

Avaliação do Índice de Capacidade para o Trabalho dos Profissionais da Área Contábil

Izaqueline Jhusmicele Alcântara da Silva- izaqueline@hotmail.com
Universidade Federal de Uberlândia

Natielli Pereira Santos Cabral- natielli.cabral@gmail.com
Universidade Federal de Uberlândia

Stefany Oliveira Silva- stefanyolisil@gmail.com
Universidade Federal de Uberlândia

Edvalda Araújo Leal- edvalda@ufu.br
Universidade Federal de Uberlândia

Resumo

O estudo avalia a Capacidade para o Trabalho (CT) dos profissionais da área contábil e sua relação com características individuais e de trabalho. A pesquisa se classifica como descritiva, tendo sido realizado um levantamento com a aplicação de um questionário com questões propostas para o cálculo do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT). O instrumento foi aplicado aos contadores atuantes em empresas de contabilidade localizadas na cidade de Uberlândia-MG, tendo sido obtida uma amostra de 138 profissionais de contabilidade com registro no Conselho Federal de Contabilidade (CFC). Para o tratamento dos dados, utilizou-se a análise descritiva dos dados. Os resultados indicaram que a maioria dos respondentes são mulheres (61,6%) com idade entre 26 a 30 anos (29%) e com mais de 8 anos de experiência na área (49,3%). Os profissionais investigados obtiveram um score de 39,55, sendo, portanto, classificados com “Boa” CT. Por sua vez, os trabalhadores com idade superior a 30 anos (40,11) obtiveram um índice superior ao grupo dos mais jovens (39,00). Os achados indicam a necessidade de ações voltadas a esclarecer os trabalhadores sobre os fatores ligados ao trabalho e ao estilo de vida que auxiliam ou deterioram sua CT.

Palavras-chave: Envelhecimento; Capacidade para o Trabalho; Profissionais Contábeis.

1. Introdução

Trata-se o envelhecimento populacional de um fenômeno mundial resultante de fenômenos políticos, sociais e tecnológicos. As projeções no Brasil apresentam que, em 2050, para cada grupo de 100 crianças, existam 172,7 idosos com idade superior a 65 anos. O crescimento do contingente idoso impacta na estrutura econômica do país, visto que, na última fase da vida, os indivíduos consomem mais que produzem, relacionando-se a redução da capacidade funcional dos trabalhadores com a necessidade da transferência de recursos para atender à demanda assistencial dos indivíduos inativos.

Nos últimos anos, o Brasil vem passando por transformações demográficas influenciadas, principalmente, por três importantes fatores: o declínio na fecundidade; a redução na mortalidade, embora a expectativa de nascimento ainda seja inferior a outros países da América latina; e o aumento da expectativa de vida (BANCO MUNDIAL, 2011).

Nesse contexto, é importante analisar que a população brasileira, devido aos fatores já citados anteriormente, está envelhecendo rapidamente, o que implica no envelhecimento de sua força produtiva (CEPELLOS, 2013), tornando-se necessária a adaptação desse trabalhador nas empresas.

Com essas mudanças, muitos estudos têm sido desenvolvidos acerca do envelhecimento populacional (AMORIM, SALLAS E TRELHA, 2014). Anteriormente, o envelhecimento era visto pejorativamente como fim da vida, mas, com o tempo, essa fase da vida passa a ser encarada como a “melhor idade” (CARVALHO, 2009). No entanto, no mercado de trabalho, devido à presença de grande quantidade jovens, há uma grande barreira em relação a trabalhador idoso.

Nesse sentido, o presente estudo investiga o seguinte problema: Qual a capacidade funcional dos trabalhadores da área de contabilidade e sua relação com características individuais e de trabalho? Assim, o objetivo proposto é avaliar a capacidade funcional dos trabalhadores da área de contabilidade e sua relação com características individuais e de trabalho.

A pesquisa torna-se relevante ao apresentar um panorama da capacidade funcional dos trabalhadores da área de Contabilidade em relação à Capacidade de Trabalho e suas variáveis fisiológicas, físicas e psicológicas, além de apresentar a CT desses trabalhadores, classificando-a em quatro níveis: Baixa, Moderada, Boa e Muito Boa. Assim, é possível melhorar a compreensão em relação a essa capacidade de trabalho e possíveis medidas para a manutenção e melhoria dessa capacidade.

2. Referencial teórico

2.1 Contexto demográfico do envelhecimento no País

O envelhecimento da população é entendido como um processo de mudanças biológicas, físicas e sociais. No Brasil, esse fenômeno representa mudanças demográficas e socioeconômicas (CAMARANO, 2002; BANCO MUNDIAL, 2011).

Segundo o Banco Mundial (2011), a população idosa cresce em ritmo anual de 3,4% contra 2,2% de crescimento da população total. Em 2000, a população com 65 anos ou mais representavam cerca de 9,7 milhões (5,6%) e, segundo projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014), poderá alcançar, em 2060, o patamar de 58,4 milhões de idosos.

Esse crescimento é associado a quatro fatores: altas taxas de fecundidade no passado, atual redução da mortalidade, aumento da expectativa de vida e a baixa taxa de crescimento populacional (CAMARANO, 2002; BANCO MUNDIAL, 2011; IBGE, 2014).

O declínio das taxas de natalidade tem seu início no final do Século XX. Em 1960, as mulheres brasileiras tinham, em média, 6 filhos, estando hoje esse número abaixo de 2. Isso pode ser explicado pela introdução dos métodos anticonceptivos no Brasil, o que levou à queda da taxa de crescimento populacional. Em contraponto, houve um aumento da expectativa de vida ao logo do tempo, visto que, enquanto, em 1940, a idade média era 50 anos, em 2008, passou para 73 anos, e estima-se que, em 2050, a idade média será de 81 anos (BANCO MUNDIAL, 2011; IBGE, 2008/14).

O aumento da longevidade causa mudanças significativas na estrutura etária da população brasileira. Segundo o IBGE (2008), a cada 100 crianças, existem 24,7 idosos com idade igual ou superior a 65 anos e, em 2050, esse número passa para 172,7 idosos. As causas desse crescimento são atribuídas à sociedade e ao Estado, o que tem causado pressões para a transferência de recursos para atender à demanda assistencial dos idosos (CAMARANO, 2002).

No ângulo econômico, o ciclo de vida pode ser separado em três fases: pré-trabalho, trabalho e pós-trabalho. Segundo o Banco Mundial (2011, p. 27), “Na primeira e última fase, indivíduos consomem mais do que produzem, enquanto que, na segunda fase, eles produzem mais do que consomem”.

Verifica-se que, na primeira e última fase da vida, o consumo é maior que o trabalho produtivo denominado por “déficit do ciclo de vida”. Esses períodos são, em sua maior parte, financiados pelas transferências privadas e públicas. Na segunda fase, caso reverso, o indivíduo produz mais do que consome (BANCO MUNDIAL, 2011).

Camarano (2002) aborda que o grau de dependência dos idosos é determinado de acordo com a quantidade de benefícios previdenciários. Assim, o crescimento do contingente idoso causará aumentos nos custos da previdência social e de saúde. Outro fato que importa é a participação dos idosos na composição da renda familiar, que representa cerca de 52,5%. Dessa forma, à medida que o Estado diminui ou aumenta os benefícios previdenciários, toda a família é afetada (CAMARANO, 2002).

Segundo os dados do Banco Mundial (2011, p. 18 e 19), o envelhecimento populacional pode trazer futuras complicações sociais: primeiro, poderá obstruir a sustentabilidade fiscal e barrar o crescimento econômico, pois será mais difícil para os países com grande população idosa alcançarem o status de detentores de alta renda; e segundo, poderá ser prejudicial às instituições existentes por terem um curto prazo para ajustar às transformações o crescimento veloz da população idosa.

No entanto, Amorim, Sallas, Trelha, (2014), em sua pesquisa, analisou que são poucos os estudos no que diz respeito aos fatores que promovem a sustentabilidade da Capacidade para o Trabalho (CT) de idosos, o que é necessário para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à saúde do idoso no trabalho. Na análise, foram selecionados 17 estudos que incluíam idosos na amostra, mas constatou-se que apenas 35,2% deles incluem idosos acima dos 60 anos que ainda exercem alguma atividade laboral.

2.2 Capacidade para o trabalho

No Brasil, os estudos sobre a Capacidade do Trabalho (CT) tiveram início nos anos 90 com a tradução e adaptação do questionário “Índice da capacidade do Trabalho”, o ICT, desenvolvido por Seitsamo e Ilmarinen na Finlândia (VITTA *et al.*, 2012).

A Capacidade para o Trabalho é a base para o bem-estar e está relacionada às características físicas, mentais e sociais do trabalho (AMORIM; SALLA; TRELHA, 2014). Segundo Silva et

al. (2014, p. 159), essa capacidade está em o indivíduo “executar suas atividades em função das exigências ocupacionais”.

Os fatores que afetam a CT são múltiplos e estão relacionados a aspectos sociodemográficos, ao estilo de vida, ao processo de envelhecimento e às exigências do trabalho (SILVA *et al.*, 2012). Entre os limitadores do trabalho estão doenças crônicas e hábitos nocivos, como alcoolismo e tabagismo, sedentarismo e obesidade, capacidade para atividades laborais pesadas ou que exigem força física e, ainda, a discriminação do trabalhador idoso (RIBEIRO, 2014).

Na pesquisa realizada por Amorim, Sallas e Trelha (2014), foram encontrados 924 estudos sobre CT, dos quais, apenas 17 trabalhos se propuseram a trabalhar com população idosa. De acordo com a pesquisa, identificaram-se as principais associações que influenciam negativamente a CT, quais sejam, maior idade, tabagismo, tempo de serviço em anos e demanda física do trabalho. Como influência positiva, têm-se: satisfação com a vida, melhores condições financeiras, prática de atividade física regular e exercício de trabalho voluntário e de atividade ocupacional (AMORIM, SALLAS, TRELHA, 2014).

O índice de Capacidade para o Trabalho retrata a capacidade do trabalhador em sua autoavaliação, ou seja, revela, na opinião do trabalhador, o quão capaz ele se sente na realização do labor. Esse índice é composto por sete domínios que consideram exigências do trabalho, estado de saúde e recursos do trabalhador, sendo o escore de 07 a 49. Com base nesse escore o trabalhador pode ser classificado em quatro categorias de capacidade para o trabalho (RIBEIRO, 2014)

Alguns estudos que pesquisaram o ICT tiveram o objetivo de analisar a disposição dos indivíduos para as atividades laborais nas diversas áreas profissionais. Vitta *et al.* (2014) realizaram um estudo com 210 funcionários de uma empresa pública de prestação de serviço de fornecimento de água e tratamento de esgoto na cidade de Bauru, com o objetivo de identificar a relação da saúde mental dos participantes com a sua CT. A pesquisa constatou que 53,4% estavam na empresa há mais de 10 anos e, durante a jornada de trabalho, passavam mais tempo em pé (55,7%) e executando movimentos estáticos e repetitivos (62,5%). No período de um ano, 16,5% se ausentaram das atividades laborais. No que se refere à saúde geral, 38,1% praticavam regulamente atividade física e 75% era não fumante. O cálculo do ICT apresentou 68,2% dos funcionários com índice baixo e 31,8% com índice moderado (VITTA *et al.*, 2014).

Por sua vez, Machado e Anjos (2009) conduziram o estudo com 74 funcionários da Gerência de Assistência Nutricional (GAN) da Fundação Santa Casa de Misericórdia do Pará (FSCMP), cujo objetivo foi analisar a capacidade para o trabalho. Identificou-se que os funcionários da GAN apresentaram uma boa capacidade para o trabalho. Ainda, observou-se diferenças entre os sexos, sendo o feminino o maior quantitativo de CT. A faixa etária mais frequente dos funcionários da GAN foi de 30 a 39 anos, sendo as doenças musculoesqueléticas as mais prevalentes (MACHADO; ANJOS, 2009).

Govea *et al* realizaram um estudo na rede pública de ensino infantil e fundamental de uma pequena cidade no interior de São Paulo. O estudo identificou associações entre o ICT de professores do ensino infantil e fundamental e suas condições sociodemográficas e de trabalho. Dentre as variáveis investigadas, três apresentaram associação com o ICT: idade, acidentes e especialidade médica. Apesar de apresentar boa capacidade para o trabalho (84,04% condição ótima), a classe trabalhadora não demonstrou otimismo com relação ao futuro. A pesquisa aponta para políticas de manutenção da capacidade para o trabalho do profissional por meio de melhorias das condições de trabalho e das políticas sócioeconômicas que permitam acesso a condições melhores de vida, como moradia e saúde.

Pohjonen (2001) realizou um estudo com 636 trabalhadoras do Departamento de Serviços Sociais da Cidade de Helsínquia, com idades entre 19 a 62 anos, com o objetivo de analisar a relação da idade com a CT. Após a aplicação do ICT (WAI-Work Ability Index), verificou-se uma forte relação entre a CT com a idade e com o aparecimento de sintomas musculoesqueléticos e psicossomáticos. As mulheres participantes do estudo obtiveram um ICT médio de 37,9, sendo classificada a sua Capacidade para Trabalho como Boa. Além disso, identificou-se que a CT se deteriora aos 35 anos, com diminuições significativas entre os 40 e 44 anos, acentuando-se ainda mais as reduções após os 55 anos de idade (POHJONEN, 2001).

A pesquisa de Bellusci e Fischer (1999) realizada com 807 servidores de uma instituição judiciária federal, com o objetivo de avaliar o envelhecimento funcional associado às condições de trabalho, identificou associação das variáveis sexo, tempo de serviço, cargo ocupado e idade com o ICT. No que se refere ao sexo, o estudo constatou que as mulheres têm 2,2 vezes mais chances de ter um ICT mais baixo que o dos homens. Já o tempo de serviço e a idade apresentaram relação inversa ao ICT. A pesquisa sugere que o cargo ocupado também influencia no ICT (BELLUSCI; FISCHER, 1999).

Na área da saúde, Duran e Cocco (2004), utilizando o ICT, avaliou a Capacidade para o Trabalho de 54 trabalhadores de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário. Os resultados denotaram que 45,9% apresentaram a CT “Ótima”, 40,9%, “Boa”, e 13,2%, moderada, bem como que 44,4% dos trabalhadores tinham idade entre 30 a 39 anos. Outro achado se refere à relação da idade com a CT. Nesse estudo, os jovens apresentaram um ICT inferior ao dos mais velhos, contradizendo a relação inversa apresentada pelos demais estudos (DURAN; COCCO, 2004).

Como visto, o ICT é um mecanismo de avaliação da capacidade funcional, os estudos evidenciaram a aplicação do índice em diversas áreas de envolvendo as variáveis fisiológicas, psicológicas e físicas. Os trabalhadores foram classificados com CT em Regular, Boa, Muito Boa e Ótima. A avaliação dos resultados corrobora a afirmação acerca da necessidade de implantação de medidas preventivas para evitar o declínio precoce da capacidade laboral (BELLUSCI; FISCHER, 1999; POHJONEN, 2001; DURAN; COCCO, 2004; VITTA *et al.*, 2014).

Diante do exposto, o presente estudo escolheu analisar o ICT dos profissionais atuantes na área contábil. No próximo tópico, apresentam-se os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa.

3. Procedimentos metodológicos

A pesquisa classifica-se como descritiva e a abordagem é quantitativa. Andrade (2002) classifica o estudo como descritivo quando não há a interferência do pesquisador quanto à observação, registro, análise, classificação e interpretação dos fatos. A abordagem quantitativa é caracterizada pelo emprego de instrumentos estatísticos na coleta e no tratamento dos fatos (BEUREN, 2006).

O procedimento de coleta de dados deu-se por meio da aplicação de questionário aos profissionais contábeis que tinham registro no Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e estavam vinculados às empresas de contabilidade, em como associados ao sindicato dos Contadores de Uberlândia-MG. A escolha dessas empresas foi por conveniência, caracterizando-se a amostra, portanto, como não probabilística.

A população do estudo representa aproximadamente 320 profissionais contábeis sindicalizados e a amostra do estudo corresponde a 138 contadores que se prontificaram a participar da pesquisa. O contato se deu por e-mail e também por meio de visitas realizadas

pelos pesquisadores às empresas contábeis. A coleta de dados ocorreu no período de novembro de 2016 a março de 2017.

Para analisar o ICT (Índice de Capacidade do Trabalho), foi utilizado o modelo de questionário traduzido para a Língua Portuguesa apresentado por Ribeiro (2014). Ressalta-se que o autor pesquisou o ICT de pessoas idosas. Importante destacar que o instrumento foi construído por pesquisadores do Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional e, no Brasil, foi validado por um grupo de pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (RIBEIRO, 2008). O Quadro 1 apresenta as dimensões propostas para o ICT:

Dimensões	Descrição
1	Capacidade atual para o trabalho
2	Capacidade para o Trabalho (CT) em relação às exigências do trabalho
3	Número de doenças diagnosticadas por médico
4	Perda estimada para o trabalho por causa de doenças
5	Faltas ao trabalho
6	Prognóstico próprio da capacidade para o trabalho
7	Julgamento sobre as atividades diárias, a percepção de estar ativo e a esperança para o futuro

Quadro 01: Descrição das dimensões do Índice de Capacidade do Trabalho. Fonte: Ribeiro, 2014.

Na primeira dimensão, o participante avalia, com um escore de 0 a 10 pontos, a sua capacidade atual para o trabalho comparada com a melhor de toda a sua vida. Na segunda, é avaliado a CT em relação às exigências físicas ou mentais do trabalho. O cálculo é realizado com valores ponderados de acordo com o tipo de exigência. A terceira dimensão é composta por uma lista de 51 doenças patológicas, sendo analisada a quantidade de doenças diagnosticadas pelo médico (RIBEIRO, 2014). Para este estudo, não foi utilizada essa dimensão.

Na quarta dimensão, avalia-se, com um escore de 1 a 6, a perda estimada para o trabalho em virtude de doenças. Na quinta, são analisadas as faltas ao trabalho, considerando-se o último ano. Na sexta dimensão, o participante faz um prognostico da sua capacidade para o trabalho para daqui a dois anos. Na última dimensão, é avaliado o julgamento do participante sobre as atividades diárias, a percepção de estar ativo e a esperança para o futuro (RIBEIRO, 2014).

Os resultados obtidos nas dimensões apresentadas dão origem ao índice de capacidade para o trabalho, com um escore de 07 a 49 pontos. Tais índices retratam, na visão do respondente, qual a sua capacidade para o trabalho. O Quadro 2 apresenta a classificação conforme a faixa de pontos obtidos no questionário.

Pontos	CT	Objetivo das Medidas	Ações
7 - 27	Baixa	Restaurar a capacidade para o trabalho	Agir sobre o ambiente de trabalho e a capacidade de restaurar as condições do trabalhador
28 - 36	Moderada	Melhorar a capacidade para o trabalho	Incentivar atitudes positivas como a prática de exercícios físicos, dieta, sono, repouso e atividades sociais
37 - 43	Boa	Apoiar a capacidade para o trabalho	Esclarecer ao trabalhador os fatores ligados ao trabalho e ao estilo de vida que auxiliam ou deterioram sua capacidade para o trabalho
44 - 49	Ótima	Manter a capacidade para o trabalho	Esclarecer ao trabalhador os fatores ligados ao trabalho e ao estilo de vida que auxiliam ou deterioram sua capacidade para o trabalho

Quadro 2: Classificação da faixa de pontos do ICT com objetivo de medida. Fonte: Govea *et al.*, 2015 apud Tuomi *et al.*, 2005 p. 6.

Conforme apresentado no Quadro 2, o trabalhador pode ser classificado na categoria capacidade de trabalho “Baixa”, “Moderada”, “Boa” ou “Ótima”. Cada categoria direciona ao objetivo das medidas que devem ser adotadas.

Para o tratamento dos dados, utilizou-se a análise descritiva para apresentar os resultados em cada dimensão proposta para a análise da capacidade do trabalho dos profissionais da contabilidade.

4. Análise de resultados

4.1 Caracterização da amostra

Conforme apresentado anteriormente, a amostra do estudo é composta de 138 profissionais de contabilidade que têm registro no CFC e vínculo com empresas de contabilidade localizadas na cidade de Uberlândia-MG. Na Tabela 1, apresenta-se o perfil dos profissionais participantes da pesquisa.

Tabela 1: Caracterização dos Profissionais de Contabilidade

Variável	Possibilidade de Resposta	Quantidade (%)
Gênero	Feminino	61,6
	Masculino	38,4
Idade	Até 25 anos	21,0
	De 26 a 30 anos	29,0
	De 31 a 40 anos	23,2
	De 41 a 50 anos	13,0
	Acima de 50 anos	13,8
Estado Civil	Solteiro	38,4
	Casado	51,4
	Outro	7,3
Escolaridade	Não Respondeu	2,9
	Ensino Superior Completo	58,7
	Ensino Superior Incompleto	14,5
	Ensino Técnico	4,3
	Pós-Graduação	15,2
Tempo de Experiência na área contábil	Outro	7,2
	Até 2 anos	14,5
	De 2 a 4 anos	15,9
	De 4 a 6 anos	8,7
	De 6 a 8 anos	11,6
	Acima de 8 anos	49,3

Fonte: Dados da Pesquisa.

Observa-se que 61,6% dos contadores participantes da pesquisa são do sexo feminino, 51,4% alegam estarem casado e 29% apresentam idade entre 26 a 30 anos. Com relação à escolaridade, 58,7% indicaram ter ensino superior completo e 15,2% têm pós-graduação. Importante ressaltar que 14% dos participantes são técnicos em contabilidade e estão cursando o Ensino Superior. No estudo realizado por Raffone e Hennington (2005), identificou-se uma relação positiva entre a CT e o nível de escolaridade, assim, os indivíduos com maior escolaridade apresentaram maiores ICT. Quanto à experiência, 49,3% dos participantes alegaram ter mais de 8 anos de experiência na área contábil.

Foi questionado aos profissionais contábeis a sua percepção quanto ao seu estado de saúde e a frequência com que executam exercícios físicos. Nesse caso, 59,2% dos respondentes alegaram executar atividades físicas regulares e, quanto à percepção em relação à saúde, 35,5% indicaram o estado de saúde como “Ótima”, 24,6%, como “Muito Boa”, 30,4%, como

“Boa”, 7,2%, como “Regular”, e apenas 2,2% não souberam responder. Verifica-se um percentual relevante de trabalhadores cuja indicação foi de boa saúde.

4.2 Análise descritiva dos resultados

Ao verificar a frequência de execução de exercícios físicos pelos participantes, 59,2% dos respondentes alegaram executar atividades físicas regulares. O ato de exercer exercícios físicos foi identificado na pesquisa Raffone e Hennington (2005) como uma variável com relação positiva com a CT.

Analisou-se também o estado de saúde indicado pelos profissionais contábeis e a faixa etária. A Figura 2 ilustra os resultados identificados, tendo sido separada a amostra pela idade até 30 anos e acima de 30 anos. Importante ressaltar que a Organização Mundial da Saúde (OMS) considera como “trabalhador em envelhecimento” os indivíduos a partir de 45 anos de idade.

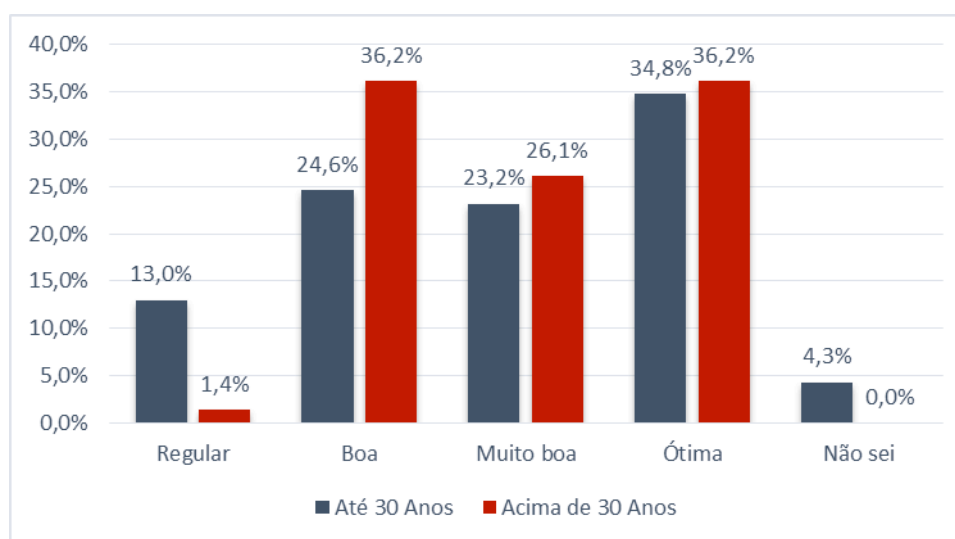


Figura 1: Estado de Saúde dos Profissionais Contábeis pela Faixa Etária. Fonte: Dados da Pesquisa.

Considerando a amostra total, verificou-se que 35,5% dos respondentes indicaram o estado de saúde como “Ótima”, 24,6%, como “Muito Boa”, 30,4%, como “Boa”, 7,2%, como “Regular”, e apenas 2,2% não souberam responder. Separando-se a amostra pela faixa etária, pôde-se perceber que os profissionais acima de 30 anos declaram melhor estado de saúde, conforme apontam os percentuais “Muito Boa” e “Ótima”, os quais apresentam melhores resultados para o grupo de profissionais acima de 30 anos. Tais resultados corroboram a pesquisa de Duran e Cocco (2004), segundo a qual a população mais velha apresentou um ICT melhor que a dos jovens. Entretanto, esses resultados contradizem os achados de Bellusci e Fischer (1999); Pohjonen (2001); Vitta *et al.* (2012) e Goveia *et al.* (2015), que identificaram uma relação inversa dessa faixa etária com a capacidade para o Trabalho. Dessa forma, pode-se inferir que os profissionais contábeis mais velhos têm uma maior preocupação e cuidado com a saúde do que os profissionais mais jovens.

A Figura 3 apresenta os resultados sobre o estado de saúde, considerando o gênero dos participantes.

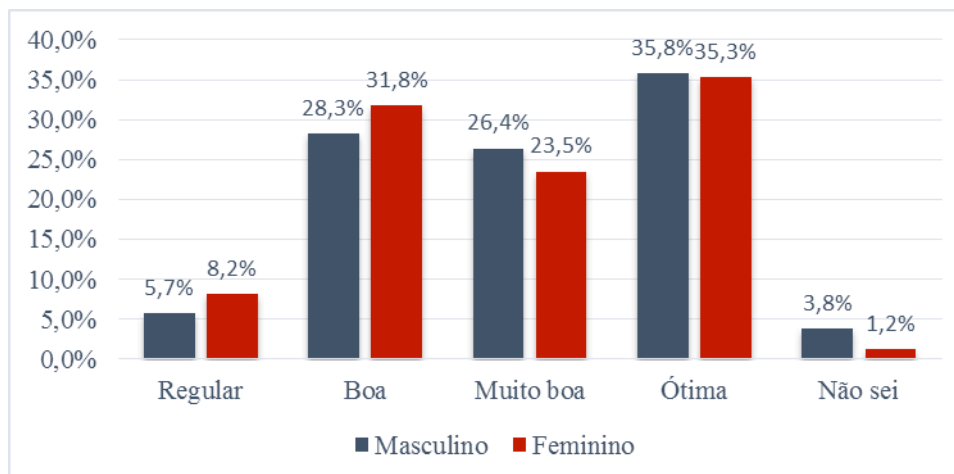


Figura 2: Estado de Saúde dos Profissionais Contábeis pelo Gênero. Fonte: Dados da Pesquisa.

Observa-se que o gênero masculino obteve resultado superior no que tange ao estado de saúde, “Muito Boa” e “Ótima”, diferença percentual de 3,5% e 0,5%, respectivamente, indicando melhores condições de saúde para os homens. Entretanto, observa-se que os homens (3,8%) têm menos conhecimento do seu estado de saúde do que as mulheres (1,2%). Os resultados evidenciados na pesquisa de Pohjonen (2001) recomendam a redução de exigências de trabalho físico para os trabalhadores idosos, especialmente, para aqueles do sexo feminino.

4.3 Dimensões do índice de capacidade do trabalho

Solicitou-se aos participantes que respondessem sobre a capacidade para o trabalho atual, comparando com a melhor de toda a vida, aplicando-se um índice (nota) de 0 a 10. Caso o índice fosse zero (0), o respondente se considerava incapaz para o trabalho, e dez (10), com melhor capacidade para o trabalho. Identificou-se que cerca de 85% dos profissionais contábeis indicaram um índice de 8 e 10, não havendo respondentes que se incluíram nas faixas de 1 a 4.

Da amostra, 69% respondentes tinham menos de 30 anos e o restante se encontrava acima dos 30 anos. Nesses dois grupos, mais de 80% da amostra se consideraram no intervalo de 8 a 10. Ao analisar a partir do gênero, observa-se que 53 participantes são do sexo masculino, cerca de 38,4% da amostra, e 85 respondentes são do sexo feminino. A Figura 4 evidencia os resultados, considerando-se o gênero dos participantes.

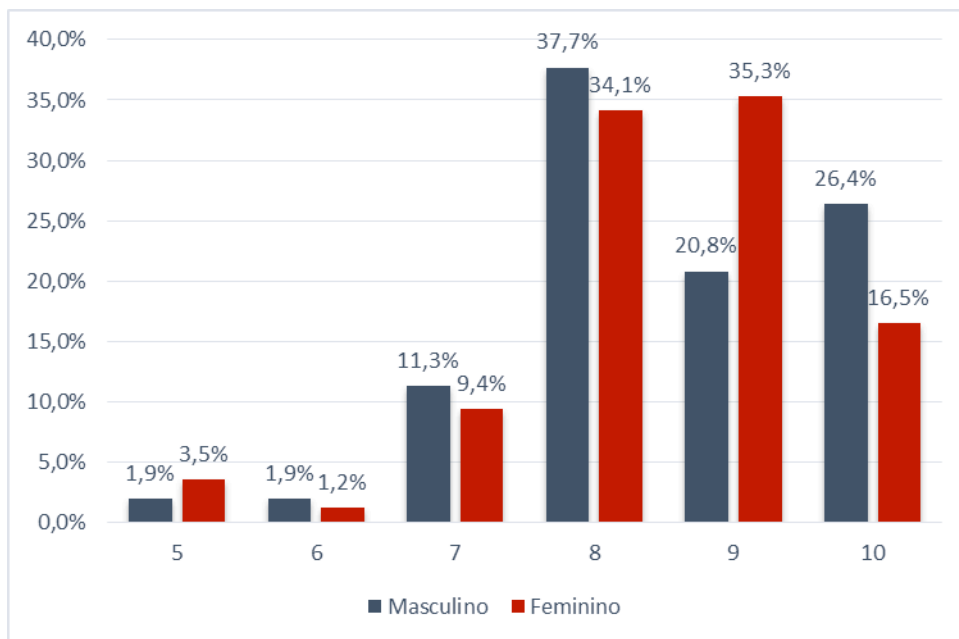


Figura 3: Capacidade para o Trabalho Comparada em escala 0-10 por gênero. Fonte: Dados da Pesquisa.

Percebe-se que a maioria da amostra masculina se considera na faixa de 8, com aproximadamente 37,7%, enquanto 34,1% e 35,3% da amostra feminina se julgam nas faixas de 8 e 9, respectivamente. Em relação às exigências físicas para o trabalho, aproximadamente, 63 (45,7%) respondentes consideram sua capacidade para o trabalho boa, enquanto apenas 7 (5,1%) consideram a sua capacidade baixa. Ao analisar a partir da faixa etária, os resultados não apresentam diferenças nos percentuais apresentados entre os participantes de até 30 anos e acima de 30 anos. A Figura 5 ilustra os resultados.

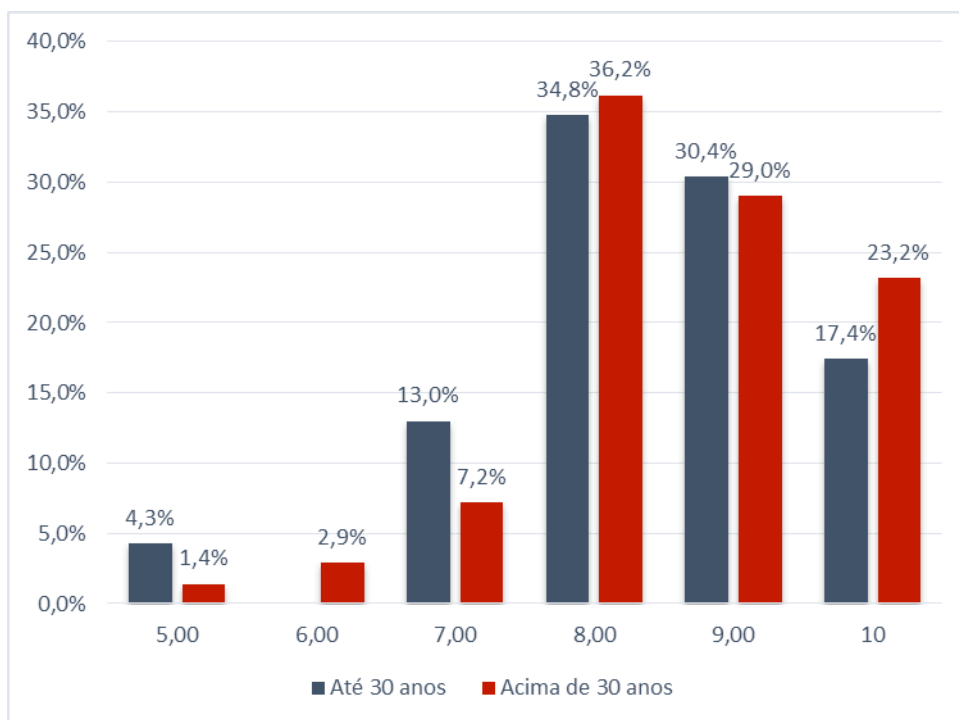


Figura 4: Capacidade para o Trabalho em Relação às Exigências Físicas por idade. Fonte: Dados da Pesquisa.

Os dois grupos pesquisados apresentaram resultados equivalentes e com pequenas variações, no entanto, o grupo ‘Até 30 anos’ apresentou maiores resultados nas capacidades ‘Boa’ e ‘Muito Boa’, com 46,4% e 33,3%, respectivamente. Já a análise da capacidade para o trabalho em relação às exigências mentais traz resultados destoantes entre os grupos. Inicialmente, a

maior parte da amostra (58,7%) se julga com ‘Boa’ capacidade para o trabalho em relação às exigências mentais e 32,6% se consideram com capacidade ‘Muito Boa’. Não houve participante que se considerasse com ‘Baixa’ capacidade em relação às exigências mentais.

Os respondentes do grupo ‘Até 30 anos’ se consideram, em sua maioria (65,2%), com ‘Boa’ capacidade no âmbito das exigências mentais, assim como o grupo ‘Acima de 30 anos’, com 52,2%. É possível notar que, em comparação à Capacidade ‘Muito Boa’ em relação às Exigências Físicas e Mentais, o grupo ‘Até 30 anos’ apresenta resultado um pouco superior ao grupo ‘Acima de 30 anos’ nas exigências físicas. Já o grupo ‘Acima de 30 anos’ demonstra um resultado bastante expressivo quanto à Capacidade ‘Muito Boa’ nas Exigências Mentais quando comparado com o outro grupo, como é possível visualizar na Figura 6.

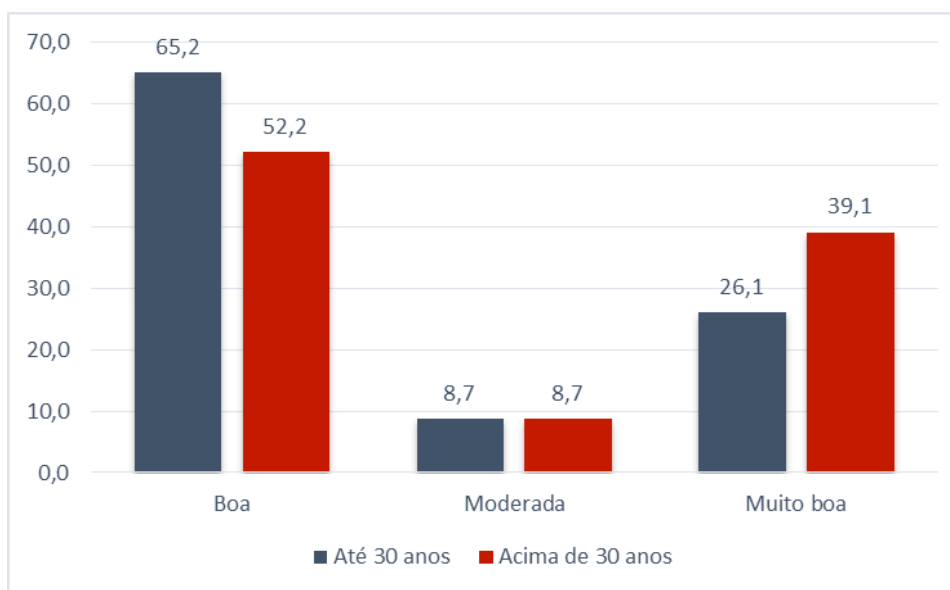


Figura 5: Capacidade para o Trabalho em Relação às Exigências Mentais por idade. Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar a perda estimada para o trabalho, na visão dos respondentes, os mesmos, em sua maioria (70,3%), julgam que não têm impedimentos ou não têm nenhuma doença que influencie em seu trabalho atual, enquanto 15,9% se consideram capazes de realizar o trabalho, mesmo com algum sintoma de doença. Esses resultados vão de encontro aos resultados obtidos por Berg *et al* (2011), os quais analisaram 10.542 trabalhadores em 49 empresas holandesas entre os anos de 2005 e 2009. Nesse estudo, os autores identificaram uma relação inversa entre trabalhadores mais velhos e a perda de produtividade no trabalho.

Tabela 2: Capacidade para o trabalho da população do estudo, segundo os domínios do ICT

Item	Faltas ao trabalho por doenças nos últimos 12 meses	n	%
	Até 9 dias	39	28,3
	De 10 a 24 dias	2	1,4
	De 25 a 99 dias	2	1,4
	Nenhum	95	68,8
	Prognóstico próprio da capacidade para o trabalho daqui a dois anos	n	%
	Bastante provável	123	89,1
	É improvável	10	7,2
	Não está muito certo	5	3,6
	Apreciação das atividades diárias	n	%
	Às vezes	19	13,8
	Nunca	1	,7
	Quase sempre	42	30,4
	Sempre	76	55,1
	Sentir-se ativo e alerta	n	%
	Às vezes	13	9,4

Nunca	1	,7
Quase sempre	47	34,1
Raramente	1	,7
Sempre	76	55,1
Esperança para o futuro	n	%
Às vezes	16	11,6
Continuamente	76	55,1
Quase sempre	41	29,7
Raramente	5	3,6
Total	138	100,0

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos participantes (68,8%) julgaram que não houve motivo ligado a doenças para faltar nos últimos 12 meses. Ademais, na autoavaliação da capacidade para o trabalho para daqui a dois anos, os participantes afirmam que será bastante provável que continuem nas atividades laborais (89,1%) e a maioria sempre aprecia suas atividades diárias (55,1%) e têm esperança no futuro (55,1%).

Amorim, Sallas e Trelha (2014) identificaram que a CT é influenciada positivamente por fatores associados à satisfação com a vida, melhores condições financeiras, prática de atividade física regular e atuação em trabalho voluntário e de atividade ocupacional.

4.4 ICT-Índice de Capacidade para o Trabalho

Trata-se o índice de capacidade para o trabalho de uma autoavaliação do respondente sobre seu estado de saúde, classificando-o conforme a sua pontuação nos scores quanto à sua capacidade para o trabalho em “Baixa”, “Moderada”, “Boa” e “Ótima”. Nesta pesquisa, o ICT variou de 27 a 46, sendo a média 39,5580, tendo sido classificados os profissionais participantes da pesquisa com “Boa” Capacidade para o Trabalho. As diferenças entre o resultado geral e as faixas etárias e gênero são apresentadas na Figura 7.

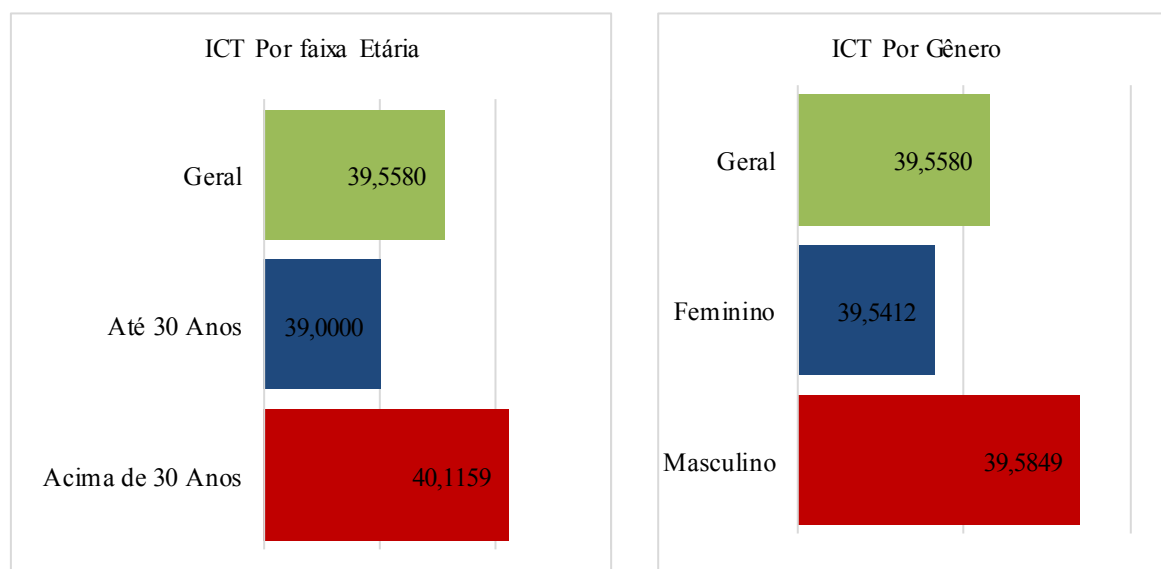


Figura 6: ICT por Faixa etária e Gênero. Fonte: Dados da Pesquisa.

Nota-se que a menor e maior pontuação foram observadas no ICT por faixa etária, visto que os participantes jovens atingiram o escore de 39,0, enquanto os participantes com idade superior a 30 anos apresentam um score de 40,11, índice superior aos estudos de Andrade e Monteiro (2007), segundo os quais a média do ICT de profissionais do setor público que se apresentaram na faixa etária acima dos 30 anos foi de 38,2. Pohjonen (2001) identificou em seu estudo que a CT se deteriora a partir de 35 anos, com diminuições significativas entre os

40 e 44 anos. Os resultados identificados na investigação envolvendo os profissionais contábeis evidenciaram resultados divergentes.

O ICT dos profissionais contábeis ficou próximo ao índice médio de 41,35, como constatado na pesquisa de Ribeiro (2014) que foi realizada com idosos em locais públicos. Quanto ao gênero, o sexo masculino apresentou melhor pontuação, resultado divergente daquele encontrado no estudo realizado por Andrade e Monteiro (2007), em que as mulheres apresentaram melhores ICT. Entretanto, a pontuação de todos os grupos por faixa etária e gênero classifica os profissionais, no geral, com a capacidade para o trabalho “Boa” (37-43).

5. Considerações finais

Tendo em vista o envelhecimento da população, devido a fatores já discutidos anteriormente, o presente trabalho teve como objetivo avaliar a capacidade funcional dos trabalhadores da área de contabilidade e sua relação com características individuais e de trabalho. O presente trabalho propôs construir o ICT a partir da autoavaliação dos participantes a respeito de sua capacidade para a realização do labor, tendo participado da pesquisa 138 profissionais da área contábil.

Foi constatado que 85% dos trabalhadores, em uma faixa de 0 a 10, de modo que, caso o índice fosse zero (0), o respondente se considerava incapaz para o trabalho, e dez (10), com a melhor capacidade para o trabalho, se consideravam entre 8 e 10, sendo 5 a menor capacidade considerada pelos respondentes. Em relação à perda estimada para o trabalho, na visão dos profissionais, acima de 70% da amostra não se consideram com impedimentos ou não têm doença que influencie no seu trabalho atual.

Quando se considera o ICT e seus scores de capacidade para o trabalho “Baixa”, “Moderada”, “Boa” e “Ótima”, encontra-se uma variação de 27 a 46, com média 39,5580, o que demonstra uma “Boa” Capacidade para o Trabalho dos profissionais de Contabilidade participantes, com destaque para os profissionais acima de 30 anos, que apresentaram score superior ao dos profissionais mais jovens. Para essa faixa etária, as medidas visam a apoiar a capacidade de trabalho, adotando-se como ações esclarecimentos em relação a fatores ligados ao trabalho e ao estilo de vida que possam auxiliar ou deteriorar a capacidade para o trabalho.

Os resultados encontrados demonstraram um panorama positivo em relação ao ICT dos profissionais contábeis, embora sejam necessárias práticas e ações que visem a uma capacidade “Ótima” para o trabalho. No entanto, é importante destacar que, devido à amplitude dos fatores que afetam a CT, desde aspectos sociodemográficos, estilo de vida, processo de envelhecimento e exigências do trabalho, conforme destacado por SILVA et al. (2012), obter essa melhora na capacidade para o trabalho não é tarefa fácil.

Diante disso, recomenda-se a continuidade de estudos que tratem as temáticas de envelhecimento da população e capacidade para o trabalho, com a finalidade de, dessa forma, contribuir também para a melhora da qualidade de vida dos profissionais. Para futuras pesquisas, sugere-se um aprofundamento com pesquisas qualitativas sobre as dimensões propostas para o Índice de Capacidade do Trabalho e os fatores que afetam a CT.

REFERENCIAS

AMORIM, J. S. C. de; SALLA, S.; TRELHA, C S. Fatores associados à capacidade para o trabalho em idosos: revisão sistemática. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 17, n. 4, p.830-841, dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v17n4/pt_1415-790X-rbepid-17-04-00830.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2016.

- ANDRADE, M. M. de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- ANDRADE, C. B.; MONTEIRO, M. I. Envelhecimento e capacidade para o trabalho dos trabalhadores de higiene e limpeza hospitalar. **Revista Escola de enfermagem** – Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 237-244, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v41n2/08.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2018.
- BANCO MUNDIAL. **Envelhecendo em um Brasil mais velho**, mar. 2011. Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1302102548192/Envelhecendo_Brasil_Sumario_Executivo.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2016.
- BELLUSCI, S. M.; FISCHER, F. M. Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses. **Revista Saúde Pública**, v. 33, n. 6, p.602-609, dez. 1999. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v33n6/1046.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2018.
- BERG, T. I. van D. et al. The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work. **International Archives Of Occupational And Environmental Health**, v. 84, n. 6, p.705-712, 16 out. 2010. Disponível em: <<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00420-010-0588-1.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2017.
- BEUREN, I. M. (ORG.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e pratica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. **Estatuto do Idoso**. Brasília, DF: [s.n.], disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 18 jan. 2016.
- CAMARANO, A. A. **Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica**. IPEA, jan. 2002 (Texto para Discussão, 858). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0858.pdf>. Acesso em: 18 de abr. 2016.
- CARVALHO, A. S. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. In: ENCONTRO DA ANPAD, 33. São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2009/GPR/2009_GPR3213.pdf>. Acesso em 18 mar. 2018.
- CEPELLOS, V. M. **O envelhecimento nas organizações: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão da idade**. 2013. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. 98 f.

Disponível em:
<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10588/Vanessa%20M.%20Cepellos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 18 mar. 2018.

DURAN, E. C. 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**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 43-49, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n1/v12n1a07.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

GOVEA, R. A, 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**. In: Encontro Nacional De Engenharia De Produção, 35, 2015, Fortaleza. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_209_238_27643.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2016.

IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População brasileira envelhece em ritmo acelerado**. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=1272>>. Acesso em 24 de abr. 2016.

_____. **Projeção da população do Brasil por sexo e idade: 2000-2060**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/2013/default.shtm> Acesso em 22 abr. 2016.

_____. **Projeção da População do Brasil por sexo e idade: 2000-2060**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/2013/default.shtm> Acesso em 10 jul. 2016.

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**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Fisioterapia) – Universidade da Amazônia, Belém, 2009. 80 f. Disponível em: <<http://livrozilla.com/doc/1120007/an%C3%A1lise-do-%C3%ADndice-de-capacidade-para-o-trabalho-em>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

ILMARINEN, J.E. Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho. **Agência Europeia para a segurança e saúde no trabalho**, Espanha, 2012. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>. Acesso em: 13 jul. 2016.

IPEA-Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Organizado por Ana Amélia Camarano. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_29_Livro_Completo.pdf>.
Acessado em 23 abr. 2016.

_____. **Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica.** Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0858.pdf>.
Acesso em: 20 abr. 2016.

POHJONEN, T. Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related factors in different age groups. **Occup Med**, London, v. 51, n. 3, p. 209-217, 2001. Disponível em: <<https://goo.gl/bxk6q7>>. Acesso em: 13 jul. 2016.

RAFFONE, A. M.; HENNINGTON, E. A. Avaliação da capacidade funcional dos trabalhadores de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.39, n.4, p. 669-676, ago. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v39n4/25542.pdf>> Acesso em: 13 jul. 2016.

RIBEIRO, J. H. M. **Capacidade para o trabalho da pessoa idosa: caracterizando uma outra identidade social.** 2014. Dissertação (mestrado) – Curso de Enfermagem, Universidade Federal de Alfenas, Minas Gerais, 2014. 149 f. Disponível em: <<http://www.unifal-mg.edu.br/ppgenenfermagem/system/files/imce/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Capacidade%20para%20o%20trabalho%20da%20pessoa%20idosa%20-%20caracterizando%20uma%20outra%20identidade%20social.pdf>>. Acesso em: 18 de mar. 2018.

SILVA, L.G. et al. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de higiene e limpeza de um hospital universitário público. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v.12, n.1, p. 158-164, 2010. Disponível em: <https://www.fen.ufg.br/fen_revista/v12/n1/pdf/v12n1a19.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2016.

VITTA, D. A. et al. Nível de capacidade para o trabalho e fatores associados em profissionais de atividades sedentárias. **SALUSVITA**, Bauru, v. 31, n. 3, p. 259- 271, 2012. Disponível em: <https://secure.usc.br/static/biblioteca/salusvita/salusvita_v31_n3_2012_art_07.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2016.