

ANÁLISE DO ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO EM UMA COOPERATIVA DE LATICÍNIOS

¹ Bruna Miranda Costa

² Oswaldo Henrique Barolli Reis

RESUMO

Este trabalho propõe o estudo e a aplicação do método do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) em uma Cooperativa de Laticínios, mostrando o surgimento, conceito e aplicação. O tema foi escolhido para divulgar a importância que a ferramenta tem dentro das indústrias, o quanto o seu efeito é importante e como ajuda a recuperar a capacidade para o trabalho da empresa. Demonstrar o estudo do ICT em parte da equipe de funcionários da Cooperativa de Laticínios, é de extrema importância para analisar o resultado positivo ou deficitário que a empresa tem. O projeto será executado através de uma pesquisa bibliográfica e de um estudo de caso na Cooperativa, situada na cidade de Boa Esperança- Minas Gerais, no período de fevereiro a outubro do ano de 2017. A primeira parte do projeto será apresentar aos funcionários o questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho, o qual eles terão que responder. A partir das suas respostas, devemos analisar o quanto os funcionários tem de capacidade para desenvolver suas funções. Com isso, podemos propor medidas para que a capacidade para o trabalho da empresa melhore.

Palavras- chave: ICT. Melhorias. Laticínios.

1 INTRODUÇÃO

Com o envelhecimento da população trabalhadora, o Finnish Institute of Occupational Health (FIOH- Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional), desenvolveu um estudo que representou o primeiro marco na área de capacidade para o trabalho. Os estudos tiveram início a partir dos anos oitenta, na Finlândia (MARTINEZ; LARROTE; FISCHER, 2010).

¹ Graduando em Engenharia de Produção no Centro Universitário do Sul de Minas. E-mail: bruna-mirandac@outlook.com;

² Professor, Mestre do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS – MG. Email: oswaldo.barolli@unis.edu.br;

Segundo Matinez e Larrote (2006), o conceito de capacidade para o trabalho refere-se a capacidade que o colaborador tem para cumprir seu trabalho em função das condições de trabalho, físicas e mentais. A capacidade para o trabalho, também é vista como decorrente de um processo ativo entre recursos da pessoa em relação ao seu trabalho, sofre influência de vários fatores, como exemplo, o envelhecimento e as exigências do trabalho. Porém o que é visto como o mais importante: é a saúde dos colaboradores.

Renosto (2009) explica que o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) é um instrumento capaz de auxiliar o profissional de Saúde Ocupacional a detectar com rapidez as possíveis alterações que os colaboradores possam apresentar em sua funcionalidade no ambiente de trabalho, prevenindo assim o risco de incapacidade.

Tuomi et al (2005, apud SILVA JUNIOR, 2011) nos mostra que o questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), que foi adaptado para ser usado no Brasil, permite avaliar a capacidade para o trabalho a partir da ideia do próprio colaborador, fornecendo um escore com variância de 7 a 49 pontos, que é obtido a partir de dez questões (60 itens) sintetizadas em sete dimensões diferentes, que são:

- a) capacidade para o trabalho atual, comparando com a melhor de toda a vida;
- b) capacidade para o trabalho em relação as imposições do trabalho;
- c) o número atual de doenças auto referidas e diagnosticadas pelo médico;
- d) perda estimada para o trabalho por causa de doenças;
- e) faltar ao trabalho por causa de doenças;
- f) prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho;
- g) recursos mentais

A partir do resultado do questionário aplicado, poderemos analisar quais serão as melhores medidas a serem tomadas, para que a capacidade da empresa se mantenha ou melhore.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 História e conceito do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)

Renosto et al (2009) expõe que em meados da década de 80, alguns pesquisadores da Finlândia desenvolveram o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), resultado de uma auto avaliação do colaborador sobre a sua capacidade para o trabalho.

A efetuação de estudos comparando trabalho e saúde são fundamentais, propriamente por desenvolver medidas de promoção à saúde e de prevenção da qualidade de vida, tanto no trabalho ou fora dele (ANDRADE; MONTEIRO, 2007).

Logo, capacidade para o trabalho pode ser a qualidade física ou mental com que o homem desdobra o seu trabalho. “A capacidade para o trabalho é a base do bem-estar para o ser humano e a sua manutenção envolve condições de saúde e trabalho adequadas” (SILVA et al, 2010).

Para Tuomi et al (1996, apud METZNER; FISCHER, 2001) o Índice de Capacidade para o trabalho (ICT) pode ser usado para classificar os reflexos na saúde dos colaboradores ao longo do tempo, podendo ser usado como utensílio de reavaliação da condição de saúde.

A capacidade para o trabalho é um processo ativo que sofre modificações ao longo da vida e é consequência da comunicação entre os recursos humanos e as características de trabalho, podendo ser conservada ou restaurada (VASCONCELOS et al, 2011).

Também para Tuomi et al (1997, apud MARTINS, 2002) a capacidade para o trabalho é a base do bem-estar da pessoa, que sendo afetada por fatores tais como: o estilo de vida e o ambiente de trabalho, podem ser inspirados através da própria atividade da pessoa. Logo, acredita-se que a qualidade de vida e o meio no qual elas vivem, irá poder trazer consequências positivas ou negativas na capacidade de trabalho.

Também foi formulado o conceito de capacidade para o trabalho, enfatizando que ela é uma condição resultante da combinação entre recursos humanos em relação às demandas físicas, mentais e sociais do trabalho, gerenciamento, cultura organizacional, comunidade e ambiente de trabalho. O conceito é expresso como quão bem está, ou estará, um(a) trabalhador(a) presentemente ou num futuro próximo, e quão capaz ele ou ela pode executar seu trabalho em função das exigências, de seu estado de saúde e capacidades físicas e mentais. (MARTINEZ; LARROTE; FISCHER, 2010, p. 1554).

Segundo Tuomi (1997, apud MARTINEZ; LARROTE, 2006) os estudos sobre capacidade para o trabalho e envelhecimento funcional se iniciaram logo após a tradução e adaptação do questionário Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) para a língua portuguesa, que aconteceu no ano de 1997. No entanto, o campo dos fatores relacionados à capacidade para o trabalho entre trabalhadores brasileiros ainda não está amplamente investigado, apesar de que relevante no atual contexto de transição demográfica do País.

2.2 Funcionamento do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)

A partir dos estudos feitos, foi construído um modelo para a preservação da capacidade para o trabalho, incluindo quatro áreas de atuação, que são elas: a melhoria na organização e no ambiente psicossocial no trabalho, a melhoria na condição de trabalho, a promoção da saúde e o desenvolvimento de competência profissional. A validade desse padrão foi testado com estudo dos dados de um seguimento de 1992 a 1997 de 1.101 colaboradores da Finlândia, que junto desenvolveram ações para a preservação da capacidade para o trabalho. Os efeitos deram base consistente ao modelo, com as quatro áreas de atuação apresentando junção estaticamente significativa com a capacidade para o trabalho. Além do mais, a capacidade para o trabalho está relacionada a qualidade e produtividade do trabalho. Houve outro seguimento, no qual 1.389 colaboradores também da Finlândia, entre 1997 e 2000, demonstrou que uma boa qualidade de capacidade para o trabalho esteve ligada ao bem-estar mental, menor estresse dos colaboradores e um bom desempenho e capacidade competitiva entre as empresas (MARTINEZ; LARROTE; FISCHER, 2010).

A capacidade para o trabalho está exatamente correlacionada com a possibilidade de realizar ações que envolvam as habilidades físicas, mentais, funcionais e sociais (ANDRADE; MONTEIRO, 2007).

A confiabilidade do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) já foi testada em um estudo realizado com 97 colaboradores da construção civil na Holanda, sugerindo uma confiabilidade aceitável no teste para aquela população local (ZWART, 2002, apud RENOSTO et al, 2009).

Esta capacidade encontra-se fortemente relacionada à condição de saúde física e mental, e o instrumento que a avalia aponta questões objetivas como diagnóstico de doenças e, também, questões subjetivas como sentimentos e percepções do trabalhador sobre estar ativo, alerta e sentir esperança para o futuro. (MOREIRA, 2013, p. 20).

A capacidade é inspirada também por outros motivos, além daqueles relacionados ao trabalho, como a conjuntura familiar e a prática de exercícios, de lazer e de recreação. O enfraquecimento para o trabalho também influencia a capacidade laboral da pessoa, cujo declínio começa a se acentuar a partir dos 50 anos de idade, e pode afetar sua produtividade no emprego; esta capacidade está relacionada em maior grau aos exercícios com elevada exigência física em comparação aquelas com exigência mental, fato que vem mostrando interesse por parte do poder público, tanto no Brasil quanto em outros países, para a prevenção ou mesmo preservação da capacidade produtiva do trabalhador (GOVEA et al, 2015).

Vale considerar que o trabalho, em algum momento, pode se tornar não desejado e nessa prática, que é recorrente, o trabalho necessário nem sempre promove bem-estar ao trabalhador que pode demonstrar sinais de “comprometimento” da sua capacidade para o trabalho. (MOREIRA, 2013, p.20).

Dentre todas as condições existentes, a saúde pode ser considerada um dos principais determinantes da capacidade de trabalho (SILVA et al, 2010).

O trabalho em turnos é constantemente apontado como possível agente causador de distúrbios fisiológicos, e psicológicos e desgastes na vida social e familiar, lesando o profissional na sua vida, levando ao desgaste físico e mental do colaborador, repercutindo sobre o seu desempenho produtivo e sua qualidade de vida (MARTINS, 2002).

O Índice e Capacidade para o Trabalho (ICT) foi criado no contexto de envelhecimento da população mundial, com base na perspectiva de que promover a capacidade para o trabalho é uma forma de melhorar a qualidade do trabalho na empresa, a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, favorecendo uma aposentadoria ativa e com significado (WELSH, 2009, apud SILVA JUNIOR, 2011).

Martins (2002) em seu artigo nos explica que a ergonomia é de suma importância no papel de projetar os postos de trabalho de forma que possam ser alterados e adaptados à medida em que o funcionário vai envelhecendo, atendendo ao processo de vida do ser humano.

Para Tuomi et al (1997, apud MARTINEZ; LARROTE; FISCHER, 2010) a capacidade mental pode ser lesionada pelo envelhecimento, com diminuição do funcionamento da memória, da capacidade de percepção e da velocidade de processamento de informações. Essas mudanças não são sistemáticas, e podem ser compensadas através do aumento do conhecimento, da experiência e da facilidade para trabalhar de forma independente e do maior vínculo ao emprego que colaboradores com mais idade tendem a apresentar.

A capacidade para o trabalho simboliza de uma maneira geral a capacidade que o colaborador tem de cumprir suas atividades laborais, observando suas condições físicas e mentais; esse aspecto é influenciado em grande parte por variáveis como idade, estado de saúde e condições de trabalho (GOVEA, 2001).

A capacidade para o trabalho pode ser apurada por meio do índice de capacidade para o trabalho (ICT), que é um instrumento estruturado através da FIOH (Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional), com possibilidade de qualificar e detectar com rapidez e precocemente as alterações, prever a incidência de incapacidade dos colaboradores em fase de envelhecimento e usar como instrumento para subsidiar as informações, direcionando medidas de prevenção (TUOMI et al, 2005, apud MARTINEZ; LARROTE; FISCHER, 2010).

A avaliação da capacidade para o trabalho auxilia na priorização e na identificação de trabalhadores que necessitam, ou necessitarão num breve período de tempo, do apoio dos serviços de saúde ocupacional. Esta iniciativa garante uma atenção precoce que otimizará as condições estabelecidas para prevenir uma diminuição prematura na capacidade para o trabalho. (MEIRA, 2004 apud SILVA et al, 2010 p. 159).

A partir dos estudos de Tuomi et al (1997, apud MARTINS, 2002) concluiu-se que as mudanças na capacidade para o trabalho demonstraram que a melhoria desta capacidade está em referência com a diminuição de movimentos repetitivos no trabalho, aumento de atividade física nas horas de lazer e melhores atitudes por parte do supervisor. Na mesma proporção que a deterioração da capacidade para o trabalho está relacionada à falta de reconhecimento e estima às condições inadequadas do ambiente e do tempo prolongado de trabalho e da vida sedentária.

Para Kujala et al (2005, apud VASCONCELOS et al, 2011) a pontuação do questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) varia de 7 a 49 pontos. Para os trabalhadores com idades entre 18 e 34 anos, o ICT é considerado inadequado quando o valor do escore era inferior a 40, e adequado quando a pontuação é igual ou maior que 40. Os trabalhadores com idades a partir de 35 anos e com ICT menor que 37 são considerados como tendo capacidade inadequada para o trabalho, e os que obtiveram escores maiores ou iguais a 37 são avaliados como tendo capacidade adequada para o trabalho.

Já para Metzner e Fischer (2001) o questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) é composto por 60 questões, sendo que as respostas são convertidas em valores numéricos e depois ponderadas, e o resultado irá variar de 7 (baixa capacidade do trabalho) e 49 pontos (ótima capacidade do trabalho). O questionário de auto avaliação das condições de vida é composto por 43 questões que abordam aspectos demográficos, do trabalho e da vida dos colaboradores, como idade, tempo na função, número de filhos e respectivas idades, dificuldade em adormecer, em se manter dormindo, em acordar, prática de exercícios físicos e renda familiar, entre outros itens.

Tuomi e Ilmarinen (1997, apud Cerqueira e Freitas, 2013) nos apresenta a figura a seguir, que mostra os itens, questões e a pontuação que são seguidas para analisar a Capacidade para o Trabalho:

Figura 1: Capacidade para o trabalho correlacionado a itens, número de questões e pontuação.

Itens	Questões	Pontuação
Capacidade para o trabalho atual	1	0 a 10
Capacidade para o trabalho em relação às exigências físicas e mentais	2	2 a 10
Número de doenças diagnosticadas por médico	1 51 doenças	Pelo menos 5 doenças = 1 ponto 4 doenças = 2 pontos 3 doenças = 3 pontos 2 doenças = 4 pontos 1 doença = 1 ponto Nenhuma = 7 pontos
Impedimentos das doenças ou lesões para o desempenho do trabalho	1	1 a 6
Falta por doenças ao trabalho nos últimos 12 meses	1	1 a 5
Prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho daqui dois anos	1	1,4,7
Recursos mentais	3	Os pontos das questões são somados e o resultado é computado da seguinte forma soma 0 - 3 = 1 ponto soma 4 - 6 = 2 pontos soma 7 - 9 = 3 pontos soma 10 - 12 = 4 pontos

Fonte: Adaptado de Tuomi e Ilmarinen (1997, apud Cerqueira e Freitas 2013 p. 21).

Segundo Ilmarinen (1997, apud MARTINEZ; LARROTE; FISCER, 2010) o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), foi traduzido para o português e foi testado por alguns pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo e por profissionais de algumas outras universidades e instituições do Brasil. Aqui no Brasil foram feitas mudanças no texto do instrumento, para garantir que todos entendessem de forma clara as questões, e foi definido que o questionário do ICT, poderia ser autoaplicável desde que a escolaridade do colaborador fosse no mínimo a quarta série do ensino fundamental. Uma limitação para o uso do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) no Brasil é que, por mais que tenha sido traduzido, testado e utilizado em pesquisas no país desde 1999, ainda não existem estudos que mostram que isso não interferiu no resultado da versão que foi adaptada para o uso em língua portuguesa.

2.3 Aplicação do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)

O ICT é calculado pela soma de pontos que foram obtidos em cada um dos tópicos. A variação do índice é de 7 a 49 pontos e o escore é classificado em quatro categorias de capacidade para o trabalho: baixa (7 a 27 pontos), moderada (28 a 36 pontos), boa (37 a 43 pontos) e ótima (44 a 49 pontos). De acordo com a ordenação da capacidade para o trabalho, devem ser tomadas providências com o objetivo de restaurar, melhorar, apoiar ou manter esta capacidade (MONTEIRO; ILMARINEN; GOMES, 2005).

Monteiro, Ilmarinen e Gomes (2005) explica que o questionário é aplicado da seguinte forma: todos os colaboradores da empresa recebem uma cópia do questionário junto com as instruções sobre como se deve preencher as perguntas e nenhum deles tem a sua identidade revelada.

Segundo Tuomi et al (1997, apud DURAN; COCO, 2004) a tabela a seguir, representa as características do Índice de Capacidade para o Trabalho:

Figura 2: Classificação da Capacidade para o Trabalho e os objetivos das medidas segundo o escore alcançado.

Pontos	Capacidade para o Trabalho	Objetivos das Medidas
7 - 27	Baixa	Restaurar a Capacidade para o Trabalho
27 - 36	Moderada	Melhorar a Capacidade para o Trabalho
37 - 43	Boa	Melhorar a Capacidade para o Trabalho
44 - 49	Ótima	Manter a Capacidade para o Trabalho

Fonte: Adaptado de Tuomi et al (1997, apud DURAN e COCO 2004 p. 44).

A partir de então, deve-se estudar as melhores medidas a serem tomadas pra que possa melhorar o nível de capacidade para o trabalho e a saúde dos seus colaboradores.

De acordo com a classificação da capacidade para o trabalho, devem ser adotadas medidas com o objetivo de restaurar, melhorar ou manter esta capacidade (MONTEIRO; ILMARINEN; GOMES, 2005).

Para Tuomi (1997, apud DURAN; COCO, 2004) a maior atenção que deve ser dada é focalizada nas mudanças no trabalho, no estilo de vida, na saúde, nos sintomas de stress, na capacidade para trabalho e nas causas dessas mudanças. As mudanças devem ser examinadas por idade, gênero, escolaridade, estado conjugal, satisfação no trabalho e perfil de trabalho, entre outros. A promoção da saúde e a capacidade para o trabalho também devem ser estudadas, examinando fatores relacionados com o bem-estar e com a melhoria da saúde e capacidade para o trabalho. Os significados para a prevenção devem ser buscados pelo estudo de fatores relacionados com a deteriorada saúde e capacidade para o trabalho.

O Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) possibilita identificar os prejuízos à saúde onde, tanto na opinião do próprio colaborador como no relato de diagnóstico médico, os resultados são compatíveis com o perfil ocupacional e com o quadro de saúde destes funcionários, sobressaindo as lesões musculoesqueléticas, os distúrbios emocionais leves, a diminuição da acuidade auditiva e, também, obesidade, gastrite, hipertensão e distúrbios da visão (MARTINEZ; LARROTE, 2008).

O Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), de fato, também permite avaliar e descobrir alterações, prever a incidência de incapacidade precoce e financiar medidas preventivas de cuidado com a saúde dos colaboradores. O ICT é considerado uma ferramenta de prever situações precoces de perda de capacidade laboral, aposentadorias precoces, absenteísmo por doença e desemprego (WELSH, 2009, apud SILVA, 2011).

3 MATERIAIS E METÓDOS

3.1 Metodologia

A Cooperativa possui 294 funcionários e aproximadamente 7.000 cooperados somente na sede, que se localiza no município de Boa Esperança. Ela também possui filiais em Campo do Meio, Coqueiral, Cristais, Guapé, Ilicínea, Nepomuceno e Candeias. A empresa possui uma área de 121.000 m² no total, com uma área de 57.000 m² reservada ao Laticínio.

O presente projeto será executado em duas partes. A primeira através de uma pesquisa bibliográfica, e a segunda um estudo de caso na Cooperativa de Laticínios, no período de fevereiro a outubro do ano de 2017.

Monteiro, Ilmarinen e Gomes (2005) explica que o questionário é aplicado da seguinte forma: os colaboradores da empresa recebem uma cópia do questionário junto com as instruções sobre como se deve preencher as perguntas e nenhum deles tem a sua identidade revelada.

Para a realização desse estudo de caso, foi feita a aplicação do questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho em parte dos funcionários da Cooperativa de Laticínios, mais especificamente, todos do setor da produção, sendo no total de 72 funcionários. Sendo que, todos os funcionários do setor produtivo da empresa, conseguem ler e escrever.

Logo após ser feita a análise estatística dos resultados encontrados, devemos propor algumas ideias a serem seguidas, para melhorar a capacidade para o trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Iniciou-se no mês de fevereiro de 2017 o estudo bibliográfico, para iniciar a aplicação do método do Índice de Capacidade para o Trabalho, na Cooperativa de Boa Esperança. Do total de funcionários do Laticínio, foi a apresentado o questionário para todos os 72 funcionários do setor produtivo da empresa.

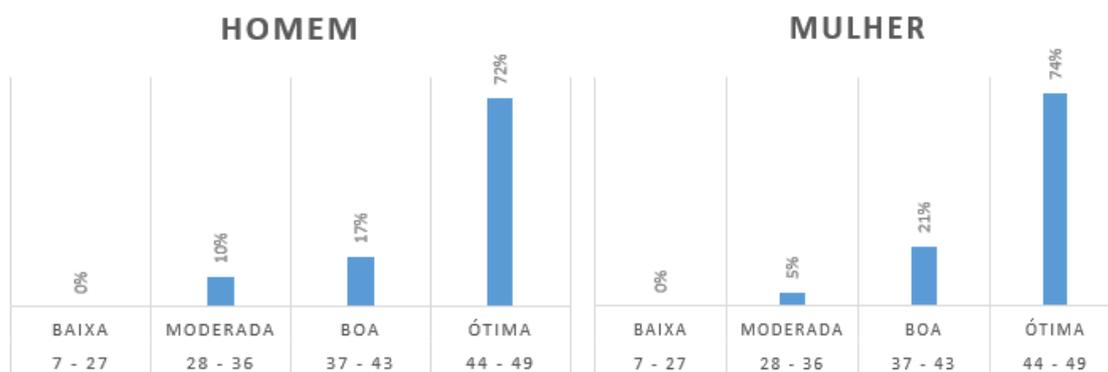
Nos quadros a seguir, apresenta a Capacidade para o Trabalho através das variáveis que possivelmente mais influenciam no resultado final do índice:

Quadro 1: Quadro de gêneros.

Gênero						
Pontos	Capacidade para o Trabalho	Homem	%	Mulher	%	Total
7 - 27	Baixa	0	0%	0	0%	0
28 - 36	Moderada	3	10%	2	5%	5
37 - 43	Boa	5	17%	9	21%	14
44 - 49	Ótima	21	72%	32	74%	53
Total		29	100%	43	100%	72

Fonte: O autor.

Gráfico 1: Gráfico de gêneros.



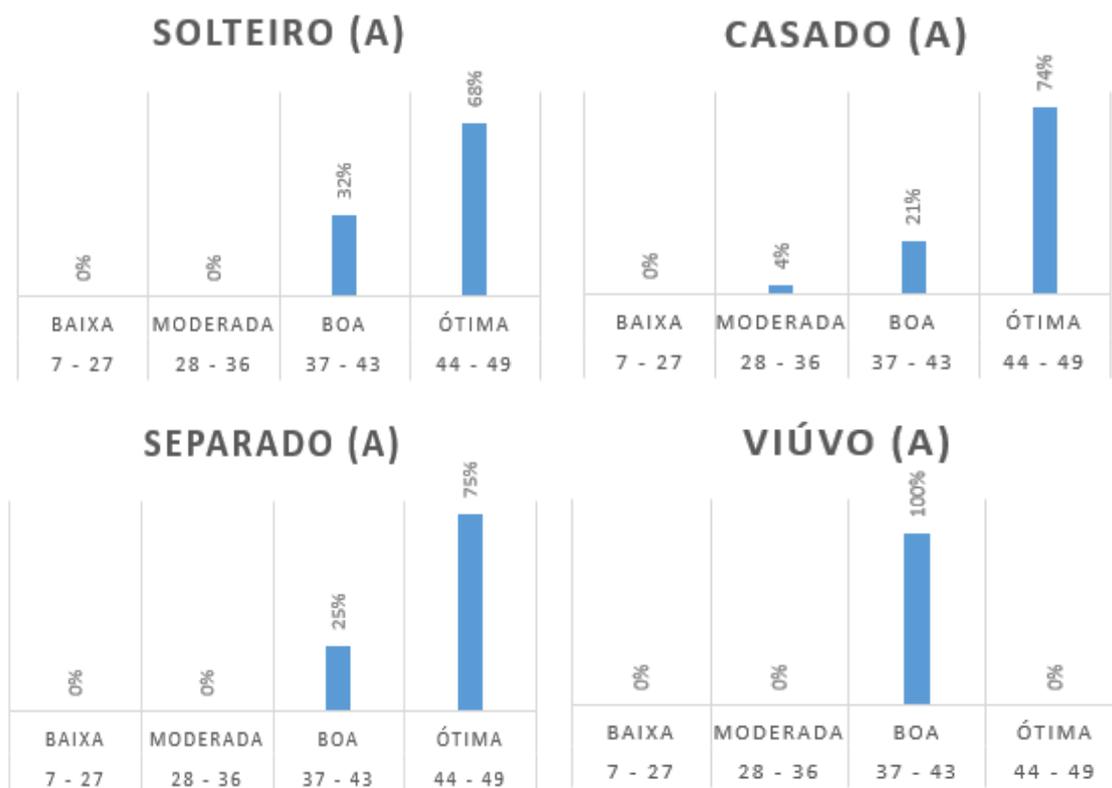
Fonte: O autor.

Quadro 2: Quadro de Estado Conjugal.

Estado Conjugal										
Pontos	Capacidade para o Trabalho	Solteiro (a)	%	Casado (a)	%	Separado (a)	%	Viúvo (a)	%	Total
7 - 27	Baixa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
28 - 36	Moderada	0	0%	2	4%	0	0%	0	0%	2
37 - 43	Boa	6	32%	10	21%	1	25%	2	100%	19
44 - 49	Ótima	13	68%	35	74%	3	75%	0	0%	51
Total		19	100%	47	100%	4	100%	2	100%	72

Fonte: O autor.

Gráfico 2: Gráfico de estado Conjugal.



Fonte: O autor.

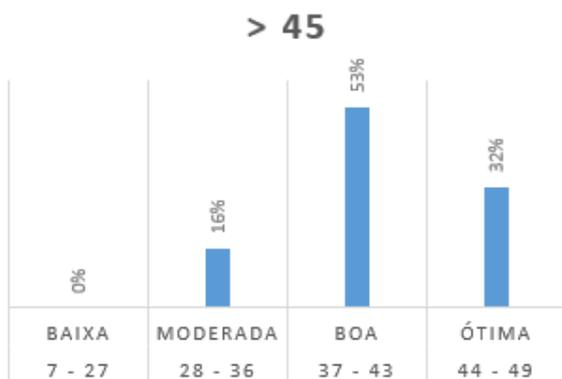
Quadro 3: Quadro de Idade.

Idade								
Pontos	Capacidade para o Trabalho	20 - 35	%	36 - 45	%	> 45	%	Total
7 - 27	Baixa	0	0%	0	0%	0	0%	0
28 - 36	Moderada	0	0%	2	8%	3	16%	5
37 - 43	Boa	4	14%	8	33%	10	53%	22
44 - 49	Ótima	25	86%	14	58%	6	32%	45
Total		29	100%	24	100%	19	100%	72

Fonte: O autor.

Gráfico 3: Gráfico de Idade.





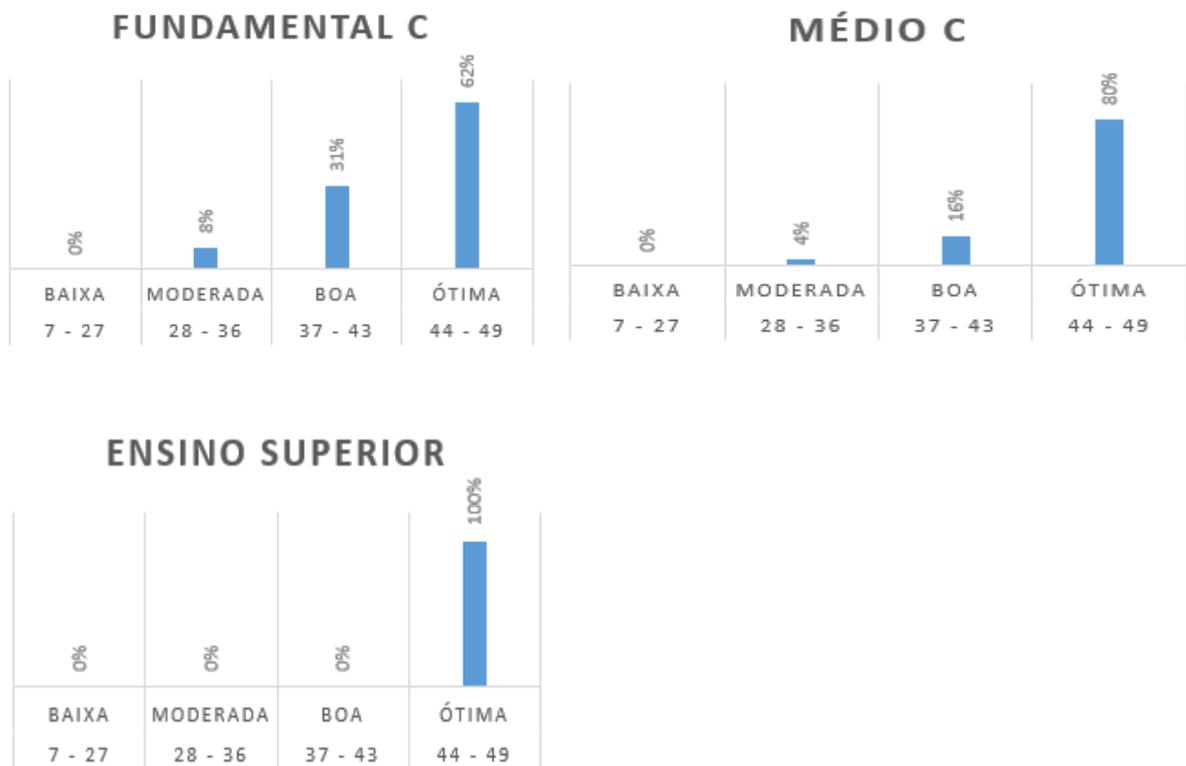
Fonte: O autor.

Quadro 4: Quadro de Escolaridade

Escolaridade								
Pontos	Capacidade para o Trabalho	Fundamental C	%	Médio C	%	Ensino Superior	%	Total
7 - 27	Baixa	0	0%	0	0%	0	0%	0
28 - 36	Moderada	1	8%	2	4%	0	0%	3
37 - 43	Boa	4	31%	9	16%	0	0%	13
44 - 49	Ótima	8	62%	45	80%	3	100%	56
Total		13	100%	56	100%	3	100%	72

Fonte: O autor.

Gráfico 4: Gráfico de Escolaridade.



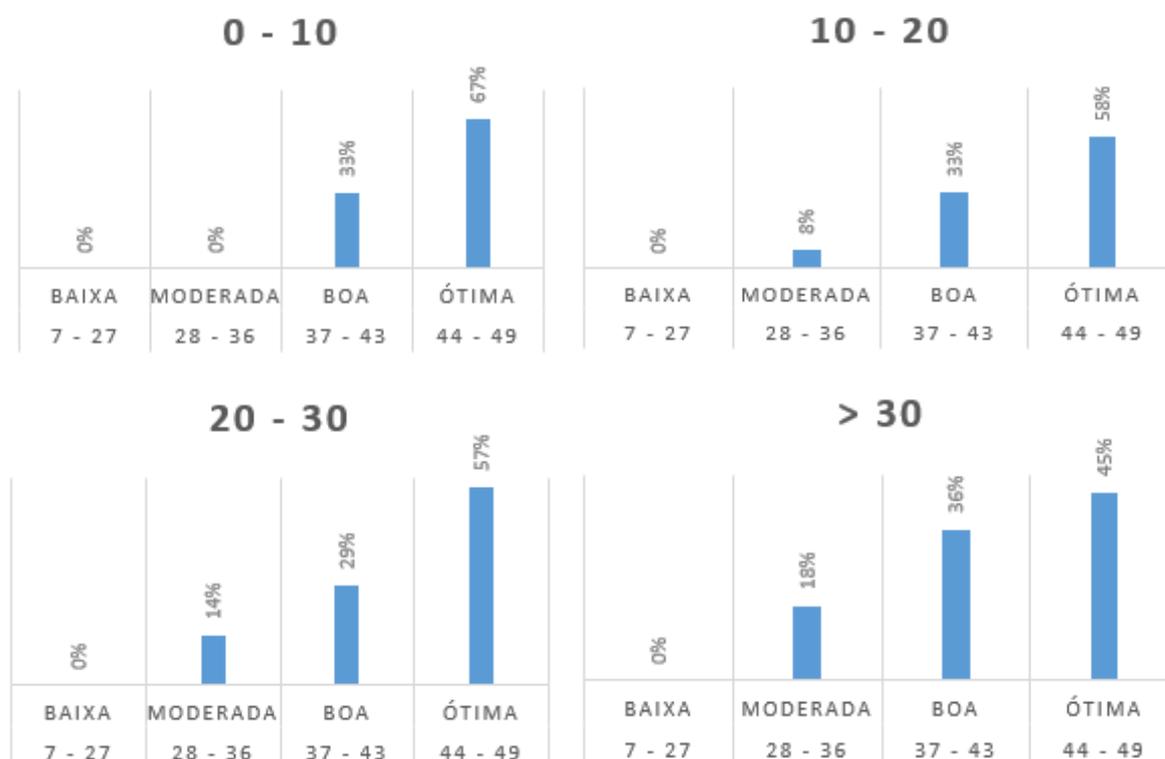
Fonte: O autor.

Quadro 5: Quadro de tempo de trabalho na função

Tempo de Trabalho na função em anos										
Pontos	Capacidade para o Trabalho	0 - 10	%	10 - 20	%	20 - 30	%	>30	%	Total
7 - 27	Baixa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
28 - 36	Moderada	0	0%	3	8%	1	14%	2	18%	6
37 - 43	Boa	6	33%	12	33%	2	29%	4	36%	24
44 - 49	Ótima	12	67%	21	58%	4	57%	5	45%	42
Total		18	100%	36	100%	7	100%	11	100%	72

Fonte: Próprio autor

Gráfico 5: Gráfico de Tempo de Trabalho na função, em anos.



Fonte: O autor.

A maioria da área produtiva da empresa são mulheres (60%), casadas (47%), com faixa etária de 20 – 35 anos, com o ensino médio completo (78 %), e que estão na empresa de 10 – 20 anos.

Tuomi et al (2005, apud SILVA JUNIOR, 2011) nos mostra que o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) é um instrumento que avalia a percepção do colaborador em relação ao quanto bem está, ou estará, neste momento ou num futuro próximo, e quanto bem ele pode executar seu trabalho, em função das exigências, de seu estado de saúde e capacidades físicas e mentais.

Na tabela seguinte, é apresentado o resultado final da Capacidade para o trabalho do setor produtivo da empresa:

Quadro 6: Quadro do Resultado da Capacidade para o Trabalho

Funcionários da Empresa			
Pontos	Capacidade para o Trabalho	Total	%
7- 27	Baixa	0	0%
28- 36	Moderada	6	8%
37- 43	Boa	18	25%
44 - 49	Ótima	48	67%
Total		72	100%

Fonte: O autor.

Gráfico 6: Gráfico de Capacidade para o Trabalho.



Fonte: O autor.

Logo, foi notado que nenhum dos funcionários da empresa, apresenta capacidade para o trabalho baixa. Isso, já é de grande relevância, pois não precisaria restaurar a capacidade para o trabalho da empresa, somente melhorar.

Do total de 72 funcionários do setor produtivo da empresa, 6 pessoas (8%) apresentaram capacidade para o trabalho moderada e uma boa capacidade para o trabalho, foi representada por 18 funcionários (25%). A partir de então, precisamos melhorar a capacidade para o trabalhos dos respectivos colaboradores.

Já uma ótima capacidade para o trabalho, foi representado pela maioria do setor produtivo da empresa. 48 colaboradores (67%) das pessoas, tem uma ótima capacidade para o trabalho. Desses, devemos apenas manter a capacidade para o trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo mostrou a aplicação do método do Índice de Capacidade para o Trabalho nos colaboradores do setor produtivo de uma Cooperativa de Laticínios do sul de

minas, onde foi aplicado o teste para ser feita a análise do quão boa ou deficitária, se encontrava a capacidade para o trabalho dos mesmos.

Foi dividido em áreas, nas quais, são as de maior influência para interferência no resultado final.

Tendo em vista os resultados encontrados, notamos que precisamos melhorar a capacidade para trabalho de 33% dos funcionários entrevistados do setor produtivo da empresa. Existem vários meios de conseguir esse fato. Como exemplo do seguimento desse estudo de caso, podemos aplicar métodos para que a capacidade melhore, e conseqüentemente a produção.

Existem caminhos a serem seguidos para melhorar a capacidade do trabalho da empresa, que é, o que vai feito daqui em diante:

- a) incentivar a prática de atividades físicas;
- b) dieta controlada;
- c) sono regulado;
- d) repouso;
- e) atividades sociais;
- f) atividades sociais;

O assunto que foi abordado nesse trabalho é de suma importância em todas as indústrias, apesar de ser mais aplicada na área da saúde. Porém fazendo o uso desse método, podemos melhorar diversas áreas que ali se encontram.

ANALYSIS OF CAPACITY INDEX FOR WORK IN A CATHOLIC COOPERATIVE

ABSTRACT

This paper proposes the study and application of the Work Capability Index (ICT) method in a Dairy Cooperative, showing the emergence, concept and application. The theme was chosen to divulge the importance that the tool has within the industries, how much its effect is important and how it helps to recover the capacity for the work of the company. Demonstrating the study of the ICT in part of the staff of the Cooperative of Dairy, is of extreme importance to analyze the positive or deficit that the company has. The project will be carried out through a bibliographical research and a case study at the Cooperative, located in the city of Boa Esperança, Minas Gerais, from February to October 2017. The first part of the project

will be to present the questionnaire of the Work Ability Index, which they will have to respond to. From your answers, we must analyze how much the employees have the capacity to develop their functions. With this, we can propose measures to improve the company's work capacity.

Keywords: ICT. Improvements. Dairy Products.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiane Batista; MONTEIRO, Maria Inês. Envelhecimento e capacidade para o trabalho dos trabalhadores de higiene e limpeza hospitalar. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, São Paulo, v. 41, n. 2, p.237-244, jun. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342007000200009&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 13/04/2017.

CERQUEIRA, Pedro Henrique Alcântara de; FREITAS, Luís Carlos de. Avaliação da Capacidade de trabalho e do perfil de trabalhadores em serrarias no município de Eunápolis, BA. **Revista Ufpr**, Curitiba, p.19-26, 27 fev. 2013. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/floresta/article/viewFile/26021/20147>. Acesso em: 06/08/2017.

DURAN, Erika Christiane Marocco; COCCO, Maria Inês Monteiro. Capacidade para o Trabalho entre trabalhadores de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário. **Revista Latino- Americana de Enfermagem**, v. 12, n. 1, p.43-49, fev. 2004. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/1845/1896>. Acesso em: 15/04/2017.

GOVEA, Ricardo Aparecido et al. Análise do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) de trabalhadores do segmento educacional: um levantamento com professores do ensino público infantil e fundamental. **Xxxv Encontro Nacional de Engenharia de Producao**, Fortaleza, p.2-16, out. 2015. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_209_238_27643.pdf. Acesso em: 12/04/2017.

MARTINEZ, Maria Carmen; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 40, n. 5, p.851-858, out. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102006000600015&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 20/04/2017

MARTINEZ, Maria Carmen; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Saúde e capacidade para o trabalho de eletricitários do Estado de São Paulo. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p.1061-1073, jun. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000300029. Acesso em: 15/0/2017.

MARTINEZ, Maria Carmen; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira; FISCHER, Frida Marina. Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. **Ciência & Saúde**

Coletiva, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p.1553-1561, jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000700067. Acesso em: 10/05/2017.

MARTINS, Marilú Mattéi. **Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos**. 2002. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós -Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84374/194545.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10/05/2017.

METZNER, Ricardo Jorge; FISCHER, Frida Marina. Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 35, n. 6, p.548-553, dez. 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102001000600008. Acesso em: 01/05/2017

MONTEIRO, Maria Silvia; ILMARINEN, Juhani; GOMES, Jorge da Rocha. Capacidade para o trabalho, saúde e ausência por doença de trabalhadoras de um centro de pesquisa por grupos de idade. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 30, n. 112, p.81-90, dez. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572005000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14/05/2017.

MOREIRA, Patrícia Santos Vieira. **Aplicação do Índice de Capacidade para o Trabalho na equipe de enfermagem**: estudo descritivo. 2013 Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Enfermagem Assistencial da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa da Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <http://www.repositorio.uff.br/jspui/bitstream/1/1170/1/Patr%C3%ADcia%20Santos%20Vieira%20Moreira.pdf>. Acesso em: 27/03/2017

RENOSTO, Alexandra et al. Confiabilidade teste-reteste do Índice de Capacidade para o Trabalho em trabalhadores metalúrgicos do Sul do Brasil. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 12, n. 2, p.217-225, jun. 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Elida_Hennington/publication/250034819_Confiabilidade_e_teste-reteste_do_Indice_de_Capacidade_para_o_Trabalho_em_trabalhadores_metalurgicos_do_Sul_do_Brasil/links/02e7e53cb36d06c1d5000000/Confiabilidade-teste-reteste-do-Indice-de-Capacidade-para-o-Trabalho-em-trabalhadores-metalurgicos-do-Sul-do-Brasil.pdf. Acesso em: 09/05/2017.

SILVA, Larissa Gutierrez da et al. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de higiene e limpeza de um hospital universitário público. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, p.158-164, mar. 2010. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/5788/6602>. Acesso em: 11/05/2017

SILVA JUNIOR, Sérgio Henrique Almeida da et al. Validade e confiabilidade do índice de capacidade para o trabalho (ICT) em trabalhadores de enfermagem. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 6, p.1077-1087, jun. 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Rosane_Griep/publication/51254427_Validity_and_reliability_of_the_work_ability_index_WAI_in_nurses'_work/links/0a85e535fafa976a92000000.pdf. Acesso em: 13/05/2017.

VASCONCELOS, Suleima Pedroza et al. Fatores associados à capacidade para o trabalho e percepção de fadiga em trabalhadores de enfermagem da Amazônia ocidental. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 14, n. 4, p.688-697, dez. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2011000400015&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 03/05/2017.

ANEXO A - Questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho

1 – Suponha que sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor igual a 10 pontos. Assinale com X um número na escala de zero a dez, quantos pontos você daria a sua capacidade de trabalho atual.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Estou incapaz para o trabalho. Estou em minha melhor capacidade para o trabalho.

2 – Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas do seu trabalho? (Por exemplo, fazer esforço físico com partes do corpo).

1	2	3	4	5
Muito baixa	Baixa	Moderada	Boa	Muito boa

3 – Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais do seu trabalho? (Por exemplo, interpretar fatos, resolver problemas, decidir a melhor forma de fazer).

1	2	3	4	5
Muito baixa	Baixa	Moderada	Boa	Muito boa

4- Na sua opinião quais das lesões por acidente ou doenças citadas abaixo você possui ATUALMENTE. Marque também aquelas que foram confirmadas pelo médico. Caso não tenha nenhuma doença, deixa em branco a questões e todos os seus sub-itens.

	Minha opinião	Diagnóstico médico
Lesões nas costas.		
Lesões nos braços/mãos		
Lesões nas pernas/pés		
Lesões em outras partes do corpo. Onde? _____ Que tipo de lesão? _____		
Doença da parte superior das costas ou região do pescoço, com dores frequentes.		
Doença da parte inferior das costas com dores frequentes.		
Dor nas costas que se irradia para a perna (ciática).		
Doença músculo-esquelética afetando os membros (braços e pernas) com dores frequentes.		
Artrite reumatoide.		
Outra doença músculo esquelética. Qual? _____		
Infarto do miocárdio, trombose coronariana.		
Insuficiência cardíaca.		

Outra doença cardiovascular. Qual? _____		
Infecções repetidas do trato respiratório (incluindo amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda).		
Bronquite crônica.		
Sinusite crônica.		
Asma.		
Enfisema.		
Tuberculose pulmonar.		
Outra doença respiratória? Qual? _____		
Distúrbio emocional severo (ex. depressão severa).		
Distúrbio emocional leve (ex. depressão leve, tensão, ansiedade, insônia).		
Problema ou diminuição da audição.		
Doença ou lesão da visão (não assinale se apenas usa óculos e/ou lente de contato de grau).		
Doença neurológica (acidente vascular cerebral ou “derrame”, neuralgia, enxaqueca, epilepsia).		
Outra doença neurológica ou dos órgãos dos sentidos. Qual? _____		
Pedras ou doença da vesícula biliar.		
Doença do pâncreas ou do fígado.		
Úlcera gástrica ou duodenal.		
Gastrite ou irritação duodenal.		
Colite ou irritação duodenal.		
Outra doença digestiva. Qual? _____		
Infecção das vias urinárias.		
Diarreia.		
Constipação.		
Gazes.		
Doenças dos rins.		
Doenças nos genitais e aparelho reprodutor (p. ex. problema nas trompas ou na próstata).		
Outra doença geniturinária. Qual? _____		
Alergia, eczema.		
Outra erupção. Qual? _____		
Tumor benigno.		

Tumor maligno (Câncer). Onde? _____		
Obesidade.		
Diabetes.		
Varizes.		
Colesterol alto.		
Bócio ou outra doença da tireoide.		
Outra doença endócrina ou metabólica. Qual? _____		
Outra doença endócrina ou metabólica. Qual? _____		
Anemia.		
Outra doença do sangue. Qual? _____		
Defeito de nascimento. Qual? _____		
Outro problema ou doença. Qual? _____		
Outro problema ou doença. Qual? _____		

4.a – Não tenho nenhum dos problemas de saúde listados acima.

5 – Sua lesão ou doença é um impedimento para seu trabalho atual? (Você pode marcar mas de uma resposta nesta pergunta).

- 1 – Na minha opinião estou totalmente incapacitado para trabalhar.
- 2 – Por causa de minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial.
- 3 – Frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho.
- 4 – Algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho.
- 5 – Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas.
- 6 – Não há impedimento / Eu não tenho doenças.

6 – Quantos DIAS INTEIROS você esteve fora do trabalho devido a problemas de saúde, consulta médica ou para fazer exame durante os últimos 12 meses?

1	2	3	4	5
De 100 a 365 dias	De 25 a 99 dias	De 10 a 24 dias	Até 9 dias	Nenhum

7 – Considerando sua saúde, você acha que será capaz de DAQUI A 2 ANOS fazer seu trabalho atual?

1	4	7
É improvável	Não estou muito certo	Bastante provável

8 – Você tem conseguindo apreciar (se sentir satisfeito com) suas atividades diárias?

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente	Às vezes	Quase sempre	Sempre

9 – Você tem sentido ativo e alerta?

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente	Às vezes	Quase sempre	Sempre

10 – Você tem se sentido cheio de esperança para o futuro?

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente	Às vezes	Quase sempre	Continuamente

Fonte: Adaptado de Tuomi et al (2005, apud SILVA JUNIOR, 2011)

