

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Ediléa César Carvalho

**PROJETO PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO NA FACULDADE DE MEDICINA DA UFMG**

Belo Horizonte

2013

Ediléa César Carvalho

**PROJETO PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO NA FACULDADE DE MEDICINA DA UFMG**

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Linha de pesquisa: GESTÃO E SAÚDE

Orientador(a): Prof. Luiz Alberto Oliveira
Gonçalves

Belo Horizonte

2013

PROJETO PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA FACULDADE DE MEDICINA DA UFMG

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Orientador(a):

Prof. Luiz Alberto Oliveira
Gonçalves

Aprovado em 12 de julho de 2013

BANCA EXAMINADORA

Prof. Luiz Alberto oliveira Gonçalves

Orientador – Faculdade de Educação da UFMG

Professora Regina Célia Campos

Convidado – Faculdade de Educação da UFMG

RESUMO

A legislação trabalhista referente à saúde do trabalhador no Brasil avançou a grandes passos e o governo federal vem empenhando esforços no planejamento de estratégias integradas e inter setoriais de promoção da saúde do trabalhador. Sendo criada a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) pelos Ministérios do Trabalho, da Previdência Social e da Saúde no objetivo de formular e implantar políticas e ações de governo, dentre outras, a promoção de uma agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde do trabalhador.

Visando a exigência e pressões de órgãos públicos na produção dos serviços, redução de custos e eficiência do gasto público; condicionando o aporte de recursos para à produção, às metas e indicadores de qualidade. Pretendo implantar na Faculdade de Medicina um modelo de gestão e qualidade de vida; que prioriza resultados e melhoria de desempenho, uma vez que necessita garantir sua sobrevivência econômica e acadêmica.

A presente monografia teve como objetivo apresentar a proposta de um programa para melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho especificamente da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais. O projeto nasce da observação de certo mal estar dos servidores dessa unidade, cujos registros de afastamento, abstinência e até adoecimento era uma constante que não tinha como ficar invisível, e também que parecia que os indicadores que os marcavam iam aumentando. A monografia traz alguns destes dados coletados em alguns arquivos funcionais que corroboram com essa percepção inicial. Mostra também que apesar dessas situações de atividades físicas e mesmo de áreas de convivência as oferecidas aos seus servidores, não se mostram ainda suficiente para dar conta de um ambiente que aumente o bem estar no contexto institucional. Na primeira parte da monografia, estaremos descrevendo um revê histórico de como esse tema aparece literatura especializada. Em seguida, apresentamos referenciais teóricos para destacar os principais conceitos que serviram para construir a proposta para melhorar as condições de trabalho. Em terceiro lugar apresenta-se a proposta passo a passo. Introduce-se um planejamento e completa essa aplicação com um plano de ação. E por fim as conclusões.

Palavras-chave: Qualidade de vida, motivação, satisfação profissional e pessoal.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FOTO A - LABORATÓRIO DE MOVIMENTO	14
FOTO A1 - LABORATÓRIO DE MOVIMENTO.....	15
FOTO A2 - LABORATÓRIO DE MOVIMENTO.....	15
FOTO 1 - ESPAÇO OSCIOSO PATIO INTERNO	18
FOTOS 1A - PROJETO PATIO INTERNO	18
FOTO 2A - PROJETO PATIO INTERNO	19
FOTO 3A - PROJETO PATIO INTERNO	19
FOTO 1- PATIO INTERNO FOTOS ATUAIS APÓS REFORMAS	20
FOTO 2- PATIO INTERNO FOTOS ATUAIS APÓS REFORMAS	20
FOTO 3-PATIO INTERNO FOTOS ATUAIS APÓS REFORMAS	21

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Trabalhadores atendidos da Unidade ano 2010	26
Tabela 2 - Unidades - Atendimentos Presenciais ano 2011	27

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABQV	Associação Brasileira de Qualidade de Vida
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SAST	Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. DESENVOLVIMENTO	22
2.1-AUTORES QUE INSPIRAM A PROPOSTA	22
2.2- AÇÕES PROPOSTAS	23
2.3- ORÇAMENTO	24
3. CONCLUSÃO.....	24
4. REFERÊNCIAS	25
5. ANEXOS.....	26

“A valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções, e com a qualidade de vida são fatores que fazem a diferença. O trabalho é a forma como o homem, por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e, por outro, estabelece relações interpessoais, que teoricamente serviriam para reforçar a sua identidade e o senso de contribuição”. Edna de P. Bomsucesso

1- INTRODUÇÃO

O objetivo da presente monografia foi identificar as possibilidades concretas de se instalar no contexto da Faculdade de Medicina iniciativas gerenciais que atendam a qualidade de vida no trabalho de seus servidores.

Esse tema foi inspirado pela ideia presente na literatura sobre o tema que o diferencial de sucesso para uma instituição de saúde está nos profissionais que nela atuam. Para tanto, é preciso que se tenham profissionais capacitados que atendam aos critérios atuais de bom desempenho nas suas atividades de trabalho.

Entretanto, os profissionais que melhor cumprem sua função são os que foram capacitados, com desenvolvimento e aprimoramento constante de suas competências e estão motivados no sentido de induzir uma pessoa ou grupo a atingir os objetivos pessoais e institucionais, tendo em conta que esses objetivos devem ser coordenados para que tanto os indivíduos como as instituições alcancem resultados, nomeadamente a satisfação.

Segundo Ulrich: “O diferencial competitivo para as empresas se constitui de seu capital humano e intelectual, uma vez que o capital humano é a fonte de criação e de inovação. As pessoas compõem a riqueza e o poder das organizações. As máquinas trabalham, mas não inventam. O recurso financeiro é poder, mas não inova. Na era

da informação, o conhecimento é o recurso organizacional mais importante das organizações”. (ULRICH, Dave. Os campeões de Recursos Humanos: Inovando para obter os melhores resultados. 6. ed. São Paulo: Futura, 1998.pag.6)

Outro aspecto que motivou a presente monografia foi nossa observação sobre a sobrecarga física e emocional vivenciada pelo trabalhador na área de saúde que pode levar ao desenvolvimento de várias patologias que têm como uma de suas consequências mais diretas o aumento do número de afastamentos por doença em vários setores e serviços.

Segundo Costa, Lima e Almeida: “O trabalho em ambiente de postos de saúde, hospitais, ambulatorios e similares, contribui não só para a ocorrência de acidentes de trabalho, como também para desencadear freqüentes situações de stresse e de fadiga física e mental” (COSTA, J.R.A.; LIMA, J.V. de; ALMEIDA, P.C. de A. Stress no trabalho do enfermeiro. Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo – USP. 2003.).

Essa percepção se aplica à Faculdade de Medicina cujos funcionários estão diretamente ligados ao público interno (docentes e discentes) e externo (pacientes e funcionários) e que se constitui no universo do presente estudo.

Para se ter a ideia de como esse fenômeno se estende nesse universo, nos anos de 2010 e 2011, um relatório do atendimento a saúde dos funcionários no âmbito geral a Universidade Federal de Minas Gerais mostrou que a Faculdade de Medicina apresentou taxas gerais de atendimentos médicos a seus funcionários entre 2,5% e 2%, considerando como paradigma geral a taxa é relativamente baixa.(Tabela 1 e 2)

Entretanto, houve uma alta estimativa, na Faculdade de Medicina quando comparado ao número de funcionários existentes na mesma, que é de um contingente de Cento e quinze.¹ Destes 77% funcionários adoeceram em 2010 e dos 68% adoeceram, em 2011.(Anexo)

Ainda sobre as condições de trabalho, ressaltam-se o relacionamento entre chefes e subordinados que, segundo alguns autores, trazem problema de saúde no âmbito. É importante afirmar que é crescente o número de casos de chefes que humilham seus subordinados, como forma de mostrar o seu poder, e tornam o que deveria ser uma conquista e um motivo de orgulho, numa rotina de humilhações que segundo à Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um dos principais fatores de aposentadoria precoce.

De acordo com Ramos, a OIT ainda detectou a grave situação em que se encontram os milhares de trabalhadores que sofrem esse ataque perverso do assédio moral. Estudos realizados na União Européia explicitam que 8% dos trabalhadores, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convivem com o tratamento tirânico de seus chefes. Essas pesquisas européias apontam que, na Inglaterra, um entre oito trabalhadores sofre assédio moral no trabalho, manifestado por uma ou outra forma. No Brasil, esta situação torna-se mais alarmante, pois estudos informam, através de pesquisas, que cerca de 36% da população economicamente ativa sofre de assédio moral no trabalho, através de uma ou outra forma de violência.(Revista Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, Nov. 2009)

¹ dados fornecidos pela Chefe do Setor de Pessoal

Em nosso estudo considerou-se também questões relativas ao absenteísmo. Este exerce impacto negativo tanto para a qualidade da assistência prestada ao público interno e externo, como para a instituição com atraso ou redução da produção e aumento dos custos operacionais.

Segundo Primo: “O absenteísmo, conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é definido como “a falta ao trabalho por parte de um empregado”, ao passo que o absenteísmo por licença médica “consiste no período de baixa laboral atribuída a uma incapacidade do indivíduo, contabilizado desde o início à margem de sua duração”. As ausências no trabalho por motivo de doença têm importância na saúde pública, uma vez que indicam o processo de adoecimento dos trabalhadores e têm impacto econômico, pois interferem na produção, aumentam o custo operacional e reduzem a eficiência no trabalho. O absenteísmo acarreta sobrecarga àqueles que permanecem no trabalho, tendo que executar também as atividades dos colegas ausentes, podendo levar ao aparecimento de novos problemas de saúde e possíveis afastamentos no futuro”. (PRIMO, Geraldo Majela Garcia. Absenteísmo no trabalho em saúde: fatores relacionados. Revista Médica de Minas Gerais 2007; 17(1/2 Suplemento 4), pág.294-302.).

Como em um círculo vicioso, o absenteísmo retorna também com impacto negativo para os próprios trabalhadores, pois interfere nas condições funcionais das

equipes: aumenta a sobrecarga de trabalho, gera insatisfação e estresse nos profissionais assíduos com perda de qualidade de vida e adoecimento (Primo- obra citada).

Vale ressaltar que nesse período, a Faculdade de Medicina, vem reunindo esforços para apresentar ações de promoção da saúde, social e qualidade de vida no trabalho e favorecer a formulação de uma política nessa área. Contudo, até o momento, diversas ações ocorreram só que de forma isolada e algumas vezes descontinuada, não conseguindo atingir um público significativo no contingente total de trabalhadores da faculdade e não sendo reconhecidas pelos trabalhadores como parte de um programa institucional de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

Para se ter ideia de alguns procedimentos já adotados por esta instituição, cita-se a existência de um “Laboratório de Movimento”, que contém espaço e equipamento para facilitar o desenvolvimento de exercícios caso o funcionário deseje. Abaixo temos retratado este espaço (FOTOS A, A1, A2).

Laboratório Movimento

FOTO A

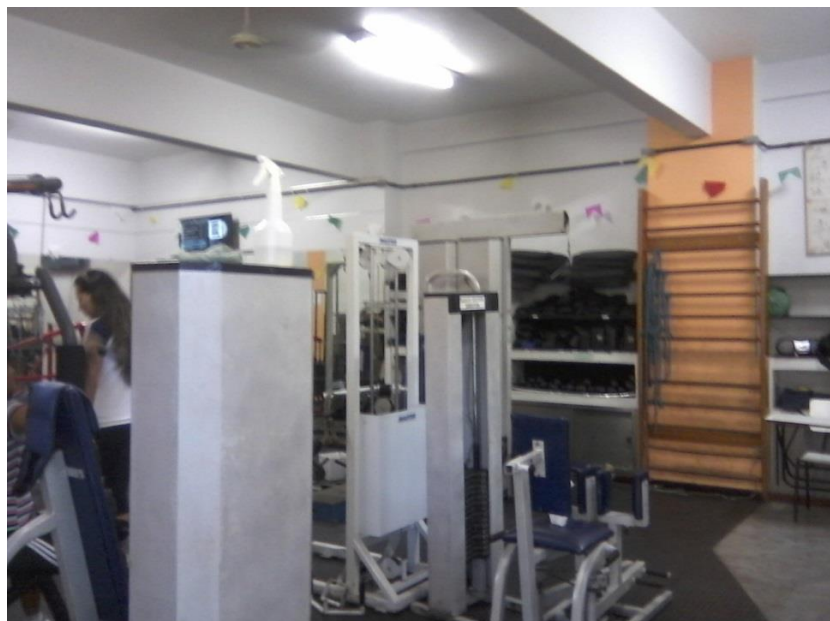
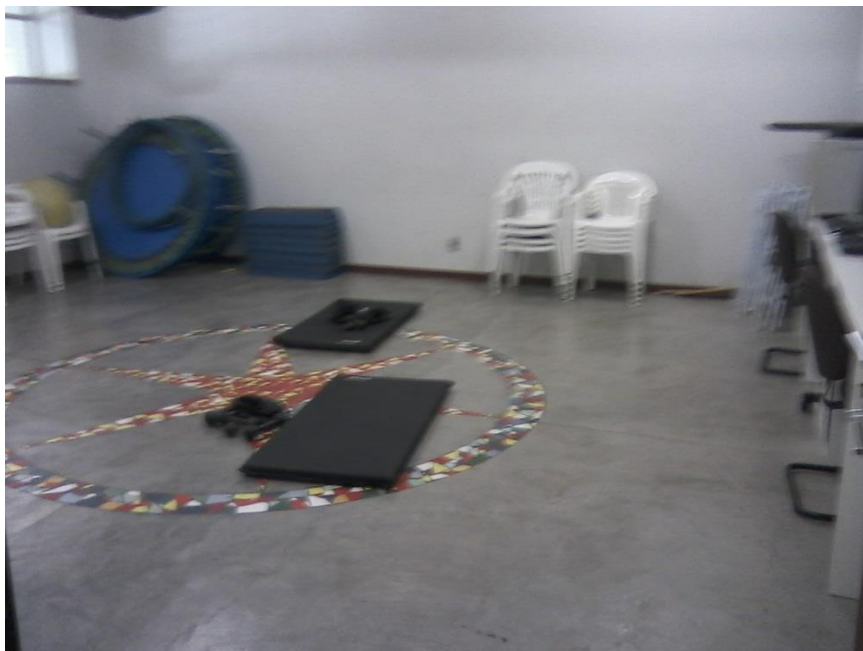


FOTO A1



FOTO A2



Na realidade, esse Laboratório foi criado para ser utilizado no tratamento (fisioterapia) de pacientes, atendidos no Ambulatório Bias Fortes (ortopedia). Entretanto, é favorável o acesso de funcionários ao referido, por meio de bolsas disponibilizadas para sorteio pelo Setor de Recursos Humanos, que são feitas mediante cadastros intencionais dos servidores que queiram praticar as atividades físicas selecionadas.

Ainda que exista, é limitado o número de bolsas (que é de sessenta (60) para todo o campus da saúde) e atividades. Uma vez que a estrutura demonstra permitir a ampliação das bolsas oferecidas em pelo menos mais quatro e a criação de novas atividades (Dança de salão, Pilates, Tai-chi-chuan, Yoga)

Outro aspecto que pode ser associado a presente proposta. Refere-se, aos aspectos das atividades físicas auxiliarem no melhor desempenho do trabalho.

Pitanga relata que um importante comportamento relacionado à saúde é a atividade física, uma vez que existem significativas evidências de sua influência na melhoria da eficiência do sistema imunológico, fato que pode reduzir a incidência de diversas patologias crônicas e degenerativas. Desta forma, as iniciativas da promoção de saúde, especialmente nos modernos ambientes de trabalho, tendem a adotar a atividade física como uma das principais ferramentas, uma vez que a maioria das empresas dispensa o esforço físico generalizado para a realização do trabalho, substituindo-o por movimentos repetitivos ou insignificativos (PITANGA, Epidemiologia, atividade física e saúde. Rev. Bras. Ciên. e Mov. Brasília: v.10,n. 3, p.49-54, 2002).

Entretanto, essa primeira investida que fizemos com a presente monografia, mostrou que estes espaços por si só não são suficientemente potencializados para desempenhar essa função de reequilibrador das forças do organismo no contexto do trabalho. Isso não se faz só com a existência dos espaços físicos, embora esses sejam essenciais para se pensar alguma ação positiva nesse sentido. Mas é preciso ir além. O curso de Especialização permitiu dar um passo significativo nas questões da gestão das instituições de ensino superior. Nessa linha, buscamos centrar o debate na gestão de recursos humanos, olhando para os aspectos que envolvem o desgaste físico no ambiente de trabalho, estes nem sempre entram no cômputo dos gestores responsáveis por essas ações.

Entende-se que guardar um tempo para curtir momentos de lazer e conectar-se com o lado espiritual é essencial. O importante é saber conciliar, os afazeres profissionais com a vida pessoal, dedicar-se a si mesmo. A Responsabilidade Social é conquistada, primeiramente, por meio da Responsabilidade Pessoal.

“Toda atitude tomada para valorizar as virtudes do ser humano deve ser valorizada e incentivada. Portanto, com as empresas e colaboradores trabalhando em conjunto para promover o bem estar físico e emocional de todos, as atitudes positivas e a integração entre organizações e sociedade, a Qualidade de Vida deixará em breve de ser uma bandeira para se tornar um bem comum.” (SHIBUYA- 2004, Cecília Cibella. Presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV - Nacional) Disponível em: www.abqv.com.br. Acessado em maio de 2005).

Com este intuito de proporcionar bem estar aos funcionários a Faculdade de Medicina conta com um pátio interno que antes era mal utilizado (foto1) e projetou uma reforma para atender eventos de integração (fotos1A, 2A e 3A). Segue abaixo fotos do projeto e da reforma. A ideia é que o mesmo seja utilizado para eventos como confraternizações, comemorações de datas como natal, festa junina etc.

Foto1- Espaço Antes Ocioso



Projeto Pátio Interno:

Foto1A



Foto 2A



Foto 3A



Pátio Interno Fotos Atuais Após Reforma.

Foto 1



Foto 2



Foto 3



Assim adotou-se no presente estudo o conceito Qualidade de vida no Trabalho (QVT) entendendo que este envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho.

“Além de constituir responsabilidade da empresa, qualidade de vida é uma conquista pessoal. O autoconhecimento e a descoberta do papel de cada um nas organizações, da postura facilitadora, empreendedora, passiva ou ativa, transformadora ou conformista é responsabilidade de todos”.(Edna de Paula. Trabalho e qualidade de vida. 1. Ed. Rio de Janeiro pg.47)

A QVT assimila duas posições: a reivindicação dos empregados, quanto ao bem estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade. Hoje, há uma unanimidade na certeza de que o homem é o principal elemento diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer atividade. O que afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para produtividade individual e grupal, tais

como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Esta monografia está estruturada da seguinte maneira:

2-DESENVOLVIMENTO

2.1- AUTORES QUE INSPIRARAM A PROPOSTA

O projeto fundamenta-se em obras de autores que abordam o assunto, mas o fazem em enfoques diferentes.

Pitta (2003, p. 35-60) aborda que de maneira geral o hospital é reconhecido como um recinto insalubre, penoso e perigoso para os que ali trabalham sendo considerado como um local privilegiado para o adoecimento. Essa autora relata ainda que, além dos riscos de acidentes e doenças de ordem física, o sofrimento psíquico é também bastante comum e está em crescimento diante da pressão social e psicológica a que estão expostos os que ali atuam.

Bom Sucesso (1997, p.183) aborda questões relacionadas à experiência emocional da pessoa com relação ao trabalho- “Psicologia Organizacional” ressaltando a necessidade de um clima favorável à qualidade de vida, onde o diálogo possa favorecer uma maneira construtiva de se lidar com o erro e a crítica e abordando três emoções: o medo, a raiva, o afeto; relacionando-as ao contexto das organizações.

Limongi e Assis (1995, v.2, p. 26-32) fazem uma análise crítica sobre projetos de qualidade de vida no trabalho. Valendo-se de experiências empresariais e da contribuição de intelectuais, considerando imediatista a vocação de alguns programas preocupados com a redução de despesas com assistência médica.

Antunes (2000, p. 125), “o trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser, condição para sua existência”. Sendo assim, ele tem um significado muito importante na vida do ser humano que é sujeito, dono de percepções e vivências únicas, que permeiam toda a sua vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Esse mesmo autor afirma que é necessário que o homem se realize naquilo que faz, sinta-se satisfeito com a atividade escolhida, de modo que a mesma possa atender à expectativa de cada um.

Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador: É um documento que apresenta os fundamentos de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), a ser desenvolvida de modo articulado e cooperativo pelos Ministérios do Trabalho, da Previdência Social e da Saúde, com vistas a garantir que o trabalho, base da organização social e direito humano fundamental, seja realizado em condições que contribuam para a melhoria da

qualidade de vida, a realização pessoal e social dos trabalhadores e sem prejuízo para sua saúde, integridade física e mental.

Segatin e Maia (2007) Analisam o estresse em atividades no campo da saúde e mostram que é possível estabelecer programas internos que melhoram a qualidade de relacionamento reduzindo os fatores causadores do estresse.

Ainda que na sua totalidade esses autores tenham estudado a situação no contexto das empresas privadas, entendíamos que eles trazem conteúdos teóricos que podem ajudar não apenas fornecer exemplos que podem ser adaptados à instituições estatais, ou re-apropriados com outras perspectivas.

2.2- AÇÕES PROPOSTAS

a. IMPLANTAÇÃO DE ANÁLISE ERGONOMICAS NOS SETORES

Desenvolvimento: Fazer o diagnóstico e indicação de intervenções ergonômicas nas condições e arranjo físico dos locais de trabalho, bem como na aplicação de força, nos movimentos, deslocamentos, gestos e posturas do trabalhador em sua relação com processos/métodos de trabalho ou máquinas e ferramentas; segundo critérios de saúde e de eficiência. Este trabalho deverá ser realizado por uma equipe especializada (fisioterapeutas e estagiários da área), que diagnosticará possíveis mudanças no manuseio dos equipamentos e postura dos funcionários.

b. APLICAÇÃO DE DINÂMICAS DE GRUPO E PALESTRAS DE CAMPANHAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS

Desenvolvimento: Com reuniões quinzenais preparar atividades em grupos para um melhor relacionamento interpessoal e campanhas de prevenção de doenças, de promoção, proteção, recuperação da saúde dos servidores, ministradas em parceria com os diversos segmentos e professores da UFMG;

c. AMPLIAÇÃO DO OFERECIMENTO DE BOLSAS PARA PRÁTICA DE EXERCÍCIOS FÍSICOS NO LABORATÓRIO DE MOVIMENTO

Desenvolvimento: Oferecer atividades físicas, terapêuticas e de lazer, para a comunidade trabalhadora da Faculdade de Medicina da UFMG (num espaço já existente no subsolo e com os monitores já existentes). Bem como, atividade de dança laboral, em estilos variados conforme perfil e gosto dos trabalhadores. Dando aos participantes noções dos

estilos de dança, além de alongamento e relaxamento, utilizando-se do espaço ou sala pré-agendada.

d. REVIGORAÇÃO DA AREA DE LAZER

Desenvolvimento: Com a reforma já executada da área de lazer, fazer cronogramas para aproveitamento do espaço em eventos e reuniões funcionais. Promover confraternizações mensais (churrasco, aniversários ou jantares); festas comemorativas (Junina, Dia do Funcionário, da Secretária e ou Natal). Criar na área de lazer uma sala de descanso e jogos. Onde os funcionários pudessem relaxar no intervalo do serviço.

2.3- ORÇAMENTO FÍSICO FINANCEIRO

O custo para o desenvolvimento deste projeto é baixo ou inexistente, pois já dispomos em algumas áreas equipes atuantes. No caso dos fisioterapeutas poderemos recorrer a ajuda de estudantes da área, monitorados por seus professores. Nas aulas de dança pedir colaboração de voluntários.

No que diz respeito à área de lazer, já está em andamento às obras de benfeitoria e pode-se sugerir a diretoria da unidade um fundo de reserva dos cursos de extensões para criação da sala de jogos/descanso e/ou doações de laboratórios, clínicas, docentes e funcionários.

3. CONCLUSÃO

O resultado da monografia é uma proposta, ou seja, é algo que pode ser implantado no futuro como uma forma de melhorar a gestão de recursos humanos na Faculdade de Medicina da UFMG. Em nosso estudo, os poucos dados acerca dessa condição de absenteísmo mostrou ainda que de forma provisória, esse é um tema preocupante que precisa que se faça um programa interno para ver como se pode minimizar esse tipo de problema. Inicialmente, nos perguntávamos se teríamos que esperar muito tempo para iniciar um processo que alivie estresses e tudo que vem em consequência dos mesmos. A incorporação de imagens dos equipamentos e espaços, na presente monografia, tem como objetivo mostrar que já existem alguns suportes para aliviar tensões e estados de ansiedade. Vimos também que há algo em potencial que pode ser desenvolvido, porém sabemos que é preciso ainda mais pesquisas com mais tempo para realizá-las. Em suma, é preciso continuar nessa labuta.

4- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 2000.

SEGANTIN, B das G. de O.; **MAIA**, E.M de F. L. *Estresse Vivenciado pro Profissionais que Trabalham na área da Saúde*, Londrina: Instituto de Ensino Superior, 2007

BOM SUCESSO, Edna de Paula. *Trabalho e qualidade de vida*. 1. Ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1997, 183p.

COSTA, J.R.A.; **LIMA**, J.V. de; **ALMEIDA**, P.C. de A. Stress no trabalho do enfermeiro. *Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo – USP*. 2003. Disponível em: <http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/pdf/170.pdf>. Acesso em: 17 Nov. 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; **ASSIS**, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. *RAE Light*, v. 2, n.2, p. 26-32. São Paulo, mar/abr, 1995.

PITANGA, F.J.G. Epidemiologia, atividade física e saúde. *Rev. Bras. Ciên. e Mov.* Brasília: v.10,n. 3,p.49-54, julho 2002.

PITTA, A. M. F. A equação no cuidado à doença: o doente, seu cuidador e as organizações de saúde. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 35-60. 1996.

PRIMO,GeraldoMajela Garcia.Absenteísmo no trabalho em saúde: fatores relacionados.*Revista Medica de Minas Gerais* 2007; 17(1/2 Suplemento4), pág.294-302.

RAMOS, Luis Leandro Gomes. *O assédio moral no trabalho: Os limites do poder diretivo do empregador e a atuação do Ministério Público do Trabalho*. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 70, nov 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6905

ULRICH, Dave. *Os campeões de Recursos Humanos: Inovando para obter os melhores resultados*. 6. ed. São Paulo: Futura, 1998.

Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST)
portal.saude.gov.br/portal/.../insumos_portaria_interministerial_800.pdf

5- ANEXOS

Tabela 1 - Trabalhadores atendidos da Unidade ano 2010

• No total foram atendidos trabalhadores de 80 Unidades. Sendo que 79,5% destes estão concentrados em apenas 24 Unidades.

Distribuição das unidades ou órgão dos trabalhadores atendidos.

Unidade	N	%	% Acumulado
Escola de Engenharia	183	4,5%	41,1%
Instituto de Ciências Exatas	141	3,5%	44,6%
Instituto de Ciências Biológicas	130	3,2%	47,9%
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas	119	3,0%	50,8%
Faculdade de Medicina	99	2,5%	53,3%
Faculdade de Letras	86	2,1%	55,4%
Faculdade de Educação	82	2,0%	57,4%
Escola Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional	80	2,0%	59,4%
Escola de Veterinária	78	1,9%	61,4%
Departamento Planejamento e Obras	74	1,8%	63,2%
Colégio Técnico	67	1,7%	64,9%
Escola de Belas Artes	64	1,6%	66,5%
Faculdade de Farmácia	61	1,5%	68,0%
Escola da Ciência da Informação	56	1,4%	69,4%
Faculdade de Odontologia	53	1,3%	70,7%
FUNDEP	52	1,3%	72,0%
Faculdade de Ciências Econômicas	51	1,3%	73,2%
Instituto de Geo Ciências	48	1,2%	74,4%
Departamento Administração Pessoal	45	1,1%	75,6%
Departamento de Serviços Gerais	42	1,0%	76,6%
Escola de Música	41	1,0%	77,6%
Instituto de Ciências Agrárias	40	1,0%	78,6%
Centro Pedagógico	36	0,9%	79,5%
Outras Unidades da UFMG	417	11,9%	91,2%
CDTN SIASS	27	0,7%	91,9%
Outros Órgãos Públicos	16	0,4%	92,3%

Outras IFES	16	0,4%	92,7%
Não Informado	295	7,3%	100,0%
Total	4.025	100%	

Fonte: Relatório Anual de Atividades 2010/ Universidade Federal de Minas Gerais/ Pró-Reitoria de Recursos Humanos/ Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador

Tabela 2 - Unidades - Atendimentos Presenciais ano 2011

- Os trabalhadores ou alunos atendidos pertencem a 59 Unidades e órgãos distintos, sendo que 67% pertencem a 15 Unidades distintas.

Distribuição das unidades ou órgão dos trabalhadores atendidos.

Unidade	N	%
Hospital das Clínicas	1006	27%
Escola de Engenharia	179	5%
Pró-Reitoria de Administração	176	5%
Instituto de Ciências Biológicas	162	4%
Instituto de Ciências Exatas	162	4%
Pró-Reitoria de Recursos Humanos	135	4%
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas	96	3%
Faculdade de Letras	89	2%
Escola de Veterinária	83	2%
Faculdade de Medicina	83	2%
Faculdade de Educação	80	2%
Faculdade de Ciências Econômicas	66	2%
Colégio Técnico	63	2%
Faculdade de Farmácia	62	2%
Escola Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional	61	2%
Outras	678	18%
Não é Unidade da UFMG	219	6%
Não Informada	174	5%
Não se Aplica	116	3%
Não Definida	40	1%
Total	3730	100%

Fonte: Relatório Anual de Atividades 2011/ Universidade Federal de Minas Gerais/ Pró-Reitoria de Recursos Humanos/ Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador