



CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE FUNCIONÁRIOS EM UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO EM BAYEUX-PB

Andreia Marinho Barbosa (1); José Adezilton Dantas Palitot (2); Jailane de Souza Aquino (3)

(1) Universidade Federal da Paraíba – amb_yeshua@yahoo.com.br; (2) Universidade Estadual da Paraíba - adeziltonjdp@hotmail.com; (3) Universidade Federal da Paraíba - lalaaquino@hotmail.com

Resumo: A transição demográfica que está ocorrendo no país, caracterizada pelo envelhecimento cronológico e funcional da população, vem mostrar a necessidade de se realizar mais estudos sobre a capacidade para o trabalho dos trabalhadores brasileiros a fim de detectar alterações precocemente e elaborar estratégias com medidas preventivas. Mediante a isto, o presente estudo teve como objetivo analisar a capacidade para o trabalho dos funcionários de uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) no município de Bayeux-PB. Trata-se de um estudo de caráter transversal, descritivo e observacional de abordagem quantitativa, desenvolvido durante o Estágio Supervisionado I - UAN no ano de 2014, que contou com uma população de 11 funcionários que executavam atividades diurnas. A coleta de dados constou da aplicação do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT). Os dados obtidos foram analisados por meio do programa SPSS versão 21.0, descritos por frequências absolutas e relativas com aplicação do teste do qui-quadrado para verificação da associação entre as variáveis. Os resultados obtidos foram que dos 11 funcionários, 36,4% apresentaram ótima capacidade para o trabalho, 36,4% boa; e 27,3% moderada capacidade, sendo que a população foi composta em sua maioria por homens (81,8%) e a não houve faixa etária de maior prevalência. A doença de maior ocorrência foi à lesão musculoesquelética (145,4%). A categoria de absenteísmo “nenhum” foi a mais frequente (63,7%) e 72,8% dos trabalhadores acreditam que será bastante provável estar apto para realizar seu trabalho nos próximos 2 anos. Concluiu-se que o tamanho da amostra influenciou nos resultados não estatisticamente significativos, apesar disso a manutenção da boa capacidade para o trabalho obtida deve ser sustentada por meio de medidas que busquem a promoção e prevenção da saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Capacidade para o trabalho, Unidades de Alimentação e Nutrição, trabalhadores.

Introdução

A atenção à saúde do trabalhador vem sendo abordada com maior ênfase a partir das décadas de 80 e 90, quando estudos demonstraram as implicações do trabalho a nível individual, social e econômico apontando para a necessidade de serem implantadas ações estratégicas de prevenção, assistência, recuperação e promoção da saúde dos trabalhadores (HILLESHEIN; LAUTERT, 2012).

No ano 2014, o Ministério da Previdência Social, registrou 704.136 acidentes e doenças do trabalho, entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social. Entre esses registros contabilizou-se 15.571 doenças relacionadas ao trabalho, e parte destes acidentes e doenças tiveram como consequência o afastamento das atividades de 598.894 trabalhadores devido à incapacidade temporária, 13.833 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.783 cidadãos. Dentre os mais atingidos estão os trabalhadores da linha de comércio e reparação de veículos automotores, saúde e serviços



sociais, fabricação de veículos e equipamentos de transporte e atividades financeiras (BRASIL, 2014).

O Brasil vivencia o processo de transição demográfica caracterizado pelo aumento do número de pessoas que estão envelhecendo, tanto fisiológico quanto funcionalmente. Com esse processo, as questões relativas ao envelhecimento funcional vêm constituindo uma prioridade no campo da saúde do trabalhador, sendo que a capacidade para o trabalho tornou-se um importante indicador, tanto por abranger aspectos relativos à saúde física e bem-estar psicossocial, como também a competência individual e condições do trabalho (MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2009).

Com a tradução e adaptação do questionário Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) para língua portuguesa, em 1997, iniciaram no Brasil os estudos sobre capacidade para o trabalho e envelhecimento funcional, apesar desse campo não ser amplamente investigado no atual contexto de transição demográfica do país (MARTINEZ; LATORRE, 2006).

A capacidade para o trabalho é definida como o bem-estar laboral, abrangendo as capacidades física e mental apresentada pelo profissional no desenvolvimento das tarefas, a partir das demandas do trabalho (HILLESHEIN; LAUTERT, 2012).

Essas cargas físicas e mentais do trabalho, em conjunto com as características do trabalhador resultam em desgaste, podendo gerar diminuição da capacidade para o trabalho e o aparecimento de alterações de natureza fisiológica, psicológica e comportamental (MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2009).

Considerando as questões apontadas, o presente estudo teve como objetivo analisar a Capacidade para o Trabalho de funcionários de uma Unidade de Alimentação e Nutrição no município de Bayeux-PB.

Metodologia

O estudo desenvolvido é de caráter transversal, descritivo e observacional, de abordagem quantitativa, desenvolvido durante o Estágio Supervisionado I - Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN), pela pesquisadora responsável graduanda em Nutrição na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), com supervisão de um docente da UFPB.

A coleta de dados ocorreu no período de janeiro de 2014 em uma UAN localizada no município de Bayeux-PB, e a população investigada contou de 11 funcionários que executavam atividades diurnas: cozinheiros, meio-oficiais de cozinha, estoquista e auxiliar de



serviços gerais.

A amostra foi por conveniência, desde que os funcionários estivessem presentes no momento da coleta de dados, onde receberam informações a respeito dos objetivos da pesquisa, procedimentos a serem realizados a fim de serem esclarecidas quaisquer dúvidas em relação à pesquisa, e concordaram em participar da mesma mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Foi aplicado o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), instrumento proposto por Tuomi et al. (2005), que permite avaliar a capacidade para o trabalho a partir da percepção do próprio trabalhador. O questionário adaptado é composto por dez questões sintetizadas em sete dimensões: (1) “capacidade para o trabalho atual e comparada com o melhor de toda a vida”; (2) “capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho”; (3) “número atual de doenças auto referidas e diagnosticadas por médico”; (4) “perda estimada para o trabalho devido às doenças”; (5) “faltas ao trabalho por doenças”; (6) “prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho”; (7) “recursos mentais”. O resultado geral é contabilizado conforme mostra o Quadro 1.

Os resultados obtidos a partir das sete dimensões ICT, fornecem uma medida da capacidade para o trabalho que varia de 7 a 49 pontos. Pontuação máxima de 27 indica baixa capacidade para o trabalho e a necessidade de medidas para restaurar a capacidade para o trabalho; pontuação entre 28 e 36 indica capacidade para o trabalho moderada e medida para melhorá-la são recomendadas; pontuação entre 37 e 43 indica uma boa capacidade para o trabalho, em que devem ser adotadas medidas para apoiar essa capacidade, e pontuação entre 44 e 49 indica ótima capacidade para o trabalho e medidas com objetivo de manter essa capacidade já existente devem ser adotadas (MACHADO; ANJOS, 2009).

Quadro 1- Escore das respostas do ICT

Item	Nº de questões	Escore das respostas
1. Capacidade atual para o trabalho comparada com a melhor de toda a vida	1	De 0 a 10 pontos
2. Capacidade para o trabalho em relação as exigências do trabalho	2	De 0 a 10 pontos (considera a natureza do trabalho física e/ou mental)
3. Número de doenças atuais diagnosticadas por médico	1 (lista de 51 doenças)	De 0 a 7 pontos (inversamente proporcional ao número de doenças diagnosticadas apenas, sendo nenhuma doença 7, e 5 ou mais doenças, 1 ponto)



4. Perda estimada para o trabalho por causa de doenças	1	De 1 a 6 pontos
5. Faltas ao trabalho (dias) por doenças nos últimos 12 meses	1	De 1 a 5 pontos (inversamente ao valor apontado). Para nenhum dia 5 pontos e no mínimo 100 dias 1 ponto.
6. Prognóstico próprio da capacidade para o trabalho daqui a 2 anos	1	1, 4 ou 7 pontos (respectivamente incapaz, incerto e capaz)
7. Capacidade de apreciar a vida, de se sentir alerta e da esperança no futuro.	3	Cada questão varia de 0 a 4 sendo respectivamente nunca e sempre. Os valores das questões são somados e a pontuação final varia de 1 a 4 proporcional a soma.

Fonte: adaptado de Tuomi et al. (2005).

Os dados foram organizados na planilha de cálculo do *software* Microsoft Excel®, versão 2010, e analisados por meio do programa estatístico SPSS versão 21.0, onde os dados categóricos foram descritos por frequência absolutas e relativas e analisados pelo teste do qui-quadrado. Foi previamente fixado o nível alfa = 0.05 para rejeição da hipótese de nulidade.

Resultados e Discussão

Os resultados obtidos a partir da avaliação do ICT mostraram que nenhum funcionário estava com baixa capacidade para o trabalho, 27,3% encontram-se com moderada capacidade, 36,4% estão com boa e 36,4% com ótima capacidade para o trabalho (Tabela 1).

Esses achados foram semelhantes aos estudos de Hilleshein e Lautert (2012) que ao avaliarem a capacidade para o trabalho de 195 enfermeiros de um hospital, identificaram que a maior parte dos empregados apresentou capacidade ótima ou boa, seguidos por aqueles que apresentam capacidade moderada e nenhum deles apresentou baixa capacidade para o trabalho. Contudo, divergem do que foi encontrado no estudo de Diniz (2010), já que o mesmo constatou uma predominância das capacidades moderada e baixa entre a amostra estudada.



Tabela 1. Classificação da capacidade para o trabalho dos funcionários de uma UAN em Bayeux-PB.

Capacidade para o Trabalho	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Baixa	0	0,0%
Moderada	3	27,3%
Boa	4	36,4%
Ótima	4	36,4%
Total	11	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2014.

A distribuição da variável sexo entre os funcionários da UAN foi composta de 18,2 % de indivíduos do sexo feminino e 81,8% do sexo masculino; e a variável idade foi agrupada nas faixas etárias: 19 a 29 anos; 30 a 39 anos; 40 a 49 anos; e 50 anos ou mais, sendo os resultados apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição da variável idade dos funcionários de uma UAN em Bayeux-PB.

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
19 a 29 anos	4	36,7%
30 a 39 anos	3	27,8%
40 a 49 anos	4	36,7%
50 anos ou mais	0	0,0%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2014.

Em relação à variação do ICT conforme a faixa etária dos funcionários da UAN, obteve-se que no grupo 19 a 29 anos de idade ocorre um predomínio da categoria boa capacidade para o trabalho, enquanto que no grupo 40 a 49 tem uma prevalência da ótima capacidade. Conforme o sexo dos funcionários verificou-se a prevalência da categoria masculina em todos os níveis do ICT (Tabela 3).

Tabela 3. Avaliação do nível de capacidade para o trabalho conforme a idade e sexo dos funcionários de uma UAN em Bayeux-PB.

Variável	Moderada		Boa		Ótima	
	n	%	n	%	n	%
Idade*						
19 a 29	1	9,1%	2	18,7%	1	9,1%
30 a 39	1	9,1%	1	9,1%	1	9,1%
40 a 49	1	9,1%	1	9,1%	2	18,7%
50 anos ou mais	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sexo**						
Feminino	0	0,0%	1	9,1%	1	9,1%
Masculino	3	27,3%	3	27,3%	3	27,3%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2014.

*p= 0,405.

**p= 0,632.



Walsh et al. (2004) em seu estudo também encontrou uma alta concentração de indivíduos jovens nas faixas de boa e ótima, mas, também, muitos indivíduos na faixa de 40 a 49 anos apresentaram capacidade excelente.

Os resultados encontrados no presente estudo não foram estatisticamente significativos, semelhante ao encontrados por Machado e Anjos (2009), que não encontraram correlação entre o ICT e o sexo dos funcionários da Gerência de Assistência Nutricional (GAN) da Fundação Santa Casa de Misericórdia do Pará (FSCMP).

Entre as doenças relatadas pelos funcionários da UAN (Tabela 5), destacaram-se as doenças musculoesqueléticas (145,4%), as alergias (36,7%), a obesidade (27,3%) e os distúrbios emocionais (27,3%).

Tabela 4. Prevalência de doenças nos funcionários de uma UAN em Bayeux-PB.

Doenças	Casos	Prevalência
Doenças musculoesqueléticas	16	145,4%
Alergia	4	36,7%
Distúrbio emocional leve	3	27,3%
Obesidade	3	27,3%
Doença coronariana	2	18,7%
Sinusite	2	18,7%
Problemas com audição	2	18,7%
Dislipidemia	2	18,7%
Hipertensão Arterial	1	9,1%
Asma	1	9,1%
Úlcera gástrica	1	9,1%
Gastrite	1	9,1%
Doença na pele	1	9,1%
Distúrbio hormonal	1	9,1%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2014.

Esses dados se comportam de forma semelhante às pesquisas de Hilleshein e Lautert (2012), que também destacaram as doenças musculoesqueléticas como as de maior prevalência, e, os de Bellusci e Fischer (1999) que relataram as alergias e os distúrbios emocionais leves entre as doenças mais frequentes quando avaliaram a capacidade para o trabalho de servidores de uma instituição judiciária federal.

A obesidade citada como doença endócrina de maior prevalência, foi um resultado semelhante ao encontrado por Duran e Cocco (2004) quando avaliaram a capacidade para o trabalho entre trabalhadores de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário. A obesidade é tida como fator de risco para a perda da capacidade para o trabalho, podendo



afetar a capacidade cardiorrespiratória e musculoesquelética e favorecendo o aumento da mortalidade por doenças crônicas (POHJONEN; RANTA, 2001).

Entre as doenças musculoesqueléticas relatadas pelos funcionários, destacaram-se a escoliose (27,3%) e a dor muscular (27,3%). Achados semelhantes aos encontrados em outros estudos (MACHADO; ANJOS, 2009; WALSH et al., 2004).

A avaliação dos níveis de absenteísmo entre funcionários da UAN foi dividida em cinco categorias: nenhum; até 9 dias; de 10 a 24 dias; de 25 a 99 dias; e de 100 a 365 dias. As categorias de absenteísmo “nenhum” (63,7%) e “até 9 dias” (18,2%) foram indicadas como as mais frequentes (Tabela 5).

Tabela 5. Níveis de absenteísmo em funcionários de uma UAN em Bayeux-PB.

	Absenteísmo (dias)	Frequência Relativa
Nenhum	7	63,7%
Até 9 dias	2	18,2%
De 10 a 24 dias	1	9,1%
De 25 a 99 dias	0	0,0%
De 100 a 365 dias	1	9,1%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2014.

Diniz (2010) e Silva et al. (2016) também constataram em seus estudos uma maior prevalência de funcionários que relataram não estarem ausentes em nenhum dia nos últimos 12 meses, e, que estiveram afastados até nove dias.

A sexta dimensão do ICT retrata o prognóstico próprio do trabalhador sobre a sua capacidade para o trabalho daqui a dois anos. Nos valores encontrados, 72,8% acreditam que será bastante provável estar apto para realizar seu trabalho, 27,3% não estão muito certos e nenhum funcionário acha improvável tal disposição.

Os achados corroboram com os estudos de Silva et al. (2016) e Machado e Anjos (2009) que destacaram também a prevalência de trabalhadores que se consideram capazes de continuar realizando suas atividades com o passar dos anos.

Possivelmente devido ao tamanho da amostra, nenhum resultado encontrado foi estatisticamente significativo.

Conclusões

Por meio da avaliação da capacidade para o trabalho em funcionários da UAN no município de Bayeux-PB, pode-se constatar que os funcionários da mesma apresentaram uma capacidade para o trabalho excelente. Apesar disso, os



agravos relatados por essa classe também merecem atenção. Medidas que visem estimular a prática de atividade física e lazer, devem ser tomadas, tendo em vista que os distúrbios musculoesqueléticos foram os mais relatados.

A manutenção de uma boa capacidade para o trabalho tem consequências positivas na determinação de saúde e bem-estar, assim como seus benefícios podem gerar os impactos na produtividade do trabalhador, na diminuição da sua taxa de absenteísmo e aumentar suas perspectivas para o futuro.

O tamanho da amostra não possibilitou resultados estatisticamente significativos, por isso estudos futuros ampliando a população estudada poderão contribuir para a melhor avaliação das tendências aqui relatadas.

Referências

BELLUSCI, S. M.; FISCHER, F. M.. Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.33, n.6, p.602-9, 1999.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2014 – AEPS 2014**. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2014. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/>> Acesso em 22 de abril de 2017.

DINIZ, K. T.; MIRANDA, R. M.; DINIZ, E. T.; MOREIRA, C. H.; MIRANDA, R. S. S.; CABRAL FILHO, J. E. Capacidade laboral dos segurados do INSS portadores de LER/DORT que retornaram ao trabalho. **ConScientiae Saúde**, v. 9, n. 4, 2010.

DURAN, E. M.; COCCO, M. I. M. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v.12, n.1, p. 43-9, 2004.

HILLESHEIN, E. F.; LAUTERT, L. Capacidade para o trabalho, características sociodemográficas e laborais de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 20, n. 3, p. 520-527, 2012.

MACHADO, A. G.; ANJOS, V. D. **Análise do Índice de Capacidade para o Trabalho em funcionários da gerência de assistência nutricional da Fundação Santa Casa de Misericórdia do Estado do Pará**. 2008. 80f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Fisioterapia) – Universidade da Amazônia, Belém, 2009.

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. O. Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. **Rev Saude Publica**, v. 40, n. 5, p. 851-8, 2006.

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. 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. 525-32, 2009.



MARTINS, M. M. **Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos.** 2002. 85f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

POHJONEN, T.; RANTA, R. Effects of worksite physical exercise intervention on physical fitness, perceived health status, and work ability among home care workers:five-year follow-up. **Prev. Med**, v. 32, p.465-75, 2001.

SILVA, R. R. C.; XAVIER JÚNIOR, A. F. C.; MARIA, R. A. R.; LIMA, A. F. Índice de capacidade para o trabalho em funcionários de um laboratório da cidade de Maceió, Alagoas. **Caderno de Graduação: Ciências Biológicas e da Saúde**, v. 3, n. 3, p. 13, 2016.

TUOMI, K. et al. **Índice de Capacidade para o Trabalho.** São Carlos: EdUFSCar, 2005.

WALSH, I. A. P. et al. Capacidade para o trabalho em indivíduos com lesões músculo-esqueléticas crônicas. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.38, n.2, p. 149-56, 2004.

