



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

Rafael Lemes de Aquino<sup>1</sup>, Frank José Silveira Miranda<sup>1</sup>

### REVISÃO SISTEMÁTICA

#### 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 (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. **Considerações finais:** 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.

**Palavras-chave:** Tomada de Decisões, Trabalho, Envelhecimento, Comportamento de Escolha, Recursos Humanos.

## **RETIREMENT DECISION MAKING IN OLDER WORKERS: INTEGRATIVE REVIEW**

### **ABSTRACT**

**Objective:** To analyze the available scientific evidence on the factors that can influence decision-making to anticipate or delay the retirement of older workers. **Methods:** This is an integrative literature review carried out in 2022, in four databases: US National Library of Public Medicine (PubMed); Virtual Health Library (BVS), Web of Science (WoS) and Google Scholar, without restrictions on language and period of production of original articles. **Results:** Of the 380 identified, 54 studies were included; the descriptive analysis is presented in two categories: macrostructural (political, economic, and social) and microstructural (work/company; worker and health and illness); bringing together the factors in two parts with: what can be anticipated and what can be delayed in making decisions by the worker most with regard to retirement. **Final considerations:** The most important factors that influenced decision-making on retirement were closely related to the work organization, interpersonal relationships in the work environment, economic conditions, activities carried out, health; in addition to social conditions and decision-making aspects of the worker according to the contexts in which he is inserted and by his own voluted.

**Keywords:** Decision Making, Work, Aging, Choice Behavior, Workforce.

Instituição afiliada –<sup>1</sup> Universidade Federal de Uberlândia.

**Dados da publicação:** Artigo recebido em 27 de Agosto e publicado em 07 de Outubro de 2023.

DOI: <https://doi.org/10.36557/2674-8169.2023v5n5p541-571>

Autor correspondente: Rafael Lemes de Aquino – [rafael.aquino@ufu.br](mailto:rafael.aquino@ufu.br)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## 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 (SHEPPARD, 2018; SILVER *et al.*, 2016).

Sabe-se que 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 (SHEPPARD, 2018). 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 (PATRIOTA & MARQUES-VIDAL, 2021; CLOOSTERMANS *et al.*, 2014; SÖDERBACKA *et al.*, 2020).

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 (DEEG *et al.*, 2021; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; SCHARN *et al.*, 2018). 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 (SHEPPARD, 2018; KOOLHAAS *et al.*, 2015; FELDMAN & BEEHR, 2011).

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 (SHEPPARD, 2018; SILVER *et al.*, 2016; SCHARN *et al.*, 2018).

Há evidências que a aposentadoria é um importante evento de vida caracterizado por redução da renda (BENNETT *et al.*, 2016; CAHILL *et al.*, 2006; RUHM, 1989) 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 (PATRIOTA & MARQUES-VIDAL, 2021; McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017).

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 (SILVER *et al.*, 2016; MEIN & ELLISON, 2006; MEIN *et al.*, 2000).

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 (CLOOSTERMANS *et al.*, 2014; WIND *et al.*, 2013; REEUWIJK *et al.*, 2013; WIND *et al.*, 2014).

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 (SÖDERBACKA *et al.*, 2020; RUHM, 1989; WIND *et al.*, 2014).

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 (SÖDERBACKA *et al.*, 2020; DEEG *et al.*, 2021; KOOLHAAS *et al.*, 2015).

Entende-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 (DEEG *et al.*, 2021; REEUWIJK *et al.*, 2013).

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 (SHEPPARD, 2018; PATRIOTA & MARQUES-VIDAL, 2021; SÖDERBACKA *et al.*, 2020; KOOLHAAS *et al.*, 2015).

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 (SILVER *et al.*, 2016; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; BENNETT *et al.*, 2016).

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 (SÖDERBACKA *et al.*, 2020; SCHARN *et al.*, 2018; FELDMAN & BEEHR, 2011).

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 (KOOLHAAS *et al.*, 2015; BENNETT *et al.*, 2016; WIND *et al.*, 2014).

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 (SHEPPARD, 2018; SÖDERBACKA, *et al.*, 2020; RUHM, 1989).

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 (BENNETT *et al.*, 2016; MEIN G, *et al.*, 2000; WIND *et al.*, 2014).

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

(SÖDERBACKA *et al.*, 2020; SILVER *et al.*, 2016; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021).

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 (RIBEIRO & LEDA, 2018). 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 (OLIVEIRA *et al.*, 2018).

Logo, 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.

## **METODOLOGIA**

### **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 (BOTELHO *et al.*, 2011), contribuindo para a exploração do tema investigado, além de apresentar lacunas do conhecimento que precisam ser desveladas com novos estudos (SOUZA *et al.*, 2010).

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 (BOTELHO *et al.*, 2011; MENDES *et al.*, 2008). 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 (MENDES *et al.*, 2008; WHITTEMORE & KNAFL, 2005).

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 (SOUZA *et al.*, 2010; WHITTEMORE & KNAFL, 2005; GANONG, 1987). Ainda foram seguidas as recomendações do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (PAGE *et al.*, 2021).

Para o delineamento da questão norteadora foi utilizado a estratégia PICO (SANTOS *et al.*, 2007), 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 (OUZZANI, 2016) 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 (MELNYK & FINEOUT-OVERHOLT, 2019).

### **Extração dos dados**

Os artigos envolvidos na análise tiveram suas informações extraídas com o auxílio de um roteiro para a avaliação de cada artigo (BOTELHO *et al.*, 2011; MENDES *et al.*, 2008) 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 (REFRAMING AGING JOURNAL MANUSCRIPT GUIDELINES, 2022).

Assim, de acordo com a análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), 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 (GIL, 2021). 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 (OLSEN, 2015). 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 (CAMPOS & RIBEIRO, 2009). 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 (PAGE *et al.*, 2021). E por fim, com a análise dos artigos deu origem à construção dos Quadros 1 e 2; 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 ilegíveis por ferramenta de automação (o aplicativo Rayyan) (OUZZANI, 2016) 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 na Figura 1 com a apresentação da busca e seleção dos estudos.

Quanto a descrição das características das produções incluídas fora realizado um fichamento dos dados e das variáveis de interesse quanto aos 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.

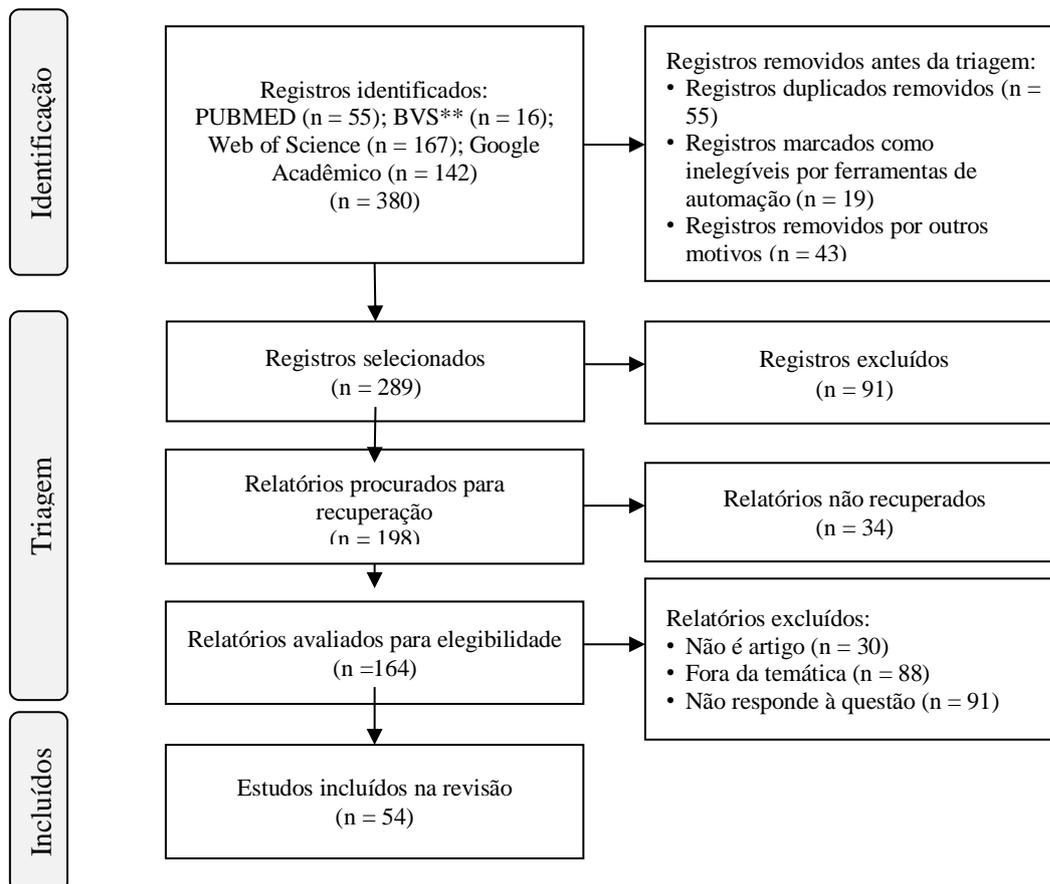
Em relação aos desfechos e conclusões eles serão demonstrados na forma de categorias e subcategorias dos principais achado em cada estudo e discutido ao longo do trabalho, para tanto foi construído dois quadros (Quadro 1 e 2) para melhor entendimento.

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 (MELNYK & FINEOUT-OVERHOLT, 2019), 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.

Os Quadros 2 e 3 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.

Figura 1 - Diagrama de busca e seleção dos estudos, elaborado de acordo com as recomendações do PRISMA\*. Uberlândia-MG, Brasil, 2023.



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

**FONTE:** Elaboração dos autores (2023).

**Quadro 2** - Categorização dos principais fatores extraídos dos artigos incluídos no estudo quanto a tomada de decisão de antecipar a aposentaria. Uberlândia-MG, Brasil, 2023.

Categories	Subcategorias	Fatores
Macroestruturas	Político	Contexto do país (SHEPPARD, 2018; BENNETT <i>et al.</i> , 2016; RUHM, 1989; HEWKO <i>et al.</i> , 2018); contextos institucionais (SILVER <i>et al.</i> , 2016; SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020; DEEG <i>et al.</i> , 2021; VAN DEN BERG, 2011); reforma da previdência social (SHEPPARD, 2018; RUHM, 1989).
	Econômico	Redução de ganhos/benefícios(SHEPPARD, 2018; SILVER <i>et al.</i> , 2016; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2020); mudanças nas políticas de pensões (FECHTER, 2020); mudanças da previdência social (SHEPPARD, 2018; CAHILL <i>et al.</i> , 2006; MITCHELL, 1991); estruturação da previdência (CAHILL <i>et al.</i> , 2006; RUHM, 1989); outras possibilidades financeiras (SHEPPARD, 2018; SCHARN <i>et al.</i> , 2018; WIND <i>et al.</i> , 2014; OUDE HENGEL <i>et al.</i> , 2011); fatores financeiros (SHEPPARD, 2018; SCHARN <i>et al.</i> , 2018; RUHM, 1989; WIND <i>et al.</i> , 2013; VAN DEN BERG, 2011); poupança (CAHILL <i>et al.</i> , 2006); seguridade social privada (CAHILL <i>et al.</i> , 2006; RUHM, 1989; FECHTER, 2020); economia em dia (MENG <i>et al.</i> , 2020); menor satisfação com salários e benefícios (BROUGHAM & WALSH, 2009); baixa posição socioeconômica (SHIRI <i>et al.</i> , 2021); baixa recompensa (SHEPPARD, 2018; MEIN & ELLISON, 2006; BROUGHAM & WALSH, 2009; KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017; ANDREWS <i>et al.</i> , 2005); desequilíbrio (esforço-recompensa) (KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015; QUINN, 1999).
	Social	Escassez de força de trabalho (SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020); determinantes sociodemográficos (HEWKO <i>et al.</i> , 2018; TEN HAVE <i>et al.</i> , 2015); não considerar as desigualdades da longevidade (SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; RUHM, 1989); vulnerabilidade de alguns grupos ocupacionais (SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020; KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015; McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019); tipo de ocupação (BENNETT <i>et al.</i> , 2016; MEIN <i>et al.</i> , 2000; HENGEL <i>et al.</i> , 2021; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019; TEN HAVE <i>et al.</i> , 2015); desigualdade educacional (TEN HAVE <i>et al.</i> , 2015); grau de gênero (SHEPPARD, 2018; RUHM, 1989; HENGEL <i>et al.</i> , 2021); ser mulher (OLSEN, 2015); riscos sociais (FELDMAN & BEEHR, 2011; WIND <i>et al.</i> , 2018); fatores sociais (SHEPPARD, 2018; SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020; SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020; SCHARN <i>et al.</i> , 2018; HEWKO <i>et al.</i> , 2018; KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017; WIND <i>et al.</i> , 2018); pior acesso a oportunidades (ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019; HEWKO <i>et al.</i> , 2019).
Microestruturas	Político	Fatores organizacionais (SHEPPARD, 2018; BENNETT <i>et al.</i> , 2016; HEWKO <i>et al.</i> , 2018; KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017; SIEGENTHALER & BRENNER, 2001; GUERIN,1995); reestruturação organizacional (SHEPPARD, 2018; DEEG <i>et al.</i> , 2021; HEWKO <i>et al.</i> , 2019; HEWKO <i>et al.</i> , 2019); mudanças organizacionais no trabalho (SHEPPARD, 2018; DEEG <i>et al.</i> , 2021; SCHARN <i>et al.</i> , 2018; CARR <i>et al.</i> , 2016); fechamento ou reestruturação da empresa (SHEPPARD, 2018); ritmo de mudanças no trabalho (SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020); falta de educação continuada (ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019; ANDREWS <i>et al.</i> , 2005); falta de formação complementar (KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017); diferenças entre os gêneros (VON BONSDORFF <i>et al.</i> , 2010); diferenças entre os locais de trabalho (DEEG <i>et al.</i> , 2021; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; BENNETT <i>et al.</i> , 2016; SHIRI <i>et al.</i> , 2021); pressão para se aposentar (SILVER <i>et al.</i> , 2016; FELDMAN & BEEHR, 2011; BENNETT <i>et al.</i> , 2016); pressão por metas (SILVER <i>et al.</i> , 2016; BENNETT <i>et al.</i> , 2016, REEUWIJK <i>et al.</i> , 2012; BROUGHAM & WALSH, 2009; BROUGHAM & WALSH, 2005); diferenças entre os ambientes de trabalho (EEG <i>et al.</i> , 2021; LOZANO

		<p>&amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; BENNETT <i>et al.</i>, 2016); fatores e características do local de trabalho (MENG <i>et al.</i>, 2020; HEWKO <i>et al.</i>, 2018; HEWKO <i>et al.</i>, 2019); menor descrição das habilidades (OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011); uso insuficiente de habilidades e conhecimentos (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013); falta de diálogo entre empregador/funcionários (WIND <i>et al.</i>, 2013; BROUGHAM &amp; WALSH, 2009); local de trabalho (MENG <i>et al.</i>, 2020); situações no trabalho(LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; HEWKO <i>et al.</i>, 2018); falta de horário flexível (SHEPPARD, 2018; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019; BAXTER <i>et al.</i>, 2021; VANAJAN <i>et al.</i>, 2020; dificuldade de horário (SHEPPARD, 2018; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019; VANAJAN <i>et al.</i>, 2020; SIEGENTHALER &amp; BRENNER, 2001); mudanças no trabalho (KNARDAHL <i>et al.</i>, 2017); atitudes e crenças da empresa (HEWKO <i>et al.</i>, 2018; HEWKO <i>et al.</i>, 2019); condições psicossociais de trabalho mais adversas (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; MEIN <i>et al.</i>, 2003; TEN HAVE <i>et al.</i>, 2015; VANAJAN <i>et al.</i>, 2020; ANDREWS <i>et al.</i>, 2005); falta de oportunidade de crescimento (BROUGHAM &amp; WALSH, 2009); fatores adversos relacionados ao trabalho (SHEPPARD, 2018; SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; MEIN &amp; ELLISON, 2006; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; VON BONSDORFF <i>et al.</i>, 2010; GUERIN, 1995); falta de apoio e suporte dos superiores (TEN HAVE <i>et al.</i>, 2015); falta de desenvolvimento dos funcionários (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019); baixo apoio social dos superiores (DEEG <i>et al.</i>, 2021; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; CAHILL <i>et al.</i>, 2006; HEWKO <i>et al.</i>, 2019; OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011; KNARDAHL <i>et al.</i>, 2017).</p>
	Trabalhador	<p>Insatisfação com o ambiente social do local de trabalho (SHEPPARD, 2018; DEEG <i>et al.</i>, 2021; LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; MEIN <i>et al.</i>, 2000; LAMBERT <i>et al.</i>, 2018; BROUGHAM &amp; WALSH, 2005); fatores individuais (LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; FELDMAN &amp; BEEHR, 2011; BENNETT <i>et al.</i>, 2016; GIGNAC <i>et al.</i>, 2019); pouca qualificação (McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017; HENGEL <i>et al.</i>, 2021; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019; TEN HAVE <i>et al.</i>, 2015); educação mais curta (ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019); menor nível educacional (TEN HAVE <i>et al.</i>, 2015); pressão no trabalho (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020); baixo apoio social (KNARDAHL <i>et al.</i>, 2017); liberdade de escolher (ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020); problemas de relacionamento (LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021, MEIN &amp; ELLISON, 2006; BROUGHAM &amp; WALSH, 2009); dificuldade de adaptação (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017); falta de segurança no emprego (BROUGHAM &amp; WALSH, 2009); aumento das responsabilidades (HEWKO <i>et al.</i>, 2019); capacidade reduzida de trabalho (ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019; VON BONSDORFF <i>et al.</i>, 2010); tarefas repetitivas no trabalho (ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019; KNARDAHL <i>et al.</i>, 2017); falta de motivação no trabalho (MENG <i>et al.</i>, 2020; BROUGHAM &amp; WALSH, 2009; VAN DEN BERG, 2011; ANDREWS <i>et al.</i>, 2005); mudar de local de trabalho (BENNETT <i>et al.</i>, 2016; MENG <i>et al.</i>, 2020; CARR <i>et al.</i>, 2016); sentir-se incapaz (SHEPPARD, 2018; LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021); baixa satisfação com o emprego ou atividade (SHEPPARD <i>et al.</i>, 2018; KOOLHAAS <i>et al.</i>, 2015; VON BONSDORFF <i>et al.</i>, 2010); baixa satisfação com o trabalho (SHEPPARD <i>et al.</i>, 2018; LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; HEWKO <i>et al.</i>, 2019); insatisfação com a carreira (SHEPPARD, 2018; SILVER <i>et al.</i>, 2016; HEWKO <i>et al.</i>, 2019; BROUGHAM &amp; WALSH, 2005; RAFALSKI <i>et al.</i>, 2017); frustração no trabalho (SILVER <i>et al.</i>, 2016; RAFALSKI <i>et al.</i>, 2017); baixa valorização no trabalho(SHEPPARD, 2018; KOOLHAAS <i>et al.</i>, 2015; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020; BROUGHAM &amp; WALSH, 2005; ANDREWS <i>et al.</i>, 2005);</p>

		<p>percepções negativas (VON BONSDORFF <i>et al.</i>, 2010); conflitos no trabalho (SILVER <i>et al.</i>, 2016; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; BROUGHAM &amp; WALSH, 2009); estilo de vida relacionado ao trabalho (HEWKO <i>et al.</i>, 2018); razões familiares (SHEPPARD, 2018; RUHM, 1989; MEIN &amp; ELLISON, 2006; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; HEWKO <i>et al.</i>, 2018; MITCHELL, 1991); filhos, netos, cônjuge (REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; MENG <i>et al.</i>, 2020); não apoio da unidade familiar (LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; FELDMAN &amp; BEEHR TA, 2011; BENNETT <i>et al.</i>, 2016; VAN DEN BERG, 2011); ter um cônjuge trabalhado (KAUPPI <i>et al.</i>, 2021); parceiro(a) que não apoia (SHEPPARD, 2018; VAN DEN BERG, 2011); morte dentro da família (SHEPPARD, 2018); atitudes negativas do parceiro(a) (LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; HEWKO <i>et al.</i>, 2018); incapacidade (DEEG <i>et al.</i>, 2021; LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; MENG <i>et al.</i>, 2020; VON BONSDORFF <i>et al.</i>, 2010); limitações no trabalho (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; MEIN <i>et al.</i>, 2000; CARR <i>et al.</i>, 2016); falta de autonomia no trabalho (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; KOOLHAAS <i>et al.</i>, 2015; BROUGHAM &amp; WALSH, 2009; VAN DEN BERG, 2011; TEN HAVE <i>et al.</i>, 2015; CARR <i>et al.</i>, 2016; KNARDAHL <i>et al.</i>, 2017); desempenho decrescente no trabalho (KOOLHAAS <i>et al.</i>, 2015; WIND <i>et al.</i>, 2014).</p>
	Saúde/Adoecimento	<p>Equilíbrio trabalho-vida pessoal (MENG <i>et al.</i>, 2020); desejo de lazer (DEEG <i>et al.</i>, 2021; MENG <i>et al.</i>, 2020; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020); qualidade de vida (DEEG <i>et al.</i>, 2021); tempo para lazer (ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020); hobbies (DEEG <i>et al.</i>, 2021); problemas de saúde (DEEG <i>et al.</i>, 2021; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; MEIN <i>et al.</i>, 2000; WIND <i>et al.</i>, 2014; LEIJTEN <i>et al.</i>, 2015; MEIN <i>et al.</i>, 2003; MENG <i>et al.</i>, 2020; VON BONSDORFF <i>et al.</i>, 2010; CARR <i>et al.</i>, 2016; SHIRI <i>et al.</i>, 2021); problemas crônicos de saúde (PATRIOTA &amp; MARQUES-VIDAL, 2021; DEEG <i>et al.</i>, 2021; WIND <i>et al.</i>, 2014; LEIJTEN <i>et al.</i>, 2015; HENGEL <i>et al.</i>, 2021); queixas musculares (McLAUGHLIN &amp; NEUMARK D, 2017; LEIJTEN <i>et al.</i>, 2015; OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011); artrite (McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017; GIGNAC <i>et al.</i>, 2019; VANAJAN <i>et al.</i>, 2020); diabetes (LEIJTEN <i>et al.</i>, 2015; GIGNAC <i>et al.</i>, 2019); sobrepeso (PATRIOTA &amp; MARQUES-VIDAL, 2021); doenças cardíacas (PATRIOTA &amp; MARQUES-VIDAL, 2021; LEIJTEN <i>et al.</i>, 2015; VANAJAN <i>et al.</i>, 2020); distúrbios do sono (LEIJTEN <i>et al.</i>, 2015; OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011); hábitos de vida não saudáveis (SHIRI <i>et al.</i>, 2021); deficiências em saúde (DEEG <i>et al.</i>, 2021); eventos da vida e variáveis externas (não do trabalho) (LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; KAUPPI <i>et al.</i>, 2021); exaustão emocional e burnout (SHEPPARD, 2018; SILVER <i>et al.</i>, 2016; BENJAMIN <i>et al.</i>, 2008); bullying e assédio no trabalho (SILVER <i>et al.</i>, 2016); estresse no trabalho (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; GIGNAC <i>et al.</i>, 2019; VANAJAN <i>et al.</i>, 2020; GUERIN, 1995; BENJAMIN <i>et al.</i>, 2008); esforço psicológico (BROUGHAM &amp; WALSH, 2009); desafios físicos no trabalho (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; MEIN <i>et al.</i>, 2003); altas demandas físicas no trabalho (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020; TEN HAVE <i>et al.</i>, 2015; SHIRI <i>et al.</i>, 2021); trabalho excludente (SILVER <i>et al.</i>, 2016; McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020; OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011); efeitos adversos na capacidade para o trabalho (LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; KOOLHAAS <i>et al.</i>, 2015); trabalho manual (McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017); lesões ocupacionais (BENJAMIN <i>et al.</i>, 2008; PRANSKY <i>et al.</i>, 2005); riscos de lesões relacionadas ao trabalho (McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; KNARDAHL <i>et al.</i>, 2017); acidente de trabalho (BENJAMIN <i>et al.</i>, 2008; PRANSKY <i>et al.</i>, 2005); carga física</p>

		(McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017; MENG <i>et al.</i> , 2020; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019); trabalho noturno (KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017); esforços físicos (DEEG <i>et al.</i> , 2021; MEIN <i>et al.</i> , 2003; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019; OUDE HENGEL <i>et al.</i> , 2011; SHIRI <i>et al.</i> , 2021); distúrbios físicos (McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2020; TEN HAVE <i>et al.</i> , 2015); riscos individuais (SHEPPARD, 2018; KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015; McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017); condições psicossociais (BROWNE <i>et al.</i> 2018; CARR <i>et al.</i> , 2016); piora na saúde do trabalhador (PATRIOTA & MARQUES-VIDAL, 2021; SCHARN <i>et al.</i> , 2018; RUHM, 1989; WIND <i>et al.</i> , 2014; MEIN <i>et al.</i> , 2003); deterioração da saúde mental e física (SILVER <i>et al.</i> , 2016; DEEG <i>et al.</i> , 2021; MEIN <i>et al.</i> , 2000; GEUSKENS <i>et al.</i> , 2012; RAFALSKI <i>et al.</i> , 2017); baixa satisfação com a vida (SHEPPARD, 2018; VON BONSDORFF <i>et al.</i> , 2010); piora da função mental (DEEG <i>et al.</i> , 2021; LEIJTEN <i>et al.</i> , 2015; MEIN <i>et al.</i> , 2003; KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017; VANAJAN <i>et al.</i> , 2020); distúrbios e fatores psicológicos (REEUWIJK <i>et al.</i> , 2013; WIND <i>et al.</i> , 2014; MEIN <i>et al.</i> , 2003; TEN HAVE <i>et al.</i> , 2015; KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017; VANAJAN <i>et al.</i> , 2020).
--	--	---

**FONTE:** Elaborado pelos autores (2023).

**Quadro 3** - Categorização dos principais fatores extraídos dos artigos incluídos no estudo quanto a tomada de decisão de retardar a aposentadoria. Uberlândia-MG, Brasil, 2023.

<b>Fatores que podem retardar a decisão da aposentadoria</b>		
<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Fatores</b>
Macroestruturais	Político/Econômico/Social	Expansão dos benefícios (HEWKO <i>et al.</i> , 2019); fatores sociais (SHEPPARD, 2018; FELDMAN & BEEHR, 2011; MEIN & ELLISON, 2006; WIND <i>et al.</i> , 2018); participação social (SHEPPARD, 2018; CLOOSTERMANS <i>et al.</i> , 2014; REEUWIJK <i>et al.</i> , 2013; RAFALSKI <i>et al.</i> , 2017); relações sociais (SHEPPARD, 2018; MEIN & ELLISON, 2006; KAUPPI <i>et al.</i> , 2021); engajamento social (LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; KAUPPI <i>et al.</i> , 2021); empregabilidade sustentável (BENNETT <i>et al.</i> , 2016); preocupação com os ganhos (SILVER <i>et al.</i> , 2016; SCHARN <i>et al.</i> , 2018; RUHM, 1989; BROUGHAM & WALSH, 2005); contexto do trabalho (SHEPPARD, 2018; GUERIN, 1995); outras possibilidades financeiras (SHEPPARD, 2018; SCHARN <i>et al.</i> , 2018; WIND <i>et al.</i> , 2014; HEWKO <i>et al.</i> , 2019); fatores financeiros (SHEPPARD, 2018; SCHARN <i>et al.</i> , 2018; RUHM, 1989; WIND <i>et al.</i> , 2013; MENG <i>et al.</i> , 2020); poupança (CAHILL <i>et al.</i> , 2006); seguridade social privada (CAHILL <i>et al.</i> , 2006; RUHM, 1989; FECHTER, 2020); economia em dia (MENG <i>et al.</i> , 2020).
Microestruturais	Trabalho/Empresa	Redução do horário de trabalho (SHEPPARD, 2018; REEUWIJK <i>et al.</i> , 2013; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019; BAXTER <i>et al.</i> , 2021); inovações (SIEGENTHALER & BRENNER, 2001); flexibilidade no trabalho (BENNETT <i>et al.</i> , 2016; BROUGHAM & WALSH, 2009; SIEGENTHALER & BRENNER, 2001; QUINN, 1999); férias mais longas (ANDERSEN <i>et al.</i> , 2020; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019); características psicossociais do trabalho (LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; BENNETT <i>et al.</i> , 2016; McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017); promoção de clima saudável (SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; REEUWIJK <i>et al.</i> , 2013; MEIN <i>et al.</i> , 2003; OUDE HENGEL <i>et al.</i> , 2011); melhorias no ambiente ou

		<p>organização do trabalho (CLOOSTERMANS <i>et al.</i>, 2014; SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; MENG <i>et al.</i>, 2020; BROWNE <i>et al.</i>, 2018; SIEGENTHALER &amp; BRENNER, 2001); clima organizacional (SCHARN <i>et al.</i>, 2018); fatores organizacional (GUERIN, 1995); programas de educação em saúde (VANAJAN <i>et al.</i>, 2020); estimulação organizacional (FELDMAN &amp; BEEHR, 2011; MEIN &amp; ELLISON, 2006); características do trabalho (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; MENG <i>et al.</i>, 2020; HEWKO <i>et al.</i>, 2018); intervenções personalizadas no trabalho (CLOOSTERMANS <i>et al.</i>, 2014; DEEG <i>et al.</i>, 2021; BENNETT <i>et al.</i>, 2016; McLAUGHLIN &amp; NEUMARK, 2017; VAN DEN BERG, 2011; OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011; CARR <i>et al.</i>, 2016; VAN DER ZWAAN <i>et al.</i>, 2019); promover um ambiente de trabalho ideal (DEEG <i>et al.</i>, 2021; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; LEIJTEN <i>et al.</i>, 2015; MEIN <i>et al.</i>, 2003); arranjos flexíveis (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; FELDMAN &amp; BEEHR, 2011; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; HEWKO <i>et al.</i>, 2019); arranjos de trabalho flexíveis (SHEPPARD, 2018; BENNETT <i>et al.</i>, 2016; VANAJAN <i>et al.</i>, 2020); modificação no local de trabalho (CARR <i>et al.</i>, 2016); políticas de apoio (CLOOSTERMANS <i>et al.</i>, 2014; LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; CAHILL <i>et al.</i>, 2006; HEWKO <i>et al.</i>, 2019; KNARDAHL <i>et al.</i>, 2017; PRANSKY <i>et al.</i>, 2005); incentivar os funcionários (REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; HENGEL <i>et al.</i>, 2021; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019; HEWKO <i>et al.</i>, 2019; VAN DEN BERG, 2011); clima psicologicamente seguro (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011; BROWNE <i>et al.</i>, 2018; VANAJAN <i>et al.</i>, 2020; PRANSKY <i>et al.</i>, 2005); ajustes das características físicas e psicossociais (CLOOSTERMANS <i>et al.</i>, 2014; SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; BENNETT <i>et al.</i>, 2016; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; HENGEL <i>et al.</i>, 2021; BROWNE <i>et al.</i>, 2018; CARR <i>et al.</i>, 2016); comunicação clara quanto a reestruturação organizacional (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; CAHILL <i>et al.</i>, 2006; WIND <i>et al.</i>, 2013; SIEGENTHALER &amp; BRENNER, 2001); atitudes e crenças positivas no ambiente de trabalho (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; FELDMAN &amp; BEEHR, 2011; MEIN <i>et al.</i>, 2003; KNARDAHL <i>et al.</i>, 2017); utilizar as potencialidades dos trabalhadores (LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; KOOLHAAS <i>et al.</i>, 2015; MEIN <i>et al.</i>, 2000); mudanças comportamentais positivas (SILVER <i>et al.</i>, 2016; SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; KOOLHAAS <i>et al.</i>, 2015; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013); resolução de problemas no trabalho (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; CARR <i>et al.</i>, 2016); capacidade de autoavaliação no trabalho (MEIN <i>et al.</i>, 2000; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020); promoção de clima saudável (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; MEIN <i>et al.</i>, 2003; GEUSKENS <i>et al.</i>, 2012; OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011); diálogo entre empregador/funcionários (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; BENNETT <i>et al.</i>, 2016; WIND <i>et al.</i>, 2013); diálogo contínuo (SCHARN <i>et al.</i>, 2018; WIND <i>et al.</i>, 2013); menos exigências físicas (SÖDERBACKA <i>et al.</i>, 2020; ANDERSEN <i>et al.</i>, 2020; OUDE HENGEL <i>et al.</i>, 2011; BROUGHAM &amp; WALSH, 2005; SHIRI <i>et al.</i>, 2021); condições de trabalho favoráveis (CLOOSTERMANS <i>et al.</i>, 2014; KOOLHAAS <i>et al.</i>, 2015; BENNETT <i>et al.</i>, 2016; BROUGHAM &amp; WALSH, 2009; SHIRI <i>et al.</i>, 2021); <i>feedback</i> (BROUGHAM &amp; WALSH, 2009).</p>
	Trabalhador	<p>Trabalho voluntário (VAN DER ZWAAN <i>et al.</i>, 2019); preferências por horário e horas de trabalho (ANDERSEN <i>et al.</i>, 2019); contato com pessoas (LOZANO &amp; SOLÉ-AURÓ, 2021; REEUWIJK <i>et al.</i>, 2013; KAUPPI <i>et al.</i>, 2021); relacionamentos (SHEPPARD, 2018; KAUPPI <i>et al.</i>, 2021); ajuste pessoa-trabalho (CLOOSTERMANS <i>et al.</i>, 2014; SCHARN <i>et al.</i>, 2018; MENG <i>et al.</i>, 2020; RAFALSKI <i>et al.</i>, 2017; QUINN, 1999); trabalho mais interessante (VAN DER ZWAAN <i>et al.</i>, 2019); atitudes no trabalho</p>

	(DEEG <i>et al.</i> , 2021; REEUWIJK <i>et al.</i> , 2013); engajamento no trabalho (HEWKO <i>et al.</i> , 2019); satisfação no trabalho (BENNETT <i>et al.</i> , 2016; MEIN <i>et al.</i> , 2000; KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017; GIGNAC <i>et al.</i> , 2019; KAUPPI <i>et al.</i> , 2021; BAXTER <i>et al.</i> , 2021); desenvolvimento de habilidades e conhecimento (SCHARN <i>et al.</i> , 2018; KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015; REEUWIJK <i>et al.</i> , 2013); envolvimento no trabalho (LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015; REEUWIJK <i>et al.</i> , 2013; LAMBERT <i>et al.</i> , 2018; RAFALSKI <i>et al.</i> , 2017); proatividade (KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015; VAN DER ZWAAN <i>et al.</i> , 2019); reconhecimento (SÖDERBACKA <i>et al.</i> , 2020; MENG <i>et al.</i> , 2020; GEUSKENS <i>et al.</i> , 2012; KNARDAHL <i>et al.</i> , 2017); comprometimento com o trabalho (KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015); produtividade no trabalho (KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015; PRANSKY <i>et al.</i> , 2005); crescimento na atividade (BROUGHAM & WALSH, 2005); autonomia no trabalho (KOOLHAAS <i>et al.</i> , 2015; BENNETT <i>et al.</i> , 2016; HEWKO <i>et al.</i> , 2019; BROUGHAM & WALSH, 2005; RAFALSKI <i>et al.</i> , 2017); capacidade para o trabalho (FELDMAN & BEEHR, 2011; LEIJTEN <i>et al.</i> , 2015; VON BONSDORFF <i>et al.</i> , 2010); oportunidade no trabalho (ANDERSEN <i>et al.</i> , 2020; ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019); trabalho sentado (ANDERSEN <i>et al.</i> , 2019); progresso no trabalho (ANDERSEN <i>et al.</i> , 2020); redução da carga física (GEUSKENS <i>et al.</i> , 2012); redução da carga psicossocial (GEUSKENS <i>et al.</i> , 2012); valorização (VAN DER ZWAAN <i>et al.</i> , 2019).
--	---

FONTE: Elaborado pelos autores (2023).

## 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 (RAFALSKI *et al.*, 2017). 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 (FELDMAN & BEEHR, 2011), apresentando variações culturais (MEIN *et al.*, 2000). 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 (CAHILL *et al.*, 2006). 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

(SHEPPARD, 2018). 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 (GUERIN, 1995).

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 (WIND *et al.*, 2014). 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 (ANDERSEN *et al.*, 2019).

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 (SHEPPARD, 2018; BENNETT *et al.*, 2016; HEWKO *et al.*, 2018; KNARDAHL *et al.*, 2017; SIEGENTHALER & BRENNER, 2001; GUERIN, 1995), a mudança e reestruturação organizacional (SHEPPARD, 2018; DEEG *et al.*, 2021; HEWKO *et al.*, 2019; OLSEN, 2015) 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 (SHEPPARD, 2018; DEEG *et al.*, 2021; LOZANO & SOLÉ-

AURÓ, 2021; SCHARN *et al.*, 2018; MEIN *et al.*, 2000; LAMBERT *et al.*, 2018; BROUGHAM & WALSH, 2005) 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 (SÖDERBACKA *et al.*, 2020), sua baixa valorização (SHEPPARD, 2018; KOOLHAAS *et al.*, 2015; ANDERSEN *et al.*, 2020; BROUGHAM & WALSH, 2005; ANDREWS *et al.*, 2005) e baixo apoio de seus superiores (DEEG *et al.*, 2021; SCHARN *et al.*, 2018; CAHILL *et al.*, 2006; HEWKO *et al.*, 2019; OUDE HENGEL, 2011; KNARDAHL *et al.*, 2017), a falta de autonomia na atividade exercida (SCHARN *et al.*, 2018; KOOLHAAS *et al.*, 2015; BROUGHAM & WALSH, 2009; VAN DEN BERG, 2011; TEN HAVE *et al.*, 2015; KNARDAHL *et al.*, 2017; GIGNAC *et al.*, 2019), o decréscimo no desempenho do trabalho (KOOLHAAS *et al.*, 2015; WIND *et al.*, 2014) e a subutilização de seus conhecimentos e habilidades (SCHARN *et al.*, 2018; REEUWIJK *et al.*, 2013) 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 (LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; MEIN & ELLISON, 2006; BROUGHAM & WALSH, 2009), o estresse no trabalho (SCHARN *et al.*, 2018; LAMBERT *et al.*, 2018; KNARDAHL *et al.*, 2017; VANAJAN *et al.*, 2020; ANDREWS *et al.*, 2005) e, conseqüentemente, a piora na função mental (SILVER *et al.*, 2016; DEEG *et al.*, 2021; MEIN *et al.*, 2000; GEUSKENS *et al.*, 2012; VANAJAN *et al.*, 2020), podem desencadear a longo prazo distúrbios psicológicos (MEIN *et al.*, 2003; VANAJAN *et al.*, 2020). 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 (SHEPPARD, 2018; REEUWIJK *et al.*, 2013; ANDERSEN *et al.*, 2019; BAXTER *et al.*, 2021; VANAJAN *et al.*, 2020) pode ser um preditivo para a solicitação de pedido de aposentadoria, como também o ritmo de mudanças dentro da empresa (SHEPPARD, 2018; DEEG *et al.*, 2021; SCHARN *et al.*, 2018; REEUWIJK *et al.*, 2013).

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 (BRASIL, 2001).

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 (SHEPPARD, 2018; CAHILL *et al.*, 2006; RUHM, 1989; MITCHELL, 1991), 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 (KAUPPI *et al.*, 2021), atitudes negativas do parceiro quanto ao trabalho (LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; HEWKO *et al.*, 2018), ter filhos e netos, baixa satisfação com a vida (SHEPPARD, 2018; VON BONSDORFF *et al.*, 2010) e o desejo pelo lazer (DEEG *et al.*, 2021; MENG *et al.*, 2020; ANDERSEN *et al.*, 2020). 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 (DEJOURS *et al.*, 2015). 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 (ROUQUAYROL & ALMEIDA FILHO, 2013).

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 (DEEG *et al.*, 2021; SCHARN *et al.*, 2018; MEIN *et al.*, 2000; WIND *et al.*, 2014; LEIJTEN *et al.*, 2015; MEIN *et al.*, 2003; MENG *et al.*, 2020; VON BONSDORFF *et al.*, 2010; CARR *et al.*, 2016; SHIRI *et al.*, 2021) que, por sua vez, podem impedir o exercício da atividade.

Tais problemas de saúde podem se apresentar de forma crônica (PATRIOTA & MARQUES-VIDAL, 2021; DEEG *et al.*, 2021; SCHARN *et al.*, 2018; WIND *et al.*, 2014; LEIJTEN *et al.*, 2015), e destes podem ser listados como queixas musculares (McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017; LEIJTEN *et al.*, 2015; OUDE HENGEL *et al.*, 2011), artrite (McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017; GIGNAC *et al.*, 2019; VANAJAN *et al.*, 2020), diabetes (LEIJTEN *et al.*, 2015; GIGNAC *et al.*, 2019), sobrepeso (PATRIOTA & MARQUES-VIDAL, 2021; GIGNAC *et al.*, 2019), distúrbios do sono (LEIJTEN *et al.*, 2015; VANAJAN *et al.*, 2020) e doenças cardíacas (PATRIOTA & MARQUES-VIDAL, 2021; LEIJTEN *et al.*, 2015; VANAJAN *et al.*, 2020).

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 (SILVA-SELIGMANN, 2011). 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 (BRASIL, 2001). 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 (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018).

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 (DEEG *et al.*, 2021; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; BENNETT *et al.*, 2016).

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 (SHEPPARD, 2018). As condições de trabalho (CLOOSTERMANS *et al.*, 2014; KOOLHAAS *et al.*, 2015; BENNETT *et al.*, 2016), tanto estruturais como organizacionais, são importantes e determinantes para permanência do trabalhador na atividade, aliado a isso um bom ambiente de trabalho, com valorização (VAN DER ZWAAN *et al.*, 2019) 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, de forma a atingir os setores público e privado (BRASIL, 2001).

### **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 mantêm seu vínculo empregatício. Tal acontecimento pode ocorrer em função de alguns fatores, como a melhoria e mudanças comportamentais positivas do ambiente de trabalho (SILVER *et al.*, 2016; SÖDERBACKA *et al.*, 2020; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; SCHARN *et al.*, 2018; KOOLHAAS *et al.*, 2015; REEUWIJK *et al.*, 2013) incentivar o funcionário (REEUWIJK *et al.*, 2013; HENGEL *et al.*, 2021; ANDERSEN *et al.*, 2019; HEWKO *et al.*, 2019; VAN DEN BERG, 2011), a promoção de ambiente de trabalho confortável para exercer as atividades (SÖDERBACKA, *et al.*, 2020; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; REEUWIJK *et al.*, 2013; MEIN *et al.*, 2003; OUDE HENGEL *et al.*, 2011), redução da jornada e flexibilização dos horários, tais fatores favorecem um ambiente de trabalho saudável (SÖDERBACKA, *et al.*, 2020; FELDMAN & BEEHR, 2011; BENNETT *et al.*, 2016; REEUWIJK *et al.*, 2013; HEWKO *et al.*, 2019; VANAJAN *et al.*, 2020).

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 (HEWKO *et al.*, 2019) ao trabalhador e programas de saúde laboral (VANAJAN *et al.*, 2020) tendem a reter estes profissionais (SHEPPARD,

2018; RUHM, 1989). Com tais medidas reduz-se os riscos à saúde do trabalhador que refletem tanto a curto como a longo prazo (SILVER *et al.*, 2016; DEEG *et al.*, 2021). 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 (CLOOSTERMANS *et al.*, 2014; SÖDERBACKA *et al.*, 2020; LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; BENNETT *et al.*, 2016; REEUWIJK *et al.*, 2013; HENGEL *et al.*, 2021; BROWNE *et al.* 2018; CARR *et al.*, 2016).

Além disso, a produtividade (KOOLHAAS *et al.*, 2015; VAN DER ZWAAN *et al.*, 2019) e a capacidade de trabalho (FELDMAN & BEEHR, 2011; LEIJTEN *et al.*, 2015; VON BONSDORFF *et al.*, 2010) 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 (REEUWIJK *et al.*, 2013; HENGEL *et al.*, 2021; ANDERSEN *et al.*, 2019; HEWKO *et al.*, 2019; VAN DEN BERG, 2011), pois muitas vezes a aposentadoria significa uma redução de seus ganhos (QUINN, 1999).

Ademais, fatores sociais (SHEPPARD, 2018; FELDMAN & BEEHR, 2011; MEIN & ELLISON, 2006; WIND *et al.*, 2018), como relações interpessoais, o engajamento social e o contato com pessoas, têm afastado alguns profissionais da aposentadoria (LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021; REEUWIJK *et al.*, 2013), quando o trabalhador possui uma qualidade de vida e uma rotina relacionada ao trabalho que lhe proporciona felicidade e vitalidade (LOZANO & SOLÉ-AURÓ, 2021). Somado a isso, o aumento na expectativa de vida é o fator que tem demonstrado influência para a escolha em continuar em atividade (CLOOSTERMANS *et al.*, 2014; GUERIN, 1995).

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 (CAHILL *et al.*, 2006; MEIN *et al.*, 2000). 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 (RUHM, 1989). 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 (WIND *et al.*, 2014).

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 (SHEPPARD, 2018). 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 (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018).

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 (McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017). 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 (MITCHELL, 1991). 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 (CLOOSTERMANS *et al.*, 2014). É importante que os locais de trabalho promovam a saúde dos funcionários mais velhos e podem com isso, incentivar a terem carreiras mais longas (SÖDERBACKA *et al.*, 2020).

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 (VON BONSDORFF *et al.*, 2010). Como também, para estabelecer o papel da saúde recomendam-se pesquisas futuras para investigar como a saúde influencia o prolongamento da vida profissional (WIND *et al.*, 2013). 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 (SHEPPARD, 2018; DEEG *et al.*, 2021; SCHARN *et al.*, 2018; McLAUGHLIN & NEUMARK, 2017; REEUWIJK *et al.*, 2013) e maior flexibilidade de horários (ANDERSEN *et al.*, 2019) 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. 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.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

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.

## REFERÊNCIAS

1. ANDERSEN, L.L., et al. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz146>. Acessado em: 4 de março de 2022.
2. ANDERSEN, L.L., et al. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph16183264>. Acessado em: 4 de março de 2022.
3. ANDREWS, J., et al. Employment transitions for older nurses: a qualitative study. **J Adv Nurs.**, 2005; 51(3): 298-306. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03501.x>. Acessado em: 17 de fevereiro de 2022.
4. BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
5. 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**, 2021; 21(1): 1356. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11423-2>. Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.
6. BENJAMIN, K.L., et al. Factors associated with retirement-related job lock in older workers with recent occupational injury. **Disabil Rehabil.**, 2008; 30(26): 1976-83. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09638280701772963>. Acessado em: 17 de janeiro de 2022.
7. BENNETT, M.M., et al. A Longitudinal Study of Work After Retirement. **The International Journal of Aging and Human Development**, 2016; 83(3): 228-255. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091415016652403>. . Acessado em: 4 de maio de 2022.
8. BOTELHO, L.L.R., et al. The integrative review method in organizational studies. **Gestão Soc.**, 2011; 5(11): 121-36. Disponível em: <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
9. BROUGHAM, R.R., WALSH, D.A. Early and Late Retirement Exits. **The International Journal of Aging and Human Development**, 2009; 69(4): 267-286. Disponível em: <https://doi.org/10.2190/ag.69.4.b>. Acessado em: 16 de janeiro de 2022.
10. BROUGHAM, R.R., WALSH, D.A. Goal Expectations as Predictors of Retirement Intentions. **The International Journal of Aging and Human Development**, 2005; 61(2):1 41-160. Disponível em: <https://doi.org/10.2190/5tef-e52v-8jr4-u3q4>. Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.
11. BROWNE P, et al. The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. **European journal of ageing**, 2018; 16(1): 73-82. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10433-018-0473-4>. Acessado em: 6 de fevereiro de 2022.
12. CAHILL, K.E., et al. Retirement patterns from career employment. **Gerontologist**, 2006; 46(4): 514-23. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/46.4.514>. Acessado em: 4 de maio de 2022.
13. CAMPOS, C.J.G., RIBEIRO, E. Content analysis in studies using the clinical-qualitative method: application and perspectives. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 2009; 17(2): 259-264. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692009000200019>. Acessado em: 4 de março de 2022.
14. 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**, 2016; 13(1): 39-48. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10433-015-0357-9>. Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.
15. 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**, 2014; 88(5): 521-532. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0969-y>. Acessado em: 30 de janeiro de 2022.

16. DEEG, D., et al. Occupation-Based Life Expectancy: Actuarial Fairness in Determining Statutory Retirement Age. **Frontiers in sociology**, 2021; 6: 675618. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.675618>. Acessado em: 4 de fevereiro de 2022.
17. DEJOURS, C., et al. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.
18. FECHTER, C. The role of health in flexible working arrangements in Germany. **Zeitschrift Für Gerontologie Und Geriatrie**, 2020; 53: 334-339. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01551-1>. Acessado em: 18 de janeiro 2022.
19. FELDMAN, D.C., BEEHR, T.A. A three-phase model of retirement decision making. **American Psychologist**, 2011; 66(3): 193-203. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0022153>. Acessado em: 4 de maio de 2022.
20. GANONG, L.H. Integrative reviews of nursing research. **Research in Nursing & Health**, 1987; 10(1): 1-11. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/nur.4770100103>. Acessado em: 4 de março de 2022.
21. 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**, 2012; 54(5): 572-78. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318248057a>. Acessado em: 16 de janeiro de 2022.
22. 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**, 2019; 38(3): 296-314. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S0714980818000685>. Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.
23. GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo Atlas, 2021.
24. GUERIN, G., et al. Early retirement or prolonged working life? Aspirations of unionized professionals aged 50 years and over. **Cahiers Quebecois de Demographie**, 1995; 24(2): 245-283.
25. 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**, 2021; 47(3): 224-232. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3946>. Acessado em: 4 de março de 2022.
26. 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 Vieillessement**, 2018; 37(3): 294-308. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/s0714980818000223>. Acessado em: 4 de março de 2022.
27. 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**, 2019; 17(1): 49. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0381-5>. Acessado em: 4 de março de 2022.
28. HEWKO, S.J., 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**, 2019; 15(2): 20-27. Disponível em: <https://doi.org/10.12927/hcpol.2019.26074>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
29. KAUPPI, M., et al. Social relationships as predictors of extended employment beyond the pensionable age: a cohort study. **European journal of ageing**. 2021;18(4):491-501. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00603-z>. Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.
30. 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**, 2017; 17(1): 176. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4059-4>. Acessado em: 16 de abril de 2022.
31. KOOLHAAS, W., et al. Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. **BMC public health**, 2015; 15: 76. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1410-5>. Acessado em: 4 de maio de 2022.
32. 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**, 2018; 25(4): 619-636. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1473174>. Acessado em: 16 de janeiro de 2022.
33. 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**, 2015; 69(11): 1058-1065. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/jech-2015-205719>. Acessado em: 4 de março de 2022.
34. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100735>. Acessado em: 4 de fevereiro de 2022.
35. 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**, 2017; 40(3): 232-256. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0164027517697114>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
36. 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**, 2006; 63(3): 187-216. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0164027517697114>. 10.2190/4c1a-g146-71c6-cg7c. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
37. 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**, 2003; 57(1): 46-49. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/jech.57.1.46>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
38. MEIN, G., et al. Predictors of early retirement in British civil servants. **Age Ageing**, 2000, 29(6): 529-36. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0164027517697114>. 10.1093/ageing/29.6.529. Acessado em: 4 de fevereiro de 2022.
39. MELNYK, B.M., FINEOUT-OVERHOLT, E (Eds.). Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice. **Lippincott Williams & Wilkins**. 4 ed. Philadelphia: Wolters Kluwer, 2019.
40. MENDES, K.D.S., et al. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, 2008; 17: 758-764. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>. Acessado em: 4 de fevereiro de 2022.
41. MENG, A., et al. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph17093338>. Acessado em: 4 de março de 2022.
42. 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.
43. MITCHELL, O.S. Social security reforms and poverty among older dual-earner couples. **Journal of Population Economics**, 1991; 4(4): 281-293. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/bf02426372>. Acessado em: 17 de janeiro de 2022.
44. OLIVEIRA, M.L., et al. **Desafios do processo de aposentadoria: vivências subjetivas de docentes de uma IFES**. São Luís: Psicologia da UFMA, 2018.
45. OLSEN, W. **Coleta de dados: debates e métodos fundamentais em pesquisa social**. Porto Alegre: Penso, 2015.
46. OUDE HENGEL, K.M., 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**, 2011; 85(7): 783-790. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0719-3>. Acessado em: 16 de janeiro de 2022.
47. OUZZANI, M., et al. **Rayyan** – a web and mobile app for systematic reviews. **Systematic reviews**, 2016; 5(1): 1-10.
48. PAGE, M.J., et al. A declaração PRISMA 2020: uma diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. **BMJ**, 2021; 372(71). Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>. Acessado em: 4 de março de 2022.
49. PATRIOTA, P., MARQUES-VIDAL, P. Retirement is associated with a decrease in dietary quality. **Clin Nutr ESPEN**, 2021; 45:206-212. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.clnesp.2021.08.026>. Acessado em: 30 de janeiro de 2022.
50. PRANSKY, G.S., et al. Early retirement due to occupational injury: who is at risk? **Am J Ind Med.**, 2005; 47(4): 285-95. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ajim.20149>. Acessado em: 17 de março de 2022.
51. QUINN, J.F. **Retirement patterns and bridge jobs in the 1990s**. Washington: Employee Benefit Research Institute, 1999.
52. RAFALSKI, J.C., et al. Assessing the Process of Retirement: A Cross-Cultural Review of Available Measures. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, 2017; 32(2): 255-279. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10823-017-9316-6>. Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.
53. REEUWIJK, K.G., et al. All those things together made me retire': qualitative study on early retirement among Dutch employees. **BMC Public Health**, 2013; 13: 516. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-516>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
54. 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). Acessado em: 4 de março de 2022.
55. RIBEIRO, C.V., LEDA, D.B. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. **Revista Espaço Acadêmico**, 2018; 8(211): 39-49. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/45047>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
56. ROUQUAYROL, M.Z., ALMEIDA FILHO, N. **Epidemiologia e saúde**. 7. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 2013.
57. RUHM, C.J. Why older Americans stop working. **Gerontologist**, 1989; 29(3): 294-9. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/29.3.294>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
58. SANTOS, C.M.D.C., et al. A estratégia PICO para a construção da pergunta de pesquisa e busca de evidências. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 2007; 15: 508-511.
59. SCHARN, M., et al. Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. **BMC public health**, 2018;18(1):1083. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7>. Acessado em: 20 de março de 2022.
60. SHEPPARD, F.H. Retirement: A concept for nurses to consider. **Nurs Forum**, 2018 Oct; 53(4): 498-503. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/nuf.12278>. Acessado em: 20 de janeiro de 2022.
61. SHIRI, R., et al. Indicators and determinants of the years of working life lost: a narrative review. **Scandinavian journal of public health**, 2021; 49(6): 666-674. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1403494821993669>.

- Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.
62. SIEGENTHALER, J.K., BRENNER, A.M. Flexible Work Schedules, Older Workers, and Retirement. **Journal of Aging & Social Policy**, 2001; 12(1): 19-34. Disponível em: [https://doi.org/10.1300/j031v12n01\\_03](https://doi.org/10.1300/j031v12n01_03). Acessado em: 18 de janeiro 2022.
  63. SILVA-SELIGMANN, E. **Trabalho e desgaste mental o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.
  64. SILVER, M.P., et al. A systematic review of physician retirement planning. **Resour Health**, 2016; 15; 14(1): 67. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0166-z>. Acessado em: 20 de janeiro de 2022.
  65. SKAMVETSAKIS, A., et al. Saúde do trabalhador e da trabalhadora. **Cadernos de atenção básica**, 2018;(41). Disponível em: <https://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/caderno-atencao-basica-41-saude-trabalhador-trabalhadora>. Acesso em: 14 de abril de 2022.
  66. SÖDERBACKA, T., et al. Workplace interventions that support older employees' health and work ability - a scoping review. **BMC health services research**, 2020; 20(1): 472. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05323-1>. Acessado em: 30 de janeiro de 2022.
  67. SOUZA, M.T., et al. Integrative review: what is it? How to do it? **Einstein (São Paulo)**, 2010; 1(8): 102-6. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
  68. TEN HAVE, M., et al. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku181>. Acessado em: 10 de janeiro de 2022.
  69. 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**, 2011; 109(1): 174-186. Disponível em: <https://doi.org/10.2466/01.09.10.pr0.109.4.174-186>. Acessado em: 6 de janeiro de 2022.
  70. 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**, 2019; 92(4): 535-549. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1387-3>. Acessado em: 18 de janeiro 2022.
  71. VANAJAN, A., et al. Health-related Work Limitations Among Older Workers-the Role of Flexible Work Arrangements and Organizational Climate. **The Gerontologist**, 2020; 60(3): 450-459. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/gnz073>. Acessado em: 17 de janeiro de 2022.
  72. VANAJAN, A., et al. Why do older workers with chronic health conditions prefer to retire early? **Age and ageing**, 2020; 49(3): 403-410. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/ageing/afz180>. Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.
  73. VON BONSDORFF, M.E., et al. Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. **Occupational Medicine**, 2010; 60(2): 94-100. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp126>. Acessado em: 16 de janeiro de 2022.
  74. WHITTEMORE, R., KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of advanced nursing**, 2005; 52(5): 546-553.
  75. WIND, A., 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**, 2014; 40(2): 186-94. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3393>. Acessado em: 6 de janeiro de 2022.
  76. WIND, A., et al. Pathways through which health influences early retirement: a qualitative study. **BMC public health**, 2013; 13: 292. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-292>. Acessado em: 4 de janeiro de 2022.
  77. WIND, A., 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**, 2018; 18(1): 265. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5151-0>. Acessado em: 16 de fevereiro de 2022.