Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

doi.org/10.51891/rease.v12i11.32006

CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE PROFISSIONAIS COM 60 OU MAIS: CONDIÇÕES LABORAIS E PERMANÊNCIA NO TRABALHO

WORK CAPACITY OF PROFESSIONALS AGED 60 OR OLDER: WORKING CONDITIONS AND RETENTION IN THE WORKFORCE

CAPACIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE 60 AÑOS O MÁS: CONDICIONES DE TRABAJO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL

Joice Regina dos Santos[1]
Antônio Carlos Freire Sampaio[2]

RESUMO: Este estudo buscou analisar a capacidade para o trabalho dos servidores idosos que permanecem em atividade. Trata-se de estudo observacional, transversal, de métodos mistos, realizado com 15 trabalhadores com 60 anos ou mais, recrutados por amostragem em bola de neve em um município do Triângulo Mineiro. A coleta presencial utilizou roteiro de entrevista com o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), questões de caracterização amostral e cinco perguntas abertas. Os dados foram analisados no Jamovi, por análise temática de conteúdo e triangulação. A pesquisa foi aprovada por Comitê de Ética em Pesquisa, via Plataforma Brasil. Participaram servidores públicos municipais com média de idade de 66,8 anos (DP=3,08; 61–72 anos), atuantes em três setores da Secretaria Municipal de Saúde, com tempo médio de atuação de 24,9 anos (DP=7,27). O escore médio do ICT foi de 38,9 pontos (DP=5,08; variação de 32 a 47), classificado como ótimo. Embora as análises não tenham demonstrado diferenças estatisticamente significativas, as narrativas evidenciaram que a permanência laboral envolve motivações diversas e demandas por reconhecimento, desenvolvimento profissional e melhores condições de trabalho.

Palavras-chave: Capacidade para o trabalho. Idoso. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT: This study sought to analyze the work ability of elderly employees who remain in activity. This is an observational, cross-sectional, mixed-methods study, carried out with 15 workers aged 60 years or older, recruited by snowball sampling in a municipality in the Triângulo Mineiro. Face-to-face data collection used an interview script with the Work Ability Index (WAI), sample characterization questions, and five open questions. Data were analyzed in Jamovi, by thematic content analysis and triangulation. The research was approved by the Research Ethics Committee, via Plataforma Brasil. Municipal public servants with a mean age of 66.8 years (SD=3.08; 61–72 years), working in three sectors of the Municipal Health Department, with an average time of experience of 24.9 years (SD=7.27), participated. The mean WAI score was 38.9 points (SD=5.08; range 32 to 47), classified as excellent. Although the analyses did not show statistically significant differences, the narratives showed that job permanence involves diverse motivations and demands for recognition, professional development and better working conditions.

Keywords: Ability to work. Aged. Occupational Health.

[1]Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, Universidade Federal de Uberlândia.
[2]Doutor em Geografia, Universidade Federal de Uberlândia

RESUMEN: Este estudio buscó analizar la capacidad laboral de empleados mayores que permanecen en actividad. Es un estudio observacional, transversal y de métodos mixtos, realizado con 15 trabajadores de 60 años o más, reclutados mediante muestreo de bola de nieve en un municipio del Triângulo Mineiro. La recopilación de datos presenciales utilizó un guion de entrevista con el Índice de Capacidad Laboral (WAI), preguntas de caracterización de muestras y cinco preguntas abiertas. Los datos se analizaron en Jamovi, mediante análisis temático de contenido y triangulación. La investigación fue aprobada por el Comité de Ética en Investigación, a través de Plataforma Brasil. Participaron funcionarios públicos municipales con una edad media de 66,8 años (SD=3,08; 61–72 años), que trabajan en tres sectores del Departamento de Salud Municipal y con un tiempo medio de experiencia de 24,9 años (SD=7,27). La puntuación media WAI fue de 38,9 puntos (SD=5,08; rango 32 a 47), clasificados como excelentes. Aunque los análisis no mostraron diferencias estadísticamente significativas, las narrativas mostraron que la permanencia laboral implica diversas motivaciones y demandas de reconocimiento, desarrollo profesional y mejores condiciones laborales.

Palabras clave: Capacidad para trabajar. Envejecimiento. Salud Laboral.

INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional tem ampliado a participação de pessoas mais velhas no mercado de trabalho e a necessidade de compreender as condições que favorecem a continuidade da vida laboral (Agência Brasil, 2023).

Nesse cenário, a permanência no trabalho envolve aspectos individuais, relacionados à saúde e às capacidades físicas e mentais, bem como fatores ocupacionais e organizacionais que influenciam a relação entre as condições do trabalhador e as exigências de suas atividades (Lima, 2022; Pazos; Ferreira, 2024).

A gestão do envelhecimento nas organizações, o enfrentamento do preconceito etário e a adequação das condições de trabalho são elementos relevantes para sustentar a capacidade laboral dos trabalhadores mais velhos (Woźniak *et al.*, 2022).

A capacidade para o trabalho corresponde à relação entre os recursos individuais do trabalhador e as exigências da atividade profissional, considerando aspectos relacionados à saúde, às competências e às condições em que o trabalho é realizado (Martinez; Latorre; Fischer, 2025).

Estudos com trabalhadores mais velhos mostram que a capacidade para o trabalho pode estar relacionada a fatores de saúde, aptidão física, condições psicossociais e características das atividades profissionais, reforçando a importância de uma abordagem multidimensional (Fattori *et al.*, 2024; Suorsa *et al.*, 2022).

A investigação desse tema apresenta relevância social e institucional diante da necessidade de promover ambientes de trabalho que considerem as condições e as expectativas dos servidores em processo de envelhecimento. Conhecer a capacidade para o trabalho e as percepções dos próprios trabalhadores pode subsidiar reflexões sobre as relações profissionais, o reconhecimento, a organização das atividades e as medidas de apoio à permanência laboral.

Considerando a especificidade desse contexto e a importância de articular indicadores de capacidade para o trabalho às experiências relatadas pelos servidores, este estudo teve como objetivo analisar a capacidade para o trabalho dos servidores idosos que permanecem em atividade.

MÉTODOS

A pesquisa se trata de um estudo observacional, transversal, com abordagem de métodos mistos. Foram incluídos na pesquisa trabalhadores com 60 anos ou mais, com vínculo formal de trabalho em organizações públicas ou privadas localizadas no município do estudo. Foram excluídos aqueles que estavam afastados do trabalho, por qualquer motivo, no momento da coleta de dados; que não responderam a pelo menos 80% da entrevista; que apresentavam limitações cognitivas ou comunicacionais que impedissem a participação; ou que se recusaram a participar da pesquisa e/ou não assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O recrutamento dos participantes foi realizado por meio da técnica de amostragem em bola de neve (Vinuto, 2014). A primeira onda ocorreu em maio de 2026 e foi composta por cinco pessoas pertencentes à rede de contatos da pesquisadora, todas vinculadas à Secretaria Municipal de Saúde (SMS). Todas aceitaram participar e indicaram outros cinco possíveis participantes, dos quais quatro aceitaram o convite. Na etapa seguinte, esses quatro participantes realizaram seis indicações, das quais quatro resultaram em participação. Por fim, foram feitas mais quatro indicações, com adesão de dois participantes. Após essa etapa, os dois participantes incluídos indicaram outros dois possíveis participantes, que recusaram o convite. Embora a proposta inicial previsse a inclusão de trabalhadores de diferentes ambientes profissionais, as indicações e adesões obtidas se restringiram a servidores de três setores da SMS. Dessa forma, o recrutamento foi encerrado com 15 participantes.

Foram utilizados dois instrumentos de coleta de dados. O primeiro foi o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), empregado para avaliar a capacidade laboral a partir da percepção do próprio trabalhador sobre sua condição de saúde e sua capacidade para atender às exigências do trabalho (Martinez; Latorre; Fischer, 2025).

O instrumento é composto por dez questões agrupadas em sete dimensões: (1) capacidade para o trabalho atual em comparação com a melhor condição apresentada ao longo da vida, pontuada de 0 a 10; (2) capacidade para atender às exigências do trabalho, considerando aspectos físicos e mentais, com escore de 2 a 10 pontos; (3) quantidade de doenças autorreferidas e diagnosticadas por médico, avaliada com base em uma lista de 51 doenças, com pontuação de 1 a 7; (4) perda da capacidade laboral atribuída às doenças, com escore de 1 a 6; (5) frequência de ausências ao trabalho por motivo de doença, classificada em cinco categorias, com pontuação de 1 a 5; (6) prognóstico do próprio trabalhador sobre sua capacidade para o trabalho, com pontuação de 1, 4 ou 7; e (7) recursos mentais, avaliados a partir da ponderação das respostas a três questões, com escore de 1 a 4 pontos. A soma das pontuações das sete dimensões resulta em um escore total entre 7 e 49 pontos. O cálculo foi realizado conforme as orientações específicas do instrumento, descritas por Tuomi *et al.* (2005), sendo que pontuações mais elevadas representam condições mais favoráveis de capacidade para o trabalho.

O segundo instrumento, elaborado pela equipe de pesquisadores, foi destinado à obtenção de informações sobre as características sociodemográficas e laborais e às percepções dos participantes sobre suas experiências profissionais. As questões contemplaram as relações com a chefia e os colegas, o tratamento institucional dos trabalhadores mais velhos, o conhecimento sobre políticas ou programas específicos, o direito à aposentadoria, as motivações para permanecer trabalhando e as necessidades e expectativas profissionais.

Os dados quantitativos foram organizados em planilha eletrônica e analisados no *software* Jamovi (Jamovi, 2024). Inicialmente, realizou-se análise descritiva das características sociodemográficas e ocupacionais e dos escores do ICT, utilizando frequências absolutas e relativas, médias, desvios-padrão e medidas de tendência central, conforme o tipo de variável. O coeficiente de correlação de Spearman foi utilizado para examinar as relações entre idade, tempo de atuação, avaliação das relações interpessoais e percepção do tratamento institucional dos servidores mais velhos com os escores do ICT e suas dimensões. O teste U de Mann–

Whitney foi empregado para comparar os escores do ICT entre participantes com e sem direito à aposentadoria, bem como entre aqueles cujas atividades envolviam exigências físicas e mentais e aqueles com trabalho predominantemente mental. O teste exato de Fisher foi utilizado para verificar a associação entre as motivações para permanecer trabalhando e o direito à aposentadoria. Adotou-se nível de significância de 5% ($p < 0,05$). Considerando o tamanho reduzido da amostra, as análises foram tratadas como exploratórias, e os resultados foram interpretados com cautela.

Os dados qualitativos foram interpretados à luz da modalidade temática de conteúdo (Bardin, 2016). As narrativas foram agrupadas conforme os temas abordados, contemplando as relações interpessoais e a percepção do contexto organizacional, a permanência no trabalho e a condição de aposentadoria, bem como as condições de trabalho, necessidades e perspectivas profissionais. A análise considerou as recorrências e as particularidades dos relatos, com seleção de falas representativas para ilustrar os resultados. Os participantes foram identificados por códigos alfanuméricos, preservando seu anonimato.

A integração dos resultados quantitativos e qualitativos foi realizada por meio da triangulação metodológica, articulando os dados do ICT, as análises estatísticas exploratórias e as narrativas dos participantes. Foram realizadas a análise dos resultados quantitativos e qualitativos, a comparação entre os achados para identificar convergências e divergências e a integração das evidências para ampliar a interpretação da capacidade para o trabalho no contexto investigado (Fielding, 2012).

A pesquisa respeitou os aspectos éticos conforme Conselho Nacional de Saúde, respeitando as resoluções 466/2012 e 510/2016 (Brasil, 2012, 2016), sendo aprovada pelo Comitê de ética da Universidade Federal de Uberlândia.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participara da pesquisa 15 servidores/as públicos municipais com média de 66,8 anos (dp=3,08) entre 61 e 72 anos. Houve participação de pessoas que atuam em três setores da Secretaria Municipal de Saúde, sendo a média de tempo neste setor de 24,9 anos (dp=7,27). Entre o regime de trabalho 14 (quatorze) participantes foram estatutários. O conteúdo do trabalho foi

predominantemente mental (66,7%), com ausência de trabalhadores em atividades predominantemente físicas. A caracterização amostral é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização dos servidores com sessenta anos ou mais que continuam trabalhando, Brasil, 2026

Variáveis	N	%
Faixa etária		
61-69	10	66,7
70 anos ou mais	5	33,3
Identidade de gênero		
Feminino	11	73,3
Masculino	4	26,7
Faixa de tempo de atuação no setor		
2 anos	1	6,7
20-29	10	66,7
30 ou mais	4	26,7
Setor de atuação		
Regulação	8	53,3
VIGEP	6	40,0
Rapev	1	6,7
Conteúdo do trabalho		
Predominante mental	10	66,7
Predominante físico e mental	5	33,3

Fonte: elaborado pelos autores (2026)

A predominância feminina e o longo tempo de atuação profissional também foram observados por Ferreira *et al.* (2022), em estudo com trabalhadores de enfermagem com 60 anos ou mais, no qual 94,8% eram mulheres e 69,5% trabalhavam na instituição havia entre 21 e 40 anos, indicando a presença de trajetórias profissionais prolongadas entre servidores que permanecem ativos após os 60 anos.

Ao testar a relação dessas variáveis com a capacidade para o trabalho na amostra estudada, as análises não identificaram associações estatisticamente significativas entre as características sociodemográficas e ocupacionais e o ICT. Embora tenha sido observada uma correlação negativa entre idade e capacidade para o trabalho ($\rho = -0,355$; $p = 0,195$), não houve evidência estatística de que servidores mais velhos apresentassem menor capacidade laboral.

Da mesma forma, o tempo de atuação não apresentou associação significativa com o ICT ($\rho = 0,167$; $p = 0,551$), não sendo possível afirmar que maior tempo de serviço estivesse relacionado a maior capacidade para o trabalho. O conteúdo do trabalho também não apresentou

associação significativa (ρ = 0,115; p = 0,684), e não foram observadas diferenças nos escores do ICT entre os servidores com trabalho físico e mental e aqueles com trabalho mental (U = 21,5; p = 0,713).

Após a caracterização sociodemográfica e ocupacional dos participantes, procedeu-se à análise da capacidade para o trabalho, mensurada por meio do ICT, cujos resultados são apresentados na Tabela 2, considerando o escore total dos participantes e sua classificação quanto à capacidade para o trabalho.

Tabela 2 - Classificação da capacidade para o trabalho dos servidores com 60 anos ou mais, Uberlândia, 2026

Classificação	N	%
Moderada (28–36 pontos)	6	40,0
Boa (37–43 pontos)	6	40,0
Ótima (44–49 pontos)	3	20,0

Fonte: elaborado pelos autores (2026)

A análise descritiva do escore total do ICT evidenciou média de 38,9 pontos (dp=5,08), com valores variando entre 32,0 e 47,0 pontos, sendo classificada como ótima. Para aprofundar essa análise, foram examinadas as dimensões que compõem o instrumento, permitindo identificar aspectos específicos relacionados à capacidade laboral dos servidores com 60 anos ou mais.

O padrão de classificação observado dialoga com os achados internacionais de Kurashvili *et al.* (2022) em ambientes de saúde da Estônia e da Geórgia, cujos dados também demonstraram a predominância de níveis bons e moderados de capacidade laboral entre profissionais mais velhos.

Na validação da versão brasileira do ICT, Martinez, Latorre e Fischer (2009) identificaram que o instrumento articula componentes de autopercepção da capacidade laboral, recursos mentais, morbidade referida e impacto de limitações de saúde, demonstrando que o escore reflete múltiplos arranjos entre condições objetivas e subjetivas.

Observou-se que, na dimensão "capacidade para o trabalho atual comparada à melhor da vida", 73,3% dos participantes apresentaram pontuações de 8 a 10. Em relação à capacidade para o trabalho frente às exigências laborais, 60,0% obtiveram pontuações de 9 a 10. Quanto ao

número de doenças diagnosticadas pelo médico, 40,0% alcançaram a pontuação máxima da dimensão. Na dimensão "perda estimada para o trabalho devido às doenças", 91,7% dos participantes com respostas válidas obtiveram pontuações 5 ou 6. Sobre as faltas ao trabalho por doenças nos últimos 12 meses, 86,7% alcançaram pontuações 4 ou 5. Quanto ao prognóstico da capacidade para o trabalho, 53,3% consideraram provável que estariam aptos a realizar o trabalho atual em dois anos. Por fim, em relação aos recursos mentais, 73,3% alcançaram a pontuação máxima da dimensão.

Esse resultado foi semelhante ao observado por Martinez, Latorre e Fischer (2025) entre profissionais de enfermagem, dos quais 72,8% apresentaram pontuações elevadas na dimensão capacidade para o trabalho atual, em comparação com a melhor capacidade apresentada ao longo da vida. A proximidade entre os resultados indica que, nos dois grupos, predominou uma avaliação favorável da capacidade para o trabalho atual. Entretanto, essa percepção coexistiu, entre os servidores investigados, com diferentes condições de saúde e expectativas quanto à continuidade da vida laboral, indicando a importância de analisar conjuntamente as dimensões do ICT

Para compreender a capacidade para o trabalho dos servidores com 60 anos ou mais, os resultados do ICT foram articulados às experiências e percepções dos participantes, considerando as relações interpessoais, o contexto organizacional, a permanência no trabalho e as necessidades profissionais. A análise mista foi organizada por categorias analíticas, integrando dados quantitativos e narrativas para explorar possíveis relações entre a capacidade para o trabalho e as experiências vivenciadas pelos servidores.

Relações interpessoais e percepção do contexto organizacional

As relações interpessoais foram avaliadas predominantemente de forma positiva. Entre os 13 participantes que responderam à questão, 61,5% classificou a relação com a chefia e os colegas como boa e 30,8% como ótima ou excelente. Apenas um participante (7,7%) apresentou avaliação intermediária. Entretanto, as experiências não foram uniformes, como demonstra o relato "Com a chefia ótimo. Com colega não." (P10). Essa percepção mostra que a qualidade das relações pode variar conforme os participantes, distinguindo a relação com a chefia daquela estabelecida com os colegas.

A percepção sobre o tratamento institucional dos servidores com mais de 60 anos foi predominantemente marcada pela indiferença, relatada por 69,2% dos participantes. Quanto às políticas ou programas específicos, 53,3% afirmaram que não existem e 33,3% desconheciam essas iniciativas. As falas evidenciam percepções distintas, desde a avaliação de que "A organização é indiferente aos idosos. Não há programas específicos" (P3) até o relato de que "Excelente. Na PMU [Prefeitura Municipal] existem programas específicos para idosos" (P2). Além disso, a percepção de possível afastamento de funções decisórias foi expressa por P8, que relatou que a instituição "Começa a afastar de decisões e cargos, com entrega de serviços administrativos" (P8).

Em conjunto, os dados quantitativos e as narrativas revelam percepções distintas sobre o reconhecimento dos servidores mais velhos e a atuação institucional. Entretanto, as correlações entre a avaliação das relações interpessoais e as dimensões do ICT não foram estatisticamente significativas para a capacidade atual em comparação com a melhor fase da vida ($\rho = -0{,}210$; $p = 0{,}453$), os recursos mentais ($\rho = 0{,}193$; $p = 0{,}491$) e o prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho ($\rho = 0{,}263$; $p = 0{,}344$). Assim, embora as falas contribuam para compreender as experiências dos participantes no contexto organizacional, os resultados não permitem afirmar que essas percepções estejam associadas à capacidade para o trabalho.

Essa percepção de indiferença no tratamento por serem idosos e de ausência ou desconhecimento de suporte específico para a longevidade dialoga com os achados de Finsel *et al.* (2024), ao demonstrarem que a falha do ambiente organizacional em responder às necessidades do envelhecimento, evidenciada pela falta de diretrizes claras de gestão, atua diretamente na redução do bem-estar e da segurança psicológica do servidor.

Embora a avaliação relacional não tenha apresentado associação estatística direta com as dimensões do ICT nesta amostra, a literatura mostra que a percepção de que a gestão atribui aos profissionais mais velhos qualificações defasadas ou incapacidade de acompanhar o ritmo de trabalho eleva o risco de saída do emprego, efeito também observado diante da ausência de posicionamento claro da liderança. Isso ocorre pois atitudes omissas ou desfavoráveis da organização minam o suporte social e o reconhecimento profissional, comprometendo a autoeficácia dos servidores (Meng; Sundstrup; Andersen, 2022).

Em conjunto, os achados distinguem a avaliação predominantemente positiva das relações com chefia e colegas da percepção de insuficiente atenção institucional aos servidores mais velhos. Essa diferença sugere que a experiência no trabalho envolve tanto as relações cotidianas quanto a percepção de reconhecimento, participação e apoio organizacional. As narrativas ampliam a compreensão dos resultados descritivos ao evidenciar que relações interpessoais satisfatórias podem coexistir com dúvidas ou críticas quanto às iniciativas institucionais direcionadas aos trabalhadores mais velhos.

Permanência no trabalho e condição de aposentadoria

Entre os 15 participantes, nove (60,0%) informaram ter direito à aposentadoria. As motivações para permanecer trabalhando envolveram realização e utilidade pessoal, interação social, questões financeiras e condições previdenciárias.

Entre os participantes que mencionaram motivos pessoais e sociais, seis destacaram-se a produtividade e o sentimento de utilidade, conforme expresso nas falas "Sou ainda produtiva" (P1) e "O sentido de ser útil me mantém na atividade" (P3). A interação social, o prazer em trabalhar e a busca por autonomia também foram mencionados, sugerindo que a permanência no trabalho pode estar relacionada à manutenção de vínculos sociais, à satisfação pessoal e à continuidade de uma participação ativa.

As questões financeiras e previdenciárias também apareceram entre as motivações para permanecer trabalhando, incluindo a necessidade de completar o tempo de contribuição, o desejo de aposentadoria integral e os motivos financeiros. Entre os participantes com direito à aposentadoria, seis mencionaram realização, utilidade pessoal ou interação social, dois apontaram motivos financeiros e um citou a condição previdenciária. Entre aqueles sem esse direito que responderam à questão, dois mencionaram realização ou utilidade pessoal e três apontaram a condição previdenciária. Embora os motivos previdenciários tenham sido mais frequentes entre os participantes que ainda não tinham direito à aposentadoria, o teste exato de Fisher não identificou associação estatisticamente significativa entre as variáveis (p = 0,369). Assim, essa diferença descritiva não permite afirmar que a condição previdenciária esteja associada às motivações para permanecer trabalhando nesta amostra.

A diversidade dessas motivações encontra ressonância nos achados longitudinais de Hansson *et al.* (2022), ao demonstrarem que as razões para continuar trabalhando exercem efeitos distintos sobre a trajetória profissional na longevidade. Conforme Hansson *et al.* (2022), enquanto os motivos pessoais, vinculados à realização e ao sentido do trabalho, associam-se à menor probabilidade de redução ou encerramento da atividade laboral, as motivações financeiras impulsionam a ampliação da participação no trabalho. Em contrapartida, a motivação social, embora relevante para a decisão inicial de permanecer ativo, esteve relacionada a maior probabilidade de transição para a aposentadoria, na medida em que os laços sociais podem ser preservados em espaços externos ao contexto ocupacional.

Paralelamente às motivações para a permanência no serviço público, avaliou-se se o direito à aposentadoria estava relacionado a diferenças na capacidade para o trabalho. Não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas no ICT total entre participantes com e sem direito à aposentadoria (U = 21,0; p = 0,516), nem no prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho (U = 15,5; p = 0,154). Esses resultados indicam que, nesta amostra, não houve evidências estatísticas suficientes de que a capacidade para o trabalho ou a expectativa de permanecer apto para exercer a atividade atual diferissem conforme o direito à aposentadoria. Em conjunto, os resultados quantitativos e qualitativos mostram que a permanência no trabalho envolve motivações pessoais, sociais, financeiras e previdenciárias, mas não demonstram associação estatisticamente significativa entre a condição de aposentadoria e as motivações relatadas, nem diferenças na capacidade para o trabalho conforme o direito à aposentadoria.

Condições de trabalho, necessidades e perspectivas profissionais

Esta categoria analítica reúne as percepções dos participantes sobre suas necessidades e expectativas profissionais, abrangendo as relações interpessoais, o reconhecimento, as oportunidades de desenvolvimento e as condições necessárias à continuidade do trabalho.

As relações interpessoais e o reconhecimento profissional foram mencionados por quatro participantes (26,7%), que destacaram a importância de relações harmoniosas, compreensão mútua, interação social e valorização no ambiente de trabalho. Um participante indicou a necessidade de "Melhorar as relações humanas" (P1), enquanto outro relatou a

"Necessidade de reconhecimento e de harmonia com colega que por enquanto não tem" (P10). Essas falas evidenciam que a convivência e o reconhecimento integram as expectativas profissionais de parte dos servidores, indicando aspectos do ambiente de trabalho que merecem atenção na gestão de equipes com trabalhadores mais velhos.

O desenvolvimento e a realização profissional e pessoal também foram identificados por quatro participantes (26,7%), com expectativas relacionadas à atualização, à qualificação e ao crescimento. Entre os relatos, destacam-se o interesse em "Concluir mestrado e doutorado e melhorar as condições dos funcionários públicos" (P2) e a expectativa de "[...] Crescimento também profissional e pessoal" (P3). Essas respostas demonstram que a busca por aprendizagem e desenvolvimento permanece presente nas perspectivas profissionais de parte dos participantes.

Em consonância com esse achado, Li *et al.* (2023), em estudo com trabalhadores elegíveis à aposentadoria nos Países Baixos, identificaram que a participação em capacitações estava associada à decisão de permanecer trabalhando, especialmente quando havia interesse individual em crescer profissionalmente e um ambiente organizacional favorável ao desenvolvimento de trabalhadores mais velhos. Embora o presente estudo não tenha avaliado a relação entre participação em capacitações e permanência no trabalho, a presença de expectativas de qualificação e crescimento profissional entre os participantes evidencia a relevância atribuída ao desenvolvimento profissional nessa etapa da trajetória laboral.

As condições de trabalho e a remuneração foram mencionadas por três participantes (20,0%), que expressaram demandas relacionadas à organização da jornada, conforme fala de "Poder reduzir os dias trabalhados, mantendo carga horária e produtividade" (P4). Também foram mencionadas melhor remuneração, valorização, segurança e a qualificação contínua. Essas demandas refletem diferentes aspectos considerados importantes para a experiência profissional e a continuidade da atividade laboral. Entretanto, os relatos expressam expectativas dos participantes, não permitindo concluir que tais condições estejam efetivamente disponíveis ou que sua ausência comprometa a capacidade para o trabalho.

Demandas por flexibilização e suporte na longevidade encontram limites na dinâmica estrutural das organizações. Conforme demonstrado por Lössbroek *et al.* (2024), a implementação de políticas específicas para trabalhadores mais velhos, como redução de carga

horária e adaptação de tarefas, tende a declinar em organizações com maior proporção de profissionais seniores, uma vez que tais iniciativas esbarram em barreiras orçamentárias e de sustentabilidade operacional.

Por fim, quatro participantes (26,7%) não relataram necessidades ou expectativas específicas no momento, utilizando expressões como “Não tenho no momento” (P7) e “Não tenho expectativas” (P8). Essa ausência de demandas declaradas contrasta com as expectativas apresentadas pelos demais participantes e denota a diversidade de percepções sobre a própria trajetória profissional. Não é possível determinar, a partir dessas respostas, se a ausência de demandas representa satisfação com as condições atuais, falta de expectativas de mudança ou outros motivos. Em conjunto, os relatos indicam que as necessidades dos servidores mais velhos são heterogêneas e abrangem dimensões relacionais, profissionais e organizacionais, reforçando a importância de considerar suas próprias percepções no planejamento de ações voltadas à permanência no trabalho.

CONCLUSÃO

O estudo permitiu compreender a capacidade para o trabalho dos servidores com 60 anos ou mais como uma experiência que envolve tanto os recursos individuais quanto as condições e expectativas relacionadas à vida profissional. Embora os resultados do ICT tenham indicado níveis predominantemente moderados e bons, as análises não demonstraram diferenças estatisticamente significativas segundo o direito à aposentadoria. As narrativas ampliaram essa compreensão ao revelar que a permanência laboral envolve motivações diversas e demandas por reconhecimento, desenvolvimento profissional e melhores condições de trabalho. Esses achados reforçam a importância de considerar as experiências dos próprios servidores no planejamento de ações institucionais.

A interpretação dos resultados é limitada pelo pequeno número de participantes, recrutados por bola de neve e concentrados em três setores da Secretaria Municipal de Saúde, o que restringe a generalização dos achados. O delineamento transversal também impede estabelecer relações causais. Pesquisas com amostras maiores, diferentes setores da administração pública e acompanhamento longitudinal poderão aprofundar a compreensão das

mudanças na capacidade para o trabalho e dos fatores relacionados à permanência laboral ou à aposentadoria.

A principal contribuição da pesquisa está na integração dos indicadores do ICT às percepções dos servidores, permitindo identificar demandas que podem não ser apreendidas apenas por medidas quantitativas. Os resultados oferecem subsídios para a gestão pública refletir sobre reconhecimento, relações profissionais, qualificação e adequação das condições de trabalho, além de orientar investigações futuras sobre envelhecimento e capacidade laboral no serviço público.

REFERÊNCIAS

1. AGÊNCIA BRASIL. Etarismo dificulta inserção de maiores de 50 anos no mercado. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-06/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado. Acesso em: 8 nov. 2024.

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

3. BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/reso466_12_12_2012.html. Acesso em: 2 set. 2024.

4. BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Brasília, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view. Acesso em: 20 ago. 2025.

5. FATTORI, A. et al. Exploring workability in an older working population: associations with cognitive functioning, sleep quality, and technostress. Front. Public Health, v. 12, p. 1303907, 2024. DOI: https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1303907.

6. FERREIRA, A. G. et al. Factors associated with absenteeism in elderly nursing workers. Rev. Gaúcha Enferm., v. 43, p. e20210063, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/1983-1447.2022.20210063.en.

7. FIELDING, N. G. Triangulation and mixed methods designs: data integration with new research technologies. J. Mix. Methods Res., v. 6, n. 2, p. 124–136, 2012. DOI: https://doi.org/10.1177/1558689812437101.

8. FINSEL, J. S. et al. Worlds apart: does perceptual congruence between leaders and older employees regarding age-friendly organizational climate, management, and work design matter? Work Aging Retire., v. 10, n. 2, p. 123–137, 2024. DOI: https://doi.org/10.1093/workar/waad009.

9. HANSSON, I.; HENKENS, K.; VAN SOLINGE, H. Motivational drivers of temporal dynamics in postretirement work. J. Gerontol. B Psychol. Sci. Soc. Sci., v. 78, n. 1, p. 179–189, 2023. DOI: https://doi.org/10.1093/geronb/gbac130.

10. JAMOVI. Jamovi: software de análise estatística. Sydney, 2024. Disponível em: https://dev.jamovi.org/index.html.

11. KURASHVILI, M.; REINHOLD, K.; JÄRVIS, M. Work ability and psychosocial factors in healthcare settings during COVID-19 pandemic: specific focus on ageing workers. Econ. Bus., v. 36, p. 164–178, 2022. DOI: https://doi.org/10.2478/eb-2022-0011.

12. LI, Y. et al. Retaining retirement-eligible older workers through training participation: the joint implications of individual growth need and organizational climates. J. Appl. Psychol., v. 108, n. 6, p. 954–976, 2023. DOI: https://doi.org/10.1037/apl0001065.

13. LIMA, A. Z. As empresas e o envelhecimento da força de trabalho: políticas e práticas para atração e retenção do trabalhador mais velho adotadas pelas organizações no Brasil. 2022. Dissertação (Mestrado) — Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. DOI: https://doi.org/10.11606/D.12.2022.tde-16112022-222248.

14. LÖSSBROEK, J.; HULSEGGE, G. More 50+ workers means more 50+ policy—until it doesn't: the non-linear relation between proportion of older workers and implementation of policies for older workers. J. Appl. Gerontol., v. 43, n. 5, p. 490–496, 2024. DOI: https://doi.org/10.1177/07334648231214900.

15. MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. D. O.; FISCHER, F. M. Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. Rev. Saúde Pública, v. 43, n. 3, p. 525–532, 2009. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-89102009005000017.

16. MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. O.; FISCHER, F. M. Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho — ICT: uma reavaliação. Ciênc. Saúde Colet., v. 30, p. e07832024, 2025. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-81232025309.07832024.

17. MENG, A.; SUNDSTRUP, E.; ANDERSEN, L. L. Employee perception of managers' attitudes towards older workers is associated with risk of loss of paid work before state pension age: prospective cohort study with register follow-up. Eur. J. Ageing, v. 19, n. 4, p. 1375–1383, 2022. DOI: https://doi.org/10.1007/s10433-022-00720-3.

18. PAZOS, P. F. B.; FERREIRA, A. P. Pessoa idosa, mercado de trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador: revisão de escopo. Rev. Bras. Geriatr. Gerontol., v. 27, p. e240004, 2024. DOI: https://doi.org/10.1590/1981-22562024027.240004.pt.

19. SUORSA, K. et al. Work ability and physical fitness among aging workers: the Finnish Retirement and Aging Study. Eur. J. Ageing, v. 19, n. 4, p. 1301–1310, 2022. DOI: https://doi.org/10.1007/s10433-022-00714-1.

20. TUOMI, K. et al. Índice de Capacidade para o Trabalho. São Carlos: EduFSCar, 2005. 59 p. Disponível em: https://edufscar.com.br/indice-de-capacidade-para-o-trabalho-509800011. Acesso em: 29 jan. 2026.

21. VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. Temáticas, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977.

22. WOŹNIAK, B. et al. Factors affecting work ability and influencing early retirement decisions of older employees: an attempt to integrate the existing approaches. Int. J. Occup. Med. Environ. Health, v. 35, n. 5, p. 509–526, 2022. DOI: https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01354.