

Curso de Especialização em Gestão Pública de Organizações de Saúde



Criação de oficinas e grupos de educação permanente para conscientização e discussão da importância da saúde mental em profissionais de saúde que atuam na atenção básica no município de Lagoa Santa – MG

Autor: Deiveskan Serra Soares

Orientadora: Prof.^a Dra. Andreia Aparecida Miranda Ramos



2016



CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA DE ORGANIZAÇÃO DE SAÚDE

CRIAÇÃO DE OFICINAS E GRUPOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA CONSCIENTIZAÇÃO E DISCUSSÃO DA IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE QUE ATUAM NA ATENÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE LAGOA SANTA (MG)

ALUNO: DEIVESKAN SERRA SOARES

ORIENTADORA: PROFA. DRA. ANDREIA APARECIDA MIRANDA RAMOS

1) Introdução

Dentre as várias doenças que afetam os trabalhadores e são causas de absenteísmo, as doenças mentais têm assumido uma prevalência cada vez maior. Segundo estimativa da OMS, os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10% (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1994; 2001).

Dentre as organizações públicas, os setores de saúde e educação apresentam as maiores quantidades de dias perdidos por absentismo-doença, bem como um período de afastamento maior do que as de outros setores (BARBOSA-BRANCO et. al., 2011; SANCINETTI et al., 2011).

Estudos demonstram que, entre as causas do absenteísmo em instituições de saúde, as que são causadas por transtornos mentais como a depressão e a síndrome de *Burnout* assumem uma prevalência alarmante (UMANN, et. al., 2011; MANTOVANI et. al., 2015).

Segundo estudos internacionais, há relação entre a demanda psicológica e o número de afastamentos por enfermidade em profissionais de saúde. Um estudo norueguês realizado por Roelen et. al., (2013 Citado por MANTOVANI et. al., 2015) com 1.582 enfermeiros encontrou associação entre baixa satisfação no trabalho e mais probabilidade de absenteísmo por enfermidade, inclusive por períodos longos, de 31 dias ou mais. Em outro estudo realizado na África do Sul, com 60 profissionais de saúde, a falta de motivação para o trabalho foi um dos principais motivos citados para a ocorrência de afastamentos (MUDALY; NKOSI, 2013).

Estudos nacionais também indicam a vulnerabilidade dos profissionais de saúde: Uma pesquisa realizada em um serviço de hemodiálise de uma empresa privada

intra-hospitalar, conveniada ao SUS, identificou como a terceira causa de absenteísmo os transtornos mentais para os profissionais de enfermagem, sendo os problemas mais citados a depressão e o transtorno afetivo bipolar (DISSEN et. al., 2014). Outra pesquisa que avaliou os transtornos mentais e comportamentais, em profissionais de saúde, identificou que a principal causa de afastamentos foram os transtornos de humor e neuróticos, e atribuiu o sofrimento psíquico à hierarquia no trabalho com diminuição da autonomia dos profissionais (UMANN, et. al., 2011).

Estes resultados demonstram que o servidor que cuida da saúde é um dos mais afetados pelo excesso de trabalho e pelo esgotamento emocional e físico. Infere-se que demandas emocionais previstas nesse tipo de trabalho podem estar relacionadas à ocorrência desses afastamentos.

De acordo com a literatura, quanto menos autonomia do trabalhador na organização de sua atividade, mais chances de desenvolver transtornos mentais (DEJOURS, 2015). Além disso, a saúde mental do trabalhador influencia diretamente na produtividade e qualidade, pois quando o trabalho não gera realização e satisfação pessoal pode ocorrer o desenvolvimento de doenças, com prejuízos à integridade física e psíquica do sujeito (DEJOURS; LANCMAN; SNELWAR, 2012; DEJOURS, 2015).

O absenteísmo é um fator causador de problemas para a equipe de saúde, visto que abrange a ausência do profissional, sobrecarregando o trabalho dos demais e exigindo um ritmo mais acelerado, responsabilizando-os por um maior volume de trabalho no processo de cuidar do cliente. Essa sobrecarga poderá prejudicar a saúde do trabalhador, ocasionando um desgaste físico, psicológico, social e espiritual e, como consequência, a ausência (SANCINETTI et al., 2011).

Diante de tantas causas, a gestão pública deve estar atenta às circunstâncias em que se encontram seus profissionais, e realizar um monitoramento nas equipes de saúde, a fim de intervir nos fatores que possam influenciar nos riscos a que estes profissionais estão expostos. A equipe de trabalho de uma Unidade Básica de Saúde, mesmo sobrecarregada, devido ao absenteísmo, tem que executar as tarefas que lhe competem e isso pode acarretar, posteriormente, outras faltas por diversas razões, aumentando ainda mais o absenteísmo e a insatisfação dos funcionários no trabalho. Além dos custos diretos, as ausências também representam custos indiretos, como o pagamento de auxílios e aposentadorias precoces (INOUE et al., 2008).

Com a maximização do capitalismo, as sociedades desenvolvidas chegaram à compreensão de que a preservação da saúde e da integridade física do trabalhador tanto

proporciona seu bem-estar pessoal, familiar e social, quanto determinam uma maior produtividade.

Neste contexto, zelar pela saúde física e mental do trabalhador deixa de ser um ato de caridade, para assumir as feições de dever social, na medida em que a prevenção aos acidentes e doenças do trabalho diminui o absenteísmo-doença e, colabora para o aumento da produção além de reduzir gastos sociais previdenciários.

Conhecer o comportamento dos profissionais em relação a sua ausência e estabelecer índices compatíveis com cada realidade é parte do processo gerencial para determinar a quantidade de profissionais que deve ser acrescentada ao total de trabalhadores de cada categoria para cobertura de ausências, bem como medidas necessárias para conter os índices encontrados (SANCINETTI et al., 2009).

É preciso que a prevenção em saúde mental e o tratamento dos profissionais afastados do trabalho por motivos relacionados a transtornos mentais sejam abordados como problemas coletivos e organizacionais e não como um problema individual.

No caso dos profissionais de saúde, medidas como evitar o excesso de horas extras, proporcionar condições de trabalho atrativas e gratificantes, modificar os métodos de prestação de cuidados, reconhecer a necessidade de educação permanente e investir no aperfeiçoamento profissional, dar suporte social às equipes e fomentar a sua participação nas decisões podem contribuir para a prevenção.

Pensando que o absenteísmo torna-se um problema para a gestão pública municipal, principalmente entre os profissionais de saúde que atuam na atenção básica, na medida em que a falta deste profissional afeta a qualidade de trabalho em equipe e, reflete na qualidade da assistência ao usuário que usufrui do serviço de saúde, propor medidas que possam contribuir para a diminuição do absenteísmo-doença neste contexto constitui-se como uma temática pertinente e atual, alinhada também aos propósitos deste curso de Especialização que preconiza mudanças na gestão.

É importante ressaltar a necessidade de integração entre o processo de trabalho e a aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o fazer se incorporam ao cotidiano das organizações e dos processos de trabalho. Assim, os processos de qualificação dos trabalhadores da saúde devem ter como referência as necessidades de saúde das pessoas e das populações, bem como dos próprios trabalhadores. Diante do exposto, a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) instituída pela Portaria GM/MS nº 198 de 13 de fevereiro de 2004 (BRASIL, 2004), tem como proposta de ação estratégias que visam contribuir para a transformação e qualificação das práticas

de saúde e para a organização das ações e dos serviços integrando-os com os processos formativos e com as práticas pedagógicas na formação e desenvolvimento dos trabalhadores de saúde.

Assim, este projeto propõe como ação interventiva a criação de oficinas e grupos de discussão para conscientização acerca da importância da saúde mental, para atuar junto aos profissionais de saúde que trabalham na atenção básica e compõem o Sistema Único de Saúde (SUS) no município de Lagoa Santa – MG, de forma a agir preventivamente em benefício da saúde mental destes profissionais, possibilitando também a redução dos casos de absenteísmo-doença causados por transtornos mentais.

Desta forma, e levando em consideração que a PNEPS preconiza a análise das inter-relações entre as necessidades do contexto de trabalho, as demandas e os problemas relativos à execução do serviço, de forma que o gestor possa reconhecer problemas de natureza educativa e também determinar prioridades de formação para os profissionais, espera-se com as oficinas e grupos de discussão, a partir do processo interacional, estabelecer uma situação de aprendizagem que permita aos integrantes apropriarem-se da realidade mutuamente e aprenderem a pensar em uma coparticipação do objeto de conhecimento, ou seja, compartilhando os pensamentos e conhecimentos que cada um tem, compreendendo estes como produções sociais.

Nessa trajetória, o participante da oficina constrói um modelo interno ou matriz de encontro com a realidade, que segundo Quiroga (2008) possibilita “aprender a aprender”, ou seja, perante a necessidade de adaptação à realidade, o sujeito “elabora e constrói, confirmando ou modificando” o seu modelo interno de aprendizagem. A aprendizagem acontece a partir da leitura crítica da realidade, através de uma constante investigação, em que a resposta alcançada possibilita o iniciar de novas perguntas, em que a capacidade de compreensão e de ação transformadora de uma realidade envolve mudanças nas pessoas integradas entre si e no contexto no qual as mesmas estão inseridas. A cada encontro com a realidade e com o outro, o sujeito aprende a organizar e significar suas experiências, sensações, percepções, emoções e pensamentos, construindo novos modelos internos a partir das interações permitindo a elaboração e retificação subjetiva dos conteúdos causadores dos transtornos mentais.

2) Justificativa

O alvo de nossa intervenção é o profissional de saúde que trabalha na atenção básica, nas Unidades Básicas de Saúde (UBS), ou seja, na porta de entrada do sistema de saúde, na linha de frente, e que por diversos fatores sofre a sobrecarga física e emocional devida a execução de seu trabalho. Desta forma, a relevância deste projeto é que ao implementar uma estratégia de educação permanente acaba-se por também promover a saúde destes profissionais além de melhorar sua qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho, podendo também se tornar útil como referência para outras organizações, como forma de estratégia de gestão das ações, como crescimento dos saberes científicos na área de atuação da saúde ocupacional e na busca da promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

O excesso de absenteísmo causado por transtornos mentais não atrapalha apenas a realização das metas estabelecidas pelas instituições, mas ocasiona também complicações operacionais dentro do sistema de saúde atrapalhando o bom andamento dos serviços prestados pelas equipes profissionais e a suas integrações, além de gerar consequências para a população, que necessita dos serviços prestados por estas equipes em virtude do atraso nos atendimentos.

Além do prejuízo financeiro, há outro que não pode ser quantificado, é o custo ocasionado na vida destes profissionais que sofrem e se veem atravessados por patologias que podem possuir comonexo causal o trabalho ou são agravadas por este. O profissional acometido por transtornos mentais como a síndrome de *Burnout*, segundo Benevides-Pereira (2010) pode desenvolver uma série de sintomas, como: baixa-estima, pessimismo, desânimo, perda de entusiasmo e alegria, ansiedade, depressão, irritação, perda de iniciativa, lentidão no desempenho das funções, isolamento, perda de interesse pelo trabalho ou lazer, comportamento menos flexível, incremento da agressividade, aumento do consumo de bebidas alcoólicas, fumo e até mesmo drogas, distúrbios do sono, dores musculares, perturbações gastrointestinais, dentre outros. Esta autora destaca também que o prejuízo ocasionado pela síndrome de *Burnout*, ultrapassa o contexto laboral e se insere também nas relações afetivas do sujeito e no seu ambiente familiar.

3) Objetivo Geral

- Criar oficinas e grupos de educação permanente para conscientização e discussão da importância da saúde mental em profissionais que trabalham nas unidades básicas de saúde (UBS) no município de Lagoa Santa – MG.

4) Objetivos Específicos

- Reduzir o número de casos de absenteísmo-doença entre os profissionais de saúde das Unidades Básicas de Saúde no município de Lagoa Santa – MG.

5) Metodologia/Detalhamento do projeto

Desta forma, a fim de se atingir os objetivos propostos, adotaremos os seguintes procedimentos metodológicos:

✧ Reunião com Gestor Municipal para apresentação do projeto de intervenção e aprovação.

✧ Uma reunião geral com coordenadores das UBS para apresentação do projeto e pactuação de procedimentos de cooperação e levantamento dos índices de absenteísmo das unidades.

✧ Divulgação do projeto e inscrição dos profissionais de saúde que de forma voluntária participarão das reuniões e oficinas.

✧ Criação das oficinas e grupos de discussão para educação e conscientização dos profissionais acerca da importância da saúde mental. Estas oficinas serão realizadas com uma frequência quinzenal nas unidades básicas de saúde e coordenadas por um psicólogo. Os encontros serão realizados em dois turnos (manhã e tarde), os voluntários serão distribuídos em dois grupos, sendo que cada grupo participará das oficinas de forma alternada para não atrapalhar a rotina de serviço da UBS.

✧ Reunião com Coordenadores das unidades de saúde para avaliação dos indicadores de absenteísmo (antes e depois da execução das oficinas), discussão dos resultados e avaliação do projeto. A avaliação das oficinas será realizada pelos participantes através de questionário semiestruturado elaborado pelo psicólogo coordenador das atividades.

8) Orçamento

Para realização do projeto de intervenção estima-se o custo apresentado no orçamento abaixo:

Orçamento proposto

ORÇAMENTO			CUSTO	
ITEM	ESPECIFICAÇÃO	QUANTIDADE	UNITÁRIO	TOTAL
1	Custo da hora trabalhada do profissional responsável em coordenar o programa e realizar as oficinas.	30 horas	R\$ 300,00	R\$ 9.000,00
2	Água mineral (para fornecimento nas reuniões)	360	R\$ 1,50	R\$ 540,00
3	Barra de cereal (para fornecimento nas reuniões)	720	R\$ 1,20	R\$ 864,00
Custo Total				R\$ 10.404,00

O custeio das despesas com o projeto poderá ser obtido através da secretaria de saúde municipal.

9) Referências

BARBOSA-BRANCO, A. et. al. **Perfil do absenteísmo-doença nos servidores públicos municipais de Goiânia**. Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva- NESC. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa- UFG. 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 198, de 13 de fevereiro de 2004: Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação eo desenvolvimento de trabalhadores para o setor dá outras providências. 2004.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho – Estudo de psicopatologia do trabalho**. Cortez Editora, 6ª ed. 2015.

DEJOURS, C.; LANCMAN, S.; SNELWAR, L. Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. **Christophe Dejours: da**

psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 3ª ed., p. 277-299, 2012.

DISSEN, C. M. et al. Caracterização do absenteísmo-doença em trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemodiálise. **Journal of Nursing UFPE/Revista de Enfermagem UFPE**, v. 8, n. 2, 2014.

INOUE, K. C. et al. Absenteísmo-doença da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 61, n. 2, p. 209-214, 2008.

MANTOVANI, V. M. et al. Absenteísmo por enfermidade em profissionais de enfermagem. **Rev Min Enferm.** 2015.

MUDALY, P.; NKOSI, Z. Z. Factors influencing nurse absenteeism in a general hospital in Durban, South Africa. **Journal of nursing management**, 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. CID-10: Classificação Estatística Internacional de Doenças com disquete Vol. 1. Edusp, 1994.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório sobre a saúde no mundo 2001: Saúde mental: nova concepção, nova esperança. 2001.

QUIROGA A. P. Matrices de aprendizaje: constitucion Del sujeto em el proceso de conocimiento. 3ª ed. Buenos Aires: Ediciones Cinco; 1994.

SANCINETTI, T. R. et al. Absenteísmo-doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. **Rev esc enferm USP**, v. 43, n. 2, p. 1277-83, 2009.

SANCINETTI, T. R. et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, n. 4, p. 1007-1012, 2011.

TANCATO, K.; NEVES, J. F. Absenteísmo: estudo de revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Enfermagem**, v. 1, n. 1, 2009.

UMANN, J. et al. Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 10, n. 1, p. 184-190, 2011.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO

**Curso de Especialização em Gestão Pública de Organização e
Serviços de Saúde - PNAP**

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso (projeto de intervenção) do Curso de Especialização em Gestão Pública de Organização e Serviços de Saúde - GPOS - é original, de minha única e exclusiva autoria. E não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, áudio-visual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também de parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte.

Declaro, por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação.

Juiz de Fora, ___ de _____ de 2016.

Deiveskan Serra Soares

_____112230090b

NOME LEGÍVEL DO ALUNO (A)

Matrícula

Deiveskan Serra Soares

034.234.276-20

ASSINATURA

CPF

¹ LEI N° 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.



Universidade Federal de Juiz de Fora
Comissão de Trabalho de Conclusão de Curso - CTCC
Curso de Especialização PNAP



ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

+++PREENCHA EM LETRA DE FORMA+++

Ata de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de ESPECIALIZAÇÃO PNAP da Universidade Federal de Juiz de Fora, realizada no Pólo UAB, Polo Ilícinea Pólo Uba.

Exame:	DATA	HORA
Curso	<input type="checkbox"/> GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL	<input checked="" type="checkbox"/> GESTÃO PÚBLICA DE ORGANIZAÇÃO DE SAÚDE
Aluno:	Deiveskan Serra Soares	
Orientador:	Dra. Andreia Aparecida Miranda Ramos	

Banca Examinadora:

NOME COMPLETO	INSTITUIÇÃO/CARGO

Título do Trabalho de Conclusão de Curso:

CRIAÇÃO DE OFICINAS E GRUPOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA CONSCIENTIZAÇÃO E DISCUSSÃO DA IMPORTANCIA DA SAÚDE MENTAL EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE QUE ATUAM NA ATENÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE LAGOA SANTA – MG

De acordo com as normas do Curso de Especialização PNAP da Universidade Federal de Juiz de Fora, aprovadas pela Comissão de Trabalho de Conclusão de Curso (CTCC), o aluno submeteu seu **Trabalho de Conclusão de Curso** em forma escrita e oral, sendo, após exposição de cerca de _____ minutos, argüido oralmente pelos membros da banca, tendo tido como resultado:

- Aprovação por unanimidade.
- Aprovação somente após satisfazer as seguintes exigências solicitadas pela banca e no prazo estipulado pela mesma (não superior a trinta dias).

Reprovação.

Documentos anexados a esta ata durante a apresentação:

- Declaração de autenticidade
- Ficha de Avaliação
- Projeto Final impresso assinado pelo aluno

Na forma regulamentar foi lavrada a presente ata que é abaixo assinada pelos membros da banca na ordem acima determinada e pelo candidato.

Banca Examinadora: (assinatura)

Juiz de Fora , de de

Candidato: (assinatura)

Deiveskan Serra Soares



Universidade Federal de Juiz de Fora
Comissão de Trabalho de Conclusão de Curso - CTCC
Curso de Especialização PNAP



ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

+++PREENCHA EM LETRA DE FORMA+++

Ata de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de ESPECIALIZAÇÃO PNAP da Universidade Federal de Juiz de Fora, realizada no Pólo UAB, Polo Ilícinea Pólo Uba.

Exame:	DATA	HORA
Curso	<input type="checkbox"/> GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL	<input checked="" type="checkbox"/> GESTÃO PÚBLICA DE ORGANIZAÇÃO DE SAÚDE
Aluno:	Deiveskan Serra Soares	
Orientador:	Dra. Andreia Aparecida Miranda Ramos	

Banca Examinadora:

NOME COMPLETO	INSTITUIÇÃO/CARGO

Título do Trabalho de Conclusão de Curso:

CRIAÇÃO DE OFICINAS E GRUPOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA CONSCIENTIZAÇÃO E DISCUSSÃO DA IMPORTANCIA DA SAÚDE MENTAL EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE QUE ATUAM NA ATENÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE LAGOA SANTA – MG

De acordo com as normas do Curso de Especialização PNAP da Universidade Federal de Juiz de Fora, aprovadas pela Comissão de Trabalho de Conclusão de Curso (CTCC), o aluno submeteu seu **Trabalho de Conclusão de Curso** em forma escrita e oral, sendo, após exposição de cerca de _____ minutos, argüido oralmente pelos membros da banca, tendo tido como resultado:

- Aprovação por unanimidade.
- Aprovação somente após satisfazer as seguintes exigências solicitadas pela banca e no prazo estipulado pela mesma (não superior a trinta dias).

Reprovação.

Documentos anexados a esta ata durante a apresentação:

- Declaração de autenticidade
- Ficha de Avaliação
- Projeto Final impresso assinado pelo aluno

Na forma regulamentar foi lavrada a presente ata que é abaixo assinada pelos membros da banca na ordem acima determinada e pelo candidato.

Banca Examinadora: (assinatura)

Juiz de Fora , de de

Candidato: (assinatura)

Deiveskan Serra Soares



**Curso de Especialização em Gestão Pública de Organização e
Serviços de Saúde - PNAP**

Termo de Declaração de Autorização para Publicação

Eu, Deiveskan Serra Soares, autorizo a publicação do projeto de intervenção intitulado:

“CRIAÇÃO DE OFICINAS E GRUPOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA CONSCIENTIZAÇÃO E DISCUSSÃO DA IMPORTANCIA DA SAÚDE MENTAL EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE QUE ATUAM NA ATENÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE LAGOA SANTA – MG”.

Declaro estar ciente dos itens presentes na LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998 (DIREITOS AUTORAIS), responsabilizando-me por quaisquer problemas relacionados a questões de PLÁGIO.

Autorizo, ainda, a revisão do texto, conforme os padrões ortográficos e editoriais adotados pelo Centro de Educação a Distância da UFJF, além da aplicação de sua padronização e identidade visual.

Declaro que o trabalho supra é de minha autoria, assumindo publicamente a responsabilidade pelo seu conteúdo.


Estou ciente de que não obterei nenhuma remuneração ou lucro de nenhuma espécie com esta publicação, bem como, de que não me serão devidos direitos autorais decorrentes da dela.

Por ser verdade, firmo o presente e dou fé.

Juiz de Fora, ____ de _____ de 20____.

Deiveskan Serra Soares
NOME LEGÍVEL DO ALUNO (A)

nº112230090b
Matrícula


ASSINATURA

034.234.276-20
CPF