



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA COM ÊNFASE NA  
INTERPROFISSIONALIDADE**

**ROSANE DE SOUZA LIRA CANUTO**

**PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE  
MACEIÓ – ALAGOAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA POR COVID-19.**

Alagoas  
2021.

**ROSANE DE SOUZA LIRA CANUTO**

**PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE  
MACEIÓ – ALAGOAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA POR COVID-19.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Saúde Pública com ênfase na Interprofissionalidade, Universidade Federal de Alagoas, para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientadora: Professora Maria Edna Bezerra da Silva.

Alagoas  
2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
FACULDADE DE MEDICINA  
NÚCLEO DE SAÚDE PÚBLICA

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA COM ÊNFASE NA INTERPROFISSIONALIDADE**

**Folha de Aprovação do Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Especialista em Saúde Pública pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL)**

**ROSANE DE SOUZA LIRA CANUTO**

Aluno concluinte

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado em 12 de novembro de 2021

**Título do TCC: PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE MACEIÓ – ALAGOAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA POR COVID-19**

**Situação: Aprovada**

**Banca Examinadora:**

*M<sup>re</sup> Elma Bezerra da Silva*

Professor orientador

*Francinere Raquel Vieira Silva*

Examinador 1

*Elizangela Pereira Cavalcante*

Examinador 2

*Elizangela Pereira Cavalcante*

Coord. do Cesp2019

## RESUMO

O presente projeto de intervenção objetiva contribuir com o desenvolvimento de ações de promoção à saúde para trabalhadores no contexto da pandemia por COVID-19 com intuito de colaborar com a redução do número de afastamentos no trabalho ocasionados pela doença em um hospital público de Maceió por meio de estratégias de prevenção de doenças. Para fundamentar o projeto foram realizadas pesquisas bibliográficas na base de dados da Scientific Electronic Library Online, Google Acadêmicos, Biblioteca Virtual na Saúde-BVS a partir dos Descritores: saúde do trabalhador, perfil de saúde, licença médica, hospital público. Os documentos da Secretaria Estadual de Saúde de Alagoas e cartilhas do Ministério da Saúde também serviram de base para este estudo. Espera-se que a execução das ações propostas possa implicar no alcance do objetivo evidenciado, proporcionando assim, otimização de recursos públicos, organização da gestão, valorização do trabalho e dos trabalhadores, refletindo desta forma, no fortalecimento da assistência à saúde prestada aos usuários da unidade.

**Descritores:** Saúde do Trabalhador, Perfil de Saúde, Licença Médica, Hospital Público, COVID-19.

## ABSTRACT

This intervention project aims to contribute to the development of health promotion actions for workers in the context of the pandemic by COVID-19 in order to collaborate with the reduction of the number of sick leave caused by the disease in a public hospital in Maceió through disease prevention strategies. To support the project, bibliographic research was carried out in the database of the Scientific Electronic Library Online, Google Academics, Virtual Library in Health-VHL from the Descriptors: worker health, health profile, medical leave, public hospital. The documents of the State Department of Health of Alagoas and booklets of the Ministry of Health also served as the basis for this study. It is expected that the execution of the proposed actions may imply the achievement of the objective evidenced, thus providing optimization of public resources, organization of management, valorization of work and workers, thus reflecting, in the strengthening of health care provided to users of the unit.

**Keywords:** Worker's health, Health Profile, Medical Leave, Public Hospital, COVID-19

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVC	Acidente Vascular Cerebral
CTQ	Centro Tratamento Queimados
ESPIN	Emergência de Saúde Pública de Importância
HEJC	Hospital Escola Dr. José Carneiro
HGE	Hospital Geral do Estado Prof. Dr. Osvaldo Brandão Vilela
IAM	Infarto Agudo do Miocárdio
MS	Ministério da Saúde
OMS	Organização Mundial de Saúde
PES	Planejamento Estratégico Situacional
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SDEP	Serviço de Desenvolvimento e Educação de Pessoas
SQVT	Setor de Qualidade de Vida no Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
UE	Unidade de Emergência Dr. Armando Lages

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Operações sobre o “nó crítico 1” relacionado ao problema “ Falta de assistência aos servidores no pós afastamento por Covid – 19”, entre os profissionais vinculados ao Hospital Geral, Maceió, Alagoas, 2021.....

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>2</b>	<b>SITUAÇÃO PROBLEMA .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>14</b>
<b>4.1</b>	<b>Objetivo geral .....</b>	<b>14</b>
<b>4.2</b>	<b>Objetivo específico .....</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>PERCURSO METODOLÓGICO/CARACTERIZAÇÃO DA INTERVENÇÃO .....</b>	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>20</b>
<b>8.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>24</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>24</b>



## 1. INTRODUÇÃO

Com o avanço da economia e das tecnologias a organização e estrutura que compõe o cotidiano do trabalho da sociedade pode trazer vantagem como problemas para saúde do trabalhador (TRINDADE *et al*, 2017). No Brasil, a preocupação com a saúde do trabalhador obteve notoriedade a partir da lei orgânica da saúde (nº. 8080/90) estabelecendo que tal temática deve ser campo de enfoque do Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 1990).

Diante de tal perspectiva, surge em 2012 a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), de acordo com esta todo trabalhador é sujeito desta política, seja ele trabalhador rural ou urbano, do setor público ou privado, assalariado, autônomo, doméstico, aposentado ou desempregado, tem direito a uma atenção integral à saúde, convergindo com um conjunto de políticas de saúde vinculadas ao SUS, em que aponta a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença. Ademais, a análise do perfil produtivo e da situação de saúde dos trabalhadores é considerada como estratégia da política referenciada (BRASIL, 2012).

Nas organizações de saúde, os hospitais são instituições complexas diferentemente de outras instituições e/ou segmentos de saúde, pois ofertam serviços de média e alta complexidade considerando as demandas e necessidades dos usuários (BARBOZA, 2017). Neste contexto, os profissionais que laboram no serviço de urgência e emergência estão expostos a determinadas situações inerentes à atividade laboral, como sobrecarga de trabalho, dimensionamento inadequado, falta de insumo e equipamentos, estruturas físicas inadequadas, insuficiência de leitos, superlotação, defasagem salarial, fragilidade nas relações de trabalho, o que pode levar ao adoecimento físico e psicológico (ROSADO, RUSSO e MAIA, 2015; TRINDADE *et al*, 2017).

De acordo com Rosado, Russo e Maia (2015), os profissionais de saúde valorizam o trabalho no que diz respeito a garantia de condições materiais e subjetivas favoráveis à saúde. Contudo, esses também salientam, predominantemente, as implicações do trabalho para o desgaste físico e psíquico advindos de sobrecarga, turnos prolongados, expediente noturno e arriscadas condições de trabalho, dentre outros fatores estimuladores de estresse, cansaço, ausência de hábitos saudáveis, hipertensão arterial, distúrbios do sono, cardiovasculares, osteomusculares e gastrintestinais.

O projeto de intervenção ora apresentado será desenvolvido no Hospital Geral do Estado (HGE), localizado na capital Alagoana, referência em urgência, emergência, ensino e pesquisa, com porta aberta, 100% SUS. Trata-se do maior hospital público do Estado, prestando atendimento à população em diversas especialidades. Com aproximadamente 2.500 (dois mil e quinhentos) profissionais com variadas funções e vínculos, que desempenham suas atividades laborais tanto na área da assistência, quanto na administrativa e de gestão (ALAGOAS, 2020).

O HGE foi inaugurado no dia 16 de setembro de 2008 pelo Ministro da Saúde José Gomes Temporão e o governador Teotônio Vilela Filho, unidade de saúde que surgiu da junção entre o Hospital Escola Dr. José Carneiro (HEJC) e a Unidade de Emergência Dr. Armando Lages (UE). O novo complexo hospitalar foi concluído através de convênio entre MS e o Governo do Estado com o Programa QualiSUS, com o objetivo de oferecer um atendimento humanizado aos usuários do SUS (ALAGOAS, 2020).

O HGE segue aos critérios de acolhimento com classificação de risco, sendo a assistência à saúde demarcada pela área vermelha - emergência (destinada a pacientes com alto risco de vida); amarela – urgência (destina a pacientes com risco de vida moderado); azul - casos não urgentes (situação não aguda) e a verde, destinada aos pacientes internados, além dos setores da área administrativa. Ao todo são 15 mil metros quadrados de área física (ALAGOAS, 2020).

A acessibilidade ao serviço de saúde do HGE possui alguns entraves, pois geograficamente esta unidade de saúde está localizada em um bairro periférico. Além disto, nas redondezas encontra-se o Estádio Rei Pelé que em dias de jogos causa bastantes transtornos quanto o acesso das ambulâncias, bem como dos outros usuários a unidade mencionada (ALAGOAS, 2020).

A proposta apresentada faz parte da construção do Trabalho de Conclusão de Curso da Especialização em Saúde Pública com Ênfase em Interprofissionalidade oferecido pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL).

O fulcro do projeto de intervenção se dá pela importância da saúde dos trabalhadores na organização da assistência. É uma forma concreta de mostrar a equipe de trabalhadores o quanto a instituição os valoriza e se importa com eles como pessoas e, não apenas como força de trabalho. O empenho nessas questões irá gerar um círculo de respostas positivas dentro da instituição, sendo uma estratégia que irá fortalecer a cultura organizacional e a imagem da organização.

## 2. SITUAÇÃO-PROBLEMA

O HGE é um complexo de urgência e emergência que permanece com as portas abertas 24 horas para todos os usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). É referência para o atendimento em infarto agudo do miocárdio (IAM), acidente vascular cerebral (AVC), hemorragia digestiva, demandas clínicas e eletivas, centro de tratamento de queimados (CTQ), vítimas da violência por arma branca e de fogo; de acidentes de trânsito, casuais e de trabalho; além daquelas que atentaram contra a própria vida.

O hospital não é referência para atender casos suspeitos da Covid-19, mas, mesmo não sendo referência para atender pacientes com suspeita ou confirmação de contaminação pelo novo coronavírus, o hospital termina prestando esse atendimento, porque a doença tem sintomatologia que confunde com outras patologias na área que o hospital tem especialidades e que é referência, e assim, o paciente chega na unidade hospitalar encaminhado ou por demanda espontânea.

Com a pandemia do COVID – 19 o distanciamento social, as mudanças nas formas e condições de trabalho o medo da contaminação trouxe desconforto e estresse aos trabalhadores em geral. É compreensível que as pessoas fiquem confusas, preocupadas, ansiosas e alertas, além de experimentarem sensação de impotência e de vivenciarem inseguranças, medos e angústias desencadeadas pela pandemia (DE PAULA *et al*, 2021).

O estado constante de alerta e a convivência mais próxima com o sofrimento e a morte podem provocar transtornos emocionais nestes profissionais. Existe o medo de serem veículos da doença para seus familiares. Alguns mantiveram o distanciamento pelo receio de contaminarem pais idosos ou filhos pequenos. Diante deste contexto vivenciado pelos trabalhadores da saúde, se faz necessário uma intervenção em prol da saúde do trabalhador afim de promover ações de promoção e prevenção à saúde dos mesmos (HELIOTERIO *et al*, 2020).

Diante da importância do HGE para a população alagoana e do impacto que tais afastamentos provocam nos serviços prestados, surge a necessidade de robustecer a saúde dos profissionais da saúde para atuarem de forma segura diante do risco de adoecimento por coronavírus, assim como ações de fortalecimento para saúde do trabalhador Pós COVID -19, pois muitos destes trabalhadores foram acometidos pela doença. Foram os trabalhadores da saúde que enfrentaram os

atendimentos que são de alto risco, pois o vírus tem intensa e extensa propagação mundial, ao contrário de boa parte da população, que esteve em isolamento ou distanciamento social para controle da pandemia.

### **3. JUSTIFICATIVA**

No dia 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recebeu informações de que havia um surto de uma doença desconhecida em trabalhadores e clientes de um mercado de frutos do mar localizado na cidade de Wuhan, província de Hubei, China. Os sintomas respiratórios apresentados eram semelhantes a outras doenças, contudo foi atestada a presença de um vírus novo que foi denominado de coronavírus, SARS-CoV-2 causadores da COVID-19. No Brasil, os primeiros casos suspeitos aconteceram no início de fevereiro na cidade de São Paulo, e pouco tempo depois os primeiros casos e as primeiras mortes foram confirmados (DAL'BOSCO et al., 2020).

Em 11 de março de 2020 foi classificada pela Organização Mundial de Saúde como pandemia, definida como uma epidemia com disseminação rápida a larga escala, o que causou mudanças nos modos de viver, assim como nas práticas cotidianas de cuidado realizadas ao redor do mundo (VEDOVATO, 2021).

Considerando a complexidade desta instituição e sua relevância para a população, esse estudo surge da necessidade de identificar as situações de afastamento por COVID – 19 dos profissionais de um hospital público e suas implicações para os serviços prestados aos usuários, visto que são os trabalhadores que imprimem a identidade do hospital, uma vez que são responsáveis pela eficiência, eficácia, efetividade e segurança dos serviços desenvolvidos na unidade hospitalar. Portanto é fundamental focar em ações capazes de resultar em atos de prevenção de agravos a saúde desses trabalhadores, implicando desta forma, tanto na gestão de tal unidade de saúde, quanto nos processos de trabalho e nível de satisfação dos usuários.

Vasconcelos *et al* (2017) afirmam que a avaliação das ausências por motivos de doença é imprescindível, visto que pode subsidiar a execução de estratégias capazes de levantar e atenuar a incidência destas nos espaços laborais, evitando desta maneira, custos extras e resguardando a saúde dos trabalhadores.

Em conformidade com os estudos citados acima, Rosado, Russo e Maia (2015) asseguram que os resultados dessas avaliações podem favorecer na

visibilidade do adoecimento inerente ao trabalho em saúde, sobretudo na esfera dos hospitais públicos de urgência e emergência. Além disso, pode auxiliar na implementação e ampliação de ações preventivas e assistenciais focadas na saúde destes trabalhadores.

O HGE possui aproximadamente 2.500 (dois mil e quinhentos) profissionais com variadas funções e vínculos, que desempenham suas atividades laborais tanto na área da assistência, quanto na administrativa e de gestão (ALAGOAS, 2020).

Diante das pesquisas realizadas fica evidente que são os trabalhadores que imprimem a identidade do hospital, uma vez que são responsáveis pela eficiência, eficácia, efetividade e segurança dos serviços desenvolvidos e que as funções por eles desempenhadas podem provocar risco a sua saúde, resultando em doenças osteomusculares, do aparelho respiratório, gastrointestinais, oncológicas, crônicas não transmissíveis, sofrimento mental além de acidentes diversos.

Perante a necessidade de atenuar os fatores que acarretam desgaste a saúde dos trabalhadores da unidade e dos recursos cognitivos e organizacionais disponíveis na unidade surge à necessidade de propor estratégias enfocadas na promoção a saúde e prevenção de doenças dos trabalhadores, podendo refletir nos índices de absenteísmo no hospital.

De acordo com o Setor de Qualidade de Vida no Trabalho (SQVT) do HGE no exercício de 2020 foram registrados mais de 600 afastamentos de servidores por COVID - 19. Diante da importância do HGE para a população alagoana e do impacto que tais afastamentos provocam nos serviços prestados, o presente projeto ora apresentado intenciona promover ações de promoção à saúde e prevenção de doenças para os profissionais do hospital visando assim, a redução do absenteísmo por doença nesta unidade de saúde.

Absenteísmo ou ausentismo ou absentismo significa a falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de um dever ou obrigação. No trabalho, o absenteísmo está relacionado a faltas ou atrasos do trabalhador. O absenteísmo-doença é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como a “ausência ao trabalho decorrente de uma incapacidade do indivíduo, exceto por gestação ou prisão”, podendo ser atribuído a uma doença ou lesão acidental, como medida para evitar a propagação de doenças transmissíveis, ou, ainda, variando desde mal-estar até uma doença grave ao trabalhador (CHIAVENATO, 2014; SANTI et al., 2018).

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GERAL**

Fomentar ações de promoção da saúde dos trabalhadores de um hospital público de Maceió – Alagoas no pós afastamento por Covid-19 e suas implicações para os serviços prestados aos usuários do serviço.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar o quantitativo de servidores e o período de afastamentos por Covid - 19 no período de janeiro a dezembro 2020.
- Fortalecer parcerias interprofissionais no planejamento de estratégias de intervenção de promoção a saúde.
- Executar estratégias de intervenção voltadas aos profissionais nos pós adoecimento.

## **5. REFERENCIAL TEÓRICO**

Diante da pandemia que surgiu através do novo SARS-CoV-2 (COVID-19), um dos principais vírus de surto de doenças respiratórias, inicialmente detectado em Wuhan, China. A princípio foi sugerido que a contaminação ocorria por meio de animais x pessoas, sendo os animais hospedeiros do vírus. Após investigação, observou-se número crescente de pacientes que supostamente não tiveram relação com o mercado de animais, indicando a ocorrência de disseminação de indivíduo para indivíduo. Atualmente, está definido que esse vírus possui alta e sustentada transmissibilidade entre as pessoas (DE PAULA *et al*, 2021).

No Brasil, os primeiros casos foram confirmados no mês de fevereiro, e diversas ações foram implementadas a fim de conter e atenuar o avanço da doença. O país declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em 3 de fevereiro de 2020 mesmo sem a confirmação do primeiro caso. (CAVALCANTE *et al*, 2021). Em março de 2020 o governo do Estado de Alagoas lançou decretos governamentais para coibir a pandemia.

Os profissionais de saúde constituem um grupo de risco para a Covid-19 por estarem expostos diretamente aos pacientes infectados, o que faz com que recebam

uma alta carga viral (milhões de partículas de vírus). Além disso, estão submetidos a enorme estresse ao atender esses pacientes, muitos em situação grave, em condições de trabalho, frequentemente, inadequadas (DE PAULA *et al*, 2021).

O absenteísmo tem se configurado como ponto de alerta para os órgãos que necessitam do envolvimento efetivo dos seus colaboradores. Os casos, como aqueles decorrentes de doenças ou acidentes de trabalho acarretam situações inesperadas para os gestores, provocando sobrecarga dos demais profissionais, refletindo assim, na qualidade da produção de bens e serviços e até na produtividade da instituição (AGUIAR; OLIVEIRA, 2015).

Santi *et al.*, 2018 afirmam que o absenteísmo é ausência do servidor ao trabalho, um indicador que representa as faltas em relação ao número de dias úteis previstos de trabalho. Esse termo passou a ser utilizado com o advento da Revolução Industrial e, a partir de então, foram indicados os principais tipos de absenteísmo, de acordo com sua motivação: 1) voluntário: por razões particulares não justificadas por doença; 2) por doença: incluídas todas as doenças, exceto as decorrentes do trabalho; 3) por patologia profissional: com relação a acidentes de trabalho ou doenças profissionais; 4) legal: para as faltas amparadas por leis, como licenças por gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; 5) compulsório: devido ao impedimento ao trabalho por prisão ou outro motivo que restringe a chegada ao local de trabalho .

De acordo com Jackson Filho (2015), existe uma preocupação, por diversas categorias, de desmistificar a tese levantada sobre o “não trabalho do funcionário público”, pois a realidade apresentada é de que os servidores públicos estão adoecendo devido as difíceis condições de trabalho relacionadas as atividades por eles desempenhadas.

Conforme Medeiros (2020) a qualificação profissional tem papel significativo no enfrentamento dessa pandemia. Sabemos que o vírus tem alta transmissibilidade por gotículas e contato. O processo inflamatório da doença ocorre pela liberação de citocinas podendo causar insuficiência respiratória, choque e fenômenos tromboembólicos relacionados à coagulação intravascular disseminada.

Brey (2017) reitera que os afastamentos dos trabalhadores por motivo de doença geram insatisfação e sobrecarga de trabalho para a equipe, além de afetar a qualidade do trabalho, que por consequência reflete na qualidade da assistência ofertada pela instituição ao seu usuário, sendo a principal causa de absenteísmo.

Assim, Pereira (2016) afirma que qualquer absenteísmo amplia os custos, diminui a produtividade e implica em entraves operacionais. Ratificando o que foi exposto anteriormente, o autor aponta ainda que dentre os tipos de absenteísmo, aquele que mais afasta o trabalhador é o ocasionado por algum tipo de doença, sendo a principal causa de faltas inesperadas, sendo que tais ausências podem suscitar desordem das equipes, insatisfação e sobrecarga dos trabalhadores presentes, além de custos extras decorrentes de pagamento de benefícios aos profissionais afastados.

Devido ao adoecimento dos profissionais de saúde e, por consequência, o afastamento dos mesmos pode vir a ocorrer um colapso da assistência hospitalar. É com essa justificativa que a vacinação dos profissionais de saúde é e precisa ser o foco dos estados no primeiro momento.

O contexto pandêmico traz desafios para os serviços de saúde, em especial para os hospitais, como hospitais públicos de estados. Alguns dos desafios a serem enfrentados é a reorganização dos atendimentos levando em conta as normas de segurança, ampliação dos leitos das unidades de terapia intensiva para atender a demanda do COVID-19 e a demanda habitual, abastecer-se com equipamento de proteção individual visando a proteção do profissional de saúde e a obtenção de testes suficientes para o diagnóstico da população (DE PAULA *et al*, 2021).

Tendo em vista a segurança dos trabalhadores da saúde, Silva et al. (2020) fala que a segurança é essencial para que haja uma oferta qualificada dos serviços de saúde para as pessoas infectadas. O mesmo autor aborda a sobrecarga de trabalho como decorrente da escassez de médicos e de outros profissionais da saúde para cuidar do grande volume de pacientes.

No estudo de De Paula et al. (2021) evidencia-se que os sentimentos dos trabalhadores revelam ambivalência tanto no sentido motivador e no cuidado de si quanto na reclusão/temos no enfrentamento do COVID-19. Ainda mostra que os profissionais estão lidando com sentimentos como medo, ansiedade, obrigação, preocupação com a morte, tristeza, discriminação, isolamento, incertezas, dúvidas em relação ao futuro. Devido a isso é interessante que as instituições de saúde busquem desenvolver políticas de atenção à saúde emocional valorizando o respeito, estímulo e convivência saudável entre profissionais e instituição visando o combate aos efeitos negativos após a pandemia.



Dal'Bosco et al. (2020) coloca que o trabalho é configuração de uma socialização e construção de identidade, ou seja, não é apenas um meio de sobrevivência material. Assim, o trabalho pode favorecer a expressão da subjetividade e resgatar ou promover a saúde física e mental, de forma que a saúde do trabalhador não pode ser desvinculada de sua atividade laboral.

Atualmente é comum, segundo Dal'Bosco et al. (2020), identificar sintomas de ansiedade e depressão nos trabalhadores da saúde gerando impacto no bem-estar e nas atividades diárias. Ansiedade conceitua-se como um sentimento vago e desagradável de medo, apreensão, com características de tensão ou desconforto derivado de antecipação do perigo ou de algo desconhecido. Também podemos conceituar como um estado emocional repetitivo e excessivo que atinge componentes psicológicos, sociais e fisiológicos repercutindo no meio psicossocial o que afeta questões sociais, convívio familiar, atuação no trabalho e etc.

O conceito de depressão está ligado a lentificação dos processos psíquicos, humor depressivo e/ou irritável, redução da energia, incapacidade parcial ou total de sentir alegria ou prazer, desinteresse, apatia ou agitação motora, dificuldade de concentração, pensamentos negativos, com perda da capacidade de planejamento e alteração do juízo de verdade (DAL'BOSCO et al., 2020).

Helioterio et al. (2020) explana que esse momento pandêmico de saúde pública reorganiza a vida em sociedade: ocorrem mudanças comportamentais, individuais, coletivas, na ocupação de espaços, na mobilidade, nos hábitos, no consumo e nas relações interpessoais. De todo modo, a pandemia acabou por enfatizar diferenças sociais e econômicas trazendo à tona diferentes vivências que cada grupo social teve devido aos privilégios e as mazelas que já existiam.

Ainda segundo Helioterio et al. (2020) apresenta dados importante sobre os profissionais de saúde e a contaminação com o novo coronavírus: na China mais de três mil profissionais se infectaram, dos quais 23 morreram; na Itália, 4.884 casos ocorreram entre profissionais de saúde com 24 óbitos. Conjectura-se que essas infecções estão associadas às falhas nas medidas de proteção, escassez de equipamentos de proteção individual, dentre outros fatores.

O uso da capacidade plena para o trabalho e manutenção de alerta são condições essenciais para a qualidade do cuidado em saúde, de forma que profissionais precisam ter tempo de repouso após uma longa jornada de trabalho. Devido ao entendimento que isso reflete no trabalho com pacientes críticos

acometidos pela Covid-19, já que exigem do profissional tomadas de decisões rápidas e acertadas. Além disso, jornadas extensas aumentam a exposição ocupacional ao agente infeccioso, expondo o trabalhador a doenças e acidentes (HELIOTERIO *et al*, 2020).

Um dado interessante do estudo é sobre a diferença de gênero nos profissionais de saúde, já que grande parte dessa categoria profissional é composta por mulheres com sobrecarga de atribuições e responsabilidades em função do contexto de isolamento social, pois acumulam o trabalho doméstico, por vezes, com mais de um vínculo de trabalho.

Santos et al (2020) coloca que nenhum país estava preparado para o enfrentamento de uma pandemia avassaladora como a que vivemos, já que seus impactos repercutem em diversos setores sociais, econômicos, saúde mental e física dos seres humanos, na capacidade assistencial dos sistemas de saúde. Ao falar dos hospitais, Santos et al. (2020) expõe que as ações de enfrentamento à COVID-19 podem variar conforme a gravidade dos pacientes, o perfil assistencial do hospital e a epidemiologia local da doença, além disso, apresenta os desafios enfrentados – citados anteriormente em Medeiros (2020).

De acordo com Santos et al. (2020) apresenta algumas estratégias assistenciais e gerenciais realizadas em hospitais que podem ser replicadas, as que chamam atenção: oferta de atendimento psicológico para os trabalhadores, campanha de agradecimentos e incentivo aos profissionais da saúde, campanha de vacinação de profissionais da saúde contra influenza, elaboração de materiais educativos sobre a prevenção da COVID-19, tele orientação para pacientes e tele consulta aos profissionais de saúde. Este estudo apresenta que gestores e lideranças institucionais devem incentivar os membros das equipes a pedirem ajuda uns aos outros, desenvolverem estratégias de escuta e apoio aos profissionais, pois a atenção a saúde mental é imprescindível nesse momento de sobrecarga.

A Saúde do Trabalhador é a esfera da Saúde Pública que tem como escopo de estudo e intervenção as relações produção-consumo e o processo saúde-doença das pessoas e, sobretudo, dos (as) trabalhadores (as). Diante de tal perspectiva, o trabalho necessita ser enxergado como base da vida social, espaço de dominação e resistência desses profissionais, além de determinante das condições de vida e saúde das pessoas. Nesse sentido, as intervenções precisam focar a ressignificação dos processos produtivos, intencionando transformá-los em

promotores de saúde, e não de adoecimento e morte, além de garantir a atenção integral à saúde dos (as) trabalhadores (as), considerando sua inserção nos processos produtivos (BRASIL, 2018).

Santa-Marinha *et al.* (2018) pondera que a imersão no perfil de morbidade e nos aspectos que derivam nos afastamentos consente o planejamento de ações em promoção de ambientes salubres, a prevenção de doenças e agravos, a identificação e o tratamento oportunos. Sinalizam também que essas iniciativas se implicam com a valorização da saúde e da funcionalidade dos servidores, revelando-se como veículos impulsionadores para reduzir os casos de aposentadorias precoces. É necessária especial atenção às licenças longas e com número elevado de prorrogações para que seja possível traçar estratégias focadas em atenuar suas consequências.

## **6. PERCURSO METODOLÓGICO**

Diante da importância do HGE para a população alagoana e do impacto que tais afastamentos provocam nos serviços prestados, surge a necessidade de robustecer a saúde dos profissionais da saúde para atuarem de forma segura diante do risco de adoecimento por coronavírus, assim como ações de fortalecimento para saúde do trabalhador Pós COVID -19.

De acordo com o Setor de Qualidade de Vida no Trabalho (SQVT) do HGE no exercício de 2020 foram registrados mais de 600 afastamentos de servidores por COVID - 19. O presente projeto intenciona promover ações de promoção à saúde e prevenção de doenças para os profissionais do hospital pós afastamento por Covid – 19, visando assim, a redução do absenteísmo por doença nesta unidade de saúde.

O tema em estudo foi por meios dos seguintes descritores: Saúde do Trabalhador, Perfil de Saúde, Licença Médica, Hospital Público COVID-19. Foram selecionados 23 artigos, livro para embasamento teórico e favorecimento na construção da introdução, justificativa e revisão bibliográfica, bem como estabelecimento da metodologia aplicada para execução do projeto.

O método baseou-se no Planejamento Estratégico Situacional (PES) análise realizada por profissionais do hospital, onde foram apontados os principais problemas que assolam a unidade, foi priorizado aquele de maior governabilidade da equipe quanto a uma intervenção, que foi: a alta incidência de afastamentos pelo COVID – 19 entre os trabalhadores vinculados ao HGE.

O projeto de intervenção se dará no HGE, localizado na capital Alagoana, referência em urgência, emergência, ensino e pesquisa, com porta aberta, 100% SUS. Trata-se do maior hospital público do Estado, prestando atendimento à população em diversas especialidades.

Os atores sociais envolvidos na intervenção são os profissionais do SQVT e SDEP, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, psicólogo, psiquiatra, além de coordenadores.

Os instrumentos pedagógicos utilizados serão rodas de conversas, reuniões, oficinas, palestras, material educativo impresso sobre a prevenção da covid-19, campanha de agradecimento e incentivo aos trabalhadores; campanha de agradecimento e incentivo aos trabalhadores; acompanhamento psiquiátrico; acompanhamento psicológico, realizar oficinas de vivências e práticas integrativas para melhoria da saúde mental dos profissionais do Hospital Geral do Estado de Alagoas-HGE.

O monitoramento e avaliação do projeto de intervenção serão realizados através das fichas ocupacionais, alimentadas pela equipe multiprofissional do SQVT, bem como pelas frequências das ações educativas promovidas. Ademais, os registros de licenças médicas e atestados também serão alvo de tal processo.

A avaliação se dará pela assiduidade/frequência dos trabalhadores nas oficinas, reuniões com a equipe organizadora.

## **7. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **7.1 Plano de Intervenção**

A elaboração do plano de intervenção baseou-se no Planejamento Estratégico Situacional (PES). Depois de análise realizada por profissionais do hospital, onde foram apontados os principais problemas que assolam a unidade, foi priorizado aquele de maior governabilidade da equipe quanto a uma intervenção, que foi: a alta incidência de afastamentos pelo COVID – 19 entre os trabalhadores vinculados ao HGE.

Posteriormente, foram apontadas as causas modificáveis relativas ao problema selecionado, intituladas como, nós críticos, que foi: falta de assistência aos servidores no pós afastamento por Covid – 19.

## 7.2 Público – Alvo

Servidores com vínculo efetivo ou não que laboram na instituição hospitalar que tiveram seus afastamentos por motivo da COVID - 19 alistados no período de janeiro a dezembro 2020 nos sistemas de informação cadastral da unidade.

## 7.3 Desenho da Operação

Quadro 2 - Operações sobre o “nó crítico 1” relacionado ao problema “Falta de assistência aos servidores no pós afastamento por Covid – 19”, entre os profissionais vinculados ao Hospital Geral, Maceió, Alagoas, 2021.

Nó crítico	Falta de assistência aos servidores no pós afastamento por Covid – 19
Operação	Identificar os servidores que foram afastados por COVID – 19, através do sistema de informação cadastral da unidade.
Projeto	Promoção e prevenção à saúde do trabalhador
Resultados Esperados	Reduzir em 30% o número de afastamentos dos profissionais
Produtos Esperados	Materializar a qualidade de vida no trabalho; Fortalecer os serviços realizados pelo SQVT; Fortalecer os serviços desenvolvidos pelo SDEP; Reduzir os índices de afastamentos por motivos de doença no HGE; Fortalecer a assistência do HGE. Realizar oficinas de vivências e práticas integrativas para melhoria da saúde mental dos profissionais do Hospital Geral do Estado de Alagoas-HGE.
Atores sociais	Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Psicólogo, Psiquiatra, além de coordenadores e profissionais do SQVT e SDEP
	Estrutural: agendamento da sala de aula ou auditório do HGE para realização das ações educativas. Cognitivo: Profissionais com conhecimento necessário para desenvolver as ações. Financeiro: papel A4, lápis, caneta, borracha e cartucho de impressora, recurso áudio visual Político: Sensibilização dos gestores quanto à importância do projeto.
Recursos Críticos	Não há
Controle dos Recursos Críticos	Não há
Ação estratégica de motivação	Realizar rodas de conversas, palestras, oficinas; Promover ações educativas voltadas à orientação sobre os problemas de ordem emocional que podem afetar o autodesenvolvimento, o bem-estar físico e a vida em sociedade; Campanha de agradecimento e incentivo aos trabalhadores; Elaboração de materiais educativos sobre a prevenção da COVID-19;

	Programa de ginástica laboral; Acompanhamento psiquiátrico; Acompanhamento psicológico.
Responsáveis	Autora do projeto, profissionais do SQVT e do SDEP
Prazo	Nos meses de abril, maio e junho de 2022
Gestão, acompanhamento e avaliação	O monitoramento e avaliação do plano de ação serão realizados através das fichas ocupacionais, alimentadas pela equipe multiprofissional do SQVT, bem como pelas frequências das ações educativas promovidas. Ademais, os registros de licenças médicas e atestados também serão alvo de tal processo.

## 7.4 Resultados Esperados

### 7.4.1 Resultados da intervenção em relação aos objetivos propostos

Espera-se que a intervenção possa contribuir para promoção da saúde/ qualidade de vida no trabalho reduzir o absenteísmo por motivo de doença no HGE, por meio de ações de promoção a saúde e prevenção de doenças, proporcionando assim, otimizando de recursos públicos, organização da gestão, valorização do trabalho e dos trabalhadores, refletindo desta forma, no fortalecimento da assistência à saúde prestada aos usuários da unidade.

Almeja-se ainda que a proposta apresentada possa colaborar para outras iniciativas acadêmicas, aprimoramento dos estudos sobre a relação trabalho e saúde do trabalhador e as ações apontadas no projeto de intervenção possam ser ofertadas sistematicamente, sendo essas aperfeiçoadas diante da avaliação de todo o processo.

### 7.4.2 Resultados do Trabalho Interprofissional

O trabalho interprofissional vem para fortalecer com o processo de troca de competências, no qual cada saber atua sobre uma face de determinado problema, pela troca de experiências, promovida pela multiplicidade de questionamentos e olhares dos distintos saberes, capaz de ampliar a compreensão desse problema e propor soluções conjuntas, levando em conta a complexidade de sua completude.

## 7.5 Viabilidade

O projeto tem condições de atender as expectativas e demandas dos autores. Os recursos utilizados para realização do projeto serão financiados pelos autores e



### **7.11 Gestão, acompanhamento e avaliação**

O monitoramento e avaliação do plano de ação serão realizados através das fichas ocupacionais, alimentadas pela equipe multiprofissional do SQVT, bem como pelas frequências das ações educativas promovidas. Ademais, os registros de licenças médicas e atestados também serão alvo de tal processo.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As propostas desenvolvidas têm como estratégia a promoção da saúde do trabalhador e a consequente redução do absenteísmo na unidade hospitalar, assim contribuindo para valorização do SUS e dos profissionais que lutam cotidianamente para que este sistema atenda toda população com eficiência.

O processo de construção da proposta de intervenção possibilita ainda uma reflexão sobre a importância da avaliação do processo de trabalho, sendo fundamental para obter os resultados esperados a elaboração de planos de ação para o enfrentamento dos problemas identificados.

Considerando que o HGE é a maior unidade hospitalar pública do Estado de Alagoas e sua grande importância para toda sociedade alagoana, o projeto de intervenção terá um impacto na redução dos afastamentos dos profissionais que laboram nesta instituição e assim prestar uma melhor assistência aos usuários do SUS.

## **REFERÊNCIAS**

AGUIAR, Gizele de Almeida Souza; OLIVEIRA, Jannine Rodrigues de. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. Revista de Ciências Gerenciais, v. 13, n. 18, p. 95-113, 2015. Disponível em: <<http://revista.pgsskroton.com.br/index.php/rcger/article/view/2613/2487>> Acesso em: 02 fev. 2021.

ALAGOAS. Secretaria de Estado da Saúde, Hospital Geral do Estado Professor Dr. Osvaldo Brandão Vilela, Relatório Anual de Gestão, Alagoas, 2020

BARBOZA, Elisana Ligia Garcia. Percepção dos servidores do pronto socorro do hospital geral de palmas sobre seus afastamentos e suas implicações na prática profissional. Orientador: Marta Azevedo dos Santos. 2017. 88f. Dissertação



(Mestrado Profissional em Ciências da Saúde) - Universidade Federal do Tocantins. PPGCS. Palmas, 2017

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Saúde do trabalhador e da trabalhadora [recurso eletrônico] / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Cadernos de Atenção Básica, n. 41 – Brasília: Ministério da Saúde, 2018. 36 p.: il. Disponível em: <[http://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/cadernos\\_da\\_ateacao\\_basica\\_41\\_saude\\_do\\_trabalhador.pdf](http://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/cadernos_da_ateacao_basica_41_saude_do_trabalhador.pdf)> Acesso em: 14 fev. 2021.

BRASIL. Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 set. 1990. Seção 1. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm)> Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº. 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da União, Brasília, DF, DF, ago. 2012. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html)> Acesso em: 24 out. 2021.

BREY, Christiane *et al.* o absenteísmo entre os trabalhadores de saúde de um hospital público do sul do brasil. Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro, v. 7, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.19175/recom.v7i0.1135>> Acesso em: 23 ago. 2021.

CAVALCANTE, João Roberto et al . COVID-19 no Brasil: evolução da epidemia até a semana epidemiológica 20 de 2020. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília , v. 29, n. 4, e2020376, set. 2020.. Disponível em <[http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742020000400016&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742020000400016&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 29 ago. 2021. Epub 05-Ago-2020. <http://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742020000400010>.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014.

DAL'BOSCO, Eduardo Bassani et al. A saúde mental da enfermagem no enfrentamento da COVID-19 em um hospital universitário regional. Rev. Bras. Enferm., Brasília, v. 73, supl. 2, e 20200434, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672020001400153&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672020001400153&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 27 fev. 2021. Epub July 13, 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0434>.

DE PAULA, Ana Claudia Ramos et al. Reações e sentimentos dos profissionais de saúde no cuidado de pacientes hospitalizados com suspeita covid-19. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Santa Catarina, p. 1-13, 6 jan. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200160>. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/110150/59941>. Acesso em: 26 jan. 2021.

FILHO, José Marçal Jackson. Engajamento no trabalho, impedimentos organizacionais e adoecer: a contribuição da ergonomia da atividade no setor público brasileiro. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 98-108, 2015. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000083013>> Acesso em: 01 nov. 2021.

HELIOTERIO, Margarete Costa et al. Covid-19: Por que a proteção de trabalhadores e trabalhadoras da saúde é prioritária no combate à pandemia? *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, e00289121, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462020000300512&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462020000300512&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 02 Mar. 2021. Epub July 31, 2020. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00289>.

MEDEIROS, Eduardo Alexandrino Servolo. DESAFIOS PARA O ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA COVID-19 EM HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS. *Rev. paul. pediatri.*, São Paulo, v. 38, e2020086, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-05822020000100101&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-05822020000100101&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 28 fev. 2021. Epub Abril 22, 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-0462/2020/38/2020086>.

PEREIRA, Leandro Júnior. O custo do absenteísmo no hospital regional de cacoal-ro no período de 2011 a 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Rondônia, Cacoal, 2016. Disponível em: <<<http://www.ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/1079/1/TCC%20Leandro%20-%20Ap%c3%b3s%20apresenta%c3%a7%c3%a3o.pdf>>> Acesso em: 21 ago. 2021.

ROSADO, Iana Vasconcelos Moreira; RUSSO, Gláucia Helena Araújo; MAIA, Eulália Maria Chaves. Produzir saúde suscita adoecimento? As contradições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, p. 3021-3032, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csc/2015.v20n10/3021-3032/>> Acesso em: 19 abr 2021.

SANTA-MARINHA, Marden Samir et al. Perfil epidemiológico do absenteísmo-doença na fundação Oswaldo Cruz no período de 2012 a 2016. *Rev. bras. med. trab.*, v. 16, n. 4, p. 457-465, 2018.

SANTI, D. B., BARBIERI, A. R. & CHEADE, M. F. M. (2018). Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Brasileira*

de Medicina Do Trabalho, 16(1), 71–81. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v16n1a11.pdf> Acessado em 02 nov. 2021.

SANTOS, José Luís Guedes dos et al. Como os hospitais universitários estão enfrentando a pandemia de COVID-19 no Brasil? Acta paul. enferm., São Paulo, v. 33, eAPE20200175, 2020. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002020000100469&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002020000100469&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 mar. 2021. Epub 19-Out-2020. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2020ao01755>.

SILVA, Luiz Sérgio et al. Condições de trabalho e falta de informações sobre o impacto da COVID-19 entre trabalhadores da saúde. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v.45, e 24, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572020000101502&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000101502&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 27 fev. 2021. Epub Aug 07, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000014520>.

TRINDADE, Liliane Ribeiro et al. Fatores de adoecimento dos trabalhadores da saúde: revisão integrativa. Ciência, Cuidado e Saúde, v. 16, n. 4, 2017. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/39161>> Acesso em: 19 mai. 2021.

VASCONCELOS, Diogo Vaz de et al. **Absenteísmo em dois hospitais públicos de Minas Gerais:** perfil epidemiológico. Rev Med Minas Gerais, v. 27, n. Supl 1, p. S4-S10, 2017. Disponível em: <<http://rmmg.org/artigo/detalhes/2033>> Acesso em: 25 out. 2021.

VEDOVATO, et al. Trabalhadores(as) da saúde e a COVID-19: condições de trabalho à deriva? Revista Brasileira de Saúde Ocupacional ISSN: 2317-6369 (online) <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000028520>. Acesso em: 26 ago. 2021.



ESTADO DE ALAGOAS  
SECRETARIA DA SAÚDE  
HOSPITAL GERAL DO ESTADO PROFESSOR OSVALDO BRANDÃO VILELA  
Avenida Jorge de Lima, 2095, Trapiche da Barra - Maceió - AL – CEP: 57010-001  
Fone: (82) 3315-7414 - CNPJ.: 12.200.259/0001-65

## CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA COM ÊNFASE NA INTERPROFISSIONALIDADE

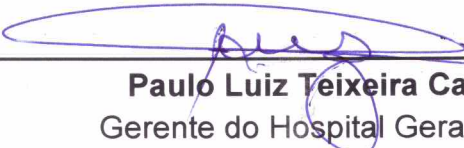
### DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA

Declaro para os devidos fins autorizar a construção do projeto de intervenção intitulado PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE MACEIÓ – ALAGOAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA POR COVID-19, realizado por ROSANE DE SOUZA LIRA CANUTO, sob a orientação do Msc<sup>a</sup> MARIA EDNA BEZERRA DA SILVA. A ser apresentado como critério para conclusão do Curso de Especialização Lato Sensu em Saúde Pública com Ênfase na Interprofissionalidade, do Núcleo de Saúde Pública, Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Alagoas (NUSP/FAMED/UFAL).

Destaco que o Projeto de Intervenção proposto têm relevância institucional, e que a instituição participará da elaboração e execução do mesmo.

Sendo assim, autorizo sua execução, desde que os envolvidos/as comprometam-se a utilizar os dados coletados e as informações provenientes da intervenção exclusivamente para construção do Projeto de Intervenção.

Maceió, 04 de novembro de 2021.

  
Paulo Luiz Teixeira Cavalcante  
Gerente  
CRM-AL 2029

**Paulo Luiz Teixeira Cavalcante**  
Gerente do Hospital Geral do Estado



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA COM ÊNFASE NA**  
**INTERPROFISSIONALIDADE**

**TERMO DE ACEITE DE ORIENTAÇÃO**

Eu, Maria Edna Bezerra da Silva, RG nº 3784722 – SSP/PE, declaro que aceito o compromisso de orientar o Projeto de Intervenção à ser desenvolvido pela profissional especializando/a **Rosane de Souza Lira Canuto** com o Projeto de Intervenção do Curso de Especialização em Saúde Pública com Ênfase na Interprofissionalidade, do Núcleo de Saúde Pública, Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Alagoas (NUSP/FAMED/UFAL), no período 2020-2021.

Maceió, 26 de agosto de 2021.

*M<sup>te</sup> Edna Bezerra da Silva*

\_\_\_\_\_  
Maria Edna Bezerra da Silva

*Rosane Canuto*

\_\_\_\_\_  
Rosane de Souza Lira Canuto

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
FACULDADE DE MEDICINA  
NÚCLEO DE SAÚDE PÚBLICA

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA COM ÊNFASE NA INTERPROFISSIONALIDADE**

**Termo de Responsabilidade de Revisão do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)**

DECLARO, junto à Coordenação do Cesp2019, que o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de **ROSANE DE SOUZA LIRA CANUTO**, intitulado **PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE MACEIÓ – ALAGOAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA POR COVID-19.**, orientado por **MARIA EDNA BEZERRA DA SILVA**, passou por revisão de português, ABNT e atendeu às recomendações da Banca de Defesa de TCC.

Maceió, 15 de dezembro de 2021.

Assinatura do/a concluinte

Assinatura da Orientadora