

CAPACIDADE PARA O TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM DE UMA UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA CARDIOLÓGICA

WORK ABILITY OF NURSING PROFESSIONALS OF A CARDIAC INTENSIVE CARE UNIT

Cristiane Luciana de Araújo¹, Maria do Socorro Marques Soares¹, Andréa Cristina Oliveira Silva², Patrícia Ribeiro Azevedo², Lísia Divana Pachêco Carvalho² e Andréa Carolina Ramos Gonçalves³

Resumo

Introdução: A capacidade para o trabalho é influenciada por vários fatores como condição de saúde, características, estilo de vida e de trabalho. **Objetivo:** determinar o Índice de Capacidade para o Trabalho dos profissionais de enfermagem de uma Unidade de Terapia Intensiva Cardiológica. **Métodos:** Utilizou-se como instrumento de coleta de dados o Índice de Capacidade para o Trabalho, desenvolvido na Finlândia e validado no Brasil. A coleta de dados foi realizada em janeiro de 2012. Para análise estatística, houve distribuição das variáveis com dados de frequência e foram estabelecidas as associações entre as variáveis de interesse, por meio do teste do Qui-Quadrado (χ^2), sendo considerado nível de significância de 5%. Os dados foram analisados com auxílio do programa Epi-Info[®] versão 6.0. **Resultados:** A equipe constituiu-se na sua maioria por técnicos de enfermagem do sexo feminino com mais de 10 anos de formação. Não houve correlação com as doenças. A maioria dos profissionais apresentou boa capacidade para o trabalho (48,4%), com forte associação na faixa etária de 23 a 43 anos. Aqueles que cumprem turnos rotativos apresentaram elevados índices de capacidade, bom (73,3%), moderado (85,7%) e ótimo (66,7%), enquanto que no turno fixo noturno apresentaram índices bons e ótimos, havendo uma forte associação entre as variáveis. **Conclusão:** O Índice de Capacidade de Trabalho mostrou que a maioria dos profissionais apresentou boa capacidade para o trabalho e que esta capacidade está fortemente associada com a faixa etária e turnos de trabalho.

Palavras-chave: Enfermagem. Trabalho. Saúde.

Abstract

Introduction: The work ability is influenced by several factors such as health status, characteristics, lifestyle and work. **Objective:** To determine Work Ability Index (WAI) of nurses in a Cardiac Intensive Care Unit. **Methods:** We used as an instrument for data collection the Work Ability Index which was developed in Finland and validated in Brazil. Data collection was conducted in January 2012. For statistical analysis, the variables were distributed with frequency data and we established the associations between the variables of interest using the chi-square test with a significance level of 5%. Data were analyzed with Epi-Info[®] version 6.0. **Results:** The group was composed mostly by female nursing technicians with over 10 years of graduation. There was no correlation with diseases. Most professionals showed good ability to work (48.4%), with a strong association in the age group of 23-43 years. The professionals who worked in rotating shifts showed high index of ability, good (73.3%), moderate (85.7%) and excellent (66.7%). That nurses with fixed night shifts had indices good and excellent, and there was a strong association between the variables. **Conclusion:** The WAI showed that most professionals had good work ability and that this ability is strongly associated with age and shifts.

Keywords: Nursing. Work. Health.

Introdução

Trabalho é a aplicação de atividade física ou intelectual na execução de alguma obra, é um conjunto de esforços relativos ao alcance de objetivos definidos de realização, de produção ou de serviços¹. A qualidade com que o profissional realiza suas atividades está diretamente ligada a sua saúde física e mental, que poderá trazer consequências positivas e/ou negativas na capacidade de trabalho².

Considera-se a capacidade para o trabalho como o desempenho efetivo de tarefas dentro de uma atividade previamente determinada que resulta em bem-estar e qualidade de vida para os trabalhadores, sendo afetada por características individuais e ocupacionais, como um ambiente de trabalho saudável e um estilo de vida ativo; a qualidade física e/ou mental com que o indivíduo desenvolve o seu trabalho³.

O envelhecimento funcional caracteriza-se

como uma perda da capacidade para o trabalho e geralmente precede o envelhecimento cronológico. Um aumento no esforço muscular pode está associado ao declínio da capacidade, influenciando na vida do trabalhador. O envelhecimento da força de trabalho fez com que as questões relativas ao envelhecimento funcional se tornassem uma prioridade no campo da saúde e segurança no trabalho e, neste contexto, a capacidade para o trabalho é um importante indicador na medida em que englobam aspectos relativos à saúde física, bem-estar psicossocial, competência individual, condições e organização do trabalho⁴⁻⁶.

Os profissionais de enfermagem trabalham em turnos e o desenvolvimento desse trabalho pode ser em regime rotativo ou fixo. O impacto da duração dos turnos pode provocar alterações biológicas como o padrão de sono, alterações gastrointestinais e cardiovasculares, alterações no desempenho de papéis, na vida familiar e social, na segurança e no absenteísmo,

¹ Residência de Enfermagem em Cardiologia. Hospital Universitário. Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

² Docente do Departamento de Enfermagem. Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

³ Coordenadora da UTI Cárdio. Hospital Universitário. Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Contato: Lísia Divana Pachêco Carvalho. E-mail: liscia@elo.com.br

com perturbações diversas ao nível da saúde física e emocional, com repercussão no desempenho produtivo e na qualidade de vida⁷.

O Índice de Capacidade para o Trabalho é composto por dez questões sintetizadas em sete dimensões que fornecem uma medida da capacidade para o trabalho que varia de 7 a 49 pontos. É composto por sete itens, e a cada resposta é creditado um número de pontos ou escore.

A capacidade para o trabalho tornou-se um importante indicador de qualidade por incluir aspectos relativos à saúde física, bem-estar psicossocial, competência individual e condições de trabalho⁸. Essa capacidade quando considerada como desempenho efetivo de tarefas dentro de uma atividade previamente determinada, resulta em bem-estar e qualidade de vida para os trabalhadores.

O trabalho da enfermagem é exigente e complexo, com particularidades como a assistência ininterrupta ao paciente nas vinte e quatro horas do dia, o cumprimento de normas e rotinas pré-estabelecidas, a necessidade de estabelecer relações interpessoais com os colegas, pacientes e seus familiares, dentre outros aspectos. Neste contexto, investigar a capacidade para o trabalho dos profissionais de enfermagem da Unidade de Terapia Intensiva (UTI) Cardiológica de um Hospital Universitário torna-se relevante por investigar no ambiente de trabalho as condições de saúde dos funcionários, possibilitando o desenvolvimento de medidas para intervir, promover e manter a saúde, longevidade e qualidade de vida dos profissionais.

Métodos

O estudo foi realizado na Unidade de Terapia Intensiva (UTI) Cardiológica de um Hospital Universitário da Cidade de São Luís-Maranhão. A UTI Cardiológica possui 34 profissionais de enfermagem, sendo 8 enfermeiros e 26 técnicos de enfermagem. A amostra foi composta por 31 profissionais, sendo os dados coletados em dias e horários pré-definidos por conveniência e em comum acordo com os participantes.

Para avaliar a capacidade no trabalho, foi desenvolvido o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), instrumento construído na Finlândia, na década de 80, e validado no Brasil, na década de 90⁵. O ICT subdivide-se em quatro classificações: baixa capacidade para o trabalho (de 7 a 27 pontos); moderada capacidade para o trabalho (de 28 a 36 pontos); boa capacidade para o trabalho (de 37 e 43 pontos) e ótima capacidade para o trabalho (de 44 a 49 pontos). Esta classificação diagnosticará o ICT e definirá os objetivos de quaisquer medidas necessárias a serem tomadas referentes ao profissional⁶.

Os questionários foram entregues pelas pesquisadoras, em sala reservada, estando presentes apenas as pesquisadoras e o participante, conferindo privacidade quanto aos assuntos abordados. Aguardava-se o preenchimento completo do formulário, objetivando o esclarecimento de qualquer dúvida em relação aos instrumentos abordados.

As análises estatísticas incluíram as distribuições das variáveis de interesse com dados de frequência, como sexo, idade, estado conjugal, existência de filhos, escolaridade, renda, formação, trabalho no setor, doenças auto-referidas e comprovadas e atividade física.

Foram estabelecidas as associações entre as variáveis de interesse e o índice de capacidade de trabalho, por meio do teste do Qui-Quadrado (χ^2), sendo considerado nível de significância de 5%. Os dados foram analisados com auxílio do programa Epi-Info[®] versão 6.0.

Em cumprimento aos preceitos éticos, o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com parecer consubstanciado nº 35811/11. no dia 30 de dezembro de 2011. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), atendendo às exigências da Resolução CNS 196/96⁸.

Resultados

De acordo com os dados analisados, o perfil demográfico e socioeconômico dos profissionais de enfermagem, mostrou a prevalência do sexo feminino (80,6%), faixa etária de 30 a 36 anos (41,9%), seguida das idades entre 37 a 43 anos (35,5%), indivíduos com união estável (61,3%), com filhos (74,2%) e renda mensal inferior a três salários mínimos (54,8%). Entre os profissionais (22,6%) relataram a pós-graduação completa, 1 profissional apesar da graduação de enfermeiro exercia a função de técnico de enfermagem e 19,4% dos técnicos estão concluindo algum curso de graduação (Tabela 1).

Tabela 1 - Perfil demográfico e socioeconômico dos profissionais de enfermagem da UTI - Cardiológica. Hospital Universitário. São Luís - MA, 2012.

Características	n	%
Sexo		
Feminino	25	80,6
Masculino	06	19,4
Idade		
23 a 29 anos	04	12,9
30 a 36 anos	13	41,9
37 a 43 anos	11	35,5
44 a 50 anos	03	09,7
Estado conjugal		
Solteiro	11	35,5
Com companheiro*	19	61,3
Viúvo	01	03,2
Existência de filhos		
Sim	23	74,2
Não	08	25,8
Quantidade de filhos		
1 - 2	17	54,9
3 - 4	05	16,1
> 4	01	03,2
Não se aplica	08	25,8
Escolaridade		
Pós-graduação completa	07	22,6
Pós-graduação incompleta	03	09,6
Superior completo	01	03,2
Superior incompleto	06	19,4
Técnico de enfermagem	14	45,2
Renda salarial**		
< 3 salários mínimos	17	54,8
3 - 6 salários mínimos	09	29,0
7 - 10 salários mínimos	02	06,5
> 10 salários mínimos	03	09,7
Total	31	100,0

*Incluem as pessoas que moram juntas e os casados oficialmente.

**A renda foi expressa em números de salários-mínimos.

Observou-se que 77,4% da população do estudo constituem-se de técnicos de enfermagem e 22,6% de enfermeiros. Esta predominância da categoria de técnico de enfermagem é justificada pela divisão técnica do trabalho que opera verticalmente, com base na redistribuição das tarefas entre o pessoal de diferentes níveis de qualificação e de menor custo operacional. Com relação ao tempo de formação, 21 dos profissionais de enfermagem (67,8%) estão formados há mais de 10 anos, e quanto ao tempo de trabalho, 15 profissionais (48,4%) têm de 6 a 10 anos de trabalho. Em relação ao tipo de vínculo empregatício, predominou profissionais com vínculo CLT.

A maioria, 24(77,4) dos participantes relatou a existência de doença e 22 (71%) negaram a prática de atividade física regular. Considerou-se como atividade regular a recomendação da Organização Mundial da Saúde que consiste em realizar atividade física ao dia, pelo menos três vezes na semana, com o mínimo 30 minutos⁹. As doenças auto-referidas e comprovadas por diagnóstico médico mais relatadas foram associadas à coluna. As doenças comprovadas por diagnóstico médico foram gastrite, anemia e hipertensão arterial sistêmica, com representação percentual de 18,7% cada uma, não havendo uma correlação entre as doenças auto-referidas e aquelas comprovadas (Tabela 2).

Tabela 2 - Perfil ocupacional e de saúde dos profissionais de enfermagem da UTI-Cardiológica. Hospital Universitário. São Luís - MA, 2012.

Variáveis	n	%
Formação		
Enfermeiro	07	22,6
Técnico de enfermagem	24	77,4
Tempo de formação		
1 - 5 anos	03	09,6
6 - 10 anos	07	22,6
>10 anos	21	67,8
Tempo de trabalho no setor		
< 1 ano	03	09,7
1 - 5 anos	13	41,9
6 - 10 anos	15	48,4
Tipo de vínculo empregatício		
Público	07	22,6
Celetista	24	77,4
Doenças auto-referidas		
Sim	24	77,4
Não	07	22,6
Doenças comprovadas		
Sim	16	51,6
Não	15	48,4
Atividade física		
Sim	09	29,0
Não	22	71,0
Total	31	100,0

Quanto ao Índice de Capacidade de Trabalho, o estudo mostrou que 48,4% dos profissionais de enfermagem apresentam boa capacidade, 29% ótima capacidade para o trabalho, 22,6% moderada capacidade para o trabalho, nenhum profissional apresentou baixa capacidade para o trabalho (Tabela 3).

Tabela 3 - Categorias de Índice de Capacidade de Trabalho dos profissionais de enfermagem da UTI - Cardiológica. Hospital Universitário. São Luís - MA, 2012.

Índice de Capacidade de Trabalho	n	%
Moderado (28 a 36)	07	22,6
Bom (37 a 43)	15	48,4
Ótimo (44 a 49)	09	29,0
Total	31	100,0

Os escores do Índice da Capacidade de Trabalho mostraram que as faixas etárias de 23 a 29 anos (75%), 30 a 36 (53,8%) e 37 a 43 (45,5%) anos têm uma boa capacidade para o trabalho e o grupo etário de 45 a 50 anos (66,7%) tem uma capacidade para o trabalho moderada. Observou-se uma forte associação ($p=0,003$) entre as duas variáveis na faixa etária de 23 a 29 anos (Tabela 4).

Tabela 4 - Faixa etária por categorias de Índice de Capacidade de Trabalho dos profissionais de enfermagem da UTI - Cardiológica. Hospital Universitário. São Luís - MA, 2012.

Faixa etária	Índice de Capacidade de Trabalho						Total	
	Moderado		Bom		Ótimo		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
23 a 29 anos	-	-	3	75,0	1	25,0	04	12,9
30 a 36 anos	4	30,8	7	53,8	5	15,4	13	41,9
37 a 43 anos	1	09,1	5	45,5	5	45,5	11	35,5
45 a 50 anos	5	66,7	-	-	1	33,3	03	09,7
Total	7	22,6	15	48,4	9	29,0	31	100,0

$\chi^2 = 17,92$
 $p = 0,003$

A distribuição por turno de trabalho, mostrou que a maioria dos profissionais de enfermagem estavam inserida nos turnos rotativos (74,2%), seguidos de 19,3% inseridos em turno fixo diurno e 6,5% em turno fixo noturno e 58% cumprem uma escala extra. Quanto à carga horária semanal identificou-se que 58% trabalhavam mais de quarenta horas e 42% até quarenta horas, havendo uma relação direta entre as variáveis escala extra de trabalho e a carga horária semanal (Tabela 5).

Tabela 5 - Turnos de trabalho, escala extra e carga horária dos profissionais de enfermagem da UTI - Cardiológica. Hospital Universitário. São Luís - MA, 2012.

Grupos	n	%
Turnos		
Turno Fixo diurno	06	19,3
Turno Fixo noturno	02	06,5
Turnos Rotativos	23	74,2
Escala extra no setor		
Sim	18	58,0
Não	13	42,0
Carga horária semanal (horas)		
≤40 horas	13	42,0
>40 horas	18	58,0
Total	31	100,0

Discussão

A saúde do trabalhador vem se firmando como uma área de atuação da saúde pública referindo-se a um campo do saber que visa descrever as relações entre o trabalho e o processo saúde-doença. Nesse sentido, busca-se compreender as mudanças em curso dos processos produtivos, da organização e gestão, das formas de contrato, jornadas, ritmos de trabalho, salários, entre outros aspectos que refletem diretamente na capacidade para o trabalho.

O gênero é indicado como fator associado à capacidade para o trabalho. Há uma tendência crescente de o sexo feminino dominar a força de trabalho entre os profissionais da área de enfermagem. Alguns estudos descrevem associação entre a redução da capacidade para o trabalho, a morbidade dos trabalhadores de enfermagem^{10,11}. Outros estudos evidenciam que o gênero feminino tem maior risco para diminuição da capacidade para o trabalho, situação que é influenciada pelas piores condições de trabalho e de salário que as mulheres apresentam em relação aos homens e, ainda, pela dupla jornada de trabalho e pelas atividades domésticas^{12,13}.

A idade, o nível educacional, a competência profissional são considerados fatores associados à capacidade para o trabalho^{2,7}. A prática regular de atividade física e a satisfação com a vida são preditores de boa capacidade para o trabalho. O papel protetor da atividade física é explicado pelo seu efeito na preservação da capacidade músculo-esquelética e cardiorrespiratória e no controle do peso corporal, reduzindo as reações emocionais ao estresse, aumentando a autoestima^{5,6}.

A capacidade para o trabalho pode ser promovida pelo aumento da competência, entendida como as habilidades e conhecimentos que o trabalhador dispõe para executar seu trabalho, em especial, em atividades que exigem maiores habilidades psicológicas e cognitivas^{3,14,15}.

Observou-se neste estudo que a maioria dos profissionais apresentou boa capacidade para o traba-

lho e identificou-se uma forte associação ($p=0,003$) entre as variáveis faixa etária de 23 a 29 anos, com possibilidades de apresentarem maior desempenho para o trabalho, considerando-se que são adultos jovens. A idade é identificada como um fator determinante da capacidade para o trabalho. Em estudo sobre a qualidade e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem os resultados mostraram-se semelhantes, com predomínio da população jovem^{2,10}.

Pode-se inferir que o fator envelhecimento cronológico leva a uma maior probabilidade de diminuição nos escores do ICT, ou seja, quanto mais idade tiver o profissional maior à chance de perda da sua capacidade para o trabalho. Constatou-se também que a maioria dos profissionais é contratada, com formação e tempo de trabalho no setor de 10 anos, inseridos nos turnos rotativos e em escala adicional, o que sinaliza a existência de um déficit de profissionais no setor, e desta forma, uma exposição às variáveis ocupacionais por períodos prolongados, com potencial de risco na redução da capacidade para o trabalho e na qualidade de vida.

Ao estudar o trabalho por turnos, saúde e capacidade para o trabalho dos enfermeiros, analisou-se as variáveis saúde e capacidade para o trabalho dos enfermeiros dos turnos fixos e dos turnos rotativos, não encontrando resultados estatisticamente significativos entre os grupos ($p>0,05$). Identificou-se, contudo, resultados estatisticamente significativos de perturbações gastrointestinais no grupo de enfermeiros que referiram trabalhar mais do que 35 horas por semana¹⁰.

Apesar da maioria dos profissionais permanecerem com boa e ótima capacidade para o trabalho, estes já apresentam algumas doenças comprovadas que podem interferir, em um futuro próximo, na sua capacidade para o trabalho. Faz-se necessário, portanto, a implantação de programas de saúde do trabalhador que estimulem hábitos de vida saudáveis, posturas e práticas laborais adequadas para promover, intervir e manter a saúde dos profissionais.

Referências

1. Silveira B. Minidicionário de Língua Portuguesa. 2ª Ed. São Paulo (SP): FTD; 2007.
2. Martins MM. *Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos*. [Dissertação]. Florianópolis (SC): Universidade Federal de Santa Catarina; 2002. 85p.
3. Andrade CB; Monteiro MI. Envelhecimento e capacidade para o trabalho dos trabalhadores de higiene e limpeza hospitalar. *Rev USP [periódico on-line]*, 2007; out [capturado 2012 out 22].
4. Ilmarinen J. Towards a longer worklife: Ageing and the quality of worklife in the European Union. In: *Maintaining work ability*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. Ministry of Social Affairs and Health: *Mosby-Year Book*, 2006; 19(3):132-48.
5. Fischer FM, Borges NS, Rotenberg L, Latorre MRDO, Soares NS, Rosa PLFS *et al*. A (in)capacidade para o trabalho em trabalhadores de enfermagem. *Rev Bras Med Trabalho*, 2005; 3(2): 97-103.
6. Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. Índice de capacidade para o trabalho. São Carlos: EDUFSCAR, 2005.
7. Martinez MC, Paraguay AIBB, Latorre MRDO. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Rev Saúde Pública*, 2004; 38(1): 27-31.
8. Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. [Capturado em: 22 maio 2012]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/comissao/conep/resolucao.html>.
9. WHO. Global strategy on diet, physical activity and health. Geneva: World Health Organization, 2003.
10. Costa IMAR. *Trabalho por Turnos, Saúde e Capacidade Para o Trabalho em Enfermeiros*. [Dissertação]. Universidade de Coimbra. Coimbra, 2009.
11. Viero NC. *et al*. Redução da capacidade para o trabalho e relação da morbidade dos trabalhadores de enfermagem. *Rev Contexto e Saúde*, 2011; 10(1): 135-6.

12. Bellusci SM. *Envelhecimento funcional e capacidade para o trabalho em servidores forenses*. [Doutorado]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP; 2003. 198p.
13. Walsh IAP, Corral S, Franco RN, Canetti EEF, Alem MER, Coury HJCG. Capacidade para o trabalho em indivíduos com lesões musculoesqueléticas crônicas. *Cad Saúde Pública*, 2004; 38(2): 149-56.
14. Aittomaki A, Lahelma, Roos E. Work condition and socioeconomic inequalities in work ability. *Scandinavian Journal Work Environment Health*, 2003; 29(2): 159-165.
15. Martinez MC, Latorre MRDO. Fatores associados à capacidade para o trabalho de trabalhadores do Setor Elétrico. *Cad Saúde Pública*, 2006; 25(4): 761-772.