



AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO: ESTRATÉGIA DE CUIDADO PARA ENFERMAGEM

EVALUATION OF THE WORK ABILITY: NURSING CARE STRATEGY

EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD PARA EL TRABAJO: ESTRATÉGIA DE CUIDADO PARA ENFERMERÍA

Patricia Santos Vieira Moreira¹, Zenith Rosa Silvino², Elaine Antunes Cortez³

RESUMO

Objetivo: avaliar a capacidade para o trabalho da equipe de enfermagem. **Método:** estudo descritivo e exploratório, de abordagem quantitativa, com 131 trabalhadores de um hospital universitário de Niterói/RJ/Brasil, no período de fevereiro a abril de 2013. A coleta de dados foi realizada com o questionário Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) e os dados analisados no software SAS[®] 9.1(9.01.01M3P020206) e apresentados em tabelas. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, CAAE nº 11069612.1.0000.5243. **Resultados:** houve a predominância de mulheres (71,0%); técnicos (55,7%); casados (46,6%); com média de idade de 43 anos e de ICT, na faixa de 36 a 50 anos, de 37,84 pontos. **Conclusão:** os resultados sinalizam para relevância de estudos sobre estratégias de preservação da capacidade para o trabalho, visto que a média do ICT mostrou-se no limite entre boa e moderada. **Descritores:** Avaliação da Capacidade de Trabalho; Equipe de Enfermagem; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

Objective: to evaluate the ability for work of the nursing staff. **Method:** descriptive and exploratory study, of quantitative approach, with 131 employees of a university hospital in Niterói/RJ/Brazil, in the period from February to April 2013. The data were collected with the questionnaire Index of Ability to Work (ICT) and the data was analyzed in the SAS[®] 9.1 software (9.01.01M3P020206) and presented in tables. The research project has been approved by the Ethics Committee in Research, CAAE nº 11069612.1.0000.5243. **Results:** there was a predominance of women (71.0%); technicians (55.7%); married (46.6%); with an average age of 43 years old and ICT, in the range of 36 to 50 years old, from 37.84 points. **Conclusion:** the results indicate for relevance of studies about preservation strategies to the ability to work, since the ICT average was at the limit between good and moderate. **Descriptors:** Assessment of Working Ability; Nursing Staff; Worker's Health.

RESUMEN

Objetivo: evaluar la capacidad para el trabajo del equipo de enfermería. **Método:** estudio descriptivo y exploratorio, de enfoque cuantitativo, con 131 trabajadores de un hospital universitario de Niterói/RJ/Brasil, en el período de febrero a abril de 2013. La recolección de datos fue realizada con el cuestionario Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT) y los datos analizados en el software SAS[®] 9.1 (9.01.01M3P020206) y presentados en tablas. El proyecto de investigación fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación, CAAE número 11069612.1.0000.5243. **Resultados:** hubo predominancia de mujeres (71,0%); técnicos (55,7%); casados (46,6%); con media de edad de 43 años y de ICT, en la faja de 36 a 50 años, de 37,84 puntos. **Conclusión:** los resultados señalan la relevancia de estudios sobre estrategias de preservación de la capacidad para el trabajo, ya que la media del ICT se mostró en el límite entre buena y moderada. **Descriptor:** Evaluación de la Capacidad de Trabajo; Equipo de Enfermería; Salud del Trabajador.

¹Enfermeira Egressa, Mestre em Enfermagem, Programa de Mestrado Profissional em Enfermagem Assistencial, Universidade Federal Fluminense/MPEA/UFF. Niterói (RJ), Brasil. E-mail: patriciasvm@yahoo.com.br; ²Enfermeira, Professora Doutora em Enfermagem, Mestre em Direito do Estado, Coordenadora, Programa de Mestrado Profissional em Enfermagem Assistencial, Universidade Federal Fluminense/MPEA/UFF. Niterói (RJ), Brasil. E-mail: zenithrosa@terra.com.br; ³Enfermeira, Professora Doutora em Enfermagem, Universidade Federal Fluminense/UFF. Niterói (RJ), Brasil. E-mail: nanicortez@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A Organização Mundial de Saúde (OMS) tem demonstrado preocupação com a questão do envelhecimento relacionado com o trabalho e reconhece que as modificações nos vários sistemas do corpo humano levam a uma diminuição gradativa da eficácia de cada um deles. Este processo gera um comprometimento da capacidade funcional dos indivíduos, podendo suscitar conflitos entre esta e as exigências do trabalho.¹

Considerando que quanto maior o tempo que o trabalhador estiver exposto às exigências do trabalho maior será o envelhecimento funcional, entende-se que o tempo de emprego ou profissão está relacionado à capacidade para o trabalho, além do tempo de trabalho estar relacionado ao envelhecimento cronológico.²

Segundo projeções estatísticas da OMS, o grupo de idosos no país deverá ter alcançado, em 2025, cerca de 32 milhões de pessoas com 60 anos ou mais de idade. O envelhecimento populacional nos remete às questões do trabalho e a capacidade laborativa deste trabalhador.³ Sendo assim, faz-se relevante estudo sobre Capacidade para o trabalho que, enquanto constructo, teve sua origem no conceito de “*stress-desgaste*”, em que o desgaste resultante de cargas físicas e mentais do trabalho, pode gerar diminuição da capacidade para o trabalho e o aparecimento de doenças no trabalhador em envelhecimento.⁴

A peculiaridade do trabalho desenvolvido pela categoria de enfermagem os elege para o estudo, pois se constituem como uma categoria profissional submetida a trabalho desgastante, que exposta às exigências do trabalho pode apresentar maior envelhecimento funcional e cronológico. Soma-se a esta exposição uma jornada de trabalho semanal extensa, já que esta, assim como o piso salarial, ainda não foi regulamentada em lei.

A Enfermagem pode estar exposta não apenas aos riscos biológicos mas também a riscos ergonômicos e psicossociais, sendo assim, mostra-se relevante a coleta de subsídios para detectar quais encaminhamentos são necessários ao trabalhador para que ele preserve sua capacidade de trabalho, justificando, assim, a realização desse estudo que tem como objetivo:

- Avaliar a capacidade para o trabalho da equipe de enfermagem.

MÉTODO

Estudo exploratório e descritivo de abordagem quantitativa, com trabalhadores recém-admitidos (até cinco anos de exercício), os intermediários e aqueles com mais de 25 anos de exercício no HUAP. Excluiu-se da pesquisa trabalhadores afastados por licença médica prolongada, licença maternidade, férias ou cedidos.

Realizou-se a coleta de dados no período de fevereiro a abril de 2013 após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética do HUAP/UFF sob CAAE nº 11069612.1.0000.5243 e número de Parecer 178.209.

Considerando os critérios de elegibilidade, a amostra foi composta por 131 trabalhadores recrutados aleatoriamente. Aqueles que aderiram à pesquisa receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o questionário ICT, sendo devidamente orientados quanto ao preenchimento correto e a finalidade da pesquisa.

O ICT é um questionário autoaplicável composto de dez itens, sintetizados em sete dimensões. No instrumento multidimensional, a cada resposta é creditado um número de pontos (score), seu score varia de sete (pior índice) a 49 pontos (melhor índice).

Utilizou-se uma planilha do programa Excel® 2010 para categorizar os dados. Realizou-se a análise pelo software SAS® 9.1(9.01.01M3P020206), licenciado para Universidade de Dankook, site 0038249001.

RESULTADOS

O sexo feminino (71%) é predominante dentre os 131 respondentes que apresentam mais da metade na faixa de 36-50 anos (63,4%) e são casados ou vivem com companheiro (50,4%). Possuem escolaridade de nível superior (45,1%), são técnicos de enfermagem (55,7%), com vínculo de trabalho permanente (76,3%) e trabalham no turno diurno (62,6%) e a maioria possui de seis a 24 anos de serviço (59%), conforme se vê na tabela 1.

Tabela 1. Perfil sociodemográfico dos trabalhadores de enfermagem do HUAP. Niterói, Brasil, 2013.

| Características | Especificações | n=131 | % |
|-----------------|-------------------------|-------|------|
| Gênero | Feminino | 93 | 71 |
| | Masculino | 38 | 29 |
| Faixa etária | 20-35 | 28 | 21,4 |
| | 36-50 | 83 | 63,4 |
| | + 51 | 20 | 15,2 |
| Estado Civil | Solteiro | 39 | 29,8 |
| | Casado/vive companheiro | 66 | 50,4 |
| | Separado/divorciado | 22 | 16,8 |
| | Viúvo | 4 | 3 |
| Escolaridade | Ensino fundamental | 7 | 5,4 |
| | Ensino médio | 29 | 22,1 |
| | Ensino superior | 59 | 45,1 |
| | Pós-graduação | 36 | 27,4 |
| Cargo | Enfermeiro | 36 | 27,5 |
| | Técnico | 73 | 55,7 |
| | Auxiliar | 22 | 16,8 |
| Vínculo | Permanente | 100 | 76,3 |
| | Temporário | 31 | 23,7 |
| Turno | Diurno | 82 | 62,6 |
| | Noturno | 49 | 37,4 |

Observa-se na tabela 2 que apenas para a categoria de técnicos é que há trabalhadores temporários com maior média do ICT (40,71). Entre os enfermeiros (39,25) e técnicos permanentes (38,14), a média do ICT foi

próxima, classificando-os com boa capacidade. Os auxiliares apresentaram média menor de 27,23 pontos e sinalizam o envelhecimento funcional e cronológico.

Tabela 2. Média do ICT por vínculo e categoria profissional. Niterói, Brasil, 2013.

| Categoria | Vínculo | n=131 | % | Média ICT |
|-------------|------------|-------|------|-----------|
| Enfermeiros | Permanente | 36 | 100 | 39,25 |
| Técnicos | Permanente | 42 | 57,5 | 38,14 |
| | Temporário | 31 | 42,5 | 40,71 |
| Auxiliares | Permanente | 22 | 100 | 27,23 |

Nota-se na tabela 3 que a média do ICT foi maior no grupo de recém-admitidos com escore de 41,23, que os classifica com boa capacidade para o trabalho; e menor no grupo de 15 a 24 anos com 31,97, pontuando uma capacidade moderada.

O grupo com mais de 25 anos de serviço teve uma pontuação próxima e discretamente maior que o grupo de 15 a 24 anos de trabalho.

Tabela 3. Média do Índice de Capacidade para o Trabalho por tempo de serviço. Niterói, Brasil, 2013.

| Tempo de serviço/ICT | n=131 | Média |
|----------------------|-------|-------|
| Até 5 anos | 39 | 41,23 |
| De 6 a 14 anos | 42 | 39,17 |
| De 15 a 24 anos | 34 | 31,97 |
| Após 25 anos | 16 | 33,50 |

DISCUSSÃO

Para avaliar a capacidade de trabalho, há modelos com abordagem multidimensional, diferentes dos modelos tradicionais com foco nos aspectos da saúde e da capacidade funcional, considera-se o equilíbrio entre recurso e demanda no contexto que o trabalhador esta inserido. Os modelos atuais têm focado também aspectos como trabalho comunitário, administração e ambientes micro e macro externos ao trabalho.⁵

Estudos mostram que, desde a década de 1930, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a OMS vêm estudando a profissão de enfermagem, identificando sua situação precária como extensas jornadas de trabalho

sem descanso; trabalhos fatigantes; e o fato da equipe não ser ouvida quanto ao planejamento e à tomada de decisões acerca da prática profissional, do ensino e das condições de trabalho.⁶

Um estudo desenvolvido na Croácia com enfermeiros que trabalham em hospitais universitários identificou estressores ocupacionais e concluiu que gestores hospitalares devem desenvolver estratégias para a melhoria da qualidade das condições de trabalho.⁷

Neste estudo, a média do ICT das mulheres foi de 36,83, sendo classificada como moderada, menor que os homens, com média de 38,18, semelhante a um artigo que pesquisou a associação entre horas de

trabalho e capacidade para o trabalho, o qual mostrou associação significativa entre a carga de trabalho total e ICT inadequado apenas para as mulheres.⁸

Uma pesquisa com trabalhadores de enfermagem apontou como doenças mais referidas com diagnóstico médico: as musculoesqueléticas, as cardiovasculares, as respiratórias e as neurológicas.⁹ Outro estudo investigou as associações entre doenças musculoesqueléticas, capacidade para o trabalho e demografia. Constatou-se que a presença de doenças musculoesqueléticas afetou vários aspectos da capacidade para o trabalho.¹⁰ Em outra pesquisa, embora questionários sejam instrumentos de coleta comumente utilizados em pesquisas, as informações podem sofrer influência da memória, da capacidade de compreensão, da disponibilidade de tempo, de interesses particulares e de considerarem a pesquisa como institucional.¹¹

Sallienta-se que os trabalhadores temporários são contratados por processo seletivo, que caracteriza a “técnica” da terceirização do trabalho dentro das instituições públicas. Tal situação de instabilidade pode interferir na fidedignidade das respostas, a qual foi composta por 42,5% de trabalhadores temporários.

Um estudo ressaltou a importância da participação ativa e coletiva do trabalhador nas reivindicações por alteração das condições de trabalho, de forma a criar condições de flexibilização do processo de trabalho, e não nos contratos de trabalho.¹²

No presente estudo, analisou-se o fator tempo de serviço como determinante da capacidade de trabalho. O tempo de serviço foi dividido em quatro intervalos de até cinco anos de serviço, entre cinco e 15 anos, entre 15 e 25 anos e acima de 25 anos de serviço. No primeiro intervalo, encontram-se os 25,3% de recém-admitidos, com média do ICT de 41,23 pontos; no segundo, tem-se 32,5% de trabalhadores cuja média do ICT foi de 39,17 pontos, ambos com boa capacidade.

O terceiro intervalo, composto por 26,5% trabalhadores, apresentou média do ICT de 31,97 pontos; e o quarto intervalo de trabalhadores com mais de 25 anos de serviço (15,7% da amostra) mostrou média do ICT de 33,50 pontos, ambos indicando capacidade moderada para o trabalho. Observa-se que o grupo acima de 25 anos apresenta média discretamente maior que o grupo do terceiro intervalo. Cabe registrar que, mesmo após 25 anos de serviço, há trabalhadores que preservaram sua capacidade em ótima.

Este índice maior pode estar relacionado à questão da antiguidade conferir a possibilidade de pleitear condições menos desfavoráveis no ambiente, na realização e nos horários do trabalho. Cabe a trabalhadores e gestores a decisão compartilhada de como desenvolver o trabalho atendendo às necessidades de ambos.

O desgaste pode ser controlado por estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores para impedir que se transforme em doença. Estas estratégias geram uma defesa, um comportamento ou atividade comum a todos do grupo, que os protege da situação de risco e os caracteriza por uma postura defensiva.¹³

Ressalta-se que é possível recorrer a reorganização e flexibilizar horários e tarefas, de modo que os trabalhadores mais velhos fiquem expostos a condições menos duras, durante intervalos de tempo mais curtos ao longo de sua carreira,¹⁴ no entanto, existem muitos sistemas em que o aspecto financeiro não favorece a flexibilização e reflexão sobre o lugar do trabalhador; e os gestores tentam adaptar os “meios” humanos e a carga horária às necessidades organizacionais. Essa lógica do trabalho realizado com produtividade a qualquer custo, tende a ignorar a especificidade humana e a peculiaridade de cada trabalho, sendo mais fácil responsabilizar, pelos problemas, os trabalhadores fragilizados ao invés dos métodos de gestão ultrapassados.¹⁵

CONCLUSÃO

As médias do ICT foram bastante próximas e a capacidade para o trabalho teve bom índice. A propositura de ações de atenção à saúde do trabalhador mostra-se primordial para se obter subsídios para manutenção da capacidade para o trabalho desde a admissão até a aposentadoria, proporcionando um envelhecimento cronológico e funcional saudável.

Faz-se importante registrar que, para os profissionais com idade acima de 43 anos e para aqueles na faixa de 36 a 50 anos, a média do ICT foi de 37,84 pontos. Esta pontuação se encontra no limite entre boa e moderada capacidade para o trabalho, e sinaliza para a relevância de estudos sobre a preservação da capacidade de trabalho, considerando que 45 anos é a idade média para início do declínio dela.

Tais ações requerem mudanças nos ambientes e processos de trabalho que contemplem toda a complexidade do binômio saúde-trabalho. Sendo assim, faz-se imprescindível a atuação de diversas

Moreira PSV, Silvino ZR, Cortez EA.

especialidades para que se atenda o trabalhador na sua totalidade.

Outros estudos são necessários para investigar os mecanismos e as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores para manutenção da capacidade de trabalho, pois se observou trabalhadores que preservaram ótima capacidade para o trabalho. Importante enfatizar que a capacidade para o trabalho relaciona-se com a condição de saúde e com a peculiaridade da atividade de cada trabalhador.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Ministério da Saúde [Internet]. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Atenção à Saúde da Pessoa Idosa e Envelhecimento. Série Pactos pela Saúde 2006, v. 12. Brasília (DF); 2010 [cited 2013 Oct 15]. Available from: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/atenc_ao_saude_pessoa_idosa_envelhecimento_v12.pdf
2. Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. Índice de Capacidade para o Trabalho. São Carlos: EdUFSCAR; 2010.
3. Brasil. Ministério da Saúde [Internet]. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Envelhecimento e Saúde da Pessoa Idosa. 1ª ed. 1ª reimp. Série A. Normas e Manuais Técnicos Cadernos de Atenção Básica, n. 19. Brasília (DF); 2007 [cited 2013 Oct 15]. Available from: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/abcd19.pdf>
4. Helbig R, Rohmert W. Fatigue and Recovery [Internet]. In: Laurig W, Wolfgang V. (Ed). Physical and Physiological Aspects. Encyclopedia of Occupational Health and Safety. International Labor Organization, Geneva, 2011 [cited 2013 Oct 14]. Available from: <http://www.ilo.org/oshenc/part-iv/ergonomics/physical-and-physiological-aspects/item/491-fatigue-and-recovery>
5. Gould R, Ilmarinen J, Jarvisalo J, Koskinen S. Dimensions of Work Ability: Results of the Health 2000 Survey [Internet]. Vaasa, Helsinki: Waasa Graphics Oy; 2008 [cited 2013 Nov 21]. Available from: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimu_sjulkaisut/erillisjulkaisut/dimensions_of_work_ability_7.pdf
6. Silva Junior HAS, Vasconcelos AGG, Griep RH, Rotenberg L. Validade e confiabilidade do índice de capacidade para o trabalho (ICT) em trabalhadores de enfermagem. Cad. Saúde Pública [Internet]. 2011 [cited 2014 Jan 02]; 27(6):1077-87. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2011000600005>
7. Golubic R, Milosevic M, Knezevic B, Mustajbegovic J. Work-related stress, education

Avaliação da capacidade para o trabalho: estratégia...

- and work ability among hospital nurses. J Adv Nurs [Internet]. 2009 [cited 2014 Jan 02]; 65(10):2056-66. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19627386>
8. Rotenberg L, Portela LF, Banks B, Griep RH, Fischer FM, Landsbergis P. A gender approach to work ability and its relationship to professional and domestic work hours among nursing personnel. Appl Ergon [Internet]. 2008 [cited 2014 May 19]; 39(5):646-52. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18405878>
 9. Duran ECM, Cocco MIM. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2004 [cited 2014 Apr 16]; 12(1):43-9. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692004000100007>
 10. Monteiro MS, Alexandre NM, Ilmarinen J, Rodrigues CM. Work ability and musculoskeletal disorders among workers from a public health institution. Int J Occup Saf Ergon [Internet]. 2009 [cited 2014 Apr 21]; 15(3):319-24. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19744373>
 11. Raffone AM, Hennington EA. Avaliação da capacidade funcional dos trabalhadores de enfermagem. Rev Saúde Públ [Internet]. 2005 [cited 2014 Apr 21];39(4):669-76. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102005000400023>
 12. Lima ACS de, Magnago TSBS, Prochnow A et al. Prevalência e características da (in) capacidade para o trabalho de trabalhadores de enfermagem. J Nurs UFPE on line [Internet]. 2013 Aug [cited 2014 Aug 23]; 7(8):5143-9. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/2974/pdf_3175
 13. Bellusci SM. Doenças Profissionais ou do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora SENAC São Paulo; 1999.
 14. Fischer FM, Moreno CRDC, Rotenberg L. Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 Horas. São Paulo: Editora Atheneu; 2004.
 15. Guerin F, Kerguelen A, Laville A, Daniellou F, Duraffourg J. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blucher: Fundação Vanzolini; 2001.

Submissão: 24/08/2014

Aceito: 11/01/2015

Publicado: 01/04/2015

Correspondência

Patricia Santos Vieira Moreira
Universidade Federal Fluminense
Hospital Universitário Antônio Pedro
Direção de Enfermagem
Rua Marques de Paraná, 303
Bairro Centro
CEP 24033-900 – Niterói (RJ), Brasil