

REVISÃO SISTEMÁTICA OU INTEGRATIVA

APOSENTADORIA NA ENFERMAGEM: UMA REVISÃO DE LITERATURA

RETIREMENT IN NURSING: A REVIEW OF THE LITERATURE

JUBILACIÓN EN ENFERMERÍA: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA

Maria Lúcia Azevedo Ferreira de Macêdo¹
Denise Elvira Pires de Pires²
Cleonice Andréa Alves Cavalcante¹

¹ Enfermeira. Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico da Escola de Enfermagem de Natal da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN, Natal, RN – Brasil.
² Enfermeira. Professora Titular da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, SC – Brasil.

Autor Correspondente: Maria Lúcia Azevedo Ferreira de Macedo. E-mail: mlfmacedo@ig.com.br
Submetido em: 22/10/2013 Aprovado em: 12/10/2014

RESUMO

Este estudo objetivou identificar a produção científica que trata da aposentadoria na enfermagem, disponível na literatura nacional e internacional, identificando as características e o que abordam os trabalhos publicados sobre essa temática. Trata-se de uma revisão integrativa de literatura realizada a partir do levantamento de dados por meio da busca de artigos nas bases eletrônicas Pubmed, CINAHL e LILACS, publicados entre janeiro de 2008 e dezembro de 2012, nos idiomas inglês, português e espanhol. Os resultados encontrados nos 36 artigos selecionados demonstraram que a escassez de profissionais de enfermagem configura-se como uma preocupação mundial. A redução desses profissionais se dá, particularmente, pela aposentadoria de grande número de profissionais, com repercussões no ensino e na prática assistencial da enfermagem. Programas de tutoria e o voluntariado foram citados como estratégias para permanência da enfermagem nas organizações. Os fatores determinantes que dificultam a permanência da força de trabalho na enfermagem dizem respeito às questões sociais e pessoais, carga de trabalho e adoecimento dos trabalhadores, além de ambientes de trabalho sem condições adequadas. Identificou-se restrita produção de trabalhos referentes à temática em nível nacional, cabendo aos pesquisadores a realização de estudos que busquem características da aposentadoria da enfermagem no contexto brasileiro.

Palavras-chave: Aposentadoria; Enfermagem; Recursos Humanos de Enfermagem.

ABSTRACT

This study aimed to identify the scientific literature that deals with retirement in nursing available in the national and international literature, identifying characteristics discussed in published studies about this subject. This is an integrative literature review based on the data survey from the literature present in the Pubmed, CINAHL, and LILACS electronic databases, published between January of 2008 and December of 2012, in English, Spanish, and Portuguese. The results found over 36 selected articles demonstrate that the lack of nursing professionals is a global concern. The reduction in the number of these professionals can be explained, in particular, by the number of retirements with repercussions in the nursing education and practice. Mentoring programs and volunteering were pointed as strategies to retain nursing professionals in organizations. The determining factors that complicate the permanence in the workforce in nursing are related to social and personal issues, workload, and illnesses among workers besides inadequate working conditions. A reduced number of studies in this area was identified on a national level; leaving the study over the matter to researchers to investigate the characteristics of nursing retirement in the Brazilian context.

Keywords: Retirement; Nursing; Nursing Staff.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo identificar la producción literaria científica nacional e internacional que trata de la jubilación en Enfermería, identificar sus características y discutir los trabajos publicados sobre este tema. Se trata de una revisión integradora de la literatura realizada mediante la búsqueda de artículos en las bases electrónicas de datos PubMed, CINAHL y LILACS, publicados entre enero de 2008 y diciembre de 2012, en inglés, portugués y español. Los resultados de los 36 artículos seleccionados señalan que la escasez de profesionales de enfermería es una preocupación mundial y que la disminución de estos profesionales se debe, sobre todo, a la jubilación, con impactos sobre la enseñanza y la práctica asistencial. Los programas de tutoría y el voluntariado son consideradas estrategias para retener a los enfermeros en las organizaciones. Los factores que dificultan la permanencia de la fuerza de trabajo se refieren a cuestiones sociales y personales, carga de trabajo, enfermedad entre los trabajadores y ambientes de trabajo sin las condiciones adecuadas. Se identificó poca producción sobre el tema a nivel nacional. Los investigadores deberán llevar a cabo estudios con miras a definir las características de la jubilación de los enfermeros dentro del contexto brasileño.

Palabras clave: Jubilación; Enfermería; Personal de Enfermería.

INTRODUÇÃO

O trabalho acompanha a história da humanidade e consiste em uma ação transformadora mobilizada com a finalidade de satisfazer necessidades humanas. Tendo forte influência na vida das pessoas, o trabalho ocupa espaço fundamental na organização das sociedades modernas e não é visto tão somente a partir da perspectiva da produção de bens e serviços, mas como um elemento da constituição das identidades, subjetividades e vínculos sociais.¹

Ao atingir determinado período no ciclo de vida, o indivíduo passa da condição de trabalhador para aposentado. A aposentadoria é um processo que pode trazer transformações nas múltiplas dimensões da existência do ser humano com repercussões na sua própria história.

A aposentadoria pode produzir ganhos e perdas, algumas vezes causando alterações na vida das pessoas, ou pode ser uma etapa de continuidade, dependendo da perspectiva individual e social dos aposentados nos períodos imediatamente anterior e posterior ao evento.²

A literatura registra que cabe analisar, segundo o ponto de vista psicossocial, as atitudes dos trabalhadores diante dos ganhos e das perdas que acompanham a transição da aposentadoria, de forma que os ganhos sejam reforçados e, por meio de planejamento, o impacto das perdas seja contornado.³

A aposentadoria não deve ser vista apenas como um término de carreira, uma vez que cessar as atividades realizadas durante muitos anos em um determinado contexto e romper vínculos e trocar hábitos cotidianos representam mudanças tanto no aspecto pessoal como no social.⁴

A enfermagem, profissão essencial à existência humana exercida por enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, é responsável pelo cuidado direto às pessoas em todo o seu processo de viver.⁵ A centralidade do trabalho da enfermagem está no cuidado direto aos seres humanos, o qual é orientado pelas outras dimensões do seu trabalho, como o educar e o gerenciar.⁶

Considerando-se que a aposentadoria é uma etapa importante da vida do ser humano que traz repercussões tanto para os trabalhadores que se aposentam quanto para as instituições em que trabalham, este estudo busca responder a seguinte questão de pesquisa: do que tratam os estudos sobre a aposentadoria dos trabalhadores de enfermagem publicados na literatura nacional e internacional?

Este estudo teve como objetivo identificar a produção científica que trata da aposentadoria da enfermagem disponível na literatura nacional e internacional, identificando as características e o que abordam os trabalhos publicados sobre essa temática no período entre janeiro de 2008 e dezembro de 2012.

METODOLOGIA

No intuito de alcançar o objetivo deste estudo, foi realizada a revisão integrativa de literatura seguindo um protocolo defi-

nido, orientado pelos pressupostos de Ganong⁷ e adaptado de modelo elaborado por Forte.⁸ Para o levantamento das publicações, foram respeitadas as etapas a seguir: escolha da pergunta de pesquisa; definição dos descritores e dos critérios de inclusão e exclusão dos estudos; seleção da amostra; construção de um quadro para organização e registro dos dados; análise e discussão dos resultados. Os dados obtidos pelas pesquisadoras passaram pelas etapas de seleção e conferência na modalidade duplo-cego. A coleta de dados ocorreu no mês de abril de 2013.

Para a seleção foi desenvolvida a leitura dos títulos e resumos dos artigos científicos que atendiam aos critérios de inclusão estabelecidos: artigos de periódicos com texto publicado na forma completa, no período entre janeiro de 2008 e dezembro de 2012. Esse período foi definido em decorrência de se obterem dados mais atualizados sobre o assunto pesquisado. As bases de dados utilizadas foram: PubMed, sistema de pesquisa bibliográfica desenvolvido pelo *National Center for Biotechnology Information* (NCBI), *Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature* (CINAHL) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS). Os artigos, publicados nos idiomas português, inglês e espanhol, continham os seguintes descritores ou palavras: aposentadoria, *retirement*, *jubilación*, enfermagem, *nursing*, *enfermería*, enfermeira, enfermeiro, enfermeiras, enfermeiros, *nurse*, *nurses*, *enfermera*, *enfermero*, *enfermeras*, *enfermeros*, equipe de enfermagem, *nursing staff*, *grupo de enfermería*. Realizaram-se agrupamentos dos descritores ou palavras cruzando "aposentadoria" com "enfermagem" e variações, a fim de apreender o maior quantitativo de produções relacionadas à temática estudada.

Como critérios de exclusão, foram definidos: publicações duplicadas nas bases de dados, teses, dissertações, revisões de literatura, publicações na forma de cartas, resenhas, comentários, artigos de opinião, relatos de experiência, resumos de anais, dossiês, relatórios de gestão e editoriais, livros, capítulos de livros, documentos governamentais, boletins informativos.

Foram encontrados 2.412 artigos, sendo excluídos 2.376, conforme os critérios preestabelecidos. Selecionaram-se 36 trabalhos referentes ao tema em estudo, sendo 27 na CINAHL, oito na PubMed e um na LILACS, os quais foram organizados em um quadro contendo: ano de publicação, título, autor(es), periódico, país da realização do estudo, descritores ou palavras, base de dados, objetivo do estudo, método, temática, resultados ou principais contribuições do estudos.

Realizou-se uma leitura cautelosa dos artigos selecionados, momento em que se efetivou a apresentação dos resultados e discussão dos dados, emergindo o conhecimento atual sobre a aposentadoria na enfermagem nos contextos nacional e internacional.

RESULTADOS

Os achados deste estudo revelam que os anos de 2008 e 2009 tiveram o maior número de publicações, com 10 em cada ano (55,6%

no total), seguidos do ano de 2010 com sete (19,4%), cinco (13,9%) em 2012 e quatro (11,1%) em 2011. No que se refere ao idioma, 35 artigos (97,2%) foram publicados em inglês e um (2,8%) em português.

A maioria das publicações foi oriunda dos Estados Unidos (19), seguindo-se Canadá (4), Austrália (3), Inglaterra (2), Dinamarca (2), Reino Unido, Finlândia, Brasil, África do Sul, Lituânia e Bélgica (um de cada país).

A análise dos estudos possibilitou a construção de três categorias que contextualizam a aposentadoria na enfermagem, caracterizando a produção do conhecimento sobre a temática, conforme a Tabela 1.

DISCUSSÃO

ESCASSEZ DE DOCENTES E PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Nas publicações selecionadas evidencia-se uma preocupação com a escassez de docentes e profissionais de enfermagem, e as implicações que esse fenômeno pode trazer para o ensino e para a prática assistencial da profissão, uma vez que muitos desses trabalhadores encontram-se na fase da aposentadoria, por fazerem parte da geração *baby boomers*,⁹⁻¹¹ fenômeno de explosão demográfica de nascimento de pessoas ocorrido logo após a Segunda Guerra Mundial, entre 1946 e 1964.

O crescente envelhecimento e aposentadoria da população é um fenômeno que está afetando quase todos os países do mundo, levando a uma escassez estrutural do trabalho em futuro próximo. Tal fato já vem acontecendo na enfermagem,¹² o que pode trazer como consequência uma carência de mão-de-obra qualificada. Isso demonstra a necessidade de manter enfermeiros mais velhos nas instituições como uma forma de enfrentar a falta dessa força de trabalho.¹⁰

A aposentadoria de professores experientes, associada à diminuição da busca de enfermeiros pela docência, dificulta o processo da educação em enfermagem.¹³ Entre as razões para a escassez de professores incluem-se o envelhecimento do corpo docente, com esperado aumento do quantitativo de pro-

fessores aposentados, como também a falta de capacitação de enfermeiros com mestrado e doutorado não preenchendo os requisitos necessários para ocupar a posição de educador.¹⁴ Esses dados são importantes, uma vez que a carência de docentes de enfermagem dificulta a formação de novos enfermeiros.

Estudiosos manifestam preocupação com a aproximação da aposentadoria de enfermeiros e docentes de enfermagem, especialmente em algumas especialidades, como na área de atenção à saúde da criança e da mulher.^{9,15,16} Enfermeiro especialista é aquele profissional que exerce sua atividade laboral nos três níveis de atenção à saúde, que demonstra conhecimento aprofundado e ampla experiência em um campo específico de atuação.¹⁷ A falta desses profissionais afeta diretamente a qualidade da assistência de enfermagem dispensada às pessoas.^{14,18}

Uma das causas que levam trabalhadores de enfermagem em muitos países, todos os anos, a saírem prematuramente do mercado de trabalho é a aposentadoria por invalidez. A concessão desse tipo de aposentadoria é determinada por vários fatores, entre eles os relacionados às atividades laborais realizadas, como as demandas por trabalhos físicos.^{19,20}

Entre enfermeiros que trabalham em regiões rurais há previsão de substancial aumento de aposentadorias e ainda há propensão de enfermeiros jovens a buscarem as oportunidades de práticas especializadas disponíveis em centros urbanos. Essas tendências demográficas representam uma ameaça à sustentabilidade da força de trabalho da enfermagem no cenário rural.²¹

ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO DE ENFERMAGEM

Esforços para manter os enfermeiros na profissão são fundamentais para resolver a escassez de profissionais de enfermagem.²² No sentido de reter professores e enfermeiros e para lidar com a escassez dessa força de trabalho nas organizações, algumas estratégias têm sido estabelecidas, como o retorno de enfermeiros aposentados à ativa por meio de programas de tutoria ou de voluntariado.

Tabela 1 - Categorias identificadas na produção científica que trata da aposentadoria na Enfermagem na literatura nacional e internacional - Florianópolis, 2008-2012

Escassez de docentes e profissionais	Estratégias de retenção da força de trabalho de enfermagem	Fatores determinantes que dificultam a permanência no mercado de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> - Envelhecimento e aposentadoria da força de trabalho de enfermeiros assistenciais e professores X qualificação para o trabalho na enfermagem. - Aposentadoria precoce de enfermeiros. - Aposentadoria por invalidez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento de programas de tutoria. - Manutenção de enfermeiros mais velhos no mercado de trabalho. - Estímulo ao voluntariado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Necessidade de assistência aos familiares. - Mudanças relacionadas a novas tecnologias. - Local de trabalho distante da área urbana. - Estresse relacionado ao trabalho e influência do trabalho na saúde do profissional de enfermagem.

Fonte: elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Diversos estudos tratam do tema da tutoria. Programas de tutoria podem ser instituídos nos variados âmbitos em que se realizam a prática assistencial ou o ensino da enfermagem. Destacam-se estudos que identificam os programas de tutoria como fator importante na seleção e permanência de novos professores, além das vantagens e benefícios da implementação desses programas nas organizações de saúde.^{9,16,23,24}

Quanto aos tutores, benefícios também são observados. A experiência da participação em programas de tutoria permite uma nova conexão com as atividades de enfermagem e traz novos desafios na aposentadoria, com ganhos pessoais e profissionais.²⁴

Outro aspecto importante refere-se ao voluntariado, meio pelo qual os aposentados podem continuar ativos. O trabalho voluntário é aquele realizado sem fins lucrativos. Os aposentados compartilham suas experiências, contribuem com as organizações ou serviços de saúde e ajudam outras pessoas.

Enfermeiros aposentados têm anos acumulados de experiência em enfermagem. Esses profissionais relatam que se sentem renovados quando são voluntários nas atividades de enfermagem. O voluntariado é uma forma de a profissão de enfermagem utilizar o conhecimento dos mais experientes e já aposentados para contribuir com a comunidade, além de proporcionar satisfação aos voluntários, que estão usando seus conhecimentos para ajudar os outros. Sentir-se útil pode trazer benefícios sobre a perspectiva de vida e colaborar para promover a saúde e o bem-estar.^{25,26}

A pessoa aposentada pode decidir sobre seguir uma segunda carreira, na qual possa desenvolver um trabalho autônomo, ou continuar suas atividades na mesma organização ou em outras.⁴

Existe também expectativa de enfermeiros trabalharem até uma idade mais avançada e esse fato pode ser influenciado pela situação econômica e pelas condições de vida.²⁷ Assim, em função das limitações financeiras, pessoas que poderiam se aposentar permanecem no mercado de trabalho.²⁵

Nem todos os que se encontram perto da aposentadoria economizaram o bastante para viver sem trabalhar e, ainda que com a aposentadoria garantida, ela não é suficiente para satisfazer as necessidades. Para ter garantida a sobrevivência durante a aposentadoria ou mesmo pela sensação de bem-estar e melhoria da autoestima, muitos trabalhadores aposentados retornam ao mercado de trabalho.³

Benefícios podem ser encontrados na contratação de trabalhadores com mais de 50 anos. Nessa faixa etária, as pessoas se sentem mais criativas, motivadas, têm mais autonomia, são mais comprometidas, demonstram mais capacidade para solucionar problemas, são mais confiáveis, apresentam mais coerência e ética em seus comportamentos no trabalho e, de modo geral, têm mais experiência.³

FATORES DETERMINANTES QUE DIFICULTAM A PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Fatores pessoais e sociais influenciam a decisão dos enfermeiros em antecipar a aposentadoria.²⁸ Responsabilidades com a família, ser casado e prestação de cuidados aos dependentes em casa, como crianças e pais idosos, são fatores que predis põem à saída precoce da força de trabalho de enfermagem.²²

A incorporação de tecnologias no processo de trabalho em saúde requer novas ações da enfermagem, por vezes demandando múltiplos conhecimentos dos trabalhadores. Um dos fatores que levaram enfermeiros na faixa etária de 50-65 anos que desenvolviam suas atividades laborais em uma unidade de terapia intensiva a pensarem sobre aposentaria precoce diz respeito às mudanças relacionadas a novas tecnologias.²⁹

Algumas abordagens para envolver enfermeiros mais velhos nas instituições de saúde estão se tornando comuns na enfermagem, entretanto, há necessidade de se fazerem adaptações aos contextos quando o trabalho é realizado em localidades remotas.³⁰ Um dos desafios da gestão da força de trabalho de enfermagem refere-se à necessidade de atenção às políticas de seleção e de retenção de enfermeiros mais velhos, particularmente nas áreas rurais.³¹

Fatores que contribuem para a intenção dos enfermeiros de se aposentarem mais cedo: percepção da saúde, oportunidades de mudança de profissão, excesso na carga de trabalho ou ausência de condições de trabalho e estereótipos negativos de trabalhadores mais velhos.¹²

O estresse relacionado ao trabalho é um dos fatores decisivos para que enfermeiros deixem seus empregos.³² O estresse entre trabalhadores, e especialmente os da enfermagem, traz consequências importantes para a saúde dos próprios profissionais, além de comprometer a qualidade da assistência prestada aos pacientes.³³

Resultados de pesquisa realizada em país europeu revelaram associações importantes entre a autoavaliação da saúde, fatores psicossociais e insatisfação no trabalho entre enfermeiros. Baixo nível de capacidade para o trabalho, condições de saúde e estilo de vida são situações que podem levar à antecipação da aposentadoria.³⁴

Na enfermagem brasileira vem ocorrendo expressivo envelhecimento do seu contingente. E da mesma forma como acontece em outras categorias profissionais, sob a perspectiva da Previdência Social, os profissionais de enfermagem passaram a ter a data da aposentadoria adiada, apesar de esses trabalhadores sofrerem com desgaste psíquico e físico relevante inerente à própria atividade que realizam.³⁵

Resultados de pesquisa que verificou a relação entre estilo de vida, ambiente de trabalho, fatores sociodemográficos e saída do mercado de trabalho devido à aposentadoria por invalidez entre enfermeiros registraram que esses profissionais, quan-

do trabalhavam em ambientes precários e/ou que tinham estilos de vida pouco saudáveis, apresentavam altos riscos de se aposentarem por invalidez. Os solteiros tinham baixos rendimentos e os que trabalhavam em turnos noturnos apresentaram mais riscos do que os que trabalhavam durante o dia exclusivamente. E, ainda, a grande exigência física no trabalho aumentou a probabilidade de se afastarem do trabalho por invalidez.¹⁸

Os fatores de risco relacionados à saúde para a aposentadoria por invalidez entre auxiliares de enfermagem são a dor lombar de longa duração, distúrbios da extremidade superior e doenças reumáticas inflamatórias.¹⁹

A falta de programação flexível e a ausência de atividades de enfermagem que proporcionem uma prática sem a pesada carga de trabalho física podem impedir a prática assistencial contínua e a manutenção de enfermeiros na faixa etária entre 55 e 62 anos no trabalho. Devido à atividade realizada, alguns profissionais apresentam problemas musculoesqueléticos como artrite nas mãos, joelhos ou quadris.¹⁰

Os achados desta revisão relacionando condições de trabalho com o adoecimento aproximam-se do mencionado por Dejours.³⁶ Para o referido autor, as más condições de trabalho expõem o corpo a riscos de doenças profissionais, acidentes e também à diminuição da expectativa de vida.

Docentes de enfermagem identificaram a influência da carga de trabalho, as responsabilidades dos professores, os recursos disponíveis para trabalhar, as características pessoais e profissionais, o ambiente de trabalho, como áreas que poderiam ser aprimoradas para incentivar a retenção da força de trabalho na docência.³⁷

Prováveis candidatos ao retorno à profissão são os enfermeiros inativos, entretanto, esforços devem ser despendidos para melhorar o ambiente de trabalho, para diminuir o estresse no trabalho, fornecendo recursos adequados para que esses trabalhadores possam realizar prestação de cuidados de qualidade. E, ainda, melhorias significativas nas condições de trabalho podem postergar a aposentadoria de enfermeiros mais velhos.^{32,38}

Medidas para incentivar enfermeiros a permanecerem trabalhando incluem redução de carga de trabalho para os que estão próximos da aposentadoria, oportunidades para progressão na carreira, redução do preconceito sobre a idade e mais autonomia dos enfermeiros no desempenho de suas funções.³⁹

Fatores que influenciariam os enfermeiros a permanecerem em seus empregos, entre outros, relacionam-se às finanças, à segurança no trabalho, a materiais e equipamentos adequados.¹¹

As condições de trabalho influenciam no processo de trabalho e contribuem sobremaneira para determinar o processo de saúde/doença dos trabalhadores de enfermagem. Os recursos materiais, psíquicos e sociais das condições de trabalho determinados pelos fatores de ordem econômica, técnica e organizacional do meio ambiente dos trabalhadores de enfermagem foram considerados condicionantes nesse processo.⁴⁰

A enfermagem é uma profissão reconhecida como essencial à sociedade, contudo, existe contradição entre essa importância e as condições de trabalho nas quais os enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem desenvolvem suas atividades. Dessa forma, as estratégias de retenção dessa força de trabalho na profissão devem estar aliadas à melhoria das condições de trabalho, que é um fator condicionante e determinante para a permanência desses trabalhadores na profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados mostraram que a escassez de profissionais de enfermagem, professores e enfermeiros configura-se como uma preocupação mundial. Segundo os estudos analisados, essa diminuição de profissionais se dá, em grande número, pela aposentadoria por idade de grande número de profissionais que fazem parte da geração *baby boomers*. A saída desses profissionais tem repercutido no ensino e na prática assistencial da enfermagem pela perda de trabalhadores com mais qualificação e experiência.

Programas de tutoria e o voluntariado foram identificados como estratégias para retenção da enfermagem nas organizações. Essas ações trazem benefícios para as organizações, para os profissionais e para a sociedade.

Pesquisas referenciaram que profissionais da enfermagem muitas vezes se mantêm trabalhando, apesar de terem atingido o tempo necessário para a aposentadoria, ou retornam ao trabalho após a aposentadoria. Isso se dá pelas restrições financeiras para satisfação das necessidades básicas desses profissionais.

Os fatores determinantes que dificultam a permanência da força de trabalho na enfermagem dizem respeito às questões sociais e pessoais, carga de trabalho e adoecimento dos trabalhadores, além de ambientes sem adequadas condições de trabalho.

Identificou-se neste estudo uma restrita produção de trabalhos referentes à temática em nível nacional, cabendo aos pesquisadores a realização de estudos, no intuito de buscar características da aposentadoria da enfermagem no contexto brasileiro.

REFERÊNCIAS

1. Cotanda FC. Trabalho, sociedade e sociologia. In: Horn CH, Cotanda FC, organizadores. Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: UFRGS; 2011.
2. França L. O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco; 2008.
3. França LH, Soares DHP. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicol Ciênc Prof*. 2009; 29(4):738-51. [Citado em 2013 maio 13]. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pccp/v29n4/v29n4a07.pdf>.
4. Zanelli JC, Silva N, Soares DHP. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed; 2010.
5. Pires D. A enfermagem enquanto disciplina, profissão e trabalho. *Rev Bras Enferm*. 2009; 62(5):739-44. [Citado em 2013 maio 13]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v62n5/15.pdf>.

6. Bertoncini JH, Pires DEP, Ramos FRS. Dimensões do trabalho da enfermagem em múltiplos cenários institucionais. *Rev Tempus Actas Saúde Colet.* 2011; 5(1). [Citado em 2013 maio 13]. Disponível em: <http://www.tempus.unb.br/index.php/tempus/article/view/922/932>.
7. Ganong LH. Integrative reviews of nursing research. *Res Nurs Health.* 1987; 10(1):1-11.
8. Forte ECN. A Satisfação no Trabalho de enfermeiros em dois modelos assistenciais na atenção básica no Brasil. [Dissertação]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2012 .
9. Buffum AR, Brandon DH. Mentoring new nurses in the neonatal intensive care unit impact on satisfaction and retention. *J Perinat Neonatal Nurs.* 2009; 23(4). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://link.periodicos.capes.gov.br/ez46.periodicos.capes.gov.br/sfxlcl41?genre=article&isbn=&issn=08932190&title=Journal+of+Perinatal+%26+Neonatal+Nursing&volume=23&issue=4&date=20091001&atitle=Mentoring+new+nurses+in+the+neonatal+intensive+care+unit%3a+impact+on+satisfaction+and+retention.&aulast=Buffum+AR&spage=357&sid=EBSCO:CINAHL+with+Full+Text&pid=>.
10. Friedrich LA, Prasun MA, Henderson L, Taft L. Being a seasoned nurse in active practice. *J Nurs Manag.* 2011; 19(7): [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/ez46.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/j.1365-2834.2011.01294.x/pdf>.
11. Mokoka KE, Ehlers VJ, Oosthuizen MJ. Factors influencing the retention of registered nurses in the Gauteng Province of South Africa. *Curationis.* 2011; 34(1). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebSCOhost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
12. Boumans NPC, de Jong AHJ, Vanderlinden L. Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *J Adv Nurs.* 2008; 63(1). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebSCOhost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
13. Bittner NP, O'Connor M. Focus on retention: identifying barriers to nurse faculty satisfaction. *Nurs Educ Perspect.* 2012; 33(4). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebSCOhost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
14. Allen L. The nursing shortage continues as faculty shortage grows. *Nurs Econ.* 2008; 26(1). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebSCOhost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
15. Leonard BJ, Fulkerson JA, Rose D, Christy A. Pediatric nurse educator shortage: implications for the nursing care of children. *J Prof Nurs.* 2008; 24(3). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://www.sciencedirect-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S875572230800015X#>.
16. Wray J, Aspland J, Gibson H, Stimpson A, Watson R. "A wealth of knowledge": a survey of the employment experiences of older nurses and midwives in the NHS. *Int J Nurs Stud.* 2009; 46(7). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://www.sciencedirect-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0020748908002022>.
17. Ordem dos Enfermeiros Regulamento das Competências Comuns do Enfermeiro Especialista. Regulamento n.º 122, de 18 de fevereiro de 2011. Lisboa; 2011. [Citado em 2014 set. 18]. Disponível em: http://www.ordemenfermeiros.pt/legislacao/Documents/LegislacaoOE/Regulamento122_2011_CompetenciasComunsEnfEspecialista.pdf
18. Bleich MR, Cleary BL, Davis K, Hatcher BJ, Hewlett PO, Hill KS. Mitigating knowledge loss a strategic imperative for nurse leaders. *J Nurs Adm.* 2009; 39(4). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://link.periodicos.capes.gov.br/ez46.periodicos.capes.gov.br/sfxlcl41?genre=article&isbn=&issn=0020443&title=Journal+of+Nursing+Administration&volume=39&issue=4&date=20090401&atitle=Mitigating+knowledge+loss%3a+a+strategic+imperative+for+nurse+leaders.&aulast=Bleich+MR&spage=160&sid=EBSCO:CINAHL+with+Full+Text&pid=>.
19. Friis K, Ekholm O, Hundrup YA. The relationship between lifestyle, working environment, socio-demographic factors and expulsion from the labour market due to disability pension among nurses. *Scand J Caring Sci.* 2008; 22(2). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebSCOhost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
20. Jensen LD, Ryom PK, Christensen MV, Andersen JH. Differences in risk factors for voluntary early retirement and disability pension: a 15-year follow-up in a cohort of nurses' aides. *BMJ Open.* 2012; 2(6). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://bmjopen.bmj.com/ez46.periodicos.capes.gov.br/content/2/6/e000991.long>.
21. Montour A, Baumann A, Blythe J, Hunsberger M. The changing nature of nursing work in rural and small community hospitals. *Rural Remote Health.* 2009; 9(1). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://www.rrh.org.au/articles/subviewnew.asp?ArticleID=1089>.
22. Nooney JG, Unruh L, Yore MM. Should I stay or should I go? Career change and labor force separation among registered nurses in the U.S. *Soc Sci Med.* 2010; 70(12). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://www.sciencedirect-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0277953610002200>.
23. Blauvelt MJ, Spath ML. Passing the torch: a faculty mentoring program at one school of nursing. *Nurs Educ Perspect.* 2008; 29(1). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebSCOhost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=127>.
24. McDonald G, Mohan S, Jackson D, Vickers MH, Wilkes L. Continuing connections: the experiences of retired and senior working nurse mentors. *J Clin Nurs.* 2010; 19:23-4.
25. Neal-Boylan L, Cocca K, Carnoali B. The benefits to working for retired RNs. *Geriatr Nurs.* 2009; 30(6). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://www.sciencedirect-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0197457209003024#>.
26. Cocca-Bates KC, Neal-Boylan L. Retired RNs: perceptions of volunteering. *Geriatr Nurs.* 2011; 32(2). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://www.sciencedirect-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0197457210005434#>.
27. Eley R, Parker D, Tuckett A, Hegney D. Career breaks and intentions for retirement by Queensland's nurses: a sign of the times? *Collegian.* 2010; 17(1). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: http://ac.els-cdn.com/ez46.periodicos.capes.gov.br/S1322769609000924/1-s2.0-S1322769609000924-main.pdf?_tid=fc23f55a-de8b-11e2-88a7-00000aabb0f6b&acdnat=1372270538_f48158e4a74d57be688db1ce628f223.
28. Blakeley JA, Ribeiro VE. Early retirement among Registered Nurses: contributing factors. *J Nurs Manag.* 2008; 16(1). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebSCOhost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
29. Valencia D, Raingruber B. Registered Nurses' views about work and retirement. *Clin Nurs Res.* 2010; 19(3). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://cnr-sagepub-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/content/19/3/266.full.pdf+html?>
30. Voit K, Carson DB. Retaining older experienced nurses in the Northern Territory of Australia: a qualitative study exploring opportunities for post-retirement contributions. *Rural Remote Health.* 2012; 12(2). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://www.rrh.org.au/articles/subviewnew.asp?ArticleID=1881>.
31. Palumbo MV, McIntosh B, Rambur B, Naud S. Retaining an aging nurse workforce: perceptions of human resource practices. *Nurs Econ.* 2009; 27(4). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebSCOhost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.

32. Skillman SM, Palazzo L, Hart LG, Keepnews D. The characteristics of registered nurses whose licenses expire: why they leave nursing and implications for retention and re-entry. *Nurs Econ*. 2010; 28(3). [Citado em 2013 abril 13]. Disponível em: <http://web-ebscohost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
 33. Lima GF, Bianchi ERF. Estresse entre enfermeiros hospitalares e a relação com as variáveis sociodemográficas. *REME - Rev Min Enferm*. 2010; 14(2). [Citado em 2013 abr. 09]. Disponível em: <http://www.reme.org.br/content/imagebank/pdf/v14n2a10.pdf>.
 34. Malinauskienė V, Leisyte P, Romualdas M, Kirtiklyte K. Associations between self-rated health and psychosocial conditions, lifestyle factors and health resources among hospital nurses in Lithuania. *J Adv Nurs*. 2011; 67(11). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebscohost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
 35. SeccolAO, Robazzi MLCC, Souza FEA, Shimizu DS. Cargas psíquicas de trabalho e desgaste dos trabalhadores de enfermagem de hospital de ensino do Paraná, Brasil. *SMAD*. 2010; 6(1). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1806-9762010000100016&script=sci_arttext.
 36. Dejours C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Cortez; 1992.
 37. Foxall M, Megel ME, Grigsby K, Billings JS. Faculty retirement: stemming the tide. *J Nurs Educ*. 2009; 48(3). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebscohost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=542bda62-7706-4118-8bf0-11dddacc1385%40sessionmgr11&hid=12>.
 38. Letvak S, Buck R. Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. *Nurs Econ*. 2008; 26(3). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebscohost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
 39. Storey C, Cheater F, Ford J, Leese B. Retaining older nurses in primary care and the community. *J Adv Nurs*. 2009; 65(7). [Citado em 2013 abr. 13]. Disponível em: <http://web-ebscohost-com.ez46.periodicos.capes.gov.br/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=923fe19e-76fe-4c85-9eca-b250f65a872c%40sessionmgr12&hid=12>.
 40. Mauro MYC, Paz AF, Mauro CCC, Pinheiro MA, Silva VG. Trabalho da enfermagem nas enfermarias de um hospital universitário. *Esc Anna Nery Rev Enferm*. 2010; 14(1). [Citado em 2013 maio 13]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v14n2/05.pdf>.
-