de escopo: P (população) – estudos originais qualitativos ou quantitativos; C (conceito) – trabalhadores ativos e C (contexto) – ambiente de trabalho, o que resultou na seguinte questão de pesquisa: quais evidências disponíveis sobre a questão do envelhecimento ativo no contexto do trabalho?

Para condução da busca de alta sensibilidade nas bases de dados, os descritores de cada conjunto da estratégia PCC foram combinados entre si com os conectores booleanos, o OR, para obtenção de combinação aditiva; em seguida, obteve-se combinação restritiva a partir do cruzamento, entre si, de cada conjunto da estratégia PCC com o conector AND. A estratégia de busca respeitou as peculiaridades de cada base e foram adicionados limitadores de idioma. Utilizou-se os descritores em Ciências da Saúde (DECS) e Medical Subject Headings (MeSH) ligados à pergunta da pesquisa, como também foram selecionados descritores não controlados, estabelecidos a partir dos sinônimos dos descritores controlados das respectivas bases. Na seleção dos artigos empregou-se conforme descrito na estratégia: (*aged OR “population ageing” AND aging OR “active aging” OR “healthy aging” AND work*).

Assim, a estratégia de busca foi empregada em bases e banco de dados consultadas: Latin American and Caribbean Health Sciences Literature (LILACS); Biblioteca Virtual em Saúde (BVS); Web of Science via coleção principal (Clarivate Analytics); Scopus (Elsevier); National Center for Biotechnology Information (NCBI/PubMed); Excerpta Medica Database (EMBASE); Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL); Scientific Electronic Library (SciELO) e a Base de Dados de Enfermagem (Bdenf). Como cada base de dado possui suas propriedades de busca, adaptou-se a estratégia utilizada, entretanto manteve-se as semelhanças nas combinações de descritores.

O refinamento dos estudos encontrados foi embasado nos critérios de inclusão: foram elegíveis estudos nos idiomas em inglês, espanhol e português, disponíveis na íntegra nos últimos 10 anos, revisados por pares; texto integral e com acesso livre; publicações que respondam o objetivo do estudo; o levantamento dos estudos na literatura foi feito entre novembro e dezembro de 2021, por dois pesquisadores de forma independente. Foram excluídos artigos não disponíveis na íntegra, relatórios técnicos, resumos, anais de congressos e editoriais.

Para o processo de coleta, tratamento e análise dos dados iniciaram-se pela fase exploratória do material em que foram interrogados aspectos relevantes ao objeto de estudo; em seguida teve a coleta de dados e pesquisa documental e bibliográfica; elaboração do tratamento do material encontrado ordenado, classificando e analisando-os; e com a teorização sobre os dados da investigação e as suas contribuições<sup>8,15</sup>.

Em seguida, foi realizada a leitura completa de cada artigo da amostra; sinalizado trechos e partes importantes que respondiam à questão de pesquisa; resumindo as evidências encontradas procedendo às categorias iniciais de análise para depois realizar uma leitura mais aprofundada, desse modo se apropriando dos conceitos, teorias e contextos encontrados<sup>16</sup>. Neste momento, o procedimento de análise empregada foi a categorização dos dados, pois as

categorias compõem um processo analítico que agrupa as unidades de um texto ajudando a organizar, separar, unir, classificar e validar os achados analisados com a tabulação de algumas variáveis como as palavras componentes de títulos, resumos e descritores<sup>17</sup>. Uma vez que cada categoria surgiu no decorrer da análise do material e que correspondem a um conjunto de unidades de análise que se organiza a partir de alguns aspectos semelhantes que os aproximam, mostrando as opções e interpretações assumidas pela pesquisa<sup>15,17</sup>. Após a coleta e interpretação dos dados passou para análise deles processando a formação de sentido e significado por meio da análise narrativa. Assim, estabelecendo categorias; codificações; tabulação; análise descritiva simples; avaliação das generalizações obtidas dos dados; as inferências feitas e a própria interpretação dos dados confrontando o que foi obtido e o arcabouço teórico para gerar os resultados da pesquisa<sup>8,16,17</sup>.

Os estudos que atendiam ao objetivo foram lidos na íntegra e tiveram suas referências analisadas. Através dessa primeira investigação foram elaboradas as estratégias de busca implementadas para rastreio dos documentos que atendessem ao objetivo da revisão. Do corpus final dos estudos incluídos, foram extraídos os dados com formulário específico para mapeamento das variáveis: identificação (ID); título do artigo; autoria; ano de publicação; país de origem; objetivo; método; principais conclusões e nível de evidência<sup>18</sup>.

Logo, para auxiliar no armazenamento, organização, identificação dos estudos duplicados e seleção dos artigos, as referências identificadas foram importadas no aplicativo *online Rayyan*<sup>19</sup>. Posteriormente, foram inseridos em planilha Excel®, da qual procedeu-se a caracterização dos estudos e agrupamento, síntese e descrição dos resultados a partir da questão de pesquisa. Para sumarizar as informações e apresentar lacunas identificadas, utilizou-se o método de redução dos dados, por meio de leitura crítica e classificação dos resultados em categorias conceituais<sup>20</sup>. Foram categorizadas em contextos organizacionais e contextos do

trabalhador, e o mapeamento dos resultados ocorreu na forma descritiva, com apresentação de contagem simples e sumarização em tabela e quadros.

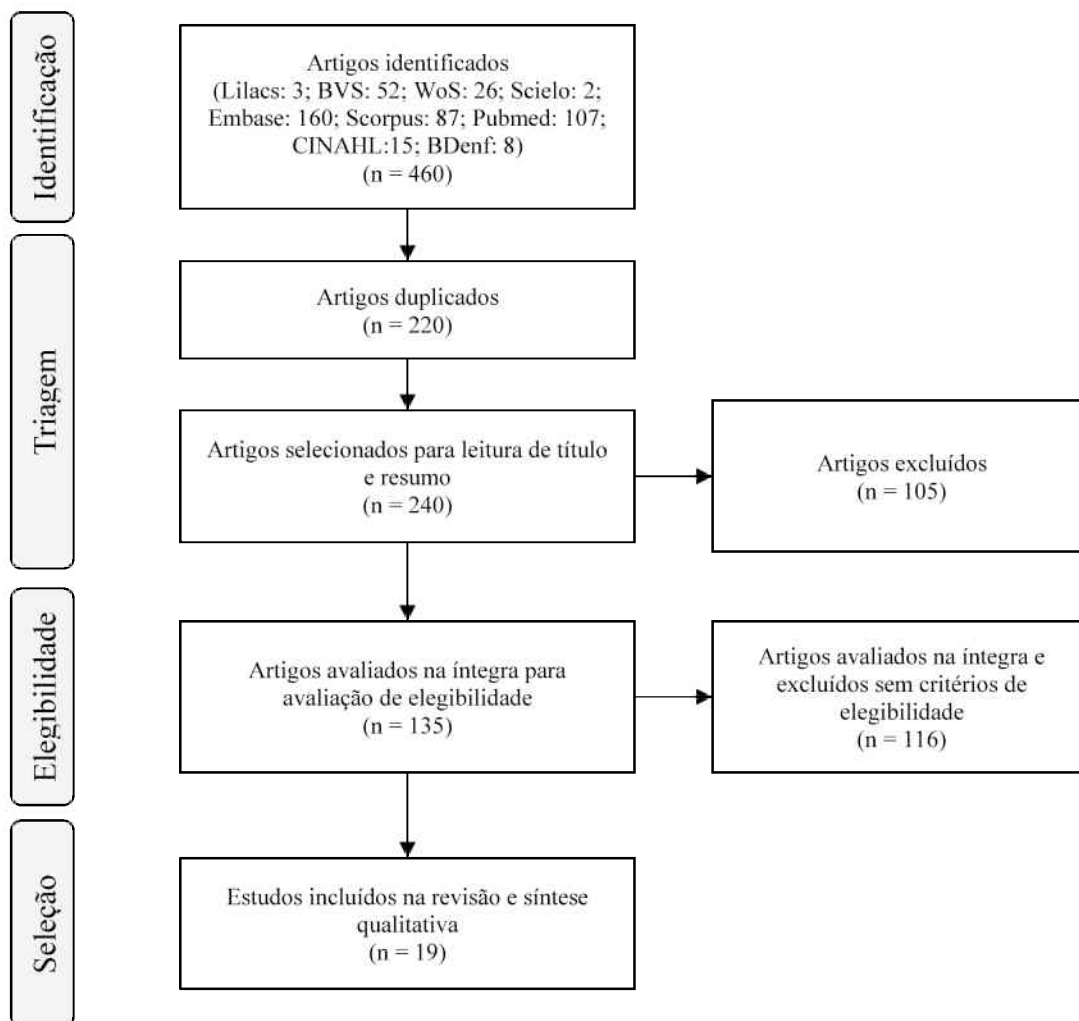
Nesse âmbito, para avaliar a qualidade das evidências<sup>18,20</sup>, sendo classificada em sete níveis. No nível 1: as evidências são provenientes de revisão sistemática ou metanálise de todos relevantes ensaios clínicos randomizados controlados ou oriundas de diretrizes clínicas baseadas em revisões sistemáticas de ensaios clínicos randomizados controlados; nível 2: evidências derivadas de pelo menos um ensaio clínico randomizado controlado bem delineado; nível 3: evidências obtidas de ensaios clínicos bem delineados sem randomização; nível 4: evidências provenientes de estudos de coorte e de caso-controle bem delineados; nível 5: evidências originárias de revisão sistemática de estudos descritivos e qualitativos; nível 6: evidências derivadas de um único estudo descritivo ou qualitativo e; nível 7: evidências oriundas de opinião de autoridades e/ou relatório de comitês de especialistas.

Destaca-se que o estudo foi realizado com dados de domínio público, e dessa forma a apreciação ética não se fez necessária, e mesmo assim foi verificada a disponibilidade de todos os artigos usados na amostra do estudo na base de dados Google Acadêmico.

## RESULTADOS

No fluxograma do processo de seleção dos estudos, elaborado a partir das recomendações do PRISMA-SCR<sup>14</sup>, durante a busca (Figura 1), foram identificadas 460 publicações, delas foram removendo as duplicadas (n=220), obteve-se 240 estudos para leitura dos títulos e resumos. Por não responderem à pergunta de pesquisa, 105 foram excluídos. Os textos completos dos 135 restantes foram avaliados quanto aos critérios de elegibilidade, 79 foram excluídos por não atender os critérios e 37 após leitura na íntegra, ficando estudos incluídos no processo final de extração e análise de dados 19 artigos. Vale salientar que não houve nenhum estudo proveniente da literatura cinzenta para compor a amostra.

**Figura 1.** Fluxograma do processo de seleção dos estudos, elaborado a partir das recomendações do PRISMA-SCR\*. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.



Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: \*Elaborado pelos autores seguindo modelo do PRISMA-ScR<sup>14</sup>.

Na Tabela 1 encontramos variáveis como: identificação do artigo; ano; e local do estudo (país); objetivo; método; principais conclusões e nível de evidência. A amostra foi caracterizada por artigos de várias áreas do conhecimento, tendo quantificado por anos: 1 (5,3%) de 2015 representado pelo artigo A1, 4 (21,05%) de 2016 representado pelos artigos A5; A7; A10; A12; 4 (21,05%) de 2017 representados pelos artigos A16; A17; A18; A19; 3 (15,78%) de 2018 representados pelos artigos A4; A9; A15; 1 (5,27%) de 2019 representado pelo artigo A11; 4 (21,05%) de 2020 representados pelos artigos A2; A3; A6; A14; 2 (10,53%) de 2021 sendo representados pelos artigos A8 e A13; já quanto à origem dos estudos temos os

seguintes países: Suécia com 5 (26,3%); Brasil e Austrália, cada um com 3 (15,7%); seguido da Inglaterra com 2 (10,5%) e Espanha, Portugal, República Tcheca, Chile, Alemanha e Holanda com 1 cada (5,3%).

Além disso, de acordo com os dados, mais de 63% dos artigos foram publicados nos anos de 2016, 2017 e 2020, respectivamente; dentre a caracterização têm-se os verbos mais empregados nos objetivos da amostra, mais de 21% foram verbos com ideia de análise (4- investigar e 1- analisar); ideia de compreensão mais de 11% (2- descrever e 2-de identificar) e também com ideia de avaliação (1- avaliar e 1- de estimar); já quanto ao método se tem a predominância de mais de 47% (9 estudos) como estudos transversais; 15% (3 estudos cada) revisão sistemática e estudos descritivos, já 10% (2 estudos) estudos exploratórios. E quanto aos níveis de evidências, temos a predominância de mais de 68% (13-nível 6), mais de 15% (3-nível 1), 10% (2- nível 5) e 5% (1-nível 4).

**Tabela 1.** Caracterização dos artigos que compõem a amostra do estudo. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.

| ID*/ANO/PAÍS                              | OBJETIVO                                                                                                                                              | MÉTODO                            | PRINCIPAIS CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                       | NE** |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>A1/2015<sup>21</sup></b><br>Espanha    | Desenvolver uma lista de verificação para orientar o planejamento, implementação e avaliação de boas práticas em intervenções nos locais de trabalho. | Estudo misto com intervenção.     | Os programas de promoção da saúde ocupacional são uma ferramenta fundamental e necessária para promover o envelhecimento ativo e saudável. E o <i>checklist</i> pode ser usado pelos gerentes para promover, implementar intervenções no local de trabalho. | 5    |
| <b>A2/2020<sup>22</sup></b><br>Inglaterra | Estimar a expectativa de vida profissional saudável entre profissionais com idade maior de 50 anos.                                                   | Estudo longitudinal e descritivo. | Trabalhadores mais velhos podem beneficiar de abordagens proativas para melhorar a saúde, o ambiente de trabalho, as oportunidades de emprego para melhorar sua expectativa de vida profissional e saudável.                                                | 6    |
| <b>A3/2020<sup>23</sup></b><br>Brasil     | Identificar as representações sociais dos profissionais de saúde e seu papel no cuidado e na promoção do envelhecimento ativo.                        | Estudo qualitativo e descritivo.  | O discurso dos profissionais aponta a necessidade de criar um cuidado que sugere a fragmentação do processo de trabalho                                                                                                                                     | 6    |

(continua)

**Tabela 1.** Caracterização dos artigos que compõem a amostra do estudo. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.  
(continuação)

| ID*/ANO/PAÍS                              | OBJETIVO                                                                                                                                                            | MÉTODO                          | PRINCIPAIS CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                     | NE** |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| A4/2018 <sup>24</sup><br>Brasil           | Analisar as prevalências e as diferenças de gêneros e idade em indicadores de envelhecimento ativo entre idosos.                                                    | Estudo transversal              | Revelam a expressiva participação dos mais velhos em alguns dos indicadores do envelhecimento ativo, além de mostrar os desafios das atividades e as diferenças de participação entre os sexos.                                                           | 6    |
| A5/2016 <sup>25</sup><br>Brasil           | Investigar a associação entre mudanças nas relações sociais e atividade física na qualidade de vida de idosos.                                                      | Estudo transversal              | As relações sociais tiveram um efeito positivo na qualidade de vida, e os resultados reafirmam a importância da atividade física para o envelhecimento saudável.                                                                                          | 6    |
| A6/2020 <sup>26</sup><br>Portugal         | Revisar publicações sobre o envelhecimento no trabalho.                                                                                                             | Revisão sistemática             | Os trabalhos sugerem políticas públicas que incentivem o aprendizado ao longo da vida e a importância de uma força de trabalho conjunta, com trabalhadores mais jovens e mais velhos.                                                                     | 1    |
| A7/2016 <sup>27</sup><br>República Tcheca | Sintetizar as melhores evidências sobre a perspectiva do idoso sobre as estratégias pessoais relacionadas ao envelhecimento ativo.                                  | Revisão sistemática             | Os mais velhos aprenderam novas atividades, participaram de exercícios, mantiveram relacionamentos equilibrados e gerenciaram seus recursos financeiros, além de permanecerem mental, social e fisicamente ativos.                                        | 1    |
| A8/2021 <sup>28</sup><br>Suécia           | Investigar a associação entre diferentes tipos de trabalho e a participação social a partir da perspectiva de longo prazo.                                          | Estudo transversal              | Os incentivos para trabalhar mais estão fortemente relacionados às boas condições de trabalho. Um ambiente de trabalho de apoio com possibilidades de os funcionários participarem da tomada de decisões contribui para uma vida profissional prolongada. | 6    |
| A9/2018 <sup>29</sup><br>Chile            | Descrever e comparar o envelhecimento da força de trabalho de homens e mulheres em termos de participação no mercado de trabalho, equilíbrio vida-trabalho e saúde. | Estudo transversal e descritivo | Os resultados sugerem que trabalhar até a velhice ainda não é sustentável e que evidências precisam ser levadas em conta nas discussões sobre o atraso da idade de aposentadoria.                                                                         | 5    |
| A10/2016 <sup>30</sup><br>Austrália       | Investigar a importância da qualidade do trabalho na participação estendida da força de trabalho por idosos.                                                        | Estudo de coorte                | Mostram a necessidade de garantir que os trabalhadores mais velhos tenham acesso a empregos seguros, pois vidas profissionais prolongadas significam que as pessoas serão expostas ao trabalho por mais tempo.                                            | 4    |

(continua)

**Tabela 1.** Caracterização dos artigos que compõem a amostra do estudo. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.  
(continuação)

| ID*/ANO/PAÍS                        | OBJETIVO                                                                                                                                                    | MÉTODO                            | PRINCIPAIS CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                            | NE** |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| A11/2019 <sup>31</sup><br>Austrália | Explorar como as vantagens e desvantagens ao longo da vida podem influenciar transições voluntárias e involuntárias da força de trabalho em idades maduras. | Estudo transversal                | Sugerem que as políticas governamentais destinadas a promover a participação da força de trabalho dos mais velhos devem ser direcionadas para a promoção da saúde ao longo da vida e do emprego.                                                                                 | 6    |
| A12/2016 <sup>32</sup><br>Austrália | Fornecer evidências da importância das relações e atitudes dos funcionários sobre o envelhecimento bem-sucedido no trabalho.                                | Estudo transversal                | O clima organizacional e as percepções compartilhadas dos funcionários sobre o ambiente de trabalho foram um amortecedor da relação negativa entre a idade dos funcionários. Além disso, foi motivador para continuar trabalhando mesmo tendo idade para aposentar.              | 6    |
| A13/2021 <sup>33</sup><br>Suécia    | Investigar como os fatores individuais relacionados à saúde e a idade no local de trabalho contribuem para a aposentadoria.                                 | Estudo longitudinal e descritivo. | A exaustão emocional, as desigualdades relacionadas com a idade no trabalho e a experimentação do envelhecimento como obstáculo aumentaram a probabilidade de preferir se aposentarem mais cedo do que esperava.                                                                 | 6    |
| A14/2020 <sup>34</sup><br>Suécia    | Avaliar distúrbios relacionados ao trabalho, tarefas e medidas associadas à possibilidade de trabalhar além de 65 anos de idade ou não.                     | Estudo transversal                | Ter uma gestão ambiental sistemática e ativa do trabalho no local de trabalho aumenta a possibilidade de prolongar a vida útil e diminuir os riscos de acidentes de trabalho.                                                                                                    | 6    |
| A15/2018 <sup>35</sup><br>Suécia    | Examinar as atitudes dos gerentes em relação aos seus trabalhadores mais velhos.                                                                            | Estudo transversal                | Os gerentes relataram que as pessoas mais velhas eram mais cuidadosas, possuíam mais experiência, habilidades e conhecimentos de vida úteis no local de trabalho. Além de concordar que eles são mais lentos, resistentes às mudanças, menos bem educados e hostis à tecnologia. | 6    |
| A16/2017 <sup>36</sup><br>Suécia    | Descrever os incentivos por trás de uma vida profissional prolongada entre pessoas com mais de 65 anos.                                                     | Estudo qualitativo e exploratório | Os achados mostram que as reais razões para prolongamento da vida profissional entre os trabalhadores mais velhos versam sobre a questão da inclusão em uma equipe de colegas e a chance de melhorar as finanças pessoais.                                                       | 6    |

(continua)

**Tabela 1.** Caracterização dos artigos que compõem a amostra do estudo. Uberlândia, MG, Brasil, 2022. (conclusão)

| ID*/ANO/PAÍS                         | OBJETIVO                                                                                                                                           | MÉTODO                            | PRINCIPAIS CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                            | NE** |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| A17/2017 <sup>37</sup><br>Holanda    | Obter informações sobre as razões para trabalhar além da idade legal de aposentadoria a partir das perspectivas dos trabalhadores mais velhos.     | Estudo qualitativo e exploratório | Os motivos para trabalhar além da idade da aposentadoria foram manter as rotinas diárias e o benefício financeiro, além de ter uma boa saúde e arranjos de trabalho flexíveis. E esses conhecimentos contribuem para o desenvolvimento de intervenções relacionadas ao trabalho. | 6    |
| A18/2017 <sup>38</sup><br>Inglaterra | Explorar as barreiras e facilitadores para prolongar a vida profissional                                                                           | Revisão sistemática               | Verificou-se que a saúde é a barreira mais citada para uma vida profissional prolongada e que existem várias desigualdades sociais ao trabalho por gênero.                                                                                                                       | 1    |
| A19/2017 <sup>39</sup><br>Alemanha   | Propuseram identificar quais características do trabalho interagem com a idade dos funcionários na previsão de resultados importantes no trabalho. | Estudo transversal                | Os resultados podem fornecer as empresas sobre como estruturar empregos para que trabalhadores mais velhos tenham maior probabilidade de permanecer na organização e estejam mais satisfeitos com as condições de trabalho.                                                      | 6    |

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: \*identificação do número do artigo; \*\*nível de evidência.

Já no Quadro 1, temos a lista dos descritores encontrados na amostra do estudo, como sendo um produto da análise das publicações denotando o recorte da temática frente à questão de pesquisa e objetivo do presente estudo. Salienta-se que não foi repetido o descritor que também foi utilizado em outra produção, sendo de grande importância ver os inúmeros assuntos e contextos que podem ser abordados em estudos futuros sobre a temática.

Quanto ao Quadro 2, temos a síntese das evidências dos contextos encontradas nos estudos e divididos em três categorias, sendo elas: contexto organizacional, contexto geracional e contexto do trabalhador. Vale destacar que tais aspectos listados no quadro podem ter implicações tanto para uma categoria quanto para outra. Nele, foram agrupados a partir dos contextos que apresentavam, dos estudos incluídos, nove<sup>21,23,28-31,34,38,39</sup>, apresentam a categoria referente aos contextos organizacionais do trabalho como: a criação de programas de promoção da saúde ocupacional; a necessidade de intervenções e abordagens no local de

trabalho com intuito de melhorar as condições para serem mais seguras e; diminuir os riscos de acidentes de trabalho.

**Quadro 1.** Descritores presente nos estudos selecionados\*. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.

|                                  |                                     |                                    |
|----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Ambiente de trabalho             | Envelhecimento                      | Planejamento de saúde              |
| Aposentadoria                    | Envelhecimento ativo                | Política                           |
| Assistência                      | Envelhecimento bem-sucedido         | Políticas públicas                 |
| Atitude de decisão               | Envelhecimento da população         | Preditores                         |
| Atitudes                         | Envelhecimento no local de trabalho | Processo de aposentadoria          |
| Atividade física                 | Envelhecimento no trabalho          | Prolongamento da vida profissional |
| Atividade motora                 | Equilíbrio trabalho-vida            | Promoção de saúde                  |
| Atividades sociais               | Estilo de vida saudável             | Qualidade de vida                  |
| Autoavaliação                    | Estratégias pessoais                | Qualidade do emprego               |
| Barreiras                        | Expectativa de vida                 | Rede social                        |
| Capacidade de trabalhar          | Facilitadores                       | Saúde                              |
| Características do trabalho      | Foco nas oportunidades              | Saúde mental                       |
| Ciência ocupacional              | Força de trabalho envelhecida       | Saúde ocupacional                  |
| Clima organizacional             | Gênero                              | Saúde pública                      |
| Condições de emprego             | Gestão de idade                     | Síntese qualitativa                |
| Condições de trabalho            | Idade                               | Terapia ocupacional                |
| Crescimento                      | Idade de aposentadoria              | Trabalhador mais velho             |
| Déficit                          | Idades maduras                      | Trabalhar                          |
| Demografia                       | Idoso                               | Trabalho saudável                  |
| Design do trabalho               | Legislação                          | Transições de força de trabalho    |
| Discriminação                    | Meio ambiente                       | Vida de trabalho                   |
| Discriminação por idade          | Mulheres                            | Vida profissional                  |
| Disparidades nos níveis de saúde | Participação no emprego             | Vida profissional prolongada       |
| Emprego                          | Perspectivas do curso de vida       | Vida profissional sustentável      |
| Envelhecido                      | Pesquisa qualitativa                | Vida útil prolongada               |

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: \*sem repetição e em ordem alfabética.

Já na categoria contexto geracional são abordadas questões como: quanto às diferenças de incentivos no ambiente de trabalho; da questão das diferenças de participação entre os sexos e gênero; das desigualdades relacionadas com a idade no trabalho e da relação entre trabalhadores de idades diferentes; da importância da força de trabalho conjunta entre os mais jovens e mais velhos; a própria questão de inclusão na equipe; da importância das relações

sociais para melhorar a qualidade de vida encontramos nove estudos<sup>25,27-29,31,34-36,39</sup> que tratam sobre tais questões.

Na categoria contexto do trabalhador encontramos elementos frente à questão da nocividade do trabalho temos estudos<sup>25-27,35-37</sup> que focam na questão de melhorar e promover a saúde ao longo da vida e do emprego; de se ter arranjos de trabalho mais flexíveis; de incentivar o aprendizado ao longo da vida e da importância de aprender novas atividades; a importância de ter uma rotina; da questão da resistência a mudanças e tecnologias e; das chances de melhorar os benefícios financeiros.

**Quadro 2.** Síntese das evidências dos contextos encontradas na amostra do estudo. Uberlândia, MG, Brasil, 2022.

**CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

- Programas de promoção da saúde ocupacional<sup>21,31</sup>
- Condições de trabalho<sup>29,39</sup>
- Diminuir os riscos de acidentes de trabalho<sup>34</sup>
- Acesso a empregos mais seguros<sup>30</sup>
- Incentivos no ambiente de trabalho<sup>28</sup>
- Fragmentação no processo de trabalho<sup>23</sup>
- Intervenções no local de trabalho<sup>38</sup>

**CONTEXTO GERACIONAL**

- Diferenças de participação entre os sexos<sup>24</sup>
- Incentivos no ambiente de trabalho<sup>28, 31</sup>
- Desigualdades relacionadas com a idade no trabalho<sup>33</sup>
- Questões de inclusão na equipe<sup>36</sup>
- Incentivo da participação da força de trabalho dos mais velhos<sup>31</sup>
- Abordagens proativas na equipe<sup>22</sup>
- Relações negativas entre trabalhadores de idades diferentes<sup>32,33</sup>

**CONTEXTO DO TRABALHADOR**

- Incentivar o aprendizado ao longo da vida<sup>26</sup>
- Importância das relações sociais para qualidade de vida<sup>25</sup>
- Questão de ter uma rotina diária<sup>37</sup>
- Arranjos de trabalho flexíveis<sup>37</sup>
- Importância de aprender novas atividades<sup>27</sup>
- Resistência com mudanças e tecnologia<sup>35</sup>
- Benefícios financeiros<sup>37</sup>
- Chances de melhorar as finanças<sup>36</sup>

Fonte: Dados da pesquisa.

## **DISCUSSÕES**

Sabe-se que o aumento da expectativa de vida da população representa um dos maiores triunfos da humanidade, sendo resultado do sucesso das políticas públicas de saúde, do bem-estar e do desenvolvimento social, econômico e científico em diversos lugares do mundo<sup>21</sup>. Com este perfil de desenvolvimento humano, muitos trabalhadores mais velhos permanecem ativos em seus postos de trabalho e realizando suas atividades sociais. Assim, entende-se que o envelhecimento ativo é uma parte importante e complexa da vida de muitos trabalhadores, e caso desenvolvam estratégias de natureza diversa podem ser capazes de envelhecer com sucesso e de adaptarem a mudanças de situações ou problemas presentes na sua vida laboral<sup>22</sup>.

Quanto aos contextos referentes à estrutura do trabalho temos que as maneiras pelas quais a realidade social é representada por um grupo social são inúmeras, devendo observar e compreender os diferentes usos em situações, informações, problemas e contextos sociais<sup>7</sup>. Assim, a pesquisa qualitativa nos oferece uma variedade de temas que podem ser estudados, quer seja um ambiente da vida real, de descobrir como as pessoas enfrentam e prosperam em tal ambiente ou mesmo capturar a riqueza existente nas vidas das pessoas e abranger as condições contextuais em que elas vivem<sup>40</sup>.

Por isso, a categorização dos achados do estudo foi dividida a discussão de acordo com as três categorias, a saber: contexto organizacional, contexto geracional e contexto do trabalhador. Desse modo, que emergiram durante todo o processo de análise, interpretação e tratamento dos dados, desenvolvidas a seguir.

### **Contexto Organizacional**

O conceito de trabalho passou a ocupar um lugar privilegiado no espaço da reflexão teórica nos últimos anos. Para tanto, o trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sua sobrevivência e a realização humana e sua institucionalização é facilmente

constatada na diferenciação de formas de ação produtiva entre as sociedades em seus diversos estágios evolutivos<sup>41</sup>.

O universo global do trabalho é invadido pela flexibilidade tendo com isso características como: a ausência de jornadas de trabalho pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos e nem mesmo o de uma organização sindical. Vale destacar que dentre as consequências negativas temos a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo, sobretudo no caso das mulheres, com o incentivo ao trabalho isolado, sem sociabilidade e desprovido de convívio social e coletivo<sup>42</sup>.

Já o conceito de envelhecimento deve ser encarado como um processo que ocorre ao longo da vida e que apresentam desdobramentos e fatores tendo várias ações que estão presentes ao longo da existência para determinar a saúde e autonomia dos indivíduos mais velhos, além de como viveram e trabalharam durante esse ciclo da vida<sup>22</sup>. Muitos trabalhadores com idade madura querem e podem continuar a trabalhar por mais tempo, e que pode ser uma melhor forma de facilitar as transições para a aposentadoria<sup>35</sup>.

O envelhecimento da população levanta muitas questões e oferece uma gama de oportunidades ao intensificar a necessidade de cuidados a longo prazo, cuidados de saúde e uma força de trabalho mais qualificada. Logo, permite que as contribuições das pessoas mais velhas aumentem para sua família, para a comunidade e a sociedade geral<sup>20</sup>.

Vislumbram-se, atualmente, várias mudanças no mercado de trabalho, pois os números de trabalhadores com a faixa etária de 55 a 65 anos está crescente em função das mudanças demográficas, o que influencia diretamente na esfera do trabalho<sup>21</sup>. Desse modo, existem estratégias que podem minimizar os reflexos da idade, tendo uma abordagem mais positiva da vida na qual os profissionais podem promover vários programas com objetivo de identificar uma missão na velhice e como prosseguir seus sonhos apesar de sua idade<sup>25</sup>.

Temos vários desafios do envelhecimento da força de trabalho para os formuladores de políticas, para os empregadores, funcionários e a comunidade em geral. E avaliar e discutir sobre as potenciais consequências é necessário para diminuir o aumento da taxa de dependência com o declínio na proporção da força de trabalho e dos inúmeros custos associados ao envelhecimento<sup>43</sup>. Pensar na gestão da força de trabalho envelhecida é pensar que o fenômeno do envelhecimento está afetando não só governos, instituições, economistas, mas toda uma cadeia produtiva e social que requer uma forte gestão dos recursos humanos neste cenário recente<sup>44</sup>.

Dessa maneira, a nova geração da força de trabalho insere-se hoje nos locais de trabalho reestruturados com a visão de mundo individualista e competitivo, pois a nova empresa capitalista busca pessoas idealistas no sentido mediado das palavras, com plasticidade e resiliência frente às novas exigências e habilidades do novo mundo do trabalho flexível<sup>45</sup>.

### **Contexto Geracional**

As atitudes e percepções de práticas integradas de gestão de idade no local de trabalho podem ter benefícios para os funcionários e para as organizações, seja nas políticas e práticas no ambiente de trabalho, seja na participação social ou do desenvolvimento de experiências independentemente da idade<sup>50</sup>. Dentre os grupos ocupacionais, em especial o de trabalhadores mais velhos, as empresas devem considerar que o envelhecimento e as características relacionadas à saúde dos seus trabalhadores no ambiente de trabalho investindo esforços na gestão de saúde física e psicológica para trabalhar o maior tempo possível<sup>51</sup>.

Observa-se, assim, que a questão dos aspectos intergeracionais é muito relevante e necessária de entendimento, uma vez que é uma questão que perpassa muitas implicações em diferentes contextos. Os agrupamentos geracionais são importantes para compreender a heterogeneidade de que existe dentro da força de trabalho, uma vez que ela não é homogênea

e feita de partes de uma série de grupos com trabalhadores individuais pertencentes a vários subgrupos<sup>46</sup>. Por mais que existem diferenças geracionais significativas em termos de valores de trabalho, elas tendem a aumentar a produtividade dos seus funcionários e motivá-los nas suas carreiras<sup>47</sup>.

Os conflitos no ambiente de trabalho podem ocorrer devido à falha de comunicação e das diferenças de valor de trabalho para cada tipo de força de trabalho, sendo os conflitos de valores responsáveis pelos fatores como educação, o treinamento e a liderança moldarem alguns comportamentos no local de trabalho<sup>48</sup>. O fornecimento de condições de trabalho flexíveis, equitativas e justas podem ajudar as organizações para diminuir conflitos e perdas e aumentar a capacidade de atrair e reter os melhores candidatos de todas as gerações<sup>49</sup>.

Desse modo, por mais que trabalhadores mais jovens e mais velhos diferem em relação às suas preferências por algumas tarefas, pelos significados delas e do feedback no trabalho tais aspectos não são percebidos frente à autonomia na atividade laboral<sup>38</sup>. Embora a qualidade do trabalho molde as intenções de aposentadoria antecipada, ela também determina como a saúde dos profissionais mais velhos pode ser protegida do declínio relacionado à idade apoiando uma melhoria na saúde mental e da saúde física<sup>27</sup>.

A duração média da vida profissional saudável varia entre os países e atividades desempenhadas. Nesse âmbito, o fato é que o ponto de partida para entender tudo isso vai ser combater e reduzir o aumento das desigualdades e melhorar as condições de acesso e saúde da população. Assim, tais ações serão fundamentais para prolongar a vida profissional independente de qualquer outro aspecto<sup>31</sup>. As razões para sair do mercado de trabalho são complexas e se acumulam ao longo da vida, impactando de forma diferente entre homens e mulheres, reduzindo a oportunidade de ter um envelhecimento saudável<sup>37</sup>.

Contudo, é necessário incentivar os trabalhadores em idade madura a trabalhar o maior tempo possível sendo assim uma estratégia positiva para esse novo perfil de força de trabalho

em alguns países, pois podem ajudar a enfrentar os desafios associados ao envelhecimento e a questão do mercado de trabalho frente à escassez de força de trabalho<sup>52</sup>. Dentre as situações de trabalho saudáveis, os ambientes físico e mental, a motivação e a satisfação no trabalho estão significativamente associadas à possibilidade de trabalhar além dos 65 anos<sup>26</sup>.

As gerações no ambiente de trabalho possuem diferenças e importam para uma gestão eficaz da força de trabalho, sabemos que existem diferenças intergeracionais importantes entre os trabalhadores e que elas oferecem desafios para os gestores. As atitudes para o trabalho são refletidas pelas orientações, pela satisfação no trabalho, pelo compromisso organizacional e por mais que seja um debate profissional dos efeitos no local de trabalho as diferenças devem ser encaradas para todos os tipos de grupos de trabalho e não apenas frente à variável idade<sup>46</sup>. A força de trabalho de hoje inclui pelo menos quatro gerações diferentes e múltiplos segmentos de faixa etária nos recursos humanos e atrair, envolver e reter tais funcionários de todas as idades é uma estratégia importante e necessária<sup>47</sup>.

Desse modo, por mais que o trabalho multigeracional aumente o conflito entre as gerações no local de trabalho, e resultando em problemas, é necessário ter uma gestão geracional para tomar decisões, moldar as estratégias e as práticas frente à diversidade geracional<sup>48</sup>. Com o aumento dos níveis de diversidade de idade na força de trabalho, agora é possível encontrar locais de trabalho com equipes compostas por membros de pelo menos três gerações<sup>49</sup>. O gerenciamento de idade para ser bem-sucedido em qualquer organização precisa abranger todas as faixas etárias, apoio, incentivos e fornecer dados específicos para cada idade<sup>50</sup>.

### **Contexto do Trabalhador**

Quanto à nocividade do trabalho, enfatiza-se que ao considerar o trabalho com um eixo organizador da vida social é um determinante das condições de vida e saúde e busca

transformar os processos produtivos no sentido de torná-los promotores de saúde e não de adoecimento e morte<sup>7</sup>. Os conceitos de processo de trabalho estruturam o campo e ajudam a compreender os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais das condições de vida e de saúde da população e dos trabalhadores, decorrentes do modelo de desenvolvimento adotado pelo País<sup>52</sup>.

Aponta-se que a dimensão criativa do trabalho vai se empobrecendo para a grande maioria, afastando os sentimentos de alegria e prazer<sup>53</sup>, e tal contexto podem contribuir com aumentos de acidentes de trabalho, doenças relacionadas com o trabalho, bem como a degradação e contaminação dos bens naturais<sup>54</sup>. A precarização do trabalho surge em novas formas como a da pessoa humana que trabalha manifestada por meio dos adoecimentos físicos e psicológicos do sujeito que trabalham<sup>45</sup>.

Assim, em pleno século XXI, temos bilhões de profissionais que dependem exclusivamente do trabalho para sobreviver e encontram cada vez mais situações instáveis, precárias ou até vivenciam diretamente o desemprego ou a informalidade. E próximo, temos a ampliação do contingente de trabalhadores em escala global, uma redução imensa dos empregos e os que mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, uma lógica destrutiva do capital expulsando do mundo produtivo e recriando outros espaços, novas modalidades de trabalho informal intermitente, precarizado e flexível<sup>42</sup>.

Há uma conscientização crescente na literatura de que os fatores temporais como a idade do trabalhador e desenvolvimento da carreira desempenham um papel importante nas relações entre as características do trabalho e do bem-estar ocupacional. Várias características do trabalho interagem com a idade do indivíduo na previsão de indicadores e de desfechos como a satisfação, engajamento e exaustão emocional no trabalho<sup>37</sup>. Trabalhadores que envelhecem com sucesso podem ser distinguidos daqueles que envelhecem com menos

sucesso. Estudos apontam que vários antecedentes individuais e contextuais importantes são associados particularmente ao desempenho e resultados no ambiente de trabalho<sup>38</sup>.

Temos o sistema de sociometabolismo do capital e todo seu arcabouço teórico com núcleo formado pelo capital, pelo trabalho e pelo Estado, partindo com isso das relações de produção e reprodução social, onde o trabalho adquire sua centralidade e tendo o ponto de partida a população<sup>42</sup>.

Na sociedade moderna, a velhice é desvelada como um processo não meramente natural, não essencialmente casual, na medida em que está condicionada pelas relações sociais, em outras palavras, pela estrutura de classes que sobrepõe aos fatores biológicos e cronológicos do envelhecimento humano<sup>5</sup>.

Assim, muitos países introduziram ou propuseram um adiamento geral da idade de aposentar para lidar com a carga populacional envelhecida no sistema social e forçar o ritmo do avanço econômico<sup>26</sup>. Dentre as mudanças que ocorrem durante a vida profissional dos mais velhos estão aquelas nas relações sociais e no estilo de vida, sem falar das limitações e diferenças ao comparar com outras faixas etárias de trabalhadores<sup>21</sup>. Com certa frequência, muitas pesquisas focam a perspectiva de longo prazo centrada principalmente no funcionamento físico dos mais velhos e não em outros aspectos da vida diária deles como as dimensões sociais que são necessárias para o envelhecimento saudável<sup>34</sup>.

Desse modo, por mais que isso seja bem subjetivo e ter uma complexidade de fatores temos que saber que alguns eventos ou limitações afetam a trajetória dos mais velhos que são ativos no ambiente de trabalho apontando mudanças que podem melhorar a qualidade de vida e a capacidade de adaptar as dificuldades para essa faixa etária<sup>21</sup>. Quanto ao prolongamento da vida profissional, é importante entender os fatores que são presentes e associados à aposentadoria dos mais velhos e sua motivação para adiar esta fase pessoal e profissional<sup>28</sup>.

As sociedades modernas preveem a necessidade de mais pessoas trabalhando além dos 65 anos, e tal demanda requer também mudanças de atitudes em relação aos funcionários mais velhos para prolongar sua vida profissional ajudando-os a se sentirem motivados e estimulados no ambiente de trabalho<sup>29</sup>. As mudanças demográficas na sociedade e a alta idade média simultânea entre os funcionários sobrecarregam as organizações e as empresas.

Para tanto, boas condições de trabalho e possibilidades de desenvolver habilidades apoiam a vontade de trabalhar além dos 65 anos, sem contar nos esforços no capital humano frente ao conhecimento e às características entre os funcionários que contribuem para a produtividade, de ter atitudes positivas em relação ao trabalho e ter uma vida profissional prolongada<sup>32</sup>.

Nas próximas décadas a aposentadoria será uma grande preocupação em todos os setores ocupacionais ou de trabalho, tendo esta antecipada como um fenômeno contemporâneo e complexo, com múltiplos fatores potenciais influenciando na tomada de decisão requerendo soluções possíveis para evitá-la, o que vai demandar a busca de respostas para lacunas consideráveis de conhecimento sobre o tema<sup>33</sup>.

Quanto ao aspecto presente no contexto do trabalhador temos muitas implicações, e que há uma multiplicidade de trabalhadores mais velhos e que se reconhecem que são um grupo em uma condição de vulnerabilidade e de atenção. Desse modo, por mais que a maioria dos estudos dedicam a estabelecer um limite cronobiológico, no qual não há uma uniformidade, a concepção inicial que se tem é observar as características fundamentais para definir trabalhadores mais velhos como: o sujeito, o seu contexto ocupacional, o fator idade, os estereótipos e os feitos internos e externos frente ao trabalho<sup>35</sup>.

Acredita-se que manter uma vida profissional ativa é parte importante e fundamental para a nossa subsistência, para sermos cidadãos plenos, integrados ao mundo em que vivemos e precisamos de mais do que garantir nossa subsistência uma vez que temos profissões

consolidadas sendo substituídas por outras recém inventadas numa velocidade impensável<sup>55</sup>. Ao partir da perspectiva do curso da vida, as abordagens atuais tendem a ignorar os domínios inter-relacionados do trabalho e concentrando-se, principalmente, nas transições do final da vida, ignorando a importância de transições mais precoces e a heterogeneidade das fases da vida<sup>56</sup>.

## LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A população do estudo foi composta apenas por produções sobre o envelhecimento ativo no contexto do trabalho, o que dá uma limitação nesta contribuição, já que poderia ser minimizado com uma delimitação diferente ou até com outro recorte temporal. Os estudos excluídos após o processo de avaliação crítica podem ter contido achados relevantes; no entanto, não atenderam aos requisitos metodológicos estabelecidos para inclusão nesta revisão.

Esta investigação buscou artigos nos idiomas inglês, português e espanhol, e assim poderiam ser elegíveis outros estudos em línguas diferentes ou até produções que estavam com disponibilidade apenas dos resumos. Destaca-se que as informações apresentadas não são absolutas e podem sofrer modificações à medida que houver avanços e discussões de estudos, necessitando com isso, refletir sobre esta grande lacuna e suscitando pesquisas futuras com novos olhares multiprofissionais e dos contextos sociais.

Uma vez que, uma revisão de escopo visa uma avaliação preliminar do potencial âmbito e abrangência de um tema, além de identificar a natureza e a extensão das evidências científicas disponíveis na literatura<sup>57</sup>. Por fim, este tipo de revisão não pode ser considerado como um ponto final por si só, principalmente porque as limitações no seu rigor e na sua duração conduzem a um potencial de viés<sup>57,58</sup>. Entende-se que tais vieses que podem ser encontrados como: o viés de seleção, de amostragem e do pesquisador ao fazer a busca ativa, seleção e tratamentos dos dados.

## CONCLUSÃO

Dentre os principais achados, sobressaem a importância de ter uma mão de obra qualificada e mais experiente nos ambientes de trabalho, e que a atividade intergeracional além das inúmeras contribuições para as relações sociais frente à diversidade etária na área ocupacional e a própria saúde do trabalhador, independente de qual área, setor ou local que se encontre.

Espera-se que as lacunas frente aos aspectos e fatores no e do trabalhador aqui demonstradas motivem o desenvolvimento de novas pesquisas visando à produção de evidências científicas sobre o envelhecimento ativo e seus contextos no ambiente de trabalho. Isto posto, o contexto do envelhecimento ativo no trabalho presentes nos resultados desta revisão de escopo demonstram que é um campo acadêmico pouco explorado pelas literaturas nacional e internacional no que diz respeito aos trabalhadores mais velhos.

## REFERÊNCIAS

1. Hwang E, Park A, Sixsmith A, Gutman, G. The virtual environment in communication of age-friendly design. Technologies for active aging. Boston: Springer; 2013.
2. Brown M, McCool, B. Active aging: life design for health. Chicago: BookBaby; 2019.
3. Thomson A, Ganz S. Annual Atwood Bibliography 2018. Margaret Atwood Studies. 2019;13:42-234.
4. Stiftung B, editor. Active Aging in Economy and Society: Carl Bertelsmann Prize 2006. Verlag Bertelsmann Stiftung; 2010.

5. Paiva SDOC. Envelhecimento, saúde e trabalho no tempo do capital: um estudo sobre a racionalidade na produção de conhecimento do Serviço Social. São Paulo: Cortez; 2014.
6. Nascimento ARA, Gianordoli-Nascimento IF, Antunes-Rocha MI. Representações sociais, identidade e preconceito: Estudos de Psicologia Social. Belo Horizonte: Autêntica; 2019.
7. Bauer MW, Gaskell G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 13. ed. Petrópolis: Vozes; 2017.
8. Gil AC. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
9. Organização Mundial da Saúde. Relatório mundial de envelhecimento e saúde. Brasília; 2015.
10. World Health Organization. Active ageing: A policy framework (N. WHO/NMH/NPH/02.8). World Health Organization; 2002.
11. Institute TJB. Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual: 2015 edition/Supplement; 2015.
12. Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. International journal of social research methodology. 2005;8(1):19-32.
13. Peters MD, Godfrey C, McInerney P, Munn Z, Tricco AC, Khalil H. Chapter 11: scoping reviews. Joanna Briggs Institute reviewer's manual. The Joanna Briggs Institute, 10; 2017.
14. Tricco AC, Lillie E, Zarin W, O'Brien KK, Colquhoun H, Levac D et al. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. Annals of internal medicine. 2018;169(7):467-473.
15. Minayo M. et al. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes; 2016.

16. Minayo M. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14 ed. São Paulo: Hucitec; 2014.
17. Bardin L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70; 2016.
18. Melnyk BM, Fineout-Overholt E, editores. Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice. Nova York: Lippincott Williams & Wilkins; 2011.
19. Ouzzani M, Hammady H, Fedorowicz Z, Elmagarmid A. Rayyan – a web and mobile app for systematic reviews. Systematic reviews. 2016;5(1):1-10.
20. Munn Z, Peters MD, Stern C, Tufanaru C, McArthur A, Aromataris E. Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. BMC medical research methodology. 2018;18(1):1-7.
21. Mateo Rodríguez I, Daponte Codina A, Bernal Solano M, Sánchez Pérez M. Elaboración de criterios e indicadores para desarrollar y evaluar programas de envejecimiento saludable en los lugares de trabajo. Revista española de salud pública. 2015;89(5):497-514.
22. Parker M, Bucknall M, Jagger C, Wilkie R. Population-based estimates of healthy working life expectancy in England at age 50 years: analysis of data from the English Longitudinal Study of Ageing. The Lancet Public Health. 2020;5(7):e395-e403.
23. Sciamia DS, Goulart RMM, Villela VHL. Envelhecimento ativo: representações sociais dos profissionais de saúde das Unidades de Referência à Saúde do Idoso. Revista da Escola de Enfermagem da USP, 2020;54.
24. Sousa NFDS, Lima MG, Cesar CLG, Barros MBDA. Envelhecimento ativo: prevalência e diferenças de gênero e idade em estudo de base populacional. Cadernos de Saúde Pública, 2018;34.

25. Marques L.P, Schneider IJC, D'Orsi E. Quality of life and its association with work, the Internet, participation in groups and physical activity among the elderly from the EpiFloripa survey, Florianopolis, Santa Catarina State, Brazil. *Cadernos de Saúde Pública*. 2016;32: e00143615.
26. Husic JB, Melero FJ, Barakovic S, Lameski P, Zdravevski E, Maresova P et al. Aging at work: A review of recent trends and future directions. *International journal of environmental research and public health*. 2020;17(20):7659.
27. Klugar M, Cáp J, Klugarová J, Marecková J, Roberson DN, Kelnarová Z. The personal active aging strategies of older adults in Europe: a systematic review of qualitative evidence. *JB1 Evidence Synthesis*. 2016;14(5):193-257.
28. Hovbrandt P, Östergren PO, Canivet C, Albin M, Carlsson G, Nilsson K et al. Psychosocial Working Conditions and Social Participation. A 10-Year Follow-Up of Senior Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(17):9154.
29. Vives A, Gray N, González F, Molina A. Gender and ageing at work in Chile: employment, working conditions, work–life balance and health of men and women in an ageing workforce. *Annals of work exposures and health*. 2018;62(4):475-489.
30. Welsh J, Strazdins L, Charlesworth S, Kulik CT, Butterworth P. Health or harm? A cohort study of the importance of job quality in extended workforce participation by older adults. *BMC Public Health*. 2016;16(1):1-14.
31. Gong CH, He X. Factors predicting voluntary and involuntary workforce transitions at mature ages: Evidence from HILDA in Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(19):3769.
32. Zacher H, Yang J. Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 2016;7: 1007.

33. Sousa-Ribeiro M, Bernhard-Oettel C, Sverke M, Westerlund H. Health-and age-related workplace factors as predictors of preferred, expected, and actual retirement timing: findings from a Swedish cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(5):2746.
34. Nilsson K. When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. *BMC Public Health*. 2020;20(1):1-15.
35. Nilsson K. Managers' attitudes to their older employees: A cross-sectional study. *Work*. 2018;59(1):49-58.
36. Hovbrandt P, Håkansson C, Albin M, Carlsson G, Nilsson K (2017): Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers, *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 2017; 26:3, 171-183. doi: 10.1080/11038128.2017.1409800
37. Sewdas R, De Wind A, Van Der Zwaan LG, Van Der Borg WE, Steenbeek R et al. Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC public health*. 2017;17(1):1-9.
38. Edge CE, Cooper AM, Coffey M. Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus. *Public health reviews*, 2017;38(1):1-27.
39. Zacher H, Dirkers BT, Korek S, Hughes B. Age-differential effects of job characteristics on job attraction: A policy-capturing study. *Frontiers in psychology*. 2017;8:1124.
40. Yin RK. *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Porto Alegre: Penso; 2016.
41. Zanelli JC, Borges-Andrade JE, Bastos AVB. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2*. Porto Alegre: AMGH Editora; 2014.

42. Antunes R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo: Boitempo; 2018.
43. Connell J, Nankervis A, Burgess J. The challenges of an ageing workforce: an introduction to the workforce management issues. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*. 2015;25(4):257-264.  
doi:10.1080/10301763.2015.1083
44. Calzavara M, Battini D, Bogataj D, Sgarbossa F, Zennaro I. Ageing workforce management in manufacturing systems: state of the art and future research agenda. *International Journal of Production Research*. 2019:1-19.  
doi:10.1080/00207543.2019.1600759
45. Alves G et al. Precarização do trabalho em saúde mental. São Paulo: Praxis; 2018.
46. Benson J, Brown M.011). Generations at work: are there differences and do they matter? *The International Journal of Human Resource Management*. 2011;22(9):1843-1865. doi:10.1080/09585192.2011.573966
47. Cogin J. Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*. 2012;23(11):2268-2294. doi:10.1080/09585192.2011.610967
48. Hillman DR. Understanding Multigenerational Work-Value Conflict Resolution. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2014;29(3):240-257.  
doi:10.1080/15555240.2014.933961
49. Holian R. Work, career, age and life-stage: assumptions and preferences of a multigenerational workforce. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*. 2015;25(4):278-292.  
doi:10.1080/10301763.2015.1083366

50. Blomé MW, Borell J, Nilsson K, Håkansson C. Attitudes towards elderly workers and perceptions of integrated age management practices. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2018;1-14. doi:10.1080/10803548.2018.1514
51. Kim J, Ha J. The Meaning of Work and Self-Management Experiences among Elderly Workers with Multiple Chronic Diseases: A Qualitative Study. *Healthcare (Basel)*. 2020;8(4):471. doi: 10.3390/healthcare8040471.
52. Campos GWDS, Minayo MCDS, Akerman M, Drumond Júnior M, Carvalho YMD, Andrade LOMD. *Tratado de saúde coletiva*. São Paulo: Hucitec; 2019.
53. Dejours C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6 ed. São Paulo: Cortez; 2015.
54. Silva-Silva E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez; 2011.
55. Schlochauer C. *Lifelong learners: o poder do aprendizado contínuo*. São Paulo: Gente; 2021.
56. Casulo AC, Alves G. *Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da Era Neoliberal*. São Paulo: Canal 6; 2018.
57. Booth A. *The literature review: its role within research. Systematic approaches to a successful literature review*. Los Angeles: Sage; 2016.
58. Grant MJ, Booth A. A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health information & libraries journal*. 2009;26(2):91-108.

**Manuscrito 2:** *“Fatores da tomada de decisão da aposentadoria em trabalhadores mais velhos: uma revisão integrativa”.*

## FATORES DA TOMADA DE DECISÃO DA APOSENTADORIA EM TRABALHADORES MAIS VELHOS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Rafael Lemes de Aquino  
Frank José Silveira Miranda

### RESUMO

**Objetivo:** analisar as evidências científicas disponíveis sobre os fatores que podem influenciar na tomada de decisão de antecipar ou retardar a aposentadoria entre trabalhadores mais velhos. **Método:** trata-se de uma revisão integrativa da literatura realizada em janeiro de 2022, em quatro base de dados: *US National Library of Medicine Public* (PubMed); Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *Web of Science* (WoS) e Google Scholar, sem restrições de idioma e período de produção de artigos originais. **Resultados:** foram incluídos 54 estudos dos 380 identificados; na análise descritiva é apresentada em duas categorias: macroestruturais (político, econômico e social) e microestruturais (trabalho/empresa; trabalhador e saúde e adoecimento); reunindo os fatores em duas partes com: o que pode antecipar e o que pode retardar a tomada de decisão do trabalhador mais velho frente a aposentadoria. **Conclusão:** os fatores mais importantes que influenciaram o processo de tomada de decisão da aposentadoria estiveram intimamente relacionados à organização do trabalho, relações interpessoais no ambiente de trabalho, condições financeiras, atividades desempenhadas, saúde; além das condições sociais e aspectos da decisão do trabalhador com base nos contextos em que está inserido e não apenas em sua própria vontade.

**Descritores:** Aposentadoria; Decisões; Trabalho; Envelhecimento; Comportamento de Escolha; Recursos Humanos.

### INTRODUÇÃO

A aposentadoria representa um marco importante na vida das pessoas, alguns podem considerá-la como uma recompensa pelas realizações de uma vida, enquanto outros podem vê-la como uma limitação das oportunidades restantes da vida <sup>(1,2)</sup>.

A palavra aposentadoria deriva da palavra aposentado, em francês antigo, que significa “*retirar ou retirar-se*”, em outras palavras, a aposentadoria é considerada principalmente um ato de encerrar a carreira profissional ou de trabalho remunerado, mas também tem sido usada para indicar um local de reclusão <sup>(1)</sup>. E por mais que a aposentadoria como conceito seja multifacetada, frequentemente não é bem definida entre os campos do conhecimento, uma vez que é um direito do trabalhador <sup>(3-5)</sup>.

É importante entender que existem vários tipos de ocorrência da aposentadoria dependendo da legislação e regulamentação de cada país ou atividade, tendo a idade e tempo de contribuição seus pilares principais <sup>(6-8)</sup>. Se de um lado temos que a aposentadoria precoce referida como a que ocorre mais cedo do que o trabalhador havia planejado ou a saída de sua profissão em uma idade antes daquela pretendida pelos pares <sup>(1,9,10)</sup>.

De outro, a aposentadoria pontual que se refere à idade convencional, tendo como principal fator a idade do trabalhador. E por mais que a literatura comumente se refira à aposentadoria tardia ou atrasada, tais trabalhadores continuam trabalhando em tempo integral além da idade tradicional de aposentar-se. Em outras palavras, entende-se que mesmo que os mais velhos possuem capacidade para manter suas atividades laborais mesmo cumprindo os requisitos de contribuição e idade <sup>(1,2,8)</sup>.

Há evidências que a aposentadoria é um importante evento de vida caracterizado por redução da renda <sup>(11-13)</sup> e mudanças na vida cotidiana, e tal momento de transição ou início do referido evento representa uma janela de oportunidade para promover intervenções para contribuir com todo o processo que envolve essa nova fase da vida do trabalhador <sup>(3,14)</sup>. Destaca-se que tal realidade não é percebida para todos os tipos de atividades ou vínculos trabalhistas. Por certo, o tema é muito relevante para a sociedade, uma vez que o crescimento populacional e as mudanças nas tecnologias de saúde, estrutura familiar, programas sociais e comunitários, opções de moradia, pensões e benefícios exigem uma nova compreensão deste evento e dos muitos recursos necessários para se aposentar com sucesso <sup>(2,15,16)</sup>.

Em muitos países há um acentuado envelhecimento populacional devido ao aumento da expectativa de vida, da diminuição nos nascimentos, do acesso a vários recursos e diagnósticos de doenças <sup>(4,17-19)</sup>. Nesse contexto, temos uma nova realidade, pois à medida que os trabalhadores mais velhos saem da força de trabalho antes da idade oficial da aposentadoria,

menos substitutos mais jovens são inseridos no mercado de trabalho, causando com isso uma pressão substancial sobre os sistemas de pensões<sup>(5,13,19)</sup>.

Contudo, a tendência de aposentadorias dos trabalhadores mais velhos vem mudando ao longo das últimas décadas para tentar frear que as idades médias diminuam, além de evitar que a maioria dos trabalhadores deixe a força de trabalho antes da idade oficial de aposentadoria<sup>(5,6,9)</sup>. Destaca-se que a idade da aposentadoria está sendo adiada à medida que os sistemas de benefícios estatais não conseguem acompanhar a baixas natalidades e o aumento da expectativa de vida, fazendo com que esta mudança demográfica exigisse mais da força de trabalho a permanecer ativa no mercado de trabalho<sup>(6,18)</sup>.

Por mais que o processo de aposentadoria seja entendido como algo complexo e que envolva dimensões subjetivas para os trabalhadores mais velhos, é importante saber que existem diferenças individuais e que temos poucos estudos baseados nesta perspectiva sobre a tomada de decisão frente a aposentadoria<sup>(1,3,5,9)</sup>. Sabe-se que o número de funcionários mais velhos na força de trabalho está crescendo e parte destes se prepara para se aposentar, cabendo às organizações resolver problemas de escassez de mão de obra geradas pela aposentadoria eminente<sup>(2,7,11)</sup>.

Nesse âmbito, alguns programas privados de aposentadoria permitem que trabalhadores mais velhos se aposentem mais cedo antes da idade preconizada pela legislação, apoiados pela previdência social, pelos planos de pensão de benefício definidos e poupanças<sup>(5,8,10)</sup>. A previdência social de muitos países está enfrentando déficits financeiros de longo prazo, o que provavelmente levará a alguma combinação de aumentos de benefícios, atrasos nas idades de elegibilidade para a concessão do benefício e um maior gasto de receitas<sup>(9,11,19)</sup>.

Mesmo que não haja dúvidas de que a saúde afeta o momento de algumas decisões da vida, em especial da aposentadoria, vemos que as taxas de participação da força de trabalho dos mais velhos diminuíram drasticamente nos últimos anos, ao mesmo tempo em que suas

expectativas de vida melhoraram acentuadamente <sup>(1,5,13)</sup>. É necessário subsidiar a tomada de decisões das pessoas desta faixa etária em relação à aposentadoria com informações consistentes que abordem o resultado de suas escolhas a curto, médio e longo prazo e seus reflexos na sua vida nos âmbitos profissional, financeira e social <sup>(11,16,19)</sup>.

Para enfrentar essas questões e propor intervenções bem-sucedidas e que evitem a saída antecipada ou que mantenham os trabalhadores mais velhos no trabalho é necessário entender e investigar os múltiplos fatores, bem como seus reflexos e desdobramentos no momento do planejamento e da decisão de aposentar ou não <sup>(2,5,7)</sup>.

O trabalho se configura como um elemento central para compreensão da constituição do ser social, uma vez que trabalhar é mais que vender sua força de trabalho em troca de remuneração é também momento de se reconhecer como parte integrante de um grupo ou sociedade <sup>(20)</sup>. E que se compreende que os envolvidos neste processo de transição podem vivenciar ganhos e perdas mesmo que a aposentadoria seja caracterizada pela inatividade do não trabalho, ainda é muito desvalorizada em nossa sociedade ao ter essa ruptura da trajetória profissional <sup>(21)</sup>. Imbuído do interesse em contribuir com o tema, o objetivo deste trabalho foi analisar as evidências científicas disponíveis sobre os fatores que podem influenciar na tomada de decisão de antecipar ou retardar a aposentadoria entre trabalhadores mais velhos.

## **MÉTODO**

### **Tipo de estudo**

Trata-se de uma revisão integrativa que se constitui como um dos métodos utilizados na prática baseada em evidências com o objetivo de reunir, sintetizar e avaliar resultados de estudos sobre determinado tema ou questão de maneira sistemática e ordenada <sup>(22)</sup>, contribuindo para a exploração do tema investigado, além de apresentar lacunas do conhecimento que precisam ser desveladas com novos estudos <sup>(23)</sup>.

Vale destacar que este tipo de pesquisa é mais abrangente para identificar o número máximo de fontes primárias elegíveis e para tanto utiliza duas ou mais estratégias ao combinar dados da literatura teórica e empírica <sup>(22,24)</sup>. Para tanto, foi desenvolvido em etapas: i) identificação dos temas e questões norteadoras; ii) desenvolvimento dos critérios de elegibilidade; iii) definição das informações extraídas dos estudos selecionados; iv) avaliação dos estudos incluídos em uma revisão abrangente; v) Por fim, interpretação dos resultados e síntese do conhecimento <sup>(24,25)</sup>.

A presente revisão integrativa da literatura foi desenvolvida de acordo com as seguintes etapas: i) definição do tema e da seleção da pergunta de pesquisa para a revisão; ii) amostragem (busca dos estudos segundo os critérios de elegibilidade); iii) identificação dos estudos selecionados e extração das características das pesquisas primárias (extração dos dados); iv) categorização dos estudos; v) análise e interpretação dos resultados e; vi) relato da revisão e síntese do conhecimento <sup>(23,25,26)</sup>. Ainda foram seguidas as recomendações do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) <sup>(27)</sup>.

Para o delineamento da questão norteadora foi utilizado a estratégia PICO <sup>(28)</sup>, sendo P (Paciente/População): trabalhadores mais velhos, I (Intervenção): não se aplica, C (Comparação): tomada de decisão para aposentar-se, O (*Outcomes*/Desfecho): aposentadoria ou a permanência na atividade profissional, originando a questão norteadora: Quais são os fatores que podem influenciar a antecipação ou retardar a tomada de decisão de trabalhadores mais velhos frente à aposentadoria?

### **Critérios de seleção**

Dentre os critérios de elegibilidade para a inclusão de estudos, têm-se: pesquisas (estudos empíricos, artigos originais, revisões sistemáticas) que apresentaram ou trabalharam algum tipo de fator, intervenções e contextos relacionados com a decisão de trabalhadores mais

velhos frente à aposentadoria ou da transição trabalho-aposentadoria. Não houve restrição de idioma por ser uma temática pouco estudada, e por este motivo que optamos também por não limitar tempo para a busca e nem aplicar outros filtros nesta ação. Quanto os critérios de exclusão foram produções consideradas literatura cinzenta tais como editoriais, artigos de opinião, resenhas.

### **Coleta de dados**

A busca dos estudos ocorreu por pares em janeiro de 2022 nas bases de dados: *US National Library of Medicine* (Pubmed), Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *Web of Science* (WoS) e Google Scholar por meio da utilização de descritores controlados e palavras-chave com o auxílio dos operadores booleanos AND e OR. A estratégia de busca empregada para todas as bases de dados foi [(*“Retirement” AND “Decision Making” AND “Work” AND “Ageing” OR “Human Resources” OR “Pensions” OR “Benefits”*)]. Os resultados das buscas foram inseridos no *aplicativo web Rayyan* <sup>(29)</sup> para seleção dos estudos, sendo realizado posteriormente a leitura de títulos e resumos que foram selecionados por dois pesquisadores.

A escolha do aplicativo foi em função de melhor sistematizar o processo e a quantidade de produções científicas, uma vez que ele permite retirar as duplicidades e permite a colaboração com outros pesquisadores envolvidos na pesquisa. As discordâncias referentes à seleção dos artigos foram solucionadas por um terceiro revisor e, sequencialmente, foi realizada a leitura na íntegra dos artigos selecionados.

Para avaliar o nível de evidência dos estudos, foi considerado o desenho metodológico de cada estudo. Para tanto, foi utilizada uma classificação em sete níveis: Nível I - evidências obtidas de revisões sistemáticas ou metanálises; II - evidências de pelo menos um ensaio clínico bem delineado, controlado e randomizado; III - evidências de ensaios clínicos bem delineados sem randomização; Nível IV - evidência de um estudo de coorte e caso-controle

bem delineado; Nível V - evidência de resultados de revisões sistemáticas utilizando métodos descritivos e qualitativos; Nível VI - evidências de apenas um estudo descritivo ou qualitativo e; Nível VII - Evidência de Conceitos Autoritários e/ou Relatórios do Painel de Especialistas<sup>(30)</sup>.

### **Extração dos dados**

Os artigos envolvidos na análise tiveram suas informações extraídas com o auxílio de um roteiro para a avaliação de cada artigo <sup>(22,24)</sup> que determinou os principais dados a serem extraídos. Na presente revisão foram extraídas as seguintes informações: título; autores; ano de publicação; objetivo; método, nível de evidência e; as principais variáveis relacionadas com a decisão da aposentadoria. Essas informações foram inseridas em forma de planilha no programa Excel<sup>®</sup> para melhor tratamento e visualização das variáveis e achados.

### **Análise dos dados**

Salienta-se que para a condução, análise e tratamento dos dados foi padronizado o uso de “mais velhos” em vez de “idosos” seguindo recomendações e diretrizes internacionais para elaboração de manuscritos sobre envelhecimento, com intuito de estimular qualificadores específicos e apoiar uma imagem mais inclusiva do envelhecimento <sup>(31)</sup>.

Assim, de acordo com a análise de conteúdo proposta por Bardin <sup>(32)</sup>, foram seguidas etapas descritas como pré-análise, descrição analítica e interpretação inferencial do conteúdo obtido. Em primeiro momento, foi realizada a leitura exploratória por meio da relação dos achados com a temática sob a qual a pergunta de pesquisa foi elaborada, em seguida, na fase de descrição analítica com a organização e sistematização dos dados por categorias e subcategorias de análise e, por fim, a interpretação inferencial a partir dos achados representados pelos fatores que podem antecipar ou retardar a decisão da aposentadoria.

A definição das categorias de análise é um processo complexo e dependente de muitos fatores, uma vez que elas precisam estar ancoradas na fundamentação teórica utilizada e estar em harmonia com os dados coletados durante a pesquisa <sup>(33)</sup>. Logo, fazer pesquisa vai muito mais do que apenas reunir informações ou escrever uma descrição, ela usa dados de uma forma original ou oferece uma interpretação nova dos dados existentes <sup>(34)</sup>.

Em outras palavras, o processo de categorização pode ser compreendido como um processo de apresentação didático científica dos resultados e discussões referentes à realização da análise dos dados <sup>(35)</sup>. Com intuito de melhor categorizar tais fatores, foram listados e sumarizados de acordo com que aparecia nas leituras minuciosas e análises realizadas.

Para tanto, foi construído a Figura 1 com o diagrama de busca e seleção dos estudos, sendo elaborado de acordo com as recomendações da PRISMA <sup>(27)</sup>. Já na Tabela 1 é apresentado a descrição das características das produções incluídas no estudo. E por fim, com a análise dos artigos deu origem à construção dos Quadros 2 e 3; assim, neles temos no primeiro os fatores que podem antecipar a decisão da aposentadoria e na segunda parte os fatores que podem retardar tal decisão onde foram criadas categorias e subcategorias complementares, em íntima correlação entre as mesmas e com o objetivo do estudo.

Desse modo, em sua primeira parte, na categoria macroestrutural tivemos como subcategorias: político; econômico e social; na categoria microestrutural tivemos como subcategorias o trabalho/empresa; o trabalhador e saúde/adoecimento. Já na seguinte, foram mantidas as duas categorias e em função do quantitativo de fatores encontrados ficaram apenas três subcategorias sendo elas: na macroestrutural (político/econômico/social) e na microestrutural (trabalho/empresa e trabalhador). E de tal forma que entendemos que por mais que alguns fatores ao serem lidos possam ser sinônimos ou até ser a mesma palavra ou significado, o objetivo foi apresentar de acordo como aparecia de cada estudo da amostra, mantendo sua construção textual. Sem dúvida que alguns fatores podem aparecer nos dois

quadros, vale lembrar que tal entendimento é bem subjetivo sob a ótica não só do trabalhador, como do trabalho e empresa, podendo um fator ser ao mesmo tempo que antecipe ou mantenha a sua tomada de decisão. Por fim, tal duplicidade pode ser entendida como positiva por ser e possibilitar uma melhor compreensão do contexto que está inserido o trabalhador, estimulando uma leitura mais profunda dos artigos da amostra do estudo.

## RESULTADOS

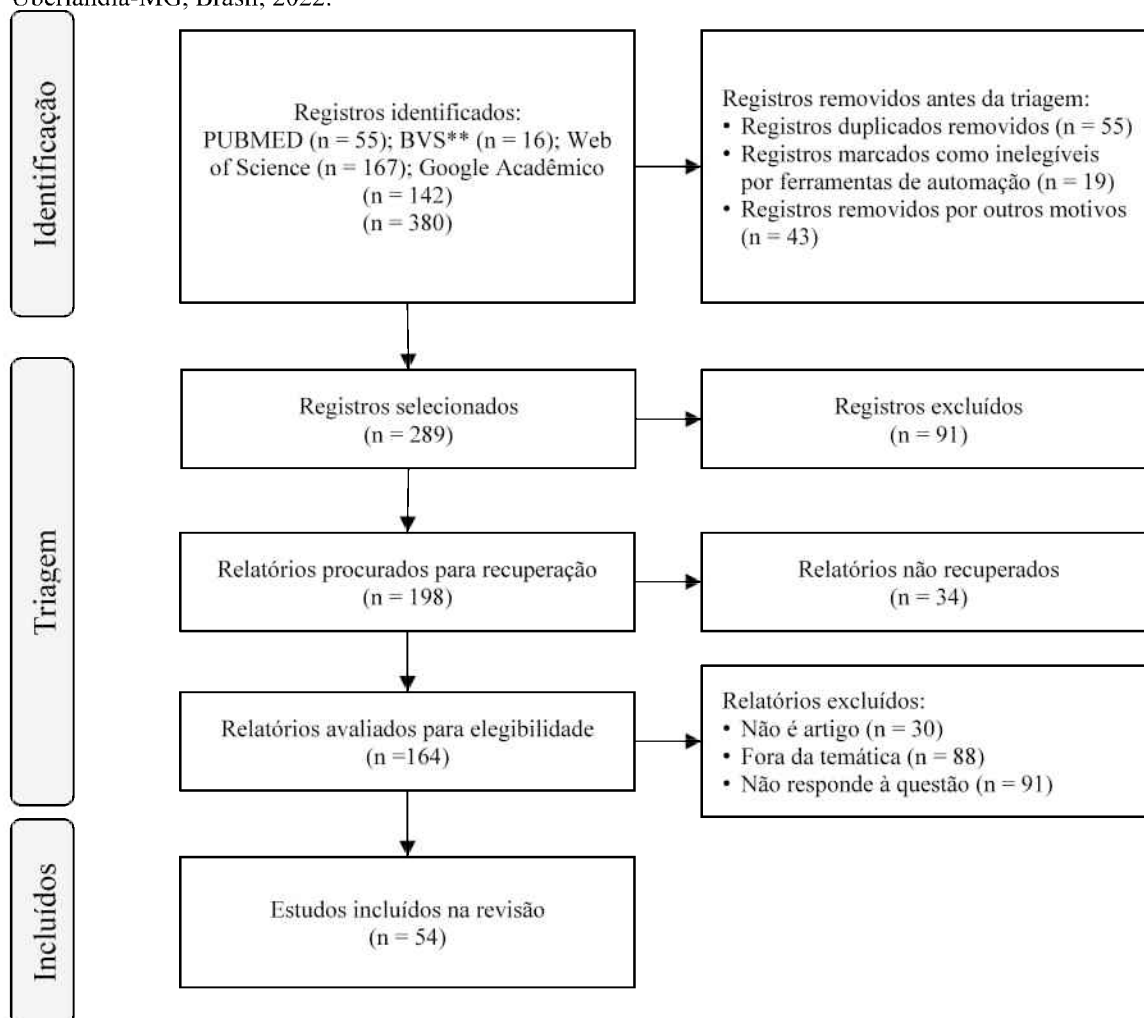
Foram recuperadas 380 publicações, das quais 326 foram excluídas: 30 por não serem artigos, 88 por estar fora da temática, 91 por não responderem à questão norteadora, 55 por apresentarem duplicidade, 19 inelegíveis por ferramenta de automação (o aplicativo *Rayyan*)<sup>(29)</sup> e 43 por não estar disponível na íntegra ou ser outro tipo de publicação científica fora dos critérios de inclusão do estudo. A amostra final foi composta por 54 estudos conforme descreve a Figura 1 com a apresentação da busca e seleção dos estudos.

No Tabela 1 apresenta a descrição das características das produções incluídas no estudo quanto a artigos, ao ano, ao país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Dentre os 54 estudos selecionados, o ano de 2021 com 7 (12,9%), seguido de 2019 com 6 (11,1%); em 2020 e 2018 cada um com 5 (9,2%); dos anos de 2005, 2011, 2015, 2016 e 2017 cada um com 3 (5,5%) publicações cada; em 2006, 2013 e 2014 cada com 2 (3,7%); e nos anos de 1991, 1995, 1999, 2000, 2001, 2003, 2008, 2009, 2010 e 2012 com 1(1,9%) publicação cada. Ressalta-se que não foi definido um período específico para a busca, tendo assim um recorte temporal das produções dos últimos 30 anos envolvidos, tendo artigos de 1989 até o ano de 2021.

Quanto ao país de cada estudo, a maioria foi da Holanda com 17 (31,4%) artigos; seguidos dos Estados Unidos com 12 (22,2%); Reino Unido e Canadá com 5 (9,2%) cada; Finlândia com 4 (7,4%); Dinamarca com 3 (5,5%); Brasil e Reino Unido com 2 cada (3,7%);

Noruega, Espanha, Alemanha e França cada 1 (1,9%) com estudo. Observa-se que a maioria dos achados de países desenvolvidos é de língua inglesa. Em relação aos desfechos e conclusões eles serão demonstrados na forma de categorias e subcategorias dos principais achado em cada estudo e discutido ao longo do trabalho, para tanto foi construído dois quadros para melhor entendimento.

**Figura 1.** Diagrama de busca e seleção dos estudos, elaborado de acordo com as recomendações do PRISMA\*. Uberlândia-MG, Brasil, 2022.



Nota: \*PRISMA = *Preferred Reporting Items for Review and Meta-analyses* <sup>27</sup>; \*\*BVS = Biblioteca Virtual em Saúde. \*\*\*PUBMED= *US National Library of Medicine*

Quanto ao tipo de estudo, prevaleceram estudos do tipo coorte com 21 (38,8%) estudos; qualitativos com 10 (18,5%); estudos longitudinais com 8 (14,8%); estudo descritivo, experimental e misto cada um com 1 (1,9%). Quanto ao nível de evidência foi maior no nível

IV com 21 (38,8%); nível VI com 14 (26%); no nível V com 12 (22,2%); no nível I com 6 (11,1 %); e no nível III com apenas 1 (1,9%); já os níveis II e VII não apresentaram frequência na amostra do estudo. Em síntese dentro da amostra do estudo prevaleceram estudos com forte e moderado nível de evidência com 28 (51,8%) dos estudos e com fraco nível de evidência 26 (48,2%). Vale destacar que para a classificação do nível de evidências dos estudos <sup>(30)</sup>, esta preconiza e divide os tipos de estudos, como provenientes de estudos qualitativos, descritivos e outros delineamentos como longitudinal, transversal e misto como tipo de estudo.

Tabela 1. Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continua)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                       | OBJETIVO                                                                                                                                                                     | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | TIPO DE ESTUDO/NE*            |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>A01 <sup>2</sup> (2016)<br/>CANADÁ</b>  | Examinar as evidências existentes sobre o momento e o processo de aposentadorias de médicos.                                                                                 | A carga de trabalho excessiva, a saúde precária, a baixa satisfação e frustração no trabalho, e burnout foram citadas como motivos para se aposentar mais cedo. Já as obrigações financeiras contínuas, forte identidade profissional, satisfação na carreira e flexibilidade institucional foram razões pelas quais a vida profissional foi prolongada.                                                                                                                                               | Revisão Sistemática/I (forte) |
| <b>A02 <sup>3</sup> (2021)<br/>BRASIL</b>  | Estudar o impacto da aposentadoria em grupos antes e depois para ver se tem associação com a mudança na qualidade do consumo alimentar.                                      | Os dados sugerem que a aposentadoria está associada a ingestão de alimentos não saudáveis, e o tempo de transição ou início da aposentadoria representa uma janela de oportunidade para promover intervenções para melhorar o estado nutricional dos mais velhos, contribuindo para um estilo de vida mais saudável, reduzindo assim o risco de doenças e complicações associadas.                                                                                                                     | Coorte/IV (moderado)          |
| <b>A03 <sup>4</sup> (2014)<br/>HOLANDA</b> | Resumir sistematicamente as evidências da eficácia de todos os tipos de intervenção sobre a aposentadoria (precoce), capacidade para o trabalho e produtividade do trabalho. | A tendência demográfica do envelhecimento da população afetará provavelmente a necessidade de participação prolongada da força de trabalho. Vários estudos destacam a necessidade de intervenções bem-sucedidas em permitir que os trabalhadores mais velhos passem mais tempo em trabalho remunerado e impedindo que eles se aposentem precocemente. E apoiar a tomada de decisões baseadas em evidências no que diz respeito a prolongar a vida profissional saudável e produtiva de um trabalhador. | Revisão Sistemática/I (forte) |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                               | OBJETIVO                                                                                                                                                       | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | TIPO DE ESTUDO/NE*            |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>A04 <sup>5</sup> (2020)</b><br><b>FINLÂNDIA</b> | Examinar as intervenções no local de trabalho que apoiem a saúde e a capacidade para o trabalho dos funcionários mais velhos e os efeitos dessas intervenções. | Os empregadores devem se concentrar na saúde dos funcionários e as intervenções devem ocorrer quando eles são mais jovens, em um nível individual realizar verificações de saúde e aconselhamentos para funcionários apoiarem a capacidade dos trabalhadores mais velhos. Realizar triagens fornecem aos serviços ocupacionais e até a gerência informações para prever os riscos para uma aposentadoria antecipada, já no nível organizacional as melhorias no ambiente de trabalho foram vistas como positivas.                                                                                                                                                                                                                                                                 | Qualitativo/V (fraco)         |
| <b>A05 <sup>6</sup> (2021)</b><br><b>HOLANDA</b>   | Examinar as diferenças baseadas na ocupação, de expectativa de vida e até que ponto a saúde é responsável por essas diferenças.                                | A saúde foi responsável por uma parcela substancial da associação entre o domínio ocupacional e a longevidade. Assim, as diferenças de saúde entre os domínios hoje podem ser usadas como um meio de adaptar as idades de aposentadoria aos riscos de longevidade dos indivíduos, em outras palavras, pode ser um método justo para determinar as idades legais de aposentadoria.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Coorte/IV (moderado)          |
| <b>A06 <sup>7</sup> (2021)</b><br><b>ESPANHA</b>   | Examinar as diferenças na expectativa de vida e felicidade por posição ocupacional de trabalhadores com 50 anos ou mais.                                       | Os achados sugerem que aqueles em posição ocupacional mais altas tiveram vidas mais longas e felizes, e mesmo que seja difícil entender, existe uma grande heterogeneidade para explicar a relação entre aposentadoria e bem-estar. Há desvantagem de saúde das ocupações manuais pois esses trabalhadores têm uma expectativa de vida mais baixa e viverão menos anos em felicidade, sendo uma das fontes de desvantagens socioeconômicas. As mulheres vivem consistentemente vidas mais longas do que os homens e parecem ser menos felizes, em função do desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a responsabilidade do cuidado. Assim, estender a idade de aposentadoria seria prejudicial para a saúde e a felicidades das mulheres em posição de ocupação mais baixas. | Longitudinal/V (fraco)        |
| <b>A07 <sup>8</sup> (2018)</b><br><b>HOLANDA</b>   | Identificar lacunas e recomendações para novas pesquisas sobre o momento da aposentadoria.                                                                     | O momento da aposentadoria não é igualmente estudado em torno do mundo, sendo muito importante considerar vários questionamentos sobre o momento da aposentadoria. Nos achados mostrou que existem 49 determinantes do tempo de aposentadoria para os países industrializados modernos e podem ser resumidos por domínios: fatores demográficos; saúde; fatores sociais; participação social; características do trabalho; fatores financeiros, preferências de aposentadoria.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Revisão Sistemática/I (forte) |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS               | OBJETIVO                                                                                                         | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | TIPO DE ESTUDO/NE*                               |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| A08 <sup>9</sup> (2015)<br>HOLANDA | Avaliar a eficácia da intervenção baseada na resolução de problemas para manter-se saudável no trabalho.         | Dada a força de trabalho envelhecida, são necessárias algumas intervenções baseadas em evidências para preparar os trabalhadores para as perspectivas de trabalhar por mais tempo. A intervenção para manter-se saudável no trabalho fornece uma estratégia cognitivo-comportamental autogerida para aumentar a capacidade de resolução de problemas dos trabalhadores mais velhos para ajudá-los a alcançar a empregabilidade sustentável, enquanto a maioria das intervenções empregadas nos dias de hoje é baseada na promoção da saúde deles. A intervenção não mostrou efeitos sobre a capacidade para o trabalho, vitalidade e produtividade em trabalhadores mais velhos. | Experimental/III (moderado)<br><br>(continua...) |
| A09 <sup>10</sup> (2011)<br>USA    | Organizar teorias proeminentes sobre a tomada de decisões sobre a aposentadoria.                                 | Embora a decisão geral de se aposentar seja dicotômica (aposentar-se ou não) a decisão de aposentar é impulsionada por três avaliações interligadas de trabalho ao longo do tempo; de imaginar a possibilidade de aposentadoria no futuro e da avaliação quando é a hora de abandonar empregos de longa data e colocar em ação planos concretos de aposentadoria no presente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Qualitativo/V (fraco)                            |
| A10 <sup>11</sup> (2016)<br>USA    | Examinar preditores das decisões dos trabalhadores de ter outro emprego prestes a se aposentar.                  | Há implicações sobre a perspectiva do curso da vida, o que apontam para o fato de que os funcionários continuem trabalhando por uma ampla variedade de razões, e essa opção está cada vez mais prevalente para os trabalhadores mais velhos e ainda não entendemos as implicações que essa decisão tem para os indivíduos, as famílias, os empregadores e a sociedade. Dentre os preditores encontrados em trabalhadores mais velhos que aceitam um emprego remunerado depois de se aposentarem de sua carreira principal foram preditores relacionados ao trabalho, a realização de metas de carreira e pressão experimentada para se aposentar.                                | Longitudinal/V (fraco)                           |
| A11 <sup>12</sup> (2006)<br>USA    | Investigar como os mais velhos deixam seus empregos de carreira.                                                 | A maioria dos trabalhadores mais velhos se aposentam gradualmente, em etapas, em vez de uma só vez. Dadas as preocupações com fontes tradicionais de renda de aposentadoria (segurança social, pensões dos empregadores e poupanças) sugerem que muitos estão pensando em outro emprego para ajudar nessa transição depois de deixar o seu emprego de carreira. Para a maioria desses trabalhadores a aposentadoria é um processo, não um único evento.                                                                                                                                                                                                                          | Coorte/IV (moderado)                             |
| A12 <sup>14</sup> (2017)<br>USA    | Examinar como os desafios físicos no trabalho influenciam as transições de emprego de trabalhadores mais velhos. | Os desafios físicos representam uma barreira para prolongar a vida profissional, embora alguns trabalhadores do sexo masculino mais velhos com empregos fisicamente exigentes sejam capazes de mitigar essas demandas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Coorte/IV (moderado)                             |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                                | OBJETIVO                                                                                                                                            | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | TIPO DE ESTUDO/NE*                        |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>A13<sup>15</sup> (2006)</b><br><b>INGLATERRA</b> | Examinar os caminhos para a aposentadoria e o papel das circunstâncias no trabalho e em casa.                                                       | Cada trabalhador é influenciado por uma série de fatores positivos e negativos complementares no trabalho e em casa. A aposentadoria antecipada por meio de incentivos financeiros se apresentou heterogênea, pois incluíam tanto aqueles que amavam seu trabalho quanto aqueles que estavam desiludidos com a função.                                                                                                                                                                                           | Qualitativo/VI (fraco)                    |
| <b>A14<sup>16</sup> (2000)</b><br><b>INGLATERRA</b> | Examinar os preditores de aposentadoria antecipada em empregadores.                                                                                 | Os resultados mostram que a autopercepção de saúde, o grau de emprego e a satisfação no trabalho são preditores independentes de aposentadoria antecipada.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Coorte/IV (moderado)                      |
| <b>A15<sup>17</sup> (2013)</b><br><b>HOLANDA</b>    | Identificar de que maneira a saúde influencia a aposentadoria precoce.                                                                              | Para prolongar a vida profissional é necessário um diálogo entre empregadores e funcionários a partir de uma fase inicial da carreira, além de intervenções personalizadas ao trabalho podem ser úteis. É importante ter em mente que fatores como a situação financeira desempenham um papel importante no processo de aposentadoria.                                                                                                                                                                           | Qualitativo/V (fraco)                     |
| <b>A16<sup>18</sup> (2013)</b><br><b>HOLANDA</b>    | Investigar quais os fatores não relacionados com a saúde influenciam a aposentadoria precoce.                                                       | Vários fatores podem impulsionar a aposentadoria antecipada como: mudanças organizacionais no trabalho; conflitos no trabalho; alta pressão e demandas físicas de trabalho; uso insuficiente de habilidades e conhecimentos por outras pessoas na organização. Já os fatores citados como os que atraem relatam que o desejo de ficar mais tempo com o cônjuge ou netos e cuidar dos outros.                                                                                                                     | Coorte/IV (moderado)                      |
| <b>A17<sup>19</sup> (2014)</b><br><b>HOLANDA</b>    | Investigar a contribuição relativa da saúde, características do trabalho, habilidades, conhecimentos, fatores sociais para a transição do trabalho. | A possibilidade financeira de parar de trabalhar antes dos 65 anos desempenhou um papel importante na transição do trabalho para a aposentadoria antecipada. E o atual aumento gradativo da aposentadoria oficial e a restrição das possibilidades financeiras contribuem de fato para prolongar a vida profissional. Espera-se que mais trabalhadores mais velhos continuem trabalhando apesar dos problemas crônicos de saúde no futuro.                                                                       | Longitudinal/V (fraco)                    |
| <b>A18<sup>36</sup> (2015)</b><br><b>HOLANDA</b>    | Determinar se os diferentes problemas crônicos de saúde predizem transições no emprego.                                                             | Problemas de saúde como: dor de cabeça intensa; diabetes; problemas de saúde; musculares; respiratórios; digestivos e psicológicos previram um risco aumentado de benefício por incapacidade, de desemprego ou aposentadoria antecipada. E fatores relacionados ao trabalho; psicossociais; de maior autonomia do trabalhador; promoção de um ambiente de trabalho melhor; maior apoio e menos demandas psicológicas de trabalho reduziram os riscos de benefícios por incapacidade ou aposentadoria antecipada. | Coorte/IV (moderado)<br><br>(continua...) |
| <b>A19<sup>37</sup> (2021)</b><br><b>HOLANDA</b>    | Investigar os efeitos de uma reforma nacional de aposentadoria antecipada.                                                                          | A reforma para desencorajar a aposentadoria antecipada foi eficaz no prolongamento da vida profissional. No entanto, trabalhadores com maior renda e do sexo masculino adiaram sua decisão de aposentar; e os trabalhadores com uma renda média, trabalhadoras, trabalhadores com doenças crônicas eram mais vulneráveis à saída prematura.                                                                                                                                                                      | Coorte/IV (moderado)                      |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                                | OBJETIVO                                                                                                                       | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | TIPO DE ESTUDO/NE*       |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>A20<sup>38</sup> (2003)</b><br><b>INGLATERRA</b> | Determinar se a aposentadoria aos 60 anos está associada a melhora ou a deterioração da saúde mental e física.                 | O funcionamento da saúde mental se deteriorou entre aqueles que continuaram a trabalhar, mas melhorou entre os que aposentaram; o estudo descobriu que a aposentadoria aos 60 anos não teve efeitos no funcionamento da saúde física. Concluiu-se que a aposentadoria não está associada ao declínio da saúde a curto prazo, e que a aposentadoria normal não está associada a mudanças adversas na saúde do trabalhador.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Coorte/IV<br>(moderado)  |
| <b>A21<sup>39</sup> (2020)</b><br><b>DINAMARCA</b>  | Analisar os fatores que afetam as decisões da aposentadoria.                                                                   | Os resultados indicam que os fatores que parecem ser mais presentes ao tomar a decisão de se aposentar são: tempo de lazer; capacidade de fazer o trabalho; estilo de vida mais saudável; ter saúde e economias em dia; a garantia do equilíbrio trabalho e vida pessoal; incentivos econômicos continuar trabalhando pelo cônjuge; pelo local de trabalho; motivação.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Coorte/IV<br>(moderado)  |
| <b>A22<sup>40</sup> (2020)</b><br><b>DINAMARCA</b>  | Analisar os fatores que condicionam as intenções da aposentadoria.                                                             | Dentre as principais razões esperadas para se aposentar ou não foram: a liberdade de escolher; o desejo de mais tempo de lazer; melhores possibilidades de progredir no trabalho; férias mais longas; horários de trabalho flexíveis, fatores ou incentivos econômicos; trabalho fisicamente exigente ou altas demandas de trabalho; a falta de capacidade para fazer seu trabalho.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Coorte/IV<br>(moderado)  |
| <b>A23<sup>41</sup> (2019)</b><br><b>DINAMARCA</b>  | Identificar oportunidades no local de trabalho para apoiar uma vida profissional prolongada.                                   | Dentre as oportunidades de trabalho para sustentar uma vida profissional prolongada foram menores entre trabalhadores mais velhos em ocupações com: trabalho físico; em mulheres; em trabalhadores com capacidade reduzida de trabalho (grupos vulneráveis). Por outro lado, oportunidades no local de trabalho; possibilidade de mais férias; redução da jornada de trabalho; jornada de trabalho mais flexíveis; acesso a tratamento de saúde; educação continuada; exercícios físicos; trabalho sentado; educação mais longa; foram características que retiveram os trabalhadores mais velhos. E as características que anteciparam a aposentadoria foram: pior acesso a oportunidades; educação mais curta ou pouco qualificado/escolaridade; trabalho físico. | Coorte/IV<br>(moderado)  |
| <b>A24<sup>42</sup> (2018)</b><br><b>CANADÁ</b>     | Desenvolver e validar modelos conceituais de aposentadoria precoce e involuntárias entre enfermeiros e profissionais de saúde. | A disponibilidade de profissionais de saúde é fundamental para a saúde da população. Tais profissionais consideram muitos fatores ao considerar a aposentadoria antecipada: as características do local de trabalho; sociodemográficas; atitudes/crenças; contextos mais amplos; fatores organizacionais; família; estilo de vida/saúde relacionados ao trabalho. As organizações que buscam prolongar a vida profissional dos trabalhadores em saúde mais velhos, a fim de mitigar os efeitos cumulativos do envelhecimento da população, prolongando a vida útil e a escassez de força de trabalho em saúde.                                                                                                                                                      | Qualitativo/V<br>(fraco) |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                | OBJETIVO                                                                                                                 | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | TIPO DE ESTUDO/NE*                              |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| A25 <sup>43</sup> (2019)<br>CANADÁ  | Caracterizar a tomada de decisão de aposentadoria entre enfermeiros canadenses.                                          | a As idades médias de aposentadoria por profissão podem ser valiosas para o planejamento e gestão da força de trabalho. Ter uma comunicação clara em torno da reestruturação organizacional pode prolongar a vida profissional dos profissionais de saúde, bem como: políticas de apoio; arranjos flexíveis; expansão de benefícios; subsídios para tratamento de saúde, logo podem reduzir a incidência de saída da força de trabalho.                                                                                                                                                                                                                                                      | Coorte/IV<br>(moderado)                         |
| A26 <sup>44</sup> (2019)<br>CANADÁ  | Testar a validade preditiva do modelo conceitual de aposentadoria antecipada.                                            | A maioria dos empregados se aposentam antes dos 65 anos e como fator que contribui e aumenta as chances nessa população tem a possibilidade financeira; as fatores e características do local de trabalho; atitudes e crenças pessoais; a reestruturação organizacional; aumento das responsabilidades.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Coorte/IV<br>(moderado)                         |
| A27 <sup>45</sup> (2009)<br>USA     | Examinar a relação entre aposentadorias e suas expectativas de satisfação das necessidades pessoais.                     | a Os trabalhadores mais velhos pretendem se aposentar mais cedo quando: há menor satisfação com o salário e benefícios; falta de segurança no emprego; relações e conflitos entre colegas de trabalho; falta de oportunidades de crescimento; falta de autonomia e feedback; menos motivação intrínseca para o trabalho; exigências por metas. Já crescimento na atividade; realização pessoal; ser capaz de tomar decisões; ser respeitado; compartilhar conhecimento e aprender; ter confiança; ter flexibilidade; amenizar o estresse; ter estabilidade na vida; ter reservas financeiras; contribuir com a família; sentir-se seguro aparecem como fatores que retardam a aposentadoria. | Longitudinal/VI<br>(fraco)<br><br>(continua...) |
| A28 <sup>46</sup> (2011)<br>HOLANDA | Investigar como os funcionários mais velhos podem ser motivados a continuar trabalhando.                                 | A estimulação organizacional do trabalho e as características do trabalho são fatores que incentivam os funcionários mais velhos a trabalhar por mais tempo, como também: motivação; desafios no trabalho e autonomia. Sem contar que tem fatores fora da organização também podem desempenhar um papel na decisão de continuar a trabalhando como os planos e expectativas de parceiro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Coorte/IV<br>(moderado)                         |
| A29 <sup>47</sup> (2012)<br>HOLANDA | Identificar preditores da disposição e capacidade dos trabalhadores mais velhos de continuar trabalhando até os 65 anos. | A prevenção do esgotamento emocional em funcionários mais velhos e a promoção de um clima social saudável no trabalho podem apoiar tanto à vontade quanto a capacidade de continuar trabalhando até os 65 anos. Além disso, a melhoria da qualidade do trabalho em termos de carga de trabalho física e psicossocial podem contribuir para a capacidade de trabalhar até os 65 anos de idade.                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Coorte/IV<br>(moderado)                         |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                                | OBJETIVO                                                                                                                                       | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | TIPO DE ESTUDO/NE*      |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>A30 <sup>48</sup> (2015)</b><br><b>HOLANDA</b>   | Examinar a associação do trabalho e das características relacionadas à saúde com a intenção de continuar trabalhando após os 65 anos de idade. | Fatores sociodemográficos; menor nível educacional; condições psicossociais de trabalho adversas; baixo controle de decisão; falta de apoio e suporte; distúrbios físicos; altas demandas físicas estavam mais inclinadas a não continuar trabalhando.                                                                                                                                                               | Longitudinal/VI (fraco) |
| <b>A31 <sup>49</sup> (2010)</b><br><b>FINLÂNDIA</b> | Explorar quais fatores psicológicos e pessoais relacionados ao trabalho predizem as intenções de aposentadoria antecipada.                     | As percepções negativas provaram ser um dos preditores mais poderosos e estáveis de aposentadoria antecipada como: baixa satisfação no trabalho e com a vida; fatores adversos relacionados ao trabalho; a problemas de saúde; baixa capacidade para o trabalho; diferenças entre gêneros.                                                                                                                           | Coorte/IV (moderado)    |
| <b>A32 <sup>50</sup> (2018)</b><br><b>USA</b>       | Examinar como o estresse no trabalho está associado à satisfação com a vida.                                                                   | O envolvimento e a satisfação no trabalho tiveram efeitos positivos na satisfação com a vida, enquanto o estresse no trabalho teve um efeito negativo.                                                                                                                                                                                                                                                               | Qualitativo/VI (fraco)  |
| <b>A33 <sup>51</sup> (2011)</b><br><b>HOLANDA</b>   | Explorar fatores associados a capacidade e disposição dos trabalhadores de continuar trabalhando até 65 anos.                                  | Os trabalhadores mais velhos eram mais capazes, mas menos dispostos a continuar trabalhando até os 65 anos de idade. O uso frequente de força, menor apoio do supervisor; menor descrição das habilidades; ocorrência de queixas musculoesqueléticas foram associados a menor capacidade e vontade de continuar trabalhando. A prevenção da exaustão emocional é relevante para capacidade de continuar trabalhando. | Transversal/VI (fraco)  |
| <b>A34 <sup>52</sup> (2005)</b><br><b>USA</b>       | Examinar as expectativas de metas como preditoras das intenções de aposentadoria dos trabalhadores mais velhos.                                | As avaliações de metas fornecem um meio para os empregadores identificar funcionários que podem ou não ser propensos a se aposentar no futuro. Promover a continuidade entre a satisfação com a vida e a satisfação no trabalho proporcionam aos funcionários uma compreensão mais abrangente de quais variáveis são importantes em sua decisão de aposentadoria.                                                    | Transversal/VI (fraco)  |
| <b>A35 <sup>53</sup> (2017)</b><br><b>BRASIL</b>    | Examinar os instrumentos que os pesquisadores usaram para avaliar como as pessoas se preparam, percebem e planejam a aposentadoria.            | Não há pesquisas suficientes nos países em desenvolvimento para informar a gestão de suas populações envelhecidas sobre o processo e elementos da aposentadoria. Foram identificadas 28 medidas ou instrumentos existentes que avaliam atitudes de aposentadoria, o planejamento, a tomada de decisão; o ajuste e satisfação com a aposentadoria.                                                                    | Qualitativo/VI (fraco)  |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                                | OBJETIVO                                                                                                                                            | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | TIPO DE ESTUDO/NE*                      |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>A36<sup>54</sup> (2018)</b><br><b>INGLATERRA</b> | Avaliar a associação das características psicossociais do trabalho com as intenções de aposentadoria.                                               | As características psicossociais do trabalho são potencialmente modificáveis e pode ser possível evitar a saída precoce da força de trabalho, antes da idade legal de aposentadoria melhorando as características do trabalho visando prolongar a vida profissional.                                                                                                                                                                                         | Revisão Sistemática/I (forte)           |
| <b>A37<sup>55</sup> (2016)</b><br><b>INGLATERRA</b> | Examinar as condições de trabalho como preditores de intenções de aposentadoria.                                                                    | Os achados sugerem que modificações no local de trabalho para melhorar o ambiente psicossocial acarretando com isso, o atraso do processo de aposentadoria. O aumento na autoridade de decisão (de baixo para cima) foram associados às preferências de aposentadoria mais tardia. Problemas de saúde ou necessidades financeiras podem reduzir ou prolongar a vida profissional.                                                                            | Coorte/IV (moderado)                    |
| <b>A38<sup>56</sup> (2017)</b><br><b>NORUEGA</b>    | Avaliar a contribuição de fatores psicológicos, sociais e organizacionais para a aposentadoria por invalidez.                                       | Fatores psicológicos e organizacionais no trabalho contribuem como preditores de aposentadoria por invalidez como também: mudanças no trabalho; estresse no trabalho; falta de autonomia; falta de formação complementar para manter a competência/capacidade para o trabalho; tarefas repetitivas; baixas recompensas; trabalho noturno; baixo apoio social                                                                                                 | Revisão Sistemática/I (forte)           |
| <b>A39<sup>57</sup> (2019)</b><br><b>CANADÁ</b>     | Avaliar a expectativa de aposentadoria de trabalhadores mais velhos com artrite e diabetes em comparação com os trabalhadores sem doenças crônicas. | Embora os trabalhadores com artrite e diabetes estavam frequentemente trabalhando com dificuldades de saúde não teve diferença com trabalhadores saudáveis; muitos trabalhadores com artrite e diabetes têm expectativa de permanecer trabalhando apesar de suas dificuldades de saúde; otimizar o ajuste entre os fatores pessoais, sociais e ambientais podem ajudar os trabalhadores mais velhos a manter na atividade profissional.                      | Transversal/VI (fraco)<br>(continua...) |
| <b>A40<sup>58</sup> (2018)</b><br><b>HOLANDA</b>    | Investigar se as características demográficas, socioeconômicas e de trabalho, fatores de saúde e sociais predizem o trabalho além da aposentadoria. | Trabalhadores sem doenças crônicas eram mais propensos a trabalhar além da aposentadoria em comparação com trabalhadores com doença crônica; características demográficas e socioeconômicas não contribuíram de forma independente para previsão de trabalho além da aposentadoria em nenhum grupo. Os fatores sociais contribuíram apenas de forma independente para a predição de trabalhar além da aposentadoria entre funcionários sem doenças crônicas. | Transversal/VI (fraco)                  |
| <b>A41<sup>59</sup> (2021)</b><br><b>FINLÂNDIA</b>  | Examinar se as características das relações sociais predizem o emprego prolongado além da idade da aposentadoria.                                   | As relações sociais na vida privada poderiam prever a escolha de estender o emprego além da idade de aposentadoria. Embora ter um cônjuge trabalhador tenha sido um fator de contribuição para ambos os sexos vários outros fatores como: morar sozinho, alta frequência de engajamento social também estavam relacionados ao emprego prolongado entre as mulheres.                                                                                          | Coorte/IV (moderado)                    |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                                 | OBJETIVO                                                                                                                                                                              | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | TIPO DE ESTUDO/NE*            |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>A42<sup>60</sup> (2021)</b><br><b>REINO UNIDO</b> | Sintetizar evidências sobre os resultados da extensão da vida profissional.                                                                                                           | Deve melhorar a saúde dos trabalhadores em idade de aposentar, há evidências de benefícios do estado geral de saúde e saúde física da extensão do trabalho; da saúde mental e qualidade de vida; os homens são mais propensos a tais benefícios. Existe o potencial de aumentar as desigualdades em saúde entre aqueles que podem optar por reduzir suas horas de trabalho e aqueles que precisam continuar trabalhando em tempo integral por razões financeiras. | Revisão Sistemática/I (forte) |
| <b>A43<sup>61</sup> (2021)</b><br><b>FINLÂNDIA</b>   | Identificar os indicadores disponíveis para a expectativa de vida profissional, anos de vida e seus determinantes.                                                                    | Baixa posição socioeconômica; altas demandas físicas de trabalho; hábitos de vida não saudáveis e problemas de saúde estão ligados a diminuição da vida profissional. As diferenças entre gêneros têm diminuído, no entanto as desigualdades educacionais permanecem maiores para os homens do que para mulheres.                                                                                                                                                 | Qualitativa/VI (fraco)        |
| <b>A44<sup>62</sup> (2020)</b><br><b>HOLANDA</b>     | Analisar o motivo que trabalhadores mais velhos com artrite, doenças cardíacas, distúrbios do sono e distúrbios psicológicos influenciam as preferências de aposentadoria antecipada. | Trabalhadores mais velhos com distúrbios do sono; distúrbios psicológicos, artrite e doenças cardiovasculares podem ser beneficiados com arranjos de trabalho mais flexíveis, como horários de trabalho alternativos, com programas de educação em saúde podem atuar como um impulso para a extensão da vida profissional, a melhoria da qualidade de vida e ter um envelhecimento saudável.                                                                      | Longitudinal/VI (fraco)       |
| <b>A45<sup>63</sup> (2020)</b><br><b>HOLANDA</b>     | Examinar como os arranjos de trabalho flexíveis e clima organizacionais podem ajudar a reduzir as limitações de trabalhadores mais velhos.                                            | Fornecer aos trabalhadores mais velhos acesso a horários de trabalho flexíveis e a um clima organizacional psicologicamente seguro pode atuar como um impulso para mitigar as limitações de trabalho relacionadas à saúde e garantir o envelhecimento sustentável que enfrentam a dupla carga de vidas de trabalho mais longas.                                                                                                                                   | Coorte/IV (moderado)          |
| <b>A46<sup>64</sup> (2019)</b><br><b>HOLANDA</b>     | Investigar o papel das características pessoais, dos ambientes, dos contextos no trabalho além da aposentadoria.                                                                      | Trabalhar além da aposentadoria está associado a uma boa saúde física, proatividade, trabalho interessante, valorização e trabalho voluntário. Além disso, trabalhar além da aposentadoria é motivado em trabalhadores altamente escolarizados principalmente pelo desejo de contribuir para a sociedade.                                                                                                                                                         | Misto/V (fraco)               |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (continuação)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                 | OBJETIVO                                                                                                                                                     | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | TIPO DE ESTUDO/NE*                     |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| A47 <sup>65</sup> (2001)<br>USA      | Examinar a questão dos arranjos de trabalho flexíveis para entender a relação entre trabalhadores e gestão.                                                  | A conveniência de horários flexíveis para a aposentadoria não produzirá mudanças reais, a menos que a gerência se interesse em horários de trabalho variados para trabalhadores mais velhos. As transformações de longo prazo no mundo do trabalho, a inovações deve ser de interesse dos trabalhadores e da administração nas empresas.                                                                    | Descritivo/VI (fraco)                  |
| A48 <sup>66</sup> (2019)<br>ALEMANHA | Explorar como as condições de saúde se relacionam com as saídas de força de trabalhadores mais velhos.                                                       | As políticas de pensões precisam de mais adaptações para mudar as atitudes em relação à aposentadoria. Logo, o conceito de empurrar pode gerar incentivos necessários para aumentar a retenção do mercado de trabalho, acessando de forma mais proeminente os benefícios fornecidos pela aposentadoria.                                                                                                     | Longitudinal/V (fraco)                 |
| A49 <sup>67</sup> (1999)<br>USA      | Avaliar os padrões de aposentadoria e empregos de ponte de 1990.                                                                                             | Trabalhadores mais velhos estão desfrutando de vidas geralmente mais longas e saudáveis do que costumavam a ter, e muitos podem antecipar a atividade em décadas e alguns decidiram que a mistura de trabalho e lazer é melhor do que o emprego contínuo na carreira em tempo integral ou a retirada completa da força de trabalho.                                                                         | Qualitativo/V (fraco)                  |
| A50 <sup>68</sup> (1991)<br>USA      | Examinar as oportunidades de aposentadoria entre casais de dupla renda.                                                                                      | Alterar os benefícios da previdência social das maneiras examinadas produziram cortes relativamente grandes, mas geraria apenas respostas de aposentadoria muito pequenas entre casais com dupla renda. Aumentar a idade normal de aposentadoria ou aumentar a penalidade da aposentadoria antecipada são duas reformas que mais aumentam a incidência de pobreza entre casais aposentados com dupla renda. | Qualitativo/V (fraco)<br>(continua...) |
| A51 <sup>69</sup> (1995)<br>FRANÇA   | Avaliar quais são as metas de aposentadoria dos trabalhadores mais velhos e quais os fatores individuais e organizacionais afetam a decisão de se aposentar. | Trabalhadores mais velhos sofrem mais com os fatores individuais e organizacionais afetando a decisão de aposentar, e com os sindicatos e devido as necessidades financeiras não param por escolha e fatores subjacentes.                                                                                                                                                                                   | Transversal/VI (fraco)                 |
| A52 <sup>70</sup> (2008)<br>USA      | Avaliar a relação entre saúde, ambiente de trabalho e bloqueio de emprego relacionados à aposentadoria.                                                      | Mais da metade dos trabalhadores que sofreram acidente de trabalho gostariam de deixar a atividade por completo, mas não deixam pois precisam da renda ou benefício que seu trabalho proporciona.                                                                                                                                                                                                           | Transversal/VI (fraco)                 |

(continua)

**Tabela 1.** Características das produções incluídas no estudo quanto ao ano, país, objetivo, desfecho/conclusão, tipo de estudo e nível de evidência. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (conclusão)

| ARTIGO (ANO)<br>PAÍS                    | OBJETIVO                                                                                                                                   | DESFECHOS/CONCLUSÕES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | TIPO DE ESTUDO/NE*     |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| A53 <sup>71</sup> (2005)<br>USA         | Investigar a frequência e as características dos trabalhadores cujo acidente de trabalho mudou seus planos em relação com a aposentadoria. | Embora a decisão de aposentar mais cedo devido a um acidente de trabalho seja pouco frequente, ele está associado a resultados piores e pode levar à pobreza e a mais problemas de saúde, além das despesas significativas e interrupções no local de trabalho. Lesões relacionadas ao trabalho podem fornecer insights para a aposentadoria precoce. | Coorte/IV (moderado)   |
| A54 <sup>72</sup> (2005)<br>REINO UNIDO | Explorar as influências na tomada de decisão relacionadas ao emprego em funcionários com mais de 50 anos.                                  | Uma ampla gama de fatores influencia a tomada de decisão dos trabalhadores mais velhos entre eles: considerações financeiras; horários flexíveis de trabalho; estresse; falta de valorização; atualização continuada; melhor remuneração.                                                                                                             | Longitudinal/V (fraco) |

\*NE: Nível de evidência.

Os Quadros 1 e 2 apresentam uma categorização dos principais fatores extraídos dos artigos incluídos no estudo. Assim, houve a divisão em duas partes, na primeira apresenta os principais fatores que os trabalhadores mais velhos podem antecipar a decisão de aposentar-se e na segunda, os fatores que podem retardar a decisão da aposentadoria. As unidades temáticas que discorrem sobre eles estão expressas nas categorias e subcategorias abaixo.

**Quadro 1.** Categorização dos principais fatores extraídos dos artigos incluídos no estudo quanto a tomada de decisão de antecipar a aposentaria. Uberlândia-MG, Brasil, 2022.

| Fatores que podem antecipar a decisão da aposentadoria |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Categorias                                             | Subcategorias | Fatores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Macroestruturais                                       | Político      | contexto do país <sup>(1,11,13,42)</sup> ; contextos institucionais <sup>(2,5,6,46)</sup> ; reforma da previdência social <sup>(1,13)</sup> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                        | Econômico     | redução de ganhos/benefícios <sup>(1,2,40)</sup> ; mudanças nas políticas de pensões <sup>(66)</sup> ; mudanças da previdência social <sup>(1,12,68)</sup> ; estruturação da previdência <sup>(12,13)</sup> ; outras possibilidades financeiras <sup>(1,8,19,51)</sup> ; fatores financeiros <sup>(1,8,13,17,46)</sup> ; poupança <sup>(12)</sup> ; seguridade social privada <sup>(12,13,66)</sup> ; economia em dia <sup>(39)</sup> ; menor satisfação com salários e benefícios <sup>(45)</sup> ; baixa posição socioeconômica <sup>(61)</sup> ; baixa recompensa <sup>(1,15,45,56,72)</sup> ; desequilíbrio (esforço-recompensa) <sup>(9,67)</sup> . |
|                                                        | Social        | escassez de força de trabalho <sup>(5)</sup> ; determinantes sociodemográficos <sup>(42,48)</sup> ; não considerar as desigualdades da longevidade <sup>(5,7,13)</sup> ; vulnerabilidade de alguns grupos ocupacionais <sup>(5,9,14,41)</sup> ; tipo de ocupação <sup>(11,16,37,41,48)</sup> ; desigualdade educacional <sup>(48)</sup> ; grau de gênero <sup>(1,13,37)</sup> ; ser mulher <sup>(34)</sup> ; riscos sociais <sup>(10,58)</sup> ; fatores sociais <sup>(1,5,8,42,56,58)</sup> ; pior acesso a oportunidades <sup>(41,44)</sup> .                                                                                                          |

(continua)

**Quadro 1.** Categorização dos principais fatores extraídos dos artigos incluídos no estudo quanto a tomada de decisão de antecipar a aposentaria. Uberlândia-MG, Brasil, 2022. (conclusão)

| Fatores que podem antecipar a decisão da aposentadoria |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Categorias                                             | Subcategorias     | Fatores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Microestruturais                                       | Trabalho/Empresa  | fatores organizacionais <sup>(1,11,42,56,65,69)</sup> ; reestruturação organizacional <sup>(1,6,43,44)</sup> ; mudanças organizacionais no trabalho <sup>(1,6,8,55)</sup> ; fechamento ou reestruturação da empresa <sup>(1)</sup> ; ritmo de mudanças no trabalho <sup>(5)</sup> ; falta de educação continuada <sup>(41,72)</sup> ; falta de formação complementar <sup>(56)</sup> ; diferenças entre os gêneros <sup>(49)</sup> ; diferenças entre os locais de trabalho <sup>(6,7,11,61)</sup> ; pressão para se aposentar <sup>(2,10,11)</sup> ; pressão por metas <sup>(2,11,18,45,52)</sup> ; diferenças entre os ambientes de trabalho <sup>(6,7,11)</sup> ; fatores e características do local de trabalho <sup>(39,42,44)</sup> ; menor descrição das habilidades <sup>(51)</sup> ; uso insuficiente de habilidades e conhecimentos <sup>(8,18)</sup> ; falta de diálogo entre empregador/funcionários <sup>(17,45)</sup> ; local de trabalho <sup>(39)</sup> ; situações no trabalho <sup>(7,8,42)</sup> ; falta de horário flexível <sup>(1,18,41,60,62,63)</sup> ; dificuldade de horário <sup>(1,41,63,65)</sup> ; mudanças no trabalho <sup>(56)</sup> ; atitudes e crenças da empresa <sup>(42,44)</sup> ; condições psicossociais de trabalho mais adversas <sup>(5,38,48,63,72)</sup> ; falta de oportunidade de crescimento <sup>(45)</sup> ; fatores adversos relacionados ao trabalho <sup>(1,5,15,18,49,69)</sup> ; falta de apoio e suporte dos superiores <sup>(48)</sup> ; falta de desenvolvimento dos funcionários <sup>(8,41)</sup> ; baixo apoio social dos superiores <sup>(6,8,12,43,51,56)</sup> .                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                        | Trabalhador       | insatisfação com o ambiente social do local de trabalho <sup>(1,6-8,16,50,52)</sup> ; fatores individuais <sup>(7,10,11,57)</sup> ; pouca qualificação <sup>(14,37,41,48)</sup> ; educação mais curta <sup>(41)</sup> ; menor nível educacional <sup>(48)</sup> ; pressão no trabalho <sup>(5)</sup> ; baixo apoio social <sup>(56)</sup> ; liberdade de escolher <sup>(40)</sup> ; problemas de relacionamento <sup>(7,15,45)</sup> ; dificuldade de adaptação <sup>(5,14)</sup> ; falta de segurança no emprego <sup>(45)</sup> ; aumento das responsabilidades <sup>(44)</sup> ; capacidade reduzida de trabalho <sup>(40,41,49)</sup> ; tarefas repetitivas no trabalho <sup>(41,56)</sup> ; falta de motivação no trabalho <sup>(39,45,46,72)</sup> ; mudar de local de trabalho <sup>(11,39,55)</sup> ; sentir-se incapaz <sup>(1,7)</sup> ; baixa satisfação com o emprego ou atividade <sup>(1,9,49)</sup> ; baixa satisfação com o trabalho <sup>(1,7,44)</sup> ; insatisfação com a carreira <sup>(1,2,44,52,53)</sup> ; frustração no trabalho <sup>(2,53)</sup> ; baixa valorização no trabalho <sup>(1,9,40,52,72)</sup> ; percepções negativas <sup>(49)</sup> ; conflitos no trabalho <sup>(2,18,45)</sup> ; estilo de vida relacionado ao trabalho <sup>(42)</sup> ; razões familiares <sup>(1,13,15,18,42,68)</sup> ; filhos, netos, cônjuge <sup>(18,39)</sup> ; não apoio da unidade familiar <sup>(7,10,11,46)</sup> ; ter um cônjuge trabalhado <sup>(59)</sup> ; parceiro(a) que não apoia <sup>(1,46)</sup> ; morte dentro da família <sup>(1)</sup> ; atitudes negativas do parceiro(a) <sup>(7,42)</sup> ; incapacidade <sup>(6,7,39,49)</sup> ; limitações no trabalho <sup>(8,16,55)</sup> ; falta de autonomia no trabalho <sup>(8,9,45,46,48,55,56)</sup> ; desempenho decrescente no trabalho <sup>(9,19)</sup> .                                             |
|                                                        | Saúde/Adoecimento | equilíbrio trabalho-vida pessoal <sup>(39)</sup> ; desejo de lazer <sup>(6,39,40)</sup> ; qualidade de vida <sup>(6)</sup> ; tempo para lazer <sup>(40)</sup> ; hobbies <sup>(6)</sup> ; problemas de saúde <sup>(6,8,16,19,36,38,39,49,55,61)</sup> ; problemas crônicos de saúde <sup>(3,6,19,36,37)</sup> ; queixas musculares <sup>(14,36,51)</sup> ; artrite <sup>(14,57,62)</sup> ; diabetes <sup>(36,57)</sup> ; sobrepeso <sup>(3)</sup> ; doenças cardíacas <sup>(3,36,62)</sup> ; distúrbios do sono <sup>(36,51)</sup> ; hábitos de vida não saudáveis <sup>(61)</sup> ; deficiências em saúde <sup>(6)</sup> ; eventos da vida e variáveis externas (não do trabalho) <sup>(7,59)</sup> ; exaustão emocional e burnout <sup>(1,2,70)</sup> ; bullying e assédio no trabalho <sup>(2)</sup> ; estresse no trabalho <sup>(8,57,63,69,70)</sup> ; esforço psicológico <sup>(45)</sup> ; desafios físicos no trabalho <sup>(8,14,18,38)</sup> ; altas demandas físicas no trabalho <sup>(8,14,18,40,48,61)</sup> ; trabalho excludente <sup>(2,14,40,51)</sup> ; efeitos adversos na capacidade para o trabalho <sup>(7,9)</sup> ; trabalho manual <sup>(14)</sup> ; lesões ocupacionais <sup>(70,71)</sup> ; riscos de lesões relacionadas ao trabalho <sup>(14,18,56)</sup> ; acidente de trabalho <sup>(70,71)</sup> ; carga física <sup>(14,39,41)</sup> ; trabalho noturno <sup>(56)</sup> ; esforços físicos <sup>(6,38,41,51,61)</sup> ; distúrbios físicos <sup>(14,40,48)</sup> ; riscos individuais <sup>(1,9,14)</sup> ; condições psicossociais <sup>(54,55)</sup> ; piora na saúde do trabalhador <sup>(3,8,13,19,38)</sup> ; deterioração da saúde mental e física <sup>(2,6,16,47,53)</sup> ; baixa satisfação com a vida <sup>(1,49)</sup> ; piora da função mental <sup>(6,36,38,56,62)</sup> ; distúrbios e fatores psicológicos <sup>(18,19,38,48,56,62)</sup> . |

**Quadro 2.** Categorização dos principais fatores extraídos dos artigos incluídos no estudo quanto a tomada de decisão de retardar a aposentadoria. Uberlândia-MG, Brasil, 2022.

| Fatores que podem retardar a decisão da aposentadoria |                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Categorias                                            | Subcategorias             | Fatores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Macroestruturais                                      | Político/Econômico/Social | expansão dos benefícios <sup>(43)</sup> ; fatores sociais <sup>(1,10,15,58)</sup> ; participação social <sup>(1,4,18,53)</sup> ; relações sociais <sup>(1,15,59)</sup> ; engajamento social <sup>(7,59)</sup> ; empregabilidade sustentável <sup>(11)</sup> ; preocupação com os ganhos <sup>(2,8,13,52)</sup> ; contexto do trabalho <sup>(1,69)</sup> ; outras possibilidades financeiras <sup>(1,8,19,44)</sup> ; fatores financeiros <sup>(1,8,13,17,39)</sup> ; poupança <sup>(12)</sup> ; seguridade social privada <sup>(12,13,66)</sup> ; economia em dia <sup>(39)</sup> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Microestruturais                                      | Trabalho/Empresa          | redução do horário de trabalho <sup>(1,18,41,60)</sup> ; inovações <sup>(65)</sup> ; flexibilidade no trabalho <sup>(11,45,65,67)</sup> ; férias mais longas <sup>(40,41)</sup> ; características psicossociais do trabalho <sup>(7,11,14)</sup> ; promoção de clima saudável <sup>(5,7,18,38,51)</sup> ; melhorias no ambiente ou organização do trabalho <sup>(4,5,8,39,54,65)</sup> ; clima organizacional <sup>(8)</sup> ; fatores organizacional <sup>(69)</sup> ; programas de educação em saúde <sup>(62)</sup> ; estimulação organizacional <sup>(10,15)</sup> ; características do trabalho <sup>(5,8,39,42)</sup> ; intervenções personalizadas no trabalho <sup>(4,6,11,14,46,51,55,64)</sup> ; promover um ambiente de trabalho ideal <sup>(6,8,36,38)</sup> ; arranjos flexíveis <sup>(5,10,18,43)</sup> ; arranjos de trabalho flexíveis <sup>(1,11,62)</sup> ; modificação no local de trabalho <sup>(55)</sup> ; políticas de apoio <sup>(4,7,12,43,56,71)</sup> ; incentivar os funcionários <sup>(18,37,41,44,46)</sup> ; clima psicologicamente seguro <sup>(8,81,51,54,63,71)</sup> ; ajustes das características físicas e psicossociais <sup>(4,5,7,11,18,37,54,55)</sup> ; comunicação clara quanto a reestruturação organizacional <sup>(5,12,17,65)</sup> ; atitudes e crenças positivas no ambiente de trabalho <sup>(5,10,38,56)</sup> ; utilizar as potencialidades dos trabalhadores <sup>(7,9,16)</sup> ; mudanças comportamentais positivas <sup>(2,5,7-9,18)</sup> ; resolução de problemas no trabalho <sup>(8,55)</sup> ; capacidade de autoavaliação no trabalho <sup>(16,40)</sup> ; promoção de clima saudável <sup>(5,7,18,38,47,51)</sup> ; diálogo entre empregador/funcionários <sup>(8,11,17)</sup> ; diálogo contínuo <sup>(8,17)</sup> ; menos exigências físicas <sup>(5,40,51,52,61)</sup> ; condições de trabalho favoráveis <sup>(4,9,11,45,61)</sup> ; <i>feedback</i> <sup>(45)</sup> . |
|                                                       | Trabalhador               | trabalho voluntário <sup>(64)</sup> ; preferências por horário e horas de trabalho <sup>(41)</sup> ; contato com pessoas <sup>(7,18,59)</sup> ; relacionamentos <sup>(1,59)</sup> ; ajuste pessoa-trabalho <sup>(4,8,39,53,67)</sup> ; trabalho mais interessante <sup>(64)</sup> ; atitudes no trabalho <sup>(6,18)</sup> ; engajamento no trabalho <sup>(43)</sup> ; satisfação no trabalho <sup>(11,16,56,57,59,60)</sup> ; desenvolvimento de habilidades e conhecimento <sup>(8,9,18)</sup> ; envolvimento no trabalho <sup>(7,9,18,50,53)</sup> ; proatividade <sup>(9,64)</sup> ; reconhecimento <sup>(5,39,47,56)</sup> ; comprometimento com o trabalho <sup>(9)</sup> ; produtividade no trabalho <sup>(9,71)</sup> ; crescimento na atividade <sup>(52)</sup> ; autonomia no trabalho <sup>(9,11,43,52,53)</sup> ; capacidade para o trabalho <sup>(10,36,49)</sup> ; oportunidade no trabalho <sup>(40,41)</sup> ; trabalho sentado <sup>(41)</sup> ; progresso no trabalho <sup>(40)</sup> ; redução da carga física <sup>(47)</sup> ; redução da carga psicossocial <sup>(47)</sup> ; valorização <sup>(64)</sup> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## DISCUSSÃO

O envelhecimento populacional é um fenômeno global, portanto, pesquisas que examinem o indivíduo dentro de seu contexto sociopolítico mais amplo estarão em melhor posição para entender os pontos fortes e desafios associados ao envelhecimento e aos determinantes de uma vida adulta saudável <sup>(53)</sup>. De modo que, sobre a tomada de decisão de

aposentadoria, na maioria dos estudos, apresentam-se questões relacionadas às diferenças individuais e se concentram nos aspectos financeiros, na saúde e na idade.

No entanto, o processo da tomada de decisão da aposentadoria é complexo <sup>(10)</sup>, apresentando variações culturais <sup>(16)</sup>. A chave é entender como e por que os mais velhos escolhem deixar a força de trabalho e a melhor forma de aproveitar as oportunidades e o desejo de muitos deles de continuar trabalhando além das idades tradicionais para se aposentar <sup>(12)</sup>.

Além disso, o conceito de aposentadoria pode ter um aspecto negativo ou positivo e essas determinações podem ser muito específicas dependendo das circunstâncias e de cada pessoa, para alguns pode ser um fardo, para outros uma oportunidade de mudança <sup>(1)</sup>. Identifica-se que a aposentadoria antecipada ou vida profissional prolongada está sendo apresentada na literatura relacionada ao inevitável envelhecimento da força de trabalho. Ambas são propostas por razões econômicas e alegam atender às expectativas e necessidades dos trabalhadores mais velhos <sup>(69)</sup>.

Logo, se de um lado temos que as causas da aposentadoria antecipada da idade regular são multifatoriais, o que depende de cada política, leis, regulamentos e intervenções, se concentram em uma diversidade de fatores para prolongar a vida profissional <sup>(19)</sup>. De outro, temos que ao prolongar a vida profissional não deve se concentrar apenas na maximização dos anos no mercado de trabalho, mas também garantir que os trabalhadores possam se aposentar com boas condições de saúde e financeiras para continuar a aproveitar os anos após a aposentadoria <sup>(41)</sup>.

Este estudo mostrou-se desafiador por se tratar de realidades e contextos diversos frente aos arranjos presentes no ambiente de trabalho, em especial os comportamentos da força de trabalho de pessoas mais velhas frente à tomada de decisão sobre a aposentadoria. Assim, identificar as variáveis ou indicadores em torno de uma rede de fatores que podem ajudar ou dificultar uma expectativa de vida profissional mais longa à luz da necessidade de entender as

atitudes, crenças e padrões de comportamento em trabalhadores mais velhos tornou-se fundamental. Os achados são apresentados em duas categorias temáticas: “o que pode antecipar a decisão da aposentadoria” e “o que pode retardar a decisão da aposentadoria” que são apresentados a seguir.

### **O que pode antecipar a decisão da aposentadoria**

As condições que permeiam a decisão do trabalhador de antecipar sua aposentadoria são multifatoriais, e muitas vezes podem ser dependentes da sua condição de trabalho, como fatores organizacionais <sup>(1,11,42,56,65,69)</sup>, a mudança e reestruturação organizacional <sup>(1,6,43,34)</sup> e a cultura da empresa, e para alguns trabalhadores a piora na sua condição de trabalho pode levar essa antecipação. Ainda neste contexto, a alteração do local de trabalho <sup>(1,6-8,16,50,52)</sup> e outros aspectos são fatores externos que influenciam na permanência ou saída do mercado de trabalho, pois tais condições são determinantes para que o empregado possa desempenhar seu papel com satisfação.

Além de fatores organizacionais, a ocorrência de sobrecarga do trabalhador por escassez de força de trabalho <sup>(5)</sup>, sua baixa valorização <sup>(1,9,40,52,72)</sup> e baixo apoio de seus superiores <sup>(6,8,12,43,51,56)</sup>, a falta de autonomia na atividade exercida <sup>(8,9,45,46,48,56,57)</sup>, o decréscimo no desempenho do trabalho <sup>(9,19)</sup> e a subutilização de seus conhecimentos e habilidades <sup>(8,18)</sup> afetam o desenvolvimento de suas atividades e desmotivam a sua permanência no cargo, podendo levar ao pedido de aposentadoria.

Fatores interpessoais também podem influenciar nesta decisão, onde problemas de relacionamento <sup>(7,15,45)</sup>, o estresse no trabalho <sup>(8,50,56,63,72)</sup> e, conseqüentemente, a piora na função mental <sup>(2,6,16,47,63)</sup>, podem desencadear a longo prazo distúrbios psicológicos <sup>(38,62)</sup>. Dessa forma, pode ocasionar a uma baixa satisfação com o emprego ou atividade exercida demonstrando que o ambiente de trabalho e atividade exercida são determinantes para o empregado prolongar

sua permanência na função. A ausência de flexibilidade de horários <sup>(1,18,41,60,62,63)</sup> pode ser um preditivo para a solicitação de pedido de aposentadoria, como também o ritmo de mudanças dentro da empresa <sup>(1,6,8,18)</sup>.

Os fatores de adoecimento relacionados à organização do trabalho devem-se em função do processo de reestruturação produtiva e globalização da economia de mercado, acarretando com isso mudanças significativas na organização e gestão do trabalho com reflexos diretos na saúde do trabalhador, quer seja no aumento das exigências de maior produtividade, da pressão do tempo e/ou ao aumento da complexidade das tarefas <sup>(73)</sup>.

Além disso, têm-se os fatores macroestruturais relacionados às instituições e ao ambiente de trabalho. A condição social como as políticas previdenciárias influenciam na tomada de decisão dos trabalhadores, considerando reformas e mudanças na política de previdência social <sup>(1,12,13,68)</sup>, que por sua vez podem prolongar o período de trabalho necessário para o pedido de aposentadoria. Condições sociais e familiares também são determinantes, como ter um cônjuge trabalhando <sup>(59)</sup>, atitudes negativas do parceiro quanto ao trabalho <sup>(7,42)</sup>, ter filhos e netos <sup>(18,39)</sup>, baixa satisfação com a vida <sup>(1,49)</sup> e o desejo pelo lazer <sup>(6,39,40)</sup>. Isso demonstra que o viver do trabalhador e o apoio familiar pela sua permanência ou saída do trabalho podem impulsionar a antecipação da sua aposentadoria.

Ao se levar em conta o custo financeiro das atividades fora do trabalho (esporte, cultura, formação profissional) e do tempo absorvido pelas atividades inelásticas (tarefas domésticas, deslocamentos), poucos são os trabalhadores que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e necessidades <sup>(74)</sup>. O ato laborativo, atividade vital do ser social, transformou-se no único meio de subsistência e tornou-se mercadoria. Logo, o trabalho na sociedade moderna tem resultado em sofrimento, adoecimento, em desgaste físico e mental dos trabalhadores <sup>(75)</sup>.

Ademais, fatores que podem levar à saída precoce do trabalhador do mercado, e que não é influenciado pelo ambiente de trabalho ou meio social, é a ocorrência de problemas de saúde <sup>(6,8,16,19,36,38,39,49,55,61)</sup> que, por sua vez, podem impedir o exercício da atividade.

Tais problemas de saúde podem se apresentar de forma crônica <sup>(3,6,8,19,36)</sup>, e destes podem ser listados como queixas musculares <sup>(14,36,51)</sup>, artrite <sup>(14,57,62)</sup>, diabetes <sup>(36,57)</sup>, sobrepeso <sup>(3,57)</sup>, distúrbios do sono <sup>(36,62)</sup> e doenças cardíacas <sup>(3,36,62)</sup>. Assim, as condições de saúde podem se constituir como um fator que pode antecipar a aposentadoria por desejo ou não do trabalhador, além de comprometer sua qualidade de vida. Os riscos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho marcam fortemente a subjetividade dos trabalhadores, assim como a vivência de tais eventos e de suas decorrências, inclusive eventuais sequelas ou limitações <sup>(76)</sup>.

Ressalta-se que os assalariados compartilham os padrões de adoecimento e morte da população em geral de acordo com sua idade, sexo, grupo social, podendo adoecer ou morrer por causas relacionadas ao trabalho, pela ocupação que exercem ou exerceram, ou ainda das condições ambientais. circunstâncias desfavoráveis em que seu trabalho é ou foi realizado <sup>(73)</sup>. Na realidade, o trabalho prediz adoecimento, pois os sujeitos estão expostos a múltiplas situações e fatores de risco para a saúde no cotidiano de trabalho e que podem atuar sinergicamente ou potencializar seus efeitos <sup>(77)</sup>.

Contudo, para trabalhadores em profissões ou domínios ocupacionais com menor expectativa de vida deve ser facilitada a aposentaria mais cedo, e que o ponto de partida é saber que existem a questão das desigualdades na expectativa de vida causada por diferenças na exposição ocupacional e na separação por ocupações pode ajudar e desempenhar um papel importante levando em consideração tais diferenças em sua composição e entendimento <sup>(6,7,11)</sup>.

Ao optar por uma aposentadoria prematura ou circunstâncias imprevistas e não planejadas, tais situações podem deixar o indivíduo em uma situação de pobreza e possivelmente um retorno ao emprego <sup>(1)</sup>. As condições de trabalho <sup>(4,9,11)</sup>, tanto estruturais

como organizacionais, são importantes e determinantes para permanência do trabalhador na atividade, aliado a isso um bom ambiente de trabalho, com valorização <sup>(64)</sup> devida e boa liderança podem retardar a aposentadoria.

Além disso, a saúde do trabalhador é algo que tanto as empresas como o próprio trabalhador devem se atentar, pois condições de saúde podem levar à aposentadoria por invalidez. A ampliação e difusão do conhecimento sobre as condições de trabalho e suas consequências para a saúde do trabalhador devem ser estimuladas e apoiadas pelas agências de fomento e realizadas por universidades, institutos de pesquisa em colaboração com outras organizações sociais <sup>(73)</sup>, de forma a atingir os setores público e privado.

### **O que pode retardar a decisão da aposentadoria**

Atualmente, há profissionais que mesmo com idade suficiente para aposentar-se continuam no mercado de trabalho, ou mesmo aposentam-se e mantém seu vínculo empregatício. Tal acontecimento pode ocorrer em função de alguns fatores, como a melhoria e mudanças comportamentais positivas do ambiente de trabalho <sup>(2,5,7,8,9,18)</sup> incentivar o funcionário <sup>(18,37,41,44,46)</sup>, a promoção de ambiente de trabalho confortável para exercer as atividades <sup>(5,7,18,38,51)</sup>, redução da jornada e flexibilização dos horários, tais fatores favorecem um ambiente de trabalho saudável <sup>(5,10,11,18,43,62)</sup>.

Dessa forma, a permanência da atuação profissional está relacionada a condições favoráveis para realização do trabalho e um ambiente considerado agradável. Empresas que investem em políticas de apoio <sup>(43)</sup> ao trabalhador e programas de saúde laboral <sup>(62)</sup> tendem a reter estes profissionais <sup>(1,13)</sup>. Com tais medidas reduz-se os riscos à saúde do trabalhador que refletem tanto a curto como a longo prazo <sup>(2,6)</sup>. Ou seja, cargos e empresas que proporcionam melhores condições físicas e psicológicas aos seus colaboradores tendem a retardar o pedido de aposentadoria de seus funcionários <sup>(4,5,7,11,18,37,54,55)</sup>.

Além disso, a produtividade<sup>(9,64)</sup> e a capacidade de trabalho<sup>(10,36,49)</sup> têm sido atrativas para as pessoas continuarem em seus cargos por promover um sentimento de satisfação, isso aliado a fatores financeiros, como salários, incentivos e benefícios vêm mantendo pessoas no mercado de trabalho<sup>(18,37,41,44,46)</sup>, pois muitas vezes a aposentadoria significa uma redução de seus ganhos<sup>(67)</sup>.

Ademais, fatores sociais<sup>(1,10,15,58)</sup>, como relações interpessoais, o engajamento social e o contato com pessoas, têm afastado alguns profissionais da aposentadoria<sup>(7,18)</sup>, quando o trabalhador possui uma qualidade de vida e uma rotina relacionada ao trabalho que lhe proporciona felicidade e vitalidade<sup>(7)</sup>. Somado a isso, o aumento na expectativa de vida é o fator que tem demonstrado influência para a escolha em continuar em atividade<sup>(4,69)</sup>.

O aumento da longevidade e o declínio da participação da força de trabalho aumentam a proporção de pessoas mais velhas aposentadas em relação aos adultos empregados em idade produtiva<sup>(12,16)</sup>. Com isso, temos a ampliação diretamente na carga tributária imposta aos trabalhadores para financiar os programas para pessoas mais velhas, a previdência social e o custeio com a saúde, além de ameaçar a solvência dos programas de transição e obrigando assim, o aumento da participação da força de trabalho de adultos maduros para aliviar sua pobreza<sup>(13)</sup>.

De fato, o prolongamento da vida profissional pode ser apoiado por intervenções relacionadas ao trabalho, com foco na valorização e no ambiente de aprendizagem, em outras palavras, fazer com que o emprego se projetado de tal forma que as pessoas sejam continuamente estimuladas a expandir seus conhecimentos, suas habilidades, e adaptar às mudanças em seu trabalho<sup>(19)</sup>.

A aposentadoria muda a dinâmica de todos os relacionamentos com amigos, ex-colegas e familiares, logo aposentar-se pode levar ao isolamento social e sentimentos de não produtividade e inutilidade ou pode trazer um senso renovado de propósito<sup>(1)</sup>. Mesmo que o

trabalhador saiba que a aposentadoria é um direito seu, é essencial caso queira adiá-la, conhecer sobre a sua atividade ou ocupação a serem exercida, as condições em que será realizada e os aspectos da organização do trabalho como: a duração da sua jornada, as ausências e pausas, complexidade das atividades, exigências de habilidades, esforço físico, excesso de controle, relações interpessoais e perspectiva de carreira<sup>(77)</sup>.

Mudanças políticas destinadas a atrasar as aposentadorias de trabalhadores mais velhos e prolongar suas vidas profissionais podem se deparar com barreiras devido ao aumento dos desafios físicos do trabalho à medida que as pessoas envelhecem<sup>(14)</sup>. Logo, as reformas da previdência social em outras nações desenvolvidas resultam em aumentos semelhantes na pobreza dos mais velhos, sendo um item importante da agenda para novas discussões e pesquisas<sup>(68)</sup>.

Tais achados são baseados nos poucos estudos nessa área, pois é fundamental o incentivo de pesquisas sobre o tema para subsidiar a tomada de decisões baseadas em evidências no que diz respeito a prolongar a vida profissional saudável e produtiva de um trabalhador mais velho<sup>(4)</sup>. É importante que os locais de trabalho promovam a saúde dos funcionários mais velhos e podem com isso, incentivar a terem carreiras mais longas<sup>(5)</sup>.

Assim, futuras pesquisas internacionais sobre o curso de vida e as perspectivas de gênero sobre o processo de decisão de aposentadoria podem ajudar os funcionários a continuar trabalhando por mais tempo<sup>(49)</sup>. Como também, para estabelecer o papel da saúde recomendam-se pesquisas futuras para investigar como a saúde influencia o prolongamento da vida profissional<sup>(17)</sup>. Da mesma forma que as condições e o ambiente de trabalho são determinantes para a antecipação do pedido de aposentadoria é, também, o responsável por retardar esse processo. A função exercida pelo empregado é determinante, pois os estudos apontam que cargos com menor exigência física<sup>(1,6,8,14,18)</sup> e maior flexibilidade de horários<sup>(41)</sup> demonstra ser mais atrativos a permanecer em atividade.

Isso aliado à manutenção da saúde física e psicológica do trabalhador, sendo incentivada pelo empregador, pode promover um vínculo mais longínquo, além de haver o fator financeiro, onde por vezes o pedido de aposentadoria pode significar a redução do padrão de vida. Por fim, o aspecto social é de grande influência, pois a participação e os vínculos criados durante anos de trabalho fazem com que pessoas sejam resistentes à aposentadoria.

## CONCLUSÃO

Verificou-se que as publicações analisadas demonstraram os fatores que influenciam na tomada de decisão de antecipar ou retardar a aposentadoria e que o processo decisório não é do trabalhador muitas das vezes e sim passa por contextos macro e microestruturais a partir dos determinantes sociais da saúde. E que muitas vezes o trabalhador fica num impasse no que é possível com o que ele deseja, cabendo estudos futuros analisar o lado e visão do empregador e do trabalhador, permitindo com isso, gerar debates e discussões sobre as políticas públicas, da seguridade social e da interdisciplinaridade.

Além disso, fatores organizacionais do e no trabalho, a relação interpessoal entre os colaboradores, a saúde, a condição econômica pessoal e do país, influências familiares são descritas como fatores determinantes no processo de escolha. O contexto de trabalho do profissional mais velho é perpassado por muitas questões inerentes a realidades sociais, das vivências culturais e legais em que está inserido. O presente estudo, bem como a literatura encontrada, sinaliza a necessidade da abordagem do tema de modo a fomentar o debate a respeito dessas lacunas como: a questão da saúde do trabalhador; do seu contexto social e da relação trabalho e atividades de vida; e que para fomentar a execução de outros estudos interdisciplinares com intuito de reconhecer sua especificidade em diferentes esferas refletindo todo esse processo vivenciado por profissionais mais velhos no que tange o contexto social e histórico.

Dentre as limitações do estudo temos a questão temporal dos artigos selecionados, uma vez que nas últimas décadas o trabalho, o trabalhador e os contextos mudaram e são diferentes ao referir sobre o processo que envolve a aposentaria; quanto aos artigos e produções atuais temos a questão ética, pois a maioria dos estudos são de acesso pago ou restrito apenas a pequenos grupos de pessoas e pesquisadores; quanto à localidade dos achados, têm-se realidades e contextos sociais bem diferentes quando se fala da variável países desenvolvidos e em desenvolvimento.

## REFERÊNCIAS

1. Sheppard FH. Retirement: A concept for nurses to consider. Nurs Forum. 2018 Oct;53(4):498-503. doi: 10.1111/nuf.12278
2. Silver MP, Hamilton AD, Biswas A, Warrick NI. A systematic review of physician retirement planning. Hum Resour Health. 2016 Nov 15;14(1):67. doi: 10.1186/s12960-016-0166-z
3. Patriota P, Marques-Vidal P. Retirement is associated with a decrease in dietary quality. Clin Nutr ESPEN. 2021 Oct;45:206-212. doi: 10.1016/j.clnesp.2021.08.026
4. Cloostermans L, Bekkers M B, Uiters E, Proper KI. The effectiveness of interventions for ageing workers on (early) retirement, work ability and productivity: a systematic review. International Archives of Occupational and Environmental Health. 2014;88(5):521-532. doi: 10.1007/s00420-014-0969-y
5. Söderbacka T, Nyholm L, Fagerström L. Workplace interventions that support older employees' health and work ability - a scoping review. BMC health services research. 2020;20(1):472. doi: 10.1186/s12913-020-05323-1
6. Deeg D, Tavernier W de, de Breij S. Occupation-Based Life Expectancy: Actuarial Fairness in Determining Statutory Retirement Age. Frontiers in sociology.

- 2021;6:675618. doi: 10.3389/fsoc.2021.675618
7. Lozano M, Solé-Auró A. Happiness and life expectancy by main occupational position among older workers: Who will live longer and happy? SSM - population health. 2021;13:100735. doi: 10.1016/j.ssmph.2021.100735
  8. Scharn M, Sewdas R, Boot C, Huisman M, Lindeboom M, van der Beek AJ. Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. BMC public health. 2018;18(1):1083. doi: 10.1186/s12889-018-5983-7
  9. Koolhaas W, Groothoff JW, de Boer MR, van der Klink JJ, Brouwer S. Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. BMC public health. 2015;15:76. doi: 10.1186/s12889-015-1410-5
  10. Feldman DC, Beehr TA. A three-phase model of retirement decision making. American Psychologist. 2011;66(3):193-203. doi: 10.1037/a0022153
  11. Bennett MM, Beehr TA, Lepisto LR. A Longitudinal Study of Work After Retirement. The International Journal of Aging and Human Development. 2016;83(3):228-255. doi: 10.1177/0091415016652403
  12. Cahill KE, Giandrea MD, Quinn JF. Retirement patterns from career employment. Gerontologist. 2006 Aug;46(4):514-23. doi: 10.1093/geront/46.4.514
  13. Ruhm CJ. Why older Americans stop working. Gerontologist. 1989 Jun;29(3):294-9. doi: 10.1093/geront/29.3.294
  14. McLaughlin JS, Neumark D. Barriers to Later Retirement for Men: Physical Challenges of Work and Increases in the Full Retirement Age. Research on Aging. 2017;40(3):232-256. doi: 10.1177/0164027517697114
  15. Mein G, Ellison GTH. The Impact of Early Retirement on Perceptions of Life at Work and at Home: Qualitative Analyses of British Civil Servants Participating in the Whitehall II Retirement Study. The International Journal of Aging and Human

- Development. 2006;63(3):187-216. doi: 10.2190/4c1a-g146-71c6-cg7c
16. Mein G, Martikainen P, Stansfeld SA, Brunner EJ, Fuhrer R, Marmot MG. Predictors of early retirement in British civil servants. *Age Ageing*. 2000 Nov;29(6):529-36. doi: 10.1093/ageing/29.6.529
  17. Wind A de, Geuskens GA, Reeuwijk KG, Westerman MJ, Ybema JF, Burdorf A, Bongers PM, van der Beek AJ. Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study. *BMC public health*. 2013;13:292. doi: 10.1186/1471-2458-13-292
  18. Reeuwijk KG, de Wind A, Westerman MJ, Ybema JF, van der Beek AJ, Geuskens GA. All those things together made me retire': qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health*. 2013 May 28;13:516. doi: 10.1186/1471-2458-13-516
  19. Wind A de, Geuskens GA, Ybema JF, Blatter BM, Burdorf A, Bongers PM, van der Beek AJ. Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement--results from a longitudinal study in the Netherlands. *Scand J Work Environ Health*. 2014 Mar;40(2):186-94. doi: 10.5271/sjweh.3393
  20. Ribeiro CV dos S, Leda DB. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. *Revista Espaço Acadêmico*. 2018;8(211):39-49. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/45047>
  21. Oliveira ML de, Ribeiro CV dos S, Soares CS, Freire FML, Sousa LM de. Desafios do processo de aposentadoria: vivências subjetivas de docentes de uma IFES. *Psicologia da UFMA*; 2018.
  22. Botelho LLR, Cunha CCA, Macedo M. The integrative review method in organizational studies. *Gestão Soc*. 2011 Dec 02;5(11):121-36. doi: 10.21171/ges.

v5i11.1220

23. Souza MT, Silva MD, Carvalho R. Integrative review: what is it? How to do it? Einstein (São Paulo). 2010;1(8):102-6. doi: 10.1590/s1679- 45082010rw1134
24. Mendes KDS, Silveira RCDCP, Galvão CM. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Texto & Contexto-Enfermagem. 2008;17:758-764.
25. Whitemore R, Knafl K. The integrative review: updated methodology. Journal of advanced nursing. 2005;52(5):546-553.
26. Ganong LH. Integrative reviews of nursing research. Research in Nursing & Health. 1987;10(1):1-11. doi: 10.1002/nur.4770100103
27. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD et al. A declaração PRISMA 2020: uma diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. BMJ. 2021;372(71). doi: 10.1136/bmj.n71
28. Santos CMDC, Pimenta CADM, Nobre MRC. A estratégia PICO para a construção da pergunta de pesquisa e busca de evidências. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2007;15:508-511.
29. Ouzzani M, Hammady H, Fedorowicz Z, Elmagarmid A. Rayyan – a web and mobile app for systematic reviews. Systematic reviews. 2016;5(1):1-10.
30. Melnyk BM, Fineout-Overholt E (Eds.). Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice. Lippincott Williams & Wilkins. 4 ed. Philadelphia: Wolters Kluwer; 2019.
31. Reframing Aging Journal Manuscript Guidelines. The gerontological society of America; 2022.  
  
[https://www.geron.org/images/documents/Reframing\\_Aging\\_Journal\\_Manuscript\\_Guidelines.pdf](https://www.geron.org/images/documents/Reframing_Aging_Journal_Manuscript_Guidelines.pdf)

32. Bardin L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70; 2016.
33. Gil AC. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo Atlas; 2021.
34. Olsen W. *Coleta de dados: debates e métodos fundamentais em pesquisa social*. Porto Alegre: Penso; 2015.
35. Campos CJG e T, Ribeiro E. Content analysis in studies using the clinical-qualitative method: application and perspectives. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2009;17(2):259-264. doi: 10.1590/S0104-11692009000200019.
36. Leijten FRM, de Wind A, van den Heuvel SG, Ybema JF, van der Beek AJ, Robroek SJW, Burdorf A. The influence of chronic health problems and work-related factors on loss of paid employment among older workers. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2015;69(11):1058-1065. doi: 10.1136/jech-2015-205719
37. Hengel KMO, Riumallo-Herl C, Schram JL, Nieboer D, van der Beek AJ, Burdorf A. Effects of changes in early retirement policies on labor force participation: the differential effects for vulnerable groups. *Scand J Work Environ Health*. 2021 Apr 1;47(3):224-232. doi: 10.5271/sjweh.3946
38. Mein G, Martikainen P, Hemingway H, Stansfeld S, Marmot M. Is retirement good or bad for mental and physical health functioning? Whitehall II longitudinal study of civil servants. *Journal of epidemiology and community health*. 2003;57(1):46-49. doi: 10.1136/jech.57.1.46
39. Meng A, Sundstrup E, Andersen LL. Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age. *International journal of environmental research and public health*. 2020;17(9):3338. doi: 10.3390/ijerph17093338
40. Andersen LL, Jensen PH, Sundstrup E. Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the Senior Working Life study.

- European journal of public health. 2020;30(2):241-246. doi: 10.1093/eurpub/ckz146
41. Andersen LL, Jensen PH, Meng A, Sundstrup E. Strong Labour Market Inequality of Opportunities at the Workplace for Supporting a Long and Healthy Work-Life: The Senior Working Life Study. *International journal of environmental research and public health*. 2019;16(18):3264. doi: 10.3390/ijerph16183264
  42. Hewko S, Reay T, Estabrooks CA, Cummings GG. Conceptual Models of Early and Involuntary Retirement among Canadian Registered Nurses and Allied Health Professionals. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillissement*. 2018;37(3):294-308. doi: 10.1017/s0714980818000223
  43. Hewko SJ, Reay T, Estabrooks CA, Cummings GG. Retirement Decision-Making among Registered Nurses and Allied Health Professionals: A Descriptive Analysis of Canadian Longitudinal Study on Aging Data. *Healthcare policy = Politiques de Sante*. 2019;15(2):20-27. doi: 10.12927/hcpol.2019.26074
  44. Hewko S, Reay T, Estabrooks CA, Cummings GG. The early retiree divests the health workforce: a quantitative analysis of early retirement among Canadian Registered Nurses and allied health professionals. *Human resources for health*. 2019;17(1):49. doi: 10.1186/s12960-019-0381-5
  45. Brougham RR, Walsh DA. Early and Late Retirement Exits. *The International Journal of Aging and Human Development*. 2009;69(4):267-286. doi: 10.2190/ag.69.4.b
  46. Van Den Berg PT. Characteristics of the Work Environment Related to Older Employees' Willingness to Continue Working: Intrinsic Motivation as a Mediator. *Psychological Reports*. 2011;109(1):174-186. doi: 10.2466/01.09.10.pr0.109.4.174-186
  47. Geuskens GA, Hengel KMO, Koppes LLJ, Ybema JF. Predictors of the Willingness and the Ability to Continue Working Until the Age of 65 Years. *Journal of*

- Occupational and Environmental Medicine. 2012;54(5):572-78. doi: 10.1097/jom.0b013e318248057a
48. Ten Have M, van Dorsselaer S, de Graaf R. Associations of work and health-related characteristics with intention to continue working after the age of 65 years, *European Journal of Public Health*. 2015;25(1):122-124. doi: 10.1093/eurpub/cku181
  49. Von Bonsdorff ME, Huuhtanen P, Tuomi K, Seitsamo J. Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine*. 2010 Mar;60(2): 94-100. doi: 10.1093/occmed/kqp126
  50. Lambert EG, Jiang S, Liu J, Zhang J, Choi E. A Happy Life: Exploring How Job Stress, Job Involvement, and Job Satisfaction Are Related to the Life Satisfaction of Chinese Prison Staff. *Psychiatry, psychology, and law: an interdisciplinary journal of the Australian and New Zealand Association of Psychiatry. Psychology and Law*. 2018;25(4):619-636. doi: 10.1080/13218719.2018.1473174
  51. Oude Hengel KM, Blatter BM, Geuskens GA, Koppes LLJ, Bongers PM. Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2011;85(7):783-790. doi: 10.1007/s00420-011-0719-3
  52. Brougham RR, Walsh DA. Goal Expectations as Predictors of Retirement Intentions. *The International Journal of Aging and Human Development*. 2005;61(2):141-160. doi: 10.2190/5tef-e52v-8jr4-u3q4
  53. Rafalski JC, Noone JH, O'Loughlin K, de Andrade AL. Assessing the Process of Retirement: A Cross-Cultural Review of Available Measures. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 2017;32(2):255-279. doi: 10.1007/s10823-017-9316-6
  54. Browne P, Carr E, Fleischmann M, Xue B, Stansfeld SA. The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement:

- a systematic review. *European journal of ageing*. 2018;16(1):73-82. doi: 10.1007/s10433-018-0473-4
55. Carr E, Hagger-Johnson G, Head J, Shelton N, Stafford M, Stansfeld S, Zaninotto P. Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: a 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. *European journal of ageing*. 2016;13(1):39-48. doi: 10.1007/s10433-015-0357-9
  56. Knardahl S, Johannessen HA, Sterud T, Härmä M, Rugulies R, Seitsamo J, Borg V. The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC public health*. 2017;17(1):176. doi: 10.1186/s12889-017-4059-4
  57. Gignac M, Smith P, Ibrahim S, Kristman V, Beaton D, Mustard C. Retirement Expectations of Older Workers with Arthritis and Diabetes Compared with Those of Workers with No Chronic Diseases. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillissement*. 2019;38(3):296-314. doi: 10.1017/S0714980818000685
  58. Wind A de, Scharn M, Geuskens GA, Van der Beek AJ, Boot C. Predictors of working beyond retirement in older workers with and without a chronic disease - results from data linkage of Dutch questionnaire and registry data. *BMC public health*. 2018;18(1):265. doi: 10.1186/s12889-018-5151-0
  59. Kauppi M, Prakash KC, Virtanen M, Pentti J, Aalto V, Oksanen T, Kivimäki M, Vahtera J, Stenholm S. Social relationships as predictors of extended employment beyond the pensionable age: a cohort study. *European journal of ageing*. 2021;18(4):491-501. doi: 10.1007/s10433-021-00603-z
  60. Baxter S, Blank L, Cantrell A, Goyder E. Is working in later life good for your health? A systematic review of health outcomes resulting from extended working lives. *BMC*

- public health. 2021;21(1):1356. doi: 10.1186/s12889-021-11423-2
61. Shiri R, Hiilamo A, Lallukka T. Indicators and determinants of the years of working life lost: a narrative review. *Scandinavian journal of public health*. 2021;49(6):666-674. doi: 10.1177/1403494821993669
  62. Vanajan A, Bültmann U, Henkens K. Why do older workers with chronic health conditions prefer to retire early? *Age and ageing*. 2020;49(3):403-410. doi: 10.1093/ageing/afz180
  63. Vanajan A, Bültmann U, Henkens K. Health-related Work Limitations Among Older Workers-the Role of Flexible Work Arrangements and Organizational Climate. *The Gerontologist*. 2020;60(3):450-459. doi: 10.1093/geront/gnz073
  64. Van der Zwaan GL, Oude Hengel KM, Sewdas R, de Wind A, Steenbeek R, Van der Beek AJ, Boot C. The role of personal characteristics, work environment and context in working beyond retirement: a mixed-methods study. *International archives of occupational and environmental health*. 2019;92(4):535-549. doi: 10.1007/s00420-018-1387-3
  65. Siegenthaler JK, Brenner AM. Flexible Work Schedules, Older Workers, and Retirement. *Journal of Aging & Social Policy*. 2001;12(1):19-34. doi: 10.1300/j031v12n01\_03
  66. Fechter C. The role of health in flexible working arrangements in Germany. *Zeitschrift Für Gerontologie Und Geriatrie*. 2020;53:334-339. doi: 10.1007/s00391-019-01551-1
  67. Quinn JF. Retirement patterns and bridge jobs in the 1990s (pp. 1-23). Washington: Employee Benefit Research Institute; 1999.
  68. Mitchell OS. Social security reforms and poverty among older dual-earner couples. *Journal of Population Economics*. 1991;4(4):281-293. doi: 10.1007/bf02426372

69. Guerin G, Wills T, Saba T, St-Jacques N. Early retirement or prolonged working life? Aspirations of unionized professionals aged 50 years and over. *Cahiers Quebecois de Demographie*. 1995;24(2):245-283.
70. Benjamin KL, Pransky G, Savageau JA. Factors associated with retirement-related job lock in older workers with recent occupational injury. *Disabil Rehabil*. 2008;30(26):1976-83. doi:10.1080/09638280701772963
71. Pransky GS, Benjamin KL, Savageau JA. Early retirement due to occupational injury: who is at risk? *Am J Ind Med*. 2005 Apr;47(4):285-95. doi: 10.1002/ajim.20149
72. Andrews J, Manthorpe J, Watson R. Employment transitions for older nurses: a qualitative study. *J Adv Nurs*. 2005 Aug;51(3):298-306. doi: 10.1111/j.1365-2648.2005.03501.x
73. Ministério da Saúde (Brasil); Pan American Health Organization. Representação do Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde (No. 114). Brasília: Editora MS; 2001.
74. Dejours C, Paraguay AI, Ferreira LL. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Oboré; 2015.
75. Rouquayrol MZ, Almeida Filho N de. Epidemiologia e saúde. 7. ed. Rio de Janeiro: Medsi; 2013.
76. Silva-Seligmann E. Trabalho e desgaste mental o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo Cortez; 2011.
77. Skamvetsakis A, Machado JMH, Savassi LCM, Nobre, LC da C, Leal MH, Dias MD do A et al. Saúde do trabalhador e da trabalhadora. *Cadernos de atenção básica*. 2018;(41).

## 5 CONCLUSÕES

De acordo com as análises do Manuscrito 1, foi possível concluir que a dentre os principais achados, ter uma mão de obra qualificada e mais experiente, além das inúmeras contribuições para as relações sociais frente à diversidade etária no ambiente ocupacional, temos um ganho significativo para a saúde de trabalhadores mais velhos, independente de qual área, setor ou local que se encontra.

Já com as análises do Manuscrito 2, foi possível concluir que dentre os principais fatores encontrados que influenciam no processo de decisão de aposentadoria estavam intimamente relacionados com a organização do trabalho, o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, as condições financeiras, a atividade exercida, a saúde; além das condições sociais e a decisão do trabalhador aspectos baseados nos contextos que está inserido e não só por vontade própria.

É importante ressaltar que o presente estudo, bem como a literatura encontrada, sinalizou a necessidade da abordagem do tema de modo a fomentar o debate a respeito dessas lacunas encontradas e relacionadas com a saúde do trabalhador, dos contextos em que estão inseridos e que podem fomentar para a execução de outros estudos interdisciplinares com intuito de reconhecer sua especificidade em diferentes esferas refletindo todo esse processo vivenciado por profissionais mais velhos no que tange o contexto social e histórico.

## 6 PERSPECTIVAS

As conclusões encontradas nos dois manuscritos da presente tese geram perspectivas para a realização de estudos frente ao conjunto de problemas e suas diversidades enfrentados e vivenciados pelos trabalhadores mais velhos, e que as políticas do mercado de trabalho não sejam condicionadas à idade e mais nas características dos trabalhadores e suas implicações refletindo nas mudanças como as pessoas estão envelhecendo em seus vários contextos sociais.

Sinalizar perspectivas futuras sobre a vida profissional prolongada questionando os vários desafios presentes neste grupo populacional, com intuito de explorar esse campo da pesquisa social e ocupacional com vistas para as futuras gerações de trabalhadores mais velhos.

Diante de tais achados, as perspectivas podem ser promissoras não só para a questão do debate acadêmico e social, como propulsora de novos olhares e contexto diante dos inúmeros fatores encontrados de uma realidade social tão carente de ser aplicada e estudada com vistas para a melhoria do entendimento, das potencialidades e fragilidades deste grupo etário populacional.

## REFERÊNCIAS

- ABEKAH-NKRUMAH, G.; NKRUMAH, J. Perceived work environment and patient-centered behavior: A study of selected district hospitals in the central region of Ghana. **PloS One**, v. 16, n. 1, e0244726, 2021. DOI: 10.1371/journal.pone.0244726. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244726>. Acesso em: 20 jun. 2022.
- AGBAJE, O. S. *et al.* Workplace gender-based violence and associated factors among university women in Enugu, South-East Nigeria: an institutional-based cross-sectional study. **BMC women's health**, v. 21, n. 1, p. 124, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12905-021-01273-w>. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12905-021-01273-w>. Acesso em: 20 jun. 2022.
- ALSUFYANI, A. M. *et al.* Impact of work environment perceptions and communication satisfaction on the intention to quit: an empirical analysis of nurses in Saudi Arabia. **PeerJ**, v. 9, e10949, 2021. DOI: 10.7717/peerj.10949. Disponível em: <https://doi.org/10.7717/peerj.10949>. Acesso em: 13 jun. 2022.
- ALVES, G. *et al.* **Precarização do trabalho em saúde mental**. São Paulo: Praxis, 2018.
- ALVES, G.; SANTOS, J. B. F. dos (org.). **Métodos e Técnicas de Pesquisa sobre o Mundo do Trabalho**. Bauru: Canal 6, 2014.
- ALVES, J.E.D. **Demografia e Economia nos 200 anos da Independência do Brasil e cenários para o século XXI**. Editora FGV, 2022.
- ANDERSEN, L. L. *et al.* Strong Labour Market Inequality of Opportunities at the Workplace for Supporting a Long and Healthy Work-Life: The SeniorWorkingLife Study. **International journal of environmental research and public health**, v. 16, n. 18, p. 3264, 2019. DOI: 10.3390/ijerph16183264. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph16183264>. Acesso em: 14 maio 2022.
- ANDERSEN, L. L. *et al.* Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. **Scand J Work Environ Health**, v. 47, n. 1, p. 15-21, 2021. DOI: 10.5271/sjweh.3904. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3904>. Acesso em: 13 jun. 2022.
- ANDERSEN, L. L.; JENSEN, P. H.; SUNDSTRUP, E. Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study. **European journal of public health**, v. 30, n. 2, p. 241-246, 2020. DOI: 10.1093/eurpub/ckz146. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz146>. Acesso em: 10 fev. 2022.
- ANDREWS, J.; MANTHORPE, J.; WATSON, R. Employment transitions for older nurses: a qualitative study. **J Adv Nurs.**, v. 51, n. 3, p. 298-306, ago. 2005. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2005.03501.x. Disponível em: 10.1111/j.1365-2648.2005.03501.x. Acesso em: 18 fev. 2022.
- ANTUNES, M. H.; BOEHS, S. T. M.; COSTA, A. B. **Trabalho, maturidade e aposentadoria: estudos e intervenções**. São Paulo: Vetor, 2021.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARKSEY, H.; O'MALLEY, L. Scoping studies: towards a methodological framework. **International journal of social research methodology**, v. 8, n. 1, p. 19-32, 2005.

ARONSON, L. Healthy aging across the stages of old age. **Clinics in Geriatric Medicine**, v. 36, n. 4, p. 549-558, 2020. DOI: 10.1016/j.cger.2020.06.001. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cger.2020.06.001>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BAHK, J.; KHANG, Y. H.; LIM, S. The Unequal Burden of Self-Reported Musculoskeletal Pains Among South Korean and European Employees Based on Age, Gender, and Employment Status. **Saf Health Work**, v. 12, n. 1, p. 57-65, mar. 2021. doi: 10.1016/j.shaw.2020.10.007. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.10.007>. Acesso em: 17 maio 2022.

BANERJEE, D. *et al.* Not a disease: a global call for action urging revision of the ICD-11 classification of old age. **The Lancet Healthy Longevity**, v. 2, n. 10, p. e610-e612, 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 13. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

BAXTER, S. *et al.* Is working in later life good for your health? A systematic review of health outcomes resulting from extended working lives. **BMC Public Health**, v. 21, n. 1, p. 1356, 2021. DOI: 10.1186/s12889-021-11423-2. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11423-2>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BENJAMIN, K. L.; PRANSKY, G.; SAVAGEAU, J. A. Factors associated with retirement-related job lock in older workers with recent occupational injury. **Disabil Rehabil**, v. 30, n. 26, p. 1976-83, 2008. DOI: 10.1080/09638280701772963. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09638280701772963>. Acesso em: 10 mar. 2022.

BENNETT, M. M.; BEEHR, T. A.; LEPISTO, L. R. A Longitudinal Study of Work After Retirement. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 83, n. 3, p. 228-255, 2016. DOI: 10.1177/0091415016652403. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091415016652403>. Acesso em: 10 jan. 2022.

BENSON, J.; BROWN, M. Generations at work: are there differences and do they matter? **The International Journal of Human Resource Management**, v. 22, n. 9, p. 1843-1865, 2011. DOI:10.1080/09585192.2011.573966. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.573966>. Acesso em: 17 maio 2022.

BERNAL, Anastásio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, p. 29-32, 2010.

BLOMÉ, M. W. *et al.* Attitudes towards elderly workers and perceptions of integrated age management practices. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics.**, p. 1-14, 2018. DOI: 10.1080/10803548.2018.1514. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1514>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BOOTH, A. **The literature review: its role within research.** Systematic approaches to a successful literature review. Los Angeles: Sage, 2016.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. The integrative review method in organizational studies. **Gestão Soc.**, v. 5, n. 11, p. 121-36, 2011. DOI: 10.21171/ges.v5i11.1220. disponível em: <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>. acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Caderno 19 da Atenção Básica: Envelhecimento e Saúde da Pessoa Idosa.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: [http://189.28.128.100/dab/docs/publicacoes/cadernos\\_ab/abcad19.pdf](http://189.28.128.100/dab/docs/publicacoes/cadernos_ab/abcad19.pdf) . Acesso em jan. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Cadernos de atenção básica. Saúde do trabalhador e da trabalhadora. N41.** Brasília/DF, 2018. Disponível em: <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/caderno-atencao-basica-41-saude-trabalhador-trabalhadora> . Acesso em: 17 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução no 510, de 7 de abril de 2016.** Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais. Diário Oficial da União, Brasília, 24 maio 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho1.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf) . Acesso em: 16 jan. 2022.

BRASIL. Ministério Da Saúde. Secretaria De Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Coordenação de Saúde da Pessoa Idosa. **Orientações técnicas para a implementação de linha de cuidado para atenção integral à saúde da pessoa idosa no sistema único de saúde (SUS).** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2017. Disponível em: <http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2017/novembro/13/Linha-cuidado-VERSAO-CONSULTA-PUBLICA-07nov2017.pdf> . Acesso em jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Manual para utilização da Caderneta de Saúde da Pessoa Idosa.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2016. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual\\_utilizacao\\_caderneta\\_pessoa\\_idosa.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual_utilizacao_caderneta_pessoa_idosa.pdf) . Acesso em jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Caderneta de Saúde da Pessoa Idosa.** 4. ed. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2017. Disponível em: <http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2017/setembro/27/CADERNETA-PESSOA-IDOSA-2017-Capa-miolo.pdf> . Acesso em: 15 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde; Pan American Health Organization. **Representação do Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde (No. 114). Brasília: Editora MS, 2001.

BRASIL. **Política de educação e desenvolvimento para o SUS caminhos para a educação permanente em saúde**. Ministério da Saúde, Brasília, 2015. 68p. Disponível em: <http://pesquisa.bvsalud.org/sms/resource/pt/sus-4340>. Acesso em: 4 mar. 2022.

BROUGHAM, R. R.; WALSH, D. A. Early and Late Retirement Exits. **The International Journal of Aging and Human Development**., v. 69, n. 4, p. 267-286, 2009. DOI: 10.2190/ag.69.4.b. Disponível em: <https://doi.org/10.2190/ag.69.4.b>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BROUGHAM, R. R.; WALSH, D. A. Goal Expectations as Predictors of Retirement Intentions. **The International Journal of Aging and Human Development**., v. 61, n. 2, p. 141-160, 2005. DOI: 10.2190/5tef-e52v-8jr4-u3q4. Disponível em: <https://doi.org/10.2190/5tef-e52v-8jr4-u3q4>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BROWN M, MCCOOL, B. **Active aging**: life design for health. Chicago: BookBaby, 2019.

BROWNE, P. *et al.* The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. **European Journal of Ageing**, v. 16, n. 1, p. 73-82, 2019. DOI: 10.1007/s10433-018-0473-4. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10433-018-0473-4>. Acesso em: 20 fev. 2022.

BUTLER, M. Suíça: Altas Taxas de Substituição e Subsistência Generosa como Barreira ao Trabalho na Velhice. Os Documentos de Genebra sobre Risco e Seguros - **Questões e Práticas**, v. 34, n. 4, p. 561-577, 2009. DOI:10.1057/gpp.2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/gpp.2009>. Acesso em: 30 mar. 2022.

CAHILL, K. E.; GIANDREA, M. D.; QUINN, J. F. Retirement patterns from career employment. **Gerontologist**, v. 46, n. 4, p. 514-23, ago. 2006. DOI: 10.1093/geront/46.4.514. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/46.4.514>. Acesso em: 16 jun. 2022.

CALZAVARA, M. *et al.* Ageing workforce management in manufacturing systems: state of the art and future research agenda. **International Journal of Production Research**, 1–19, 2019. DOI: 10.1080/00207543.2019.1600759. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00207543.2019.1600759>. Acesso em: 17 mar. 2022.

CAMPOS, C. J. G. e T.; RIBEIRO, E. Content analysis in studies using the clinical-qualitative method: application and perspectives. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 17, n. 2, p. 259-264, 2009. DOI: 10.1590/S0104-11692009000200019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692009000200019>. Acesso em: 20 fev. 2022.

CAMPOS, G. W. S. *et al.* **Tratado de saúde coletiva**. 2 ed. São Paulo: Hucitec, 2012.

CAMPOS, G. W. S. *et al.* **Tratado de saúde coletiva**. São Paulo: Hucitec, 2019.

CARR, E. *et al.* Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: a 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. **European Journal of Ageing**, v. 13, n. 1, p. 39-48, 2016. DOI: 10.1007/s10433-015-0357-9

CASULO, A. C.; ALVES G. **Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da era neoliberal**. Bauru: Praxis, 2018.

CLOOSTERMANS, L. *et al.* The effectiveness of interventions for ageing workers on (early) retirement, work ability and productivity: a systematic review. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 88, n. 5, p. 521-532, 2014. DOI: 10.1007/s00420-014-0969-y. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0969-y>. Acesso em: 14 abr. 2022.

COGIN, J. Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 23, n. 11, p. 2268-2294, 2012. DOI: 10.1080/09585192.2011.610967. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610967>. Acesso em: 20 maio 2022.

CONNELL, J.; NANKERVIS, A.; BURGESS, J. The challenges of an ageing workforce: an introduction to the workforce management issues. **Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work**, v. 25, n. 4, p. 257-264, 2015. DOI: 10.1080/10301763.2015.1083. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10301763.2015.1083>. Acesso em: 29 abr. 2022.

DANIEL, K. M. Best practices for promoting healthy aging. **Clinics in Geriatric Medicine**, v. 36, n. 4, p. 713-718, 2020. DOI: 10.1016/j.cger.2020.06.012. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cger.2020.06.012>. Acesso em: 29 abr. 2022.

DE WIND, A. *et al.* "Mental retirement?" Trajectories of work engagement preceding retirement among older workers. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, p. 34-41, 2017. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3604>. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3604>. Acesso em: 14 maio 2022.

DEEG, D.; TAVERNIER, W. de; DE BREIJ, S. Occupation-Based Life Expectancy: Actuarial Fairness in Determining Statutory Retirement Age. **Frontiers in Sociology**, v. 6, p. 675618, 2021. DOI: 10.3389/fsoc.2021.675618. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.675618>. Acesso em: 15 maio 2022.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

EDGE, C. E.; COOPER, A. M.; COFFEY, M. Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus. **Public Health Reviews**, v. 38, n. 1, p. 1-27, 2017.

ELIOPOULOS, C. **Enfermagem gerontológica**. 9. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019.

FECHTER, C. The role of health in flexible working arrangements in Germany. **Zeitschrift Für Gerontologie Und Geriatrie**, v. 53, p. 334-339, 2020. DOI: 10.1007/s00391-019-01551-1. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01551-1>. Acesso em: 10 fev. 2022.

FELDMAN, D. C.; BEEHR, T. A. A three-phase model of retirement decision making. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p. 193-203, 2011. DOI: 10.1037/a0022153. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0022153>. Acesso em: 17 maio 2022.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FRIEDMAN, S. M. Lifestyle (Medicine) and Healthy Aging. **Clinics in geriatric medicine**, v. 36, n. 4, p. 645-653, 2020. DOI: 10.1016/j.cger.2020.06.007. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cger.2020.06.007>. Acesso em: 7 jun. 2022.

GANONG, L. H. Integrative reviews of nursing research. **Research in Nursing & Health**, v. 10, n. 1, p. 1-11, 1987. DOI: 10.1002/nur.4770100103. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/nur.4770100103>. Acesso em: 20 maio 2022.

GEUSKENS, G. A. *et al.* Predictors of the Willingness and the Ability to Continue Working Until the Age of 65 Years. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 54, n. 5, p. 572-78, 2012. DOI: 10.1097/jom.0b013e318248057a. Disponível em: [10.1097/jom.0b013e318248057a](https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318248057a). Acesso em: 19 jan. 2022.

GIGNAC, M. *et al.* Retirement Expectations of Older Workers with Arthritis and Diabetes Compared with Those of Workers with No Chronic Diseases. **Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillessement**, v. 38, n. 3, p. 296-314, 2019. DOI: 10.1017/S0714980818000685. Disponível em : <https://doi.org/10.1017/S0714980818000685>. Acesso em : 20 jan. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GONG, C. H.; HE, X. Factors predicting voluntary and involuntary workforce transitions at mature ages: Evidence from HILDA in Australia. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n. 19, p. 3769, 2019.

GSA, Gerontological Society of America. Reframing Aging Journal Manuscript Guidelines. **Journal of the American Geriatrics Society**, 2022. Disponível em: [https://www.geron.org/images/documents/Reframing\\_Aging\\_Journal\\_Manuscript\\_Guidelines.pdf](https://www.geron.org/images/documents/Reframing_Aging_Journal_Manuscript_Guidelines.pdf) Acesso em: 20 jan. 2022.

GRANT, M. J.; BOOTH, A. A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. **Health Information & Libraries Journal**, v. 26, n. 2, p. 91-108, 2009.

GUERIN, G. *et al.* Early retirement or prolonged working life? Aspirations of unionized professionals aged 50 years and over. **Cahiers Quebecois de Demographie**, v. 24, n. 2, p. 245-283, 1995.

HA, J.; KIM J. Factors influencing perceived health status among elderly workers: occupational stress, frailty, sleep quality, and motives for food choices. **Clinical Interventions in Aging**, v. 14, p. 1493-1501, ago. 2019. DOI: 10.2147/CIA.S210205. Disponível em: <https://doi.org/10.2147/CIA.S210205>. Acesso em: 13 maio 2022.

HENGEL, K. M. O. *et al.* Effects of changes in early retirement policies on labor force participation: the differential effects for vulnerable groups. **Scand J Work Environ Health**, v. 47, n. 3, p. 224-232, abr. 2021. DOI: 10.5271/sjweh.3946. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3946>. Acesso em: 2 jan. 2022.

HENGEL, K. M. O. *et al.* Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 85, n. 7, p. 783-790, 2011. DOI: 10.1007/s00420-011-0719-3. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0719-3>. Acesso em: 4 jan. 2022.

HEWKO, S. *et al.* Conceptual Models of Early and Involuntary Retirement among Canadian Registered Nurses and Allied Health Professionals. **Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillissement**, v. 37, n. 3, p. 294-308, 2018. DOI: 10.1017/s0714980818000223. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/s0714980818000223>. Acesso em : 22 maio 2022.

HEWKO, S. *et al.* Retirement Decision-Making among Registered Nurses and Allied Health Professionals: A Descriptive Analysis of Canadian Longitudinal Study on Aging Data. **Healthcare Policy = Politiques de Sante**, v. 15, n. 2, p. 20-27, 2019. DOI: 10.12927/hcpol.2019.26074. Disponível em: <https://doi.org/10.12927/hcpol.2019.26074>. Acesso em: 22 jan. 2022.

HEWKO, S. *et al.* The early retiree divests the health workforce: a quantitative analysis of early retirement among Canadian Registered Nurses and allied health professionals. **Human resources for health**, v. 17, n. 1, p. 49, 2019. DOI: 10.1186/s12960-019-0381-5. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0381-5>. Acesso em: 3 abr. 2022.

HILLMAN, D. R. Understanding Multigenerational Work-Value Conflict Resolution. **Journal of Workplace Behavioral Health**, v. 29, n. 3, p. 240-257, 2014. DOI: 10.1080/15555240.2014.933961. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/15555240.2014.933961>. Acesso em: 14 abr. 2022.

HOLIAN, R. Work, career, age and life-stage: assumptions and preferences of a multigenerational workforce. **Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work**, v. 25, n. 4, p. 278-292, 2015. DOI: 10.1080/10301763.2015.1083366. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10301763.2015.1083366>. Acesso em: 13 jan. 2022.

HOVBRANDT, P. *et al.* Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers. **Scandinavian Journal of Occupational Therapy**, v. 26, n. 3, p. 171-183, 2017. DOI: 10.1080/11038128.2017.1409800. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/11038128.2017.1409800>. Acesso em: 20 mar. 2022.

HOVBRANDT, P. *et al.* Psychosocial Working Conditions and Social Participation. A 10-Year Follow-Up of Senior Workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 17, p. 9154, 2021.

HUBER, M.; LECHNER, M.; WUNSCH, C. O Efeito das Políticas de Aposentadoria Faseada das Empresas nos Resultados do Mercado de Trabalho de Seus Funcionários.

**Revisão ILR**, v. 69, n. 5, p. 1216-1248, 2016. DOI: 10.1177/0019793916644755. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0019793916644755>. Acesso em: 17 abr. 2022.

HUSIC, J. B. *et al.* Aging at work: A review of recent trends and future directions. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 20, p. 7659, 2020.

HWANG, E. **The virtual environment in communication of age-friendly design.** Technologies for active aging. Boston: Springer, 2013.

HWANG, W. J.; YANG, H. K.; KIM, J. H. What Are the Experiences of Emotional Labor and Workplace Violence that Are More Harmful to Health in Korean Workforce? **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 21, p. 8019, 2020. DOI: 10.3390/ijerph17218019. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph17218019>. Acesso em: 17 abr. 2022.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e estatística). **Censo Demográfico, Contagem da População, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), estimativas e projeções demográficas.** Disponível em: [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa\\_resultados.php?id\\_pesquisa=40](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40). Acesso em: 22 jan. 2022.

INSTITUTE TJB. **Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual:** 2015. S. l.: edition/Supplement, 2015.

ISAACOWITZ, D. M.; SMITH, J. Positive and negative affect in very old age. **The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, v. 58, n. 3, p. 143-152, 2003.

JAMES, J. B.; MATZ-COSTA, C.; SMYER, M. A. Retirement security: It's not just about the money. **American Psychologist**, v. 71, n. 4, p. 334, 2016. DOI: 10.1037/a0040220. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0040220>. Acesso em: 15 abr. 2022.

KAGAN, I.; HENDEL, T.; SAVITSKY, B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. **BMC Nursing**, v. 20, n. 1, p. 87, 2021. DOI: 10.1186/s12912-021-00615-1. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00615-1>. Acesso em: 15 abr. 2022.

KAUPPI, M. *et al.* Social relationships as predictors of extended employment beyond the pensionable age: a cohort study. **European journal of ageing**, v. 18, n. 4, p. 491-501, 2021. DOI: 10.1007/s10433-021-00603-z. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00603-z>. Acesso em: 13 jan. 2022.

KIM, J.; HA, J. The Meaning of Work and Self-Management Experiences among Elderly Workers with Multiple Chronic Diseases: A Qualitative Study. **Healthcare (Basel)**, v. 8, n. 4, p. 471, 2020. DOI: 10.3390/healthcare8040471. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/healthcare8040471>. Acesso em: 17 jun. 2022.

KIM, N. *et al.* The Crossover Effects of Supervisors' Workaholism on Subordinates' Turnover Intention: The Mediating Role of Two Types of Job Demands and Emotional

Exhaustion. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 21, p. 7742, 2020. DOI: 10.3390/ijerph17217742. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph17217742>. Acesso em: 17 jun. 2022.

KLUGAR, M. *et al.* The personal active aging strategies of older adults in Europe: a systematic review of qualitative evidence. **JBIC Evidence Synthesis**, v. 14, n. 5, p. 193-257, 2016.

KNARDAHL, S. *et al.* The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. **BMC Public Health**, v. 17, n. 1, p. 176, 2017. DOI: 10.1186/s12889-017-4059-4. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4059-4>. Acesso em: 13 abr. 2022.

KONDO, A. Efeitos do aumento do emprego de idosos no emprego de outros trabalhadores e nos ganhos dos idosos no Japão. **IZA Journal of Labor Policy**, v. 5, n. 1, 2016. DOI: 10.1186/s40173-016-0063-z. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0063-z>. Acesso em: 15 jun. 2022.

KOOLHAAS, W. *et al.* Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. **BMC Public Health**, n. 15, p. 76, 2015. DOI: 10.1186/s12889-015-1410-5. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1410-5>. Acesso em: 15 maio 2022.

LAMBERT, E. G. *et al.* A Happy Life: Exploring How Job Stress, Job Involvement, and Job Satisfaction Are Related to the Life Satisfaction of Chinese Prison Staff. Psychiatry, psychology, and law: an interdisciplinary journal of the Australian and New Zealand Association of Psychiatry. **Psychology and Law**, v. 25, n. 4, p. 619-636, 2018. DOI: 10.1080/13218719.2018.1473174. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1473174>. Acesso em: 15 maio 2022.

LEIJTEN, F. R. M. *et al.* The influence of chronic health problems and work-related factors on loss of paid employment among older workers. **Journal of Epidemiology and Community Health**, v. 69, n. 11, p. 1058-1065, 2015. DOI: 10.1136/jech-2015-205719. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/jech-2015-205719>. Acesso em: 16 fev. 2022.

LOZANO, M.; SOLÉ-AURÓ, A. Happiness and life expectancy by main occupational position among older workers: Who will live longer and happy? **SSM - Population Health**, v. 13, p. 100735, 2021. DOI: 10.1016/j.ssmph.2021.100735. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100735>. Acesso em: 11 jul. 2022.

MARQUES, L. P.; SCHNEIDER, I. J. C.; D'ORSI, E. Quality of life and its association with work, the Internet, participation in groups and physical activity among the elderly from the EpiFloripa survey, Florianópolis, Santa Catarina State, Brazil. **Cadernos de Saúde Pública**, n. 32, e00143615, 2016.

MATEO RODRÍGUEZ, I. *et al.* Elaboración de criterios e indicadores para desarrollar y evaluar programas de envejecimiento saludable en los lugares de trabajo. **Revista Espanola de Salud Publica**, v. 89, n. 5, p. 497-514, 2015.

MAVRODARIS, A.; MATTOCKS, C.; BRAYNE, C. E. Healthy ageing for a healthy planet: do sustainable solutions exist? **The Lancet Healthy Longevity**, v. 2, n. 1, p. e10-e11, 2021.

MCLAUGHLIN, J. S.; NEUMARK, D. Barriers to later retirement for men: Physical challenges of work and increases in the full retirement age. **Research on Aging**, v. 40, n. 3, p. 232-256, 2018. DOI: 10.1177/0164027517697114. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0164027517697114>. Acesso em: 17 maio 2022.

MEIN, G. *et al.* Is retirement good or bad for mental and physical health functioning? Whitehall II longitudinal study of civil servants. **Journal of epidemiology and community health**, v. 57, n. 1, p. 46-49, 2003. DOI: 10.1136/jech.57.1.46. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/jech.57.1.46>. Acesso em: 13 jan. 2022.

MEIN, G. *et al.* Predictors of early retirement in British civil servants. **Age Ageing**, v. 29, n. 6, p. 529-36, 2000. DOI: 10.1093/ageing/29.6.529. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/ageing/29.6.529>. Acesso em: 16 mar. 2022.

MEIN, G.; ELLISON, G. T. H. The Impact of Early Retirement on Perceptions of Life at Work and at Home: Qualitative Analyses of British Civil Servants Participating in the Whitehall II Retirement Study. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 63, n. 3, p. 187-216, 2006. DOI: 10.2190/4c1a-g146-71c6-cg7c. Disponível em: <https://doi.org/10.2190/4c1a-g146-71c6-cg7c>. Acesso em: 10 jan. 2022.

MELNYK, B. M.; FINEOUT-OVERHOLT, E. (ed.). **Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice**. Lippincott Williams & Wilkins. 4 ed. Philadelphia: Wolters Kluwer, 2019.

MELNYK, B. M.; FINEOUT-OVERHOLT, E. (ed.). **Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice**. Nova York: Lippincott Williams & Wilkins, 2011.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. D. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, n. 17, p. 758-764, 2008.

MENG, A.; SUNDSTRUP, E.; ANDERSEN, L. L. Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 9, p. 3338, 2020. DOI: 10.3390/ijerph17093338. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph17093338>. Acesso em: 14 abr. 2022.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**, Petrópolis: Vozes. 2016.

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MINAYO, M. C. S.; COSTA, A. P. **Técnicas que fazem uso da palavra, do olhar e da empatia: pesquisa qualitativa em ação**. Portugal: Ludomedia, 2019.

MITCHELL, O. S. Social security reforms and poverty among older dual-earner couples. **Journal of Population Economics**, v. 4, n. 4, p. 281-293, 1991. DOI: 10.1007/bf02426372. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/bf02426372>. Acesso em: 18 jun. 2022.

MOLINA-HERNÁNDEZ, J. *et al.* Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. **BMC Oral Health**, v. 21, n. 1, p. 156, 2021. DOI: 10.1186/s12903-021-01480-9. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9>. Acesso em: 5 maio 2022.

MUNN, Z. *et al.* Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. **BMC Medical Research Methodology**, v. 18, n. 1, p. 1-7, 2018.

NASCIMENTO, A. R. A.; GIANORDOLI-NASCIMENTO, I. F.; ANTUNES-ROCHA, M. **I. Representações sociais, identidade e preconceito: Estudos de Psicologia Social**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

NILSSON, K. Managers' attitudes to their older employees: A cross-sectional study. **Work**, v. 59, n. 1, p. 49-58, 2018.

NILSSON, K. When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. **BMC Public Health**, v. 20, n. 1, p. 1-15, 2020.

OLIVEIRA, M. L. de. **Desafios do processo de aposentadoria: vivências subjetivas de docentes de uma IFES**. Psicologia da UFMA; 2018.

OLSEN, W. **Coleta de dados: debates e métodos fundamentais em pesquisa social**. Porto Alegre: Penso, 2015.

ONU (Organização das Nações Unidas). World Population Day-2022 Symposium & Launch of United Nations World Population Prospects-2022. **Columbia University**, 2022.

OMS (Organização Mundial de Saúde). **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde: Resumo**. 2015. Disponível em: <https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/relatorio-mundial-de-envelhecimento-e-saude/>. Acesso em: 15 jan. 2022.

OUZZANI, M. *et al.* Rayyan – a web and mobile app for systematic reviews. **Systematic reviews**, v. 5, n. 1, p. 1-10, 2016.

PAGE, M. J. *et al.* A declaração PRISMA 2020: uma diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. **BMJ**, v. 372, n. 71, 2021. DOI: 10.1136/bmj.n71. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>. Acesso em: 9 abr. 2022.

PAIVA, S. O. C. **Envelhecimento, saúde e trabalho no tempo do capital**. São Paulo: Cortez, 2014.

PARK, J. *et al.* (2017). Hazards and health problems in occupations dominated by aged workers in South Korea. **Annals of Occupational and Environmental Medicine**, v. 29, n. 1,

2017. DOI: 10.1186/s40557-017-0177-9. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40557-017-0177-9>. Acesso em: 17 jun. 2022.

PARKER, M. *et al.* Population-based estimates of healthy working life expectancy in England at age 50 years: analysis of data from the English Longitudinal Study of Ageing. **The Lancet Public Health**, v. 5, n. 7, e395-e403, 2020.

PATRIOTA, P.; MARQUES-VIDAL, P. Retirement is associated with a decrease in dietary quality. **Clin Nutr ESPEN**, n. 45, p. 206-212, out. 2021. DOI: 10.1016/j.clnesp.2021.08.026. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.clnesp.2021.08.026>. Acesso em: 3 fev. 2022.

PEREIRA, L. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

PETERS, M. D. *et al.* Chapter 11: scoping reviews. Joanna briggs institute reviewer's manual. **The Joanna Briggs Institute**, n. 10, 2017.

PRANSKY, G. S.; BENJAMIN, K. L.; SAVAGEAU, J. A. Early retirement due to occupational injury: who is at risk? **Am J Ind Med.**, v. 47, n. 4, p. 285-95, abr. 2005. DOI: 10.1002/ajim.20149. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ajim.20149>. Acesso em: 3 jan. 2022.

QUINN, J. F. **Retirement patterns and bridge jobs in the 1990s**. Washington: Employee Benefit Research Institute, 1999.

RAFALSKI, J. C. *et al.* Assessing the Process of Retirement: a Cross-Cultural Review of Available Measures. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, v. 32, n. 2, p. 255-279, 2017. DOI: 10.1007/s10823-017-9316-6. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10823-017-9316-6>. Acesso em: 16 jul. 2022.

REEUWIJK, K. G. *et al.* All those things together made me retire': qualitative study on early retirement among Dutch employees. **BMC Public Health**, n. 13, p. 516, maio 2013. DOI: 10.1186/1471-2458-13-516. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-516>. Acesso em: 14 maio 2022.

RIBEIRO, C. V. dos S.; LEDA, D. B. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 8, n. 211, p. 39-49, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/45047>. Acesso em: 12 abr. 2022.

ROUQUAYROL, M. Z. *et al.* **Epidemiologia e saúde**. 7. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 2013.

RUHM, C. J. Why older Americans stop working. **Gerontologist**, v. 29, n. 3, p. 294-9, jun. 1989. DOI: 10.1093/geront/29.3.294. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/29.3.294>. Acesso em: 13 fev. 2022.

SADANGHARN, P. An Elderly Employment Model for The Thai Automotive Industry. **The South East Asian Journal of Management**, v. 11, n. 2, 2017. DOI: 10.21002/seam.v11i2.8516. Disponível em: <https://doi.org/10.21002/seam.v11i2.8516>. Acesso em: 17 maio 2022.

SANTORO, A.; BIENTINESI, E.; MONTI, D. Immunosenescence and inflammaging in the aging process: age-related diseases or longevity? **Ageing Research Reviews**, v. 71, p. 101422, 2021. DOI: 10.1016/j.arr.2021.101422. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.arr.2021.101422>. Acesso em: 20 mar. 2022.

SANTOS, C. M. D. C.; PIMENTA, C. A. D. M.; NOBRE, M. R. C. A estratégia PICO para a construção da pergunta de pesquisa e busca de evidências. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 15, p. 508-511, 2007.

SCHARN, M. *et al.* Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. **BMC Public Health**, v. 18, n. 1, p. 1083, 2018. DOI: 10.1186/s12889-018-5983-7. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7>. Acesso em: 5 jun. 2022.

SCHIFFERLE, T. Aposentadoria e grupos de reflexão. *In*: NEGREIROS, T. C. G. M. *et al.* **A nova velhice: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2007.

SCHLOCHAUER, C. **Lifelong learners: o poder do aprendizado contínuo**. São Paulo: Gente, 2021.

SCHNALZENBERGER, M.; WINTER-EBMER, R. Layoff tax and employment of the elderly. **Labour Economics**, v. 16, n. 6, p. 618-624, 2009.

SCIAMA, D. S.; GOULART RMM, VILLELA VHL. Envelhecimento ativo: representações sociais dos profissionais de saúde das Unidades de Referência à Saúde do Idoso. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 2020;54.

SCOTT, A. J. The longevity society. **Lancet Healthy Longev**, v. 2, n. 12, e820-e827, 2021a. DOI: 10.1016/S2666-7568(21)00247-6. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S2666-7568\(21\)00247-6](https://doi.org/10.1016/S2666-7568(21)00247-6). Acesso em: 10 maio 2022.

SEWDAS, R. *et al.* Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. **BMC public health**, v. 17, n. 1, p. 1-9, 2017.

SHEPPARD, F. H. Retirement: A concept for nurses to consider. **Nurs Forum.**, v. 53, n. 4, p. 498-503, out. 2018. DOI: 10.1111/nuf.12278. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/nuf.12278>. Acesso em: 2 fev. 2022.

SHIRI, R.; HIILAMO, A.; LALLUKKA, T. Indicators and determinants of the years of working life lost: a narrative review. **Scandinavian journal of public health**, v. 49, n. 6, p. 666-674, 2021. DOI: 10.1177/1403494821993669. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1403494821993669>. Acesso em: 13 mar. 2022.

SIEGENTHALER, J. K.; BRENNER, A. M. Flexible Work Schedules, Older Workers, and Retirement. **Journal of Aging & Social Policy**, v. 12, n. 1, p. 19-34, 2001. DOI: 10.1300/j031v12n01\_03. Disponível em: [https://doi.org/10.1300/j031v12n01\\_03](https://doi.org/10.1300/j031v12n01_03). Acesso em: 14 maio 2022.

SILVA-SELIGMANN, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVER, M. P. *et al.* A systematic review of physician retirement planning. **Hum Resour Health**, v. 14, n. 1, p. 67, nov. 2016. DOI: 10.1186/s12960-016-0166-z. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0166-z>. Acesso em: 12 abr. 2022.

SKAMVETSAKIS, A. *et al.* Saúde do trabalhador e da trabalhadora. **Cadernos de Atenção Básica**, n. 41, 2018.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Rio de Janeiro: Elefante, 2019.

SÖDERBACKA, T.; NYHOLM, L.; FAGERSTRÖM, L. Workplace interventions that support older employees' health and work ability - a scoping review. **BMC Health Services Research**, v. 20, n. 1, p. 472, 2020. DOI: 10.1186/s12913-020-05323-1. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05323-1>. Acesso em: 10 jun. 2022.

SÖDERBERG, M. *et al.* Industry mobility and disability benefits in heavy manual jobs: A cohort study of Swedish construction workers. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 47, n. 3, p. 217, 2021.

SOUSA, Luís Manuel Mota *et al.* Revisões da literatura científica: tipos, métodos e aplicações em enfermagem. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Reabilitação**, v. 1, n. 1, p. 45-54, 2018.

SOUSA, N. F. D. S. *et al.* Envelhecimento ativo: prevalência e diferenças de gênero e idade em estudo de base populacional. **Cadernos de Saúde Pública**, n. 34, 2018.

SOUSA-RIBEIRO, M. *et al.* Health-and age-related workplace factors as predictors of preferred, expected, and actual retirement timing: findings from a Swedish cohort study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 5, p. 2746, 2021.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Integrative review: what is it? How to do it? **Einstein** (São Paulo), v. 1, n. 8, p. 102-6, 2010. DOI: 10.1590/s1679- 45082010rw1134. Disponível em: 10.1590/s1679- 45082010rw1134. Acesso em: 20 maio 2022.

STIFTUNG, B. (ed.). **Active Aging in Economy and Society**: Carl Bertelsmann Prize 2006. S. l.: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2010.

SUNDSTRUP, E. *et al.* Importance of the working environment for early retirement: prospective cohort study with register follow-up. **International journal of environmental research and public health**, v. 18, n. 18, p. 9817, 2021. DOI: 10.3390/ijerph18189817. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18189817>. Acesso em: 17 abr. 2022.

TEN HAVE, M.; VAN DORSSELAER, S.; DE GRAAF, R. Associations of work and health-related characteristics with intention to continue working after the age of 65 years. **European Journal of Public Health**, v. 25, n. 1, p. 122-124, 2015. DOI: 10.1093/eurpub/cku181. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku181>. Acesso em: 6 mar. 2022.

THE GERONTOLOGICAL SOCIETY OF AMERICA. Reframing Aging Journal Manuscript Guidelines. The Gerontological Society of America, 2022. Disponível em: [https://www.geron.org/images/documents/Reframing\\_Aging\\_Journal\\_Manuscript\\_Guidelines.pdf](https://www.geron.org/images/documents/Reframing_Aging_Journal_Manuscript_Guidelines.pdf). Acesso em: 14 jan. 2022.

THOMSON, A.; GANZ, S. Annual Atwood Bibliography 2018. **Margaret Atwood Studies**, v. 13, p. 42-234, 2019.

TRICCO, A. C. *et al.* PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. **Annals of internal medicine**, v. 169, n. 7, p. 467-473, 2018.

VAN DEN BERG, P. T. Characteristics of the Work Environment Related to Older Employees' Willingness to Continue Working: Intrinsic Motivation as a Mediator. **Psychological Reports**, v. 109, n. 1, p. 174-186, 2011. DOI: 10.2466/01.09.10.pr0.109.4.174-186. Disponível em: <https://doi.org/10.2466/01.09.10.pr0.109.4.174-186>. Acesso em: 14 maio 2022.

VAN DER ZWAAN, G. L. *et al.* The role of personal characteristics, work environment and context in working beyond retirement: a mixed-methods study. **International archives of occupational and environmental health**, v. 92, n. 4, p. 535-549, 2019. DOI: 10.1007/s00420-018-1387-3. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1387-3>. Acesso em: 7 abr. 2022.

VANAJAN, A.; BÜLTMANN, U.; HENKENS, K. Health-related Work Limitations Among Older Workers-the Role of Flexible Work Arrangements and Organizational Climate. **The Gerontologist**, v. 60, n. 3, p. 450-459, 2020. DOI: 10.1093/geront/gnz073. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/gnz073>. Acesso em: 14 maio 2022.

VANAJAN, A.; BÜLTMANN, U.; HENKENS, K. Why do older workers with chronic health conditions prefer to retire early? **Age and ageing**, v. 49, n. 3, p. 403-410, 2020. DOI: 10.1093/ageing/afz180. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/ageing/afz180>. Acesso em: 2 jun. 2022.

VARELLA, E. Manual de aposentadoria especial. São Paulo: Oficina Previdenciária, 2019.

VIVES, A. *et al.* Gender and ageing at work in Chile: employment, working conditions, work-life balance and health of men and women in an ageing workforce. **Annals of work exposures and health**, v. 62, n. 4, p. 475-489, 2018.

VON BONSDORFF, M. E. *et al.* Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. **Occupational Medicine**, v. 60, n. 2, p. 94-100, mar. 2010. DOI: 10.1093/occmed/kqp126. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp126>. Acesso em: 6 abr. 2022.

WANDNER, S. A.; BALDUCCHI, D. E.; O'LEARY, C. J. Public employment policy for an aging workforce. **Gerontology and Geriatric Medicine**, v. 4, p. 2333721418800064, 2018. DOI: 10.1177/2333721418800064. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2333721418800064>. Acesso em: 4 mar. 2022.

WELSH, J. *et al.* Health or harm? A cohort study of the importance of job quality in extended workforce participation by older adults. **BMC Public Health**, v. 16, n. 1, p. 1-14, 2016.

WHITEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of advanced nursing**, v. 52, n. 5, p. 546-553, 2005.

WHO (World Health Organization). **"Global report on ageism: executive summary"**. Global report on ageism. S. l.: s. n., 2021.

WHO (World Health Organization). **Active ageing: A policy framework** (N. WHO/NMH/NPH/02.8). s. l.: World Health Organization, 2002.

WIND, A. de *et al.* Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement--results from a longitudinal study in the Netherlands. **Scand J Work Environ Health**, v. 40, n. 2, p. 186-94, mar. 2014. DOI: 10.5271/sjweh.3393. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3393>. Acesso em: 12 abr. 2022.

WIND, A. de *et al.* Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study. **BMC Public Health**, n. 13, p. 292, 2013. DOI: 10.1186/1471-2458-13-292. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-292>. Acesso em: 11 abr. 2022.

WIND, A. de *et al.* Predictors of working beyond retirement in older workers with and without a chronic disease - results from data linkage of Dutch questionnaire and registry data. **BMC Public Health**, v. 18, n. 1, p. 265, 2018. DOI: 10.1186/s12889-018-5151-0. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5151-0>. Acesso em: 11 mar. 2022.

WOLD, G. H. **Enfermagem Gerontológica**. Adaptado a realidade Brasileira. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

ZACHER, H. *et al.* Age-differential effects of job characteristics on job attraction: A policy-capturing study. **Frontiers in psychology**, v. 8, p. 1124, 2017.

ZACHER, H.; YANG, J. Organizational climate for successful aging. **Frontiers in Psychology**, v. 7, p. 1007, 2016.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed; 2014.

ZUTAVERN, S.; SEIFRIED, J. Exploring Well-being at Work-An Interview Study on How IT Professionals Perceive Their Workplace. **Frontiers in psychology**, v. 12, 688219, 2021. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.688219. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.688219>. Acesso em: 13 maio 2022.