

CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE INDIVÍDUOS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA EM CAMPINA GRANDE (PB)

Artigo

Alecsandra Ferreria Tomaz¹
 Neide Maria Gomes de Lucena²
 Christiane Kelen Lucena da Costa³
 Rodrigo Gomes de Souza Vale⁴
 Danielli Braga de Mello⁵
 Jani Cleria Pereira Bezerra⁶

Resumo

O objetivo deste trabalho foi investigar o perfil sociodemográfico de trabalhadores com e sem deficiência do setor industrial do município de Campina Grande e sua relação com a capacidade para o trabalho. Trata-se de um estudo epidemiológico, de corte transversal analítico e de natureza quantitativa. A amostra foi constituída por 92 trabalhadores, sendo 58 com deficiência e 34 sem deficiência (grupo controle), que exerciam a atividade de bandeirinha no setor de acabamento de uma indústria calçadista. A coleta de dados foi realizada na própria indústria, com a aplicação do Índice de Capacidade para o Trabalho através de entrevista. Observou-se que os trabalhadores com deficiência física (TCDF) são maioria, com prevalência do sexo masculino (53,45%), a média de idade foi de 35,41 anos (DP±8,41), casados ou em união estável (48,28%), apresentando ensino médio completo (48,28%). Estes dados não diferiram estatisticamente quando comparados aos trabalhadores sem deficiência física (TSDF). A capacidade para o trabalho em ambos os grupos foi considerada boa. Não foi observada relação entre os dados sociodemográficos e a capacidade para o trabalho entre ambos os grupos de trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador. Pessoas com Deficiência. Capacidade para o Trabalho

WORK ABILITY OF INDIVIDUALS WITH DISABILITIES IN INDUSTRY FIELD IN CAMPINA GRANDE (PB)

Abstract

The aim of this work was to investigate the sociodemographic profile of workers with and without disabilities from the industrial sector in Campina Grande city and its relationship with the ability to work. This is an epidemiological, analytical cross-sectional and quantitative study. Data was collected from 92 workers with

¹ Mestre em Engenharia de Produção. Professora da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Email: alecsandrafisio@yahoo.com.br

² Doutora em Educação Física. Professora da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Email: neidemariagLucena@hotmail.com

³ Mestre em Engenharia de Produção. Professora da Faculdade ASPER. Email: christianekelen@asper.edu.br

⁴ Doutor em Ciências da Saúde. Professor da Universidade Estácio de Sá. Email: rodrigovale@globo.com

⁵ Doutora em Saúde Pública. Professora de Ensino Superior do Ministério da Defesa. Email: danielli.mello@globo.com

⁶ Doutora em Medicina do Esporte. Pesquisadora da Clínica Oncotech. Email: janicleriaba@hotmail.com

and without disabilities, who performed the same function in the industrial sector through Capacity Index for Work. It was observed that workers with disabilities (WWD) are the majority, with a prevalence of males (53.45%), the average age was 35.41 years ($SD \pm 8.41$), with most located in the range age between 31-40 years (46.55%), married or in stable union (48.28%), showing schooling with high school education (48.28%). These data did not differ when compared to workers employees disabilities (EWD). The ability to work in both groups was considered good. No relationship between the sociodemographic and work ability among both groups of workers was observed.

Keywords: Occupational Health. Disabled Persons. Work ability.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, as sociedades restringiram, estereotiparam, discriminaram e muitas chegaram a exibir as pessoas com deficiência desde as mais diferentes interpretações, sejam aquelas que atribuíam tais características a pendências de origem divina, até as que exploravam suas deformidades (HONORA; FRIZANCO, 2008). A valoração da pessoa destes indivíduos assumiu diversos contornos no decorrer da história, sendo árdua a luta pelas conquistas alcançadas, desde as culturas primitivas, passando pela Idade Média e Moderna, até chegar à Revolução Industrial (FONSECA, 2000; NAKAMURA, 2003).

Com esta última, o próprio ambiente de trabalho passou a ter uma influência importante nesta temática, devido aos elevados índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Posteriormente, houve o advento de duas grandes guerras mundiais, que deixaram inúmeras pessoas mutiladas. Logo após, a Declaração Universal dos Direitos Humanos se pautou no reconhecimento jurídico da igualdade entre os homens (NAKAMURA, 2003).

No Brasil, houve um importante passo da legislação, rompendo com o modelo assistencialista até então vigente, com direito ao trabalho, à acessibilidade, à reserva de vagas em empresas privadas para a contratação de funcionários, respeitando as desigualdades e reconhecendo que a sociedade é caracterizada pela diversidade (PEREIRA, 2010).

O incentivo às atividades produtivas neste País, além de configurar-se como apoio moral às pessoas com deficiência, também contribui para o desenvolvimento econômico da sociedade, tendo em vista que esses indivíduos constituem uma

considerável parcela da população. Conforme dados do último censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), fornecido pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2012), aproximadamente 23,9% dos brasileiros, ou seja, 45,6 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência, seja ela motora, visual, auditiva, múltipla ou intelectual.

No contexto do trabalho, a falha no processo de formação e a qualificação profissional são fatores que dificultam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Mesmo com a existência de leis que assegurem o acesso, não há garantia de ingresso, pois há fatores que precisam ser considerados, como a qualificação social e profissional das pessoas com deficiência e as condições estruturais e funcionais da empresa (TANAKA; MANZINI, 2005).

A capacidade para o trabalho corresponde à funcionalidade ao desenvolver a atividade laboral, considerando a inter-relação dos aspectos sociodemográficos, estilo de vida, condições de saúde e a relação com o processo de envelhecimento, além das condições laborais que envolvem a organização e o ambiente de trabalho (MARTIN et al., 2014; MOURA et al., 2013). Através do seu estudo, é possível identificar e evitar situações de agravo à saúde, em especial para os trabalhadores com deficiência física, haja vista o fato de que esses indivíduos já possuem limitações e que estes, em função da tarefa exercida, não podem tê-las potencializadas, mas devem ter, sim, as suas capacidades residuais otimizadas.

A capacidade para o trabalho relaciona a habilidade que o indivíduo possui para executar suas atividades laborais em função das exigências ocupacionais, seu estado de saúde e das condições físicas e ambientais, sendo, portanto, considerada um pilar para o bem-estar do indivíduo. Ademais, fatores como aspectos sociodemográficos, estilo de vida, envelhecimento, condições e exigências laborais afetam-na, podendo torná-la insatisfatória no decorrer da vida (TUOMI et al., 2005).

Devem-se destacar também como situações que podem comprometer a capacidade para o trabalho as altas exigências mentais, a falta de prazer no trabalho, a ausência de atividade física, a presença de dor musculoesquelética, a obesidade, a falta de autonomia, um ambiente físico inadequado ao trabalho, altas exigências físicas, bem como ter filhos, consideradas as necessidades que a atribuição de mãe impõe, e exercer a mesma profissão por um longo período de tempo (VAN DEN BERG et al., 2009; MAGNAGO et al., 2011). No escopo destas

condições, a saúde pode ser considerada um dos principais determinantes desta capacidade (MARTINEZ; LATORRE, 2006).

A avaliação desta variável pode ajudar na identificação de trabalhadores e priorizar aqueles que precisam ou precisarão, em um curto espaço de tempo, do suporte dos serviços de saúde ocupacional. Esta ação garante uma atenção precoce que otimizará as condições estabelecidas a fim de prevenir uma diminuição prematura na capacidade para o trabalho (MEIRA, 2004).

Neste sentido, o presente estudo teve como objetivo investigar o perfil sociodemográfico de trabalhadores do setor industrial com e sem deficiência e sua relação com a capacidade para o trabalho.

2 METODOLOGIA

Este artigo apresenta estudo epidemiológico, de corte transversal analítico, de natureza quantitativa. Do universo de 134 trabalhadores com e sem deficiência física do setor de bandeirinhas de uma indústria localizada no município de Campina Grande/Paraíba foram excluídos 42 (31,35%) trabalhadores, distribuídos da seguinte forma: 07 estavam afastados (5,22%), 05 possuíam deficiência auditiva exclusivamente (3,73%), 09 estavam de férias (6,71%), 05 fizeram parte do estudo piloto (3,73%), e 16 (11,94%) não foram localizados durante o período de coleta dos dados, perfazendo um total de 92 trabalhadores.

Após esse primeiro recorte do universo para constituição da amostra, observaram-se os seguintes critérios de elegibilidade para a inclusão: exercer exclusivamente a atividade de bandeirinha, possuir deficiência física e/ou física associada à discreta alteração auditiva, não estar afastado das atividades laborativas (por doença, acidente de trabalho ou licenças) no período da coleta de dados, e aceitar participar do estudo. Quanto aos critérios de exclusão, estes abrangeram: possuir exclusivamente deficiência auditiva ou visual, estar afastado do trabalho ou de férias, recusa em participar.

Mediante os critérios de exclusão e elegibilidade mencionados, a amostra foi constituída por 58 trabalhadores com deficiência física e 34 trabalhadores sem deficiência física, os quais aceitaram participar da pesquisa, que exerciam a

atividade de bandeirinha, distribuídos nos três turnos de trabalho, no decorrer dos meses de junho e julho de 2011.

O instrumento utilizado na coleta dos dados foi o Questionário Índice de Capacidade para o Trabalho, que se fundamentou no questionário finlandês Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) proposto por Tuomi et al., (2005) que retrata o conceito que o próprio trabalhador possui sobre sua capacidade para o trabalho. Este por sua vez, é composto por sete itens, totalizando dez questões, que são pontuadas com o valor de escore entre 07 e 49 pontos. O ICT foi traduzido para o português e testado por um grupo de pesquisadores de universidades e instituições públicas e privadas do Brasil (TUOMI et al., 2005; MARTINEZ, LATORRE, FISCHER, 2009), foi aplicado ainda um Questionário Padrão de Características Sociodemográficas elaborado a partir de revisão de literatura (TOMAZ, 2002; MARTINEZ, LATORRE, 2009; SOCIEDADE BRASILEIRA DE ENDOCRINOLOGIA E METABOLOGIA, 2004).

Os dados foram codificados em planilha eletrônica Microsoft Excel 2007 e submetidos à análise estatística descritiva e inferencial através da conversão dos dados para o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 15.0. Foi admitido o nível de significância de $p < 0,05$. O projeto de pesquisa foi submetido à apreciação e aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) com o número de protocolo 0561.0.133.000-09 – de acordo com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da amostra pesquisada, observou-se que, em relação aos Trabalhadores sem Deficiência Física (TSDF), os Trabalhadores com Deficiência Física (TCDF) são maioria no posto de trabalho de bandeirinha. O sexo masculino está representado por 53,45%, sendo a média de idade de 35,41 anos ($DP \pm 8,41$), situando-se a maioria na faixa etária entre 31 e 40 anos (46,55%), qualificados como casados e/ou união estável (48,28%), e ensino médio completo como nível de escolaridade da maioria (48,28%). Estes dados não diferiram estatisticamente quando comparados aos TSDF. Ver Tabela 1.

Tabela 1 - Comparação dos trabalhadores com e sem deficiência física (n, % e p-valor) segundo as variáveis sociodemográficas.

Variáveis	Com Deficiência		Sem Deficiência		p-valor
	N	%	n	%	
Sexo					
Feminino	27	46,55	18	52,94	0,554**
Masculino	31	53,45	16	47,06	
Faixa Etária					
18 a 30 anos	20	34,48	11	32,35	0,293*
31 a 40 anos	27	46,55	13	38,24	
> 40 anos	11	18,97	10	29,41	
Estado Civil					
casado	28	48,28	18	52,94	0,477**
separado	4	6,90	0	0,00	
solteiro	24	41,38	15	44,12	
Viúvo	2	3,45	1	2,94	
Escolaridade					
Fundamental Incompleto	13	22,41	7	20,59	0,856**
Fundamental Completo	3	5,17	2	5,88	
Ensino Médio Incompleto	11	18,97	7	20,59	
Ensino Médio Completo	28	48,28	18	52,94	
Superior Incompleto	2	3,45	0	0,00	
Superior Completo	1	1,72	0	0,00	

(*) Teste t de Student

(**) Teste Qui-quadrado

Fonte: elaborada pelos autores a partir de dados coletados na pesquisa.

Quando às características sociodemográficas, foram encontrados em ambos os grupos de trabalhadores dados semelhantes em diversos aspectos. É interessante ressaltar a participação expressiva da trabalhadora com deficiência física, visto que a mulher, nos dias atuais, vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho, desmistificando a tradicional discriminação e preservando o autossustento, a exemplo do sustento familiar (FLECK; WAGNER, 2003). Entre os TCDF, em relação ao estado civil, a participação dos casados é mais elevada, possivelmente como uma busca por relações mais estáveis e duradouras, que proporcionem maior segurança pessoal e emocional (FEBRABAN, 2006). Quando comparados aos TSDF, observa-se que estes últimos superam estes dados, indo de encontro a um estudo realizado em vários estados do País, no qual a população sem deficiência é composta, em sua maioria, pelos solteiros (FEBRABAN, 2006).

Em relação ao nível de escolaridade entre as pessoas com deficiência, de acordo com os estudos desenvolvidos por Simonelli (2005), pela Federação Brasileira de Bancos -

Febraban (2006), por Veltrone e Almeida (2010), e por Nascimento, Damasceno e Assis (2011), este é considerado baixo. Todavia, observa-se a partir dos relatos de Araújo e Schmidt (2006) que aqueles indivíduos com deficiência auditiva, visual ou física apresentam maiores taxas de empregabilidade em decorrência da disponibilidade de recursos utilizados para promover a aprendizagem, proporcionando, conseqüentemente, um maior nível de escolaridade nos grupos portadores dessas modalidades de deficiência.

É importante refletir acerca desta temática, pois na construção do perfil profissional o nível de escolaridade é um requisito bastante valorizado, constituindo-se em fator de obstáculo para a contratação de novos trabalhadores no mercado de trabalho (NASCIMENTO, MIRANDA, 2007; TANAKA, MANZINI, 2005).

Entretanto, os entraves encontrados para a capacitação laborativa desta população se constituem numa problemática oriunda de uma nação que cresceu sem considerar a temática da inclusão. As dificuldades nessa área envolvem transporte público não adaptado, calçadas desniveladas, escolas – públicas e privadas – que não contemplam a acessibilidade universal, professores sem capacitação para lidar com alunos portadores de deficiências, recursos tecnológicos poucos apropriados e os próprios colegas de trabalho sem deficiência, que sentem receio no convívio, talvez até por falta dela (FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS, 2006).

Este quadro está diretamente relacionado à qualificação profissional. A insuficiente escolaridade e a qualificação profissional inadequada podem levar à marginalização das pessoas com deficiência para o trabalho formal, sendo então encaminhadas a postos de trabalho ligados ao trabalho manual, braçal ou que não requeira muita qualificação, não favorecendo o desenvolvimento de suas potencialidades (NASCIMENTO, MIRANDA, 2007; KAYE, 2009).

Quanto à classificação da deficiência, 44 trabalhadores (75,86%) apresentam deficiência do tipo adquirida, em sua maioria sequela de poliomielite. Apesar de serem escassos os casos em tempos atuais, não o era há 20/30 anos atrás, levando em consideração a faixa etária desse estudo, indicando que os indivíduos foram acometidos por essa patologia em sua infância. Na população com deficiência, as causas desta são variadas, em especial porque o Brasil é afetado por dois grupos de causas principais, um característico dos países em desenvolvimento e, outro peculiar às metrópoles do primeiro mundo; neste caso, tem-se a deficiência congênita (desde o nascimento) e a adquirida (ao longo da vida), classificação esta utilizada no atual estudo. Em um levantamento realizado no País, constatou-se que as doenças, de modo geral, representam o fator que mais causa deficiências (FEBRABAN, 2006). Porém, em outro estudo com trabalhadores com deficiência física foi observado que as enfermidades de ordem congênita eram predominantes (ALMEIDA, 2011).

Na Tabela 2, quanto às características funcionais, verifica-se diferença estatisticamente significativa apenas para o turno de trabalho ($p < 0,001$), onde 89,66% dos TCDF exercem sua atividade distribuídos no primeiro e segundo turnos, em relação a 50% dos TSDF que exercem sua atividade no terceiro turno.

Tabela 2 - Comparação dos trabalhadores com e sem deficiência física (n, % e p-valor) segundo as variáveis funcionais.

Variáveis	Com Deficiência		Sem Deficiência		p-valor
	n	%	n	%	
Turno					
1T	26	44,83	8	23,53	<0,001*
2T	26	44,83	9	26,47	
3T	6	10,34	17	50,00	
Tempo de Serviço					0,214**
0 – 3 anos	9	15,52	6	17,65	
4 – 6 anos	36	62,07	13	38,24	
7 – 10 anos	8	13,79	5	14,71	
> de 10 anos	5	8,62	10	29,41	
Renda Familiar					
1 Salário Mínimo	18	31,03	10	29,41	0,490*
1 a 2 Salários Mínimos	20	34,48	9	26,47	
3 a 4 Salários Mínimos	20	34,48	14	41,18	
Acima de 5 Salários Mínimos	0	0,00	1	2,94	

(*) Teste Qui-quadrado

(**) Teste de Mann-Withney

Fonte: elaborada pelos autores a partir de dados coletados na pesquisa.

A média de tempo de serviço para os TCDF foi de 5,27 anos ($DP \pm 2,47$) e de 7,06 anos ($DP \pm 4,34$) para os TSDF. Para o tempo de serviço da população do estudo em pauta, os TCDF apresentaram uma média de dois anos a menos quando comparados aos TSDF. Entre os trabalhadores que estavam na empresa há mais de dez anos, observou-se que os TSDF apresentaram-se em dobro quando comparados aos TCDF, tal situação evoca um processo antigo de exclusão vivenciado por essa população, embora exista a Lei de Cotas (BRASIL, 1999; ARAÚJO, FERRAZ, 2010; VASCONCELOS, 2010).

O sistema de cotas no Brasil foi estabelecido pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social, além de dar outras providências. De acordo com a Lei, as empresas passam a ter o compromisso legal e social de incluir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários existentes e, no seu artigo 93, afirma que as empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos

com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, sob pena de multa, da seguinte forma: 2% na faixa de 100 a 200 empregados; 3%, de 201 a 500 empregados; 4%, de 501 a 1.000 empregados e 5% nas empresas com mais de 1.000 empregados (NASCIMENTO, MIRANDA, 2007; VASCONCELOS, 2010).

Esta determinação legal, todavia, nem sempre é obedecida, por motivos diversos, dentre os mais citados verifica-se a falta de trabalhadores qualificados, reforçando-se a necessidade de programas de treinamento técnico e de relacionamento interpessoal no contexto do trabalho, necessidades do mercado (ARAÚJO, FERRAZ, 2010; ALI, SCHUR, BLANCK, 2010; VELTRONE, ALMEIDA, 2010; PEREIRA, PRETTE, 2008).

Muito embora as empresas ainda não estejam totalmente em conformidade com a Lei de Cotas, é notório o crescimento da contratação desta parcela da população (TOMAZ, 2002; ARAÚJO, FERRAZ, 2010). No entanto, a faixa salarial destes trabalhadores não acompanhou tal ritmo, identificando-se no atual estudo que quase 10% a mais de TSDF reportaram renda familiar acima de três salários mínimos, em detrimento dos TCDF. Esta realidade é explicada pela pouca qualificação deste segmento populacional, a qual demonstra que mesmo quando as contratações ocorrem de fato estas estão voltadas, em sua maioria, para atividades na base da pirâmide empresarial que não remuneram adequadamente, seja pelo número elevado de inativos e aposentados dependentes da previdência social; pela insuficiência do desenho universal nas edificações e transporte, e pelo aspecto cultural, que ainda é um fator impeditivo para uma inclusão mais eficiente (FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS, 2006).

Nas Tabelas 3 e 4 observa-se que não houve diferença estatisticamente significativa entre os TCDF e os TSDF quando comparados de acordo com as dimensões e escores do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT).

Tabela 3 - Comparação dos trabalhadores com e sem deficiência física (média, DP e p-valor) segundo as dimensões do ICT.

Dimensão	Com	Sem Deficiência	p-valor*
	Deficiência Média (DP)	Média (DP)	
Capacidade para o trabalho atual	8,53 (1,26)	8,32 (1,70)	0,741
Capacidade para o trabalho em relação às exigências	7,64 (1,40)	7,35 (1,69)	0,530
Pontuação por doenças diagnosticadas	4,19 (1,22)	4,59 (1,83)	0,315
Perda estimada por doenças	4,84 (1,04)	5,00 (0,95)	0,548
Faltas ao trabalho por situação de saúde	3,97 (1,06)	3,71 (1,24)	0,360
Prognóstico da capacidade para o trabalho	5,60 (1,80)	5,41 (1,99)	0,708
Recursos mentais	3,43 (0,82)	3,47 (0,86)	0,690
TOTAL DO ESCORE ICT	38,21 (5,60)	37,85 (7,66)	0,679

(*) Mann-Whitney

Fonte: elaborada pelos autores a partir de dados coletados na pesquisa.

Tabela 4 - Comparação dos trabalhadores com e sem deficiência física (n, % e p-valor) segundo o escore do ICT.

ICT/Escore	Com Deficiência		Sem Deficiência		p-valor
	n	%	n	%	
Baixa (7 a 27)	3	5,17%	4	11,76%	0,337
Moderada (28 a 36)	15	25,86%	9	26,47%	
Boa (37 a 43)	30	51,72%	12	35,29%	
Ótima (44 a 49)	10	17,24%	9	26,47%	
Total	58	-	34	-	

Teste Exato de Fisher

Fonte: elaborada pelos autores a partir de dados coletados na pesquisa.

Os resultados apresentados pelos TCDF e TSDF quanto ao Índice de Capacidade para o Trabalho foram classificados como boa capacidade, havendo a necessidade de estabelecimento de estratégias para melhorá-la. No estudo de Medeiros Neto (2004), que também investigou uma população de trabalhadores com deficiência física no setor calçadista, foi observado que a capacidade para o trabalho foi considerada “boa”. Já no trabalho de Almeida (2011), que buscou fazer comparação do ICT entre TCDF e TSDF em uma instituição de ensino superior, observou-se que TSDF apresentaram uma média do ICT de 45,15 pontos, representando uma excelente capacidade para o trabalho. Todavia, entre os TCDF, o resultado foi semelhante ao da atual pesquisa.

Alguns fatores como a tarefa e variáveis do posto de trabalho podem ser fontes de cargas para alguns trabalhadores, mas não para outros, em razão das diferentes capacidades de ajustamento ou adaptação às condições externas que cada indivíduo pode desenvolver. Estas diferenças podem advir de diversas características individuais de natureza física, mental, comportamental ou emocional (MARTINEZ; LATORRE, 2009).

O Índice de Capacidade para o Trabalho também investiga as doenças referidas pelos trabalhadores e aquelas diagnosticadas pelo médico. Por conseguinte, dentre as doenças mais citadas e diagnosticadas entre os dois grupos de trabalhadores, destacam-se as musculoesqueléticas, as quais podem estar relacionadas às exigências físicas da tarefa desenvolvida nos postos de trabalho. Entre as referidas, porém não diagnosticadas, sobressaíram-se os distúrbios emocionais leves. Contudo, como tais distúrbios possuem uma natureza multifatorial, fatores pessoais, psicológicos e

emocionais também podem estar envolvidos, além das atividades/ambiente laboral. Convém citar que tais distúrbios vêm assumindo importância crescente desde o final da década de 1990, podendo estar relacionados à organização do trabalho e às cadeias produtivas (MONTEIRO; ALEXANDRE, 2009).

Desse modo, este instrumento (ICT) mostra-se efetivo, possibilitando a realização precoce de intervenções e melhorias nas condições de trabalho e de saúde, uma vez que o custo das ações de promoção da capacidade para o trabalho, como forma de prevenção de doenças e acidentes, é menor do que o dos tratamentos de condições patológicas estabelecidas (MARQUEZE, MORENO, 2009; MARTINEZ, LATORRE, FISCHER, 2009).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta pesquisa levam à conclusão de que trabalhadores com deficiência física apresentam características sociodemográficas semelhantes àqueles sem deficiência, embora enfrentem maiores dificuldades para qualificação/capacitação no mercado de trabalho. A capacidade para o trabalho também foi semelhante em ambos os grupos de trabalhadores, sem diferença estatisticamente significativa, com classificação de boa capacidade para o trabalho.

A capacitação, as relações interpessoais, as condições do ambiente de trabalho associadas ao estilo e hábitos de vida, além do próprio envelhecimento e aspectos de saúde dos trabalhadores parecem ser determinantes na capacidade para o trabalho. Esta última pode ser passível de modificações, a partir de mudanças do contexto organizacional e também da avaliação ergonômica do trabalho, que poderão contribuir para um ambiente laboral mais saudável, que preserve a condição de saúde e a produtividade de seus integrantes.

Considerando a relevância do tema em pauta e o momento ainda inicial de estudos sobre capacidade para o trabalho na população de trabalhadores com deficiência no Brasil, é recomendável que a temática continue a ser estudada com uma amostra maior e por tempo mais longo, e que as condições de trabalho, de saúde e de capacidade para o trabalho destes trabalhadores com deficiência física sejam periodicamente avaliadas e, de maneira contínua, otimizadas.

REFERÊNCIAS

ALI, M.; SCHUR, L.; BLANCK, P. What types of jobs do people with disabilities want? **Journal Occupation Rehabilitation**, v. 21, n. 2, p. 199-210, 2010.

ALMEIDA, M. A. R. P. **Satisfacción y capacidad laboral en trabajadores con discapacidad física** [tesina]. Granada: Universidad de Granada, 2011.

ARAÚJO, J. P; SCHMIDT, A. A. inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação**. Especial, maio/ago., v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

ARAÚJO, E. A. B. S; FERRAZ, F. B. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, XIX. **Anais...**, Fortaleza, 2010. p. 8841-8859.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 06 nov. 2011.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS - FEBRABAN. **População com deficiência no Brasil: fatos e percepções**. São Paulo: Febraban, 2006. (Coleção Febraban de Inclusão Social). Disponível em: <http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%EAo_Deficiencia_Brasil.pdf>. Acesso em: 16 out. 2011.

FLECK, A. C; WAGNER, A. A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 8, num. esp., p. 31-38, 2003.

FONSECA, R. T. M. O trabalho protegido do portador de deficiência. **Revista de Direitos Difusos**, ano I, v. 4, p. 481-486, dez. 2000.

HONORA, M; FRIZANCO, M. L. E. **Esclarecendo deficiências: aspectos teóricos e práticos para contribuição com uma sociedade inclusiva**. São Paulo: Ciranda Cultural, 2008.

KAYE, H. S. Stuck at the botton rung: occupational characteristics of workers with disabilities. **Journal Occupation Rehabilitation**, v. 19, n. 2, p. 115-128, 2009.

MAGNAGO, T. S. et al., Dor musculoesquelética e trabalho: implicações na capacidade para o trabalho dos profissionais de enfermagem. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE O TRABALHO NA ENFERMAGEM, III. Biossegurança no trabalho da Enfermagem: Perspectivas e Avanços. **Anais...**, Bento Gonçalves, RJ, 2011.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 14, n. 1, p. 75-82, jan./mar. 2009.

MARTIN, J. I. G. et al. Capacidade para o trabalho entre bombeiros. **Universitas: Ciências da Saúde**, v. 11, n. 2, p. 93-98, 2014.

MARTINEZ, M. C; LATORRE, M. R. D. O. Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores da área administrativa. **Revista Saúde Pública**, v. 40, n. 5, p. 851-858, 2006.

_____. Fatores associados à capacidade para o trabalho de trabalhadores do Setor Elétrico. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 25, n. 4, p. 761-772, 2009.

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D.; FISCHER, F. M. Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. **Revista Saúde Pública**, v. 43, n. 3, p. 525-532, 2009.

MEDEIROS NETO, C. F. **A influência dos fatores ergonômicos sobre a capacidade laboral de pessoas portadoras de deficiência física no setor calçadista paraibano: um estudo de caso.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2004.

MEIRA, L. F. **Capacidade para o trabalho, fatores de risco para as doenças cardiovasculares e condições laborativas de trabalhadores de uma indústria metalmeccânica de Curitiba.** Dissertação (Mestrado em Engenharia Mecânica) - Programa de Pós-graduação em Engenharia Mecânica, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2004.

MONTEIRO, M. S; ALEXANDRE, N. M. C. Work ability and low back pain among workers from a public health institution. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 30, n. 2, p. 297-302, jun. 2009.

MOURA, A. L. et al. Capacidade para o trabalho de funcionários da prefeitura de um campus universitário público. **Revista Eletrônica de Enfermagem** [internet], Goiânia, v. 15, n. 1, p. 130-137, jan./mar. 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5216/ree.v15i1.13574>>. Acesso em: 16 abr. 2014.

NASCIMENTO, E. S; MIRANDA, T. G. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista Faced**, Salvador, n. 12, p. 169-184, jul./dez. 2007.

NASCIMENTO, L. C; DAMASCENO, G. J. B; ASSIS, L. J. Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 6, n. 1, p. 92-101, jan./jul. 2011.

NAKAMURA, E. K. K. **O trabalho de pessoas com restrições oriundas de deficiências em instituições bancárias.** Tese (Doutorado em Engenharia de

Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

PEREIRA, C.S; PRETTE, A. D. **Análise comparativa do perfil de trabalhadores com e sem deficiência física inseridos no mercado formal**. Congresso Brasileiro de Educação Especial 3, São Carlos, 2008.

PEREIRA, C.S; PRETTE, A.D; PRETTE, Z. A. P. D. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 105-114, jan./jun. 2008.

PEREIRA, C. S. **Programa de habilidades sociais profissionais para pessoas com deficiência física desempregadas: necessidades, processo e efeitos**. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE ENDOCRINOLOGIA E METABOLOGIA - SBEM. **Sobrepeso e obesidade: diagnóstico**. São Paulo/Brasília, DF: AMB – Associação Médica Brasileira/CFM – Conselho Federal de Medicina, 2004.

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

SIMONELLI, A P. **Desenvolvimento e sistematização de modelo de análise de tarefas industriais para inclusão de portadores de necessidades especiais no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2005.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial** [online], v. 11, n. 2, p. 273-294, maio/ago. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2011.

TOMAZ, A. F. **A concepção ergonômica da organização do trabalho e sua relação com a integração laboral: estudo de caso com operadores de caixa portadores de deficiência física**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2002.

TUOMI, K; et al. **Índice de Capacidade para o Trabalho**. Trad. Frida Marina Fischer. São Carlos: EdUFSCar, 2005.

VAN DEN BERG, T. I. J; et al. The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 66, n. 4, p. 211-220, 2009.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

VELTRONE, A. A; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, jan./abr. 2010.