

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – CAMPUS MACAÉ**  
**GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**ANA JÚLIA ALVES DA SILVA**

**ANÁLISE DO ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO DOS DOCENTES  
NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A  
UNIVERSIDADE PÚBLICA E A UNIVERSIDADE PRIVADA NO INTERIOR DO  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**Macaé**

**2017**

**ANA JÚLIA ALVES DA SILVA**

**ANÁLISE DO ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO DOS DOCENTES  
NA EDUCAÇÃO: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A UNIVERSIDADE  
PÚBLICA E A UNIVERSIDADE PRIVADA NO INTERIOR DO ESTADO DO RIO  
DE JANEIRO**

Monografia apresentada à Universidade Federal do Rio de Janeiro – Campus Macaé, como requisito obrigatório para obtenção de grau de Bacharel em Engenharia de Produção.

Orientador: MSc. Thiago Gomes de Lima

**Macaé**

**2017**

Monografia apresentada como requisito obrigatório para obtenção de grau em Bacharel em Engenharia de Produção. Toda citação respeitará as normas da ética científica.

---

**ANA JÚLIA ALVES DA SILVA**

Monografia apresentada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Orientador: MSc. Thiago Gomes de Lima

---

1º Examinador (a): D.ra Milena Estanislau Diniz

---

2º Examinador (a): MSc. Altina Silva Oliveira

---

Coordenador (a): MSc. Thiago Gomes de Lima

Primeiramente a Deus, pois, sem Ele não haveria a oportunidade de concluir esta etapa tão importante em minha vida.

Aos meus pais e meu irmão que sempre me apoiaram e me deram todo suporte necessário para que eu conseguisse chegar até aqui.

Ao Rogério, meu companheiro, melhor amigo e, que com todo seu amor e carinho, me ajudou fortemente a superar os desafios e concluir esta etapa.

Ao corpo docente da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Campus Macaé pelo forte empenho em nos qualificar profissionais da Engenharia de Produção.

E ao professor e amigo, Thiago Gomes de Lima, pelo empenho, confiança e parceria para tornar este trabalho realidade.

## **AGRADECIMENTOS**

Este trabalho não teria sido realizado sem o apoio e suporte de pessoas muito especiais nesta trajetória.

Agradeço à minha família, Nério, Leni e Rodrigo, pelo apoio em todos os momentos, principalmente naqueles de dúvida e conflitos internos, onde o primeiro pensamento era voltado para o desistir. Obrigada por não deixarem isso acontecer.

Ao Rogério, sempre companheiro e que com todo seu amor e sabedoria, me ajudou em cada etapa desta jornada.

Ao meu orientador e amigo, Thiago Gomes de Lima, que com todo seu conhecimento e carinho, me aconselhou, me corrigiu, me direcionou, fazendo com que este trabalho fosse realizado da melhor maneira.

O meu muito obrigada ao professor Jefferson Nogueira que me ajudou de uma forma incrível durante o curso como meu professor e orientador acadêmico durante vários semestres.

Aos professores Antônio Sérgio, Milena Estanislau Diniz, Matheus Ferreira e Lília Marianno que se tornaram amigos dentro e fora de sala de aula.

Ao professor Saulo que com seu conhecimento, me auxiliou na análise de dados deste trabalho.

Aos meus amigos que tiveram muita paciência e compreensão para os momentos de sumiço em razão da faculdade e por todo apoio também me dado sempre. E aos amigos que a UFRJ também me deu.

Agradeço aos docentes participantes da minha pesquisa. Sem a participação de cada um deles, este trabalho não poderia ter sido concretizado.

A todos, meu muito obrigada.

*“E se tudo tiver fim, mas se no fim de tudo tiver amor,  
então no fim terá tudo.”.*

Lucão

## RESUMO

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de analisar comparativamente o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) dos docentes de duas universidades, uma pública e uma privada, ambas localizadas no interior do Estado do Rio de Janeiro. Logo, esta pesquisa possui caráter de avaliação do índice de capacidade de forma localizada e não generalizada para todo o Ensino Superior. A metodologia aplicada é o estudo tipo *survey* com a coleta de dados realizada por meio da aplicação do Questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho. A amostra foi constituída de 53 docentes e seu valor foi validado pelos testes de Tukey e Mann-Whitney. Os resultados mostraram que os índices de capacidade para o trabalho de ambas as universidades foram semelhantes: 41,7 na Universidade Privada e 41,2 na Universidade Pública, classificadas no nível "bom". Os fatores que contribuem para um nível "ótimo" de capacidade para o trabalho são diferentes entre as instituições analisadas e a faixa salarial pode contribuir para redução do índice de capacidade para o trabalho na Universidade Pública.

**Palavras-Chave:** *Docentes, Índice de Capacidade para o Trabalho, Saúde Ocupacional.*

## ABSTRACT

*This work was developed with the objective to analyze comparatively the teachers Work Ability Index (W.A.I) from two universities, one public and one private, both located in interior of state of Rio de Janeiro, Brazil. Then, this research has as an evaluation character not to study Ability Index as a general study about Higher Education, but as a locate study about this index. The applied methodology was a study survey type with the data collection made by the W.A.I. Questionnaire application. The sample was constituted of 53 teachers and this quantity was validated by Tukey test and Mann-Whitney test. The results demonstrated that the indexes of work capacity of both universities were similar: 41.7 in the Private University and 41.2 in the Public University, classified in the "good" level. The factors that contribute to an "great" level of work capacity are different among the analyzed institutions and the salary range can contribute to a reduction in the capacity index for work in the public university.*

**Keywords:** *Teachers, Work Ability Index, Occupational Health.*



## LISTA DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1: Modelos de estrutura administrativa .....                | 34 |
| Figura 2: Novos modelos de estrutura administrativa .....          | 35 |
| Figura 3: Fatores associados à capacidade para o trabalho .....    | 58 |
| Figura 4: Etapas da metodologia do tipo <i>survey</i> .....        | 66 |
| Figura 5: Dados do Teste de Mann-Whitney no software Minitab ..... | 73 |
| Figura 6: Dados do Teste de Tukey no software Minitab .....        | 74 |

## LISTA DE QUADROS

|   |    |
|---|----|
| Quadro 1: Cursos formados no Brasil entre os anos de 1808 e 1821 .....            | 21 |
| Quadro 2: Classificação das IES no Brasil.....                                    | 23 |
| Quadro 3: Leis relacionadas ao docente da Universidade Pública.....               | 27 |
| Quadro 4: Decretos relacionadas ao docente da Universidade Pública.....           | 28 |
| Quadro 5: Objetos contemplados na Lei nº 8.112/1990.....                          | 29 |
| Quadro 6: Direitos do servidor público abordados na Lei nº 8.112/1990 .....       | 29 |
| Quadro 7: Deveres do servidor público abordados na Lei nº 8.112/1990.....         | 30 |
| Quadro 8: Objetos contemplados na Lei nº 12.772/2012.....                         | 30 |
| Quadro 9: Classificação dos Docentes de acordo com a Lei nº 12.863/2013 .....     | 32 |
| Quadro 10: Classificação das IES Privadas.....                                    | 37 |
| Quadro 11: Cláusulas da Convenção Coletiva .....                                  | 44 |
| Quadro 12: Descrição dos fatores determinantes da capacidade para o trabalho..... | 59 |
| Quadro 13: Características dos tipos de survey.....                               | 65 |

## LISTA DE GRÁFICOS

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1: Gênero dos docentes.....   | 75 |
| Gráfico 2: Faixa etária dos docentes.....                                   | 76 |
| Gráfico 3: Estado civil dos docentes .....                                  | 76 |
| Gráfico 4: Ciclo de trabalho dos docentes.....                              | 77 |
| Gráfico 5: Contrato de trabalho dos docentes .....                          | 78 |
| Gráfico 6: Nível de formação dos docentes.....                              | 78 |
| Gráfico 7: Tempo de docência.....   | 79 |
| Gráfico 8: Tempo de docência na atual Universidade.....                     | 80 |
| Gráfico 9: Faixa salarial .....   | 80 |
| Gráfico 10: ICT de acordo com gênero .....                                  | 81 |
| Gráfico 11: ICT de acordo com a faixa etária .....                          | 82 |
| Gráfico 12: ICT de acordo com o estado civil.....                           | 82 |
| Gráfico 13: ICT de acordo com o ciclo de trabalho .....                     | 83 |
| Gráfico 14: ICT de acordo com o contrato de trabalho.....                   | 84 |
| Gráfico 15: ICT de acordo com nível de formação .....                       | 84 |
| Gráfico 16: ICT de acordo com o tempo de docência.....                      | 85 |
| Gráfico 17: ICT de acordo com tempo de docência na atual Universidade ..... | 86 |
| Gráfico 18: ICT de acordo com faixa salarial .....                          | 86 |

## LISTA DE TABELAS

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1: Fases dos aspectos comportamentais dos indivíduos ..... | 56 |
| Tabela 2: Pontuações por dimensão do questionário do ICT .....    | 62 |
| Tabela 3: Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) .....        | 63 |
| Tabela 4: ICT das Universidades estudadas .....                   | 72 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APEOESP - Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo

CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica

CET - Centro de Educação Tecnológica

CL - Cláusula

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DORT - Distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho

ENADE - Exame Nacional de Desempenho de Estudantes

Fies - Fundo de Financiamento Estudantil

ICT - Índice de Capacidade para o Trabalho

IES - Instituição de Ensino Superior

IFSO - Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH - *Finnish Institute of Occupational Health*)

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDBEN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC - Ministério da Educação

OIT - Organização Internacional do Trabalho (ILO - *International Labour Organization*)

PR4 UFRJ – Pró-Reitoria 4 da Universidade Federal do Rio de Janeiro

ProUni - Programa Universidade para Todos

PUC – Pontifícia Universidade Católica

RJ - Rio de Janeiro

SESu - Secretaria de Educação Superior

SINPRO - Sindicato dos Professores

SINPRO-RJ - Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro e Região

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO .....  | 16 |
| 1.1. Contextualização do Tema.....                                   | 16 |
| 1.2. Justificativa .....   | 17 |
| 1.3. Motivação .....   | 18 |
| 1.4. Objetivos .....   | 18 |
| 1.4.1. Objetivo Geral .....  | 18 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos .....                                   | 19 |
| 1.5. Estrutura do Trabalho .....                                     | 19 |
| 2. REFERENCIAL TEÓRICO .....   | 20 |
| 2.1. O TRABALHO NO SETOR DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL ...          | 20 |
| 2.1.1. A Universidade Pública .....                                  | 24 |
| 2.1.1.1. O Servidor Público: Docente .....                           | 26 |
| 2.1.1.2. A Legislação do Trabalho do Servidor Público: Docente ..... | 27 |
| 2.1.1.3. A Organização do Trabalho do Servidor Público: Docente..... | 31 |
| 2.1.2. A Universidade Privada .....                                  | 36 |
| 2.1.2.1. O Funcionário da Rede Privada: Docente.....                 | 39 |
| 2.1.2.2. A Legislação do Trabalho da Rede Privada: Docente .....     | 41 |
| 2.1.2.3. A Organização do Trabalho da Rede Privada: Docente .....    | 48 |
| 2.2. A SAÚDE DO TRABALHADOR .....                                    | 51 |
| 2.2.1. Saúde do Funcionário da Educação no Brasil .....              | 52 |
| 2.3. CAPACIDADE PARA O TRABALHO .....                                | 55 |
| 2.3.1. Conceitos de Capacidade para o Trabalho.....                  | 55 |
| 2.3.2. Fatores determinantes da Capacidade para o Trabalho .....     | 57 |
| 2.3.3. O Índice de Capacidade para o Trabalho.....                   | 60 |
| 2.3.3.1. Classificação e Dimensões do ICT .....                      | 61 |
| 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....                                 | 65 |
| 3.1. Abordagem Metodológica .....                                    | 65 |
| 3.2. Local de Estudo .....   | 67 |
| 3.3. População de Estudo .....                                       | 68 |
| 3.4. Variáveis de Estudo .....                                       | 69 |
| 3.5. Análise Estatística.....  | 69 |
| 3.6. Softwares Utilizados .....                                      | 70 |
| 3.7. Aspectos Éticos.....  | 70 |

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| 4.       | ANÁLISE DE DADOS.....   | 71  |
| 4.1.     | Análise da amostra de estudo em relação à população de docentes ..... | 71  |
| 4.1.1.   | Testes de Mann-Whitney e Tukey aplicados ao ICT.....                  | 72  |
| 4.1.1.a. | Teste de Mann-Whitney: .....  | 72  |
| 4.1.1.b. | Teste de Tukey .....  | 74  |
| 4.2.     | Resultados das informações demográficas .....                         | 75  |
| 4.3.     | Relação das informações demográficas com o ICT.....                   | 81  |
| 5.       | CONCLUSÃO .....   | 88  |
| 6.       | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                                      | 90  |
|          | ANEXOS.....   | 102 |

# 1. INTRODUÇÃO

## 1.1. Contextualização do Tema

Com o passar dos anos, a preocupação com a segurança do trabalho se incorporou aos métodos aplicados nas empresas. As certificações de qualidade e saúde no ambiente de trabalho ficaram mais rígidas e com base nestas modificações, as empresas devem se adequar tornando seus ambientes de trabalho confortáveis para execução das funções por seus funcionários.

As condições ambientais e cognitivas necessárias para o desenvolvimento profissional eficaz são embasadas no estudo científico denominado Ergonomia.

Para Souza (2005) *apud* Takeda (2010), a Ergonomia é um método que objetiva contribuir para a manutenção da saúde do trabalhador, garantindo eficácia das suas atividades a partir de uma adequação precisa da interface homem-máquina-ambiente. Ou seja, com melhores condições para executar suas funções, o trabalhador adquire maior produtividade e ganho de saúde ocupacional. Neste aspecto, complementa Meira (2004), que a Ergonomia surge como aspecto importante para o refinamento da compreensão sobre a interação entre o homem e o trabalho. Esta interação aborda conceitos relacionados à saúde ocupacional e obter informações sobre as condições de trabalho de um funcionário possui importância vital.

Neste contexto, surge a necessidade da busca por um entendimento sobre quais são os impactos mais relevantes na saúde do trabalhador em diversos segmentos. Um destes é a categoria dos docentes brasileiros.

A capacidade para o trabalho é definida por Tuomi *et al* (2005) *apud* Marinho *et al* (2011) como a capacidade atribuída ao trabalhador para executar suas funções em acordo com as exigências do trabalho, suas aptidões físicas e mentais e seu estado de saúde. Acrescenta Williams (1997) *apud* Meira (2004), que a capacidade para o trabalho pode ser influenciada pela condição de saúde física e mental do trabalhador juntamente com os aspectos organizacionais, interferindo na motivação e na satisfação pessoal deste profissional.

Para avaliar as circunstâncias sobre as quais o funcionário está sendo exposto são utilizados instrumentos de coleta de dados. Entre uma vasta gama de possibilidades, foi escolhido para este presente trabalho a utilização do Índice de Capacidade para o Trabalho – ICT. Este índice é calculado através da coleta de dados obtida com questionário aplicado ao público-alvo.



Sobre o ICT, Tuomi *et al* (2005) *apud* Silva Junior *et al* (2013) afirma que o índice possui eficiência na avaliação da percepção do funcionário sobre como ele se vê no momento e se imagina em um futuro próximo quando relaciona este pensamento com as condições de trabalho às quais é submetido, com as suas condições de saúde, aptidões físicas e mentais.

## **1.2. Justificativa**

Segundo uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP) em 2010 com 2685 professores, 27% dos entrevistados informou que teve que se afastar das atividades profissionais por motivos de saúde. Nesta mesma pesquisa, 29% dos professores entrevistados se queixou de tendinite, bursite ou dores musculares e 18% alegou grau de depressão, por exemplo.

Do mesmo modo, Servilha e Correia (2014), apresentaram, através de um trabalho realizado com professores universitários em Campinas, que dentre uma amostra de 112 professores, 81,2% possui fadiga vocal, 79,4% acusou esforço ao falar e 60,7% afirmou ter rouquidão. Todos estes fatores decorrentes do trabalho exercido. E em caráter mais recente, Toledo e Vieira (2016), apresentaram dados para a Folha de São Paulo sobre a quantidade de licenças médicas concedidas pelo estado de São Paulo à professores da rede estadual: são cerca de 370 licenças por dia, onde 27,8% ocorrem devido à transtornos mentais.

Devido à quantidade de problemas de saúde adquiridos pelo docente, independente do segmento em que este atua, analisar as condições de trabalho às quais este profissional está exposto possui grande relevância. Alguns autores têm realizado pesquisas acerca desta problemática. Kuenzer (2004) *apud* Silva (2006), afirma que o ofício é caracterizado entre a tensão do trabalho, constituída pelas atribuições de transformar e qualificar pessoas. Para Santos *et al* (2008), o desinteresse dos professores por suas atividades cotidianas tem sido cada vez mais comum. Entre os motivos deste desinteresse encontram-se: o mal-estar pelas interações estabelecidas com os colegas de profissão, com os educandos, assim como com a equipe diretiva e pedagógica e acrescenta-se a realidade social em que está inserido.

Lemos (2005, p.5) reconhece que “o mestre, visto antes como uma figura profissional essencial para a sociedade, é hoje um profissional que luta pela valorização e reconhecimento social do seu trabalho”.

### **1.3. Motivação**

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, ou ILO do inglês *International Labour Organization* – determina as condições necessárias para que o docente execute suas funções, de acordo com a sua importância na sociedade. Conforme afirma Castelo Branco *et al* (2014), a profissão de docente expõe o trabalhador a riscos mentais e físicos, o predispõe a desenvolver distúrbios vocais, doenças musculoesqueléticas, sobrecargas psicológicas e depressão.

Os cenários podem ocorrer devido às condições de trabalho estabelecidas que geralmente não atendem o básico necessário. Valente e Viana (2009, p.4) complementam que o professor de nível superior, ainda que na maioria dos casos sendo Mestre e/ou Doutor, “não possui sempre uma aproximação com as abordagens ou concepções de ensino-aprendizagem que o prepare para exercer a docência com eficiência.”.

As condições oferecidas para a realização da tarefa podem ter relação direta ao nível de produtividade que o funcionário desempenha, ou seja, elas podem ser fator influente na capacidade do funcionário para o trabalho.

A motivação para o desenvolvimento deste trabalho se traduz na possibilidade de auxílio aos docentes para que os fatores que contribuem para seu melhor desempenho na arte de ensinar sejam identificados e, desta forma, o trabalho destes profissionais seja exercido de maneira satisfatória.

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo Geral**

O objetivo deste trabalho é realizar uma análise comparativa da capacidade para o trabalho entre docentes de Ensino Superior em uma Universidade Pública e em uma Universidade Privada dos municípios de Macaé e Rio das Ostras, respectivamente, ambas localizadas no estado do Rio de Janeiro, utilizando o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT).

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

Este trabalho possui como objetivo específicos:

- Contextualizar o Ensino Superior no Brasil e a saúde dos trabalhadores da educação;
- Descrever o Instrumento de Avaliação da Capacidade para o Trabalho (ICT);
- Aferir o Índice de Capacidade para o Trabalho no público alvo.

### **1.5. Estrutura do Trabalho**

O trabalho será dividido em 4 partes. A primeira parte apresentará a revisão teórica acerca do tema. A segunda parte contemplará o procedimento metodológico, referente a pesquisa realizada em duas universidades nos municípios de Macaé e Rio das Ostras, cidades do interior do estado do Rio de Janeiro. A terceira parte é composta pela análise dos dados obtidos e a quarta, e última, é composta pela conclusão do estudo realizado.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. O TRABALHO NO SETOR DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL**

A educação é um direito que deve ser assegurado para todo e qualquer cidadão. Para a UNESCO (2000, p.8), todo cidadão, seja criança, jovem ou adulto, “tem o direito humano de se beneficiar de uma educação que satisfaça suas necessidades básicas de aprendizagem e que inclua aprender a aprender, fazer, a conviver e ser.”.

O Ensino Superior no Brasil possui em sua história uma relação direta de desenvolvimento em torno dos períodos políticos vividos no país.

De acordo com Vicente (2017, p.13):

A construção e o desenvolvimento da ideia da Educação no Brasil são repletos de severas impropriedades, contradições e distorções. Estruturada tardiamente e com intenso viés de classe social e preconceito, nossa Educação sempre se apresentou para poucos e privilegiados, constituindo-se, na maioria das vezes, num ambiente de mutilação, injustiça, discriminação e exclusão social para grande parte dos brasileiros.

O contexto histórico que marca o início do conceito de Universidade no Brasil ocorre, segundo Fávero (2000) *apud* Coelho e Vasconcelos (2011), com a criação do Curso Médico de Cirurgia na Bahia, em fevereiro de 1808 durante a passagem de D. João VI em território brasileiro.

De acordo com Coelho e Vasconcelos (2011, p. 1), as primeiras Instituições de Ensino Superior (IES) foram projetadas de forma “diretamente articuladas às atividades militares, decorrentes da ocupação portuguesa e sua defesa.”. Isto quer dizer que o conhecimento adquirido na Universidade auxiliaria no desenvolvimento de recursos como embarcações, estradas, portos, entre outros.

Os cursos no Brasil eram formados de acordo com a necessidade e a localização, visando a formação de profissionais estratégicos de acordo com o momento vivido pelo país.

### Quadro 1: Cursos formados no Brasil entre os anos de 1808 e 1821

| ANO  | LOCAL          | CURSO                                  |
|------|----------------|--|
| 1808 | Rio de Janeiro | Oficiais e Engenharia Civil e Militar  |
|      | Rio de Janeiro | Cirurgia e Anatomia                    |
|      | Bahia          | Economia                               |
| 1809 | Rio de Janeiro | Medicina                               |
|      | Pernambuco     | Matemática                             |
| 1812 | Bahia          | Agricultura                            |
|      | Rio de Janeiro | Química                                |
| 1814 | Rio de Janeiro | Agricultura                            |
| 1816 | Rio de Janeiro | Pintura, Escultura e Arquitetura Civil |
| 1817 | Bahia          | Química                                |
| 1818 | Bahia          | Desenho Industrial                     |
| 1821 | Minas Gerais   | Retórica e Filosofia                   |

Fonte: Fávero (1977) *apud* Coelho e Vasconcelos (2011)

Elaboração: O Autor

De acordo com Mello e Paixão (2016), a União possui como responsabilidade financiar o ensino público federal, assegurando o acesso de estudantes e qualidade de ensino. Da mesma forma, sobre o Ensino Fundamental, devem os Estados e o Distrito Federal direcionar os recursos necessários e os municípios manter a responsabilidade sobre a Educação Infantil e Ensino Fundamental.

O Ensino Superior, de acordo com o Ministério da Educação, é categorizado em instituições públicas e instituições privadas. Para Stallivieri (2007, p. 6), esta classificação ocorre de acordo com as “formas de financiamento com que cada um dos modelos procura sobreviver no cenário da educação superior.”.

As instituições públicas podem ser federais, estaduais ou municipais, sendo estas últimas a de menor quantidade existente no país.

Cada modelo de instituição possui um formato de recebimento de recursos para manutenção, segundo Stallivieri (2007), a instituição federal possui o governo federal como principal fonte de obtenção de meios para o curso se desenvolver. A instituição estadual obtém recursos através do governo estadual e a instituição municipal recebe apoio financeiro do governo federal e municipal.

Quanto às instituições privadas, sustenta Stallivieri (2007), que estas adquirem recursos para manutenção dos cursos através do pagamento de mensalidades realizado pelos alunos e/ou suas famílias.

Para haver uma definição formal sobre critérios para o uso dos recursos públicos em educação, segundo Agliardi *et al* (2012) *apud* Mello e Paixão (2016), em 1961 foi formulada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº 4024/1961 que, de acordo com Mello e Paixão (2016), devido ao golpe militar em 1964, não se tornou uma lei visto que o governo neste momento possuía outros interesses (neste trabalho não serão vistos detalhes históricos). Apenas em 1996, a LDBEN se tornou lei e entrou em vigor como LDBEN nº 9394/1996.

Sobre a LDBEN nº 9394/1996, certifica Coelho e Vasconcelos (2011, p.1), que esta lei acarretou no aumento significativo da educação de nível superior no Brasil, “demarcando a implantação de uma nova política educacional que desencadeou um processo de reformulação profunda no sistema de educação superior brasileiro.”.

Segundo Neves (2002, p.7), a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional trata sobre o Ensino Superior caracterizando-o como lei que visa:

Estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento; incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica; promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos; suscitar o desejo de aperfeiçoamento cultural e profissional; estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular, os nacionais e regionais; promover a extensão, dentre outros.

Além destes objetivos, de acordo com Neves (2002), a LDBEN de 1996 também formalizou em seu texto características pertencentes ao ensino de nível superior vistos na atualidade como frequência obrigatória nos cursos de docentes e discentes, quando tratado sobre cursos presenciais; determinação de período letivo de duzentos dias; estabelecimento de carga horária mínima de oito horas semanais para os docentes estarem presentes em sala de aula; exigência de pós-graduação para os docentes, como mestrado e/ou doutorado.

Atualmente as Instituições de Ensino Superior são classificadas da seguinte forma:

## Quadro 2: Classificação das IES no Brasil

| TIPO DE INSTITUIÇÃO  | CARACTERÍSTICAS  |
|--|--|
| <b>Universidade</b>  | Instituição pluridisciplinar, que se caracteriza pela indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e de extensão e por terem, obrigatoriamente, em seu quadro docente, 1/3 de professores com titulação de mestrado e doutorado e 1/3 de professores em regime de trabalho integral. É conferida às Universidades autonomia para criar, organizar e extinguir cursos e programas de educação superior; fixar os currículos de seus cursos e programas; aumentar ou diminuir o número de vagas, de acordo com a capacidade de atendimento e as exigências do seu meio; contratar e dispensar professores; estabelecer planos de carreira docente; elaborar e formar seus estatutos e regimentos, de acordo com as normas gerais em vigor; estabelecer programas de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão; celebrar contratos como entidade jurídica; administrar receita pública e privada; e receber doações e heranças. |
| <b>Universidade Especializada</b>  | Concentração de suas atividades de ensino e pesquisa em um campo do saber, tanto em áreas básicas como nas aplicadas, pressupondo a existência de uma área de conhecimento ou formação especializada dos quadros profissionais de nível superior.  |
| <b>Centro Universitário</b>  | Nova modalidade de instituição de ensino superior pluricurricular. Características: oferta de ensino de graduação, qualificação do corpo docente e condições de trabalho acadêmico proporcionadas à comunidade escolar. Podem criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior e remanejar ou ampliar vagas nos cursos já existentes. Não estão obrigados a manter atividades de pesquisa e extensão.  |
| <b>Instituição Não-Universitária</b>   | Atua em área específica de conhecimento ou de formação profissional. A criação de novos cursos superiores depende da autorização do poder executivo. É composta pelas Faculdades Integradas, Faculdades, Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET's) e por dois novos tipos de IES: os Institutos Superiores de Educação e os Centros de Educação Tecnológica (CET's).  |
| <b>Faculdade Integrada</b>   | Instituição com propostas curriculares que abrangem mais de uma área de conhecimento, organizadas para atuar com regimento comum e comando unificado. Compreendem vários cursos pautados por um único estatuto e regimento jurídico, possuindo conselhos superiores e diretorias acadêmicas e administrativas. Não é, necessariamente, pluricurricular e não é obrigada a desenvolver a pesquisa e a extensão como ocorre com as Universidades.  |
| <b>Centro de Educação Tecnológica e Centro Federal de Educação Tecnológica</b> | Instituições especializadas de educação profissional e pós secundária, públicas ou privadas, com a finalidade de qualificar profissionais, nos vários níveis e modalidades de ensino, para os diversos setores da economia, em estreita articulação com os setores produtivos e a sociedade, oferecendo mecanismos para a educação continuada.   |
| <b>Instituto Superior de Educação</b>  | Visa à formação inicial, continuada e complementar para o magistério da educação básica, podendo oferecer os seguintes cursos e programas: curso Normal Superior para licenciatura de profissionais para a Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental; curso de licenciatura para a formação de docentes dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio; programas de formação continuada para atualização de profissionais da educação básica, nos diversos níveis, entre outros.   |

Fonte: Adaptado de Neves (2002)

Elaboração: O Autor

O principal requisito para habilitação à obtenção de título de nível superior é que o aluno tenha concluído o Ensino Médio ou equivalente.

Quando formado, o aluno recebe um diploma, segundo Neves (2002), que garante o grau de Bacharel, Licenciado ou Tecnólogo, ao mesmo tempo que os cursos de especialização, educação continuada e cursos sequenciais de complementação de estudos, conferem Certificados.

Para Bruno (2011, p. 554), quando o conhecimento é transmitido pelo professor e recebido pelo aluno, é imprescindível que este aluno tenha a aptidão de converter este conhecimento “em técnicas de trabalho e em comportamento adaptativo” aos diversos cenários que pode enfrentar em sua vida profissional, ou seja, “saber ser proativo, ser capaz de resolver problemas no ambiente de trabalho e na comunidade, ser capaz de trabalhar sob pressão, assimilar as regras da competição imposta à classe trabalhadora”.

De acordo com as definições abordadas no quadro acima sobre cada classificação existente das universidades no Brasil, pode ser definido que o presente trabalho será aplicado em duas universidades: uma com caráter público e a outra, privada.

### **2.1.1. A Universidade Pública**

A Universidade Pública é presente em vários países, embora com planos de desenvolvimento diferentes e variação entre as nações no processo de formação de alunos.

De acordo com Chauí (2003, p. 5), a Universidade Pública se define como:

Instituição social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, em um princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais, e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela.

Sob contexto histórico, Chauí (2003) afirma que educação e cultura se tornaram direitos dos cidadãos a partir de revoluções sociais ocorridas no século XX que estimularam lutas sociais e políticas. Desta forma, a Universidade se torna, neste momento, “também uma instituição social inseparável da ideia de democracia e de democratização do saber”. (CHAUI, 2003, p.5).

No Brasil, a primeira Universidade a surgir, segundo Stallivieri (2007) é a Universidade do Rio de Janeiro, em 1920, hoje conhecida como Universidade Federal do Rio



de Janeiro (UFRJ). A partir da sua fundação, outras 20 universidades federais foram iniciadas dentro do período de 1930 a 1964, marcado historicamente pela Revolução Industrial e Ditadura Militar, respectivamente.

Reforça Stallivieri (2007), que a Universidade brasileira quando surge, se desenvolve a partir de demandas específicas para as áreas de Medicina, Engenharias e Direito e que os cursos eram então, estabelecidos nas metrópoles de importância econômica. Tratou-se de uma alternativa relevante para que a Universidade cumprisse inicialmente o seu papel estratégico na sociedade. Sobre a Universidade Pública, Neves (2002), reforça que a mesma possui um papel estratégico no contexto de desenvolvimento científico e tecnológico e isto pode ser visto através da amplificação do ensino superior no Brasil em condição mais recente.

Segundo a Secretaria de Educação Superior (SESu), no período de 2003 a 2014, as instituições públicas sofreram reestruturações em seus processos, onde novos procedimentos e normas foram adotados para melhoria de seus resultados.

Como uma das implementações neste processo de reestruturação, a interiorização – presença da Universidade em regiões do interior do Brasil – resultou em um aumento significativo do acesso ao ensino superior “elevando o número de municípios atendidos por universidades federais de 114 para 289 municípios, o que representou um crescimento de 153%.”. (BRASIL, 2014, p. 32).

Ainda segundo a Secretaria de Educação Superior, neste período de 2003 a 2014 houve um aumento significativo na quantidade de unidades das universidades (campus) no interior do país. O aumento ocorreu de 45 para 63 universidades federais, ampliação equivalente a 40% e de 148 para 321 campus, representando um aumento de 117%.

O Anuário Brasileiro da Educação Brasileira de 2016 mostra uma evolução em termos de acesso à educação de ensino superior. Em 2015, 34,6% dos cidadãos entre 18 e 24 anos estão matriculados em universidades. Esta taxa em 2001 era equivalente a 16,1% e cresceu expressivamente ao longo dos anos. (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2017).

Portanto, a importância da Universidade Pública é desenvolvida a partir de seu objetivo perante à sociedade que, segundo Pinho e Santos (2017, p. 497), “é humanizar os sujeitos e, em concomitância a esse processo, ensiná-los a técnica, as artes, as letras, a ciência, a filosofia, a lutar pelo bem-comum.”.

### **2.1.1.1. O Servidor Público: Docente**

De acordo com Santos (2001, p. 227), é entendido como servidor público o “indivíduo encarregado por lei para o exercício de cargo administrativo de forma pública (Constituição Federal, artigos 37 a 41; Lei nº 8.112/90)”. Dentro deste contexto está inserido o docente da Universidade Pública, cujo exerce seu cargo em unidades públicas de ensino e é regido pelas leis e normativas que dizem respeito às suas funções.

O docente possui papel fundamental no desenvolvimento da sociedade. Para Lemos (2005, p. 8), “o trabalho do professor representa uma parte histórica e significativa da expressão das relações de trabalho, constituindo-se em um dos principais modos de construção de processos institucionais no âmbito da educação e da aprendizagem humanas.”.

Atualmente, o docente da Universidade Pública precisa, além da execução de suas atividades formais, “ser um técnico especialista, competente pesquisador e cientista, excelente professor e administrador para gerenciar projetos e orientar grupos.”. (PESSOA, 2014, p. 4).

Para Chaui (2003, p. 7), o trabalho executado pelo educador possui uma avaliação de qualidade baseada em uma produtividade que se relaciona com o “aumento insano de horas-aula, a diminuição do tempo para mestrados e doutorados, a avaliação pela quantidade das publicações, colóquios e congressos, a multiplicação de comissões e relatórios.”.

Quando submetidos a essas situações, Silva Jr. e Silva (2009, p. 46) *apud* Hespanhol (2014) afirmam que “o desejo do fracasso do outro destrói a alteridade e impede qualquer possibilidade de o professor realizar um trabalho saudável.”.

O modelo de gestão que traz consigo estas novas características presentes na Universidade Pública brasileira, levam os professores a vivenciarem a precariedade subjetiva. Segundo Linhart (2009, p. 2):

Trata-se de um tipo de precariedade que não diz respeito a uma situação objetiva tão discutida na atualidade, que envolve, por exemplo, o trabalho terceirizado, temporário ou informal (que, vale dizer, também adentra a Universidade), mas a um “sentimento de precariedade que podem ter assalariados estáveis confrontados com exigências cada vez maiores em seu trabalho e que estão permanentemente preocupados com a ideia de nem sempre estar em condições de responder a elas”.

Seligmann-Silva (2011) *apud* Hespanhol (2014) complementam que a precariedade subjetiva a qual os docentes são submetidos atualmente, pode resultar em desgaste mental e afetar o bem-estar, a saúde e, conseqüentemente, a qualidade do trabalho dos professores.

### 2.1.1.2. A Legislação do Trabalho do Servidor Público: Docente

O trabalho para ser realizado, assegurando direitos e deveres, deve ser regido por algum modelo de normatização, procedimento ou por lei.

De acordo com a Pró-Reitoria da Universidade Federal do Rio de Janeiro, as leis e decretos que constituem todas as diretrizes relacionadas ao servidor público, enquanto docente da Universidade Pública, são as apresentadas nos quadros abaixo:

**Quadro 3: Leis relacionadas ao docente da Universidade Pública**

| LEI                                      | DESCRIÇÃO  |
|--|--|
| LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989   | Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.   |
| LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990  | Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.   |
| LEI Nº 12.772, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012 | Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nos 8.745/1993, 11.784/2008, 11.091/ 2005, 11.892/2008, 11.357/2006, 11.344/2006, 12.702/2012, e 8.168/1991; revoga o art. 4o da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. |
| LEI Nº 12.863, DE 24 DE SETEMBRO DE 2013 | Altera a Lei nº 12.772/ 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nº 11.526/2007, 8.958/1994, 11.892/2008, 12.513/2011, 9.532/1997, 91/1935, e 12.101/2009; revoga dispositivo da Lei nº 12.550/2011; e dá outras providências.   |
| LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014     | Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.   |

Fonte: PR4 UFRJ  
Elaboração: O Autor

As leis que são parte do conjunto de normas e diretrizes relacionadas ao docente, contemplam os principais interesses, benefícios e direitos deste profissional. São leis que dispõem sobre o servidor público, cujas normas se aplicam aos docentes de todos os níveis de educação pública, posto que este é um servidor, e leis que abordam as informações direcionadas ao docente em si.

No quadro abaixo são expostos os decretos que complementam as leis do Quadro 3 em relação ao profissional docente.

#### **Quadro 4: Decretos relacionadas ao docente da Universidade Pública**

| <b>DECRETO</b>                              | <b>DESCRIÇÃO</b>  |
|---|---|
| DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999 | Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.   |
| DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004   | Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. |
| DECRETO Nº 6.593, DE 2 DE OUTUBRO DE 2008   | Regulamenta o art. 11 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto à isenção de pagamento de taxa de inscrição em concursos públicos realizados no âmbito do Poder Executivo federal.   |
| DECRETO Nº 6.944, DE 21 DE AGOSTO DE 2009   | Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências.                   |

Fonte: PR4 UFRJ

Elaboração: O Autor

O servidor público que executa suas atividades em instituição de categoria administrativa pública possui como diretriz a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Esta lei aborda os objetos apresentados no quadro abaixo:

### Quadro 5: Objetos contemplados na Lei nº 8.112/1990

| TÍTULO | DESCRIÇÃO  |
|--------|--|
| I      | Capítulo Único: Das Disposições Preliminares                               |
| II     | Do Provedimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição          |
| III    | Dos Direitos e Vantagens   |
| IV     | Do Regime Disciplinar  |
| V      | Do Processo Administrativo Disciplinar                                     |
| VI     | Da Seguridade Social do Servidor   |
| VII    | Capítulo Único: Da Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público |
| VIII   | Capítulo Único: Das Disposições Gerais                                     |
| IX     | Capítulo Único: Das Disposições Transitórias e Finais                      |

Fonte: Lei nº 8.112/1990

Elaboração: O Autor

Segundo Carmo *et al* (2015), o ingresso na carreira pública, abordado no artigo 10 do Título 1 da Lei nº 8.112/1990, dispõe que “a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecendo à ordem de classificação e o prazo de sua validade”. É possível compreender que existe uma diretriz rigorosa acerca da habilitação para assumir o cargo na carreira pública, visto que seu ingresso ocorre por meio de concurso público.

A Lei nº 8.112/1990 contempla todos os temas relacionados a carreira pública, incluindo os direitos e deveres do servidor. Os direitos são:

### Quadro 6: Direitos do servidor público abordados na Lei nº 8.112/1990

| CAPÍTULO | DESCRIÇÃO  |
|----------|--|
| I        | Do Vencimento e da Remuneração   |
| II       | Das Vantagens<br>I – Indenizações;<br>II – Gratificações;<br>III – Adicionais. |
| III      | Das Férias   |
| IV       | Das Licenças   |
| V        | Dos Afastamentos   |
| VI       | Das Concessões   |
| VII      | Do Tempo de Serviço  |
| VIII     | Do Direito de Petição  |

Fonte: Lei nº 8.112/1990

Elaboração: O Autor

A Lei dispõe no artigo 116 do Título IV os deveres do servidor público. São eles:

**Quadro 7: Deveres do servidor público abordados na Lei nº 8.112/1990**

| <b>TÓPICO</b> | <b>DESCRIÇÃO</b>   |
|---------------|--|
| I             | Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo.  |
| II            | Ser leal às instituições a que servir.   |
| III           | Observar as normas legais e regulamentares.  |
| IV            | Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais.  |
| V             | Atender com presteza:<br>a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;<br>b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;<br>c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública. |
| VI            | Levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração.   |
| VII           | Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público.   |
| VIII          | Guardar sigilo sobre assunto da repartição.  |
| IX            | Manter conduta compatível com a moralidade administrativa.   |
| X             | Ser assíduo e pontual ao serviço.  |
| XI            | Tratar com urbanidade as pessoas.  |
| XII           | Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.   |

Fonte: Lei nº 8.112/1990

Elaboração: O Autor

A carreira do docente, intitulada como Magistério Superior, possui como conjunto de normativas as apresentadas na Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012. Os objetos apresentados por ela são os descritos no quadro abaixo:

**Quadro 8: Objetos contemplados na Lei nº 12.772/2012**

| <b>CAPÍTULO</b> | <b>DESCRIÇÃO</b>   |
|-----------------|--|
| I               | Do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal   |
| II              | Do Ingresso nas Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal |
| III             | Do Desenvolvimento nas Carreiras do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal            |
| IV              | Da Remuneração do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal                              |
| V               | Do Regime de Trabalho do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal                       |
| VI              | Do Estágio Probatório dos Servidores do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal        |
| VII             | Da Comissão Permanente de Pessoal Docente  |
| VIII            | Do Corpo Docente   |

|     |   |
|-----|---|
| IX  | Dos Afastamentos  |
| X   | Do Enquadramento dos Servidores da Carreira de Magistério do Ensino Básico Federal      |
| XI  | Da Estrutura Remuneratória do Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal |
| XII | Disposições Finais e Transitórias   |

Fonte: Lei nº 12.772/2012

Elaboração: O Autor

Sobre o regime de trabalho, o artigo 20 do Capítulo V afirma que o docente de Instituição Federal de Ensino será submetido ao regime de:

I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou

II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

Neste artigo 20 é complementado que “o regime de 40 (quarenta) horas com dedicação exclusiva implica o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas nesta Lei.”. Estas exceções abordadas na Lei não serão contempladas neste trabalho.

Além das diretrizes acerca do Magistério Superior, a Lei nº 12.772/2012 apresenta as disposições relacionadas ao Ensino Básico e Técnico.

### **2.1.1.3. A Organização do Trabalho do Servidor Público: Docente**

Para Magalhães *et al* (2014, p. 10), “a organização do trabalho pode ser entendida como um processo que envolve as atividades dos trabalhadores, as relações de trabalho com seus pares e com a hierarquia e que ocorre em uma determinada estrutura institucional.”.

Como servidor público, o docente possui a caracterização de seus níveis de Magistério Superior de acordo com a Lei nº 12.863/2013. A divisão dos níveis ocorre da seguinte forma:

### Quadro 9: Classificação dos Docentes de acordo com a Lei nº 12.863/2013

| CLASSE | DENOMINAÇÃO  | CARREIRA   |
|--------|--|--|
| E      | Professor Titular  | Carreira de Magistério Superior do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal |
| D      | Professor Associado  |  |
| C      | Professor Adjunto  |  |
| B      | Professor Assistente   |  |
| A      | Professor Adjunto A, se portador do título de doutor; Professor Assistente A, se portador do título de mestre; ou Professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista; |  |

Fonte: Adaptado da Lei nº 12.863/2013

Elaboração: O Autor

O docente, quando iniciante na Universidade Pública, possui denominação Professor nível A. Este nível possui uma subdivisão de acordo com a titulação deste profissional, conforme o quadro acima informa.

Para progressão de carreira, ou seja, mudança de nível profissional na instituição, o docente precisa cumprir exigências dispostas no artigo 12 da Lei nº 12.772/2012:

Art. 12. O desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no caput, progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, na forma desta Lei.

§ 2º A progressão na Carreira de Magistério Superior ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos nesta Lei e observará, cumulativamente:

I - o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e

II - aprovação em avaliação de desempenho.

Sobre a estrutura organizacional da Universidade, Lopes e Bernardes (2005) apresentam em seu trabalho sobre a estrutura administrativa das universidades brasileiras o modelo inicial das configurações administrativas possíveis de serem implementadas.



A Reforma de 1968, implementada através da Lei nº 5.540, proporcionou quatro modelos básicos de estruturação para as Universidades, no que se refere às atividades-fim: 1) agregação de departamentos em poucos centros; 2) reunião de departamentos em número maior de institutos; 3) ligação direta de departamentos à administração superior; e 4) superposição de centros aos institutos. (LOPES E BERNARDES, 2005, p. 8).

Estes modelos são vistos na figura abaixo:

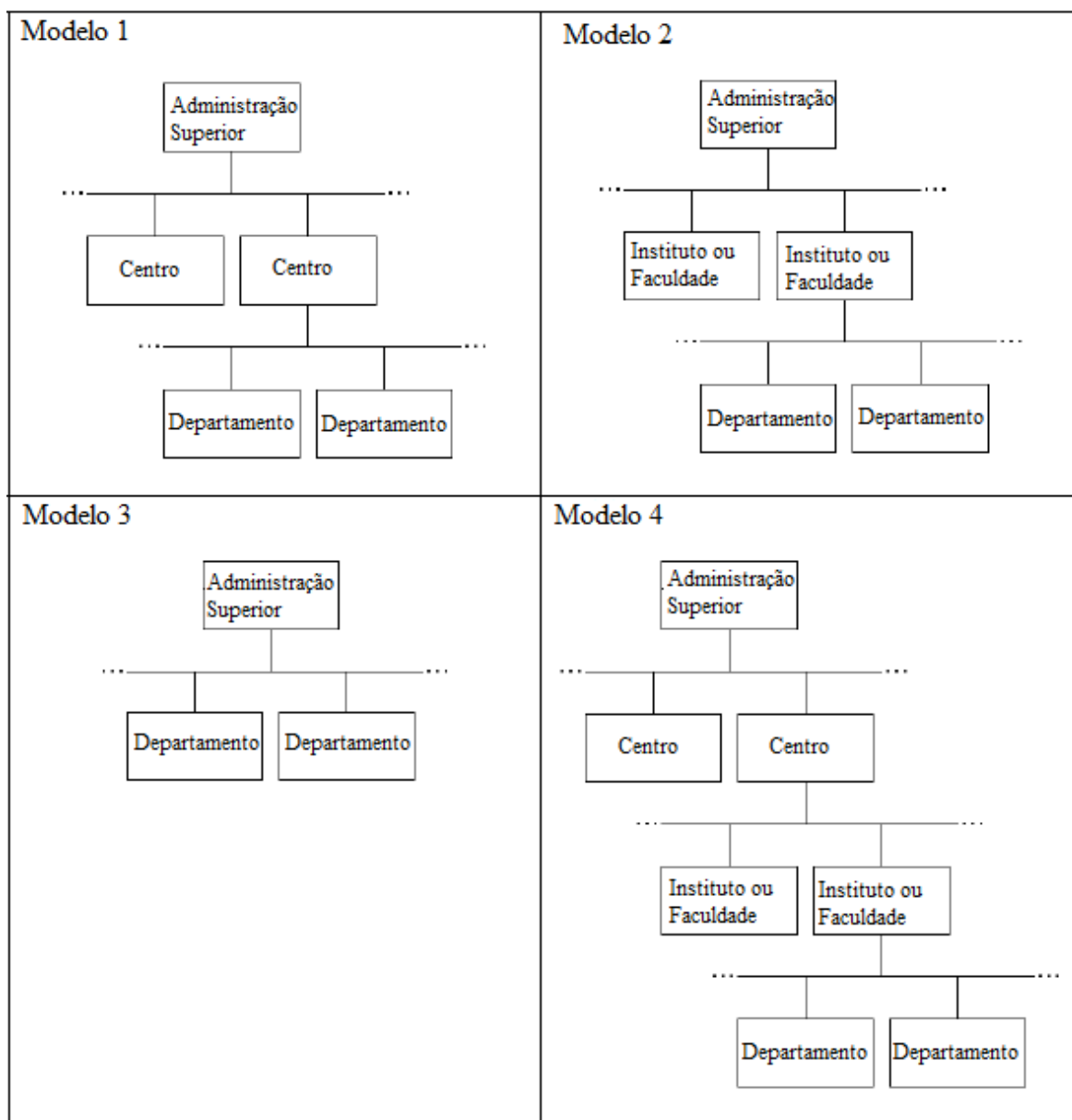


Figura 1: Modelos de estrutura administrativa

Fonte: Lopes e Bernardes (2005)

Atualmente, segundo Lopes e Bernardes (2005), existem quatro novos modelos de estrutura administrativa adotados pelas universidades.

Sobre estas novas configurações organizacionais, Lemos e Bernardes (2005, p. 10) afirmam:

Os quatro novos modelos, basicamente, derivam dos anteriores. Contudo, têm a menor unidade administrativa representada por cursos e não por departamentos. (...). Estão, portanto, adicionados aos quatro modelos básicos de estruturação os seguintes organogramas, no que se refere às atividades-fim:

5) agregação de cursos em poucos centros (algumas vezes designados como áreas); 6) reunião de cursos em número maior de faculdades; 7) cursos vinculados a administração de um campus (especialização regional); e 8) ligação direta de cursos à administração superior.

Os novos modelos são vistos na figura abaixo:

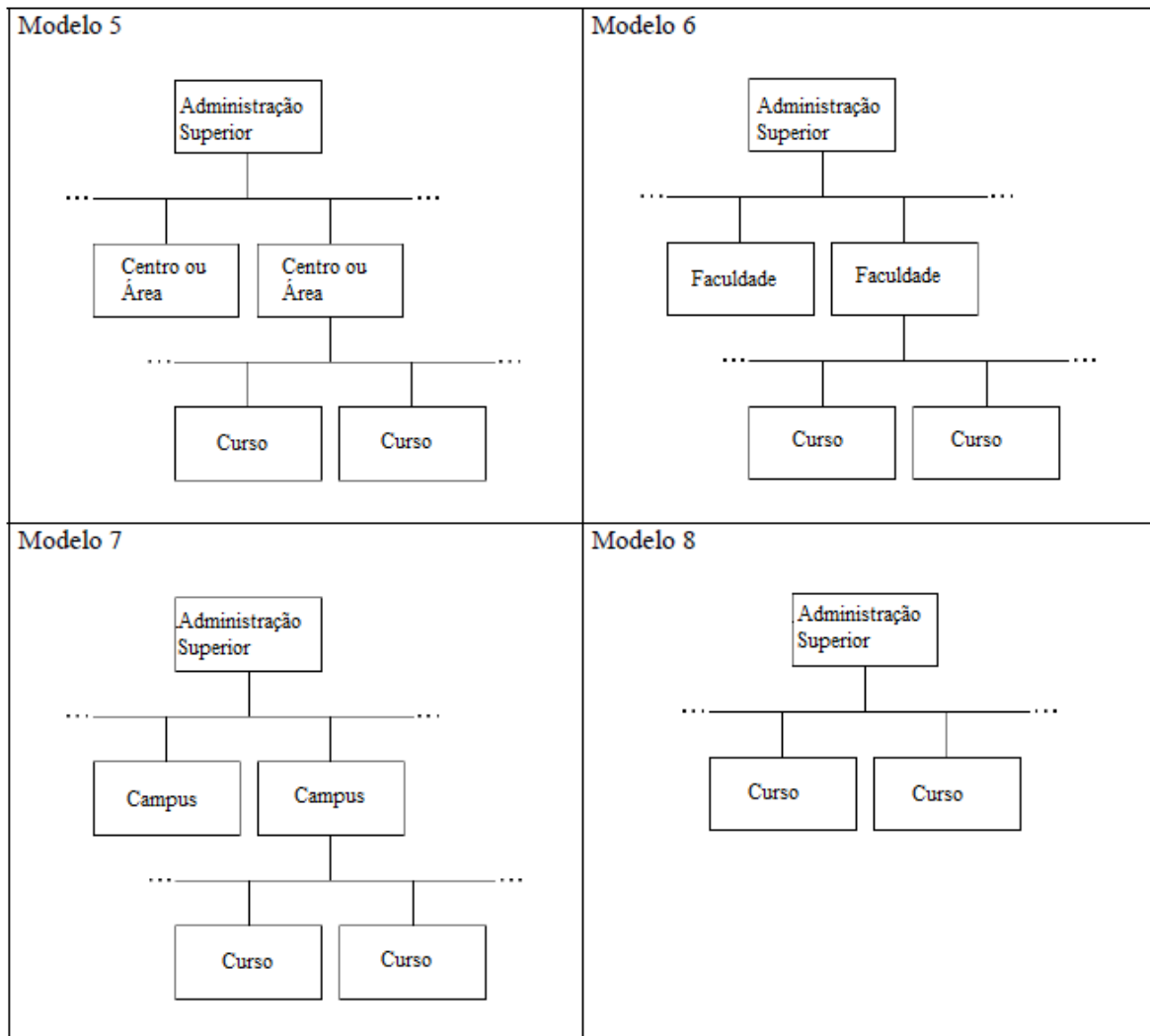


Figura 2: Novos modelos de estrutura administrativa

Fonte: Lopes e Bernardes (2005)

Em relação à localização do docente na estrutura da organização, Bruno (2011) afirma que, em caráter hierárquico, o docente se estabelece entre os alunos e os níveis da administração da instituição.

E Souza e Oliveira (2013, p. 599) complementam, que “a organização da Universidade e as relações estabelecidas entre os sujeitos da educação – docentes, técnicos e discentes – têm rebatimento no modo como o docente se organiza do ponto de vista do trabalho.”.

### **2.1.2. A Universidade Privada**

O ensino superior no Brasil é oferecido através de estrutura pública, tratada no capítulo anterior, e, também, através de uma estrutura particular.

Segundo o Ministério da Justiça, através de sua Cartilha de Instituições de Ensino Superior Privadas, instituições privadas são “criadas por credenciamento junto ao Ministério da Educação (MEC) e são mantidas e administradas por pessoa física ou jurídica de direito privado, podendo ter ou não fins lucrativos.”. (BRASIL, p. 7, 2007).

Em seu histórico, a Universidade Privada surge a partir do final do século XIX:

(...) A iniciativa privada criou seus próprios estabelecimentos de ensino superior graças à possibilidade legal disciplinada pela Constituição da República (1891). As instituições privadas surgiram da iniciativa das elites locais e confessionais católicas. O sistema educacional paulista surgiu nesta época e representou a primeira grande ruptura com o modelo de escolas submetidas ao controle do governo central. Dentre os cursos criados em São Paulo neste período, constam os de Engenharia Civil, Elétrica e Mecânica (1896), da atual Universidade Mackenzie, que é confessional presbiteriana. Nos 30 anos seguintes, o sistema educacional apresentou uma expansão considerável, passando de 24 escolas isoladas a 133, 86 das quais criadas na década de 1920.”. (MARTINS, p. 1, 2002).

As instituições de ensino superior privadas, assim como as públicas, possuem classificações de acordo com a sua estrutura.

De acordo com Neves (2002), as IES privadas podem ser classificadas da seguinte forma:

**Quadro 10: Classificação das IES Privadas**

| <b>CLASSIFICAÇÃO</b> | <b>DESCRIÇÃO</b>  |
|----------------------|---|
| Particulares         | Instituídas e mantidas por uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas de direito privado.   |
| Comunitárias         | Instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas de professores e alunos. Devem incluir, na sua entidade mantenedora, representante de comunidade.                                    |
| Confessionais        | Instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas que atendam à orientação confessional e ideológica específica.   |
| Filantrópicas        | São as instituições de educação ou de assistência social que prestam os serviços para os quais são instituídas, colocando-os à disposição da população em geral, em caráter complementar às atividades do Estado, sem qualquer remuneração. |

Fonte: Adaptado de Neves (2002)

Elaboração: O Autor

Stallivieri (2007), complementa que as IES privadas comunitárias, confessionais e filantrópicas se diferenciam do modelo particular, pois, são instituições de caráter privado, mas que não possuem fins lucrativos. Qualquer tipo de ganho que estas instituições possam ter, este deve ser reinvestido nelas mesmas, não sendo permitida a distribuição destes rendimentos.

O acesso às instituições privadas pode acontecer por meio de pagamento de mensalidades pelos alunos ou através da concessão de bolsas de estudos para alunos que não tenham condição de arcar com os custos da Universidade Privada.

Como complemento ao ingresso, o governo federal dispõe de programas que oferecem ao aluno a oportunidade de estudar em Universidades Privadas. São eles: o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) e o Programa Universidade para Todos (ProUni).

O Fies, criado em 1999 e regido pela Lei nº 10.260 de 12 de julho de 2001, é o programa “destinado a financiar a graduação na educação superior de estudantes matriculados em cursos superiores não gratuitas.”. (MEC, 2017). Já o ProUni, criado em 2004 e estabelecido através da Lei nº 11.096 de 13 de janeiro de 2005, possui como objetivo “a concessão de bolsas de estudo integrais e parciais em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições de ensino superior privadas.”. (MEC, 2017).

Na literatura os programas dividem opiniões entre os autores. Catani *et al* (2006, p. 12), afirma que o ProUni:

Traz uma noção falsa de democratização, pois legitima a distinção dos estudantes por camada social de acordo com o acesso aos diferentes tipos de instituições (prioridade para a inserção precária dos pobres no espaço privado), ou seja, contribui para a manutenção da estratificação social existente.

Por outro lado, independente das opiniões contrárias, analisando dados estatísticos do programa, em 2005, quando teve início, o ProUni concedeu 71.905 bolsas de estudos integrais e 40.370 parciais, totalizando 112.275 bolsas. Em 2010, o programa já alcançava um total de 240.441 bolsas de estudos totais concedidas a estudantes de todo o Brasil. E apenas no primeiro semestre de 2017, foram 214.110 bolsas disponibilizadas para os estudantes.

Da mesma forma, os números do Fies não ficam atrás. Segundo o Relatório de Gestão do Exercício do Fies em 2016, “o Fies experimentou um expressivo aumento no número de contratos, que passou de pouco menos de 76 mil em 2010 para 2,18 milhões em 2015.”. (MEC, 2016).

O setor da iniciativa privada do Brasil é variado, de acordo com Reis e Capelato (2016), há instituições educacionais com características, dimensões e resultados acadêmicos diferentes. Os pesquisadores asseguram ainda, que existe uma predisposição para aglomeração de matrículas em função das empresas educacionais de capital aberto. Nota-se que existe relevância no investimento da qualidade deste ensino para que haja, como consequência, “a melhoria dos serviços educacionais.”. (p. 29). Um dos instrumentos de articulação da melhoria do ensino é o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE).

Por fim, é importante que o MEC entenda “que o setor privado representa um agente estratégico no crescimento econômico e que a cooperação é necessária para que o país possa ter políticas públicas que permitam a competitividade e a desburocratização.”. (REIS E CAPELATO, 2016, p. 29).

### 2.1.2.1. O Funcionário da Rede Privada: Docente

Segundo Pimenta e Anastasiou (2008, p. 178) *apud* Martins *et al* (2014) ser docente é “(...) intervir na realidade social mediante a educação.”

Sob a responsabilidade de ser o docente um agente de mudança, é colocado:

Assegurar a docência como profissão significa dizer que ela não é simplesmente ocupação, uma vocação ou que ela se traduz em mera semi-profissão. É uma profissão que ocupa particularidades e especificidades no tecido social, porque o próprio fenômeno educativo tem uma natureza diferenciada dos demais fenômenos sociais e naturais. (CUNHA *apud* BISPO *et al*, 2014, p. 6).

Esta importância relacionada à atividade docente é complementada por Bispo *et al* (2014), que afirma que o professor possui a missão de auxiliar os seus alunos na estruturação de suas identidades, de suas trajetórias nos âmbitos pessoal e profissional e de suas emoções, de forma que estes consigam alcançar seus espaços sociais. Os docentes em atividade são enquadrados em classe conforme a legislação vigente.

De acordo com a Convenção Coletiva do Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro e Região (SINPRO-RJ), os docentes da Universidade Privada, assim como os profissionais da Universidade Pública, possuem classificação específica. Estas classes são apresentadas no artigo 3º da cláusula 25ª:

Art. 3.º - Os cargos da Carreira Docente distribuem-se, no mínimo, pelas seguintes classes:

- Professor Titular ou equivalente;
- Professor Adjunto ou equivalente;
- Professor Assistente ou equivalente;
- Professor Auxiliar ou equivalente.

As características a respeito de cada classe são definidas neste artigo 3º, nos seguintes parágrafos:

§ 6º - A classe de Professor Titular será aberta aos professores adjuntos da IES portadores de diploma de Doutor e/ou título de Livre-Docente, respeitado o “caput” deste artigo.

§ 7º - A classe de Professor Adjunto será aberta aos professores Assistentes da IES que possuem diploma de mestre e/ou Doutor ou o título de Livre-Docente respeitado o “caput” deste artigo.

§ 8º - A classe de Professor Assistente será aberta aos professores Auxiliares da IES dando-se preferência aos que houverem concluído o Curso de Especialização Aperfeiçoamento e/ou Mestrado ou Doutorado ou obtido o título de Livre-Docente, respeitado o “caput” deste artigo.

§ 9º - A classe de Professor Auxiliar será aberta aos pós-graduados, dando-se preferência aos que possuem melhor experiência de magistério e/ou maior titulação ou qualificação, respeitado o “caput” deste artigo.

Embora a convenção coletiva especifique as classes e os critérios em termo titulação, afim de atender o plano de carreira, nota-se que o perfil do profissional docente não é determinado de forma concreta. A LDBEN 9.394/1996 não menciona em seu texto as características específicas que o docente deve obter para estar apto a lecionar nas IES privadas. Sobre este fato, Morosini *et al* (2000, p. 12) destaca que “enquanto nos outros níveis de ensino o professor é bem identificado, no ensino superior parte-se do princípio de que sua competência advém do domínio da área de conhecimento, na qual atua.”.

De acordo com a Sinopse Estatística da Educação Superior de 2015, realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), atuam nas IES privadas do Brasil 222.282 docentes, sendo deste total 32,2% pertencentes às Universidades Privadas, enquanto, os demais estão alocados nas instituições públicas de categorias federal, estadual e municipal.

A Sinopse (2015), mostrou também que a especialização destes profissionais possui uma variação evidente: 0,34% possui graduação, 24,3% possui especialização, 47,5% possui mestrado e 27,8% possui doutorado. Em relação a gênero, 54,2% são de docentes homens e 45,8% são docentes mulheres. E quanto a regime de trabalho, 35,7% atuam em período integral, 30,76% atuam em período parcial e 33,5% são horistas.

É possível identificar um número maior de homens docentes e que os períodos de trabalho possuem equilíbrio, onde cada uma das possibilidades de atuação (períodos integral e parcial e horista) se encontra com porcentagens similares.

O professor da iniciativa privada não se identifica de forma inteira com o curso que leciona e sim através do seu ramo de atuação. Isto significa que “grande parte dos professores



universitários não assumem sua identidade docente e a encaram como uma forma de complementação salarial, pois, o título de professor sozinho sugere uma identidade menor.”. (BISPO *et al*, 2014, p. 2).

Para Morosini *et al* (2000), o profissional que exerce a docência permeia entre aqueles que trazem consigo suas experiências profissionais próprias, aqueles que possuem formação voltada para educação através de cursos de licenciatura e outros que sequer possuem experiência, mas que possuem cursos de especialização.

Camargo (2012), apresenta uma relação entre a função do professor da IES privada com um processo produtivo, onde define a docência como um processo de produção que objetiva gerar força de trabalho capacitada, sendo esta representada pelos alunos em processo de aprendizagem.

Todos estes fatores serão impactantes no perfil individual do docente dentro da Universidade em que este atua. Diante deste contexto, é possível notar que não há um perfil definido para este profissional atuante nas Universidades Privadas. Os seus atributos possuem variações embasadas nas instituições onde exercem suas funções, em suas experiências profissionais e em suas histórias de vida. (PEREIRA e ANJOS, 2014).

#### **2.1.2.2. A Legislação do Trabalho da Rede Privada: Docente**

O ofício do docente em IES privada é disposto em caráter legal através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, cujo aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Atualmente este Decreto-Lei foi atualizado para a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.

O docente da Universidade Privada é integrado neste conjunto de normativas e diretrizes, pois, este profissional é contratado, conforme o artigo 2º do Decreto-Lei nº 5.452/1943, em “empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”. (BRASIL, 1943).

No decreto-lei, o docente de ensino superior se estabelece no grupo referente a “trabalhadores em estabelecimentos de ensino” no campo da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

Os quatro primeiros artigos do Decreto-Lei nº 5.452/1943 abrangem as características do funcionário que se adequa neste conjunto de normativas:

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Em relação à categoria dos professores, a seção XII do Decreto-Lei nº 5.452/1943 dispõe:

Art. 317 - O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação.

Art. 318. O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição.

Art. 319 - Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

Art. 321 - Sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes.

Art. 322 - No período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas.

Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.

Parágrafo único - Compete ao Ministério da Educação e Saúde fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo.

Segundo Camargo (2012), os docentes de ensino superior privado estão associados ao Sindicato dos Professores (SINPRO). Este sindicato contempla desde os profissionais da categoria desde a educação infantil ao nível superior de educação.

O docente possui em termos de legislação as diretrizes da CLT e as convenções coletivas, definidas no artigo 611 da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 1943).

Entretanto, para Camargo (2012, p. 84), a atuação sindical perante os docentes, se resume a atividades que não auxiliam de forma satisfatória a “formação continuada, o aprimoramento intelectual ou a inserção política mais consistente” deste profissional.

Desta forma, o autor afirma:

Por esta condição, o docente do ensino superior privado encontra-se isolado frente às possibilidades coletivas de revisão da sua prática cotidiana; faz parte de um conjunto de trabalhadores que não consegue se organizar em associações de docentes e, tampouco, expressar com clareza qualquer reivindicação. (CAMARGO, 2012, p. 84).

A convenção coletiva, como já citada anteriormente, é o acordo de caráter normativo que colabora no processo de definir as condições de trabalho aplicáveis ao docente da Universidade Privada. Especificamente no caso do Sindicato dos Professores do Município do

Rio de Janeiro e Região, a convenção coletiva conta com 45 cláusulas, que embasam tais condições. Para este trabalho serão delimitadas as condições vinculadas a carreira, regime de trabalho e remuneração, que corroboram para compreensão da organização do trabalho deste docente.

### Quadro 11: Cláusulas da Convenção Coletiva

| CLÁUSULA   | DESCRIÇÃO   |
|--|---|
| <b>I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS E REGIME DE TRABALHO</b>   |   |
| 1ª   | Abrangência   |
| 2ª   | Do Regime de Trabalho e da Remuneração do Professor                               |
| 3ª   | Revisão Salarial  |
| 4ª   | Revisão Geral das Cláusulas Econômicas  |
| 5ª   | Pisos Salariais   |
| 6ª   | Repouso Semanal Remunerado  |
| 7ª   | Cálculo do Salário Mensal   |
| <b>II - DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR</b>                |   |
| 8ª   | Adicional Por Tempo de Serviço  |
| 9ª   | Atividades Extraordinárias  |
| 10ª  | Remuneração de Horários Vagos - “Janelas”   |
| 11ª  | Adicional de Aprimoramento Acadêmico  |
| 12ª  | Recibo de Pagamento de Salário  |
| <b>III - JORNADA / DESCANSO E LICENÇA DO PROFESSOR</b> |   |
| 13ª  | Descontos de Faltas   |
| 14ª  | Faltas Justificadas   |
| 15ª  | Duração da Aula   |
| 16ª  | Licença Para Aprimoramento Acadêmico  |
| 17ª  | Dia do Professor  |
| 18ª  | Datas Judaicas  |
| <b>IV - DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO</b>        |   |
| 19ª  | Anotações em CTPS   |
| 20ª  | Contratação a Prazo Curto   |
| 21ª  | Habilitação para o Magistério   |
| 22ª  | Gratuidade de Ensino  |
| 23ª  | Notificação da Dispensa do Professor  |
| 24ª  | Indenização Especial/Dispensa do Professor  |
| 25ª  | Carreira Docente  |
| 26ª  | Número de Alunos em Disciplina Presencial   |
| 27ª  | Aulas Ministradas Para a Pós-Graduação Latu Sensu                                 |
| 28ª  | Do Ensino a Distância   |
| <b>V - DAS CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO</b>            |   |
| 29ª  | Garantias Provisórias De Emprego  |
| 30ª  | Complementação De Auxílio Doença  |
| 31ª  | Informações (“Habeas Data”)   |
| 32ª  | Aplicação Dos Direitos Constitucionais  |
| 33ª  | Prorrogação Da Licença-Maternidade Para Instituições Do Programa “Empresa Cidadã” |
| 34ª  | Licença-Paternidade:  |
| 35ª  | Carga Horária   |
| 36ª  | Dos Intervalos  |
| <b>VI - DA REPRESENTAÇÃO DOS PROFESSORES</b>           |   |
| 37ª  | Associação De Docentes  |
| 38ª  | Informações Ao Sinpro   |
| 39ª  | Licença Remunerada Para Atividade Sindical  |
| 40ª  | Contribuição Assistencial/Categoria Profissional                                  |

|     |   |
|-----|---|
| 41ª | Divulgação De Informações Do Sindicato          |
| 42ª | Mensalidades Do Sindicato                       |
| 43ª | Comissão Paritária – Carga Horária Do Professor |
| 44ª | Comissão Paritária                              |
| 45ª | Vigência  |

Fonte: Convenção Coletiva 2017 do Sindicato dos Professores do Estado do RJ

Elaboração: O Autor

As informações relacionadas ao regime de trabalho do profissional docente são abordadas na 2ª cláusula da Convenção Coletiva:

**CL. 2ª. – DO REGIME DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR**

São critérios para contratação e remuneração de Professores, dos professores responsáveis por disciplina a distância e dos professores tutores a distância:

**2.1 - Contratação em Regime de Tempo Integral:**

Está sujeito ao regime de tempo integral o professor contratado com 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

2.1.1- Durante este período o professor poderá ministrar aulas ou dedicar-se a atividades extraclasse, sendo que a atividade de ministrar aulas fica limitada a, no máximo, vinte horas-aulas semanais.

2.1.2 – A remuneração do professor contratado no regime de tempo integral não será, em qualquer hipótese, inferior ao equivalente a 20 horas-aulas do seu respectivo cargo, [...].

**2.2 - Contratação em Regime de Tempo Parcial:**

Está sujeito ao regime de tempo parcial o professor contratado com 12 ou mais horas semanais de trabalho.

2.2.1- Durante este período o professor poderá ministrar aulas ou dedicar-se às atividades extraclasse, sendo que a atividade de ministrar aulas fica limitada a, no máximo, 75% deste tempo.

2.2.2– A remuneração do professor contratado no regime de tempo parcial não será, em qualquer hipótese, inferior ao equivalente em horas aulas, a 50% da carga horária contratada, [...].

2.2.2.1 – Na hipótese do número de horas aulas presenciais ministradas pelo professor contratado no regime de tempo parcial exceder os 50% da sua carga-horária total contratada, a sua remuneração não será inferior ao equivalente às horas-aula ministradas, [...].

**2.3 - Contratação em Regime Horista:**

Está sujeito ao regime de hora-aula o professor contratado, única e exclusivamente, para ministrar aulas.

2.3.1- O professor contratado em regime horista terá seu salário calculado com base no valor da hora-aula do respectivo cargo, [...].

Sobre a remuneração do profissional docente, as informações específicas são abordadas nas cláusulas 8ª a 12ª:

## II - DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR:

### CL. 8ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

O adicional por tempo de serviço, em caráter permanente, devido ao professor, mensalmente, a partir de 1º de maio de 2008, será o triênio, observado o seguinte:

a) Fica garantido o pagamento devido a título de anuênio, calculado sobre a remuneração do professor, no valor de 1% para cada ano trabalhado, no período de 1 de abril de 1978 a 30 de abril de 2008.

b) A partir de 1º de maio de 2008, o adicional por tempo de serviço devido ao professor será pago sob a forma de Triênio de 3%, para cada três anos trabalhados, calculado sobre a remuneração do professor.

c) Os adicionais (anuênio e triênio) não incidirão um sobre o outro, contudo, as instituições de ensino farão constar nos recibos de salário, em destacado, os valores correspondentes as duas parcelas (anuênio e triênio) referentes a cada período de vigência do contrato de trabalho do professor.

8.1. Da regra do adicional por tempo de serviço inalterada: No tempo de serviço do professor, quando readmitido, serão computados os períodos ainda que não contínuos em que tiver trabalhado anteriormente no estabelecimento de ensino de terceiro grau, a partir de 1.º de abril de 1978, ainda que tenha recebido indenização integral legal ou se aposentado espontaneamente, cômputo este garantido para exclusivo efeito de cálculo correspondente ao valor do adicional por tempo de serviço previsto no item 8.1 desta cláusula.

### CL. 9ª - ATIVIDADES EXTRAORDINÁRIAS

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele habitualmente realizado na semana. As atividades extras devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento).

### CL. 10ª - REMUNERAÇÃO DE HORÁRIOS VAGOS- “JANELAS”

No caso do professor contratado no regime de hora-aula, as “janelas” não serão permitidas sem remuneração, salvo se for do interesse do professor, manifestado por escrito.

#### CL. 11ª – ADICIONAL DE APRIMORAMENTO ACADÊMICO

As mantenedoras se obrigam a pagar ao professor, além do piso salarial da respectiva categoria, um adicional, a título de aprimoramento acadêmico, nunca inferior a:

- a) 5% (cinco por cento), para os professores portadores de título de mestrado;
- b) 10% (dez por cento), para os professores portadores de título de livre docência ou título de doutorado.

#### CL. 12ª - RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO:

No dia do pagamento a instituição fornecerá ao professor documento comprobatório da remuneração total paga, explicitando:

- a) classificação na carreira docente;
- b) adicionais por tempo de serviço anuênio/triênio (com as especificações estabelecidas na cláusula oitava);
- c) regime de trabalho;
- d) valor da hora-aula;
- e) aulas ou atividades extraordinárias;
- f) adicionais de aprimoramento acadêmico (com as especificações estabelecidas na cláusula onze);
- g) repouso semanal remunerado;
- h) janelas;
- i) descontos efetuados;
- j) valor líquido pago no mês;
- l) valor do depósito do FGTS;

A jornada de trabalho é vista em detalhes a partir da cláusula 13ª da convenção coletiva:

#### CL. 13ª - DESCONTOS DE FALTAS:

O cálculo dos descontos resultantes das faltas do professor contratado por regime de pagamento de hora-aula far-se-á multiplicando-se o número de aulas não dadas pelo respectivo valor do salário-aula e levando-se em consideração a proporcionalidade deste desconto no pagamento do Repouso Semanal Remunerado.

CL. 14ª - FALTAS JUSTIFICADAS:

O professor terá direito a uma licença remunerada de nove dias úteis por motivo de gala ou falecimento de parentes, assim definidos em lei.

CL. 15ª - DURAÇÃO DA AULA:

A hora-aula corresponderá a 50 (cinquenta) minutos diurnos e 40 (quarenta) minutos noturnos, estes entendidos como correspondentes ao turno da noite.

CL. 16ª. – LICENÇA PARA APRIMORAMENTO ACADÊMICO

16.1 - Os estabelecimentos de ensino superior concederão a 20% (vinte por cento) dos professores, regularmente inscritos em cursos de mestrado ou doutorado pertinentes ao curso em que lecionem e de interesse da Instituição, as seguintes condições:

- a) Redução de até 20% (vinte por cento) da carga horária de permanência pelo período de um ano;
- b) Redução de até 20% (vinte por cento) da carga horária de permanência para elaborar a dissertação ou tese, por um período de seis meses.

16.2 - Aos demais professores se concederá licença não remunerada, com suspensão do vínculo empregatício, pelo prazo de até um ano, após o qual se lhes garantirá, no mínimo, a carga horária exercida anteriormente.

CL. 17ª – DIA DO PROFESSOR:

O dia 15 de outubro de 2017, Dia do Professor, será feriado em qualquer Hipótese.

Com o objetivo de definir as condições de trabalho pertinentes ao docente, é notório observar que a convenção coletiva aborda os objetos de interesse desta prática profissional, fazendo-se importante para a garantia dos direitos e deveres do professor da Universidade Privada.

### **2.1.2.3. A Organização do Trabalho da Rede Privada: Docente**

Segundo Carlotto (2010) *apud* Ferreira *et al* (2015), houve, nos últimos anos, uma expansão do ensino superior nas IES privadas unida a uma transformação na função do docente, no esforço de responder às necessidades da sociedade que admite uma vasta gama de competências que não podem ser restringidas ao campo do conhecimento.



De acordo com Roggero (2007, p. 32), historicamente a organização do trabalho do docente na IES privadas:

Nas IES particulares, os professores não precisavam ser titulados: eram selecionados pelo seu currículo no mercado de trabalho, como critério de maior relevância, e pagos por hora-aula. Deles era esperada uma boa aula, que não gerasse queixas dos estudantes que, à época, pouco se queixavam de fato (porque devidamente educados pela ditadura militar), a não ser das altas mensalidades decorrentes da inflação desenfreada e, muitas vezes, impeditivas de sua permanência e conclusão dos estudos superiores.

Entretanto, de acordo com Oliveira (2004) *apud* Severo e Fleck (2017), uma “proletarização da atividade, compreendida como alienação de parte significativa do desempenho da atividade, pelas perdas salariais, resultado do aumento da oferta de trabalho especializado e pela flexibilização da relação, mas também pelo próprio processo de trabalho” é observada na organização do trabalho dos profissionais docentes.

Isto aponta para uma organização do trabalho do docente que se encontra menos autônoma e com menor exigência de níveis altos de qualidade, nota-se, que o profissional possui menor controle sobre as suas atividades e, em contrapartida, caminha-se para uma base limitada de atuação.

Severo e Fleck (2017, p. 100) exemplificam esta situação:

Veja-se uma empresa do setor educacional que tem incorporado faculdades de pequeno porte em todo país, e é modelo de desenvolvimento do ramo. Os conteúdos em cada disciplina são rigorosamente os mesmos, sendo elaborado material didático, em forma de slides, para todas as suas unidades. As provas, da mesma forma, são padronizadas. Cabe ao docente, o qual é chamado internamente de “deliver”, fazer a leitura de tais slides e facilitar a compreensão dos conteúdos padronizados. Do ponto de vista da instituição é uma facilitação do processo educacional, reduzindo despesas na manutenção do profissional educador, que pode ser substituído a qualquer momento, sem perda de continuidade do programa pré-estabelecido.

Por outro lado, Gracioli (2015, p. 45), afirma que as mudanças na organização do trabalho do docente da IES privada são vistas de forma que o docente atribui para si outras funções, como administrar, gerir e buscar, de maneira mais consistente, a intensificação da

sua formação profissional, para que possua “as habilidades e competências necessárias para se adequarem às demandas de mercado nas IES privadas”, preponderando, desta forma, “a lógica da relação lucratividade e produtividade.”.

As instituições privadas para se estabelecerem competitivas em um mercado crescente, onde existe uma oferta maior do que a demanda, devem buscar o aprimoramento contínuo de seus produtos, serviços e processos, assim como adequar a sua estrutura organizacional às oscilações constantes do setor. (GRACIOLI, 2015).

A flexibilidade presente nessa lógica expansionista de produção capitalista apresenta mudança na rotina dos trabalhadores docentes; e têm reestruturado o trabalho pedagógico via combinação de fatores e pressões internas e externas diversos presentes na organização do trabalho docente. (GRACIOLI, 2015, p. 46).

Portanto, esta reestruturação da organização do trabalho do docente mostra que os impactos neste profissional são diversos, dependendo da instituição onde exerce suas funções. Se as mudanças forem muito intensas, podem alterar, inclusive, sua saúde psicossocial, de forma que seu trabalho e suas relações sejam afetados.

Em relação aos modelos de organização das universidades, Lopes e Bernardes (2005) citam os modelos organizacionais criados no período da Reforma de 1968, através da Lei nº 5.540/1968, e os modelos criados a partir da LDBEN nº 9.394/1996. Os mesmos autores, citam como referência a Instituição Privada PUC/SP que utiliza o modelo de superposição de centros aos institutos (Modelo 4, Figura 1) e as Universidades Privadas, em geral, adotam modelos orientados em cursos e não em departamentos (Figura 2), conforme são apresentadas no tópico 2.1.3 deste trabalho.

Desta forma, é notório observar que as características organizacionais das Universidades Privadas são diversificadas. Os modelos são adotados em acordo com os objetivos e perfil de cada unidade. Simultaneamente, o aspecto organizacional do docente se encontra em caráter transitório, onde a partir das transformações que ocorrem no setor educacional, os impactos são diretamente identificados na realidade desse profissional. Por isso justifica-se o acompanhamento de sua rotina para que o trabalho seja mantido com qualidade tanto para a instituição quanto para o profissional docente.

## 2.2. A SAÚDE DO TRABALHADOR

A Saúde do Trabalhador caracteriza o estado real sobre as condições que o trabalhador possui para executar suas funções em seu emprego. Para Ribeiro *et al* (2013, p. 40):

O “campo” da saúde do trabalhador se constituiu como um conjunto de conhecimentos e práticas interdisciplinares, multiprofissionais e interinstitucionais, no momento da redemocratização do Brasil. (...). Inseriu-se o espaço da saúde coletiva, no sentido de construir um novo modo de olhar a relação saúde-trabalho e implementar novas práticas, distinguindo-os das hegemônicas áreas da Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional. Um fator fundamental para esse paradigma é o entendimento do trabalhador como sujeito coletivo ativo nos processos.

De acordo com Nardi (1997), a saúde do trabalhador pode ser definida como um conjunto de conhecimentos provenientes de disciplinas como: Medicina Social, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Medicina do Trabalho, Sociologia, Engenharia, Psicologia, entre tantas outras. Estas disciplinas, quando associadas ao conhecimento do trabalhador sobre seu ambiente de trabalho e sua experiência, “estabelecem uma nova forma de compreensão das relações entre saúde e trabalho e propõe uma nova prática de atenção à saúde dos trabalhadores e intervenção nos ambientes de trabalho.”. (p. 1).

Ainda segundo Nardi (1997, p. 2):

A característica que diferencia a Saúde do Trabalhador, em seu modelo teórico, é a afirmação do trabalhador como sujeito ativo do processo de saúde-doença (incluindo neste quesito a participação efetiva nas ações de saúde) e, não simplesmente, como objeto da atenção à saúde. Além desse fato, trata-se da construção de um saber e de uma prática, interdisciplinares, que se diferenciam de uma ação centrada no conhecimento médico e nos saberes divididos em compartimentos - Engenharia, Psicologia, Medicina, Enfermagem, Serviço Social, etc. - na forma de uma equipe de técnicos das várias profissões que não estabelece uma interlocução como, tradicionalmente, tem-se dado na Medicina do Trabalho e na Saúde Ocupacional, respectivamente.

Para Dias *et al* (2011), um dos desafios da Saúde do Trabalhador é alcançar um conjunto de trabalhadores e gestores que compreenda que o trabalho é uma das causas do processo saúde-doença e que é necessário o envolvimento de todos para garantir o cuidado integral aos funcionários.

### **2.2.1. Saúde do Funcionário da Educação no Brasil**

Segundo Freitas (2007), ser profissional docente pode representar um risco à saúde do profissional.

O excesso de trabalho tem sido produzido pela mudança na prática de ensino e de pesquisa, com a incorporação de novas tecnologias que, se ajudam, também aceleram enormemente o ritmo do trabalho. Além das competências relacionadas à área de conhecimento específica e às salas de aula, um acadêmico hoje deve ser um entendido em comunicação eletrônica, preparar o seu material didático usando instrumentos cada vez mais sofisticados, enviar seus artigos e livros por meio de sistemas on-line, cadastrar-se e atualizar seus cadastros junto a diversas entidades, acompanhar financiamentos junto a órgãos de fomento, avaliar o trabalho de seus alunos e aconselhar melhorias, dar pareceres para revistas e congressos; enfim, não basta ele ser apenas uma sumidade na área. (FREITAS, 2007, p. 190).

Para Servilha e Arbach (2011), estudos sobre a saúde do docente são mais frequentes nos níveis de ensino básico a médio e não no nível superior. Os autores acreditam que as pesquisas são menos aplicadas no ensino superior por se tratar de um profissional que compõe a elite educacional e que, assim, são submetidos a melhores condições de trabalho nos âmbitos organizacional e ambiental.

Contudo, as mudanças ocorridas durante os últimos 20 anos na organização do trabalho das Universidades trouxeram como consequência maior carga psicológica para os docentes, com exigências laborais diversas, tanto aquelas inerentes à própria docência, quanto outras relativas à competitividade e reconhecimento no meio acadêmico. (SERVILHA e ARBACH, 2011, p. 183).

De acordo com Lemos (2005), neste contexto de maior exigência acerca da saúde do docente, estes profissionais, com o passar dos anos, independente de nível de ensino e modelo de instituição – se pública ou privada, vêm apresentando problemas de saúde envolvendo seu instrumento de ensino – a voz, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), estresse e, inclusive, depressão.

O Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP) realizou, em 2010, uma pesquisa com 2685 professores objetivando entender de que forma se encontrava a saúde do docente. Deste total, 27% dos entrevistados afirmaram afastamento de suas atividades profissionais por motivos de saúde. 29% dos professores entrevistados apontaram queixas de tendinite, bursite ou dores musculares decorrentes do trabalho. E um fator alarmante foi a queixa de 18% dos entrevistados que alegaram grau de depressão proveniente da rotina profissional.

Nesta linha de pesquisa, Servilha e Correia (2014), apresentaram dados através de um trabalho realizado com professores universitários em Campinas. Com uma amostra de 112 professores, 81,2% afirmou possuir fadiga vocal, 79,4% acusou esforço ao falar e 60,7% afirmou ter rouquidão decorrente da prática docente.

Em complemento às pesquisas nesta área de saúde do docente, Toledo e Vieira (2016), apresentaram dados para a Folha de São Paulo sobre a quantidade de licenças médicas concedidas pelo estado de São Paulo a professores da rede estadual. Em sua pesquisa, os autores constataram que cerca de 370 licenças são concedidas por dia, onde 27,8% delas ocorrem devido a transtornos mentais.

Codo (1999) *apud* Camargo *et al* (2013), afirma que a atividade docente pode tornar-se prejudicial e estar correlacionada a circunstâncias que podem favorecer o risco ao adoecimento, como tabagismo, consumo de bebidas alcóolicas, ausência de atividades físicas na rotina, alimentação inadequada, por exemplo.

Reconhece Camargo *et al* (2013, p. 590), que os fatores que contribuem para fragilidade da saúde do docente podem se desdobrar em:

(...) Sobrecarga de trabalho, remuneração insuficiente para satisfazer as suas necessidades, dificuldades nas interações com os alunos (problemas disciplinares, perda motivacional), falta de estrutura administrativa (falta de

comunicação, falta de suporte da instituição, extensão de decisão decrescida), pouco tempo destinado ao lazer e ao convívio familiar.

Desta forma, “estabelecer as relações entre os múltiplos agentes estressores e a percepção de estresse em professores universitários pode auxiliar a compreensão sobre quais aspectos devem ser considerados no controle dessas situações.”. (CAMARGO *et al*, 2013, p. 590).

## **2.3. CAPACIDADE PARA O TRABALHO**

Para Marinho *et al* (2011) *apud* Govea *et al* (2015), a Capacidade para o Trabalho representa a capacidade que o trabalhador possui para realizar suas atividades laborais, considerando suas condições físicas e mentais. Esta característica é influenciada por aspectos como idade, estado de saúde e condições de trabalho.

Segundo Costa *et al* (2012) *apud* Govea *et al* (2015), a capacidade percebida possui influência de outros fatores, além daqueles que são vinculados ao trabalho, como a situação familiar, a prática de atividades esportivas e de lazer e o próprio envelhecimento. Quando mais velho, o indivíduo possui uma redução gradativa, em parte dos casos, de sua capacidade laboral, cujo se acentua após os 50 anos e pode afetar sua produtividade no emprego. Entretanto, no Brasil, quanto em outros países, vem crescendo a preocupação para prevenção ou, inclusive, manutenção da capacidade produtiva do trabalhador.

### **2.3.1. Conceitos de Capacidade para o Trabalho**

Na literatura, as definições acerca da Capacidade para o Trabalho são complementadas por diversos autores.

Tuomi *et al* (2005) *apud* Marinho *et al* (2011) afirma que a capacidade para o trabalho está relacionada à capacidade que o trabalhador possui para executar seu trabalho em função das condições deste trabalho, de seu estado de saúde e de suas capacidades físicas e mentais. Para Sell (2002) *apud* Marinho *et al* (2011), a capacidade de uma pessoa para realizar trabalho expressa o conjunto de condições físicas, mentais e psicoemocionais de que dispõe e que são necessárias para a execução de tarefas.

Ilmarinen (2001) *apud* Marinho *et al* (2011), acrescenta que a capacidade para o trabalho é correlacionada ao conjunto de recursos humanos que são relacionados às demandas física, mental e social do trabalho, acrescidos da comunidade de trabalho e gerenciamento, cultura organizacional e do próprio ambiente de trabalho. Já Ferreira (2000), obteve como ponto de definição os significados das palavras “capacidade” - qualidade que a pessoa possui de satisfazer determinado fim - e “trabalho” - atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.

Desta forma, capacidade para o trabalho é a qualidade física e/ou mental com que o homem desenvolve o seu trabalho.

Por esta razão, Tuomi *et al* (2005) *apud* Marinho (2011), enfatiza a importância da Capacidade para o Trabalho quando afirma que ela é a base do bem-estar para todos, sendo necessário o cuidado para que a mesma permaneça, pelo menos, satisfatória.

Segundo Neto (1999), existem diferentes momentos para obtenção de excelente desempenho dos trabalhadores. Estes momentos estão relacionados às mudanças e alterações que ocorrem no organismo de cada indivíduo com o passar do tempo. Desta forma, a capacidade percebida para execução das atividades possui influência destas mudanças que ocorrem naturalmente. Segundo o autor, o melhor rendimento nas habilidades motoras, como agilidade e força muscular, por exemplo, é obtido até os 30 anos de idade. Relacionado aos processos cognitivos, sua interferência na capacidade para o trabalho experimenta variações em faixas etárias distintas, sendo expressivo, neste contexto, os possíveis processos de crise pessoal que possam estar influenciando psicologicamente o indivíduo a desenvolver estresse emocional, fato este prejudicial à própria performance.

Com abordagem orientada aos estudos sobre motivação e satisfação no trabalho, Moscovici (1996) *apud* Meira (2004), propõe que o ciclo de vida pessoal influencia de forma direta as questões profissionais do indivíduo. Ao longo da vida dos trabalhadores destacam-se 5 (cinco) fases que podem explicar alguns aspectos comportamentais constantemente observados:

**Tabela 1: Fases dos aspectos comportamentais dos indivíduos**

| <b>Faixa Etária</b> | <b>Aspecto Comportamental</b> |
|---------------------|-------------------------------|
| 20 aos 25 anos      | Choque da realidade           |
| 26 aos 35 anos      | Socialização e crescimento    |
| 36 aos 45 anos      | Crise do meio da carreira     |
| 46 aos 55 anos      | Aceitação                     |
| 56 aos 65 anos      | Pré-aposentadoria             |

Fonte: Moscovici (1996) *apud* Meira (2004)

Elaboração: O Autor

Dentro deste contexto, Moscovici (1996) *apud* Meira (2004), considera como fases de baixa satisfação no trabalho entre os 20 e 25 anos e entre os 36 e 45 anos, fase de insatisfação



referente à organização entre os 56 e 65 anos e como fase de maior satisfação entre os 26 e 35 anos e entre os 46 e 55 anos.

De acordo com Bartley (1994) *apud* Silva Junior (2010, p. 13), “os problemas de saúde relacionados ao estresse têm sido associados com um aumento do risco de desemprego”. Seguindo este fundamento, a Capacidade para o Trabalho está rigorosamente conexa ao bem-estar físico e mental do trabalhador e ao desenvolvimento de suas tarefas da melhor maneira.

### **2.3.2. Fatores determinantes da Capacidade para o Trabalho**

Segundo Sell (2002) *apud* Marinho *et al* (2011), as capacidades mental, física e psicoemocional variam entre indivíduos. Esta variação origina-se das diferentes estruturas físicas, sexo, grau de saúde, habilidades, talentos, conhecimento, assim como, características psíquicas de cada um.

É importante ressaltar que muitas profissões, além das exigências mentais, demandam também esforços físicos, como levantamento e transporte de peso, esforços repetitivos e repentinos, posturas inadequadas, inclinação simultânea, sobrecarga postural e do sistema músculo-esquelético, e necessitam de medidas de promoção à saúde, considerando a possibilidade de perda da capacidade para o trabalho. [WALSH *et al* (2004) *apud* MOURA *et al* (2013)].

Para Martinez (2006), os fatores determinantes de capacidade para o trabalho são: aspectos sociodemográficos, estilos de vida, saúde, educação e competência e trabalho. A partir destas ideias, o autor elabora um diagrama relacionando estes fatores à capacidade para o trabalho.

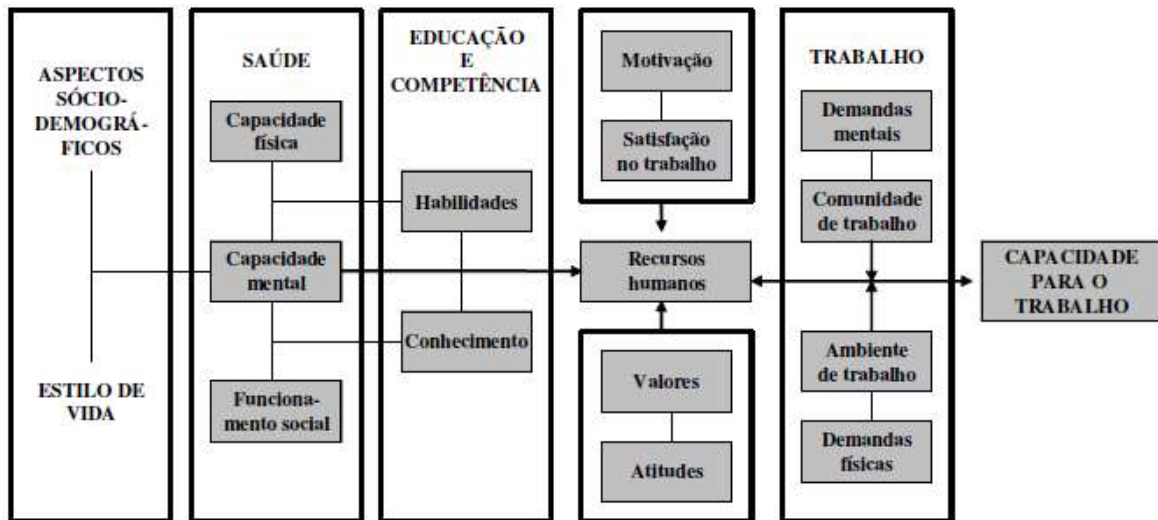


Figura 3: Fatores associados à capacidade para o trabalho

Fonte: Martinez (2006)

Cada fator possui justificativas que o fazem necessário para determinar-se a capacidade para o trabalho do profissional.

**Quadro 12: Descrição dos fatores determinantes da capacidade para o trabalho**

| FATOR                      | DESCRIÇÃO   |
|----------------------------|---|
| Aspectos Sociodemográficos | <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidade mental pode ser afetada pelo envelhecimento, com diminuição do desempenho da memória, da capacidade de percepção e da velocidade de processamento de informações.</li><li>• As mudanças podem ser compensadas pelo aumento do conhecimento, da experiência, da habilidade para trabalhar de forma independente, por exemplo.</li><li>• O sexo feminino, de acordo com estudos, tem maior risco para perda da capacidade para o trabalho, devido à influência de condições de trabalho e salariais que diferem das dos homens e pela dupla jornada de trabalho.</li><li>• As condições socioeconômicas são importantes na determinação da saúde e da capacidade para o trabalho, porém os padrões são influenciados por fatores relacionados ao trabalho, às condições de vida e aos hábitos de saúde. [Aittomäki (2003); Ilmarinen <i>et al</i> (1991); Tuomi <i>et al</i> (1991; 1997; 2001); Walsh <i>et al</i> (2004)] <i>apud</i> Martinez <i>et al</i> (2010).</li></ul>  |
| Estilo de Vida             | <ul style="list-style-type: none"><li>• O tabagismo é prejudicial à capacidade para o trabalho, por sua ação como fator de risco para doenças cardiovasculares e pulmonares.</li><li>• O consumo abusivo de álcool pode exercer efeitos negativos por meio do comprometimento da saúde física e mental, queda da produtividade, aumento do absenteísmo e aumento do risco para acidentes de trabalho.</li><li>• A prática de atividade física é positiva para o trabalho, pois, gera aumento do consumo energético, redução da gordura corporal, manutenção da capacidade aeróbia, da resistência e da força muscular, melhoria na percepção do estado de saúde e da autoestima e redução das reações emocionais ao estresse.</li><li>• A obesidade é fator de risco para perda da capacidade para o trabalho, com o excesso de peso exercendo impacto negativo por afetar a capacidade cardiorrespiratória e musculoesquelética e favorecendo o aumento da morbidade por doenças crônicas. [OMS 1993; Marques e Ribeiro (2002); Tuomi <i>et al</i> (1991; 1997); Pohjonen e Ranta (2001)] <i>apud</i> Martinez <i>et al</i> (2010).</li></ul>  |
| Saúde                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fator que exerce o maior impacto sobre a capacidade para o trabalho.</li><li>• A capacidade cardiorrespiratória e o funcionamento musculoesquelético são os aspectos que maior impacto exerce sobre a capacidade funcional e esta é considerada como a base para a capacidade para o trabalho.</li><li>• O estado de saúde (sintomas psicofísicos e capacidade funcional) é apontado como a base para um modelo construtivo de capacidade para o trabalho, responsável pelas mais significativas conexões deste processo. [Ilmarinen (2006); Ilmarinen <i>et al</i> (1997); Ilmarinen <i>et al</i> (1991; 2005); Nygård <i>et al</i> (1991); Tuomi <i>et al</i> (1991); Sjögren-Rönkä <i>et al</i> (2002)] <i>apud</i> Martinez <i>et al</i> (2010).</li></ul>  |
| Educação e Competência     | <ul style="list-style-type: none"><li>• A capacidade para o trabalho pode ser promovida pelo aumento da competência, entendida como as habilidades e conhecimentos que o trabalhador dispõe para executar seu trabalho.</li><li>• O hábito de estudar, a possibilidade de desenvolvimento e de influenciar o trabalho são positivamente associados à capacidade para o trabalho. [Tuomi <i>et al</i> (1997; 2001)] <i>apud</i> Martinez <i>et al</i> (2010).</li></ul>  |
| Trabalho                   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalhadores com conteúdo do trabalho predominantemente físico podem apresentar piores condições da capacidade para o trabalho do que aqueles com conteúdo predominantemente mental.</li><li>• Entre as condições que podem configurar cargas físicas inadequadas estão trabalho muscular estático, uso de força muscular, levantamento e transporte de peso, esforço intenso repentino, movimentos repetitivos, posturas inadequadas, risco de acidentes, calor, frio, ruído, sujeira e umidade, equipamentos e ferramentas de trabalho inadequados.</li><li>• O estresse decorrente da organização e do ambiente psicossocial do trabalho tem efeitos importantes sobre a capacidade para o trabalho.</li><li>• Cargas mentais inadequadas: conflito de papéis, conflito com chefias, pressão de tempo, volume de trabalho, restrição no uso de habilidades e conhecimentos, limitação no controle sobre o próprio trabalho, nível de responsabilidade, limitação no desenvolvimento profissional, falta de reconhecimento e de valorização, jornada e turnos de trabalho e conteúdo do trabalho.</li><li>• Quanto maior o tempo que o trabalhador está exposto às exigências do trabalho, maior poderá ser o envelhecimento funcional.</li><li>• O tempo de trabalho também pode estar correlacionado ao envelhecimento cronológico. [Tuomi <i>et al</i> (1991; 1997; 2001); Ilmarinen <i>et al</i> (1991; 1997)] <i>apud</i> Martinez <i>et al</i> (2010).</li></ul> |

Fonte: Adaptado de Martinez *et al* (2010)

Elaboração: O Autor

Para Martinez *et al* (2010), obter conhecimento acerca dos fatores que contribuem diretamente para a determinação da capacidade para o trabalho do profissional contribui de maneira eficaz para manutenção desta capacidade. Através desta compreensão, consequências positivas são geradas como saúde, bem-estar e empregabilidade do profissional, gerando assim benefícios para a instituição e para a sociedade, visto que há impactos na eficiência, absenteísmo e sobre os gastos sociais provenientes dos valores pagos aos profissionais em situações de doença ou incapacidade laboral.

Por fim, justifica-se a compreensão e análise dos fatores que impactam na capacidade para o trabalho, pois, “o custo das ações de promoção da capacidade para o trabalho como forma de prevenir doenças e acidentes é menor quando comparado ao custo dos tratamentos.”. [Bergström (1998) *apud* Martinez (2010, p. 1556)].

### **2.3.3. O Índice de Capacidade para o Trabalho**

Para Sá *et al* (2005), cada atividade é conduzida por determinadas características ambientais e organizacionais que refletem sobre a capacidade laboral ou no desenvolvimento de doenças.

Whitelegg (1995), afirma que atividades de trabalho que não oferecem riscos às capacidades físicas e mentais e à saúde dos indivíduos são inexistentes. Algumas oferecem menores riscos, outras, maiores. Estas que oferecem riscos maiores ocorrem devido à exposição dos trabalhadores a algum perfil de agravo físico, organizacional ou psicossocial.

Segundo Tuomi *et al* (2005) *apud* Menegon (2011), o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), conforme Anexo 2, é um instrumento de valor preditivo que viabiliza a avaliação e identificação prévia de alterações e obtenção de informações que auxiliam no direcionamento de medidas preventivas relacionadas às atividades executadas.

Desenvolvido na década de 80 por um grupo de profissionais multidisciplinares pertencente ao Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (*Finnish Institute of Occupational Health – FIOH*), o ICT tornou-se “uma junção complexa que busca interações entre o volume de atividades físicas e mentais, a avaliação subjetiva do estado de saúde e a capacidade funcional dos trabalhadores em condições sociais e organizacionais específicas.”. [TUOMI E ILMARINEN (1997) *apud* CERQUEIRA E FREITAS (2013), p. 20].

Estabelecido através de um questionário aplicado aos funcionários, o ICT é determinado e o nível de capacidade para o trabalho destes funcionários é conhecido. Neste quesito, afirma Fischer (2005) *apud* Menegon (2011, p. 68), que “o ICT oferece as facilidades de ser um instrumento de fácil preenchimento, com baixo custo e autoaplicável desde que a escolaridade mínima seja a 4ª série do Ensino Fundamental.”.

De acordo com Fischer (2005) *apud* Martinez (2006, p. 34), o questionário do ICT teve sua tradução do original em inglês para o português executada “por um grupo de pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo e profissionais de outras universidades e instituições públicas e privadas do Brasil.”.

Na literatura, o ICT possui presença em trabalhos que objetivam realizar análises em áreas diversas. Govea *et al* (2015), em seu artigo, buscou identificar associações entre o ICT de professores do ensino infantil e fundamental e suas condições sociodemográficas e de trabalho. Meira (2004), avaliou a influência dos fatores de risco para as doenças cardiovasculares e das condições de trabalho sobre a capacidade para o trabalho de trabalhadores da indústria, através do ICT. Martinez (2006), desenvolveu uma dissertação com foco em analisar os fatores associados à capacidade para o trabalho em uma população de eletricitários e, dentre os questionários utilizados, fez uso do questionário do ICT.

Sá *et al* (2005), procurou apresentar uma correlação entre aspectos relevantes da organização do trabalho e suas implicações na capacidade laboral de motoristas de ônibus de João Pessoa - PB através do índice de capacidade para o trabalho. E Gasparly *et al* (2007), aplicou o ICT para analisar as condições de trabalho dos servidores da Polícia Rodoviária Federal em Porto Alegre e Região Metropolitana, procurando identificar fatores capazes de influenciar a capacidade para o trabalho.

#### **2.3.3.1. Classificação e Dimensões do ICT**

Segundo Meira (2004), o questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho é estabelecido através das respostas dos trabalhadores em questões relacionadas às demandas do trabalho, estado de saúde e capacidades físicas, mentais e sociais, sendo, para isto, considerada a autoavaliação do trabalhador sobre sua condição e documentações prévias de doenças diagnosticadas por médicos ou licenças obtidas por motivo de doença.

Este questionário, segundo Meira (2004), é composto por 10 questões separadas em sete dimensões. Cada dimensão possui pontuações mínimas e máximas e a equivalência de seus valores são ponderadas de acordo com as características específicas da atividade realizada no trabalho.

**Tabela 2: Pontuações por dimensão do questionário do ICT**

| Dimensão  | Questões              | Pontuação   |
|---|-----------------------|---|
| 1. Capacidade para o trabalho atual   | 1                     | 0-10  |
| 2. Capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho                | 2                     | 2-10  |
| 3. Número atual de doenças diagnosticadas por médico                              | 1<br>Lista de doenças | Pelo menos 5 doenças = 1 ponto<br>4 doenças = 2 pontos<br>3 doenças = 3 pontos<br>2 doenças = 4 pontos<br>1 doença = 5 pontos<br>Nenhuma doença = 7 pontos                    |
| 4. Perda estimada da capacidade para o trabalho devido às doenças                 | 1                     | 1 a 6   |
| 5. Faltas ao trabalho por motivos de doenças nos últimos 12 meses                 | 1                     | 1 a 5   |
| 6. Prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho para os próximos 2 anos | 1                     | 1, 4, 7   |
|   | 3                     | 1 a 4   |
| 7. Recursos Mentais   |                       | Os pontos das questões são somados e o resultado é computado da seguinte forma:<br>Soma 0-3 = 1 pontos<br>Soma 4-6 = 2 pontos<br>Soma 7-9 = 3 pontos<br>Soma 10-12 = 4 pontos |

Fonte: Adaptado de Cerqueira e Freitas (2013)

De acordo com Cerqueira e Freitas (2013, p. 22):

O item 1 busca avaliar a capacidade de trabalho atual do funcionário, representada no questionário por uma linha ascendente em que a pontuação menor é caracterizada pela nota 0, representando a incapacidade de trabalhar, e a maior pontuação é caracterizada pela nota 10, representando que o trabalhador está em sua melhor capacidade para exercer suas funções. As respostas relacionadas ao item 2, “capacidade para o trabalho em relação às exigências físicas e mentais”, são ponderadas da seguinte forma: para o trabalho com maior demanda física, usa-se (escore físico x 1,5) + (escore mental x 0,5) = total; para o trabalho com maior demanda mental, usa-se (escore físico x 0,5) + (escore mental x 1,5) = total. Já para trabalhos com

ambas as exigências [...], a quantidade de pontos permanece inalterada:  $\text{escore físico} + \text{escore mental} = \text{total}$ . No item 3, que aborda “número atual de doenças diagnosticada por médicos”, apresenta-se uma lista de doenças, e o trabalhador deve assinalar as patologias diagnosticadas por médicos e aquelas que em sua opinião ele possui. [...] A avaliação leva em consideração somente as doenças diagnosticadas clinicamente. As doenças diagnosticadas pelos trabalhadores servem de subsídio para maior entendimento de possíveis problemas no ambiente de trabalho, bem como delinear futuras modificações que possam melhorar tal situação. O item 4 busca identificar a perda estimada para o trabalho devido às doenças ou lesões. Já o item 5, que computa diretamente as faltas por doenças ou lesões nos últimos 12 meses, é pontuado da seguinte maneira: para nenhuma falta, são creditados 5 pontos; para até 9 faltas, são creditados 4 pontos; para faltas de 10 a 24 dias, 3 pontos; para períodos de 25 a 99 dias, 2 pontos; e para ausências acima de 100 dias é computado apenas 1 ponto. O último quesito, que analisa os recursos mentais dos trabalhadores, é subdividido em três perguntas, que avaliam o nível de alerta no momento da execução das atividades, a capacidade de apreciação dos trabalhos feitos e o nível de esperança para o futuro.

Após o cálculo do escore total, o índice recebe uma classificação de acordo com as quatro possíveis categorias:

**Tabela 3: Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)**

| <b>Pontos</b> | <b>Índice de Capacidade para o Trabalho</b> |
|---------------|---|
| 7-27          | Baixo                                       |
| 28-36         | Moderado                                    |
| 37-43         | Bom   |
| 44-49         | Ótimo                                       |

Fonte: Tuomi *et al* (1997) *apud* Meira (2004)

Portanto, afirma Tuomi *et al* (2010) *apud* Moreira (2013, p. 23), que nesta ferramenta, “o conceito que o próprio trabalhador tem de sua capacidade para o trabalho é tão importante quanto a avaliação dos especialistas.”.

Consequentemente, Godinho (2013) conclui que os trabalhadores que apresentam índices baixos ou moderados terão direito a atenção especial objetivando recuperar ou melhorar sua capacidade o mais rápido possível, através de medidas de intervenção ambientais coletivas e individuais. Em contrapartida, os trabalhadores que apresentam índices de capacidade bons ou ótimos não são esquecidos: para estes funcionários são oferecidas informações sobre como manter sua capacidade para o trabalho satisfatória, além de informações sobre os fatores no trabalho, relacionados ao estilo de vida e ao ambiente que motivam a manutenção ou o enfraquecimento de sua capacidade, objetivando prevenir sua diminuição.



### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1. Abordagem Metodológica

A pesquisa realizada neste trabalho é caracterizada como pesquisa tipo *survey*. Este tipo de levantamento possui como objetivo:

Contribuir para o conhecimento em uma área particular de interesse, por meio da coleta de dados/informações sobre indivíduos ou sobre os ambientes dos quais esses indivíduos fazem parte. Dados sobre determinado fenômeno são coletados em uma amostra para que se possa extrair conclusões sobre o fenômeno investigado. (CAUCHICK *et al*, 2012, p. 93).

Este tipo de abordagem metodológica possui três classificações: Exploratória, Descritiva e Explanatória.

**Quadro 13: Características dos tipos de *survey***

| <b>Tipo de <i>Survey</i><br/>Elemento/Dimensão</b> | <b>Exploratória</b>                                       | <b>Descritiva</b>   | <b>Explanatória</b>   |
|--|---|---|---|
| <b>Unidade(s) de análise</b>                       | Claramente definidas                                      | Claramente definidas e apropriadas às questões e hipóteses da investigação          | Claramente definidas e apropriadas às hipóteses da investigação                     |
| <b>Respondentes</b>                                | Representativos da unidade de análise                     | Representativos da unidade de análise   | Representativos da unidade de análise   |
| <b>Hipóteses de pesquisa</b>                       | Não necessária  | Questões claramente definidas   | Hipóteses claramente estabelecidas e associadas ao nível teórico                    |
| <b>Crítérios de seleção da amostra</b>             | Por aproximação   | Explícitos com argumento lógico; escolha embasada entre alternativas                | Explícitos com argumento lógico; escolha embasada entre alternativas                |
| <b>Representatividade da amostra</b>               | Não é necessário  | Sistemática com propósitos definidos; escolha aleatória                             | Sistemática com propósitos definidos; escolha aleatória                             |
| <b>Tamanho da amostra</b>                          | Suficiente para incluir uma gama do fenômeno de interesse | Suficiente para representar a população de interesse e realizar testes estatísticos | Suficiente para representar a população de interesse e realizar testes estatísticos |
| <b>Pré-teste do questionário</b>                   | Realizado com uma parte da amostra                        | Realizado com uma parte substancial da amostra                                      | Realizado com uma parte substancial da amostra                                      |
| <b>Taxa de retorno</b>                             | Não tem mínimo  | Maior que 50% da população investigada  | Maior que 50% da população investigada  |
| <b>Uso de outros métodos para coleta de dados</b>  | Múltiplos métodos   | Não é necessário  | Múltiplos métodos   |

Fonte: Adaptado de Forza (2002)

Elaboração: O Autor

Em acordo com as características apresentadas no quadro acima, o método de pesquisa deste trabalho é o tipo *survey* descritivo.

Segundo Forza (2002), o levantamento tipo *survey* é conduzido de acordo com as seguintes etapas:

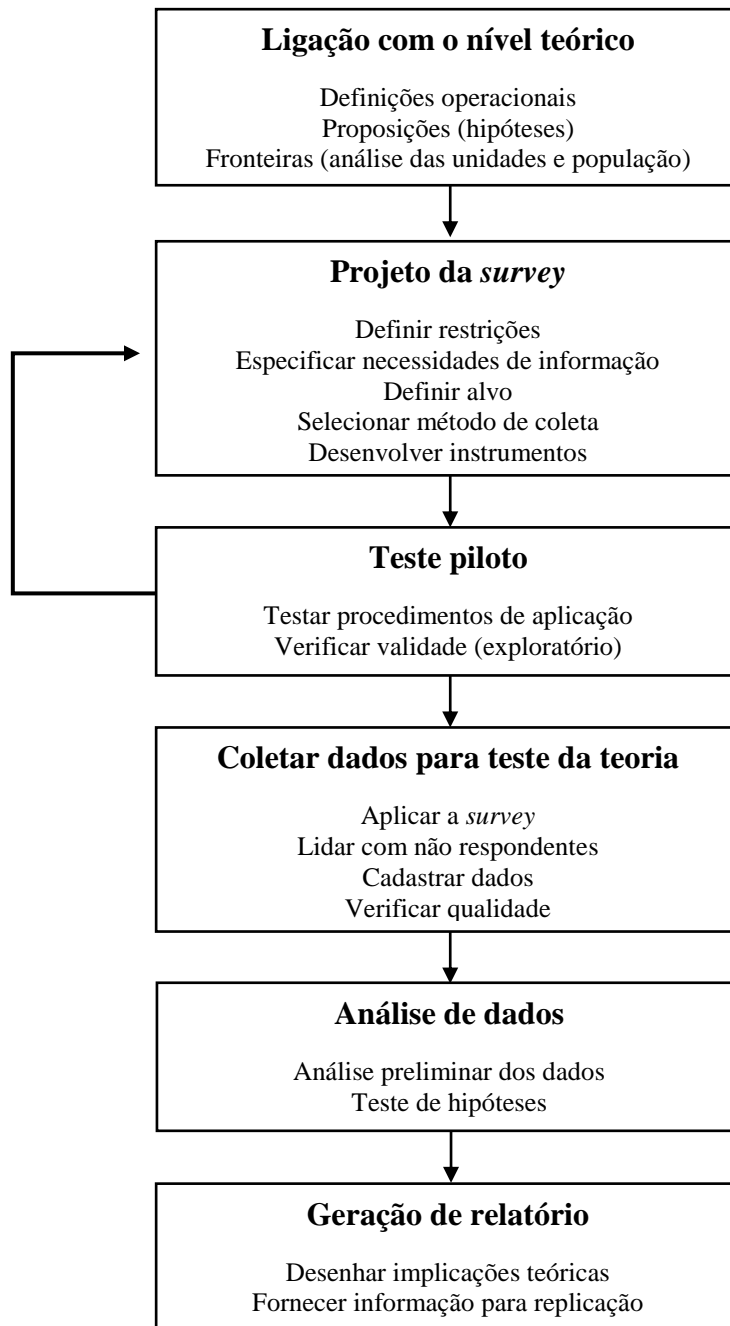


Figura 4: Etapas da metodologia do tipo *survey*

Fonte: Adaptado Forza (2002)

A hipótese do trabalho foi definida: comparação do índice de capacidade para o trabalho de docentes de uma Universidade Pública Federal e uma Privada e a relação entre variáveis demográficas ao índice.

Na fase de definição do instrumento a ser utilizado para a coleta de dados, adotou-se o Índice de Capacidade para o Trabalho, conforme apresentado na publicação de Silva Junior (2010), pois apresenta como método de aplicação um questionário de fácil preenchimento e que, através da autoavaliação do profissional, é possível estabelecer suas condições em relação ao trabalho, seu estado de saúde e sobre sua capacidade física, mental e social.

A partir da definição do instrumento, foi decidida a aplicação aos docentes de uma Universidade Privada e uma Universidade Pública Federal, com o objetivo de confirmar positivamente ou não a hipótese definida deste presente trabalho.

Um teste piloto foi realizado a partir da coleta de dados de uma amostra dos docentes para verificação da aplicação do questionário. Nenhuma alteração foi necessária, desta forma a pesquisa teve sua continuação e esta amostra foi considerada dentro do quantitativo da população alvo.

Desta forma, a coleta de dados foi realizada através da aplicação do Questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho, instrumento, aprovado para aplicação no Brasil.

A coleta foi realizada de duas formas: o questionário foi disponibilizado online e pessoalmente. Estas duas maneiras conseguiram alcançar os docentes de forma que cada um respondia ao questionário em seu melhor tempo disponível.

A aplicação nas duas universidades estudadas ocorreu entre os meses de outubro e novembro de 2017.

A análise de dados será apresentada no próximo capítulo deste trabalho.

### **3.2. Local de Estudo**

A pesquisa foi desenvolvida junto aos profissionais docentes das Engenharias de duas universidades: uma Pública Federal, localizada no município de Macaé (RJ), e em uma Privada, localizada no município de Rio das Ostras (RJ).

A Universidade Pública Federal está presente no município de Macaé (RJ) desde 2006. Atualmente, a Universidade oferece onze cursos de graduação, entre eles: Engenharias, Medicina e Nutrição; e três cursos de pós-graduação em nível de mestrado: Ciências Ambientais e Conservação, Produtos Bioativos e Biociências e Mestrado Profissional em Ensino de Física.

A Universidade Privada estudada está localizada no município de Rio das Ostras (RJ) desde 2012. Ela oferece nove cursos de graduação, entre eles: Direito, Administração e Engenharias.

### **3.3. População de Estudo**

A pesquisa foi conduzida junto aos profissionais docentes das Engenharias das universidades estudadas.

A população alvo do estudo da Universidade Pública Federal foi composta por 41 docentes e da Universidade Privada, composta por 24 docentes. Em ambas as universidades, os docentes são direcionados aos ciclos básico e/ou profissional dos cursos de Engenharia Civil, Engenharia de Produção e Engenharia Mecânica.

Os cursos são constituídos por docentes de ambos os sexos e com escolaridade mínima de Graduação Completa. Logo, todos os participantes atendem ao requisito de escolaridade mínima para preenchimento do questionário do ICT.

Os critérios de exclusão da população alvo eram estar afastados do trabalho por férias, licenças ou doenças.

Como a coleta de dados foi realizada durante o semestre letivo em ambas as universidades, nenhum docente se encontrava em período de férias. Em ambas as universidades não haviam docentes afastados por doenças. Entretanto, na Universidade Privada, um docente se encontrava de licença no período da coleta de dados e um negou participar da pesquisa. Portanto, ele entrou em critério de exclusão da população alvo, sendo esta constituída, para a pesquisa na Universidade Privada, de 23 docentes.

O objetivo do trabalho era realizar a análise do índice com base no alcance de toda a população alvo, considerando apenas as possíveis perdas, por licenças ou doenças.

### 3.4. Variáveis de Estudo

- **Variável dependente:**

**Capacidade para o trabalho:** Escore do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), com variação de 7 a 49 pontos.

- **Variáveis independentes demográficas:**

**Sexo:** variável com categorias feminino ou masculino.

**Idade:** variável quantitativa, em anos.

**Estado Civil:** variável com categorias solteiro(a), casado(a), divorciado(a) ou viúvo(a).

**Nível de formação:** variável com categorias de escolaridade graduação completa, mestrado incompleto ou completo e doutorado completo ou incompleto.

**Variáveis independentes funcionais:**

**Segmento de atuação:** variável com categorias ciclo básico, ciclo profissional ou ambos.

**Turno de trabalho:** variável com categorias 40h com dedicação exclusiva (DE), 20h ou horista.

**Tempo de função:** variável com categorias menos de 1 ano, de 1 a 5 anos, de 5 a 10 anos e mais de 10 anos.

**Tempo de trabalho na atual Universidade:** variável com categorias menos de 1 ano, de 1 a 5 anos, de 5 a 10 anos e mais de 10 anos.

**Faixa salarial:** variável com categorias até R\$ 1.199,99, R\$ 1.200,00 até R\$ 2.099,99, R\$ 2.100,00 até R\$ 3.299,99, R\$ 3.300,00 até R\$ 4.799,99, R\$ 4.800,00 até R\$ 6.299,99, 6.300,00 até R\$ 7.799,99 ou R\$ 7.800,00 ou mais.

### 3.5. Análise Estatística

#### 3.5.1. Análise de Confiabilidade do questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho

O questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho possui validação e confiabilidade apresentados em Martinez *et al* (2009).

### **3.6. Softwares Utilizados**

A análise de dados foi realizada através do software Minitab.

Segundo Costa e Maçada (2015, p. 7), o Minitab:

Avalia as pesquisas importando dados de banco de dados diversos e até mesmo de planilhas. O aplicativo foi criado em 1972 por três professores da *Penn State*. É possível adquirir o aplicativo em versões gratuitas ou pagas, com suporte técnico gratuito e ilimitado incluindo vídeos demonstrativos, independentemente da versão escolhida. [...] Milhares de empresas usam o *Minitab Statistical Software*, [...] para revelar falhas em seus processos e melhorá-los. E educadores em mais de 4.000 instituições de ensino superior e universidades usam o *Minitab Statistical Software* para ensinar a seus alunos o poder da análise de dados.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Para a aplicação dos questionários nas universidades estudadas, foi solicitada a autorização dos coordenadores dos cursos de Engenharia. A partir do momento em que as autorizações foram conseguidas, iniciou-se o período de coleta de dados através do questionário online e da aplicação presencial.

A participação dos docentes ocorreu de forma inteiramente voluntária e as informações conseguidas nos questionários são consideradas confidenciais.

#### **4. ANÁLISE DE DADOS**

A pesquisa foi realizada com uma amostra de 53 profissionais em uma população de 86 docentes. A quantidade alcançada representa 61,6% da população estudada.

Esta população é a soma dos docentes da Universidade Pública e da Universidade Privada. Da Universidade Pública, o total foi composto de 57 docentes e da Universidade Privada, 29.

Na Universidade Pública, 42 docentes responderam ao questionário. 2 estavam de licença e dos 13 não participantes, 5 não foram localizados e os outros 8 não justificaram a não participação. Na Universidade Privada, 11 responderam ao questionário. 1 docente estava de licença. 1 não quis participar, 4 não foram localizados e os outros 12 não justificaram a não participação. Portanto, o total disponível de docentes, retirados aqueles que estavam fora de suas atividades por licenças, totalizou 82 docentes ( $86 - 4 \text{ licenças} = 82$ ).

Como o objetivo do trabalho de alcançar toda a população alvo não foi atingido, torna-se necessário validar a amostra conseguida dada a população de estudo.

##### **4.1. Análise da amostra de estudo em relação à população de docentes**

A verificação da amostra em estudo em relação à população de docentes será realizada através do Teste de Mann-Whitney e Teste de Tukey.

Como foram estudadas duas amostras independentes, o Teste de Mann-Whitney foi utilizado para verificar as medianas de ambas e o Teste de Tukey, para verificar suas médias. A partir destas ferramentas é possível investigar se há diferenças estatisticamente significativas para os parâmetros em estudo, as médias e medianas do ICT da Universidade Privada e Pública em estudo.

De acordo com Marôco (2011, p. 307), desenvolvido em 1947, o “Teste de Mann-Whitney é o teste não-paramétrico adequado para comparar as funções de distribuição de uma variável pelo menos ordinal medida em duas amostras independentes.”

O Teste de Tukey, para Oliveira (2008, p. 782), “pode ser utilizado para comparar todo e qualquer contraste entre duas médias de tratamentos. O teste é exato e de uso muito simples quando o número de repetições é o mesmo para todos os tratamentos.”

#### 4.1.1. Testes de Mann-Whitney e Tukey aplicados ao ICT

O cálculo do Índice de Capacidade para o Trabalho obteve como resultados os apresentados na tabela abaixo:

**Tabela 4: ICT das Universidades estudadas**

| Universidade | ICT  | Desvio Padrão |
|--------------|------|---------------|
| Privada      | 41,7 | 3,7           |
| Pública      | 41,2 | 4,3           |

Fonte: Autoria Própria

A partir dos resultados do índice de cada Universidade, podemos classifica-los de acordo com a classe em que se encontram. Como, de acordo com a tabela 3, a faixa de 37 a 43 pontos é definida como “bom”, visto que os índices da Universidade Privada e Pública são, 41,7 e 41,2, respectivamente, ambas as universidades possuem a mesma classificação, ou seja, ambas possuem bons índices de capacidade para o trabalho.

Para que os resultados obtidos fossem validados de acordo com a população dada, foram realizados os testes de Mann-Whitney e de Tukey para aferição.

A amostra de 53 docentes foi validada com a utilização de ambos os testes, cujas demonstrações estão expostas nos próximos tópicos, 4.1.1.a e 4.1.1.b, respectivamente.

##### 4.1.1.a. Teste de Mann-Whitney:

O software utilizado para análise dos dados foi o Minitab.

Após selecionar os dados de interesse, os mesmos foram inseridos no software para os respectivos cálculos serem realizados.



|         | N  | Median |
|---------|----|--------|
| Privada | 30 | 43,500 |
| Publica | 21 | 41,500 |

Point estimate for  $\eta_1 - \eta_2$  is 1,000  
95,0 Percent CI for  $\eta_1 - \eta_2$  is (-1,000;3,000)  
W = 837,5  
Test of  $\eta_1 = \eta_2$  vs  $\eta_1 \neq \eta_2$  is significant at 0,2753  
The test is significant at 0,2742 (adjusted for ties)

Figura 5: Dados do Teste de Mann-Whitney no software Minitab

O valor de N mostrado na figura acima é calculado de maneira automática pelo software Minitab. Os dados foram inseridos a partir de uma planilha em Excel e o software é responsável pela geração dos resultados.

Com as informações do software é possível aferir sobre o comportamento da amostra do presente estudo.

As hipóteses para o teste são:

- Hipótese nula: medianas semelhantes;
- Hipótese não-nula: medianas diferentes.

As medianas das Universidades Privada e Pública são 43,500 e 41,500, respectivamente. O teste foi realizado com nível de confiança de 95% e apresentou estatística  $W = 837,5$ . Como o resultado apresentou significância do teste com p-valor igual a 0,2753, a hipótese nula não é rejeitada. Isso significa que o teste apresenta fundamentos de que as amostras estudadas são de populações que possuem medianas semelhantes. Ou seja, a média do ICT da Universidade Privada em questão possui mediana semelhante à Universidade Pública considerada.

#### 4.1.1.b. Teste de Tukey

Os resultados obtidos pelo Teste de Tukey também foram obtidos através do software Minitab.

Com base nas informações do software é possível aferir sobre o comportamento da amostra estudada.

```
Grouping Information Using the Tukey Method and 95% Confidence
UNIVERSIDADE  N      Mean  Grouping
PI             30  41,9833  A
PU             23  40,6739  A

Means that do not share a letter are significantly different.

Tukey Simultaneous Tests for Differences of Means

Difference of
UNIVERSIDADE  Difference      SE of      Simultaneous      Adjusted
Levels        of Means      Difference      95% CI      T-Value      P-Value
PU - PI        -1,31          1,12      (-3,56; 0,94)      -1,17      0,248

Individual confidence level = 95,00%
```

Figura 6: Dados do Teste de Tukey no software Minitab

O valor de N mostrado na figura acima é calculado de maneira automática pelo software Minitab. Os dados foram inseridos a partir de uma planilha em Excel e o software é responsável pela geração dos resultados.

As hipóteses para o teste são:

- Hipótese nula: médias semelhantes;
- Hipótese não-nula: médias diferentes.

As médias do ICT das Universidades Privada e Pública são, respectivamente, 41,9833 e 40,6739, obtendo como resultado da diferença entre si de -1,31. Esta diferença é considerada pequena, portanto, o teste mostra que ambas as universidades possuem indícios de possuírem médias semelhantes.

O teste também apresentou p-valor igual a 0,248, o que significa que a hipótese nula não é rejeitada. Desta forma, o p-valor contribui como outra evidência da semelhança das médias das universidades.

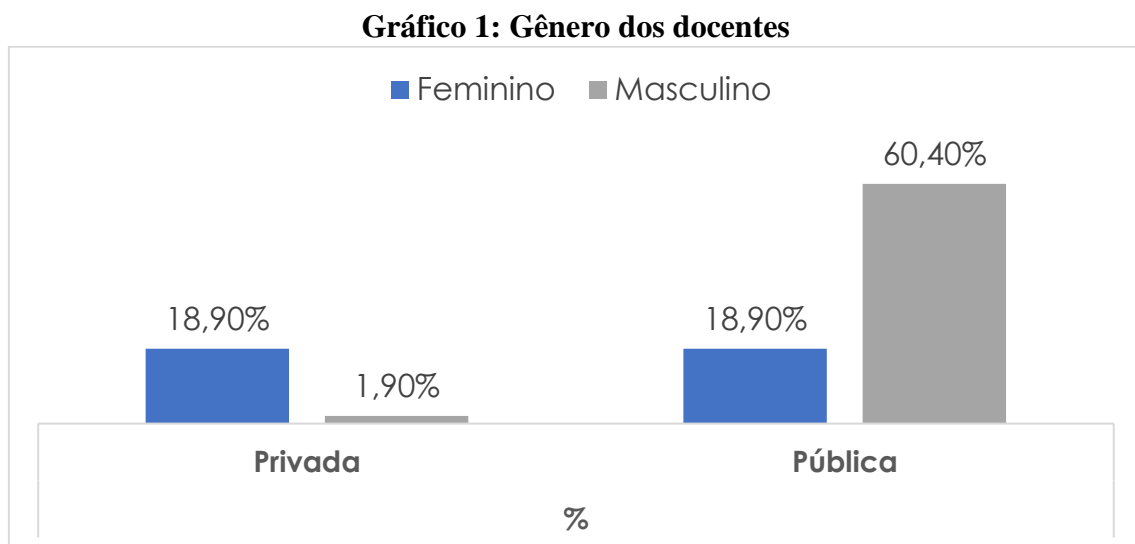
O teste foi realizado com nível de confiança de 95%.

#### 4.2. Resultados das informações demográficas

A primeira etapa do questionário era composta de nove perguntas acerca de informações demográficas, objetivando caracterizar a amostra em estudo.

- *Gênero dos docentes*

Em relação aos docentes dos sexos feminino ou masculino, a maior adesão foi do público masculino: 62,3%. Enquanto a porcentagem feminina se estabeleceu em 37,7%. No gráfico abaixo as porcentagens são apresentadas por modelo de Universidade:

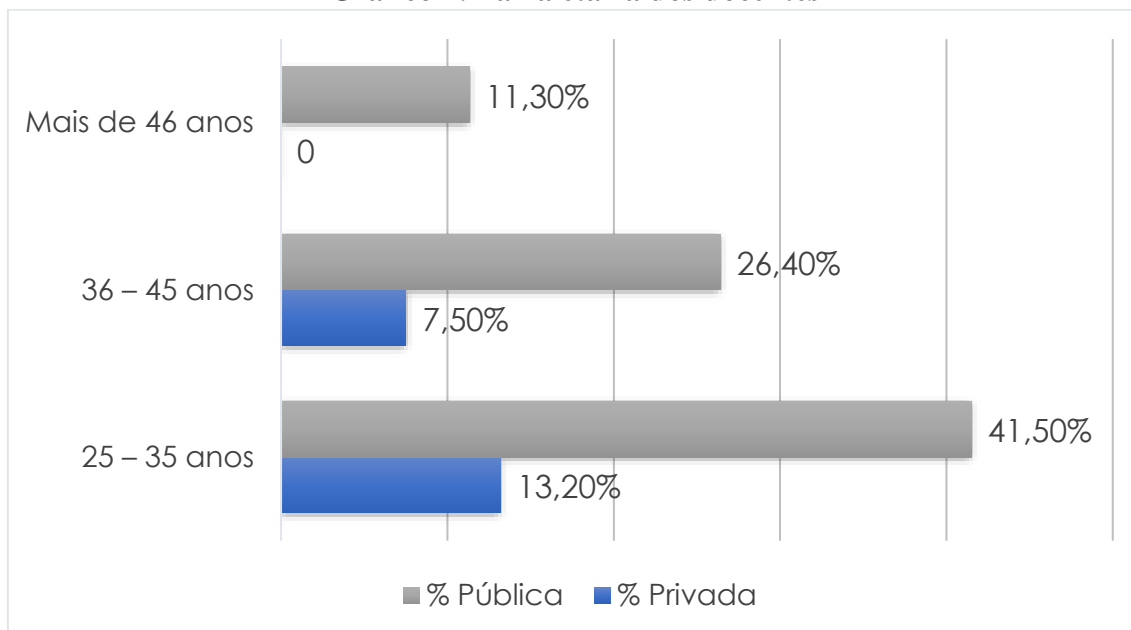


Fonte: Autoria Própria

- *Faixa etária dos docentes*

A faixa etária dos docentes participantes foi variada, possibilitando a obtenção de respostas desde os iniciantes na profissão até aqueles que possuem longa experiência na docência. A maior taxa foi a dos docentes na faixa de 25 a 35 anos de idade, em ambas as universidades, como mostra o gráfico abaixo:

**Gráfico 2: Faixa etária dos docentes**

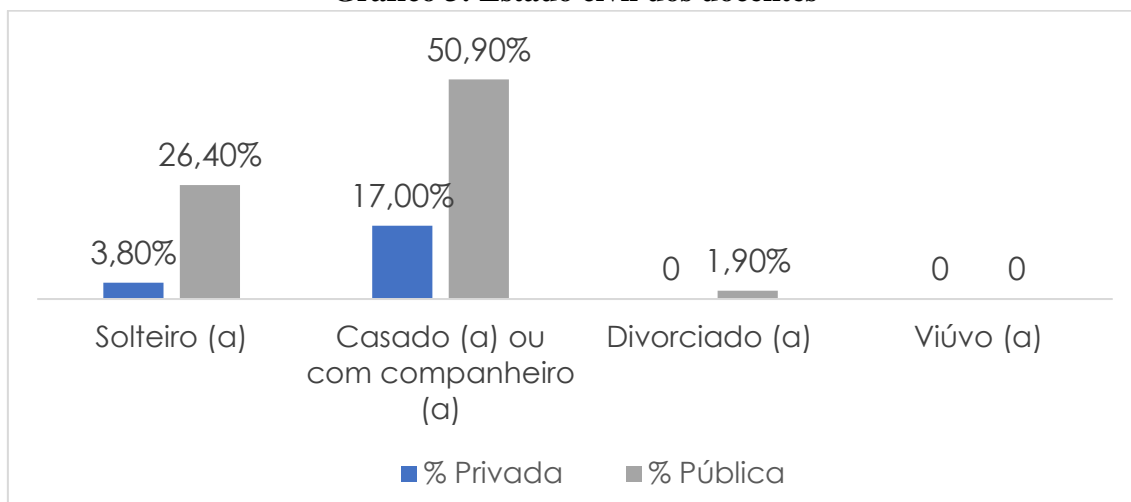


Fonte: Autoria Própria

- *Estado civil dos docentes*

No aspecto estado civil, a maior parte dos docentes é casada, representada por 50,9% na Universidade Pública e 17% na Universidade Privada. As porcentagens de cada estado civil de acordo com o modelo de Universidade são mostradas no gráfico abaixo:

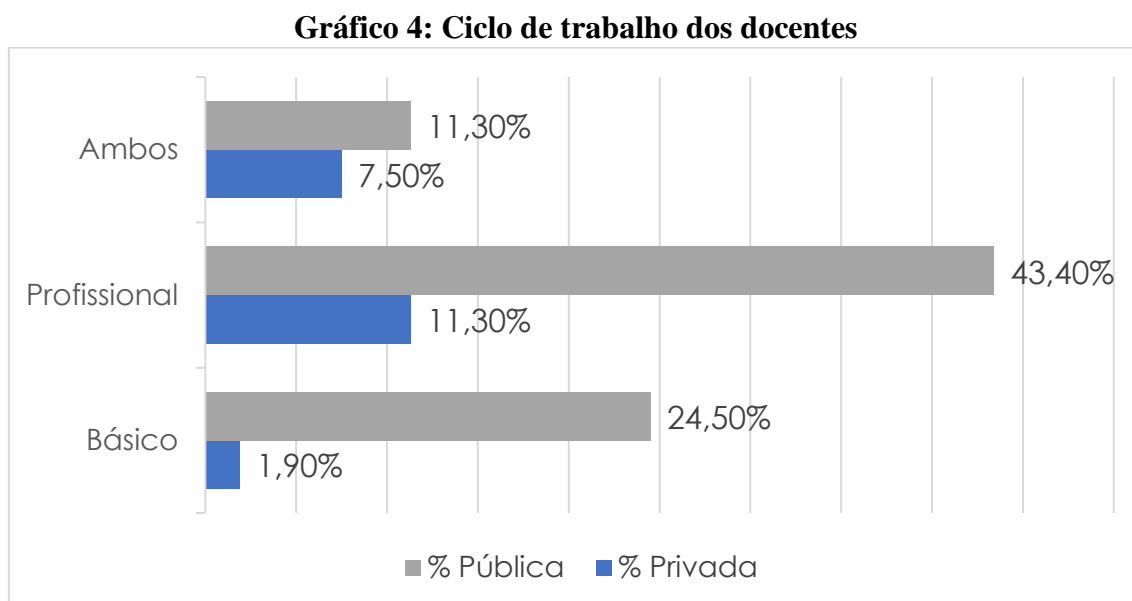
**Gráfico 3: Estado civil dos docentes**



Fonte: Autoria Própria

- *Ciclo de atuação dos docentes nos cursos*

Os cursos de Engenharia são divididos em dois ciclos: ciclo básico e ciclo profissional, em ambas as universidades. Portanto, os docentes podem ser direcionados para um dos seguimentos ou atuar em ambos. No gráfico abaixo são apresentados os docentes de cada ciclo por Universidade:

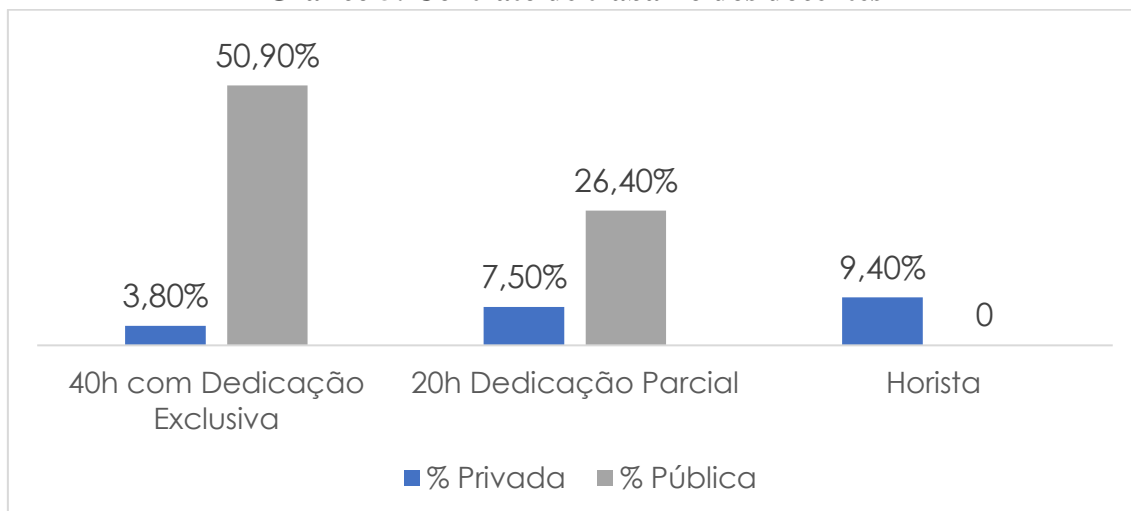


Fonte: Autoria Própria

- *Contrato de trabalho dos docentes*

O período de trabalho dos professores é definido de acordo com o contrato realizado com a Universidade após sua admissão, seja através de concurso ou CLT. Desta forma, o docente de Engenharia pode se enquadrar em uma das três possibilidades, entre 40 horas com dedicação exclusiva, 20 horas com dedicação parcial ou ser horista. Os editais de concursos da Universidade Pública analisada foram abertos nos últimos anos destinados a docentes 40 horas com dedicação exclusiva. As universidades particulares tendem a contratar docentes horistas e atender os requisitos mínimos de dedicação parcial e dedicação exclusiva, conforme solicitações do Ministério da Educação.

**Gráfico 5: Contrato de trabalho dos docentes**

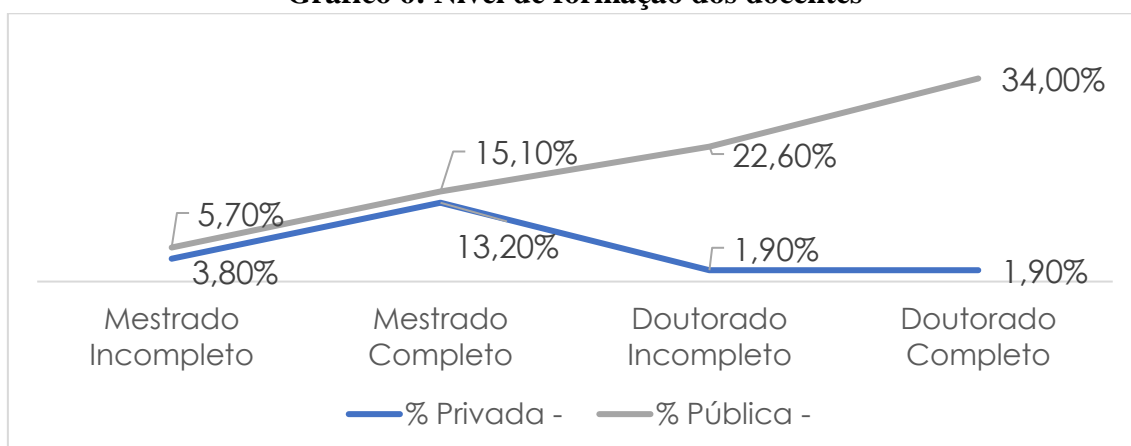


Fonte: Autoria Própria

- *Nível de formação dos docentes*

O nível de formação do docente possui porcentagens similares nos níveis iniciais de formação, porém, em relação ao nível de doutorado, é notório que na Universidade Pública, os docentes prosseguem com maior intensidade. No processo de implantação dos cursos foi priorizada a contratação de Professores Adjuntos, com a titulação de Doutor.

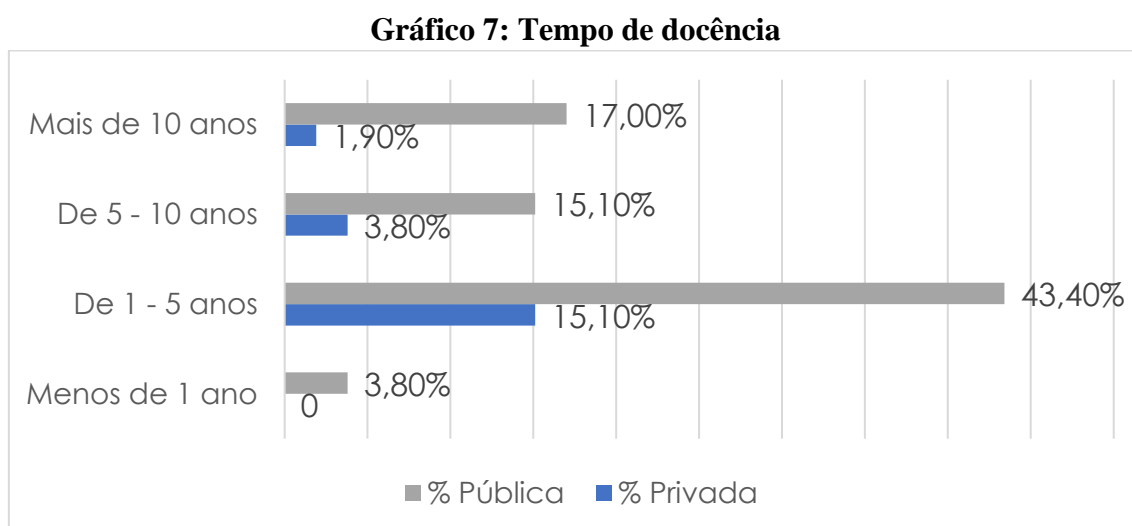
**Gráfico 6: Nível de formação dos docentes**



Fonte: Autoria Própria

- *Tempo de docência total*

Em relação ao tempo de docência, a maior parte leciona entre o período de 1 a 5 anos, o que significa que ainda estão em início de maturidade na carreira. Os percentuais das outras faixas de período podem ser vistos no gráfico abaixo:

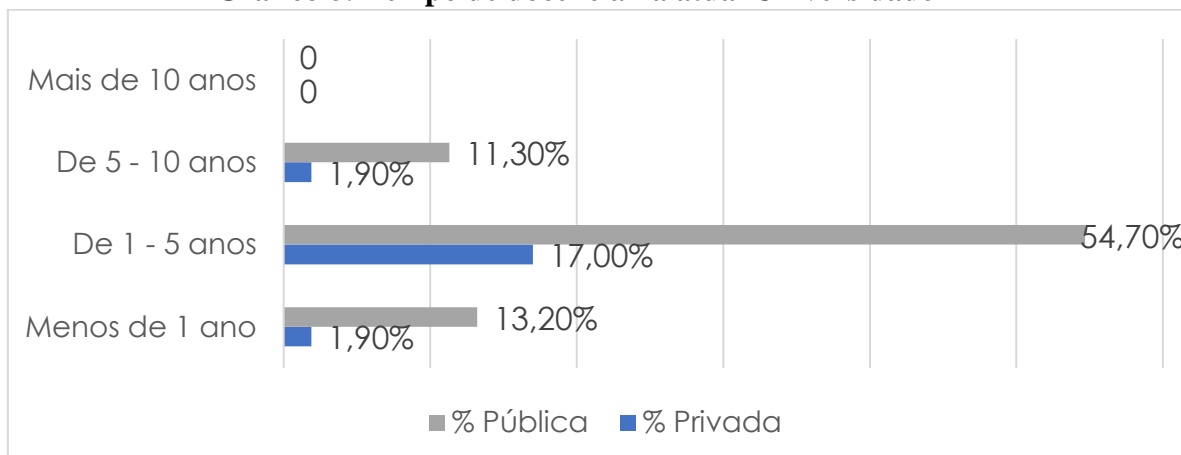


Fonte: Autoria Própria

- *Tempo de docência na atual Universidade*

Sobre o tempo de docência na atual Universidade, a maior parte também leciona entre o período de 1 a 5 anos em ambas as universidades. As universidades estudadas contam com menos de dez anos de implantação dos cursos de Engenharia. A Universidade Pública, especificamente, está formando sua terceira turma de engenheiros. Os percentuais das outras faixas de período podem ser vistos no gráfico abaixo:

**Gráfico 8: Tempo de docência na atual Universidade**

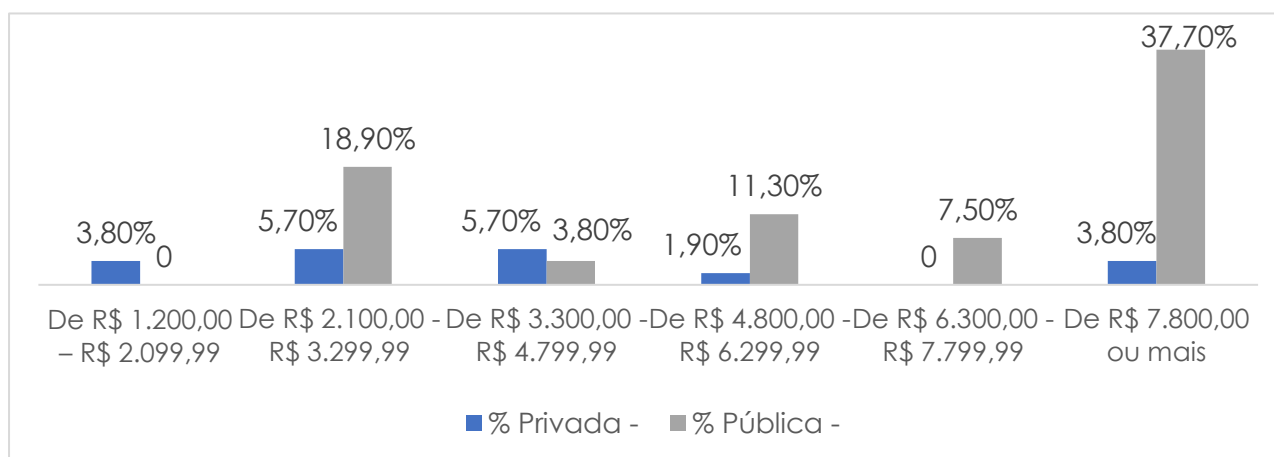


Fonte: Autoria Própria

- *Faixa salarial dos docentes*

A última informação demográfica possui grande relevância na caracterização da amostra em estudo. A faixa salarial da maior parte dos docentes em cada Universidade possui uma grande diferença, visto que na Universidade Privada a maioria dos docentes recebe nas faixas de R\$ 2.100,00 a R\$ 4.799,99, enquanto que na Universidade Pública, a maior parte recebe acima de R\$ 7.800,00. Nota-se uma diferença salarial considerável nas Universidades Públicas, em relação às Privadas, tal fato se deve também a jornada de dedicação exclusiva e a titulação de doutor. Por outro lado, as Universidades Privadas aplicam o pagamento sobre as disciplinas ministradas na qualidade de docentes horistas.

**Gráfico 9: Faixa salarial**



Fonte: Autoria Própria



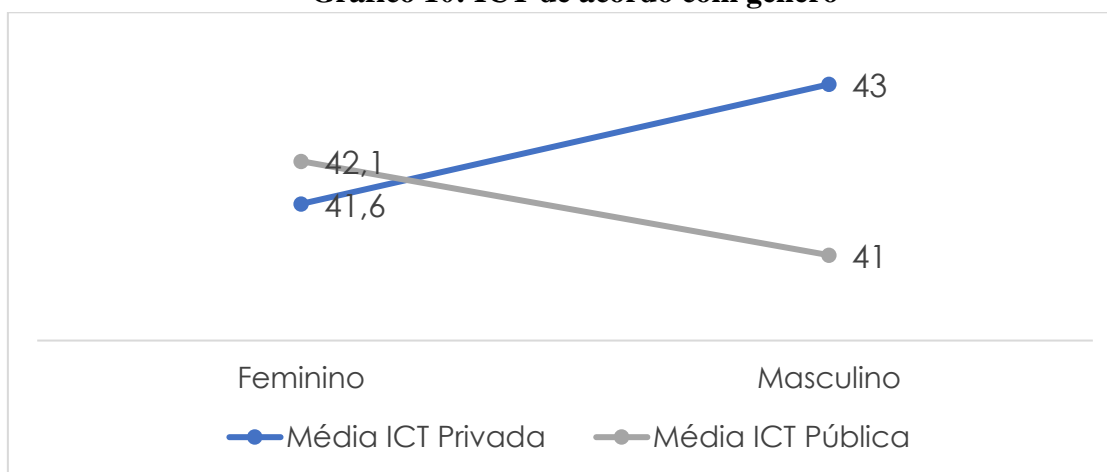
### 4.3. Relação das informações demográficas com o ICT

As informações das características demográficas possuem relevância na atual análise, pois, torna-se possível entender o comportamento do Índice de Capacidade para o Trabalho em relação a cada uma das variáveis respondidas pelos docentes. Esta análise é importante para aferir sobre quais são as características que determinam maiores e menores índices.

A sequência de gráficos seguirá a apresentada na seção 4.2 deste presente trabalho.

- *ICT em relação ao gênero dos docentes entrevistados:*

**Gráfico 10: ICT de acordo com gênero**

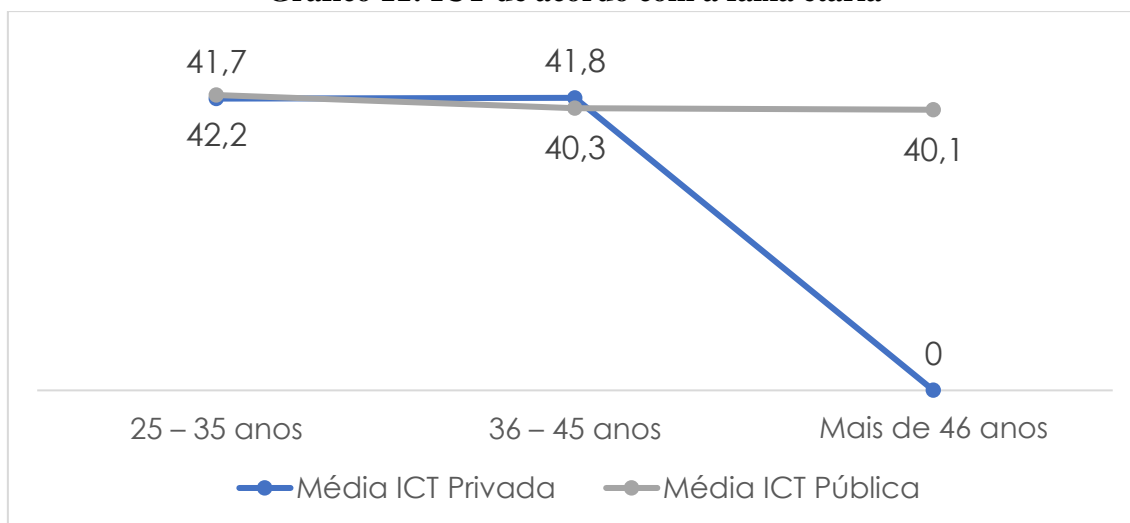


Fonte: Autoria Própria

De acordo com o gráfico acima é possível observar que os índices diferem de acordo com os gêneros em cada modelo de Universidade, visto que na Universidade Privada o índice é superior nos docentes do sexo masculino e, na Universidade Pública, é superior nos docentes do sexo feminino.

- *ICT em relação à faixa etária dos docentes entrevistados:*

**Gráfico 11: ICT de acordo com a faixa etária**

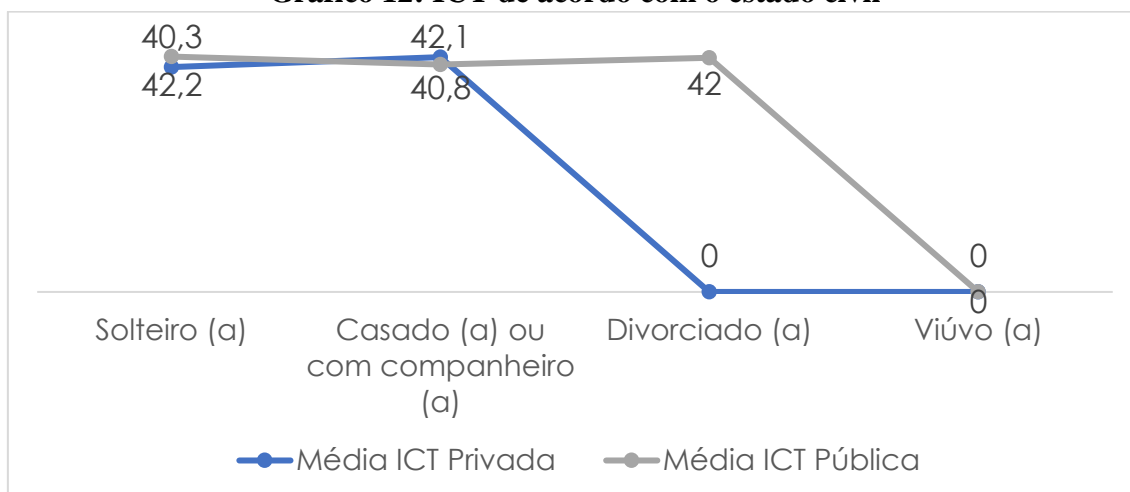


Fonte: Autoria Própria

Segundo os valores obtidos é possível observar que os índices são semelhantes nas faixas etárias presentes na Universidade Privada. Na Universidade Pública, o índice é superior na faixa etária mais jovem em comparação aos docentes mais velhos.

- *ICT em relação ao estado civil dos docentes entrevistados:*

**Gráfico 12: ICT de acordo com o estado civil**

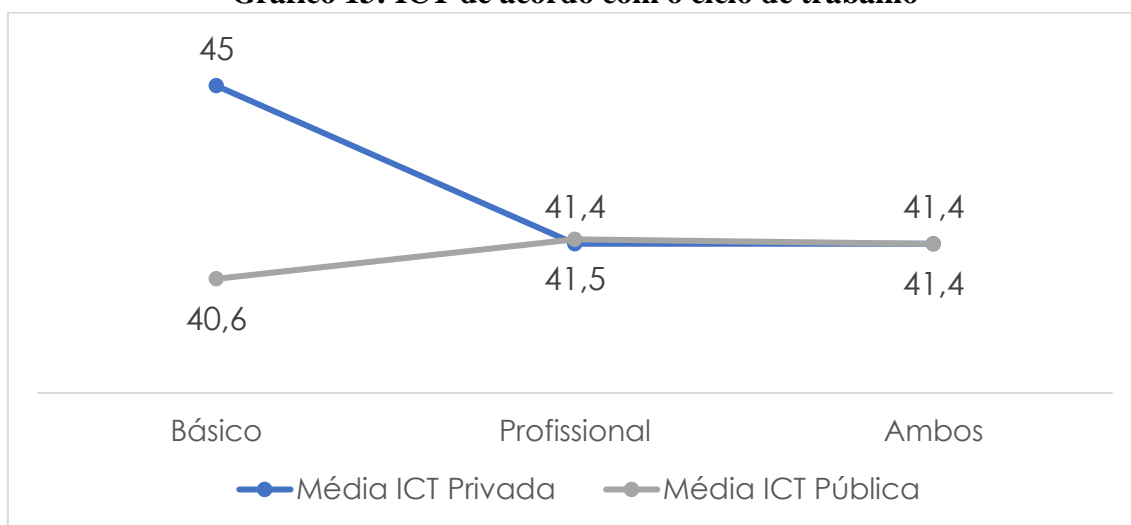


Fonte: Autoria Própria

De acordo com o gráfico 12 acerca do índice em relação ao estado civil dos docentes é possível observar que os mesmos se comportam de maneiras diferentes: na Universidade Privada é superior nos docentes casados ou que possuem companheiros e na Universidade Pública, o índice é superior nos docentes solteiros.

- *ICT em relação ao ciclo de trabalho dos docentes entrevistados:*

**Gráfico 13: ICT de acordo com o ciclo de trabalho**

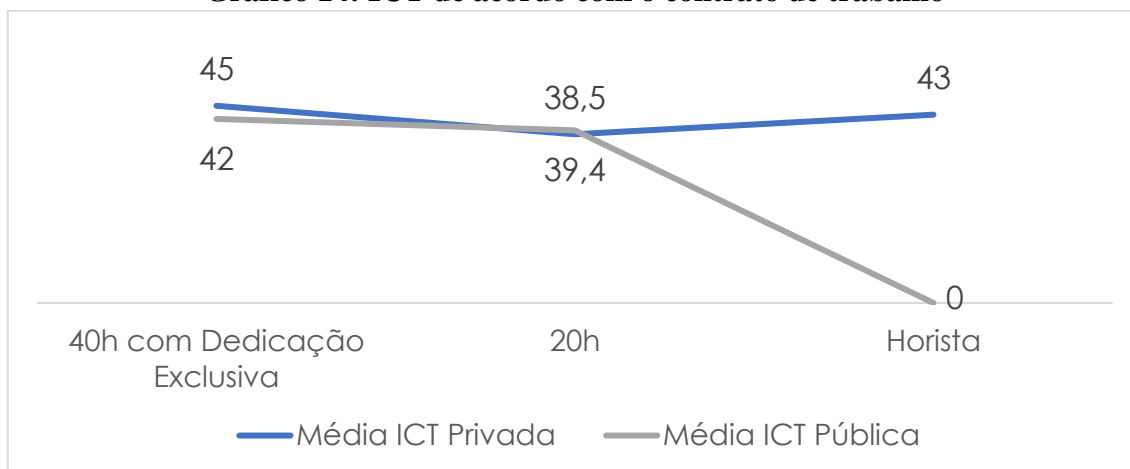


Fonte: Autoria Própria

O ICT quando relacionado ao ciclo de trabalho dos docentes mostra que os índices são maiores no ciclo básico das Engenharias na Universidade Privada, atingindo, desta forma, o nível “ótimo” e semelhantes quando os docentes atuam em ambos os ciclos. Já na Universidade Pública, o ICT é superior no ciclo profissional, diferindo de poucas unidades dos docentes que atuam em ambos.

- *ICT em relação ao contrato de trabalho dos docentes entrevistados:*

**Gráfico 14: ICT de acordo com o contrato de trabalho**

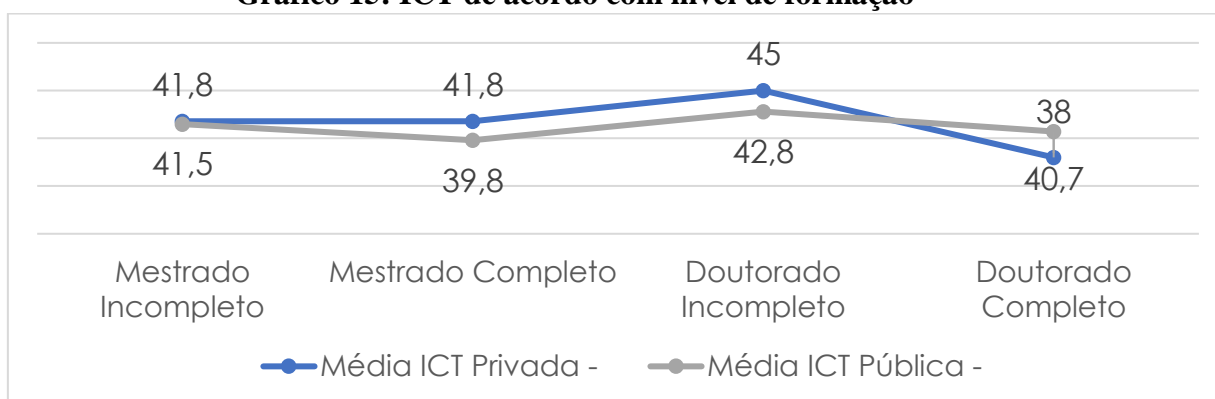


Fonte: Autoria Própria

O tipo de contrato realizado entre o docente e a instituição, de maneira a formalizar seu horário de trabalho, é uma variável importante para o índice de capacidade ser equiparado. É interessante ressaltar que o comportamento do índice na Universidade Privada, onde para os docentes que atuam 40h DE, o índice é elevado, atingindo o nível “ótimo”. Enquanto aqueles que são horistas ou possuem contrato 20h, o índice é menor. Na Universidade Pública, o índice se mostra superior nos profissionais que lecionam 40h DE. Sabe-se que professores horistas ou 20h tendem a assumir outros vínculos profissionais durante a sua jornada, seja para ampliar a renda ou assumir outros papéis na sociedade.

- *ICT em relação ao nível de formação dos docentes entrevistados:*

**Gráfico 15: ICT de acordo com nível de formação**

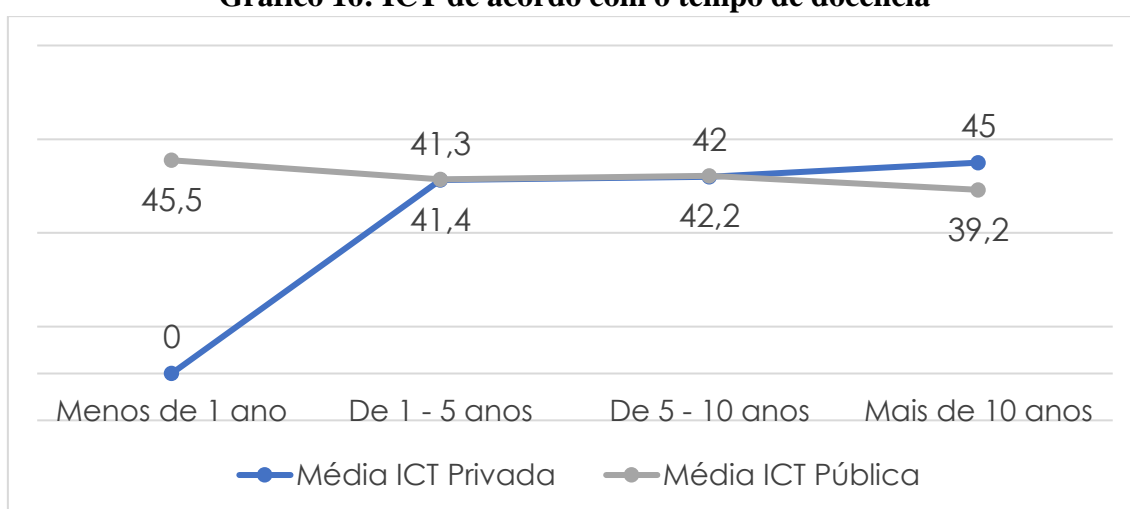


Fonte: Autoria Própria

O nível de formação acadêmica pode influenciar de maneira direta no índice de capacidade. Conforme o gráfico apresenta, os maiores valores se encontram nos docentes que possuem doutorado incompleto em ambas as universidades. Porém, os menores índices estão em níveis diferentes em cada uma delas: na Universidade Privada, são os docentes com mais capacitação que manifestam os menores índices de capacidade e, na Universidade Pública, são os docentes com mestrado incompleto que possuem os menores índices.

- *ICT em relação ao tempo de docência dos docentes entrevistados:*

**Gráfico 16: ICT de acordo com o tempo de docência**

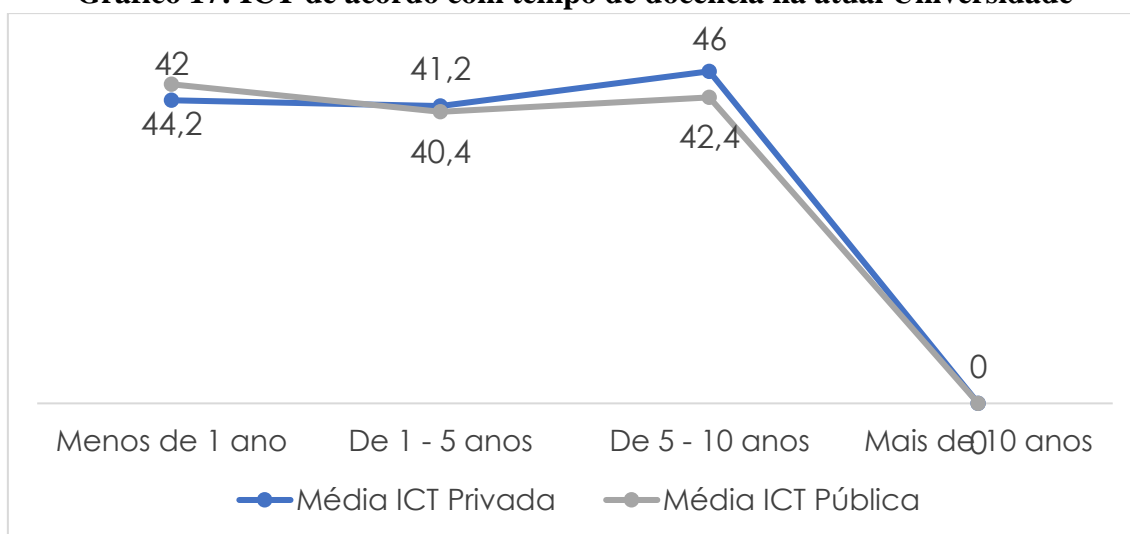


Fonte: Autoria Própria

Segundo o tempo de docência, os resultados são interessantes, pois diferem de forma bastante significativa: na Universidade Privada, os docentes que possuem os maiores índices de capacidade para o trabalho são aqueles com mais experiência no ramo, representados pelos que possuem mais de 10 anos de docência, obtendo o nível “ótimo”. O contrário ocorre na Universidade Pública, onde os mais experientes são os que possuem os menores índices e aqueles que estão começando suas carreiras na docência possuem o maior índice de capacidade para o trabalho, atingindo o nível “ótimo”.

- *ICT em relação ao tempo de trabalho dos docentes na atual Universidade:*

**Gráfico 17: ICT de acordo com tempo de docência na atual Universidade**

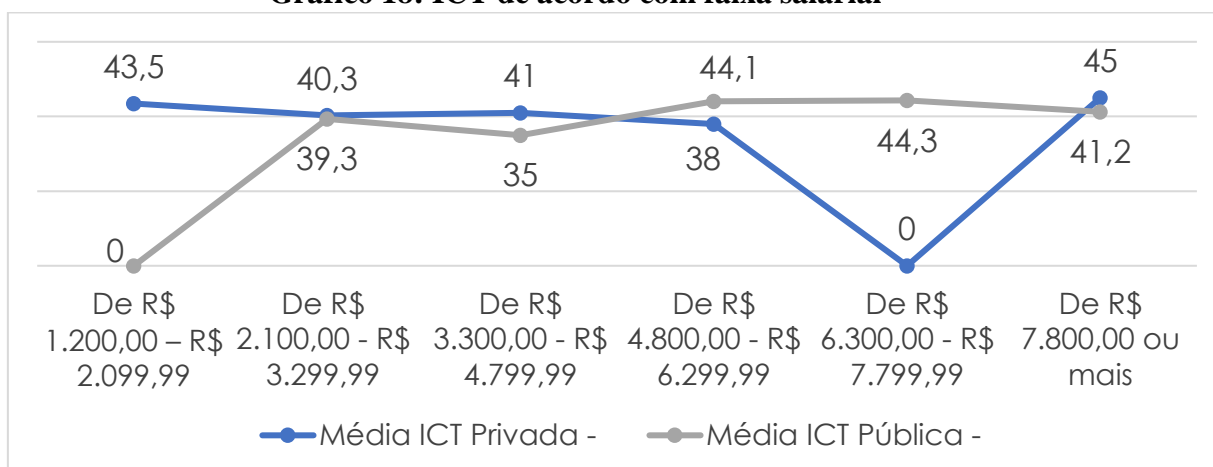


Fonte: Autoria Própria

Quando o ICT é relacionado com o tempo de docência na Universidade atual onde o docente se encontra, o comportamento do índice é semelhante ao tempo total de docência apresentado no gráfico 16: na Universidade Privada, o maior índice pertence aos docentes com mais de 10 anos de docência e, na Universidade Pública, os docentes com menor tempo de docência são os que possuem o maior índice de capacidade para o trabalho.

- *ICT em relação à faixa salarial dos docentes entrevistados:*

**Gráfico 18: ICT de acordo com faixa salarial**



Fonte: Autoria Própria

A faixa salarial é um indicador importante para ser relacionado ao índice de capacidade para o trabalho. Na Universidade Privada, a relação ICT com faixa salarial ocorre de forma direta quando analisada a maior faixa salarial: o maior índice é encontrado nos docentes com maior salário. Porém, não ocorre a relação direta inversa, ou seja, o menor índice não está nos docentes com menor salário e, sim, naqueles que recebem entre R\$ 4.800,00 e R\$ 6.299,99. Já na Universidade Pública, o maior índice não está presente nos docentes com a maior faixa salarial e, sim, naqueles que recebem entre R\$ 6.300,00 e R\$ 7.799,99. É uma faixa considerada alta, mas não representa a maior faixa da pesquisa. Possivelmente, se faz necessário ampliar a análise deste critério, ou seja, correlacionar os índices mais altos de salários com outras variáveis, como: tempo de docência na atual Universidade, tipo de contrato, nível formação ou mesmo tempo de docência total.

A partir das informações obtidas através do Instrumento Índice de Capacidade para o Trabalho tornou-se possível entender como as variáveis demográficas influenciam nos valores do índice, pois possuem a função de caracterizar o docente nos âmbitos pessoal e profissional.

O índice objetiva entender quantitativamente como está a capacidade do profissional através de questões que englobam a visão do próprio profissional em relação à sua saúde mental e física dentro e fora do trabalho.

A análise dos resultados permitiu observar que mesmo com diferentes características entre as universidades analisadas e com diferentes atributos em relação à forma de admissão, contrato de trabalho, nível salarial, estrutura organizacional, legislação, entre outros fatores apresentados neste trabalho, o índice de capacidade para o trabalho de ambas as universidades se estabeleceu na classe “bom”, mostrando que independente das diferenças, os docentes sentem-se capazes de executar suas funções. Especificamente, vale analisar as particularidades de cada gráfico analisado, pois contam com resultados importantes que podem corroborar para o desenvolvimento de ações que permitam elevar o índice de capacidade dos profissionais e articular estratégias que fortaleçam uma melhor organização do trabalho no contexto dos docentes.

## 5. CONCLUSÃO

O trabalho permitiu contextualizar o Ensino Superior no país, observou-se as diferentes instituições superiores e as suas classificações acerca do ensino. Notou-se que os docentes dessas instituições de ensino contam com um plano de cargos e salários estruturados e regidos por lei, resguardando as diferenças entre a legislação acerca do trabalho. Os funcionários da Universidade Privada possuem amparo legal embasado na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Convenção Coletiva da Categoria, enquanto, na Universidade Pública, a atividade do docente é regida por um conjunto de leis, entre elas a nº 12.772/2012 e a nº 12.863/2013, que estão voltadas para a estruturação do plano de carreira e cargos no magistério federal, entre outras providências.

Em relação à saúde dos trabalhadores da educação superior, a pesquisa mostrou que existe uma carência de publicações sobre a saúde do docente no Ensino Superior. As pesquisas, em sua maioria, estão voltadas para os níveis de ensino básico a médio. Entretanto, os dados mostram que os docentes têm sofrido consequências significativas em relação à maior carga psicológica e exigências laborais diversas. Entre os problemas de saúde, encontram-se prejuízos na voz, desenvolvimento de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) e estresse. Em algumas localidades do país, o índice de afastamento relacionado à saúde é crescente. Os fatores que têm contribuído para alavancar esses prejuízos estão relacionados à sobrecarga de trabalho, dificuldades na interação com os alunos e a falta de estrutura administrativa.

O instrumento de avaliação Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) permitiu analisar comparativamente a capacidade para o trabalho de docentes de duas universidades, sendo uma da rede pública e outra da rede privada de educação de Ensino Superior. Os dados mostraram que ambas apresentam índice "bom" de classificação da capacidade para o trabalho.

Notou-se que, ao correlacionar os índices com as variáveis demográficas, na Universidade Privada, profissionais que lecionam no ciclo básico, que são 40h com dedicação exclusiva, com doutorado incompleto, que possuem mais de 10 anos de docência, atuam entre 5 a 10 anos na mesma Universidade e que ganham mais de R\$ 7.800,00, possuem um índice "ótimo" de capacidade para o trabalho. Na instituição privada, não foram observados na média docentes com índices moderados de capacidade para o trabalho.



Em relação à Universidade Pública, ao correlacionar os índices com as variáveis demográficas, percebeu-se que docentes com menos de 1 ano de docência, menos de 1 ano na atual Universidade e com faixa salarial de R\$ 4.800,00 a R\$ 7.799,99 contam com nível médio “ótimo” de capacidade para o trabalho. Na instituição pública, observou-se na média, que os docentes com índices moderados de capacidade para o trabalho são aqueles que recebem entre R\$ 3.300,00 a R\$ 4.799,99.

Em virtude dos fatos, nota-se que os fatores que contribuem para um nível "ótimo" de capacidade para o trabalho são diferentes entre as instituições pública e privada e a faixa salarial pode contribuir para redução do índice de capacidade para o trabalho na Universidade Pública.

Este trabalho se apresenta como um ponto de partida, para um maior aprofundamento acerca da saúde dos docentes. O uso de instrumentos, como a análise da carga mental e análise ergonômica, aliados às informações demográficas e aos fatores que influenciam na capacidade para o trabalho podem contribuir para o levantamento de novas descobertas e que poderão ser úteis para melhoria da qualidade de vida deste profissional.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGLIARDI, Delcio Antonio; WELTER, Cristiane Backes; PIEROSAN, Maristela Rates. **O novo plano nacional decenal de educação e as políticas educacionais de estado: velhas metas, novos desafios**. IX, ANPED SUL, Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, 2012.

AITTO MÄKI A, LAHELMA E, ROOS E. Work conditions and socioeconomic inequalities in work ability. *Scand J Work Environ Health*. 2003; 29(2):159-165.

AMARAL, Francisco Armond do. **Notas de Aula de Ergonomia**. Curso de Arquitetura e Urbanismo - Universidade Estadual do Maranhão.

BARTLEY, Mel. Unemployment and ill health: understanding the relationship. **Journal of Epidemiology & Community Health**, v. 48, n. 4, p. 333-337, 1994.

BERGSTRÖM M, KALEVA S, KOSKINEN K. *SMEs: towards better work ability*. *Työterveys* [journal on line]. 1998 [cited 2007 Jan 10];1(Spec N):4-7.

BISPO, Fabiana Carvalho da Silva; JUNIOR, Ailton Bispo Dos Santos; DOS SANTOS JUNIOR, Ailton Bispo. **O Docente do Ensino Superior: Educador ou Prestador de Serviços?**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT), 2014.

BRASIL. **Lei n. 9394, de 20 de dezembro de 1996**. Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm)>. Acesso em: 04 ago. 2017.

BRASIL. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Brasília, 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Brasília, 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12772.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 12.863, de 24 de setembro de 2013**. Brasília, 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 12.990, de 09 de junho de 2014.** Brasília, 2014. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 10.260, de 12 de julho de 2001.** Brasília, 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LEIS\\_2001/L10260.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10260.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 11.096, de 13 de janeiro de 2005.** Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Brasília, 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004.** Brasília, 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Decreto n. 6.593, de 02 de outubro de 2008.** Brasília, 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6593.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6593.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Decreto n. 6.944, de 21 de agosto de 2009.** Brasília, 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm)>. Acesso em: 22 set. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Brasília, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria de Direito Econômico. **Cartilha de Instituições Privadas de Ensino Superior.** Brasília, DF, 2007.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Ensino Superior. **A democratização e expansão da educação superior no país: 2003-2014.** Balanço Social 2003-2014.

Brasília, 2014. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192)>. Acesso em: 05 ago. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. **Programa de Financiamento Estudantil (FIES)**. Disponível em: <<http://sisfiesportal.mec.gov.br/index.php>>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. **Programa Universidade para Todos (ProUni)**. Disponível em: <<http://prouniportal.mec.gov.br/o-programa>>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRUNO, LÚCIA. *Educação e desenvolvimento econômico no Brasil*. Revista Brasileira de Educação, v. 16, n. 48, 2011.

CAMARGO, Luis Fernando de Freitas. **A condição do professor do ensino superior privado: características estruturais da atividade docente e os processos de transformação nas relações de trabalho**. 2012. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

CAMARGO, Edina Maria de.; OLIVEIRA, Marcelo Ponestki; RODRIGUEZ-AÑEZ, Ciro Romelio; HINO, Adriano Akira Ferreira; REIS, Rodrigo Siqueira. Estresse percebido, comportamentos relacionados à saúde e condições de trabalho de professores universitários. **Psicol. argum**, v. 31, n. 75, p. 589-597, 2013.

CARLOTTO, Mari S. **Síndrome de *Burnout* e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários**. In: PEREIRA, Ana Maria T. B. *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. p. 187-212.

CARMO, Karen Luciana Ferreira do; FLECK, Carolina Freddo; DOS SANTOS, Jorge Ubirajara da Luz. Docente em Universidade pública ou privada? Desafios, oportunidades e diferenças. **Revista de Administração IMED**, v. 5, n. 2, p. 166-180, 2015.

CASTELO-BRANCO, M. C. *A capacidade para o trabalho e a satisfação docente*. Revista Ciências Humanas, Taubaté, v. 7, n. 1, 2014.

CATANI, Afrânio Mendes; HEY, Ana Paula; GILIOLI, Renato de Souza Porto. PROUNI: democratização do acesso às Instituições de Ensino Superior?. **Educar em Revista**, n. 28, p. 125-140, 2006.

CAUCHICK, M. P. A. et al. Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações. **Editora Campus–Rio de Janeiro–2010**, 2012.

CERQUEIRA, Pedro Henrique Alcântara de; FREITAS, Luís Carlos de. **Avaliação da capacidade de trabalho e do perfil de trabalhadores em serrarias no município de Eunápolis, BA**. 2013.

CHAUI, Marilena. *A Universidade pública sob nova perspectiva*. Revista brasileira de educação, v. 24, p. 5-15, 2003.

CODO, W. (Coord.). (1999). *Educação: Carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação* (2. ed.). Petrópolis: Vozes.

COELHO, Sântia Said; VASCONCELOS, Maria Celi Chaves. **A Expansão do Ensino Superior Pós LDBEN: Territórios Disputados**.

COSTA, Rosangi Martins da.; MAÇADA, Antônio Carlos Gastaud. **Análise de satisfação do usuário final no sistema eletrônico judicial**. 2015.

CUNHA, Luis Antônio. **Educação, Estado e democracia no Brasil**. Brasília: Cortez, 2001.

FÁVERO, Maria de Lourdes de A. **A Universidade brasileira em busca de sua identidade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1977.

FERREIRA, Raquel Conceição; SILVEIRA, Alessandra Pastore da.; SÁ, Maria Aparecida Barbosa de.; FERES, Sara de Barros Lima; SOUZA, João Gabriel Silva; MARTINS, Andréa Maria Eleutério de Barros Lima. Transtorno Mental e Estressores no Trabalho Entre Professores Universitários da Área da Saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 13, p. 135-155, 2015.

FISCHER, F M. Breve histórico desta tradução. In: Frida Marina Fischer (Ed.); **Índice de Capacidade para o Trabalho**. p.9-10, 2005. São Carlos: EdUFSCar.

FÓRUM MUNDIAL DE EDUCAÇÃO DAKAR, 2000, Senegal. **Educação para Todos: o compromisso de Dakar**. UNESCO, CONSED. Ação Educativa., 2000.

FORZA, Cipriano. Survey research in operations management: a process-based perspective. **International journal of operations & production management**, v. 22, n. 2, p. 152-194, 2002.

FREITAS, Maria Ester de. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 42, 2007.

GOVEA, Ricardo Aparecido; HERMOSILLA, Jose Luis Garcia; ACHCAR, Jorge Alberto; SILVA, Ethel Cristina Chiari da.; RIBEIRO, Fabio Henrique. **Análise do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) de Trabalhadores do Segmento Educacional: Um Levantamento com Professores do Ensino Público Infantil e Fundamental** – UNIARA - ENEGEP 2015.

GRACIOLI, Janete Tranquila. **Organização do Trabalho Docente no Ensino Superior e Subjetividade no Capitalismo Flexível**. 2015. Dissertação de Mestrado. Universidade de Uberaba.

HESPANHOL, Marcia Bernardo. Produtivismo e precariedade subjetiva na Universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, 2014.

ILMARINEN J. *Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health; 2006. p. 132-148.

ILMARINEN J.; TUOMI K.; ESKELINEN L.; NYGÅRD C-H.; HUUHTANEN P.; KLOCKARS M. *Summary and recommendations of a project involving cross-sectional and follow-up studies on the aging worker in Finnish municipal occupations (1981-1985)*. *Scand J Work Environ Health*. 1991; 17(Suppl 1):135-141.

ILMARINEN J, TUOMI K, KLOCKARS M. *Changes in the work ability of active employees over an 11-year period*. *Scand J Work Environ Health*. 1997; 7(Suppl1):49-57.

ILMARINEN J, TUOMI K, SEITSAMO J. *New dimensions of work ability*. In: Costa G, Goedhard WJA, Ilmarinen J, editors. *Proceedings of the 2nd International Symposium in Work Ability: Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers*. London: Elsevier; 2005. p. 3-7.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2015**. Brasília: Inep, 2016. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em 23 set. 2017.

KUENZER, A. Z. *Sob a reestruturação produtiva, enfermeiros, professores e montadores de automóveis se encontram no sofrimento do trabalho*. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 107-119, mar. 2004.

LEMOS, Jadir Camargo. *Carga psíquica no trabalho e processos de saúde em professores universitários*. Florianópolis, 2005. Tese (doutorado em Engenharia de Produção e Sistemas) – Universidade Federal de Santa Catarina.

LINHART, D. Modernisation et précarisation de la vie au travail. *Papeles del CEIC*, 1(43), 1-19, 2014. Disponível em:<<http://www.identidadcolectiva.es/pdf/43.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

LOPES, Luiz Antonio Coelho; BERNARDES, Francesca Ribeiro. Estruturas administrativas das Universidades brasileiras. **Seminários de Administração-Semead**, v. 15, 2005.

MAGALHÃES, Emilia Maria Coelho; PINHO, Valter de Souza; CARNEIRO, Stânia Nágila V.; CAVALCANTE, Danival Sousa; COUTINHO, Elane Maria de Castro. Análise do Trabalho e sua Organização: Um Estudo de Caso numa Panificadora. **Revista Expressão Católica**, v. 4, n. 1, 2014.

MARINHO, Tatianne Barros; SILVA, Luiz Bueno da.; COSTA, Luciano Carlos Azevedo da.; ALCANTARA, Paulo Guilherme de Franca; SANTOS, Roberta de Lourdes Silva dos. *Análise do ICT Professores de João Pessoa – UFPB – ENEGEP* 2011.

MARÔCO, João. **Análise estatística com o SPSS Statistics**. ReportNumber, Lda, 2011.

MARQUES ACPR, RIBEIRO M. Álcool: abuso e dependência. In: Laranjeira R, organizador. *Usuários de substâncias psicoativas: abordagem, diagnóstico e tratamento*. 2ª ed. São Paulo: CREMESP/AMB; 2002. p. 29-47.

MARTINEZ, M. C. **Estudo dos fatores associados à capacidade para o trabalho em trabalhadores do Setor Elétrico**. 2006. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MARTINEZ, Maria Carmen; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira; FISCHER, Frida Marina. Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. **Revista de Saúde Pública**, v. 43, n. 3, p. 525-532, 2009.

MARTINEZ, Maria Carmen; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira; FISCHER, Frida Marina. Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. suppl 1, p. 1553-1561, 2010.

MARTINS, Antonio Carlos Pereira. Ensino superior no Brasil: da descoberta aos dias atuais. **Acta Cirúrgica Brasileira**, v. 17, p. 04-06, 2002.

MARTINS, Nathalia; MORAES, Dirce Aparecida Foletto de; SANTOS, Adriana Regina de Jesus. **Concepção Docente: A Prática Pedagógica em Questão**, 2014.

MEIRA, Leanderson Franco de. *Capacidade para o Trabalho, Fatores de Risco para as Doenças Cardiovasculares e Condições Laborativas de Trabalhadores de uma Indústria Metal-Mecânica de Curitiba/PR* - Programa de Pós-Graduação em Engenharia Mecânica, Setor de Tecnologia, Universidade Federal do Paraná, 2004.

MELLO, Eduardo Zech; PAIXÃO, Mariana Simon. *Uma análise da educação brasileira: o mercado de sistemas de ensino*. Rio de Janeiro: UFRJ - Escola Politécnica, 2016.

MENEGON, Fabrício Augusto. **Atividade de montagem estrutural de aeronaves e fatores associados à capacidade para o trabalho e fadiga**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Secretaria de Educação Superior. **Relatório de Gestão do Exercício de 2016 - Fundo de Financiamento Estudantil (Fies)**. Brasília: MEC, 2016. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=14949>>. Acesso em 23 set. 2017.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Fundo de Financiamento Estudantil (Fies)**. MEC, 2017. Disponível em: <<http://sisfiesportal.mec.gov.br/index.php>>. Acesso em 24 out. 2017.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Programa Universidade para Todos (ProUni)**. MEC, 2017. Disponível em: <<http://siteprouni.mec.gov.br/>>. Acesso em 24 out. 2017.



MOREIRA, Patrícia Santos Vieira. **Aplicação do índice de capacidade para o trabalho na equipe de enfermagem: estudo descritivo**. 2013. Dissertação de Mestrado.

MOROSINI, Marília; ISAIA, Silvia Maria de Aguiar; ARIZA, Rafael Porlán; TOSCANO, José Martín; CUNHA, Maria Isabel da.; LEITE, Denise; FRANCO, Maria Estela Dal Pai; GRILLO, Marlene Correro. **Professor do ensino superior: identidade, docência e formação**. Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 2000.

MOURA, Aline Loiola; REIS, Lucia Margarete dos.; VANNUCHI, Marli Terezinha Oliveira; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço; DOMANSKY, Rita de Cássia. Capacidade para o trabalho de funcionários da prefeitura de um campus universitário público. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 15, n. 1, p. 130-7, 2013.

NARDI, Henrique Caetano. Saúde do trabalhador. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta. *A estrutura e o funcionamento do ensino superior no Brasil*. A educação superior no Brasil, p. 43-106, 2002.

NYGÅRD C-H, ESKELINEN L, SUVANTO S, TUOMI K, ILMARINEN J. *Associations between functional capacity and work ability among elderly municipal employees*. *Scand J Work Environ Health*. 1991; 17(Suppl1):122-127.

OLIVEIRA, Dalila A. A Reestruturação do Trabalho Docente: precarização e flexibilização. In: **Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

OLIVEIRA, Leandro Romani de. *A saúde dos professores*. Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo, 2010.

OLIVEIRA, Andréia Fróes Galuci. Testes Estatísticos para Comparação de Médias. **Revista Eletrônica Nutritime**, v.5, n° 6, p.777-788 Novembro/Dezembro 2008.

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ. *Vieillesse et capacité de travail. Rapport d'un Groupe d'étude de l'OMS*. Genève: OMS; 1993. [Série de rapports techniques n° 835].

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e a Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior*. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura e Organização Internacional do Trabalho, 2008.

PEREIRA, Leticia Rodrigues; ANJOS, Daniela Dias dos. **O professor do ensino superior: perfil, desafios e trajetórias de formação**. Seminário Internacional de Educação Superior – Formação e Conhecimento, Sorocaba-SP, 2014.

PESSOA, Carlos Eduardo Queiroz. Precarização do Trabalho Docente na Universidade Pública Brasileira. *Revista CONEDU*. V. 1, 2014.

PIMENTA, Selma Garrido. ANASTASIOU, Léa das Graças Camargos. **Docência no ensino superior**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

PINHO, Maria José de; SANTOS, John David Ribeiro. Educação como processo humanizador e político na Universidade pública. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, p. 496-506, 2017.

POHJONEN T, RANTA R. *Effects of worksite physical exercise intervention on physical fitness, perceived health status, and work ability among home care workers: five-year follow-up*. *Prev Med*. 2001; 32:465-475.

REIS, Fábio; CAPELATO, Rodrigo. A relevância do ensino superior privado no Brasil. **Revista de Educación Superior en América Latina**, n. 1, 2016.

RODRIGUES, William Costa. Metodologia científica. **Faetec/IST. Paracambi**, p. 2-20, 2007.

ROGGERO, Rosemary. Organização do trabalho docente: uma discussão necessária na educação superior. **Boletim Técnico do Senac**, v. 33, n. 2, p. 21-37, 2007.

SANTOS, Bettina Steren dos.; ANTUNES, Denise Dalpiaz; BERNARDI, Jussara. *O docente e sua subjetividade nos processos motivacionais*. Educação, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 46-53, janeiro/abril de 2008.

SANTOS, Washington dos. **Dicionário Jurídico Brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001. 340 p.

SCHWARTZMAN, Simon; BROCK, Colin. *Os desafios da educação no Brasil*: Nova Fronteira, p. 9-51, 2005.

SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez Editora. 2011.

SELL, Ingeborg. **Projeto do trabalho humano: melhorando as condições**. Editora da UFSC, 2002.

SERVILHA, Emilse AM; ARBACH, Máryam de P. Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. **Distúrbios da Comunicação. ISSN 2176-2724**, v. 23, n. 2, 2011.

SERVILHA, Emilse Aparecida Merlin; CORREIA, Jéssica Marchiori. *Correlações entre condições do ambiente, organização do trabalho, sintomas vocais autorreferidos por professores universitários e avaliação fonoaudiológica*. Distúrbios da Comunicação. ISSN 2176-2724, v. 26, n. 3, 2014.

SEVERO, Ricardo Gonçalves; FLECK, Carolina. INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR NO RIO GRANDE DO SUL: ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL E SITUAÇÕES ATUAIS DO TRABALHO DOCENTE. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate-ISSN 2175-5604**, v. 9, n. 1, p. 96-106, 2017.

SILVA, Maria Emília Pereira da. *Burnout: por que sofrem os professores?* - Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana – UERJ, 2006.

SILVA JUNIOR, Sérgio Henrique Almeida da. **Avaliação de qualidades psicométricas da versão brasileira do índice de capacidade para o trabalho**. 2010. Tese de Doutorado.

SILVA JUNIOR, Sérgio Henrique Almeida da. VASCONCELOS, Ana Glória Godoi; GRIEP, Rosane Harter; ROTENBERG, Lúcia. *Confiabilidade teste-reteste do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) em trabalhadores de enfermagem*. Rev. Bras. Epidemiol, 16(1): 202-9, 2013.

SILVA JR., J. R. & Silva, E. P. (2009). Avaliação como forma atualizada de dominação e intensificação do trabalho. *Revista Movimento em Debate*, ano 2, 3, 26-37.

SJÖGREN-RÖNKÄ T, OJANEN MT, LESKINEN EK, MUSTALAMPI ST, MÄLKIÄ EA. *Physical and psychosocial prerequisites of functioning in relation to work ability*

*and general subjective well-being among office workers. Scand J Work Environ Health.* 2002; 28(3):184-190.

SOUZA, N. I. *Organização Saudável: Pressupostos Ergonômicos.* 2005. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SOUZA, Tatiana Machiavelli Carmo; OLIVEIRA, Cirlene Aparecida Hilário da Silva. Trabalho docente: representações sociais em professores de uma Universidade pública. **Psico (Porto Alegre)**, v. 44, n. 4, p. 590-600, 2013.

STALLIVIERI, Luciane. **O Sistema de Ensino Superior do Brasil - Características, Tendências e Perspectivas.** Universidade de Caxias do Sul (UCS), Rio Grande do Sul, 2007.

STALLIVIERI, Luciane. *El sistema de educación superior de Brasil: características, tendencias y perspectivas. Universidades [en linea]*, 2007.

TAKEDA, Fabiano. *Configuração ergonômica do trabalho em produção contínua: o caso de ambiente de cortes em abatedouro de frangos.* 2010. 172f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2010.

TELES, Oswaldo Luis Cordeiro; CORTEZ, Rita de Cássia S.; ALENCAR, Marco Flávio de.; OLIVEIRASILVA, Marcia Adriana de. **Convenção Coletiva 2017.** Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro e Região - SINPRO-RIO. Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado do Rio de Janeiro – SEMERJ.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Anuário Brasileiro da Educação Brasileira: 2016.** São Paulo, 2017.

TOLEDO, Luiz Fernando; VIEIRA, Victor. *SP dá a professores 372 licenças por dia; 27% por transtorno mental.* **Estadão**, São Paulo, 24 mar. 2016. Disponível em:< <http://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,estado-da-a-professores-372-licencas-por-dia-27-por-transtornos-mentais,10000022938>>. Acesso em: 05 de maio de 2017.

TUOMI, K.; ILMARINE, J.; JAHKOLA, A.; KATAJARINNE, L. & TULKKI, A. *Índice de Capacidade para o Trabalho.* Tradução: Frida Marina Fischer. São Carlos: UFSCar, 2005.

TUOMI K, HUUHTANEN P, NYKYRI E, ILMARINEN J. *Promotion of work ability, the quality of work and retirement. Occup Med.* 2001; 51(5):318-324.

TUOMI K, ESKELINEN L, TOIKKANEN J, JARVINEN E, ILMARINEN J, KLOCKARS M. *Work load and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. Scand J Work Environ Health.* 1991; 17(Suppl 1):28-34.

TUOMI, K.; ILMARINEN, J. **Índice de capacidade para o trabalho.** Institute of Occupational Health, Helsinki. Traduzido por Frida Marina Fischer. São Paulo: FSPUSP, 1997. 72 p.

TUOMI K, ILMARINEN J, KLOCKARS M, NYGÅRD C-H, SEITSAMO J, HUUHTANEN P, MARTIKAINEN R, AALTO L. *Finnish research project on aging workers in 1981-1992. Scand J Work Environ Health.* 1997; 23(Suppl1):7-11.

TUOMI K, ILMARINEN J, JAHKOLA A, KATAJARINNE L, TULKKI A. **Índice de capacidade para o trabalho.** Traduzido por Frida Marina Fischer (coord), São Carlos: EdUFSCAR, 2010. 59p.

VALENTE, Geilsa Soraia Cavalcanti; VIANA, Ligia de Oliveira. Da formação por competências à prática docente reflexiva. **Revista Iberoamericana de Educación**, v. 48, n. 4, p. 1-7, 2009.

VICENTE, José. *Muito além das cotas.* Anuário Brasileiro da Educação Básica 2017.

WALSH IAP, CORRAL S, FRANC RN, CANETTI EEF, ALEM MER, COURY HJCG. Capacidade para o trabalho em indivíduos com lesões músculo-esqueléticas crônicas. **Rev Saúde Pública.** 2004;38(2):149-156.

WELCH LS. *Improving work ability in construction workers--let's get to work.* Scand J Work Environ Health 2009; 35(5): 321-4.

WILLIAMS, S.N.; CRUMPTON, L.L. *Investigating the work ability of older employees. International Journal of Industrial Ergonomics*, v.20, p.241-9, 1997.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

Autorização para aplicação do Questionário do Índice de Capacidade para o Trabalho nas Universidades estudadas.

- **Autorização Universidade Privada:**



Ilana Pereira Costa Cunha <0346.ilanacunha@cneec.br>  
seg 23/10, 18:39

Boa noite, Ana Júlia!

Sinta-se a vontade para dar prosseguimento ao seu trabalho, com consentimento do CNEC. Estamos à disposição!



- **Autorização Universidade Pública:**

Autorização Aplicação de Questionário - TCC Ana Júlia



Marcio Medeiros <mjmedeiros@gmail.com>  
seg 23/10, 15:47  
Você ↕

Caixa de Entrada

De acordo.

Sucesso na pesquisa.

Att,

## ANEXO 2

### QUESTIONÁRIO ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO

Os resultados deste questionário serão utilizados no Trabalho de Conclusão de Curso de título provisório “*Análise dos Fatores Associados à Capacidade para o Trabalho dos Docentes na Educação Superior: Um Estudo Comparativo entre a Universidade Pública e a Universidade Privada*”, realizado pela aluna Ana Júlia Alves da Silva sob orientação do professor Thiago Gomes da UFRJ Campus Macaé.

Obrigada pela sua participação!

#### Informações Demográficas

1) Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

2) Sua idade: \_\_\_\_\_ anos

#### 3) Estado Civil:

( ) Solteiro (a) ( ) Casado (a) ou com companheiro (a)

( ) Divorciado (a) ( ) Viúvo (a)

4) Docente de qual ciclo? ( ) Básico ( ) Profissional ( ) Ambos

5) Turno de trabalho: ( ) 40h DE ( ) 20h ( ) Horista

#### 6) Nível de Formação:

( ) Graduação Completa ( ) Mestrado Incompleto ( ) Mestrado Completo

( ) Doutorado Incompleto ( ) Doutorado Completo ( ) Outro Nível: \_\_\_\_\_

#### 7) Tempo de Função:

( ) Menos de 1 ano ( ) De 1 a 5 anos ( ) De 5 a 10 anos ( ) Mais de 10 anos

#### 8) Tempo de trabalho na atual Universidade:

( ) Menos de 1 ano ( ) De 1 a 5 anos ( ) De 5 a 10 anos ( ) Mais de 10 anos

#### 9) Faixa Salarial:

( ) Até R\$ 1.199,99 ( ) R\$ 1.200,00 até R\$ 2.099,99

( ) R\$ 2.100,00 até R\$ 3.299,99 ( ) R\$ 3.300,00 até R\$ 4.799,99

( ) R\$ 4.800,00 até R\$ 6.299,99 ( ) 6.300,00 até R\$ 7.799,99 ( ) R\$ 7.800,00 ou mais



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

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|



Estou incapaz  
para o trabalho



Estou em minha  
melhor capacidade  
para o trabalho

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

|             |       |          |     |           |
|-------------|-------|----------|-----|-----------|
| 1           | 2     | 3        | 4   | 5         |
| Muito baixa | Baixa | Moderada | Boa | Muito Boa |

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

|             |       |          |     |           |
|-------------|-------|----------|-----|-----------|
| 1           | 2     | 3        | 4   | 5         |
| Muito baixa | Baixa | Moderada | Boa | Muito Boa |

- 4) Em sua opinião, quais das lesões por acidente ou doenças citadas abaixo você possui atualmente. Marque também aquelas que foram confirmadas pelo médico.

| Lesão/Doença   | Minha Opinião | Diagnóstico Médico |
|--|---------------|--------------------|
| Lesões nas costas  |               |                    |
| Lesões nos braços/mãos   |               |                    |
| Lesões nas pernas/pés  |               |                    |
| Lesões em outras partes do corpo. Onde? _____<br>Que tipo de lesão? _____      |               |                    |
| Doença da parte superior das costas ou região do pescoço, com dores frequentes |               |                    |
| Doença da parte inferior das costas com dores frequentes                       |               |                    |
| Dor nas costas que se irradia para a perna (ciática)                           |               |                    |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Doença músculo-esquelética afetando os membros (braços e pernas) com dores frequentes             |  |  |
| Artrite reumatoide  |  |  |
| Outra doença músculo-esquelética. Qual? _____<br>_____  |  |  |
| Hipertensão arterial (pressão alta)   |  |  |
| Doença coronariana, dor no peito durante o exercício (angina pectoris)                            |  |  |
| Infarto do miocárdio, trombose coronariana  |  |  |
| Insuficiência cardíaca  |  |  |
| Outra doença cardiovascular. Qual? _____<br>_____   |  |  |
| Infecções repetidas do trato respiratório (incluindo amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda) |  |  |
| Bronquite crônica   |  |  |
| Sinusite crônica  |  |  |
| Asma  |  |  |
| Enfisema  |  |  |
| Tuberculose pulmonar  |  |  |
| Outra doença respiratória. Qual? _____<br>_____   |  |  |
| Distúrbio emocional severo (ex. depressão severa)   |  |  |
| Distúrbio emocional leve (ex. depressão leve, ansiedade, insônia)                                 |  |  |
| Problema ou diminuição da audição   |  |  |
| Doença ou lesão da visão (não assinale se apenas usa óculos e/ou lente de contato de grau)        |  |  |
| Doença neurológica (acidente vascular cerebral ou “derrame”, neuralgia, enxaqueca, epilepsia)     |  |  |
| Outra doença neurológica ou dos órgãos dos sentidos. Qual?<br>_____<br>_____                      |  |  |
| Pedras ou doença da vesícula biliar   |  |  |
| Doença do pâncreas ou do fígado   |  |  |
| Úlcera gástrica ou duodenal   |  |  |
| Gastrite ou irritação duodenal  |  |  |
| Colite ou irritação duodenal  |  |  |
| Outra doença digestiva. Qual? _____<br>_____  |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Infecção das vias urinárias   |  |  |
| Diarreia  |  |  |
| Constipação   |  |  |
| Gazes   |  |  |
| Doenças dos rins  |  |  |
| Doenças nos genitais e aparelho reprodutor (p. ex. problema nas trompas ou na próstata) |  |  |
| Outra doença geniturinária. Qual? _____<br>_____  |  |  |
| Alergia, eczema   |  |  |
| Outra erupção. Qual? _____  |  |  |
| Outra doença da pele. Qual? _____<br>_____  |  |  |
| Tumor benigno   |  |  |
| Tumor maligno (Câncer). Onde? _____<br>_____  |  |  |
| Obesidade   |  |  |
| Diabetes  |  |  |
| Varizes   |  |  |
| Colesterol alto   |  |  |
| Bócio ou outra doença da tireoide   |  |  |
| Outra doença endócrina ou metabólica. Qual? _____<br>_____                              |  |  |
| Anemia  |  |  |
| Outra doença do sangue. Qual? _____<br>_____  |  |  |
| Defeito de nascimento. Qual? _____<br>_____   |  |  |
| Outro problema ou doença. Qual? _____<br>_____  |  |  |

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

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

**6) Quantos dias inteiros você esteve fora do trabalho devido a problemas de saúde, consultas médicas ou para fazer exames durante os últimos 12 meses?**

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

**7) Considerando sua saúde, você acha que será capaz de daqui a 2 anos fazer seu trabalho atual?**

|              |                       |                   |
|--------------|-----------------------|-------------------|
| 1            | 4                     | 7                 |
| É improvável | Não estou muito certo | Bastante provável |

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

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

**9) Você tem sentido ativo e alerta?**

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

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

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