

**ADRIANA MODESTO DE SOUSA**

**O PERFIL DO ADOECIMENTO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA DE 2006 A 2011**

**BRASÍLIA – DF  
2013**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE

ADRIANA MODESTO DE SOUSA

**O PERFIL DO ADOECIMENTO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA DE 2006 A 2011**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Ciências da Saúde pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. MIGUEL ÂNGELO  
MONTAGNER

Coorientador: Prof. Dr. HELENO RODRIGUES  
CORRÊA FILHO

ADRIANA MODESTO DE SOUSA

**O PERFIL DO ADOECIMENTO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA DE 2006 A 2011**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Ciências da Saúde pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade de Brasília.

Aprovado em 28 de fevereiro de 2013.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Dr. Miguel Ângelo Montagner - Presidente  
Universidade de Brasília - UnB

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Helena Eri Shimizu – Membro da Banca  
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dr. Natan Monsores de Sá – Membro da Banca  
Universidade de Brasília - UnB

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Inez Montagner – Membro Suplente  
Universidade de Brasília - UnB

Sousa, Adriana Modesto de.

O Perfil do Adoecimento Docente na Universidade de Brasília de 2006 a 2011/ Adriana Modesto de Sousa.

Brasília, 2013.

102f. ; 29 cm

Dissertação (mestrado) - Universidade de Brasília, 2013.

Orientador: Prof. Dr. Miguel Ângelo Montagner

Co orientador: Prof. Dr. Heleno Rodrigues Corrêa Filho

Inclui bibliografia.

1. Ensino Superior; 2. Saúde do Trabalhador; 3. Trabalho; 4 Universidade de Brasília; 5 *Produtivismo*

CDU

*Dedico esta dissertação*

*À minha eterna inspiração, modelo de persistência, fé, simplicidade, inteligência emocional, serenidade e retidão, companheira de todos os momentos Sra. Maria do Socorro Modesto de Sousa. Dedico ainda às minhas inspirações intelectuais: Dalmo Modesto de Sousa e Andréa Modesto de Sousa. Foram minha inspiração, ainda, as vicissitudes; elas é que, de forma desafiadora, me impulsionaram e corroboraram para a decisão em continuar lutando e acreditando na capacidade de aprender.*

## AGRADECIMENTOS

Ao Criador por ter me mostrado constantemente que ainda não era hora de desistir embora tenhamos travado “acalorados embates”.

Ao Prof. Dr. Miguel Ângelo Montagner que me introduziu no universo da pesquisa desde a graduação, ao Prof. Dr. Heleno Corrêa Filho que de forma generosa compartilhou seu notório saber no tocante à dinâmica do trabalho, à saúde do trabalhador, às relações político-econômico-sociais no mundo do trabalho, a história do trabalho e as relações de poder e as dinâmicas previdenciárias. À Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Inez Montagner pelo incentivo e colaboração na construção da dissertação, ao enfermeiro do trabalho e hoje amigo Sr Everaldo José Silva que me ofertou todo seu saber de anos de profissão na seara da saúde do trabalhador e segurança do trabalho, ao Prof. Dr. José Eduardo Pandóssio por ter compartilhado parte de seu grande saber no que se refere à Psicodinâmica do Trabalho, à Exma. Sr<sup>a</sup>. Decana Dr<sup>a</sup>. Gilca Ribeiro Starling Diniz, ao Diretor do SAM Dr. Newton Farias Pinto, ao Diretor do Hospital Universitário de Brasília – HUB Dr. Armando Raggio e à Diretora Adjunta de Ensino e Pesquisa do HUB Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Cátia Barbosa da Cruz que compreenderam a relevância da pesquisa abrindo as portas do Decanato de Gestão de Pessoas, Serviço de Assistência Médica e HUB. Ao Sr. Rodrigo de Freitas Nogueira e sua equipe técnica sem os quais não poderia ter realizado minha pesquisa de campo, a Srta. Andréa Modesto de Sousa, minha irmã e verdadeira parceira nesta empreitada, e à vida por ter posto em meu caminho pessoas inspiradoras mestres de ontem do curso de Letras – Português da UnB que suscitaram em mim a paixão pela docência e aos primeiros professores da recém-criada Faculdade de Ceilândia - UnB que me abriram as portas ao ramo da saúde despertando-me todo o entusiasmo pelo campo.

A todos aqueles que contribuíram, na condição de *doutores* da educação, já que são integrantes genuínos do processo educativo, respondendo a meus questionamentos (indiretamente) e, sobretudo, suscitando tantos outros como tinha que ser.

*“Insanidade é continuar fazendo sempre a mesma coisa e esperar resultados diferentes”.*

*(Albert Einstein)*

## RESUMO

O mundo do trabalho sofre uma transformação profunda com a reestruturação produtiva das décadas recentes. O mundo acadêmico também passa, por sua vez, por mudanças significativas, levando alguns pesquisadores a cunhar e estudar o chamado “produtivismo” na ciência. Com este panorama, procurou-se descrever parte deste processo, no tocante à relação entre esse novo modo de trabalho e a saúde, tanto física como mental dos professores universitários, segmento pouco estudado. O objetivo principal, tendo como base a epidemiologia descritiva, foi investigar a composição do perfil epidemiológico das morbidades dos docentes, em específico os professores ativos da Universidade de Brasília, entre janeiro de 2006 a dezembro de 2011, a partir dos dados de morbidade coletados junto a prontuários disponibilizados pelos órgãos de saúde da universidade. Os dados foram coletados na forma de CIDs e o perfil geral dos professores foi elaborado com dados fornecidos pela própria instituição. A população de referência foi composta por 2.507 docentes efetivos do quadro funcional da UnB sendo que destes, 2.218 estavam ativos em dezembro de 2011, dos quais 202 professores viveram episódios de afastamentos por doença. Observou-se maior prevalência de afastamentos em docentes entre 41 e 60 anos, do sexo feminino, solteiros. Foram computados no período estudado 15.108 dias de afastamentos. A pesquisa de campo revelou diversas morbidades como justificativa para o afastamento, no entanto, chama a atenção as motivadas por Transtornos Mentais e Comportamentais e as motivadas por Doenças do Sistema Musculoesquelético e Tecido Conjuntivo.

**Palavras-chave:** Ensino Superior, Saúde do Trabalhador, Trabalho, Universidade de Brasília, *Produtivismo*



## ABSTRACT

The world of work undergoes a profound transformation in the productive restructuring of recent decades. The academic world is also, in turn, significant changes, leading some researchers to study the strike and called “productivism” in science. With this background, we describe part of this process, concerning the relationship between this work mode the ninth and health, both physical and mental health of university professors, understudied segment. The main goal, based on the descriptive epidemiology, to investigate the composition of the epidemiology of morbidity of teachers, teachers in specific assets of the University of Brasilia, between January 2006 and December 2011, from morbidity data collected from the records available to health departments of the university. Data were collected in the form of CIDs and general profile of teachers was developed with data provided by the institution itself. The main goal, based on the descriptive epidemiology, to investigate the composition of the epidemiology of morbidity of teachers, teachers in specific assets of the University of Brasilia, between January 2006 and December 2011, from morbidity data collected from the records available to health departments of the university. Data were collected in the form of CIDs and general profile of teachers was developed with data provided by the institution itself. The reference population consisted of 2,507 effective professors of the staff of UnB and of these, 2,218 were active in December 2011, of which 202 teachers lived episodes of sick leave. There was a higher prevalence of sick leave in professors between 41 and 60 years old, female, single. On the studied period, over 15,108 days of absences were computed. The field research revealed several morbidities as justification for the sick leave. However, the ones motivated by Mental and Behavioral Disorders draw our attention and the ones motivated by Diseases of the Musculoskeletal System and Connective Tissue.

**Key Words:** education higher, worker’s health, work, University of Brasilia, productivism.

## LISTA DE TABELAS

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1: Freqüência de afastamentos de docentes ativos agrupados por números de eventos, dias de afastamentos e grupos de CID no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011. ....   | 73 |
| Tabela 2: Freqüência de afastamentos por Transtornos Mentais e Comportamentais de docentes ativos categorizados por sexo, regime de trabalho e lotação no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011. ....   | 74 |
| Tabela 3 Freqüência de afastamentos por Doenças do Sistema Osteomucscular e do Tecido Conjuntivo, estratificado por sexo, tipo de regime de trabalho e lotação no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011. ....   | 75 |
| Tabela 4 Maiores prevalências de afastamentos estratificados por faixa etária , tipo de regime de trabalho, titulação, lotação, estado civil, sexo e nº de dias de afastamento e categoria da CID - 10 no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011. .... | 76 |
| Tabela 5 Freqüência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil, sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2006 .....   | 78 |
| Tabela 6 Freqüência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil, sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2007 .....   | 80 |
| Tabela 7 Freqüência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2008. ....  | 82 |
| Tabela 8 Freqüência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2009. ....  | 84 |
| Tabela 9 Freqüência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2010. ....  | 86 |
| Tabela 10 Freqüência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2011. ....                                       | 88 |
| Tabela 11 Freqüência de dias perdidos de trabalho por exercícios. ....  | 90 |

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1: Proporção de Tempo Perdido de trabalho docente, de 2006 a 2011.....90

## LISTA DE QUADROS

|   |    |
|---|----|
| Quadro 1 Distribuição de Códigos da CID estratificados por faixa etária, sexo, data de admissão na UnB, titulação e dias de afastamento no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011..... | 69 |
|---|----|

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADUnB - Associação dos Docentes da Universidade de Brasília  
ADM - Departamento de Administração  
BOT - Departamento de Botânica  
CAS - Coordenadoria de Atenção à Saúde  
CAT - Comunicado de Acidente de Trabalho  
CEL - Departamento de Biologia Celular  
CEN - Departamento de Artes Cênicas  
CERME – Centro de Estudos em Regulação de Mercados  
CEST - Coordenadoria de Engenharia e Segurança do Trabalho  
CFS - Departamento de Ciências Fisiológicas  
CIC – Departamento de Ciência da Computação  
CIORD - Centro Integrado de Ordenamento Territorial  
CID - Código Internacional de Doenças  
CPD - Centro de Processamento de Dados  
CPOS - Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde  
CQV - Coordenadoria de Qualidade de Vida  
DAC - Decanato de Assuntos Comunitários  
DAN – Departamento de Antropologia  
DAS - Divisão de Assistência à Saúde  
DE – Dedicção Exclusiva  
DEA - Diretoria de Esporte, Arte e Cultura  
DEG - Decanato de Graduação  
DGP - Decanato de Gestão de Pessoas  
DIFES - Diretoria de Desenvolvimento das Instituições Federais de Ensino Superior  
DIN - Departamento de Desenho Industrial  
DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho  
DSA - Diretoria de Saúde  
DSC - Departamento de Saúde coletiva  
ECL - Departamento de Ecologia  
ECO - Departamento de Economia  
ENC - Departamento de Engenharia Civil e Ambiental  
ENE - Departamento de Engenharia Elétrica  
ENF - Departamento de Enfermagem  
ENM - Departamento de Engenharia Mecânica  
EST - Departamento de Estatística

FAV - Departamento de Agronomia e Medicina Veterinária  
FCE - Faculdade de Ceilândia  
FCI - Faculdade de Ciência da Informação  
FDD - Faculdade de Direito - Direção  
FEF - Faculdade de Educação Física  
FGA - Faculdade do Gama  
FIL - Departamento de Filosofia  
FIT - Departamento de Fitopatologia  
FM - Faculdade de Medicina  
FMD - Faculdade de Medicina - Direção  
FS - Faculdade de Ciências da Saúde  
FUP - Faculdade de Planaltina  
GAS - Gerência de Atenção à Saúde  
GEA - Departamento de Geografia  
GEM - Departamento de Genética e Morfologia  
HUB - Hospital Universitário de Brasília  
IB - Instituto de Ciências Biológicas  
IFD - Instituto de Física – Direção  
IGD - Instituto de Geociências – Direção  
IL - Instituto de Letras  
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social  
IPOL - Instituto de Ciências Políticas  
IQD - Instituto de Química - Direção  
JMO - Junta Médica Oficial  
JOR - Departamento de Jornalismo  
LER - Lesões por esforços repetitivos  
LET - Departamento de Línguas Estrangeiras e Tradução  
LIP - Departamento de Lingüística, Português e Línguas Clássicas  
MAT - Departamento de Matemática  
MEC - Ministério da Educação  
MTC - Departamento de Métodos e Técnicas  
NUT - Departamento de Nutrição  
ODT - Departamento de Odontologia  
PAD - Departamento de Planejamento  
PCL - Departamento de Psicologia Clínica  
PDE - Plano de Desenvolvimento da Educação  
PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional  
PED - Programa de Educação Previdenciária  
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

PPB - Departamento de Processos Psicológicos Básicos  
PRO - Departamento de Projetos Expressão e Representação  
PSIU - Programa de Saúde Integral Universitário  
PST - Departamento de Psicologia Social e do Trabalho  
REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das  
Universidades Federais  
RH - Recursos Humanos  
SAM - Serviço de Assistência Médica  
SER - Departamento de Serviço Social  
SEsu - Secretaria de Educação Superior  
SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal  
SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal  
SOL - Departamento de Sociologia  
SRH - Secretaria de Recursos Humanos  
TEF - Departamento de Teoria e Fundamentos  
THAU - Departamento de Teoria e História em Arquitetura e Urbanismo  
UnB - Universidade de Brasília  
VIS - Departamento de Artes Visuais  
ZOO - Departamento de Zoologia

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| APRESENTAÇÃO.....  | 16 |
| 1 INTRODUÇÃO.....  | 21 |
| 1.1 OBJETO DE PESQUISA E AMOSTRA TEÓRICA .....                           | 22 |
| 1.2 LOCAIS DA PESQUISA .....   | 24 |
| 1.3 ESTRATÉGIAS DE INVESTIGAÇÃO.....                                     | 26 |
| 1.4 OBJETIVO GERAL.....  | 27 |
| 1.5 COMITÊ DE ÉTICA .....  | 27 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO.....   | 28 |
| 2.1 VOZ.....   | 29 |
| 2.2 TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS.....                           | 30 |
| 2.3 DORES E SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO.....                              | 33 |
| 2.4 APORTE TEÓRICO QUALITATIVO .....                                     | 33 |
| 2.4.1 A configuração do trabalho na contemporaneidade.....               | 33 |
| 2.4.2 A Educação Superior no Brasil: modelos e mudanças emergentes ..... | 37 |
| 3 METODOLOGIA .....  | 41 |
| 3.1 EPIDEMIOLOGIA DESCRITIVA.....  | 41 |
| 3.2 CONTEXTOS DA PESQUISA .....  | 43 |
| 3.2.1 UnB.....   | 43 |
| 3.2.2 REUNI.....   | 47 |
| 3.2.3 Professores.....   | 51 |
| 3.2.4 Trajetória da coleta da informação.....                            | 54 |
| 3.3 CID – 10.....  | 56 |
| 3.4 ETAPAS DA PESQUISA .....   | 57 |
| 3.5 TRAJETÓRIA DO PROFESSOR: DO ATESTADO AO AFASTAMENTO .....            | 58 |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....   | 61 |
| 4.1 PERFIL DOCENTE.....  | 61 |
| 4.2 PERFIL DE ADOECIMENTO.....   | 65 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....   | 92 |
| 6 REFERÊNCIAS.....   | 99 |



## APRESENTAÇÃO

A presente pesquisa teve como sujeitos de estudo os docentes (em específico os da Universidade de Brasília) e como objeto seu adoecimento. Aqueles, muitas vezes, sobretudo, numa sociedade apartada e promotora de relações pontuadas pela alta competitividade e geradora de desigualdades, constituem-se como rara referência positiva. Os ambientes “naturais” de formação intelectual e profissional assim como os valores sociais estão em xeque; o professor, que é elemento mediador neste processo de formação, encontra-se na berlinda. Além do que é próprio ao seu ofício, também lhe são incumbidas tarefas de formação do educando em seu aspecto moral, construção de identidade e do homem como membro participante e contribuinte para a plenitude de uma sociedade democrática, ao mesmo tempo a função de preparar um profissional competitivo e dinâmico com vias à inserção no mercado de trabalho cada vez mais exigente e afunilado no que se refere às suas vagas e polivalência de aptidões, sugerindo, portanto, perspectivas contraditórias.

As transformações porque passa a sociedade em decorrência de eventos como a revolução da tecnologia e a integração mundial de mercado repercutem também nos espaços das organizações educacionais e na dinâmica de trabalho, portanto, atingindo também o contexto laboral dos educadores.

É fato que o professor depara-se com exigências que transcendem a sua alçada, porém, excluindo-se estas, ele, de fato, jamais poderá furtar-se as suas responsabilidades. Talvez o caminho que viabilize atender tantas exigências no tocante ao profissional educador parta de um inicial diagnóstico acerca do contexto atual, da reflexão acerca da *práxis*<sup>1</sup> docente e a dinâmica de seu trabalho.

No que se refere aos espaços educacionais, indaga-se: será que eles, assim como a sociedade que tanto se transformou, acompanharam estas tantas mudanças, ou, dentro das universidades ainda se conjugam os verbos: cristalizar, reproduzir, enquadrar, estratificar? Tal indagação talvez seja capaz de sinalizar a

---

<sup>1</sup> O conceito assumido é aquele que resgata sua origem Grega: Maneira de proceder, prática.

ambigüidade da questão já que se por um lado o mundo universitário é percebido no contexto nacional como reduto elitizado, as mudanças emergentes na educação podem não garantir transformações democratizantes já que o modelo de adequação da educação à sociedade contemporânea se aproxima de uma leitura mercantilista de universidade, que incentiva uma prática produtivista para fazer frente ao mundo neoliberal e pseudo moderno.

A docência, neste universo povoado por uma plêiade de exigências, talvez não seja dos ofícios o mais fácil, por vezes, fazendo com que o professor opte por esta ou aquela via, apenas por encontrar-se em meio a um redemoinho de paradigmas distintos, sem um manual mais preciso e comum capaz de lhe apontar qual seja o caminho mais acertado.

Diante da sugestão de relações de trabalho penosas e tendo em vista os segmentos do Ensino Fundamental e Médio, observamos a partir de levantamento de estudos que tratam do ofício docente e sua dinâmica, a existência de vários indicadores que reforçam a necessidade de se perscrutar de forma mais aprofundada acerca da interface existente entre o trabalho e a saúde do trabalhador.

Ainda tendo em vista o mesmo levantamento e, em específico, ao segmento Superior, verificamos uma quantidade bastante reduzida de estudos, sendo que os existentes tratam da prevalência de doenças, relações de poder e estrutura e funcionamento do Ensino Superior, sobretudo, acerca da *práxis* docente.

A Educação Superior Brasileira desde o exercício de 2003 e mais acentuadamente a partir de 2008 vem passando por transformações que vão desde a expansão de espaços laborais, criação de novas IES e novos cursos orientados por novas propostas político pedagógicas no sentido de atender aos reclames e as demandas represadas nesta modalidade de ensino. Assim, entendemos ser necessário agregar ao universo de informações desta dissertação aquelas que deem conta também destas novas realidades e panoramas no contexto da Educação Superior Brasileira e que repercutem na estrutura e no funcionamento da Universidade de Brasília – UnB, na qual se inserem os docentes, cujo adoecimento é objeto de estudo desta dissertação.

A presente dissertação foi concebida de forma a contemplar três pilares em que se encontra assentada: educação/saúde/trabalho. Os temas são tratados de forma dialogada entre si, em que um tema sempre se remete a sua imbricação com seu tema afim ressaltando sua complexidade e necessidade de um olhar plural

ênfatizando uma perspectiva multicor, multiforme e inerente a diversos sujeitos como é próprio a um caleidoscópio.

Para compor um panorama recente do ofício e *lôcus* dos docentes, sujeitos desta dissertação, realizamos um pequeno resgate da trajetória da Educação Superior Brasileira.

Como metodologia de pesquisa, adotamos o método quantitativo com a adoção do estudo de prevalência, por meio de coleta de dados indicativos de morbidades.

As partes componentes desta dissertação estão distribuídas obedecendo à seguinte ordem:

Uma primeira parte introdutória em que apresentamos as motivações pelas quais tanto a mestranda como seu orientador se sentiram inclinados para a realização da presente pesquisa e também, de maneira sintética, qual tenha sido o contato de ambos junto à seara da docência no âmbito da pesquisa.

Nesta parte introdutória também apresentamos nosso objeto de pesquisa: docentes da Universidade de Brasília cuja população diz respeito aos 2.507 docentes do quadro efetivo da universidade e posteriormente, aqueles que se encontravam ativos em dezembro de 2011 computando um total de 2.218 docentes, ressaltando o recorte temporal assumido: janeiro de 2006 a dezembro de 2011.

Apresentamos ainda os locais em que foi desenvolvida nossa pesquisa de campo: Decanato de Gestão de Pessoas – DGP e Serviço de Assistência Médica – SAM. No DGP levantamos o quantitativo de docentes do quadro permanente da UnB no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011. No SAM levantamos o quantitativo de docentes que ainda se encontravam ativos em dezembro de 2011.

O primeiro local de nossa pesquisa de campo, DGP, nos possibilitou a construção do perfil docente, o segundo local de nossa pesquisa de campo nos possibilitou a construção do perfil de adoecimento dos docentes ativos da UnB pertinente ao período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011.

Nesta primeira parte apresentamos ainda as estratégias utilizadas por nós para investigação e quais foram nossas fontes (secundárias). Estas fontes nos possibilitaram a construção do Perfil Docente da UnB entre janeiro de 2006 a dezembro de 2011 - a partir de banco de dados e planilha *Excel* – e a identificação das prevalências de adoecimento e respectiva estatística descritiva dos docentes da UnB ativos em dezembro de 2011.

Apresentamos ainda nosso objetivo principal, assim como as questões pertinentes à ética em pesquisa e a respectiva autorização junto ao CEP/FS – Comitê de Ética em Pesquisa/Faculdade de Saúde que nos possibilitou a realização de nosso trabalho de campo com respectiva coleta de dados.

Continuamos nossa trajetória a partir da apresentação de nosso Referencial Teórico, nesta segunda parte trataremos dos principais transtornos que acometem os profissionais da docência. Para tanto, declinaremos acerca dos transtornos ligados à voz, transtornos mentais e dores pertinentes ao sistema musculoesquelético, nos valendo de estudos anteriores que apontam estas prevalências junto aos profissionais docentes de forma geral ou específica ao docente do Ensino Superior.

Ainda neste capítulo e dada a natureza complexa de nosso objeto de estudo, apresentaremos breve panorama no que se refere à configuração do trabalho na contemporaneidade, assim como uma síntese da diacronia da Educação Superior no Brasil e as mudanças porque esta passou desde sua instauração.

Na terceira parte desta dissertação trataremos da metodologia de pesquisa empregada. Descreveremos os métodos e os instrumentos de coleta utilizados, os contextos que compõem os espaços institucionais e físicos ocupados pelos sujeitos desta pesquisa, a CID – 10, as etapas observadas para as coletas de dados assim como qual seja a trajetória do professor com vias ao afastamento para o tratamento de sua saúde.

Na quarta parte concluiremos nosso itinerário apresentado os resultados referentes à composição do Perfil Docente e Perfil de Adoecimento e respectivas discussões, sinalizando ainda aquilo que consideramos tendências e variáveis merecedoras de maior aprofundamento futuro.

Nossa inquietação, de realizar uma análise de grupos sociais específicos, inseridos dentro de uma mesma instituição, em um momento histórico determinado, não se esgota aqui. Pretendo estender essa pesquisa para a compreensão mais abrangente dos fatores sociológicos, que foram apenas expostos nesse momento e é neste tom que apresentaremos de forma derradeira nossas considerações finais.

Enfim, acreditamos que uma análise epidemiológica da prevalência de doenças e um levantamento institucional das ações pertinentes à saúde poderão

auxiliar os futuros estudos na compreensão sobre a relação entre professores-trabalho-adoecimento.

## 1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação nasceu a partir de minha trajetória dentro do campo acadêmico. Ainda na graduação em Saúde Coletiva, curso pioneiro nesta formação profissional e ofertado pelo recém-criado *Campus Ceilândia* ou Faculdade de Ceilândia - FCE.

A minha afinidade com o tema tem dois motivos. O primeiro por ter experimentado a docência ainda durante minha formação como normalista (antigo curso Normal) e, posteriormente, por ter sido professora da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal de 1993 a 2009. Como professora, passei por várias instâncias do ofício docente desde os Ensinos Fundamental, Médio, Jovens e Adultos e Aceleração da Aprendizagem até a função de coordenadora técnica central em Linguagens, Códigos e Sinais pertinentes ao Ensino Médio diurno.

Como tinha interesse no tema, dei meus primeiros passos na graduação em Saúde Coletiva participando, no ano de 2009 e 2010, do grupo de estudo orientado e coordenado pelo Prof. Dr. Miguel Ângelo Montagner cujo objetivo era compreender e acompanhar a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI na Universidade de Brasília – UnB. Esta pesquisa dava continuidade e aprofundamento à linha de pesquisa desenvolvida pelo professor quando de seu doutoramento realizado na Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp, Montagner (1).

Por influência do grupo de pesquisa e de seu orientador, membro da Diretoria da Associação dos Docentes da UnB – ADUnB, fui instada a perceber a precariedade dos dados existentes acerca do adoecimento docente na Universidade de Brasília, tendo em vista que carece ao Sindicato dados gerais do adoecimento docente, tanto no que se refere à frequência, distribuição e classificação de morbidades.

Concomitantemente a isso, ao levantarmos bibliografias que dessem conta do tema, percebemos certa lacuna no que diz respeito aos estudos sobre professores universitários, por este motivo, acreditamos ser interessante fazer um

levantamento quantitativo sobre a prevalência das doenças que mais afligem esta categoria.

Pensamos na doença ocupacional do professor como se fora um caleidoscópio, ou seja, por um lado, a compreensão de todo o processo de adoecimento oferece a possibilidade de disposições marcadas, com coloridos multiformes, entretanto, por outro lado se tratam apenas de cacos, fragmentos variados e acomodados à mercê de quem os veem. Talvez, incapazes de refletir a integralidade dos sujeitos receptores da ação.

Nossa dissertação contou com documentos de 202 docentes com episódios de afastamento de forma recorrente ou isolada de janeiro de 2006 a dezembro de 2011. Os dados estatísticos foram levantados inicialmente junto ao Serviço de Assistência Médica - SAM, local onde são homologados os afastamentos por doença tanto do docente como de familiar. Lembramos que atualmente atestados com até 3 dias de afastamento podem ser encaminhados junto aos locais de lotação.

Também contamos com o auxílio do Decanato de Gestão de Pessoas - DGP, para a informação dos dados totais de número de docentes lotados em cada *Campus* e o número total de professores que trabalhavam na UnB e demais variáveis sociodemográficas tendo em vista o período selecionado: janeiro de 2006 a dezembro de 2011.

## 1.1 OBJETO DE PESQUISA E AMOSTRA TEÓRICA

Nosso sujeito coletivo é o grupo dos professores da Graduação e Pós-Graduação da Universidade de Brasília, responsáveis pela produção e reprodução de determinados conhecimentos específicos que consagram e perpetuam cada área de concentração de pesquisa. Esse grupo de professores atua em quatro dimensões: na pesquisa, no atendimento à população – extensão, no ensino de graduação e no de pós-graduação e na administração da própria instituição.

Nossa principal inquietação diz respeito à prevalência de morbidades nos professores universitários, em especial, aos professores da UnB. A partir da consulta junto aos prontuários médicos elencamos todos os códigos da CID – Classificação Internacional de Doenças e respectivo tempo de afastamento, no intervalo entre janeiro de 2006 a dezembro de 2011.

Inicialmente a pesquisa contou com uma população de 2.507 docentes, entretanto, adotamos como critério de exclusão aqueles docentes que se encontravam afastados ou licenciados por qualquer motivo que não aquele para o tratamento de saúde. Ao todo, consultamos 2.218 prontuários referentes aos docentes que se encontravam ativos em dezembro de 2011. Destacamos que a existência desse número de prontuários refere-se tanto aos eventos de adoecimento, bem como aos exames admissionais e periódicos. Adotamos como critério de exclusão os docentes substitutos e os docentes que mesmo compondo o quadro efetivo e ativo da universidade, se encontravam afastados ou licenciados por qualquer motivo que não para tratamento de sua própria saúde.

Nossa amostra final refere-se a 202 docentes com episódios de afastamento de forma recorrente ou isolada ao longo de 2006 a 2011. Foi contado um total de 446 afastamentos distribuídos entre estes 202 docentes. Salientamos que este número é majorado para 490, no entanto, o quantitativo excedente diz respeito ao lançamento de mais de um código da CID para o mesmo evento de afastamento.

Para nossa estatística não foram computados os afastamentos decorrentes de licenças maternidade, licença paternidade ou para acompanhamento de familiar. O regimento da universidade também prevê afastamentos para outros fins que não o tratamento de saúde do próprio docente, desde licença interesse, passando por licença maternidade (que não se constitui como quadro de adoecimento) e paternidade. As licenças paternidade também são entregues no mesmo local.

Salientamos que os atestados até três dias podem ser apresentados junto ao local de lotação e, por se tratar do período compreendido entre janeiro de 2006 a dezembro de 2011, ainda encontramos atestados que mesmo inferiores a este período foram homologados no Serviço de Assistência Médica - SAM. Tal adendo se faz necessário já que consideramos como perdas amostrais os atestados apresentados junto à lotação de cada professor.



A partir das informações contidas nos prontuários e planilhas disponibilizadas no SAM (posteriormente parametrizadas por nós) obtivemos os dados acerca do perfil docente, dos dias letivos previstos e dias perdidos. Ainda, realizamos de forma incipiente, um levantamento de ações desencadeadas pela universidade, de iniciativa própria, ou, em atenção à Política do Governo Federal, voltada para os servidores públicos, segmento do qual os referidos docentes fazem parte. Desta forma esperamos ser possível a identificação de tendências e dinâmicas que expliquem os processos de saúde e adoecimento da população de estudo.

Para fins de análise de resultados e dados de estatística adotamos a avaliação por exercício, visto que no ínterim de seis anos e em específico a partir do exercício de 2008, observou-se um volume elevado de contratação de novos profissionais. Esses novos profissionais atendem à demanda gerada a partir da construção dos novos *campi* viabilizados pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - Reuni. Assim, foram gerados dados por exercícios.

O Decanato de Gestão de Pessoas - DGP nos forneceu dados que permitiram compor uma planilha com informações pertinentes ao cômputo total de docentes e a distribuição de lotação pelos quatro *campi* que compõem a Universidade de Brasília: Darcy Ribeiro, Planaltina, Ceilândia e Gama. Ainda, através do DGP, obtivemos as variáveis pertinentes a sexo, faixa etária, ano de ingresso na UnB, nacionalidade, titulação e estado civil e que serão apresentados em nossos resultados.

## 1.2 LOCAIS DA PESQUISA

A Coordenadoria de Atenção à Saúde - CAS constitui-se como ambiente administrativo principal da presente pesquisa. A primeira investida no ambiente da pesquisa de campo aconteceu no Serviço de Assistência Médica – SAM, que é unidade pertencente à Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho - DSQVT, unidade física do organograma desta diretoria.

O organograma do DGP constitui-se da seguinte forma tendo em vista a perspectiva de saúde, segurança e saúde do trabalhador e comunidade acadêmica: Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT, por sua vez constituída pelas subunidades: Coordenadoria de Atenção à Saúde - CAS; Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde - CPOS; Coordenadoria de Engenharia e Segurança no Trabalho - CEST; e, Coordenadoria de Qualidade de Vida, CQV.

Fisicamente estas unidades estão inseridas no espaço identificado como SAM, localizado no Hospital Universitário de Brasília, HUB, excetuando o CEST situado no Campus Darcy Ribeiro e que não fez parte de nossa pesquisa de campo.

Tendo em vista o acordo firmado entre o DGP/UnB e o Governo Federal em consonância com a Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal do Sistema de Pessoal Civil, SIPEC, a DSQVT passou a contar com uma demanda maior do que sua própria comunidade acadêmica. Ou seja, passou a atender outros órgãos federais, portanto, houve uma recomposição funcional, bem como uma reestruturação da assistência à saúde na universidade. É preciso que se destaque essa informação, pois, foi neste panorama de mudanças e readequação, inclusive de nomenclatura das unidades, que realizamos nossa pesquisa de campo.

A DSQVT vem realizando ações amparadas tanto na referida política como nos preceitos do Sistema Único de Saúde, SUS, sendo competência básica desta Diretoria a realização de consultas e perícias médicas e solicitação de exames laboratoriais (esses exames ficam ao encargo da CAS, CPOS e CQV).

Quando as ações são realizadas a partir do serviço ofertado pela DSQVT e não em unidade privada, devem ser da seguinte maneira: consulta nas unidades referidas a depender da especialidade e/ou encaminhamento de profissionais da saúde, exames laboratoriais no próprio HUB (coleta e resultado), anamnese e coleta de exames a partir de ação itinerante da equipe de enfermagem do trabalho (ainda incipiente na época de nossa pesquisa de campo).

### 1.3 ESTRATÉGIAS DE INVESTIGAÇÃO

Nosso objetivo foi o de elencar as doenças documentadas nos afastamentos médicos apresentados pelos professores da UnB no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011. Com os dados quantitativos esperamos dar visibilidade aos principais sofrimentos físicos e mentais e mapear as instituições e faculdades, dentro da UnB, onde eles mais ocorrem.

Nossa base principal para a coleta de dados pertinentes ao adoecimento docente foi a Ficha de Controle de Afastamento (ANEXO 1). Com este documento registramos as seguintes informações (quando existentes, já que nem todos os prontuários continham registro de afastamento por quaisquer motivos): código da CID – 10, data de início e fim de afastamento por motivo de doença (excluindo os casos de licença paternidade, maternidade e acompanhamento de parente), nº de dias de afastamento.

Tivemos contato ainda com o Formulário Atestado de Saúde Ocupacional (ANEXO 2) e Modelo de Avaliação de Junta Médica Oficial/UnB/SIASS (ANEXO 3). Esses formulários referem-se a informações acerca da anamnese, solicitação de exames complementares e avaliações de riscos ocupacionais e específicos da função, exames admissionais, demissionais, avaliação quanto à necessidade de mudança de função ou retorno ao trabalho, assim como o parecer da perícia.

Optamos pela utilização de apenas o Modelo de Ficha de Controle de Afastamento, pois atendia às informações pertinentes ao objetivo principal de nossa pesquisa. Destacamos que foram computados apenas os dias que ocorreram entre janeiro de 2006 a dezembro de 2011. Por exemplo: se uma licença começou em dezembro de 2005 e terminou em janeiro de 2006 foram apenas computados os dias do período que selecionamos para análise.

## 1.4 OBJETIVO GERAL

Nosso objetivo principal, tendo em vista as bases da Epidemiologia Descritiva, foi o de investigar a composição do perfil epidemiológico das morbidades dos docentes em específico os professores ativos da UnB em dezembro de 2011 no intervalo entre janeiro de 2006 a dezembro de 2011, a partir dos dados de morbidade coletados junto a prontuários disponibilizados pela CAS/SAM.

## 1.5 COMITÊ DE ÉTICA

Os aspectos legais desta pesquisa obedeceram a Resolução 196/96 da CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisas de 1996). Houve anuência dos responsáveis pelos locais de cada pesquisa. Para fins de preservação das premissas da ética em pesquisa destacamos que o meio identificador dos docentes foi sua matrícula, entretanto, em nenhum local esse dado foi ou será exposto. A coleta de dados e a observação no campo junto ao SAM foram iniciadas somente a partir do consentimento por parte do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde, tendo em vista parecer pertinente ao Projeto de nº 093/11 conforme ANEXO 4.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão ofertadas as bases teóricas que orientaram nossa pesquisa e que dão conta da Epidemiologia Descritiva. Salientamos que embora nossa pesquisa tenha como base e objeto de estudo dados quantitativos consideramos ser importante o estabelecimento de discussão qualitativa, a guisa de complementação, para aquilo que julgamos de natureza complexa: docência, trabalho, relações interpessoais, estrutura e funcionamento do ensino superior, modelo de educação, exigências do ofício e sofrimento/adoecimento docente.

Nos meses de março e abril de 2011 foi realizado um levantamento bibliográfico de publicações indexadas e/ou catalogadas nas bibliotecas eletrônicas: *SCIELO*, *BVS – LILACS* e *MEDLINE*. Tal levantamento teve o intuito de verificar quais as principais e mais recentes publicações e estudos realizados com os seguintes temas centrais: professor, com ênfase em professores universitários, adoecimento e trabalho.

Os descritores utilizados serviram apenas como orientadores, mas, mesmo assim o tema professor universitário/trabalho/adoecimento, ainda tinha baixa frequência. Com a carência de análises e estudos sobre o adoecimento do professor universitário, mais uma vez se justifica a necessidade de nossa dissertação e, ainda, sinaliza a necessidade de que novos estudos com perspectiva multidisciplinar sejam desenvolvidos como já destacado por Araújo *et al* (2).

Para fins de organização dos estudos os artigos foram categorizados a partir dos seguintes eixos temáticos:

- 1- Voz;
- 2- Transtornos Mentais: Estresse/sofrimento/*burnout*;
- 3- Dores e Sistema musculoesquelético;
- 4- Precarização do trabalho

Elencaremos, nesse momento, alguns temas principais que foram encontrados nesse levantamento bibliográfico.

## 2.1 VOZ

No tocante aos docentes a voz constitui-se como um dos principais recursos para o exercício de seu ofício, é o que propicia a comunicação e o principal recurso didático utilizado pelo educador. Foram encontrados 36 artigos com o descritor 'voz' e 'professor', entretanto, citaremos apenas os que nos ajudaram a melhor compreender a situação do professor universitário.

Em uma revisão bibliográfica sobre o uso da voz, Alves *et al.* (3), pesquisaram sobre os fatores de riscos ambientais e/ou referentes à organização laboral, que podem prejudicar a saúde vocal. Em especial quando esses fatores de risco estão aliados à ausência de noções básicas sobre a voz e seu uso incorreto, gerando disfonia relacionada ao trabalho.

Em outra revisão bibliográfica realizada por Servilha, Leal, Hidaka (4) foi analisada a legislação a respeito de riscos ocupacionais, com destaque para aqueles relacionados à saúde e à voz do professor. Essa revisão considerou as políticas públicas sobre Saúde e Segurança no Trabalho e as normas reguladoras.

Nessa mesma linha de pesquisa, através de revisão bibliográfica, Ferreira *et al.* (5), analisaram as leis sobre saúde vocal publicadas em todo território nacional até o ano de 2006. As autoras analisaram 22 documentos e verificaram que, em sua maioria, são leis de abrangência estadual, preconizam a implementação de assistência preventiva por meio de cursos teórico-práticos, acesso ao tratamento fonoaudiológico e/ou médico. Entretanto apenas dois desses documentos consideram os direitos do professor trabalhador.

No estudo de Grillo & Penteado (6), percebemos que o fato de o professor enfrentar algum tipo de limitação física no que diz respeito a seu instrumento de trabalho, a voz, acaba repercutindo também em sua qualidade de vida, podendo desencadear, inclusive, ansiedade, estresse e até mesmo frustração no que se refere à qualidade das aulas ministradas, ou seja, o problema voz vai muito além do que somente seu aspecto biológico.

A pesquisa de Jardim, Barreto, Assunção (7), mensura a qualidade de vida de 2.133 professoras pelo Protocolo de Qualidade de Vida e Voz (questionário

internacional padronizado com dois domínios: sócio-emocional e físico). Constataram que as professoras com pior qualidade de vida relacionada à voz apresentaram menor criatividade no trabalho e dificuldades no relacionamento com os alunos. Ainda, houve associação entre transtorno mental e domínio sócio-emocional.

As pesquisas revelam que tendo em vista a associação entre profissão e saúde vocal é a categoria docente aquela que mais apresenta prevalência e incidência de distúrbios desta natureza. O que também nos chamou a atenção foi o fato do professor não utilizar sua voz de maneira adequada e, dentre estes motivos estão: a falta de consciência do uso seguro de seu principal recurso de trabalho ou a carência de uma formação que coloque em sua pauta estes cuidados. Por este motivo, optamos em abordar esse tema, mesmo que de forma inicial, mas com o intuito enfatizar que ainda há uma lacuna de estudos na área quando o professor é de nível universitário.

## 2.2 TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, foram classificados no Grupo V da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (8).

Os principais responsáveis pelos afastamentos no local de trabalho são, nos dias de hoje, os transtornos mentais. Esses transtornos mentais comprometem também a saúde física bem como as relações sociais (9).

Na pesquisa de Sousa & Mendonça (10) foram aplicados a 233 professores universitários os seguintes instrumentos avaliativos: *Maslach Burnout Inventory*, Escala de Percepção de Justiça Organizacional e *Organizational Commitment Questionnaire*. Apesar de terem realizado a pesquisa em apenas uma universidade, concordamos com suas considerações sobre a necessidade urgente de se criar e

desenvolver políticas de adequação de pessoal para a promoção da saúde dos professores e a prevenção da Síndrome de *Burnout*.

Segundo Andrade & Cardoso (11), a expressão inglesa *Burnout* (termo utilizado em 1969 por Brandley, mas conhecido a partir dos artigos de Freudenberg), designa exaustão de energia, esgotamento físico, psíquico e emocional, resultado da má adaptação do profissional a uma atividade laboral altamente estressante e com excessivos afazeres. Concordamos com as autoras quando enfatizam a necessidade de estudos que possibilitem a compreensão da dimensão psicossocial do trabalho e o processo saúde-doença mental, em especial, com os professores universitários.

Segundo o artigo de Batista *et al.* (12), a Síndrome de *Burnout* é um processo, ou seja, é lento e nem sempre percebida com clareza em seus estágios iniciais. A autora caracteriza o *burnout* da seguinte forma: exaustão emocional (esgotamento de recursos com relação ao trabalho), despersonalização (dissimulação afetiva ou cinismo e uma tendência a criticar tudo e todos com quem se relaciona no trabalho), ainda, a baixa realização profissional (auto avaliação negativa).

Hoje em dia pode-se constatar uma alta incidência entre os professores e já é considerada uma doença relacionada ao trabalho.

Os sintomas físicos da Síndrome de *Burnout* são o adoecimento com frequência, dores de cabeça, insônia, úlcera, tensão muscular, fadiga crônica, problemas cardiomusculares, ansiedade e depressão, além de possíveis transtornos psiquiátricos (13). Por isso, o seu reconhecimento é difícil e muitas vezes se confunde com os efeitos do estresse.

Quanto a isso, é muito comum o professor universitário acumular mais de uma função e em locais diferentes, essas multiplicidades de ações podem gerar o estresse. Fisicamente o estresse é percebido com a fadiga, adinamia (indisposição geral), agitação, inadaptação. Muitas vezes o professor ministra aulas em um *campus*, é professor de pós-graduação em outro, participa de seminários e eventos, inclusive fora do país, é membro de comissões em diferentes locais, e, não raro pesquisador em núcleos de pesquisas, que não se encontram fisicamente dentro da universidade. Esses são apenas alguns exemplos das diferentes funções e espaços físicos.



Segundo Witter (14), as pesquisas sobre o estresse em professores ainda requer mais aprofundamento, pois é preciso que se conheçam melhor as variáveis que geram estresse no professor. Sem este conhecimento é inviável planejar, executar e avaliar programas de prevenção e de intervenção que realmente sejam eficientes.

A pesquisa de Amorim *et al.* (15), avaliou o estresse em 39 docentes universitários que trabalham no turno noturno em uma universidade particular na cidade de Curitiba- PR, utilizando o Inventário de Sintomas de Stress de Lipp para Adultos, ISSL. Os resultados apontam que 64% dos participantes apresentaram estresse, sendo que destes, 74% estão na fase de Resistência e 24% na fase de Exaustão. Houve prevalência de mulheres com estresse, 81%, em comparação com os homens, 52%.

Uma dissertação de mestrado, realizada na cidade de Salvador - BA teve como objetivo central investigar através de *survey*, as implicações da atividade docente do ensino superior privado, com 102 informantes, na produção de estresse psíquico dos professores, incorporando as variáveis: organização e condições de trabalho e estratégias de gerenciamento do trabalho. Quanto aos níveis de estresse psíquico, os homens, apresentaram índices acima da média dos participantes 47,6% e as mulheres apresentaram índices de 45,5% (16).

O estudo de Bachion *et al.* (17), teve como objetivo estimar a vulnerabilidade ao estresse e características sociodemográficas de 71 professores de uma universidade pública do centro-oeste brasileiro. Foi aplicado o inquérito sociodemográfico e escala de vulnerabilidade ao estresse. Constataram que as mulheres têm tendência à maior vulnerabilidade, essas mulheres com até 40 anos de idade, sem companheiro, com três ou quatro áreas de atuação e que possuem somente especialização.

Em síntese, nos mais variados estudos percebem-se a preocupação para compreender os processos que geram o estresse nos professores universitários.

## 2.3 DORES E SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO

O estudo de Suda *et al.* (18) analisou 50 professores universitários, avaliando a dor e a frequência de sintomas musculoesqueléticos, através de dois questionários, o *Personal Health Scale* (PHS-Pt), e o Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares (QNSO). Como resposta e conclusão da pesquisa perceberam que 70% dos professores apresentaram dor no pescoço e 64% na região lombar nos últimos 12 meses.

Outro artigo que também chama a atenção é o de Salim (19). Embora não trate especificamente do segmento docente se entende ser de monta, pois, apresenta as Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, LER/DORT, em destaque no rol das doenças relacionadas ao trabalho. Quando levado em consideração o trabalho docente e suas especificidades poder-se-á verificar traços que os aproximam daquelas manifestações patológicas.

Seriam interessantes mais pesquisas e estudos que se debruçassem em compreender o perfil desse profissional bem como seu contexto de vida e trabalho para que se consiga melhor observar o caleidoscópio de seu adoecimento. Em especial, por terem o caráter de doença do trabalho.

## 2.4 APORTE TEÓRICO QUALITATIVO

### 2.4.1 A configuração do trabalho na contemporaneidade

Para tratarmos da configuração do trabalho docente no âmbito do Ensino Superior e especificamente pertinente à UnB, consideramos ser necessário um adendo que trata da configuração do trabalho de forma geral na contemporaneidade.

O fato é que com o advento tecnológico (sociedade da informação), seu incremento e sua expansão, fizeram com que cada vez mais nos tornássemos dependentes dessa tecnologia. Se por um lado minimiza as distâncias geográficas, numa leitura voltada para a globalização, por outro lado estratifica, promove uma segmentação social, distanciando seus atores. Assumindo a divisão de classes nos moldes marxistas, estratifica-se entre aqueles que detêm os meios de produção (produto, conhecimento, qualificação) e os demais.

Para Antunes (20):

A vida se consolida cada vez mais, como sendo desprovida de sentido no trabalho e, por outro lado, estranhada e fetichizada também “fora” do trabalho, exaurindo-se no mundo sublimado do consumo (virtual ou real), ou na labuta incansável pelas qualificações de todo tipo, que são incentivadas como antídoto (falacioso, por certo) para não perder o emprego daqueles que o tem.

Antunes (20) considera ainda que vivenciamos na sociedade contemporânea diversas modalidades de precarização, impactando junto aqueles que vivem do trabalho. É o trabalho informal, terceirizado, que poderíamos mencionar os professores substitutos, que estão carecendo de um estudo futuro mais acurado para verificação de uma possível fragilidade nas relações de trabalho e mesmo a incorporação de uma dinâmica de trabalho distinta aos demais.

Segundo Antunes (21) há a necessidade da ampliação da semântica da expressão “classe trabalhadora”. O que se vende é a força de trabalho (para além do trabalho material, incorporando também o trabalho imaterial). Conforme definimos há uma divisão entre aqueles que vendem sua força de trabalho em troca de um salário e aqueles que detêm os meios de produção. O detentor deste domínio e no caso específico da docência pode ser materializado pelos gestores das universidades, pelas chefias imediatas e mesmo pelas agências de fomento.

O artigo de Hirata (22), que trata das recentes tendências da precarização social e do trabalho, sobretudo, a partir de 2008, enfatiza haver quatro dimensões desta precarização: crise dos mercados financeiros, crise bancária, crise econômica e crise social. Embora as três primeiras dimensões exerçam impacto na questão do financiamento e políticas de incentivo ao conhecimento é a dimensão da crise social

que mais se aproxima de nosso objeto de estudo já que se encontra interligada com as demais construindo uma teia e gerando efeitos em cadeia.

Hirata (22) lembra ainda que há segmentos sociais que acabam por ser mais penalizados no contexto da precarização do trabalho e suas conseqüências, sendo o gênero feminino um destes. Ao mesmo tempo em que aumenta o efetivo feminino nos espaços laborais também se avolumam as modalidades de trabalho precarizado, inclusive, no comparativo entre países emergentes como o Brasil e países desenvolvidos como o Japão.

Uma especificidade desta pesquisa, que aparece em diversas passagens e que nos pareceu importante incluir é a questão do gênero. Concordamos com Scott (23) quando aponta que se construiu na sociedade um lugar social e cultural para o homem e outro para a mulher. Esse lugar pode ser encontrado nos mais diversos fóruns, em especial na ciência, como nos foi apontado por Montagner & Montagner (24) em recente trabalho.

Assim, como apontou Saffioti (25), gênero não é sinônimo de mulher; ele regula, além da relação homem/mulher, a relação entre as mulheres e entre os homens. Assumimos a definição do conceito de gênero proposta por Schiebinger (26):

Gênero, então, denota entendimentos multidimensionais e mutáveis do que significa ser um homem ou uma mulher no interior de um determinado ambiente social. Ele é historicamente contingente e constantemente renegociado em relação a divisões culturais tais como *status*, classe e etnia.

Em estudos futuros pretendemos procurar e elucidar elementos que descortinem esses lugares onde se delimitaram as atitudes, os comportamentos e os preconceitos concernentes ao gênero.

Corroborando a tal afirmação Antunes & Alves (27) destacam:

Há uma outra tendência de enorme significado no mundo do trabalho contemporâneo: trata-se do aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados, e que tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho *part-time*, precarizado e desregulamentado.

O que é possível verificar é que há uma retroalimentação entre trabalho intensificado e precarização do trabalho, perpetuando um círculo vicioso capaz de repercutir na saúde física e mental dos trabalhadores. A este respeito Hirata (22) pondera:

O trabalho precário conduz à intensificação do trabalho, porque há uma ameaça sobre os trabalhadores estáveis dos que estão desempregados e que procuram trabalho, e estão dispostos, de certa forma, a aceitar condições salariais e condições de trabalho mais difíceis e mais penosas. Ao mesmo tempo, essa intensificação é também o resultado das novas formas de organização do trabalho e produção. Trata-se de organizações flexíveis do trabalho e da produção, essenciais para a própria reprodução do sistema de trabalho e de emprego no momento atual.

Acreditamos haver duas molas propulsoras que mobilizam esta dinâmica laboral: a competitividade e o produtivismo. Para nós a incorporação desta dinâmica laboral tende a dificultar as relações de trabalho e podem gerar diferentes morbidades.

Concordamos com Hirata (22) na percepção de que mesmo as situações em que há a estabilidade no emprego (supondo uma dicotomia generalizada entre uma condição e outra) se experimentam situações específicas de precarização.

Para nós e resgatando as quatro dimensões apontadas por Hirata (22), estas fazem com que os sujeitos que vendem sua força de trabalho sejam todos vulneráveis, de uma forma ou de outro, com maior ou menor grau de precarização.

Outro ponto a se considerar é a necessidade de constante inovação, colocando aqueles que não se adéquam como peças obsoletas ou, e no caso específico de nossa população de estudo, no ostracismo da academia. A este respeito enfatizamos as considerações de Druck (28):

Assim, a mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia e dos novos produtos financeiros, atinge a força de trabalho de forma impiedosa, transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, que devem ser “superados” e substituídos por outros “novos” e “modernos”, isto é, flexíveis. É tempo de novos (des) empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato.

Embora a autora trate do tema de forma geral, nossa população de estudo padece de mesmo mal, haja vista o padrão de produtividade exigido pelas agências de fomento e mesmo os parâmetros norteadores de estágio probatório e progressão funcional.

Neste panorama de trabalho precarizado não são raros os casos em que se trabalha mesmo mediante a dor, o desgaste físico e mental geradores de absenteísmo e/ou presenteísmo.

Enfim, em pesquisa realizada com professores universitários na Universidade Federal da Bahia, Lemos (29) analisa o fenômeno da precarização social do trabalho e a conseqüente alienação do trabalhador. Explicita como responsáveis por esse fenômeno alguns fatores, tais como: a multiplicidade de tarefas, a captação de recursos internos e externos para a pesquisa, as contradições entre a formação e as demandas do sistema universitário, a sobrecarga de trabalho e suas conseqüências, como ausência do lazer, perda de controle sobre o projeto acadêmico e adoecimento. Ainda, enfatiza que os controles do sistema meritocrático, ultrapassam a capacidade física e psíquica do professor.

Neste panorama do estatuto do trabalho na sociedade contemporânea se insere o trabalho, em geral imaterial, do professor universitário. Como se constitui então o ambiente 'produtivista' na universidade e na educação brasileira? Disto tratamos a seguir.

#### **2.4.2 A Educação Superior no Brasil: modelos e mudanças emergentes**

Ao estudarmos os professores universitários pensamos que também seria de grande importância situá-los dentro de um cenário político do qual eles fazem parte. Auxiliados pelos estudos de Pilletti (30) e Romanelli (31), ambos os pesquisadores da história da educação no Brasil, elencaremos alguns dos principais momentos históricos que nortearam os rumos da nossa atual universidade.

No Brasil, em 1808, com a vinda da Família Real Portuguesa para o Brasil, observou-se a necessidade de reavaliar o modelo de Educação Superior existente,

mas Portugal à época sofria influência cultural tanto da França como da Inglaterra, portanto acabou assimilando tais modelos, sobretudo, o francês.

No Período Colonial e Imperial brasileiros não havia a existência de nenhuma instituição que gozasse do status de universidade. A primeira universidade criada no Brasil dotada da nomenclatura “universidade” é datada de 1909, cuja sede era a cidade de Manaus, devido à prosperidade daquela região quando do ciclo da borracha e todo o desenvolvimento advindo da circulação do dinheiro. Findo o período de prosperidade, a universidade que contava com cursos como os de Farmácia, Engenharia e Medicina entre outros passou a contar em 1926 apenas com o curso de Direito.

Somente na Era Republicana o Ensino Superior promove mudanças para facilitar o acesso ao ensino, inclusive aumentando a oferta dos cursos. Destaca-se que no período compreendido entre 1891 a 1910 o Brasil já contava com 27 escolas superiores sendo em sua maioria as dos cursos clássicos de Medicina e Direito.

Morhy (32) também enfatiza o grande atraso observado no contexto brasileiro do início do Século XX e compara:

A universidade chegou ao Brasil com grande atraso. Até 1900 não existiam mais do que 24 escolas de educação superior no País e até o final da primeira década do século passado, não havia uma única universidade, enquanto as universidades de Bolonha, Santo Domingo, Córdoba, Oxford e Paris quase 700 anos (Bolonha), 686 anos (Oxford), 372 anos (Santo Domingo), 297 anos (Córdoba-Argentina) 274 anos (Harvard).

Em março de 1915 com a Reforma Carlos Maximiliano, os exames de admissão passaram a ter a nomenclatura de “vestibular” e ainda, os alunos egressos do Colégio Pedro II perderam o privilégio da matrícula direta (automática) no Ensino Superior.

A primeira universidade do Brasil consolidou-se somente em 1920 na cidade do Rio de Janeiro. Na verdade esta se originou da junção das Faculdades Federais de Medicina e Engenharia que eram remanescentes das cátedras já existentes criadas ainda em 1808 e 1810.

Em 1927 surge a Universidade Federal de Minas Gerais também seguindo o modelo de aglutinação de cursos preexistentes. Em 1935, é fundada a Universidade do Distrito Federal - UDF, na cidade do Rio de Janeiro, alicerçada na perspectiva

progressista e liberal do Prof. Anísio Teixeira. A UDF era composta de cinco escolas: Ciências, Educação, Economia e Direito, Filosofia, e Instituto de Artes. O objetivo da nova universidade era encorajar a pesquisa científica, literária e artística. Entretanto, mais do que isso, o objetivo central dessa universidade era a de formar uma intelectualidade nacional. (33)

Ao término do Governo Getúlio Vargas o Brasil contava com cinco universidades e várias faculdades isoladas. Cabe enfatizar que em 1931 houve a promulgação do Decreto 19.851, pauta norteadora da organização das instituições de Ensino Superior tanto universitárias como não universitárias. O referido Decreto também ficou conhecido como Reforma Francisco Campos e conforme Morhy (32) destaca: “considerava-se que essa reforma além de estabelecer bases mais claras e definidas para o ensino médio, criou o primeiro Estatuto da Universidade Brasileira”.

No ano de 1950 o Brasil contava com dez universidades e outras tantas instituições isoladas de Ensino Superior. À época e no compasso da proposta desenvolvimentista do governo observou-se a necessidade de modernização do modelo de Ensino Superior a fim de acompanhar as próprias mudanças naturais e inerentes a qualquer sociedade dita em franco processo de industrialização. Tal preocupação concretizou-se também a partir da criação da Universidade de Brasília. Com a mudança da Capital Federal do Rio de Janeiro para Brasília nascia também a semente da idéia de criação daquela que tinha como missão a implantação de um modelo inovador de Educação Superior. Foram concorrentes também a sua criação a transferência da elite política e do mesmo modo, foi necessário concentrar a elite intelectual em torno do poder.

No início da década de 1960 o Brasil já contava com vinte universidades e nascia também um impasse, no mesmo tempo que aumentara o número de universidades, se avolumava também a demanda de interessados por ingressar no Ensino Superior promovendo assim a necessidade de criação de novas vagas.

No que se refere ao desenvolvimento do Ensino Superior, salienta-se que os programas de pós-graduação foram a mola propulsora a este e o que também propiciou o intercâmbio entre instituições brasileiras, americanas e européias. O que se pretendia era a formação de pesquisadores.

Em 1965 foram deflagradas importantes medidas que repercutiram junto ao Ensino Superior merecendo especial destaque a aprovação do Parecer 977 pelo



Conselho Federal de Educação o que regulamentava os cursos de pós-graduação e que repercutiu nos quadros de docentes das universidades de hoje.

Ainda no contexto das reformas foi no ano de 1968 em que se observou um grande marco para o Ensino Superior, pois, conforme enfatiza Morhy (32) foi por meio da Lei 5540 de Reforma Universitária datada de 28/11/68 e depois pelo Decreto-Lei 464 datado de 11/02/69 que foram estabelecidas mudanças básicas no Ensino Superior como, por exemplo, a introdução do vestibular classificatório, a criação dos Institutos Básicos e dos Departamentos, a criação de cursos de menor duração, a indissociabilidade do tripé: ensino/pesquisa/extensão, os regimes de dedicação integral e exclusiva entre outras inovações.

Neste sentido permitiu-se também a existência de condições institucionais para a efetiva criação da instituição universitária já que o que se observava era a existência de faculdades isoladas ou mesmo ligadas apenas por laços simbólicos, no entanto, e em contrapartida, a educação também experimentou um período nefasto, segundo Cunha (34) o que se observava era:

De um lado, professores e pesquisadores experientes foram compulsoriamente aposentados; docentes jovens foram impedidos de ingressar e/ou de progredir na carreira; reitores foram demitidos e, para seu lugar, foram nomeados interventores; a autonomia administrativa e financeira, já tão reduzida, foi ainda mais restringida; o controle policial estendeu-se aos currículos, aos programas das disciplinas e até às biografias...

Até o início dos anos 1980 o Brasil já contava com 65 universidades e o que chama a atenção neste período e que é produto de discussão mesmo nos dias de hoje remete à aprovação da Emenda João Calmon de 23/11/1983 que estabelecia tendo em vista à Constituição Federal em vigor que a União ficava obrigada a aplicar nunca menos que 13% e os estados, o Distrito Federal e os municípios, no mínimo 25% da receita resultante dos impostos na manutenção e desenvolvimento da educação conforme enfatiza Morhy (32), naturalmente impactando em toda a cadeia de ensino pública brasileiro.

## 3 METODOLOGIA

### 3.1 EPIDEMIOLOGIA DESCRITIVA

Descrever precisamente a ocorrência de determinada doença que acomete a população é o objetivo primeiro da Epidemiologia. Segundo o Dicionário de Epidemiologia (35), é o estudo da distribuição e determinantes dos estados e eventos relacionados à saúde em populações e a aplicação desse estudo no controle de problemas de saúde.

A Epidemiologia Descritiva estuda a variabilidade da frequência das doenças ao nível coletivo, em função de variáveis ligadas ao: tempo, espaço (ambientais e populacionais) e à pessoa. Refere-se às ocorrências das doenças e agravos nas coletividades, ou seja, objetiva responder onde, quando e sobre quem ocorre determinado agravo à saúde.<sup>2</sup>

A descrição dos estados e dos eventos da saúde da população deve ser obtida cientificamente, portanto, é necessário explicitar de que modo é feita a sua fragmentação e segundo quais categorias. Segundo Samaja (36), um enunciado descritivo serve para: individualizar um elemento ou componente do objeto e para atribuir-lhe certa propriedade.

A importância da Epidemiologia Descritiva em nossa dissertação é a associação que podemos fazer entre a ocorrência das doenças e os professores universitários.

Conforme previamente descrito, o objetivo central da presente dissertação foi a composição do perfil de adoecimento dos docentes da UnB no período compreendido entre janeiro de 2006 a dezembro de 2011 a partir da apuração da

---

<sup>2</sup> Disponível em: Disponível em: <http://www.ee.usp.br/graduacao/ens435/modulo4/modulo4k.html>. Acessado em 13/01/2013.

freqüência e distribuição de morbidades junto aos docentes que se encontravam ainda na ativa em dezembro de 2011.

Adotamos como método de investigação epidemiológica os parâmetros que norteiam os estudos descritivos tendo como objetivo retratar quantitativamente a homologação de atestados do quadro efetivo de docentes junto à Diretoria de Saúde – DSA criada pelo Ato da Reitoria 1529/2005, anteriormente inserida na estrutura organizacional do Decanato de Assuntos Comunitários, hoje inserida na estrutura organizacional do Decanato de Gestão de Pessoas – DGP.

Destacamos que nosso principal objetivo foi o de descrever o panorama, sem, contudo, estabelecer análise combinada de variáveis e possíveis associações entre estas em que são empregados os testes de hipóteses.

Optamos pelo emprego de Medidas de Tendência Central, como a média aritmética, que é calculada a partir da soma de todas as observações de um conjunto de dados e divisão do resultado pelo número total de medidas conforme explicam Pagano & Gauvreau (37).

Também nos valem de Medidas de dispersão, como a mensuração dos quartis. Motta (38) destaca que os quartis “são valores que subdividem uma série ordenada de dados em quatro partes iguais.”.

Os quartis são classificados em  $Q_1$  correspondendo o número da série tal em que  $\frac{1}{4}$  dos dados está abaixo de 25% e necessariamente, que as três partes restantes, o equivalente a 75% estão acima dele. O  $Q_2$  que é coincidente com a mediana e o  $Q_3$  em que o número da série tal em que três quartos dos dados estão abaixo dele correspondente a 75% e uma quarta parte está acima dele correspondendo a 25%.

Também utilizamos a regressão linear simples na tentativa de descrevermos a relação entre duas variáveis: dias de trabalho previstos e dias perdidos. Conforme define Motta (38), trata-se de uma técnica estatística que caracteriza a relação entre duas variáveis, tomando-se uma dada variável que se quer prever e observando sua variação em função de uma ou de mais variáveis com a pretensão de explicar o comportamento da primeira variável ou *variável resposta*.

## 3.2 CONTEXTOS DA PESQUISA

### 3.2.1 UnB

A UnB foi inaugurada em 21 de abril de 1962, no entanto suas atividades remetem a data anterior especificamente ao dia 9 de abril do mesmo ano. O montante de alunos em sua inauguração era de 413 alunos aprovados mediante vestibular.

Embora a criação da universidade já tivesse sido prevista no projeto original da capital concebido pelo urbanista Lúcio Costa e pelo arquiteto Oscar Niemeyer, não foi de pronta aceitação sua criação tendo em vista sua localização (*Campus Darcy Ribeiro*) localizada na parte central da capital, na Asa Norte do Plano Piloto. Esta localização casou temeridade às autoridades tendo em vista sua proximidade com o Palácio do Planalto e o Congresso Nacional. No entanto, após sancionar a lei 3.998 o então presidente da República João Goulart oficializou a criação da UnB.

Conforme destacado por Darcy Ribeiro (39) a recém-criada capital poderia ter seguido o mesmo caminho que outras instituições de ensino superior fundindo faculdades, sem, contudo, garantir a manutenção de um espaço fértil ao conhecimento e à pesquisa, e, concomitantemente a isso o enfrentamento de dificuldades de natureza operacional, de capacitação de recursos humanos e disponibilização de acervos, no entanto, optou-se pela criação da universidade concebida similarmente às bases das coirmãs mais modernas com vocação para revolucionar o campo do ensino e da pesquisa.

Fica claro, portanto, o que Darcy Ribeiro, o primeiro reitor da UnB, almejava um novo jeito de Ensino Superior, diferente dos modelos tradicionais remetentes à década de 1930, buscando conferir viço novo ao Ensino Superior.

Um dos diferenciais observados na UnB é que esta foi a primeira a ser dividida em institutos centrais e faculdades. Foram criados os cursos-troncos nos quais os alunos tinham sua formação básica e, passados dois anos estes prosseguiram sua formação nos institutos e faculdades. Os três primeiros cursos

trancos ofertados àquela época eram o de Direito, Administração e Economia, Letras Brasileiras, e Arquitetura e Urbanismo.

Toda a trajetória da UnB foi marcada por momentos de inovação e de vanguarda tendo uma participação estudantil contundente em momentos chave da história recente do Brasil.

Tendo em vista os cursos de graduação oferecidos pela UnB, em 2007 eram 64 cursos saltando para 98 cursos em 2011. Já os cursos noturnos aumentaram de 15 cursos em 2007 para 29 cursos em 2011. Salientamos que somente os *campi* Planaltina e Darcy Ribeiro é que oferecem cursos noturnos.

A UnB oferecia oito cursos à distância em 2007 aumentando para nove em 2011. Na modalidade de pós-graduação a UnB oferecia em 2009 43 cursos de especialização saltando para 58 em 2011. Oferecia 60 cursos de mestrado em 2009 saltando para 82 em 2011 e 50 cursos de doutorado em 2009 saltando para 63 cursos em 2011.

Em números e tomando como referência o ano de 2011, últimos dados disponíveis<sup>3</sup>, a UnB em linhas gerais apresenta o seguinte panorama: total de alunos: 41.316. Total de alunos na graduação: 30.757. Total de alunos em uma das modalidades de pós-graduação: 9.905. Total de alunos em residência médica: 296 e 422 alunos inseridos em grupos de pesquisa.

Como referido a UnB é constituída hoje por um conjunto descentralizado, são quatro *campus*. A seguir apresentaremos a trajetória destes *campi*:

#### *Campus do Plano Piloto – Darcy Ribeiro*

Conforme já ressaltado por nós, a UnB tem como uma de suas missões além de ofertar um ensino de excelência associados à pesquisa e extensão, a proposição da formação de um corpo discente afeito à reflexão, em que o conhecimento deve estar próximo da sociedade. Assim, acreditando nas

---

<sup>33</sup> Disponível em: [http://www.unb.br/sobre/pos\\_graduacao](http://www.unb.br/sobre/pos_graduacao). Acessado em 08/02/2013.

necessidades sinalizadas e atendendo às demandas sociais locais e da própria classe docente e gestores, a UnB aderiu ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI e promoveu sua expansão para além do *Campus* Darcy Ribeiro contemplando as Regiões Administrativas de Planaltina, Ceilândia e Gama e suas respectivas áreas de abrangência.

Ressaltamos ainda que a criação dos novos *campi* já fazia parte do Programa de Desenvolvimento Institucional – PDI de 2002 - 2006, justificando, portanto, a criação do *Campus* Planaltina anterior ao dos *Campi* Ceilândia e Gama.

Embora a idéia de criação dos novos *campi* precedesse à própria adesão ao REUNI, como demonstra a criação da Faculdade de Planaltina FUP em 2005, somente após a decisão do Conselho Universitário – CONSUNI em sua 333ª reunião, em 19 de outubro de 2007, em meados de 2008, que os *campi* Ceilândia e Gama tiveram suas atividades iniciadas ainda em condições provisórias: local de funcionamento, estrutura física e administrativa, equipamentos, recursos didáticos e paradidáticos, laboratórios distintos do que preconiza os parâmetros norteadores do REUNI.

Mesmo o *campus* Darcy Ribeiro, unidade consolidada e com atividades iniciadas há mais de cinquenta anos, convém destacar que ainda experimenta situações de expansão, construção e adequação de seus espaços físicos, ofertando também cursos a partir da adesão ao REUNI.

#### *Campus de Planaltina*<sup>4</sup>

A Faculdade de Planaltina – FUP foi implantada anteriormente à implantação do Programa REUNI. Em 2005 A UnB publicou um Plano Básico de Expansão que

---

<sup>4</sup> Disponível em [http://www.fup.unb.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6&Itemid=90](http://www.fup.unb.br/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=90). Acessado em 20/12/2012.

considerava quatro *Campi* dispostos em quatro Regiões de Influência do Campus UnB escolhidas por meio de características econômicas e geográficas das Regiões administrativas do DF.

O *Campus Planaltina* foi oficialmente inaugurado no dia 16 de maio de 2006. Nesta data, já abrigava 70 estudantes matriculados nos cursos de Licenciatura em Ciências Naturais e Bacharelado em Agronegócios e dez professores doutores.

Em dados referentes a agosto de 2012 o Campus Planaltina contava com 93 funcionários docentes e técnicos ativos.<sup>5</sup>

### *Campus Ceilândia*<sup>6</sup>

A criação da Faculdade de Ceilândia veio, além dos motivos propriamente acadêmicos e estratégicos, com o intuito de atender a uma elevada demanda social fomentada pelos movimentos sociais da comunidade local que pleiteava o acesso à universidade pública e gratuita a partir do Movimento Pró Universidade Pública da Ceilândia – MOPUC.

A pactuação estabelecida entre a UnB e a Secretaria de Ensino Superior do Ministério da Saúde previa na primeira fase do REUNI a criação de 480 vagas anuais contemplando cinco novos cursos ofertados pela FCE – Faculdade de Ceilândia, todos na área de saúde. As atividades acadêmicas na referida faculdade foram iniciadas no segundo semestre de 2008. Os cursos escolhidos num primeiro momento para ampliação foram os cursos de Enfermagem e Farmácia e a criação dos cursos de graduação em Fisioterapia, Gestão de Saúde e Terapia Ocupacional. A implantação do Campus Ceilândia atendeu quatro fases iniciais (40):

Fase 1 – uso de instalações da Faculdade de Saúde – Campus Darcy Ribeiro;

Fase 2 – uso de instalações do Núcleo de Práticas Jurídicas da UnB – Ceilândia;

---

<sup>5</sup> Disponível em: [http://www.fup.unb.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=21&Itemid=120](http://www.fup.unb.br/index.php?option=com_content&view=article&id=21&Itemid=120). Acessado em 08/02/2013.

<sup>6</sup> Disponível em: <http://fce.unb.br/index.php/historico.html>. Acessado em 19/12/2012.

Fase 3 – uso de parte das instalações do Centro de Ensino Médio nº 4 de Ceilândia, instituição da rede de ensino da Secretaria de Estado de Educação do DF;

Fase 4 – ocupação das instalações definitivas do Campus Ceilândia. Ainda em implantação.

O Campus Ceilândia tendo em vista dados de agosto de 2012<sup>7</sup> contava com 105 funcionários docentes e técnicos efetivos.

### *Faculdade de Gama*

A Faculdade do Gama – FGA também teve suas atividades iniciadas no exercício de 2008 e contou inicialmente com estrutura e funcionamento de cursos em espaço provisório, chegando a ministrar aulas no estádio local. Tem seu foco de formação nas engenharias oferecendo os cursos de Engenharia, Engenharia Automotiva, Engenharia de Energia, Engenharia Aeroespacial, Engenharia de *Software* e Engenharia Eletrônica.

### **3.2.2 REUNI**

Muitos dados sobre o Reuni estão disponíveis no sítio do Ministério da Educação.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Disponível em: <http://srh.unb.br/quantitativo-de-tecnicos-e-docentes-ativos-do-quadro-fub>. Acessado em 08/02/2013.

<sup>8</sup> Disponível em: [http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=25&Itemid=2](http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=2). Acessado em 13/01/2013.



Para a compreensão da trajetória da UnB e seu momento atual, é necessário que abordemos em linhas gerais o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI.

O Ministério da Educação criou o REUNI com o objetivo de efetivar a ampliação e expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior. Conforme mencionamos, foi instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, e é uma das ações que integram o Plano de Desenvolvimento da Educação - PDE.

As ações do REUNI estão voltadas para o “aumento de vagas nos cursos de graduação, a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas e o combate à evasão, entre outras metas que têm o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país”.

Entre as diretrizes preconizadas pelo REUNI podemos destacar ainda tendo em vista o decreto de sua criação e em seu Art. 2º:

I - redução das taxas de evasão, ocupação de vagas ociosas e aumento de vagas de ingresso, especialmente no período noturno;

II - ampliação da mobilidade estudantil, com a implantação de regimes curriculares e sistemas de títulos que possibilitem a construção de itinerários formativos, mediante o aproveitamento de créditos e a circulação de estudantes entre instituições, cursos e programas de educação superior;

III - revisão da estrutura acadêmica, com reorganização dos cursos de graduação e atualização de metodologias de ensino-aprendizagem, buscando a constante elevação da qualidade;

IV - diversificação das modalidades de graduação, preferencialmente não voltadas a profissionalização precoce e especializada;

V - ampliação de políticas de inclusão e assistência estudantil;

VI - articulação da graduação com a pós-graduação e da educação superior com a educação básica.

Em contrapartida às obrigações assumidas pelas universidades que aderissem ao REUNI, o Governo Federal subsidiaria seu efetivo implemento por meio de disponibilização de recursos.

Há que se levar em consideração que se trata de um plano a ser efetivado num prazo determinado, podendo ser avaliado no que tange a sua proposta inicial somente ao término do processo de implantação previsto para o ano de 2012.

A UnB aderiu ao Programa conforme em 29 de outubro de 2007. Ainda que não contasse com a anuência de toda a comunidade acadêmica sendo pauta corrente a discussão acerca da validade da expansão no espaço do CONSUNI, sobretudo, alicerçada na insegurança no que tange a qualidade dos cursos e manutenção do padrão de qualidade observados na universidade como um todo, assim como o cumprimento das diretrizes estabelecidas pelo próprio programa.

A referida celeuma não foi observada exclusivamente no contexto da UnB. Conforme destacam Santos & Almeida Filho (41):

O REUNI sofreu intensa oposição de parte do movimento estudantil. Em 25 universidades federais, houve tumulto e violência em reuniões de Conselhos Universitários; 14 Reitorias foram invadidas; 9 dessas ocupações somente terminaram mediante emissão de mandados judiciais de reintegração de posse.

Tendo em vista o plano de expansão materializado pelo REUNI podemos justificar uma de suas motivações a própria média nacional de jovens inseridos na Educação Superior àquela época que era na ordem de 24,3% tendo em vista a faixa-etária de 18 a 24 anos, conforme dados disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD – Indicadores Sociais – 2009 e base de parâmetro ao Primeiro Relatório do REUNI datado de 30 de outubro de 2009, executado pelo Ministério da Educação/Secretaria de Educação Superior/Diretoria de Desenvolvimento das Instituições Federais de Ensino Superior (MEC/SESu/DIFES).

Convém destacarmos que tal análise carece lembrarmos que o segmento superior prescinde o ensino médio ou técnico equivalente. Dito isto, alicerçamos nossa afirmação a partir de citação de Vieira (42) referente à expansão do ensino superior de forma geral:

Embora o número de vagas tenha crescido substancialmente ao longo da década de 90, o quadro de desigualdade não melhorou, chegando mesmo a se agravar: em 1992, os 50% mais pobres ocupavam 8,5% das vagas enquanto os 10% Mais ricos ficavam com

45,6% do total; em 1999 os dados eram os seguintes: 6,9% das vagas para os 50% mais pobres e 47,8% para os 10% mais ricos. Os vestibulares das universidades públicas exercem forte seletividade econômica, uma vez que os aprovados, regra geral, vêm de formação de nível médio em escolas privadas e de famílias abastadas.

Enfatizamos que diante deste panorama, algumas estratégias vêm sendo tomadas no sentido de minimizar tais distorções por meio de políticas afirmativas, sendo a UnB uma das universidades pioneiras na adoção de cotas.

O REUNI dentre outros incrementos prevê o fomento à especialização do quadro de docentes sendo que no que se refere à organização acadêmica são as universidades as que contam com o maior percentual de professores com titulação de doutorado. Isto pode se justificar também em função da seleção à investidura no cargo já que em muitas já definem como pré-requisito básico a detenção da titulação de doutorado.

Tendo em vista o regime de trabalho e as modalidades de regime: parcial, integral ou hora-aula é também nas universidades em que se observa o maior percentual de professores que atuam em tempo integral. Entende-se que a modalidade de atuação pode repercutir também na qualidade de vida do docente.

Na seara pedagógica o REUNI prevê no espaço temporal de cinco anos a partir de sua implantação pela respectiva unidade de ensino, diminuir as taxas de evasão, corroborando para a ampliação do número de concluintes da graduação, o que de certa forma repercute em economia para o Estado. Prevê ainda o estabelecimento de uma proporção presencial de 18 alunos por docente.

A proposta de diversificação dos cursos de graduação, apresentada pelo REUNI não constitui, entretanto, nenhuma novidade, mas sim a atualização das políticas elaboradas pelo Banco Mundial para os países da periferia do capitalismo que expressam a concepção de educação para estes países: adaptação e difusão dos conhecimentos.

Tendo em vista os censos estatísticos evidentemente estes revelam que mais estudantes têm acessado ao Ensino Superior público, é notório que o número de vagas avolumou-se, no entanto, indaga-se quanto à qualidade do ensino que já fora fruto de polêmica anterior à implantação do Programa em outros momentos, questionando-se se esta tem sido observada ou não e que parcela de contribuição

os professores têm ofertado na tentativa de alcançar a qualidade esperada por todos.

### **3.2.3 Professores**

Qual o panorama do trabalho docente nesse momento de transformação? À época, quando se concebeu o regime de dedicação exclusiva - DE, o que se pretendia era que houvesse uma relação de um professor/seis alunos e que cada professor pudesse distribuir suas atividades de modo que a carga máxima de horas-aula fosse de dez horas semanais num regime de quarenta horas, muitas vezes bem diferente do que se observa hoje.

Conforme verificamos em nossos resultados o maior quantitativo de professores na UnB encontra-se inserido no regime de trabalho DE. Do total de ativos 2.218, 2.113 atuavam sob este regime.

Para o docente que atua em DE, cabe prestar 40 horas semanais em dois turnos diários completos e este está impedido do exercício de outra atividade remunerada pública ou privada. Para a inserção no regime é requerida uma solicitação por parte do próprio docente devendo ser avaliado pelo colegiado em que se encontra lotado. Dentre a documentação para a solicitação encontra-se a descrição do plano de trabalho pormenorizando aspectos referentes a ensino, pesquisa, extensão e administração.

Destacamos ainda que há outros regimes de trabalho: 12, 20 e 40 horas semanais. Apenas 104 docentes ativos na data de nossa pesquisa de campo pertenciam a uma destas modalidades.

Para o estabelecimento da carga horária mínima para a docência de professores que compõem o quadro permanente da UnB são estabelecidas 16 horas-aula-ano, independentemente do regime de trabalho, devendo o docente ministrar no mínimo oito créditos em disciplina(s) de graduação.

São considerados apenas os cursos de graduação presencial, os programas de residência na área de saúde e os cursos de pós-graduação, excetuando-se as horas aula remuneradas ministradas em cursos da UnB.

A Resolução supracitada define que os docentes que ocupam a função de Reitor, Vice-Reitor, Decano ou Diretor estão dispensados da obrigatoriedade mencionada e aqueles que exercem a função de Vice-diretor, Chefe de Departamento e Coordenador de graduação, pós-graduação e extensão poderão ter eventualmente sua carga didática reduzida.

A distribuição de classe docente está baseada no Decreto 94.664, de 23 de julho de 1987, na medida provisória 295, de 29 de maio de 2006, no plano de carreira dos docentes. Ela é assim composta professor auxiliar, professor assistente, professor adjunto, professor associado e professor titular.

Excetuando a classe de professor titular que tem apenas um nível, as demais categorias têm quatro níveis de um a quatro. O ingresso na carreira docente é feita por meio da realização de concurso público e prova de títulos e sempre atendendo a ocupação do primeiro nível de quaisquer das categorias supra.

Cada uma das categorias exige uma especificidade de titulação. Para o ingresso como professor auxiliar é exigido o diploma de graduação em curso superior. Para o ingresso na categoria de professor assistente é exigido o grau de mestre. Para o ingresso na categoria de professor adjunto é exigido o título de doutor ou de livre-docência e para o ingresso como professor titular é exigido o título de doutor ou de livre-docência, professor adjunto ou pessoas de notório saber.

Para a progressão em cada uma das categorias citadas temos uma trajetória distinta. Para os professores que ingressam como auxiliar, assistente ou adjunto, pode-se ascender até a carreira de professor associado: a cada dois anos, por meio de avaliação de desempenho funcional e da aquisição de novos títulos, como de mestre e doutor. Em sua carreira, o professor passa por muitas avaliações. São vários os critérios usados para isto: cumprimento dos deveres e das obrigações do servidor público, com estrita observância do comportamento ético-profissional, avaliação pelo corpo discente do desempenho didático na graduação e na pós-graduação, sendo obrigatória a apresentação das avaliações disponíveis em que o docente tiver sido avaliado na UnB, produção científica, técnica ou artística, participação em atividades de pesquisa, participação em atividades de extensão,

participação em atividades de orientação acadêmica, participação em curso de aperfeiçoamento pedagógico de docentes organizado pela UnB, participação em comissões julgadoras, cumprimento da carga horária mínima de ensino conforme legislação vigente de oito horas por semana sendo no mínimo quatro nos cursos de graduação presenciais e participação em comissões institucionais para as quais o docente tenha sido designado.

Para os professores inseridos na categoria de associado as vias de progressão são: estar há, no mínimo, dois anos no último nível da classe de professor adjunto, possuir o título de doutor ou livre-docente e ser aprovado em avaliação de desempenho acadêmico.

No caso do ingresso como professor titular o ingresso (ou progressão) se dá por meio de novo concurso público tal quais os demais, por meio de provas e títulos. Somente candidatos portadores de título de doutor ou de livre docência, professores adjuntos ou pessoas de notório saber estão aptos à seleção.

A este respeito convém destacarmos um detalhe. Na composição de nosso banco de dados referente ao perfil docente nos deparamos com situações em havia duplicidade de nomes e matrículas distintas. A duplicidade foi verificada em dois casos.

As atividades pertinentes à docência são inúmeras e vão além do famoso tripé: ensino, pesquisa e extensão. Elas abrangem também a administração. Em linhas gerais podem ser: ministrar aulas, proceder à produção e publicação científica, técnica ou artística, participar em atividades de extensão, orientar trabalhos de conclusão de cursos de graduação, dissertações ou teses, orientar monitoria, estágio ou bolsistas, participar em bancas examinadoras de projetos de pesquisa. Salientamos que há professores que atuam tanto na graduação como na pós-graduação, assim o espectro de atuação pode ser ampliado, inclusive pela própria vontade do docente.

O espectro da atuação do docente é amplo, incluindo representação em outras instâncias que não somente o espaço da aprendizagem como, por exemplo, os conselhos e colegiados além da condução de projetos de iniciação científica e de extensão, à condução de pesquisa no âmbito da pós-graduação, sempre pontuados pela urgência de produção de *papers* e apresentação de resultados. Ainda há as

atividades de supervisão e acompanhamento em estágios e demais searas da profissionalização discente.

### **3.2.4 Trajetória da coleta da informação**

O levantamento do perfil epidemiológico foi realizado na unidade de Gerência de Atenção à Saúde – GAS, localizada no Hospital Universitário de Brasília – HUB. Esta tem como missão a promoção e à atenção integral à saúde da comunidade universitária. Responde pelo Serviço de Assistência Médica – SAM, Junta Médica Oficial – JMO e o Serviço de Saúde Ocupacional.

A coleta de dados elegeu como exercícios de referência a integralidade dos exercícios de 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 e 2011, data em que foi alcançado o cômputo de toda a amostra referente a 2.507 docentes. Para a coleta de dados foram necessários dois meses e meio de visitação diária junto à unidade supracitada de segunda-feira a sexta-feira, das 7 horas e 30 minutos às 17 horas ou conforme a disponibilização de tempo de acesso aos prontuários definido

Destaca-se que este cômputo previa inicialmente contemplar os docentes que em qualquer um dos exercícios se encontrasse ativo na UnB. Tendo em vista a realidade encontrada optou-se por relacionar os atestados homologados apenas por aqueles que se encontrassem ativos em dezembro de 2011, tal opção foi adotada em função de não haver uma padronização para o acesso local aos dados.

Havia prontuários de docentes aposentados durante o período de referência que ainda se encontravam na unidade de pesquisa de campo e outros que já haviam sido remanejados para o Centro de Processamento de Dados, CPD, o mesmo ocorrendo com os docentes que se encontravam na condição de desligamento. Assim e com cautela, tendo em vista a veracidade da base estatística, optou-se em trabalhar exclusivamente com os dados padronizados e disponíveis na GAS.

A distribuição adotada por ano pretendeu incorporar docentes que fizessem parte do quadro da UnB antes e depois da criação dos novos *campi*, visto que no

planejamento desta pesquisa entendemos ser um fator de exposição às condições de trabalho existentes tanto no *campus* principal como nos demais *campi*.

As primeiras investidas junto à unidade de saúde e ambiente de pesquisa de campo ocorreram ainda no primeiro bimestre do ano de 2011. Foram contabilizados atestados e afastamentos disponibilizados exclusivamente na GAS, tal ressalva se faz necessária visto que atestados (tendo em vista sua extensão temporal) também podem ser apresentados nas unidades de lotação ou encaminhados diretamente ao Decanato de Gestão de Pessoas, DGP, sem passagem prévia junto ao GAS.

A Diretoria de Saúde, DAS, presta serviços a toda a comunidade universitária e para fins de triagem levantou-se junto ao Decanato de Gestão de Pessoas – DGP a relação de todos os docentes que se encontravam ativos, ou tinham sido desligados ou aposentados no intervalo selecionado gerando um total de 2.507 docentes.

Para fins legais a licença é concedida ao servidor para tratamento da própria saúde, a pedido ou por meio de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que faz jus.

Para fins legais a licença é concedida ao servidor para tratamento da própria saúde, a pedido ou por meio de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que faz jus e os fundamentos legais que norteiam a concessão das licenças saúde estão previstos no Decreto nº 1.590, de 10/08/95 Art. 6º, §3º, Arts. 82, 102, inciso VIII, Art. 130 §1º letra “a” Art. 185 e 202 a 206 e 230 da Lei nº 8.112, de 11/12/90 (D.O.U 12/12/90), Ofício nº 172/2002 - COGLE/SRH/MP de 26/06/2006 e Orientação Normativa nº 02, de 06 de julho de 2005<sup>9</sup>, assim como o previsto no Decreto nº 70003 de 09 de novembro de 2009.<sup>10</sup>

Foram utilizados como bases principais o **Formulário Controle de Afastamento** composto por um quadro resumo de atestados e afastamentos onde se verifica data, tempo e CID motivador do afastamento e o **Formulário Atestado de Saúde Ocupacional**. Este último com o intuito de se verificar os riscos

---

<sup>9</sup> Disponível em: <http://www.srh.unb.br/guia-do-servidor/112-licenca-para-tratamento-de-saude>. Acessado em 13/01/2013.

<sup>10</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7003.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7003.htm). Acessado em 13/01/2013.



ocupacionais específicos da função e presente em número bastante reduzido de prontuários. Nesses documentos conseguimos registrar todas as CID's, objetivando-se verificar qual a prevalência e posteriormente uma análise relacionando-os ou não com a profissão docente.

### 3.3 CID – 10

A Classificação Estatística Internacional de Doenças (43), ou CID, “foi conceituada para padronizar e catalogar as doenças e problemas relacionados à saúde, tendo como referência a Nomenclatura Internacional de Doenças, estabelecida pela Organização Mundial de Saúde”. A CID em sua 10ª revisão passou a ter a seguinte denominação: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. O Ministério da Saúde do Brasil por meio da Portaria nº 1.311, de 12 de setembro de 1997 definiu a implantação da nova versão a partir do exercício de 1998.

A adoção da CID 10 dentre outros benefícios permitiu padronizar a classificação das doenças junto ao sistema previdenciário, também podendo repercutir em melhorias para os serviços de atenção à saúde de forma geral. Tais informações são importantes para que se possam entender os indicadores que retratam as características e a prevalência geral dos acidentes de trabalho.

Segundo texto explicativo disponibilizado pelo site do Ministério da Previdência Social os referidos indicadores são utilizados para dimensionar a exposição dos trabalhadores. Tendo em vista os indicadores da quantidade de acidentes de trabalho a partir dos 200 códigos da Classificação Internacional de Doenças a CID 10, relacionou-se a maior incidência de códigos da CID computada com ou sem o registro de CAT.

Para esclarecer melhor, a CAT ou Comunicação de Acidente do Trabalho foi regulamentada pelo Decreto nº 2.172/97. A Lei nº 8.213/91 determina no seu artigo 22 que todo acidente do trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao INSS, sob pena de multa em caso de omissão.<sup>11</sup>

### 3.4 ETAPAS DA PESQUISA

Para a composição do banco de dados foram utilizadas planilhas com o auxílio do Programa *Excel* o que nos possibilitou a verificação da frequência e da distribuição das morbidades. O banco de dados foi padronizado da seguinte forma:

Na primeira etapa da pesquisa (por exercício) foram elencados:

Código identificador, idade, categoria, tipo de regime de trabalho, titulação, lotação, data de efetivo exercício (UnB), estado civil, nacionalidade, data de admissão (serviço público), data de aposentadoria (quando for o caso), tipo de aposentadoria, data de desligamento (quando for o caso), sexo e condição (aposentado, desligado ou ativo).

Estas variáveis foram elencadas, pois, no nosso entender compunham um perfil sócio demográfico básico assim como eram aquelas que se apresentavam disponíveis e autorizadas para a utilização.

Na segunda etapa da pesquisa correlacionando com os dados disponibilizados pelo DGP e tendo em vista o exercício padronizamos junto ao SAM as seguintes variáveis: data do atestado, tempo de licenças CID e riscos ocupacionais específicos da função (quando registrados), coletados um a um em 2.218 prontuários existentes registrando, quando existente os dados mencionados.

---

<sup>11</sup> Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=297>. Acessado em 13/01/2013.

Tal estratégia possibilitou a verificação da distribuição de morbidade junto à população de referência. Embora haja o registro dos riscos ocupacionais, como são em número reduzido, optou-se por não relacioná-los nos resultados conforme já fora mencionado.

Se por um lado estabelecemos como meta mensurar do que, com que frequência e com qual distribuição a população de estudo adoece numa perspectiva quantitativa, na parte complementar de discussão pretendemos suscitar a discussão acerca de quem seja o sujeito deste adoecimento, que elementos concorrem para tal ou para a manutenção de sua saúde e qualidade de vida, que aspectos pertinentes ao sistema em que está inserido repercutem (potencialmente) para este ou aquele desfecho, que status ocupa este sujeito enquanto partícipe de uma categoria no mundo do trabalho, que características são peculiares a este segmento, de que forma está constituída sua identidade, que espaços sociais ocupa, que capitais possui, que negociações políticas lhes são viáveis.

Verificamos também a importância de se apurar a proporção de tempo perdido tendo em vista os dias letivos, dias programados, dias perdidos apurados na segunda etapa e média de docentes por ano, o que nos possibilitou a partir de estudo estatístico estabelecer um gráfico de progressão a partir da série histórica 2006-2011.

### 3.5 TRAJETÓRIA DO PROFESSOR: DO ATESTADO AO AFASTAMENTO

A trajetória do atendimento do docente para homologação de atestado, submissão à perícia médica, verificação de risco ocupacional a partir de solicitação de mudança de local de atuação ou incorporação de gratificação de adicional de insalubridade, exames admissionais, exames demissionais ou exames periódicos pode ocorrer de formas distintas.

Atestados com até três dias podem ser homologados junto ao local de lotação do docente. Atestados com o quantitativo de dias em número superior precisam ser homologados junto ao SAM (unidade física da atenção à saúde da comunidade

acadêmica). Fomos informados ainda que alguns atestados são encaminhados diretamente no DGP.

As consultas são pré-agendadas, salientando que o corpo clínico atende também profissionais de outros órgãos federais. Não tivemos qualquer contato direto com a população de estudo. No entanto, observamos de forma parcial a dinâmica do atendimento.

Para as consultas pré-agendadas o corpo administrativo, com o auxílio de estagiários, seleciona os prontuários referentes ao atendimento do período (manhã ou tarde) e disponibiliza ao corpo clínico em cada consultório. A recepção ao paciente/profissional é realizada por uma frente de atendimento composto também por estagiários. De forma paulatina aqueles são chamados nominalmente aos respectivos consultórios. Posteriormente ao atendimento estes prontuários são recolhidos e novamente arquivados.

Compete ao clínico o preenchimento da nossa principal fonte de informações: a Ficha de Controle de Afastamento com informações de identificação do profissional, matrícula, datas início e fim do afastamento (quando for o caso), dias de afastamento e assinatura do médico responsável.

Embora não tenhamos acompanhado e por se tratar de uma estratégia recente à época de nossa pesquisa de campo, o corpo da enfermagem do trabalho também vem desenvolvendo um projeto alternativo de acompanhamento da saúde da comunidade acadêmica de forma itinerante visitando lócus específicos como, por exemplo, o Restaurante Comunitário e o ICC – Instituto Central de Ciências, locais de grande fluxo.

Outros locais também foram visitados pela equipe: quando solicitado, ou locais com maior potencial de insalubridade. A pretensão da ação, conforme nos foi esclarecido, é de incentivar o autocuidado por parte da comunidade (docente e não docente) assim como facilitar e agilizar a realização dos exames periódicos.

A equipe de enfermagem procede à realização da anamnese, informações gerais, alguns exames de menor complexidade sendo estes encaminhados para o laboratório de análises clínicas no próprio HUB para a apuração dos resultados, carecendo complementação junto ao clínico, e posterior análise deste profissional.

A leitura que temos com relação às ações da equipe de enfermagem é que esta atua no sentido da prevenção e promoção da saúde.

Outras trajetórias podem ser necessárias à atenção à saúde, como, por exemplo, o atendimento especializado, no entanto, não tivemos qualquer contato ou esclarecimento acerca destas outras vias de atenção.

Não nos foi possível verificar se a dinâmica de atenção do servidor público no âmbito da UnB atende em sua totalidade aquilo que é preconizado pelo SIASS como política de atenção aos profissionais dos órgãos federais.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 PERFIL DOCENTE

A partir do nosso levantamento de dados junto ao DGP nos foi possível constituir o Perfil Docente da UnB contemplando a série histórica 2006 a 2011.

Foi computado um total de 2.507 docentes (ativos, aposentados ou desligados) do quadro docente efetivo da universidade.

A distribuição em números relativos de docentes por sexo apresentou-se da seguinte forma: 57% de homens e 43% de mulheres. Eram 1.080 professoras e 1.427 professores.

Tendo em vista os referidos dados apurados e o cômputo inicial de 2.507 docentes e observando o intervalo de janeiro de 2006 a dezembro de 2011 a UnB contava com 1.080 (43%) professoras e 1.427 (57%) professores. Destes 168 (6,7%) eram aposentados, 121 (4,8%) eram desligados e 2.218 (88,5%) estavam ativos.

No que se refere à distribuição por situação funcional o panorama encontrado foi o seguinte: 168 docentes aposentados representando 6,7% do total, sendo 32,1% professoras e 67,9% professores. 121 docentes desligados representando 4,8% do total sendo que destes 36,4% eram professoras e 63,6% eram professores. Por fim, 2.218 docentes ativos representando 88,5% do total, sendo que destes 44,3% eram professoras e 55,7% eram professores.

Conforme definido e explicitado anteriormente, optamos por aferir a frequência de afastamentos daqueles docentes que em dezembro de 2011 se encontrassem ativos na UnB somando um total de 2.218 conforme já descrevemos.

Diante da estatística apurada foi possível verificarmos que o quantitativo de professoras é inferior ao de professores tanto no cômputo geral quanto no cômputo segmentado por situação funcional: ativo, desligado ou aposentado. Isto nos chamou a atenção visto que, e conforme poderá se verificar mais adiante, a

freqüência de episódios de adoecimento é superior entre as professoras no comparativo aos professores.

Entre os ativos, estrato principal de nossa pesquisa, 1.843 são doutores, representando 83,1% do total de ativos, sendo que destes 57,0% são professores e 43% professoras. 350 são mestres computando 15,8% do total de ativos, sendo que destes 46,9% são professoras e 53,1% são professores. Seis são especialistas computando 0,3% do total de ativos, sendo que destes 66,7% são professores e 33,3% são professoras. Ainda há 19 docentes graduados computando 0,8% do total de ativos, destes 84,2% de professores e 15,8% de professoras.

Tendo em vista a estatística apurada podemos concluir que a UnB ainda goza de situação privilegiada já que grande parte de seus docentes tem titulação de doutorado. Isto sugere que talvez parte dos docentes ativos que não gozam de igual titulação ainda tenha que se desdobrar diante daquilo que é inerente ao seu ofício e a própria formação, já que seus proventos também são condicionados por sua titulação.

Para verificarmos a estatística concernente à distribuição de docentes ativos por faixa-etária convencionamos a seguinte distribuição: entre 20 a 30 anos, entre 31 a 40 anos, entre 41 a 50 anos, entre 51 a 60 anos e acima de 61 anos.

Na faixa etária entre 20 a 30 anos foram computados 103 docentes representando 4,6% dos ativos, 41,8% de professoras e 58,2% de professores.

Na faixa etária entre 31 a 40 anos foram computados 596 docentes representando 26,9% do total de ativos, destes 46,7% professoras e 53,3% professores.

Na faixa etária entre 41 a 50 anos computamos 735 docentes representando 33,1% do total de ativos, sendo que destes 46,9% professoras e 53,1% professores.

Na faixa etária entre 51 a 60 anos foram computados 542 docentes representando 24,4% do total de ativos, destes 42,9% eram professoras e 57,1% professores.

Na faixa etária acima de 61 anos foram computados 242 docentes representando 11% do total de ativos. Destes 35,1% professoras e 64,9%.

Verificamos a partir da estatística que o maior contingente de docentes concentra-se na faixa etária entre 41 a 50 anos supondo-se uma moda mais flexível e abarcando o intervalo citado.

Optamos como variável de análise também aquela que diz respeito ao estado civil dos docentes ativos. Convencionamos seis situações de estado civil: sem registro (ou não declarado), casado(a), divorciado(a), separado(a) judicialmente, solteiro(a) ou viúvo(a).

Apuramos quatro docentes sem registro representando 0,2% do total de ativos e todos do sexo masculino. Computamos 771 docentes casados representando 34,7% do total de ativos, destes 44,6% de professoras e 55,4% de professores. Os divorciados computaram um total de 100 entre os docentes ativos representando 4,5% do todo. Destes são 65% de professoras e 35% de professores.

Entre os docentes ativos há 49 separados judicialmente representando 2,2% do total. Destes 57,1% são professoras e 42,9% são professores.

Há um imperativo entre os ativos de docentes solteiros, estes somam um número de 1.284 representando 57,9% do total. Dos solteiros 41,9% são professoras e 58,1% são professores.

Por fim, há dez docentes ativos viúvos representando 0,5% do total destes. O percentual aferido neste quesito é de 70% de professoras viúvas e 30% de professores viúvos.

Apuramos a estatística do regime de trabalho a partir do que já estava convencionado no DGP: 12 horas semanais, 20 horas semanais, 40 horas semanais, Dedicção Exclusiva (DE) e G (sem referência de significado).

Em regime de trabalho de 12 horas semanais há dois docentes do sexo masculino representando 0,1% do total dos ativos. São 81 docentes em regime de trabalho de 20 horas semanais o que representa 3,7% do total de ativos. Destes 22,2% são professoras e 77,8% são professores.

Em regime de trabalho de 40 horas semanais há 21 docentes, o que representa 1% do total dos ativos. Destes 28,6% são professoras e 71,4% são professores.



Na UnB a grande maioria encontra-se inserida no regime de trabalho de DE. Estes são em número de 2.113, o que representa 95,2% do total dos docentes ativos. Destes 44,3% são professoras e 55,7% são professores.

Foi-nos possível também apurar informações referentes à nacionalidade/continentes de origem dos docentes ativos da UnB.

Seguindo a tendência de intercâmbio do conhecimento observamos a contribuição de docentes oriundos de todos os continentes, com maior quantitativo provenientes da Europa e da própria América do Sul.

A este respeito convém um adendo: a estatística que apresentaremos trata da nacionalidade dos docentes, no entanto, e por vezes como uma espécie de bônus, há também muitos docentes brasileiros, mas, com toda sua formação pós-graduada realizada no exterior, numa espécie de repatriamento destes.

Dos docentes ativos 2.085 (94%) são brasileiros, 44 (2%) provenientes da América do Sul, 13 (0,6%) da América do Norte, quatro (0,2%) da América Central, dois (0,1%) da África, 52 (2,3%) oriundos da Europa e 18 (0,8%) da Ásia.

Outra estatística interessante é aquela que trata da quantidade de docentes no quadro funcional da UnB: aqueles que entraram anteriormente ao exercício de 2006 e pormenorizado em cada um dos anos subseqüentes.

Evidentemente que ao se apreciar a estatística de ingresso de docentes na UnB referente ao segmento já destacado, há que se considerar um momento pontual e que diz respeito à adesão ao Programa REUNI por parte da UnB.

A distribuição de docentes ativos por ano de ingresso na UnB apresentou da seguinte forma: os que ingressaram anteriormente a 2006 são em número de 1.111 que representa 50,1% do total.

Em 2006, foram 122 docentes representando 5,5% do total os que passaram a integrar o quadro efetivo de docentes. Em 2007 ingressaram sete docentes, representando 0,5% do total dos ativos. Em 2008 mais 116 docentes entraram para o corpo docente da UnB representando 5,2% do total de ativos. Já em 2009 foram 345 os ingressantes, computando 15,6% do total dos ativos. Em 2010 também já no contexto do REUNI, ingressaram 328 docentes representando 14,8% do total dos ativos. Até o marco final de nossa série histórica, ingressaram em 2011 mais 184 docentes representando 8,3% dos docentes ativos.

Considerando-se o recorte de 2008 observamos maiores levas as de 2009 e 2010, o que naturalmente já seria esperado já que muitos cursos foram ofertados e quanto mais adiantados se encontrassem, necessitariam da composição de pessoal.

Em 2011 já se observa declínio nas contratações.

Também foi de nosso interesse verificar as informações pertinentes ao número de dependentes quando fosse o caso. No entanto, estas informações não nos foram disponibilizadas.

Os resultados apresentados dão conta da composição do perfil dos docentes da UnB e os resultados relativos especificamente ao perfil de adoecimento dos docentes. Abaixo serão apresentados resultados de natureza estatística contemplando o perfil dos docentes e a distribuição das frequências de afastamentos e em alguns casos as médias apuradas obtidas a partir de coleta de dados em prontuários em pesquisa de campo e calculadas por meio do Programa *Microsoft Excel – Versão 2010*. Optou-se por uma análise conservadora no que se refere à apreciação dos resultados e as proposições estabelecidas como meta para a pesquisa.

Destaca-se uma vez mais que se trata da prestação de serviço realizada por profissionais da saúde, profissionais do setor administrativo e estagiários e o manuseio de prontuários é feito por todos estes, o que possivelmente justifica a quebra de padronização ou a carência do registro de algum dado tendo em vista a quantidade de pessoas e familiaridade com o serviço caracterizando perda amostral.

A seguir será apresentado o perfil de afastamentos no contexto da UnB, objeto de estudo desta dissertação.

## 4.2 PERFIL DE ADOECIMENTO

Adotando uma linha de análise zelosa em evitar possíveis vieses optamos por duas leituras no que se refere às discussões acerca das frequências de afastamento. Ora destacamos eventos de afastamento e seu quantitativo geral sem vincular à matrícula, ora vinculamos à matrícula. Tal estratégia se faz necessária

visto que um mesmo sujeito poderia apresentar mais de um evento influenciando na moda para o evento. Assumindo esta dinâmica acreditamos ser possível evitar os *outliers* que viessem a distorcer as médias e o impacto junto às análises de frequência.

Apresentaremos a seguir o Quadro 1. Optamos por apresentar sua estatística e distribuição de registros a partir de números absolutos e respectivas somatórias. Acreditamos que devida sua extensão e pulverização de eventos esta seja a forma mais viável de sua visualização.

O Quadro 1 traz a distribuição de Códigos da CID – 10. Nele é possível verificar, em números absolutos, a distribuição dos eventos de afastamento a partir das variáveis: unidade acadêmica em que convencionamos distribuir por áreas do conhecimento: CHS – Ciências Humanas e Sociais, CE – Ciências Exatas, CSB – Ciências da Saúde e MA – Multi-áreas.

Outra variável utilizada por nós diz respeito à faixa etária distribuída em quartis.

Selecionamos ainda as variáveis: sexo, data de admissão na Universidade de Brasília e dias de afastamento de forma agrupada.

Ponderamos que o Quadro 1 traz a distribuição de afastamentos considerando os lançamentos de código da CID, isto, implica dizer que foram computados 490 lançamentos sendo que para um sujeito foram computados tantos quantos códigos da CID fossem registrados em seu prontuário para cada período de afastamento.

Sendo assim, chamamos a atenção para o fato de que um docente poderia ter contribuído com mais de um código CID num único evento de afastamento.

Nosso ponto de referência no Quadro 1 é, portanto, os lançamentos de código da CID, sendo as demais variáveis complementares.

Para o sexo feminino foram computados 328 lançamentos de código da CID e para o sexo masculino foram lançados em igual período: janeiro de 2006 a dezembro de 2011, 162 códigos da CID.

Tendo em vista a faixa etária  $Q_2$  foi aquela que apresentou a maior concentração de lançamentos de código da CID com um total de 146 códigos.  $Q_1, Q_3$

e a posição final na distribuição entre os quartis apresentaram respectivamente os montantes de 116, 112 e 116 lançamentos.

Tendo em vista a variável data de ingresso na Universidade de Brasília, não observamos grandes variações sugestivas de maior tempo de exposição ao ofício, maior probabilidade de adoecimento.

O quantitativo de dias de afastamento não nos revela grande variação entre um e outro intervalo selecionado, no entanto, há que ponderarmos que o intervalo correspondente a > 38 dias pode estar relacionado com sujeitos com mais de um lançamento de código da CID para um único afastamento.

Em nossa base de dados os sujeitos que se afastaram por mais tempo foram aqueles que apresentaram lançamentos múltiplos em um único período de afastamento.

No referente às maiores prevalências de código da CID chamamos a atenção para os quantitativos pertinentes ao Cap. V com um cômputo de 71 lançamentos, lembrando que este código trata dos Transtornos Mentais e Comportamentais.

Também o Cap. XIII que diz respeito às Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo com um total de 74 lançamentos.

Por fim, o Cap. XXI que trata dos Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde.

Nossos achados, portanto, corroboram ao que já fora explicitado nesta dissertação tendo em vista outros estudos que tratam da dinâmica laboral do professor e seus processos de adoecimento.

Em específico ao Cap. V da CID – 10 verificamos que o maior quantitativo de lançamentos com seus códigos foram observados na área do conhecimento Ciências Humanas e Sociais, apresentando um total de 45 registros deste capítulo. As professoras foram aquelas que apresentaram o maior quantitativo de lançamentos, computando um total de 43 registros. Chamamos a atenção ainda o fato de que estes lançamentos responderam por maior quantidade em afastamentos entre 25 a 38 dias e > de 38 dias.

Para o Cap. XIII ratificando também o que tratam outros artigos já mencionados nesta dissertação, o maior quantitativo de lançamentos foram observados na área do conhecimento das Ciências Humanas e Sociais e Ciências

da Saúde e Biológicas. As professoras também são aquelas que mais padeceram das morbidades do Cap. XIII. A faixa etária que mais sofreu é aquela inserida entre 47 e 52. Em escrutínio mais apurado percebemos a necessidade de atenção maior (futura) para o Departamento de Enfermagem inserido nesta grande área do conhecimento.

Em linhas gerais destacamos que foram observados nas unidades que constituem a grande área Ciências Humanas e Sociais – CHS 199 lançamentos da CID no período estudado, na grande área Ciências Exatas 117 lançamentos da CID no período estudado, na grande área Ciências da Saúde e Biológicas 167 lançamentos da CID no período estudado e nas Multi Áreas sete lançamentos.

Destacamos que muitos docentes atuam na graduação e na pós-graduação e em algumas situações na graduação estão inseridos em grande área diferente (afim) da área em que atua na pós-graduação.

**Quadro 1 Distribuição de Códigos da CID estratificados por faixa etária, sexo, data de admissão na UnB, titulação e dias de afastamento no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011.**

| CID      | Unidade Acadêmica | Faixa Etária |             |             |             | Sexo |    | Data de Admissão        |                         |                         |                         | Dias Afastamento |         |         |         | TOTAL |
|----------|-------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|------|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------|---------|---------|---------|-------|
|          |                   | 1 (28 a 46)  | 2 (47 a 52) | 3 (53 a 58) | 4 (59 a 70) | F    | M  | 17/08/1972 a 18/06/1991 | 19/06/1991 a 28/07/1995 | 29/07/1995 a 28/04/2002 | 29/04/2002 a 23/11/2011 | 1 a 14           | 15 a 24 | 25 a 38 | > de 38 |       |
| CID I    | CHS               |              |             |             | 2           |      | 2  | 2                       |                         |                         |                         |                  |         |         | 2       | 7     |
|          | CE                | 2            |             |             | 1           | 2    | 1  |                         |                         | 1                       | 2                       | 1                | 1       | 1       |         |       |
|          | CSB               |              |             | 1           | 1           |      | 2  | 1                       |                         | 1                       |                         | 2                |         |         |         |       |
|          | MA                |              |             |             |             |      |    |                         |                         |                         |                         |                  |         |         |         |       |
| CID II   | CHS               |              | 4           | 2           | 5           | 8    | 3  | 4                       |                         | 5                       | 2                       | 1                |         | 2       | 8       | 31    |
|          | CE                |              | 1           | 2           | 4           | 6    | 1  | 1                       | 3                       | 3                       |                         |                  | 1       | 2       | 4       |       |
|          | CSB               |              | 3           | 1           | 9           | 4    | 9  | 2                       | 2                       | 8                       | 1                       | 1                |         | 4       | 8       |       |
|          | MA                |              |             |             |             |      |    |                         |                         |                         |                         |                  |         |         |         |       |
| CID IV   | CHS               |              |             | 1           |             |      | 1  | 1                       |                         |                         |                         |                  |         | 1       |         | 6     |
|          | CE                |              | 2           |             |             | 1    | 1  |                         |                         | 2                       |                         | 1                | 1       |         |         |       |
|          | CSB               |              | 1           | 2           |             | 3    |    | 2                       |                         | 1                       |                         | 3                |         |         |         |       |
|          | MA                |              |             |             |             |      |    |                         |                         |                         |                         |                  |         |         |         |       |
| CID V    | CHS               | 12           | 22          | 5           | 6           | 34   | 11 | 9                       | 10                      | 19                      | 7                       | 5                | 8       | 16      | 16      | 71    |
|          | CE                | 10           | 1           | 8           |             | 3    | 16 | 6                       | 1                       | 1                       | 11                      | 3                | 9       | 3       | 4       |       |
|          | CSB               | 2            | 1           | 1           | 3           | 6    | 1  |                         | 2                       | 1                       | 4                       | 2                | 1       | 3       | 1       |       |
|          | MA                |              |             |             |             |      |    |                         |                         |                         |                         |                  |         |         |         |       |
| CID VI   | CHS               |              | 5           |             | 3           | 7    | 1  | 3                       | 2                       | 3                       |                         |                  | 1       | 3       | 4       | 17    |
|          | CE                |              | 1           | 1           |             |      | 2  | 2                       |                         |                         |                         | 1                |         | 1       |         |       |
|          | CSB               |              | 6           |             | 1           | 7    |    | 6                       | 1                       |                         |                         |                  | 2       | 1       | 4       |       |
|          | MA                |              |             |             |             |      |    |                         |                         |                         |                         |                  |         |         |         |       |
| CID VII  | CHS               | 1            | 2           |             |             | 2    | 1  |                         | 1                       | 1                       | 1                       | 1                |         |         | 2       | 11    |
|          | CE                | 1            |             |             | 2           | 2    | 1  | 2                       |                         |                         | 1                       | 3                |         |         |         |       |
|          | CSB               | 1            |             |             | 2           | 2    | 1  | 1                       |                         |                         | 2                       | 1                |         | 1       | 1       |       |
|          | MA                |              |             | 2           |             |      | 2  | 2                       |                         |                         |                         |                  |         |         | 2       |       |
| CID VIII | CHS               |              |             |             | 3           | 2    | 1  | 1                       | 2                       |                         |                         | 2                |         |         | 1       | 8     |
|          | CE                |              |             | 1           |             | 1    |    | 1                       |                         |                         |                         | 1                |         |         |         |       |
|          | CSB               |              | 4           |             |             | 4    |    |                         | 4                       |                         |                         | 3                |         |         | 1       |       |
|          | MA                |              |             |             |             |      |    |                         |                         |                         |                         |                  |         |         |         |       |
| CID IX   | CHS               | 4            | 4           | 6           |             | 6    | 8  |                         | 11                      | 3                       |                         | 3                | 3       | 4       | 4       | 37    |
|          | CE                | 1            |             | 1           | 7           | 1    | 8  | 3                       | 4                       | 1                       | 1                       | 4                | 2       | 2       | 1       |       |
|          | CSB               | 3            | 9           | 1           | 1           | 11   | 3  |                         | 6                       | 6                       | 2                       | 4                | 5       | 1       | 4       |       |
|          | MA                |              |             |             |             |      |    |                         |                         |                         |                         |                  |         |         |         |       |
| CID X    | CHS               | 2            |             |             |             | 2    |    |                         |                         |                         | 2                       | 2                |         |         |         | 11    |
|          | CE                |              | 2           | 1           | 1           |      | 4  | 1                       |                         | 3                       |                         | 4                |         |         |         |       |
|          | CSB               |              | 1           | 4           |             | 5    |    | 4                       |                         | 1                       |                         | 4                |         | 1       |         |       |
|          | MA                |              |             |             |             |      |    |                         |                         |                         |                         |                  |         |         |         |       |
| CID XI   | CHS               | 1            | 1           | 1           | 7           | 4    | 6  | 4                       | 4                       | 1                       | 1                       | 3                | 1       | 2       | 4       | 17    |
|          | CE                | 1            |             | 3           | 1           |      | 5  |                         | 1                       | 2                       | 2                       |                  | 2       | 2       | 1       |       |

|   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|   | CSB | 2   |     |     |     | 2   |     |     |     | 2   |     |     | 2   |     |     |     |
|   | MA  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| CID XII                                     | CHS |     |     |     | 2   | 1   | 1   | 2   |     |     |     | 1   | 1   |     |     |     |
|   | CE  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | CSB |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | MA  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| CID XIII                                    | CHS | 7   | 12  | 6   | 11  | 31  | 5   | 6   | 15  | 10  | 5   | 7   | 9   | 8   | 12  |     |
|   | CE  | 1   | 5   |     |     | 6   |     |     |     | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   |     |     |
|   | CSB | 3   | 10  | 18  | 1   | 28  | 4   | 5   | 18  | 5   | 4   | 12  | 6   | 4   | 10  |     |
|   | MA  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| CID XIV                                     | CHS | 1   |     | 3   | 2   | 1   | 5   | 1   | 1   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   |     |
|   | CE  | 1   | 1   |     | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   |     |     | 1   | 2   |     |     |
|   | CSB | 1   | 3   | 1   | 3   | 8   |     | 1   | 4   |     | 3   | 6   |     | 1   | 1   |     |
|   | MA  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| CID XV                                      | CHS | 11  |     |     |     | 11  |     |     |     |     | 11  |     | 5   | 3   | 3   |     |
|   | CE  | 4   |     |     | 3   | 4   | 3   | 3   | 1   |     | 3   | 3   | 2   |     | 2   |     |
|   | CSB | 6   |     |     |     | 6   |     |     | 1   | 4   | 1   | 4   | 1   |     | 1   |     |
|   | MA  | 2   |     |     |     | 2   |     |     |     |     | 2   |     | 2   |     |     |     |
| CID XVIII                                   | CHS |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | CE  | 3   | 1   |     |     | 2   | 2   |     | 1   | 1   | 2   | 4   |     |     |     |     |
|   | CSB |     |     | 2   |     | 2   |     | 1   |     | 1   |     | 1   |     | 1   |     |     |
|   | MA  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| CIDX XIX                                    | CHS | 4   | 2   | 3   | 5   | 11  | 3   | 5   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |     |
|   | CE  | 1   | 6   | 7   | 1   | 6   | 9   | 12  |     | 2   | 1   | 2   | 3   | 5   | 5   |     |
|   | CSB | 4   | 6   | 4   | 2   | 11  | 5   | 4   | 1   | 2   | 9   | 6   | 5   | 3   | 2   |     |
|   | MA  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| CID XXI                                     | CHS | 8   | 6   | 8   | 7   | 19  | 10  | 6   | 8   | 9   | 6   | 2   | 5   | 16  | 6   |     |
|   | CE  | 4   | 4   | 5   | 9   | 12  | 10  | 8   | 6   | 2   | 6   | 5   | 6   | 10  | 1   |     |
|   | CSB | 8   | 14  | 10  | 7   | 34  | 5   | 10  | 5   | 10  | 14  | 7   | 16  | 10  | 6   |     |
|   | MA  |     | 1   |     |     | 1   |     |     | 1   |     |     | 1   |     |     |     |     |
| SÍSCOPE                                     | CHS |     |     |     | 1   |     | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     | 1   |     |
|   | CE  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | CSB |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | MA  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| SEM REGISTRO                                | CHS |     |     |     | 1   | 1   |     |     | 1   |     |     |     |     |     | 1   |     |
|   | CE  |     | 2   | 1   |     | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   |     | 1   |     | 1   | 1   |     |
|   | CSB |     | 2   |     |     | 2   |     |     |     | 1   | 1   | 1   |     | 1   |     |     |
|   | MA  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| CID 500, 583.4, 583.5, 583.6, 592.3 e 593.4 | CHS |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | CE  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|   | CSB | 2   | 1   |     | 1   | 1   | 3   | 1   |     |     | 3   | 3   | 1   |     |     |     |
|   | MA  | 2   |     |     |     |     | 2   |     |     | 2   |     |     | 1   |     | 1   |     |
| Totais                                      | -   | 116 | 146 | 112 | 116 | 328 | 162 | 126 | 121 | 125 | 118 | 128 | 110 | 122 | 130 | 490 |



A Tabela a ser apresentada é a Tabela 1. Esta Tabela nos revela a distribuição de afastamentos tendo em vista o grupo de CID e a quantidade de ocorrência de eventos e dias de afastamento. Optamos por vincular as duas variáveis citadas às respectivas lotações.

Na estatística apurada observamos que os CID's referentes aos Transtornos Mentais e Comportamentais e os CID's pertinentes ao Sistema Osteomuscular e do tecido Conjuntivo apresentam um elevado quantitativo de dias perdidos de trabalho.

Os afastamentos motivados por Transtornos Mentais e Comportamentais implicaram no período de 2006 a dezembro de 2011 em 2.238 dias de afastamentos com 68 eventos (de forma isolada ou recorrente no mesmo sujeito) e da categoria Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo implicaram no afastamento em igual período em 2.527 dias (também se considerando eventos isolados ou recorrentes no mesmo sujeito).

No total geral computando todos os grupos da CID foram 15.108 dias de perda laboral.

Nossos achados engrossam a estimativa de adoecimento de docentes no referente às categorias destacadas: Transtornos Mentais e Comportamentais e Doenças do Sistema Osteomuscular conforme já salientaram: Sousa & Mendonça (44), Carlotto & Palazzo, Bachion *et al.* (45) e Carlotto (46) quando tratam da Síndrome de *Burnout* e demais manifestações que potencializam o adoecimento e/ou sofrimento afins aos Transtornos Mentais e Comportamentais e Cardoso *et al* (47) e Salim (48), embora este último não trate especificamente do segmento docente, no tratamento da tendência encontrada por nós no que se refere à prevalência de afastamentos pertinentes às doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo.

**Tabela 1: Frequência de afastamentos de docentes ativos agrupados por números de eventos, dias de afastamentos e grupos de CID no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011.**

| <b>CID Agrupado</b>               | <b>Dias</b> | <b>Eventos</b> | <b>Média (dias/eventos)</b> |
|-----------------------------------|-------------|----------------|-----------------------------|
| 500/583.4/583.5/583.6/592.3/593.4 | 108         | 6              | 18                          |
| A e derivações                    | 1           | 1              | 1                           |
| B e derivações                    | 387         | 5              | 77,40                       |
| C e derivações                    | 1603        | 22             | 72,86                       |
| D e derivações                    | 386         | 7              | 55,14                       |
| E e derivações                    | 42          | 3              | 14                          |
| F e derivações                    | 2238        | 68             | 32,91                       |
| G e derivações                    | 835         | 15             | 55,67                       |
| H e derivações                    | 636         | 17             | 37,41                       |
| I e derivações                    | 1716        | 34             | 50,47                       |
| J e derivações                    | 77          | 11             | 7                           |
| K e derivações                    | 310         | 11             | 28,18                       |
| L e derivações                    | 29          | 2              | 14,50                       |
| M e derivações                    | 2527        | 71             | 35,59                       |
| N e derivações                    | 283         | 15             | 18,87                       |
| O e derivações                    | 631         | 26             | 24,27                       |
| R e derivações                    | 14          | 4              | 3,5                         |
| S e derivações                    | 1173        | 43             | 27,28                       |
| Sem registro do CID               | 260         | 6              | 43,33                       |
| Síncope                           | 90          | 1              | 90                          |
| Z e derivações                    | 1762        | 78             | 22,59                       |
| -                                 | 15108       | 446            | 33,87                       |

A Tabela 2 também apresenta grande relevância para a descrição do perfil de adoecimento de nossa população de estudo. Por meio dela apresentamos o quantitativo de dias de afastamento e sua respectiva distribuição tendo em vista as variáveis: lotação, sexo e regime de trabalho pertinente à classificação F da CID – 10 em seu Capítulo V que trata dos Transtornos Mentais e Comportamentais.

Os afastamentos motivados por Transtornos Mentais e Comportamentais implicaram no período de 2006 a dezembro de 2011 em 2.238 dias de afastamentos com 68 eventos (de forma isolada ou recorrente no mesmo sujeito). A Tabela 2 apresenta-se vinculada ao sujeito, assim os 68 eventos apresentaram-se de forma isolada e/ou recorrente entre os sujeitos pesquisados.

**Tabela 2: Frequência de afastamentos por Transtornos Mentais e Comportamentais de docentes ativos categorizados por sexo, regime de trabalho e lotação no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011.**

| Lotação | Sexo |      | Dedicação |
|---------|------|------|-----------|
|         | Fem  | Masc |           |
| CEN     | 1    | 0    | DE        |
| CFS     | 1    | 0    | DE        |
| ENC     | 0    | 1    | DE        |
| ENE     | 0    | 2    | DE        |
| ENM     | 1    | 0    | DE        |
| EST     | 0    | 1    | DE        |
| FCI     | 1    | 0    | DE        |
| FDD-D   | 2    | 0    | DE        |
| FGA     | 1    | 0    | DE        |
| FMD-D   | 0    | 1    | DE        |
| FS-D    | 1    | 0    | DE        |
| FUP     | 1    | 0    | DE        |
| IPOL    | 0    | 1    | DE        |
| IQD-D   | 0    | 1    | DE        |
| JOR     | 1    | 0    | DE        |
| LET     | 0    | 1    | DE        |
| LIP     | 2    | 1    | DE        |
| NUT     | 2    | 0    | DE        |
| PPB     | 0    | 1    | DE        |
| SER     | 2    | 0    | DE        |
| TEF     | 2    | 0    | DE        |
| TEL     | 1    | 0    | DE        |
| THAU    | 1    | 0    | DE        |
| VIS     | 1    | 1    | DE        |
| -       | 21   | 11   |           |

Na construção da Tabela 3 que trata das Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo optamos por elencar as seguintes variáveis: local de lotação, sexo e regime de trabalho.

Em se tratando de eventos de afastamento motivados por Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo percebemos uma alta prevalência entre os sujeitos do sexo feminino.

Conforme podemos verificar junto à Tabela 3 dentre os sujeitos investigados e que apresentaram afastamentos motivados por Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo observa-se a existência de apenas um evento cujo regime de trabalho não é em condição de 40 horas com ou sem dedicação exclusiva.

Dentre os acometidos pela categoria M, capítulo XIII da CID – 10, que responde pelas Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo, chamou-nos a atenção aqueles lotados no Departamento de Enfermagem.

Acreditamos haver relação com a própria dinâmica específica à área de Enfermagem conforme salientam Souza *et al* (49) ou, e em específico aos docentes, o ensino de suas práticas.

**Tabela 3** Frequência de afastamentos por Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo, estratificado por sexo, tipo de regime de trabalho e lotação no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011.

| Lotação | Sexo |      | Dedicação |      |      |
|---------|------|------|-----------|------|------|
|         | Fem  | Masc | DE        | 20 h | 40 h |
| CEN     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| CFS     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| DAN     | 0    | 1    | 1         | 0    | 0    |
| DIN     | 1    | 1    | 2         | 0    | 0    |
| ENF     | 4    | 0    | 3         | 0    | 1    |
| FAV     | 2    | 0    | 2         | 0    | 0    |
| FCI     | 1    | 0    | 0         | 1    | 0    |
| FDD-D   | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| FEF     | 0    | 1    | 1         | 0    | 0    |
| FGA     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| FS-D    | 1    | 1    | 2         | 0    | 0    |
| GEA     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| IFD     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| IGD-D   | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| LET     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| LIP     | 2    | 0    | 2         | 0    | 0    |
| MTC     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| NUT     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| ODT     | 0    | 1    | 1         | 0    | 0    |
| PAD     | 0    | 1    | 1         | 0    | 0    |
| PRO     | 0    | 1    | 1         | 0    | 0    |
| TEF     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| TEL     | 1    | 0    | 1         | 0    | 0    |
| -       | 23   | 7    | 28        | 1    | 1    |

A próxima Tabela que apresentaremos é a Tabela 4. Esta Tabela trata das maiores prevalências de afastamento, tendo em vista as seguintes variáveis: faixa etária, tipo de regime de trabalho, titulação, lotação, estado civil, sexo, quantidade

de dias de afastamento no período estudado (janeiro de 2006 a dezembro de 2011) e respectivo código da CID - 10.

**Tabela 4 Maiores prevalências de afastamentos estratificados por faixa etária, tipo de regime de trabalho, titulação, lotação, estado civil, sexo e nº de dias de afastamento e categoria da CID - 10 no período de janeiro de 2006 a dezembro de 2011.**

| Idade | Regime de trabalho | Titulação | Lotação | Estado Civil | Sexo | Dias | CID         |
|-------|--------------------|-----------|---------|--------------|------|------|-------------|
| 55    | DE                 | DT        | ENF     | solteira     | F    | 124  | J/M/E/S/Z/R |
| 48    | DE                 | MT        | ENF     | solteira     | F    | 388  | H/G/I/H/M   |
| 52    | DE                 | MT        | FDD-D   | solteira     | F    | 304  | M/F/Z/M/G   |
| 58    | DE                 | DT        | NUT     | solteira     | F    | 678  | M/F/N/Z/    |
| 37    | DE                 | MT        | DAP     | casada       | F    | 270  | O/S/Z       |

De nossa parte há certo receio em inferências sem a constatação de seu nexos causal, no entanto, percebemos a necessidade de pontuar algumas questões que, possivelmente, orientarão pesquisas futuras.

Chamou-nos a atenção da titulação, pois, o ambiente acadêmico é altamente competitivo privilegiando aqueles que possuem um *Lattes* robusto.

Pontuamos que a Tabela 4 apresenta prevalência de afastamento entre mulheres solteiras e mesmo que se trate de declaração do sujeito é possível deduzir que o labor interfira em suas redes sociais, assim como o fato de se ter uma família seja um fator protetivo ao adoecimento.

Reforçamos a leitura de que possivelmente haja uma relação estreita entre as morbidades que atingem o Sistema Osteomuscular e o Tecido Conjuntivo e a deflagração de Transtornos Mentais e Comportamentais ou vice-versa, requerendo cada uma destas conjecturas apuração mais acurada.

Convém destacarmos que uma mesma pessoa olhada por diferentes profissionais de saúde em diferentes momentos nunca é a mesma, nunca é vista a partir de seu trabalho.

É um rosário de penas a ser desfiado cantando-se um fado.

Desumanizada, não unificada como ser nem como história de saúde ou de vida.

É o fatiamento ou destruição da unidade de vida no pensamento, no trabalho, no corpo segmentado, no funcionamento de órgãos sem racionalidade da vida no

trabalho. Neste sentido é que optamos pela analogia do perfil de adoecimento do docente da UnB com um caleidoscópio.

Remanescente do universo pueril se tem na figura de um caleidoscópio uma analogia do que seja o panorama da saúde e qualidade de vida laboral no contexto da UnB.

Se por um lado um caleidoscópio oferece a possibilidade de organizações diversas, coloridos multiformes, por outro lado se tratam apenas de cacos, fragmentos variados e acomodados à mercê de quem os vêem. Talvez, incapazes de refletir a integralidade dos sujeitos receptores da ação.

Ora são observadas ações geminadas, ora o que se vê são ações pontuais, que, sem uma continuidade, sem um plano de ação integrado acabam perdendo seu potencial de mudança na qualidade de vida e mesmo no contexto das relações de trabalho.

As próximas Tabelas a serem apresentadas trazem a possibilidade de um olhar análogo a tempo de exposição, oferecendo, portanto, a data de ingresso na UnB.

Salientamos que tal data não se refere necessariamente ao tempo de exercício da docência, para tanto necessitaria de estudos mais aprofundados.

Todas as Tabelas elencaram as seguintes variáveis: dias de afastamento, faixa etária, tipo de regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo.

A Tabela 5 é pertinente ao ano de 2006, a Tabela 6 ao ano de 2007, a Tabela 7 ao ano de 2008, a Tabela 8 ao ano de 2009, a Tabela 9 ao ano de 2010 e a Tabela 10 ao ano de 2011. Os anos estão contemplados em sua integralidade: janeiro a dezembro.

**Tabela 5** Frequência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil, sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2006.

| Dias | Idade | Regime | Titulação | Lotação | Ingresso | Est. Civil | Sexo |
|------|-------|--------|-----------|---------|----------|------------|------|
| 40   | 57    | DE     | DT        | IFD-D   | 79       | Solteira   | F    |
| 1    | 57    | DE     | DT        | IQD-D   | 83       | Sep. Jud.  | F    |
| 15   | 58    | DE     | DT        | LIP     | 85       | Solteira   | F    |
| 60   | 64    | DE     | MT        | IPOL    | 85       | Solteiro   | M    |
| 15   | 59    | DE     | DT        | GEM     | 86       | Viúva      | F    |
| 137  | 59    | DE     | DT        | PCL     | 87       | Solteiro   | M    |
| 3    | 66    | DE     | DT        | FAV     | 87       | Solteira   | F    |
| 14   | 51    | DE     | DT        | MAT     | 87       | Casado     | M    |
| 6    | 53    | DE     | DT        | FIT     | 87       | Solteira   | F    |
| 30   | 58    | DE     | DT        | DAN     | 88       | Casado     | M    |
| 7    | 44    | DE     | DT        | FAV     | 91       | Casado     | M    |
| 30   | 47    | DE     | DT        | CFS     | 92       | Solteira   | F    |
| 60   | 58    | DE     | DT        | NUT     | 92       | Solteira   | F    |
| 15   | 65    | DE     | DT        | GEA     | 93       | Solteira   | F    |
| 30   | 48    | DE     | DT        | DAP     | 93       | Solteira   | F    |
| 33   | 49    | 40 h   | MT        | ENF     | 93       | Solteira   | F    |
| 15   | 52    | DE     | DT        | DIN     | 93       | Solteiro   | M    |
| 163  | 67    | DE     | DT        | TEL     | 93       | Viúva      | F    |
| 15   | 69    | DE     | DT        | EST     | 93       | Solteiro   | M    |
| 270  | 44    | DE     | DT        | LIP     | 94       | Solteira   | F    |
| 15   | 46    | DE     | DT        | ECO     | 94       | Solteira   | F    |
| 130  | 54    | DE     | DT        | ENC     | 94       | Solteira   | F    |
| 8    | 50    | DE     | DT        | DEG     | 95       | Solteira   | F    |
| 30   | 51    | DE     | DT        | GEM     | 95       | Solteira   | F    |
| 15   | 45    | DE     | DT        | ENF     | 96       | Solteira   | F    |
| 30   | 46    | DE     | DT        | GEM     | 96       | Solteira   | F    |
| 110  | 52    | DE     | MT        | FDD-D   | 97       | Solteira   | F    |
| 15   | 46    | DE     | DT        | BOT     | 97       | Solteira   | F    |
| 1    | 67    | DE     | DT        | ENC     | 97       | Casado     | M    |
| 210  | 53    | DE     | DT        | FCI     | 98       | Solteira   | F    |
| 33   | 52    | DE     | DT        | ENM     | 98       | Solteiro   | M    |
| 120  | 50    | DE     | DT        | LIP     | 01       | Solteira   | F    |
| 30   | 47    | DE     | DT        | ZOO     | 01       | Casado     | M    |
| 135  | 37    | DE     | MT        | DAP     | 05       | Casado     | F    |
| 2    | 36    | DE     | DT        | DAN     | 05       | Solteira   | F    |
| 3    | 50    | DE     | DT        | FEF     | 05       | Solteiro   | M    |
| 8    | 40    | DE     | DT        | MAT     | 06       | Casado     | M    |
| 5    | 41    | DE     | DT        | FAV     | 06       | Casado     | M    |
| 7    | 42    | DE     | DT        | DAN     | 06       | Casado     | M    |
| 1    | 42    | DE     | DT        | ENM     | 11       | Casado     | M    |
| 1867 | Σ51,8 |        |           |         |          |            |      |

\* D - leia-se direção

\*\* Sep. Jud. - leia-se Separado Judicialmente

Conforme é possível verificarmos junto à Tabela 5, no exercício de 2006 o absenteísmo foi de 1.867 dias referentes ao cômputo de 40 docentes.

A média de idade dos docentes com evento de afastamento foi de 51 anos e 8 meses sendo que o intervalo observado no sexo masculino foi na ordem de 40-69 anos e no sexo feminino foi de 36-67 anos.

Destes dez são casados, um separado judicialmente, dois viúvos e os demais solteiros representando 67,5% do total geral.

Observamos que todos os docentes têm regime de trabalho de 40 h semanais sendo que quase a totalidade é em regime de dedicação exclusiva e a maior prevalência de eventos foi observada nos seguintes departamentos: DAN, FAV, GEM E LIP.

No comparativo entre os sexos o percentual de mulheres com evento de afastamento foi de 62,5% contra 37,5% entre os homens.

Apenas um docente ingressou na UnB posteriormente ao ano de 2008. Tal adendo justifica-se pelo fato de apresentarmos um recorte pertinente ao início do REUNI no âmbito da UnB.

A próxima Tabela a ser apresentada é a Tabela 6, esta traz as mesmas variáveis observadas na Tabela 5, no entanto, referente ao ano de 2007.



**Tabela 6** Frequência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil, sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2007

| Dias | Idade | Regime | Titulação | Lotação | Ingresso | Est. Civil | Sexo |
|------|-------|--------|-----------|---------|----------|------------|------|
| 12   | 65    | DE     | DT        | MTC     | 76       | Solteiro   | M    |
| 20   | 65    | DE     | MT        | TEF     | 78       | Viúva      | F    |
| 15   | 58    | DE     | DT        | IFD     | 82       | Casada     | F    |
| 14   | 54    | DE     | DT        | IPOL    | 83       | Solteiro   | M    |
| 45   | 57    | DE     | DT        | CIORD   | 83       | Solteiro   | M    |
| 14   | 66    | DE     | DT        | FAV     | 87       | Solteira   | F    |
| 337  | 61    | DE     | DT        | DIN     | 89       | Divorciado | M    |
| 80   | 58    | DE     | DT        | NUT     | 92       | Solteira   | F    |
| 210  | 50    | DE     | DT        | VIS     | 93       | Solteira   | F    |
| 15   | 53    | DE     | DT        | CEL     | 93       | Solteira   | F    |
| 60   | 61    | DE     | DT        | PST     | 93       | Solteiro   | M    |
| 26   | 69    | DE     | DT        | EST     | 93       | Solteira   | M    |
| 40   | 48    | DE     | MT        | TEF     | 94       | Solteira   | F    |
| 5    | 46    | DE     | DT        | ECO     | 94       | Solteira   | F    |
| 83   | 50    | DE     | DT        | PAD     | 95       | Solteira   | F    |
| 21   | 47    | DE     | DT        | MAT     | 95       | Solteiro   | M    |
| 15   | 49    | DE     | DT        | BOT     | 96       | Solteira   | F    |
| 1    | 48    | DE     | DT        | GEM     | 96       | Solteira   | F    |
| 30   | 46    | DE     | DT        | TEF     | 97       | Solteira   | F    |
| 30   | 58    | DE     | DT        | ENC     | 97       | Solteira   | F    |
| 106  | 56    | DE     | DT        | EST     | 97       | Solteiro   | M    |
| 15   | 45    | DE     | MT        | CERME   | 98       | Solteiro   | M    |
| 7    | 46    | DE     | DT        | CEL     | 98       | Casada     | F    |
| 30   | 55    | DE     | MT        | LET     | 03       | Casada     | F    |
| 70   | 41    | DE     | DT        | FS-D    | 03       | Casada     | F    |
| 15   | 37    | DE     | MT        | DAP     | 05       | Casada     | F    |
| 15   | 50    | DE     | DT        | FEF     | 05       | Solteiro   | M    |
| 8    | 48    | DE     | DT        | PAD     | 05       | Sep. Jud.  | M    |
| 20   | 40    | DE     | DT        | DAN     | 06       | Casada     | F    |
| 1359 | Σ52,6 |        |           |         |          |            |      |

\* D - leia-se direção

\*\* Sep. Jud. - leia-se Separado Judicialmente

Conforme nos é possível verificar junto à Tabela 6, o absenteísmo assumiu um total de 1.359 dias sofrendo uma retração tendo em vista o exercício de 2006 e o mesmo foi verificado no que se refere ao quantitativo de docentes com eventos de afastamento, somando no período 29 docentes.

A média de idade dos docentes com evento de afastamento foi de 52 anos e 6 meses mantendo-se semelhante ao apurado no exercício anterior.

O intervalo de idade verificado junto ao sexo masculino foi de 45-69 anos e no sexo feminino de 37-66 anos.

Diferentemente do exercício anterior, desta feita a idade mínima do sexo masculino foi majorada. Do total de docentes um é viúvo, um é divorciado um separado judicialmente, seis são casados e o restante, representando 68,9% do total, são solteiros.

Todos ingressaram na UnB anteriormente ao ano de 2008.

Em termos relativos, 62,06% daqueles que apresentaram evento de afastamento eram mulheres contra 37,9% de representantes do sexo masculino, bastante próximo da distribuição verificada no exercício anterior.

Observamos que todos os docentes têm regime de DE e a maior prevalência de eventos foi observada no TEF. Não sendo observados mais indícios dignos de nota.

Dando seqüência a apresentação de Tabelas por exercício, apresentamos a Tabela 7.

**Tabela 7** Frequência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2008

| Dias | Idade | Regime | Titulação | Lotação | Ingresso | Est. Civil | Sexo |
|------|-------|--------|-----------|---------|----------|------------|------|
| 29   | 65    | DE     | DT        | MAT     | 75       | Solteira   | F    |
| 51   | 61    | DE     | DT        | PPB     | 76       | Solteiro   | M    |
| 30   | 60    | DE     | DT        | IFD-D   | 82       | Solteira   | F    |
| 30   | 55    | DE     | DT        | ENE     | 82       | Solteiro   | M    |
| 60   | 57    | DE     | DT        | CIORD   | 83       | Solteiro   | M    |
| 25   | 66    | DE     | DT        | THAU    | 83       | Solteiro   | M    |
| 7    | 58    | DE     | MT        | LIP     | 85       | Solteira   | F    |
| 22   | 65    | DE     | MT        | MTC     | 88       | Solteira   | F    |
| 5    | 59    | DE     | DT        | ENC     | 88       | Solteiro   | M    |
| 90   | 56    | DE     | DT        | ENC     | 88       | Solteiro   | M    |
| 30   | 52    | DE     | MT        | ENC     | 88       | Solteiro   | M    |
| 7    | 69    | DE     | MT        | ADM     | 88       | Solteiro   | M    |
| 15   | 53    | DE     | DT        | ENF     | 88       | Solteira   | F    |
| 10   | 59    | DE     | DT        | FMD-D   | 89       | Solteira   | F    |
| 4    | 63    | DE     | DT        | DAN     | 90       | Solteiro   | M    |
| 30   | 58    | 40 h   | MT        | CIC     | 91       | Solteiro   | M    |
| 323  | 58    | DE     | DT        | NUT     | 92       | Solteira   | F    |
| 180  | 50    | DE     | DT        | VIS     | 93       | Solteira   | F    |
| 15   | 49    | DE     | DT        | GEA     | 93       | Solteiro   | M    |
| 3    | 46    | DE     | MT        | MAT     | 93       | Solteira   | F    |
| 30   | 64    | DE     | DT        | FCI     | 93       | Solteira   | F    |
| 7    | 69    | DE     | DT        | EST     | 93       | Solteiro   | M    |
| 133  | 48    | DE     | MT        | ENF     | 94       | Solteira   | F    |
| 330  | 44    | 20 h   | MT        | FDD-D   | 95       | Solteiro   | M    |
| 15   | 44    | DE     | DT        | PPB     | 95       | Solteiro   | M    |
| 15   | 43    | DE     | DT        | FIL     | 95       | Solteiro   | M    |
| 60   | 49    | DE     | DT        | TEF     | 96       | Solteira   | F    |
| 12   | 49    | DE     | DT        | BOT     | 96       | Solteira   | F    |
| 20   | 44    | DE     | MT        | LIP     | 96       | Solteira   | F    |
| 180  | 52    | DE     | MT        | FDD-D   | 97       | Solteira   | F    |
| 15   | 52    | DE     | DT        | ODT     | 97       | Divorciado | M    |
| 2    | 49    | DE     | DT        | IGD-D   | 97       | Solteiro   | M    |
| 90   | 44    | DE     | DT        | SER     | 97       | Solteira   | F    |
| 22   | 56    | DE     | DT        | EST     | 97       | Solteiro   | M    |
| 60   | 45    | DE     | DT        | CERME   | 98       | Solteiro   | M    |
| 7    | 47    | DE     | DT        | MAT     | 98       | Solteiro   | M    |
| 10   | 51    | DE     | MT        | CEN     | 00       | Solteira   | F    |
| 30   | 51    | DE     | DT        | IB-D    | 02       | Casada     | F    |
| 30   | 51    | DE     | DT        | FCI     | 02       | Casada     | F    |
| 60   | 62    | DE     | DT        | CFS     | 03       | Casada     | F    |
| 31   | 48    | DE     | DT        | IGD-D   | 04       | Casada     | F    |

|      |               |    |    |      |    |          |   |
|------|---------------|----|----|------|----|----------|---|
| 31   | 41            | DE | DT | CIC  | 04 | Solteira | F |
| 165  | 37            | DE | MT | DAP  | 05 | Casada   | F |
| 30   | 50            | DE | DT | FEF  | 05 | Solteiro | M |
| 30   | 41            | DE | DT | MAT  | 06 | Solteira | F |
| 10   | 46            | DE | DT | FEF  | 06 | Solteiro | M |
| 35   | 51            | DE | DT | BOT  | 06 | Solteira | F |
| 10   | 34            | DE | DT | FS-D | 07 | Casada   | F |
| 10   | 38            | DE | DT | FUP  | 08 | Solteira | F |
| 2446 | $\Sigma 55,2$ |    |    |      |    |          |   |

---

\* D - leia-se Direção

Conforme é possível verificarmos junto à Tabela 7, o absenteísmo apresentou um total de 2.446 dias com um aumento considerável e na ordem de 31% no comparativo ao ano de 2006, início do período do estudo.

Foi computado um total de 49 docentes com evento de afastamento, desta feita com distribuição mais aproximada tendo em vista o sexo já que foram 55,1% de professoras com evento de afastamento contra 44,9% de professores.

Poderíamos sugerir alguma relação entre o ano e as contratações advindas do Programa REUNI avolumando o número de docentes ativos, no entanto, apenas um dos professores teve seu ingresso na UnB em 2008, entre aqueles que apresentou evento de afastamento.

A média de idade dos afastados foi de 52 anos e 2 meses mantendo-se semelhante ao apurado nos demais exercícios.

O intervalo de idade verificado no sexo masculino foi de 43-69 anos e no sexo feminino foi de 34-65 anos. A este respeito não foram observadas grandes variações.

No que tange ao estado civil, observamos que seis são casados, um é divorciado e o restante, representando 85,7% do total, são solteiros.

Todos atuam em regime de trabalho em DE, excetuando um que responde por 20 h semanais e outro com 40 h semanais.

As maiores prevalências de afastamento foram observadas no Departamento de Matemática - MAT.

**Tabela 8** Frequência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2009.

| Dias | Idade | Regime | Titulação | Lotação | Ingresso | Est. Civil | Sexo |
|------|-------|--------|-----------|---------|----------|------------|------|
| 30   | 65    | DE     | DT        | ECO     | 77       | Solteiro   | M    |
| 60   | 62    | DE     | DT        | SOL     | 77       | Casada     | F    |
| 15   | 65    | DE     | MT        | TEF     | 78       | Viúva      | F    |
| 15   | 65    | DE     | DT        | FMD-D   | 81       | Solteira   | F    |
| 45   | 55    | DE     | DT        | ENE     | 82       | Solteiro   | M    |
| 6    | 57    | DE     | DT        | PPB     | 85       | Solteira   | F    |
| 75   | 60    | DE     | DT        | DSC     | 85       | Solteira   | F    |
| 68   | 55    | DE     | DT        | ENF     | 85       | Solteira   | F    |
| 30   | 59    | DE     | DT        | CFS     | 86       | Solteiro   | M    |
| 30   | 55    | DE     | DT        | ENE     | 86       | Solteiro   | M    |
| 21   | 62    | DE     | DT        | ENM     | 87       | Solteiro   | M    |
| 272  | 61    | DE     | DT        | TEF     | 87       | Solteira   | F    |
| 30   | 53    | DE     | DT        | FIT     | 87       | Solteira   | F    |
| 165  | 58    | DE     | DT        | NUT     | 92       | Solteira   | F    |
| 80   | 44    | DE     | DT        | CFS     | 92       | Solteira   | F    |
| 10   | 49    | 40 h   | MT        | ENF     | 93       | Solteira   | F    |
| 9    | 54    | DE     | DT        | DAP     | 93       | Solteira   | F    |
| 5    | 68    | DE     | DT        | NUT     | 94       | Casada     | F    |
| 180  | 48    | DE     | MT        | ENF     | 94       | Solteira   | F    |
| 10   | 49    | DE     | DT        | FMD-D   | 94       | Solteira   | F    |
| 30   | 62    | DE     | DT        | GEA     | 94       | Solteira   | F    |
| 68   | 56    | DE     | MT        | LET     | 94       | Solteira   | F    |
| 30   | 55    | DE     | DT        | PCL     | 95       | Solteira   | F    |
| 180  | 44    | 20 h   | MT        | FDD-D   | 95       | Solteiro   | M    |
| 15   | 52    | DE     | DT        | LIP     | 95       | Solteira   | F    |
| 30   | 50    | DE     | DT        | PAD     | 95       | Solteira   | F    |
| 15   | 47    | DE     | DT        | IFD-D   | 95       | Casado     | M    |
| 7    | 53    | DE     | DT        | BOT     | 96       | Solteira   | F    |
| 330  | 61    | DE     | DT        | FMD-D   | 96       | Solteiro   | M    |
| 7    | 50    | DE     | MT        | FMD-D   | 96       | Solteira   | F    |
| 180  | 47    | DE     | MT        | CEN     | 97       | Casada     | F    |
| 20   | 46    | DE     | DT        | BOT     | 97       | Solteira   | F    |
| 15   | 47    | DE     | DT        | FMD-D   | 97       | Casado     | M    |
| 60   | 54    | DE     | DT        | SER     | 97       | Solteira   | F    |
| 30   | 50    | DE     | MT        | ENF     | 97       | Solteira   | F    |
| 60   | 48    | DE     | DT        | PRO     | 98       | Solteiro   | M    |
| 46   | 46    | DE     | DT        | CEL     | 98       | Casada     | F    |
| 90   | 58    | DE     | DT        | IL-D    | 02       | Solteira   | F    |
| 90   | 50    | DE     | DT        | LET     | 02       | Casado     | M    |
| 15   | 37    | DE     | DT        | IQD- D  | 02       | Casado     | M    |
| 30   | 32    | DE     | DT        | ENE     | 03       | Solteiro   | M    |

|      |               |    |    |      |    |          |   |
|------|---------------|----|----|------|----|----------|---|
| 19   | 54            | DE | DT | ENE  | 03 | Casado   | M |
| 30   | 37            | DE | MT | DAP  | 05 | Casada   | F |
| 45   | 51            | DE | DT | BOT  | 06 | Solteira | F |
| 30   | 40            | DE | DT | ENC  | 06 | Solteiro | M |
| 4    | 57            | DE | DT | FCI  | 06 | Solteira | F |
| 30   | 63            | DE | DT | MTC  | 06 | Casada   | F |
| 23   | 36            | DE | DT | FGA  | 08 | Casada   | F |
| 3    | 45            | DE | DT | FCE  | 08 | Casada   | F |
| 40   | 34            | DE | DT | FGA  | 08 | Casada   | F |
| 6    | 34            | DE | DT | FS-D | 09 | Solteiro | M |
| 31   | 34            | DE | DT | ODT  | 10 | Casado   | M |
| 2765 | $\Sigma 51,4$ |    |    |      |    |          |   |

---

\* D - leia-se Direção

Como podemos verificar junto à Tabela 8, o absenteísmo apresentou um total de 2.765 dias, apresentando majoramento se comparado ao exercício de 2008.

Foram 52 docentes com evento de afastamento, de forma bastante significativa junto ao segmento feminino computado 67,3% dos casos.

A média de idade dos afastados foi de 51 anos e 4 meses.

O intervalo de idade verificado no sexo masculino foi de 32-65 anos e no sexo feminino foi de 34-68 anos.

Observamos que junto ao sexo feminino a tendência de intervalo manteve-se, no entanto, no caso do sexo masculino observamos prematuridade tendo em vista os outros exercícios já tratados.

No que tange ao estado civil, observamos que quinze são casados, um é viúvo e o restante representando 52% do total são solteiros.

Do total de docentes ainda se observa quase totalidade para o regime de trabalho com DE, excetuando um docente regido por 40 h semanais e outro em 20 h.

As maiores prevalências de afastamento foram observadas no Departamento de Enfermagem e na Faculdade de Medicina com lotação em direção o que sugere necessidade de lócus de pesquisa futura.

**Tabela 9** Frequência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2010.

| Dias | Idade | Regime | Titulação | Lotação | Ingresso | Est. Civil | Sexo |
|------|-------|--------|-----------|---------|----------|------------|------|
| 30   | 67    | DE     | DT        | PST     | 72       | Solteira   | F    |
| 30   | 70    | DE     | DT        | ECO     | 77       | Solteiro   | M    |
| 59   | 65    | DE     | DT        | FMD-D   | 81       | Solteira   | F    |
| 23   | 55    | DE     | DT        | ENF     | 85       | Solteira   | F    |
| 10   | 60    | DE     | DT        | MTC     | 87       | Solteira   | F    |
| 30   | 56    | DE     | DT        | ENF     | 89       | Solteiro   | M    |
| 30   | 58    | DE     | MT        | CIC     | 91       | Solteiro   | M    |
| 14   | 58    | DE     | DT        | ENF     | 91       | Solteira   | F    |
| 30   | 47    | DE     | DT        | CFS     | 92       | Solteira   | F    |
| 30   | 58    | DE     | DT        | NUT     | 92       | Solteira   | F    |
| 15   | 49    | 40 h   | MT        | EBF     | 93       | Solteira   | F    |
| 30   | 56    | DE     | DT        | VIS     | 93       | Solteiro   | M    |
| 59   | 61    | DE     | DT        | FCI     | 93       | Solteira   | F    |
| 20   | 49    | DE     | DT        | ENM     | 94       | Solteira   | F    |
| 360  | 48    | DE     | MT        | ENF     | 94       | Solteira   | F    |
| 120  | 42    | DE     | MT        | SER     | 94       | Solteira   | F    |
| 133  | 56    | DE     | MT        | LET     | 94       | Solteira   | F    |
| 30   | 51    | 20 h   | DT        | FCI     | 95       | Solteira   | F    |
| 90   | 52    | DE     | MT        | VIS     | 95       | Casada     | F    |
| 10   | 52    | DE     | DT        | GEM     | 96       | Solteira   | F    |
| 270  | 61    | DE     | MT        | FMD-D   | 96       | Solteiro   | M    |
| 3    | 48    | DE     | DT        | GEM     | 96       | Solteira   | F    |
| 50   | 52    | DE     | DT        | IFD-D   | 97       | Casada     | F    |
| 15   | 50    | DE     | MT        | ENF     | 97       | Solteira   | F    |
| 270  | 48    | DE     | DT        | PRO     | 98       | Solteiro   | M    |
| 7    | 48    | DE     | DT        | MAT     | 98       | Solteira   | F    |
| 15   | 51    | DE     | MT        | CEN     | 00       | Solteira   | F    |
| 60   | 56    | DE     | DT        | FDD-D   | 00       | Solteiro   | M    |
| 210  | 51    | DE     | DT        | FAV     | 02       | Casada     | F    |
| 270  | 62    | DE     | DT        | TEF     | 02       | Casada     | F    |
| 30   | 49    | DE     | DT        | TEL     | 02       | Casada     | F    |
| 295  | 42    | DE     | DT        | ENE     | 04       | Casado     | M    |
| 27   | 44    | DE     | DT        | TEF     | 05       | Casada     | F    |
| 30   | 46    | DE     | DT        | IGD-D   | 05       | Solteira   | F    |
| 105  | 61    | DE     | DT        | FMD-D   | 05       | Sep. Jud.  | F    |
| 15   | 39    | DE     | DT        | LIP     | 06       | Solteira   | F    |
| 90   | 37    | DE     | DT        | DIN     | 08       | Solteira   | F    |
| 15   | 39    | DE     | DT        | PCL     | 09       | Casada     | F    |
| 15   | 30    | DE     | DT        | FCI     | 09       | Casada     | F    |
| 5    | 59    | DE     | DT        | FUP     | 09       | Sep. Jud.  | M    |
| 30   | 41    | 20 h   | DT        | FMD-D   | 09       | Solteira   | F    |

|      |               |    |    |       |    |          |   |
|------|---------------|----|----|-------|----|----------|---|
| 30   | 48            | DE | DT | FMD-D | 10 | Casada   | F |
| 15   | 33            | DE | MT | FMD-D | 10 | Solteira | F |
| 66   | 35            | DE | MT | DSC   | 10 | Casado   | M |
| 60   | 59            | DE | DT | DSC   | 10 | Solteira | F |
| 30   | 53            | DE | DT | NUT   | 10 | Casada   | F |
| 3181 | $\Sigma 51,1$ |    |    |       |    |          |   |

\* D - leia-se Direção

\*\* Sep. Jud. - leia-se Separado Judicialmente

Procedendo à análise dos dados referentes à Tabela 9 verificamos o absenteísmo em 3.181 dias, superando a marca do exercício anterior.

Foram 47 docentes com evento de afastamento e as estatísticas revelam que foram as representantes do sexo feminino as mais contribuíram mais, computando um total de 76,5% dos casos contra 23,5% entre os homens.

A média de idade dentre os docentes que apresentaram evento de afastamento foi de 51 anos e 1 mês o que configura uma tendência já observada nos exercícios anteriores.

O intervalo de idade verificado no sexo masculino foi de 35-70 anos e no sexo feminino foi de 30-67 anos.

No que tange ao estado civil, observamos que doze são casados, 2 separados judicialmente e o restante representando 70,2% do total são solteiros, ratificando o já observado até o momento no que se refere à prevalência de afastamento dentre os docentes solteiros.

Do total de docentes ainda observamos quase totalidade para o regime de trabalho com DE, excetuando um docente regido por 40 h semanais e dois em regime de 20 h semanais.

As maiores prevalências de afastamento foram observadas no Departamento de Enfermagem e na Faculdade de Medicina com lotação em direção o que sugere necessidade de lócus de pesquisa futura assim como já fora observado no exercício de 2009.



**Tabela 10** Frequência de afastamentos estratificados por nº de dias, faixa etária, regime de trabalho, titulação, lotação, data de ingresso na UnB, estado civil e sexo vinculado à matrícula. Ano referência 2011.

| Dias | Idade | Regime | Titulação | Lotação | Ingresso | Est. Civil | Sexo |
|------|-------|--------|-----------|---------|----------|------------|------|
| 26   | 65    | DE     | DT        | MAT     | 75       | Solteira   | F    |
| 90   | 63    | 20 h   | DT        | IPOL    | 76       | Solteiro   | M    |
| 97   | 61    | 20 h   | DT        | ENC     | 82       | Divorciado | M    |
| 120  | 63    | DE     | DT        | MAT     | 82       | Solteiro   | M    |
| 7    | 55    | DE     | DT        | ENE     | 82       | Solteiro   | M    |
| 30   | 57    | DE     | DT        | IQD-D   | 84       | Sep. Jud.  | F    |
| 90   | 63    | DE     | DT        | THAU    | 85       | Solteira   | F    |
| 355  | 52    | DE     | DT        | ECL     | 85       | Solteira   | F    |
| 33   | 55    | DE     | DT        | ENF     | 86       | Solteira   | F    |
| 9    | 53    | DE     | DT        | FEF     | 86       | Solteira   | F    |
| 150  | 50    | DE     | DT        | ENC     | 87       | Solteiro   | M    |
| 30   | 50    | DE     | DT        | ENC     | 88       | Solteiro   | M    |
| 10   | 65    | DE     | MT        | MTC     | 89       | Solteira   | F    |
| 135  | 62    | DE     | DT        | PAD     | 92       | Solteira   | F    |
| 30   | 58    | DE     | DT        | NUT     | 93       | Solteira   | F    |
| 30   | 50    | DE     | DT        | VIS     | 93       | Solteira   | F    |
| 60   | 61    | DE     | DT        | IFD-D   | 93       | Solteiro   | M    |
| 180  | 61    | DE     | DT        | FCI     | 93       | Solteira   | F    |
| 30   | 54    | DE     | DT        | SER     | 94       | Solteira   | F    |
| 75   | 48    | DE     | MT        | ENF     | 94       | Solteira   | F    |
| 97   | 53    | 20 h   | MT        | MTC     | 94       | Solteiro   | M    |
| 90   | 42    | DE     | MT        | SER     | 94       | Solteira   | F    |
| 15   | 42    | 20 h   | GD        | ADM     | 94       | Divorciada | F    |
| 45   | 45    | DE     | DT        | VIS     | 94       | Solteiro   | M    |
| 15   | 56    | DE     | MT        | LET     | 94       | Solteira   | F    |
| 40   | 50    | DE     | MT        | VIS     | 95       | Solteiro   | M    |
| 180  | 55    | DE     | DT        | CEN     | 95       | Solteira   | F    |
| 15   | 45    | DE     | DT        | ENF     | 96       | Solteira   | F    |
| 30   | 61    | DE     | MT        | FMD-D   | 96       | Solteiro   | M    |
| 104  | 52    | DE     | MT        | FDD-D   | 97       | Solteira   | F    |
| 30   | 54    | DE     | DT        | FDD-D   | 97       | Solteira   | F    |
| 120  | 47    | DE     | MT        | CEN     | 97       | Casada     | F    |
| 60   | 58    | 20 h   | MT        | CCA     | 97       | Solteiro   | M    |
| 185  | 63    | DE     | DT        | FAV     | 98       | Solteiro   | M    |
| 150  | 50    | DE     | DT        | JOR     | 00       | Solteira   | F    |
| 120  | 51    | DE     | DT        | FAV     | 02       | Casada     | F    |
| 64   | 37    | DE     | DT        | IQD-D   | 02       | Casado     | M    |
| 68   | 62    | DE     | DT        | CFS     | 03       | Casada     | F    |
| 5    | 51    | DE     | DT        | BOT     | 06       | Solteira   | F    |
| 90   | 35    | DE     | DT        | LIP     | 06       | Casado     | M    |
| 53   | 35    | DE     | DT        | FCE     | 08       | Casado     | M    |

|      |               |    |    |       |    |          |   |
|------|---------------|----|----|-------|----|----------|---|
| 15   | 47            | DE | DT | ENE   | 09 | Casada   | F |
| 30   | 40            | DE | DT | PED   | 09 | Casada   | F |
| 10   | 35            | DE | DT | ADM   | 09 | Casada   | F |
| 15   | 48            | DE | DT | FMD-D | 10 | Casada   | F |
| 15   | 28            | DE | MT | FUP   | 10 | Solteira | F |
| 90   | 35            | DE | MT | DSC   | 10 | Casado   | M |
| 7    | 28            | DE | MT | EST   | 10 | Solteira | F |
| 3345 | $\Sigma 51,0$ |    |    |       |    |          |   |

\* D - leia-se Direção

\*\* Sep. Jud.- leia-se Separado Judicialmente

Por fim, procedendo à análise dos dados referentes à Tabela 10 verificamos que o absenteísmo no período foi de 3.345 dias revelando um crescimento no quantitativo de eventos.

Foi computado um total de 48 docentes com evento de afastamento, sendo que destes 64,5% pertenciam ao sexo feminino contra 35,5% do sexo masculino.

A média de idade dentre os docentes que apresentaram evento de afastamento foi de aproximadamente 51 anos o que ratifica a tendência já observada nos exercícios anteriores.

O intervalo de idade verificado no sexo masculino foi de 35-63 anos e no sexo feminino foi de 28-65 anos.

No que tange ao estado civil, observamos que onze docentes são casados, um separado judicialmente, dois divorciados e o restante representando 70,8% do total são solteiros, ratificando a tendência já observada até o momento no que se refere à prevalência de afastamentos.

Do total de docentes ainda observamos quase a totalidade para o regime de trabalho com DE, excetuando 5 docentes regidos por 20 h semanais.

As maiores prevalências de afastamento foram observadas nos Departamentos ENC, ENF e VIS e de certa forma os resultados tendo em vista as lotações apresentaram mais pulverizadas em relação aos exercícios de 2009 e 2010.

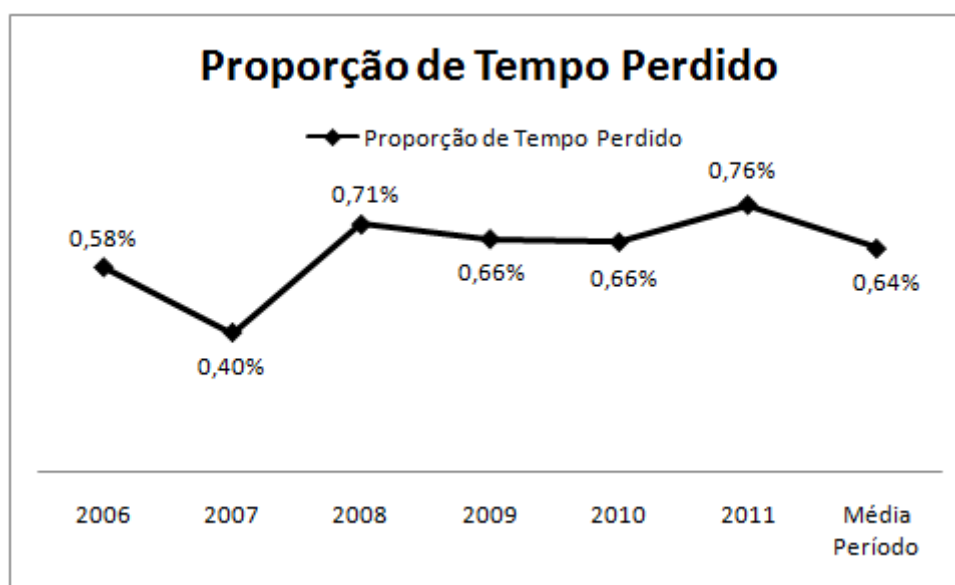
A seguir apresentaremos a Tabela 11, correspondente à frequência de tempo perdido (dias de trabalho) tendo em vista o intervalo de tempo definido: janeiro de 2006 a dezembro de 2011.

As variáveis utilizadas primariamente para a composição da Tabela e que serviram para a composição do gráfico a ser apresentado consecutivamente foram: ano referência, dias letivos, média de docentes, dias programados para o trabalho, dias perdidos (dias de afastamento) e proporção do tempo perdido.

**Tabela 11** Frequência de dias perdidos de trabalho por exercícios.

| Ano         | Dias Letivos | Média de Docentes | Dias Programados | Dias Perdidos | ProTP    |
|-------------|--------------|-------------------|------------------|---------------|----------|
| 2006        | 219          | 1462              | 320178           | 1867          | 0,583113 |
| 2007        | 238          | 1442              | 343196           | 1359          | 0,395984 |
| 2008        | 227          | 1528              | 346856           | 2446          | 0,705192 |
| 2009        | 228          | 1827              | 416556           | 2765          | 0,663776 |
| 2010        | 232          | 2093              | 485576           | 3181          | 0,655098 |
| 2011        | 198          | 2218              | 439164           | 3345          | 0,761674 |
| Descritores | 1342         | 1762              | 2364157          | 14963         | 0,632911 |

Tendo em vista a estatística apurada, obtivemos o seguinte panorama conforme expresso no Gráfico 1 abaixo:



**Gráfico 1:** Proporção de Tempo Perdido de trabalho docente, de 2006 a 2011.

Para a apreciação do presente exposto há que considerarmos que o recorte histórico corresponde ao intervalo contido entre os exercícios de 2006 a 2011, assim e procedendo a um ajuste necessário para contemplar um marco inicial, onde os

eixos de x cruzam o eixo de y, se apuraria o valor de - 92,91 correspondente a proporção de tempo perdido no referido marco, implicando dizer que na perspectiva de regressão se trabalharia aproximadamente 93 vezes mais, do que em 2006.

Considerando-se o intervalo de tempo pré-definido ponderamos que a situação de aumento da proporção de tempo perdido no intervalo observado aumentaria até esgotar o número de “suscetíveis” e depois se estabilizaria em algum patamar historicamente e socialmente determinado.

Os suscetíveis de se afastar vão se esgotar com a extinção dos direitos trabalhistas à estabilidade funcional e com a aposentadoria dos que ainda têm esses direitos.

Acreditamos que a média do futuro será estabilizada entre 0,01% e 0,04%, ou seja, dez vezes menos que hoje com a média histórica de 0,63%.

Essa média futura talvez seja aproximada do valor atual da iniciativa privada, talvez corroborando para o entendimento de que a educação e o trabalho docente tende a se transformar em produto mensurável a partir de lógica capitalista.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O país ainda investe de forma insuficiente no ensino superior, tornando-o um espaço elitizado e reservado a poucos, tanto em sua esfera pública como em sua esfera privada. Reconhecemos, no entanto, a tentativa do Governo Federal de expandir o acesso ao Ensino Superior desde a implantação do Programa REUNI, incremento de políticas afirmativas e outras formas de financiamento (bolsas e subsídios) voltadas para o segmento privado como no caso do ProUni e Fies. Sendo ainda o movimento de expansão produto da própria pressão social que demanda vagas para a modalidade e do mercado de trabalho que exige maior qualificação dos trabalhadores.

O que nos chama a atenção é o caráter contraditório assumido pela universidade em sua condição institucional, pois, e ao mesmo passo que abriga a intelectualidade nacional, profissionais de ponta, com potencial para desenvolver pesquisas de forma a garantir visibilidade ao país e mesmo por meio de projetos de extensão e iniciação científica oferecendo benefícios à sociedade, impõe às suas melhores cabeças condições adversas de trabalho sendo isto o que nos motivou a promover uma discussão acerca da imaterialidade do ofício docente.

Ponderamos que este espaço contraditório exerce influência na saúde do trabalhador docente, aquele responsável pela formação de futuros profissionais, portanto, já se considera motivação suficiente à investigação ampliando, postula-se, o rol de informações acerca deste segmento.

Destacamos por fim que embora se observem estudos realizados junto aos docentes do Ensino Superior eles são poucos quando comparados à infinidade de estudos sobre professores em outras modalidades de ensino. Muitos motivos poderiam ser elencados para esta estatística dentre elas a própria diferença entre o número de docentes entre um e outro segmento, sendo notórios os diversos gargalos na Educação Brasileira.

Diferentemente do que se supunha e ao longo do processo de estudo e aprendizado por parte da pesquisadora, ficou claro que para o entendimento da realidade multifacetada e multifatorial e todos os meandros que a constituem e a definem, haveria a necessidade de aprofundamento em outros campos não

planejados previamente, e mesmo os planejados, assim foi percebida a necessidade de elencar questões pertinentes ao mundo do trabalho em todas as suas facetas históricas e econômicas, o resgate da diacronia dos espaços acadêmicos e a formação do modelo de Ensino Superior brasileiro, a função social das universidades, o campo das doenças ocupacionais e a luta encabeçada pelas entidades de classe, a possibilidade denexo causal das morbidades com o ambiente de trabalho, a segurança do trabalho e a medicina do trabalho, as ações preventivas e o modelo de atenção à saúde, desenvolvidos pela UnB à luz das orientações do SIASS, o delineamento do sujeito da docência e suas respostas às demandas produtivistas incorporadas pelo sistema acadêmico.

Tendo em vista a classificação das doenças segundo sua relação com o trabalho e as morbidades prevalentes encontradas no Perfil de Adoecimento dos docentes da UnB que apontam os Transtornos Mentais e Comportamentais e as Morbidades do Sistema Musculoesquelético e do Tecido Conjuntivo como destaques, percebemos que estas não são enquadradas tendo como fator necessário o trabalho e que também se encontram no rol de prevalentes em outros segmentos laborais, como, por exemplo, os enfermeiros. Neste sentido é que se justifica nossa temeridade em associar estas doenças ao ofício docente de forma a estabelecer nexo causal.

Evidentemente que a presente dissertação não pretende adentrar na seara médica, mas, almeja ratificar a necessidade de sensibilização e valorização, diante dos resultados epidemiológicos apurados, quanto à intensificação dos estudos acerca dos ambientes de trabalho, das relações de trabalho e o rol de exigências imposto à categoria docente.

Entende-se, portanto, que para compreender os processos de saúde e adoecimento há que considerar as múltiplas interfaces que o indivíduo estabelece, além de suas características de natureza biológica, e o que se observa é ainda um olhar fragmentado no que se refere à atenção à saúde do trabalhador docente.

Sinalizar quais fossem as prevalências de morbidades junto ao segmento estudado, entende-se, apenas serviria para engrossar outros estudos que já apontavam tais indicadores, sobretudo, em se tratando de docentes dos Ensinos Fundamental e Médio que gozam tanto de demandas e dinâmicas similares com as

do Ensino Superior como aquelas específicas a cada uma das modalidades de ensino.

Os códigos da CID apurados são lidos apenas como produtos finais de um processo em que o sujeito docente encontra-se inserido.

Convém destacar que as análises de natureza mais acurada e aprofundada serão pretendidas numa outra etapa deste grande projeto de estudo dos docentes da UnB, com vistas ao doutorado. Neste segundo momento será possível investigar com mais profundidade se o quadro de adoecimento sugere uma relação direta com o ofício na perspectiva sociológica composta pelo binômio: grupo social e suas naturais demandas assim como quais sejam os fatores que corroboram para o adoecimento ou quais fatores são mecanismos de proteção prevendo, portanto a realização de entrevistas e contato direto com os sujeitos desta pesquisa e mais firmemente alicerçado nas bases teóricas da Sociologia e Psicologia do trabalho.

Reiteramos ainda a necessidade de aprofundamento de estudos junto às professoras, solteiras, de meia-idade e com dedicação exclusiva à docência, pois, foram estas aquelas que apresentaram as maiores frequências de afastamento, em destaque no que se refere aos Capítulos V e XIII da CID - 10, no contexto da UnB, no período estudado, ainda que estas representassem um quantitativo menor no corpo docente desta Universidade.

Conforme destacado por nós, pretendemos dar continuidade ao estudo realizado em condição futura e com vias ao doutorado, desta feita junto aos espaços e/ou grandes áreas em que foram observadas as maiores prevalências de adoecimento. Desta forma, queremos crer, poderemos entender os processos de adoecimento, o *lócus* da docência e sua dinâmica laboral complementando ou ratificando o que os números ora nos apontam como tendências.





## ANEXO 2 Modelo de Atestado de Saúde Ocupacional



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS – SRH  
DIRETORIA DE SAÚDE – DSA  
MEDICINA DO TRABALHO

| <b>ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL</b>   |                                    |   |  |  |
|--|------------------------------------|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Admissional   | <input type="checkbox"/> Periódico | <input type="checkbox"/> Demissional                  | <input type="checkbox"/> Mudança de Função | <input type="checkbox"/> Retorno ao Trabalho |
| <b>IDENTIFICAÇÃO</b>   |                                    |   |  |  |
| Nome:  |                                    |   |  |  |
| Matrícula:   | Função:                            | Lotação:  |  |  |
| Identidade (número e órgão expedidor):   |                                    |   |  |  |
| Data da consulta médica:   |                                    | Data dos exames complementares:                       |  |  |
| <b>EXAMES COMPLEMENTARES</b>   |                                    |   |  |  |
| <input type="checkbox"/> Hemograma Completo  |                                    | <input type="checkbox"/> HDL e LDL                    |  |  |
| <input type="checkbox"/> VDRL  |                                    | <input type="checkbox"/> EPF                          |  |  |
| <input type="checkbox"/> Machado Guerreiro   |                                    | <input type="checkbox"/> EAS                          |  |  |
| <input type="checkbox"/> Glicose   |                                    | <input type="checkbox"/> PPD                          |  |  |
| <input type="checkbox"/> Uréia   |                                    | <input type="checkbox"/> Radiografia do Tórax         |  |  |
| <input type="checkbox"/> Creatinina  |                                    | <input type="checkbox"/> Parecer Cardiológico         |  |  |
| <input type="checkbox"/> Ácido Úrico   |                                    | <input type="checkbox"/> Parecer Otorrinolaringologia |  |  |
| <input type="checkbox"/> Colesterol  |                                    | <input type="checkbox"/> Parecer Alergológico         |  |  |
| <input type="checkbox"/> Triglicérides   |                                    | <input type="checkbox"/> Parecer Neurológico          |  |  |
| <input type="checkbox"/> Outros  |                                    |   |  |  |
| <b>CONCLUSÃO</b>   |                                    |   |  |  |
| <input type="checkbox"/> APTO  |                                    | <input type="checkbox"/> INAPTO                       |  |  |
| <b>RISCOS OCUPACIONAIS ESPECÍFICOS DA FUNÇÃO</b>   |                                    |   |  |  |
| <input type="checkbox"/> Ausência de riscos <input type="checkbox"/> Ruído/Vibrações <input type="checkbox"/> Calor <input type="checkbox"/> Frio <input type="checkbox"/> Radiações<br><input type="checkbox"/> Poeira <input type="checkbox"/> Biológicos <input type="checkbox"/> Ergonômicos <input type="checkbox"/> Químicos _____ |                                    |   |  |  |
| OBS.:  |                                    |   |  |  |
| <b>MÉDICO RESPONSÁVEL</b>  |                                    |   |  |  |
| Brasília,                      de    de 20   |                                    |   |  |  |
| <b>Assinatura e Carimbo</b>  |                                    |   |  |  |
| <b>Assinatura do Candidato</b>   |                                    |   |  |  |

## ANEXO 3 Modelo de Avaliação de Junta Médica Oficial/UnB/SIASS



**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – FUB**

DECANATO DE GESTÃO DE PESSOAS - DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSA

Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde – CPOS

Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS

Brasília – DF, / /

Da: Junta Médica Oficial/UnB/SIASS

Para: RH/ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

C.C. Servidor e Prontuário Médico

A perícia médica oficial UnB/SIASS concluiu, com base na avaliação médica e análise dos documentos apresentados que o servidor \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_,  
matrícula n.º \_\_\_\_\_, dessa instituição, deverá se afastar de suas atividades laborais no período de \_\_\_\_\_ dias, de \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ em razão de:

- [ ] tratamento da própria saúde;  
 [ ] licença maternidade ou à adotante;  
 [ ] assistência a pessoa enferma na família. \_\_\_\_\_  
 (parentesco)

Nome: \_\_\_\_\_

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_

## ANEXO 4 Autorização do Comitê de Ética



Universidade de Brasília  
Faculdade de Ciências da Saúde  
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/FS

### PROCESSO DE ANÁLISE DE PROJETO DE PESQUISA

Registro do Projeto no CEP: **093/11**

Título do Projeto: “A enfermidade docente na Universidade de Brasília e o Trabalho Intelectual: a saúde como caleidoscópio”.

Pesquisadora Responsável: Adriana Modesto de Souza

Data de Entrada: 30/06/11

Com base na Resolução 196/96, do CNS/MS, que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos, o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília, após análise dos aspectos éticos e do contexto técnico-científico, resolveu **APROVAR** o projeto **093/11** com o título: “A enfermidade docente na Universidade de Brasília e o Trabalho Intelectual: a saúde como caleidoscópio”, analisado na 7ª reunião ordinária realizada no dia 14 de setembro de 2011.

A pesquisadora responsável fica, desde já, notificada da obrigatoriedade da apresentação de um relatório semestral e relatório final sucinto e objetivo sobre o desenvolvimento do Projeto, no prazo de 1 (um) ano a contar da presente data (item VII.13 da Resolução 196/96).

Brasília, 26 de setembro de 2011.

Thiago Rocha da Cunha  
Vice - coordenador do CEP-FS/UnB

## 6 REFERÊNCIAS

1. Montagner MA. A consagração das vanguardas: memória e biografia coletivas das práticas científicas na Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP [Doutorado]. Campinas: Unicamp; 2007.
2. Araújo T, *et al.* Mal-estar docente avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. Rev Baiana de Saúde Pública. 2005 Jan-Jun:6-21.
3. Alves L, *et al.* Alterações da saúde e a voz do professor, uma questão de saúde do trabalhador. 2009 Jul-Ago:566-72.
4. Servilha E, Leal R, Hidaka M. Riscos ocupacionais na legislação trabalhista brasileira: destaque para aqueles relativos à saúde e à voz do professor. Rev soc bras fonoaudiol. 2010 Dez:505-13.
5. Ferreira L, *et al.* Políticas públicas e voz do professor: caracterização das leis brasileiras. Rev soc bras fonoaudiol. 2009:1-7.
6. Grillo M, Penteadó R. Impacto da voz na qualidade de vida de professore(a)s do ensino fundamental. Pró-Fono R Atual Cient. 2005 Set-Dez:321-30.
7. Jardim R, Barreto S, Assunção A. Condições de trabalho, qualidade de vida e disfonia entre docentes. Cad Saúde Pública. 2007 Out.:2439-61.
8. Ministério da Saúde, Organização Pan-Americana de Saúde/Brasil. Doenças Relacionadas ao Trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília 2001.
9. Mendes R. Patologias do Trabalho. Rio de Janeiro: Atheneu; 1995.
10. Sousa I, Mendonça H. *Burnout* em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. Psic: Teor e Pesq. 2009 Out-Dez:499-508.
11. Andrade P, Cardoso T. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de *Burnout*. Saude Soc 2012:129-40.
12. Batista J, *et al.* Síndrome de *Burnout*: confronto entre o conhecimento médico e a realidade das fichas médicas. Psicol Estud. 2011 Jul-Set:429-35.

13. Ballone G. Síndrome de *Burnout* PsiqWeb [serial on the Internet]. 2009: Available from: [www.psiqweb.med.br](http://www.psiqweb.med.br).
14. Witter G. Professor-estresse: análise de produção científica. *Psicol Esc Educ* 2003:33-46.
15. Amorim C, *et al*. O estresse do professor universitário no ensino noturno: Available from: <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2005/anaisEvento/documentos/com/TCCI191.pdf>.
16. Esteves M. Estresse psíquico em professores do ensino superior privado: um estudo em Salvador - Bahia [Dissertação]. Salvador: Universidade Federal da Bahia; 2004.
17. Bachion M, *et al*. Vulnerabilidade ao estresse entre professores de uma universidade pública. *Rev Enferm UERJ* 2005.
18. Suda E, *et al*. Relação entre nível geral de saúde, dor musculoesquelética e síndrome de *burnout* em professores universitários. *Fisioter Pesqui*. 2011 Jul-Set:270-4.
19. Salim C. Doenças do trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero. *São Paulo em Perspectiva*. 2003:11-24.
20. Antunes R. As configurações do trabalho na sociedade capitalista. *Rev Kátal Florianópolis*. 2009 Jul-Dez:131-2.
21. Antunes R. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*. 2003:229-37.
22. Hirata H. Tendências Recentes da Precarização Social e do Trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*. 2011:13-20.
23. Scott J. Genre: une catégorie utile d'analyse historique. *Les Cahiers du Grif*. 1988:125-53.
24. Montagner M, Montagner M. Mulheres e trajetórias na Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp: vozes singulares e imagens coletivas. *Hist Ciênc Saúde-Manguinhos (online)*. 2010:379-97.
25. Saffioti H. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. São Paulo: Quatro Artes; 1969.
26. Schiebinger L. O feminismo mudou a ciência? Bauru - SP: EdUsc; 2001.

27. Antunes R, Alves G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ Soc.* 2004:335-51.
28. Druck G. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH.* 2011:35-55.
29. Lemos D. Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. *Cad CRH.* 2011:103-18.
30. Pilletti N. História da educação no Brasil 6ª ed. São Paulo: Ática; 1996.
31. Romanelli O. História da Educação no Brasil 13ª ed. Petrópolis - RJ: Vozes; 1991.
32. Morhy L, *et al.* Universidade no Mundo: universidade em questão Brasília: Editora UnB; 2004.
33. Mancebo D, Fávero M. Universidade: políticas, avaliação e trabalho docente. São Paulo Cortez; 2004.
34. Cunha L. 500 anos de educação no Brasil. 2ª ed. Belo Horizonte: Autêntica; 2000.
35. JM L. A Dictionary of Epidemiology 4ª ed 2000.
36. Samaja J. Epistemología y metodología: elementos para una teoría de la investigación científica. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires; 1993.
37. Pagano M, Gauvreau K. Princípios de Bioestatística. São Paulo: Cengage Learning; 2004.
38. Motta V. Bioestatística. Caxias do Sul: Educ; 2006.
39. Ribeiro D. Universidade para quê? Brasília: Universidade de Brasília; 1986.
40. Faculdade de Ceilândia. Relatório de Gestão Campus Ceilândia. Brasília 2009. p. 79.
41. Santos B, Almeida Filho N. A universidade no século XXI: para uma universidade nova. Coimbra 2008.

42. Vieira L. A expansão do ensino superior no Brasil: abordagem preliminar das políticas públicas e perspectivas para o ensino de graduação. *Avaliação*. 2003 Mar:81-97.
43. Organização Mundial de Saúde. CID 10: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. 10ª ed. São Paulo: EDUSP; 2008.
44. Sousa I, Mendonça H. *Burnout* em professores universitários: impactos de percepções de justiça e comprometimento afetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 2009:499-508.
45. Bachion M, *et al.* Vulnerabilidade ao Estresse entre Professores de uma Universidade Pública. *Rev Enferm* 2005:32-7.
46. Carlotto M. A Síndrome de *Burnout* e o Trabalho Docente. *Psicologia em Estudo* 2002 Jan-Jun:21-9.
47. Cardoso J, *et al.* Prevalência de do musculoesquelética em professores. *Rev bras epidemiol*. 2009 Dez:604-14.
48. Salim C. Doenças do Trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero. São Paulo em perspectiva. 2003:11-24.
49. Souza A, *et al.* Doenças Ocupacionais: absenteísmo por prevalência de dor no sistema musculo-esquelético em profissionais de enfermagem que atuam no centro cirúrgico. *Rev Enferm UFPE on line*. 2010 Out-Dez:1669-74.