



Rede de Saúde Divina Providência  
**Hospital**  
Divina Providência



# TOP SER HUMANO ABHR-RS 2019 – Categoria: Organização

## **PROJETO QUALIDADE DE VIDA DO CUIDADOR ATRAVÉS DAS PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES REDE DE SAÚDE DIVINA PROVIDÊNCIA**

Equipe: Debora Risch, Celso Monteiro, Adriane Bagio e Glademir Bastians

Responsáveis pelo Case: Daiane Benites, Adriane Bagio e Glademir Bastians

Diretor responsável: Mario Jaeger

Porto Alegre, 2019

## **ÍNDICE:**

SINOPSE.....	01
OBJETIVO DO CASE.....	02
INTRODUÇÃO.....	03
CORPO DO TRABALHO.....	05
RESULTADOS.....	08
Análise Quantitativa.....	08
Análise Qualitativa.....	13
CONCLUSÃO DO TRABALHO.....	21
BIBLIOGRAFIAS.....	22

**SINOPSE:**

O Projeto Qualidade de Vida do Cuidador é um dos projetos desenvolvidos pela Rede de Saúde Divina Providência (RSDP), que incentiva o cuidado a saúde, a todos os colaboradores dos cinco hospitais da rede. O Projeto Social: Ambulatório de Terapias Naturais e Complementares 1º de Maio, desenvolve o projeto Qualidade de Vida do Cuidador, em parceria com o Setor de RH, há 7 anos no Hospital Divina Providência (HDP), e no último ano, com os demais hospitais. O objetivo deste projeto é prestar assistência aos colaboradores, visando à promoção da qualidade de vida, através do equilíbrio físico, mental e espiritual, proporcionado pelas terapias naturais e complementares. As ações do projeto são divididas em atendimentos individuais e grupais, e o agendamento das consultas é realizado pelo serviço de enfermagem do trabalho. Em 2018, foram atendidos individualmente 953 colaboradores, ofertadas 3112 terapias naturais, 1122 encontros de yoga laboral, com a participação de 3990 colaboradores, e uma média de 300 colaboradores que participaram das ações coletivas de biodança nos hospitais do interior. Desta forma, o projeto Qualidade de Vida do Cuidador, reforça a missão institucional, que é promover ações integradas para o cuidado a vida, valorizando e cuidando de quem cuida, pois a RSDP tem como especialidade cuidar de pessoas, e os nossos colaboradores são essenciais para nós.

**OBJETIVO:**

Prestar assistência aos colaboradores da Rede de Saúde Divina Providência, visando à promoção da qualidade de vida, através do equilíbrio físico, mental e espiritual, proporcionado pelas terapias naturais e complementares.

Assim como objetivos específicos:

- ✓ Proporcionar atendimentos individuais de forma integral, através das práticas integrativas e complementares;
- ✓ Disponibilizar ações coletivas no próprio setor de trabalho, através da yoga laboral;
- ✓ Disponibilizar ações coletivas e pontuais, fora do setor de trabalho, através da biodança;

## **INTRODUÇÃO:**

A Rede de Saúde Divina Providência (RSDP) desenvolve há 07 anos o Projeto Qualidade de Vida do Cuidador (QVC) em um dos seus hospitais, por meio da parceria entre o Ambulatório de Terapias Naturais e Complementares 1º de Maio e a Enfermagem do Trabalho, que está sobre a gestão dos Recursos Humanos da instituição.

A RSDP é constituída por 05 hospitais, entre eles: o Hospital Divina Providência (HDP), Hospital Santa Isabel (Progresso/RS), Hospital São José (Arroio do Meio/RS), Hospital Independência (Porto Alegre/RS) e Hospital Estrela (Estrela/RS). A entidade mantenedora da rede de saúde é a Sociedade Sulina Divina Providência (SSDP), e conta com um total de aproximadamente 2441 colaboradores.

Além de prestar serviços hospitalares com segurança e qualidade, a RSDP também tem em sua constituição o Setor de Ações Sociais, a qual é responsável por identificar ações que agreguem os interesses da comunidade na atenção social em saúde educativa e preventiva e a responsabilidade social e filantrópica da mantenedora. Tendo no Carisma das Irmãs da Divina Providencia a base para os esforços necessários para socializar conhecimentos, que promovam transformações através de ações solidárias.

Entre os Projetos Sociais está o Ambulatório de Terapias Naturais e Complementares 1º de Maio (ATNC), o qual atende gratuitamente, a população do Bairro Cascata e os colaboradores das instituições hospitalares. Este trabalho, é pioneiro em Porto Alegre e há 20 anos vem se qualificando, e agora ainda mais com o fortalecimento da Política das Práticas Integrativas e Complementares pelo Ministério da Saúde. A assistência à saúde ofertada é baseada nas terapias naturais e integrativas, que buscam tratar as causas das doenças com uma abordagem de resgate da integralidade da pessoa.

Assim, observou-se que a busca por este serviço, por parte dos funcionários das instituições hospitalares da RSDP era muita significativa e vinha aumentando com o

passar dos anos. No entanto, haviam algumas dificuldades, como: o deslocamento dos funcionários até o ATNC, localizado dentro da Vila do Bairro Cascata; a dificuldade de transporte, uma vez que o tempo de espera do transporte público era grande, e a incompatibilidade dos horários do serviço com a carga horária dos colaboradores.

Desta forma, considerando a Missão da RSDP de promover ações integradas para o cuidado à vida, com humanização, qualidade e sustentabilidade, se desenvolveu o projeto Qualidade de Vida do Cuidador, com o intuito de proporcionar aos funcionários, um melhor acesso a estes cuidados de saúde, enfatizado a promoção da saúde.

Diante disso, as ações do projeto Qualidade de Vida do Cuidador colocam à disposição dos colaboradores o acesso aos cuidados de saúde, por meio das Práticas Integrativas e Complementares, as quais buscam tratar as causas das doenças, numa perspectiva de resgate da integralidade da pessoa como um todo: espiritual, psíquico, físico e mental.

A proposta do projeto é atender o colaborador na sua integralidade, envolvendo-o na participação corresponsável pela sua saúde, proporcionando um ambiente de trabalho mais favorável, para a promoção da qualidade de vida de todos os envolvidos.

As ações do QVC ocorrem no Hospital Divina Providencia, com maior intensidade, uma vez que possui um maior número de colaboradores. Nos demais hospitais da RSDP, com ações mais pontuais, em eventos organizados para o atendimento à saúde dos colaboradores, de acordo com a necessidade e a organização de cada hospital.

Para a RSDP, o propósito da implantação do Projeto Qualidade de Vida do Cuidador ocorre pelo reconhecimento, de que as ações no campo da promoção da saúde dos trabalhadores, favorece os ambientes de cuidados a saúde, tornando-os mais seguros para trabalhadores e para os pacientes em suas múltiplas dimensões (Morins, 2008).

## **CORPO DO TRABALHO:**

A partir de 1980, um conceito mais abrangente sobre a saúde do trabalhador passou a ser discutido no Brasil, considerando, não somente, acidentes físicos e biológicos, mas também, o sofrimento psicológico como parte integrante desse processo (Lacaz, 1996). Nas últimas décadas, a legislação trabalhista foi aprimorada, levando em consideração o impacto dos ambientes laborais sobre a saúde e reconheceu a saúde do trabalhador como uma questão de saúde pública (Machado e Coelho, 2012).

O cuidado com o trabalhador é a base do planejamento de estratégias de gestão visando crescimento pessoal e profissional, o fortalecimento de relações e condições de trabalho adequadas. Conforme coloca Assunção, 2012, a qualidade do cuidado à saúde depende da maneira pela qual o sistema encara as necessidades e a subjetividade dos trabalhadores no exercício profissional. A promoção da saúde a partir das situações de trabalho, não focalizada somente na doença ou nos riscos clássicos do trabalho, mas na compreensão dos determinantes múltiplos da saúde, com participação contínua, direta e efetiva dos trabalhadores dando condições necessárias para reflexão, compreensão e transformação positiva das situações de trabalho (Ferreira, 2013).

Conforme coloca Freire, 2010 em relação a importância do olhar ampliado para o estado biopsíquico do trabalhador da saúde, pois este novo paradigma, busca resgatar o lado mais humano do trabalho e sua capacidade preventiva de agravos à saúde dos trabalhadores.

Partindo desta visão ampliada para a saúde do trabalhador, que a RSDP começou a proporcionar o atendimento aos funcionários dos hospitais, o qual está organizado da seguinte forma no HDP:

Atualmente o projeto conta com dois colaboradores, com formação em terapias naturais, vinculados aos ATNC 1º de Maio, com uma carga horária de 30h semanais, para cada um. Sendo um com dedicação de 90% da sua carga horária para o QVC e outro com dedicação de 30%, da sua carga horária. Os colaboradores acessam o projeto por meio de consultas agendadas pelo serviço de enfermagem do trabalho, por procura espontânea do funcionário, encaminhamento da chefia ou encaminhamento do serviço médico do hospital, de preferência fora da sua jornada de trabalho, exceto de situações emergenciais. Durante as consultas são disponibilizadas as seguintes terapias naturais: Reiki, Terapia Auricular, Terapia Floral, Fitoterapia, Acupuntura, Ventosas, Massoterapia e Quiropraxia. Todos os atendimentos são registrados em prontuários individuais dos colaboradores, e são realizados em um consultório situado no prédio da Associação dos Funcionários do Hospital Divina Providência, em frente ao hospital.

Além disso, também é disponibilizado aos colaboradores a yoga laboral nos próprios setores ou no jardim do hospital. É realizada pelo menos 1 vez por semana, com duração de 10 a 15 min. Os funcionários são convidados a participar, é proporcionada uma ambiência adequada para a prática, com música, luz reduzida, afim de favorecer este momento de relaxamento, alívio do estresse, correção da postura e autocuidado aos colaboradores.

Nos outros hospitais da RSDP, a equipe do ATNC 1º de Maio, por meio de contatos com as chefias dos serviços, equipe de humanização, serviço de psicologia, disponibilizam as práticas integrativas em eventos mais pontuais, com atendimentos individuais e coletivos, como por exemplo, grupos de biodança, o qual é muito bem aceito pelos colaboradores.

Nestes grupos de biodança, os colaboradores são convidados a participar, fora do seu setor de trabalho, comumente são realizadas nos auditórios dos hospitais. São



ofertados um ou mais grupos, de acordo com a quantidade de colaboradores, por um período de 40 a 60 min, nos quais são trabalhadas questões sobre empoderamento, sentido de propósito para o trabalho, visão coletiva e amor ao próximo. A biodança também propicia momento de auto reconhecimento e sentido da vida.

Desta forma, para a viabilidade técnica e econômica das ações do projeto QVC, a RSDP disponibiliza vários recursos, entre eles: recursos humanos direcionados para o projeto (terapeutas naturais e motoristas), recursos materiais como: estrutura física, mobiliários, insumos e instrumentos para as terapias naturais; transporte e combustível, envolvendo um custo mensal, em torno de R\$ 6.000,00, ou seja, R\$ 72.000,00 por ano investidos nas ações de Qualidade de Vida do Cuidador.

Dessa forma, para a RSDP o trabalhador é encarado como sujeito e agente transformador de seu ambiente e não apenas um mero recurso humano realizador de tarefas previamente estabelecidas. Nessa abordagem, o trabalho é visto como um processo de trocas, de criatividade, de coparticipação e de corresponsabilização, de enriquecimento e de comprometimento mútuos (Brasil, 2012).

Por fim, cabe ressaltar que o Projeto Qualidade de Vida do Cuidador recebeu o prêmio de reconhecimento de melhor projeto no Congresso de Naturologia, da Universidade Federal de Santa Catarina, no ano de 2016.

## RESULTADOS DO TRABALHO:

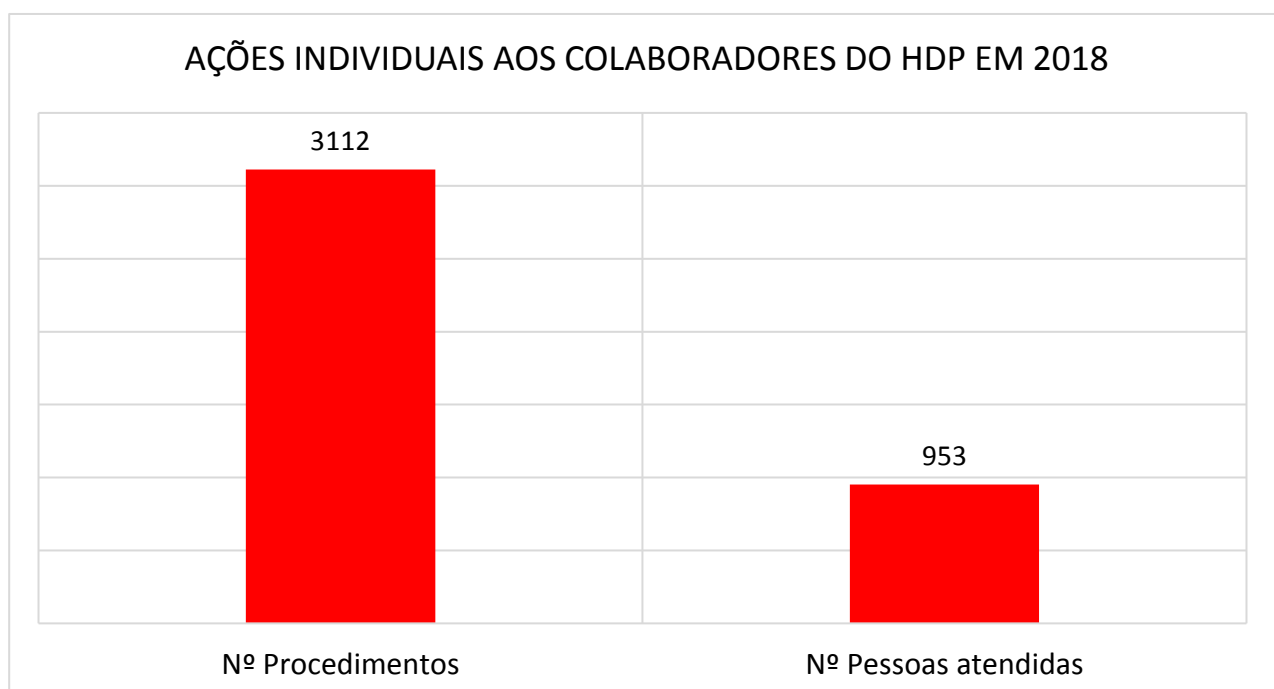
### Análise Quantitativa:

Todas as ações do projeto QVC são registradas nos prontuários dos pacientes, e também em planilhas de controle de produção interna do ATNC 1º de Maio e Enfermagem do Trabalho, as quais mensalmente são compiladas e avaliadas pela equipe multiprofissional de ambos os setores.

Para a avaliação da produção são considerados alguns indicadores como: número de funcionários atendidos por mês, número de procedimentos realizados, número de laboral ofertada, número de setores que receberam laboral, total de funcionários que participaram da laboral, total de terapias ofertadas, total de funcionários que participaram de ações coletivas (biodança).

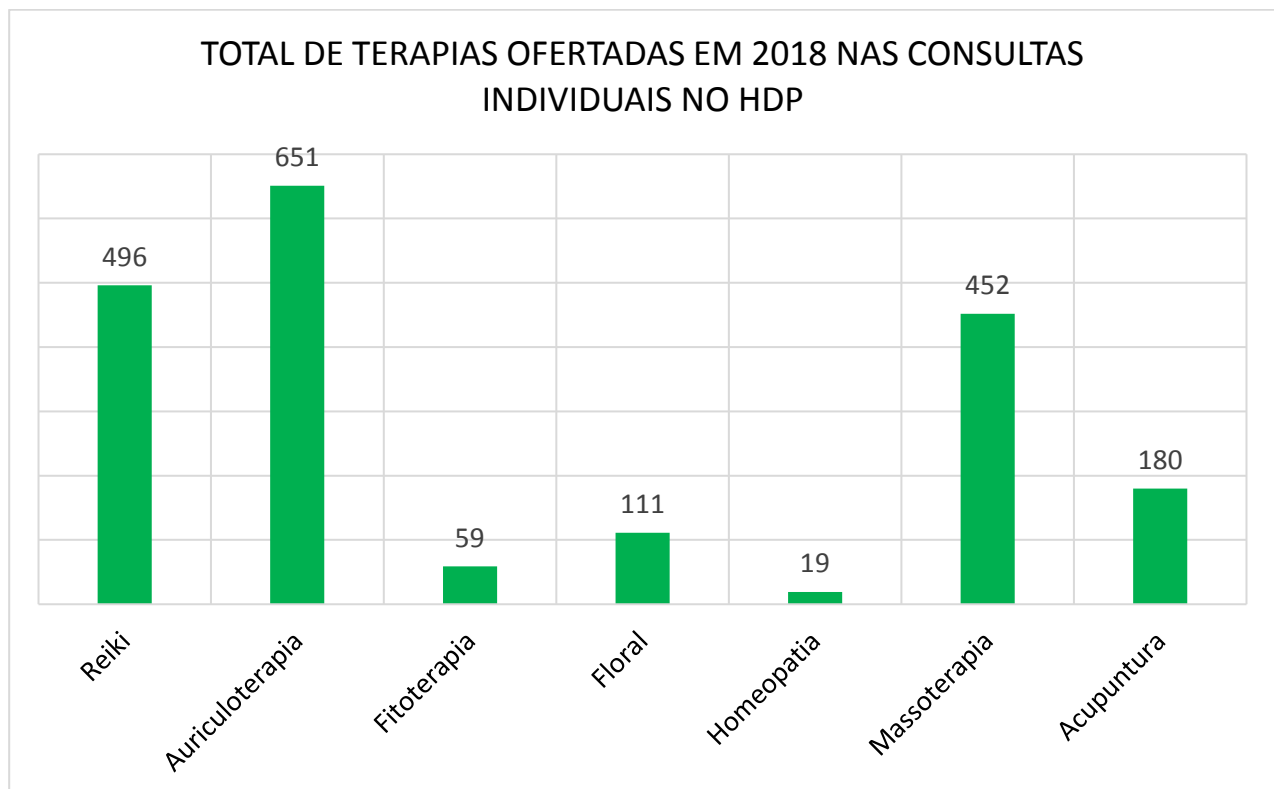
Além destes indicadores de produção, também foram levantados dados em 2018, considerando uma avaliação qualitativa dos colaboradores do HDP que recebem as ações do projeto por tempo um mais prolongado.

Segue abaixo os indicadores de produção do projeto QVC:

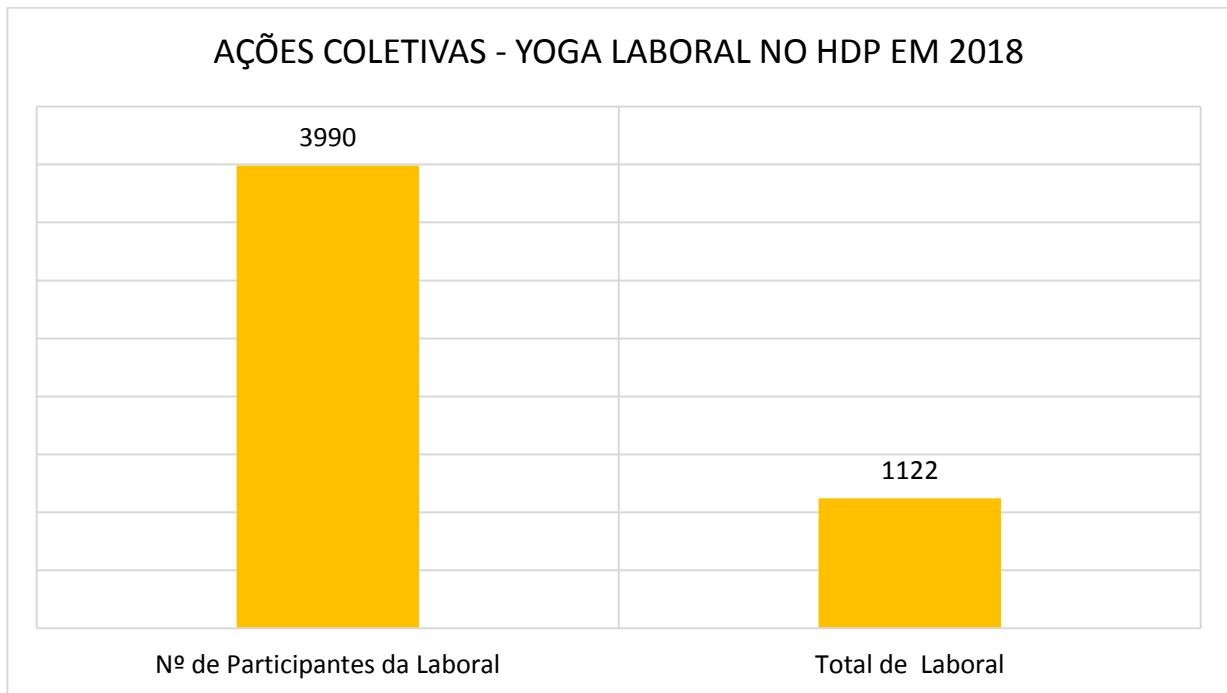


Percebe-se que o projeto QVC consegue ofertar um número considerado de atendimentos individuais, ou seja 953 no total, sendo que a média de consultas por pessoa é trimestrais, o que abrange em torno de 239 colaboradores, ou seja, 16% do funcionários do HDP, que possui um total de 1410 trabalhadores. Além disso, estes funcionários que acessam os serviços do QVC, usufruem de varios procedimentos e de mais de uma terapia natural por atendimento, considerando as necessidades dos colaboradores nas suas particularidades. Sendo assim, ressalta-se a importância da manutenção deste projeto, aprimoramento e qualificação, para que possamos cada vez mais disponibilizar estes serviços de promoção da saúde a um número cada vez maior de colaboradores.

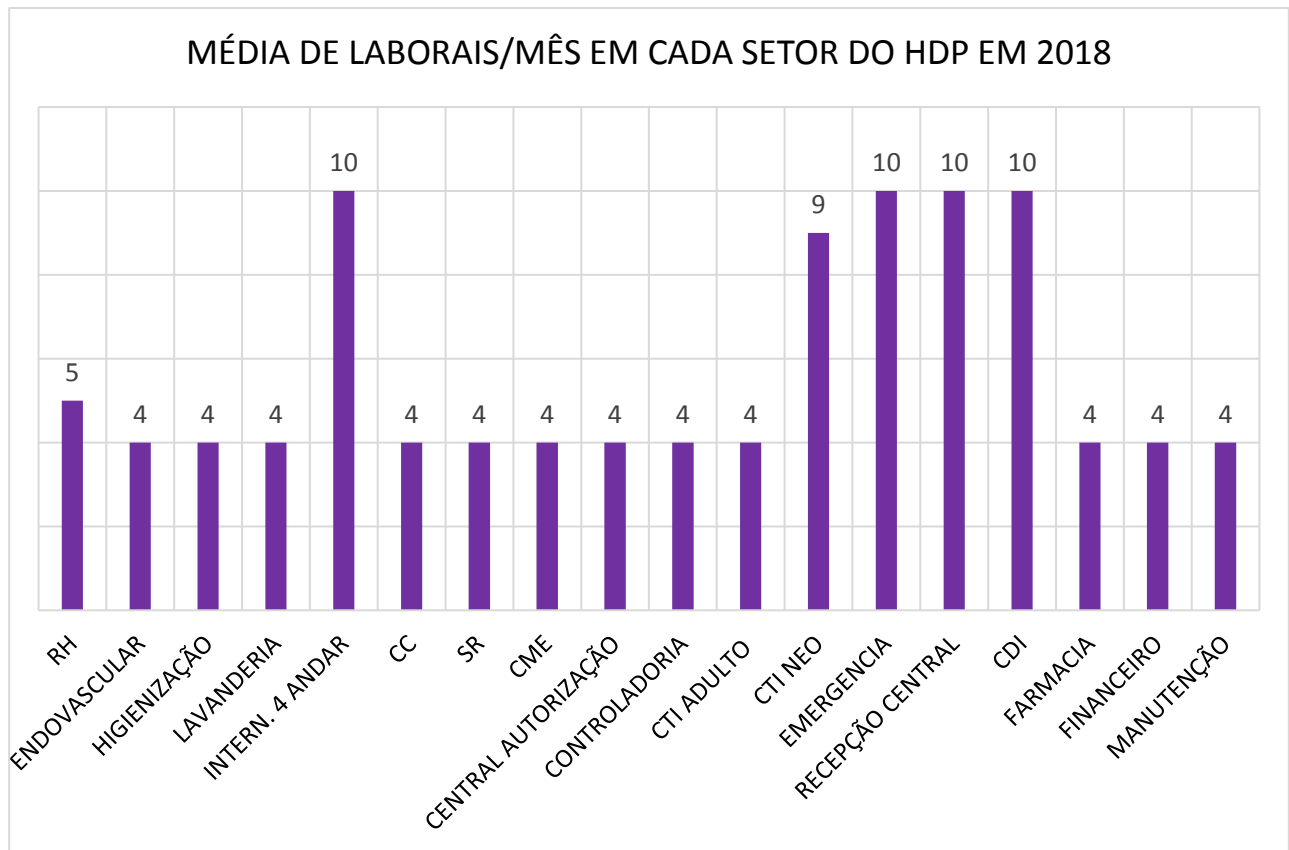
Considerando o total 953 atendimentos individuais e de 3112 procedimentos realizados, pode-se concluir que cada colaborador recebe mais de uma pratica integrativa e complementar, e entre estas terapias, estão o reiki, a auriculoterapia, a fitoterapia, o floral, a homeopatia, a massoterapia e a acupuntura. Sendo as mais utilizadas a auriculoterapia e o reiki, conforme o gráfico abaixo:



Em relação as ações coletivas, cabe ressaltar que no HDP existem um total de 43 setores ou departamentos, e deste em média 18 setores realizam yoga laboral rotineiramente, entre eles: Recursos Humanos, Endovascular, Higienização, Lavanderia, Intern. 4 Andar, Centro Cirúrgico, Sala de Recuperação, Central e Materiais Esterilizados, Central Autorização, Controladoria, CTI Adulto, CTI Neonatal, Emergência, Recepção Central, Centro de Diagnóstico e Imagem, Farmácia, Financeiro e Manutenção. Totalizando 1122 encontros de yoga laboral, os quais atingiram 3990 colaboradores participantes em 2018.

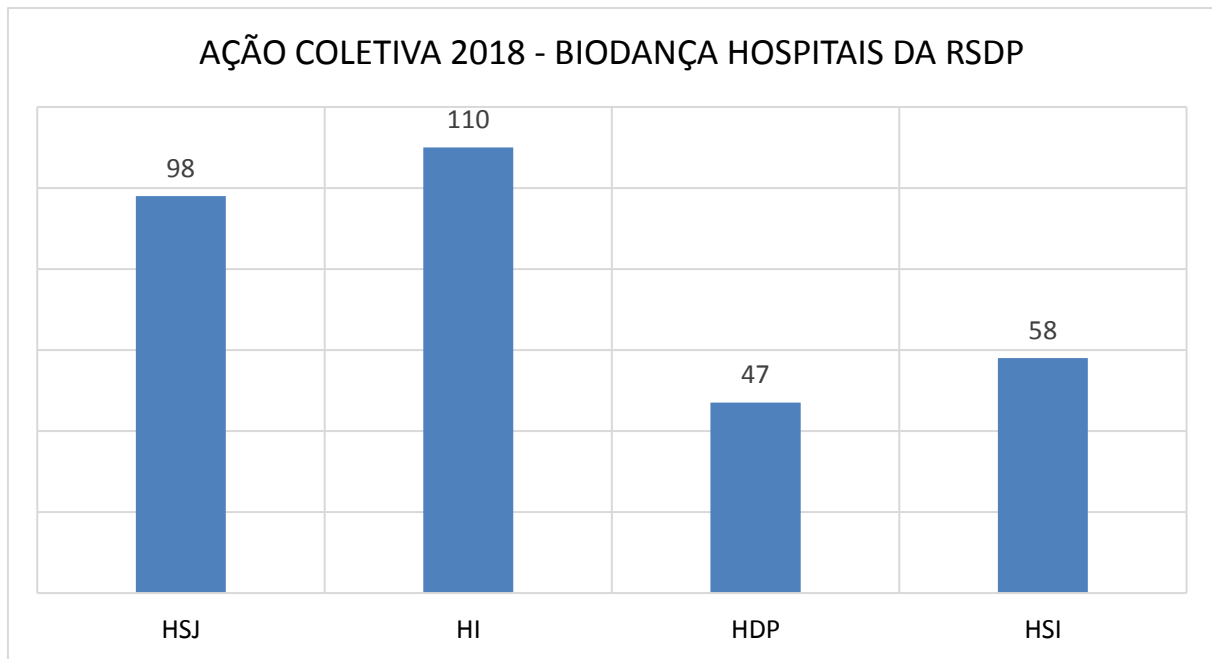


Estes 1122 encontros foram divididos nos 18 setores do HDP, que mais realizam a atividade, conforme a média de laborais por mês em cada setor, de acordo com o gráfico abaixo:



Ainda em relação as ações coletivas, uma outra atividade que foi disponibilizada aos colaboradores da RSDP em 2018, foi a terapias complementar – biodança, a qual é uma prática expressiva corporal que promove vivências integradoras por meio da música, do canto, da dança e de atividades em grupo, visando restabelecer o equilíbrio afetivo e a renovação orgânica, necessários ao desenvolvimento humano.

Esta ação foi solicitada pelo Grupo do Carisma Institucional, o qual também desenvolve ações focadas para o trabalhador, e através da união de forças, foi possível disponibilizar esta pratica alternativas a todos os trabalhadores da RSDP. Conforme o gráfico abaixo:



Assim, considerando uma média de 300 participantes nas atividades de biodança nos hospitais, percebe-se que nos hospitais menores, há uma adesão maior dos colaboradores, como por exemplo no Hospital São Jose, localizado no município de Arroio do Meio, com um total de 171 colaboradores, 98 participaram da atividade, ou seja, 57%. No Hospital Santa Isabel, localizado em Progresso, houve a participação de 96% dos colaboradores, 58 de um total de 60 pessoas. No Hospital Independência, situado em Porto Alegre, nosso segundo maior hospital, que é retaguarda do Hospital Pronto Socorro, com um total de 453 colaboradores, teve a participação de 110, ou seja, 24% dos colaboradores, a qual foi considerada uma participação muito boa de acordo com a demanda diária do hospital e o envolvimento dos colaboradores. E por fim, no Hospital Divina Providencia, também localizado em Porto Alegre, único hospital privado e o maior da RSDP, obteve a mais baixa participação com 3% dos colaboradores, ou seja, 47 pessoas de um total de 1410 trabalhadores de saúde. Acredita-se que esta baixa participação se deu pela disponibilidade desta prática mais frequentemente nesta instituição, não sendo priorizado naquele momento, assim como, devido ao perfil do hospital, o qual naquela ocasião estava atuando com uma alta taxa de ocupação de leitos

hospitalares e no limite do número de funcionários, o que pode ter dificultado o envolvimento destes em outras atividades.

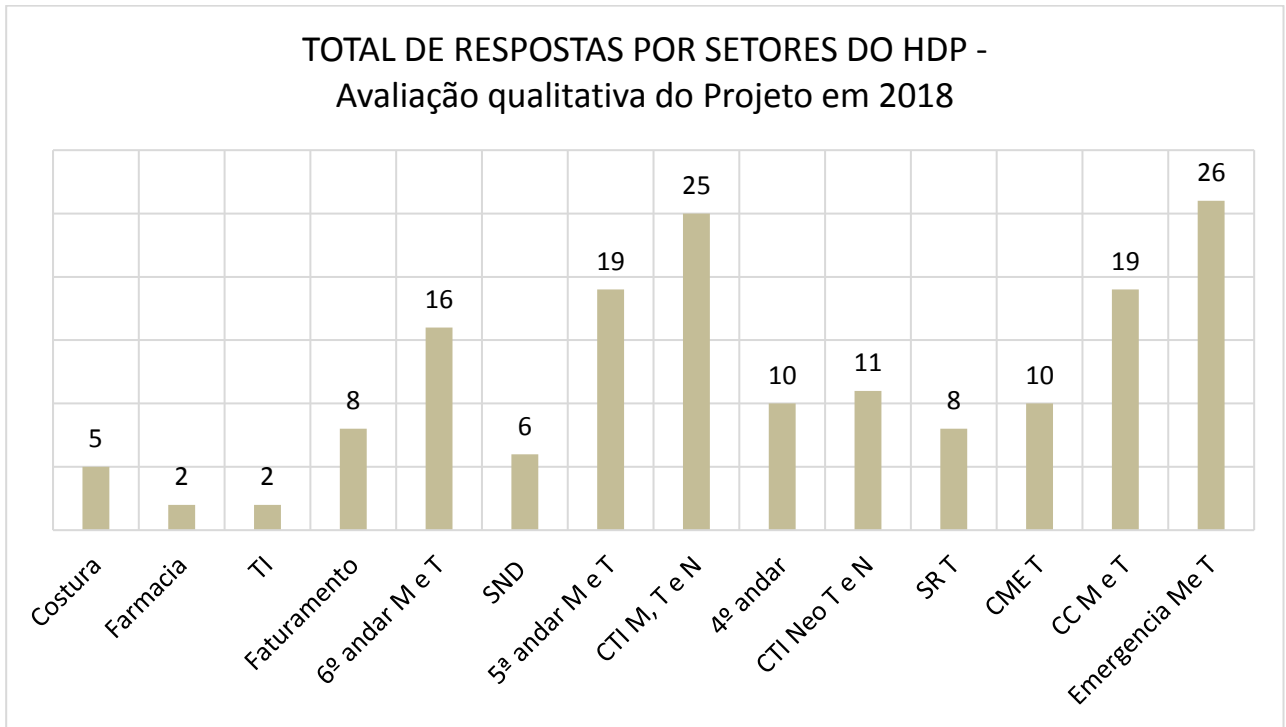
### **Análise Qualitativa:**

A fim de conhecermos a compreensão dos colaboradores sobre o Projeto QVC, foi realizada em julho de 2018, durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho(SIPAT) no HDP, uma ação para avaliação qualitativa das ações do projeto QVC. Para isso, foram distribuídos um pequeno instrumento de avaliação com algumas perguntas sobre o projeto. Foram obtidos como resultado 167 respostas dos colaboradores, de 18 diferentes setores do hospital, dos turnos da manhã, tarde e noite 01.

Os instrumentos de avaliação foram distribuídos pela enfermagem do trabalho e equipe do ATNC 1º de Maio, nos setores assistenciais do HDP e solicitado o retorno após o preenchimento do questionário. Retornaram 130 instrumentos, de 09 setores assistências, 6º andar M e T (internação), 5ª andar M e T (internação), CTI adulto M, T e N, 4º andar (internação), CTI Neo T e N, Sala de Recuperação T, Centro de Material de Esterilização T, Centro Cirúrgico M e T e Emergência M e T, nos diferentes turnos.

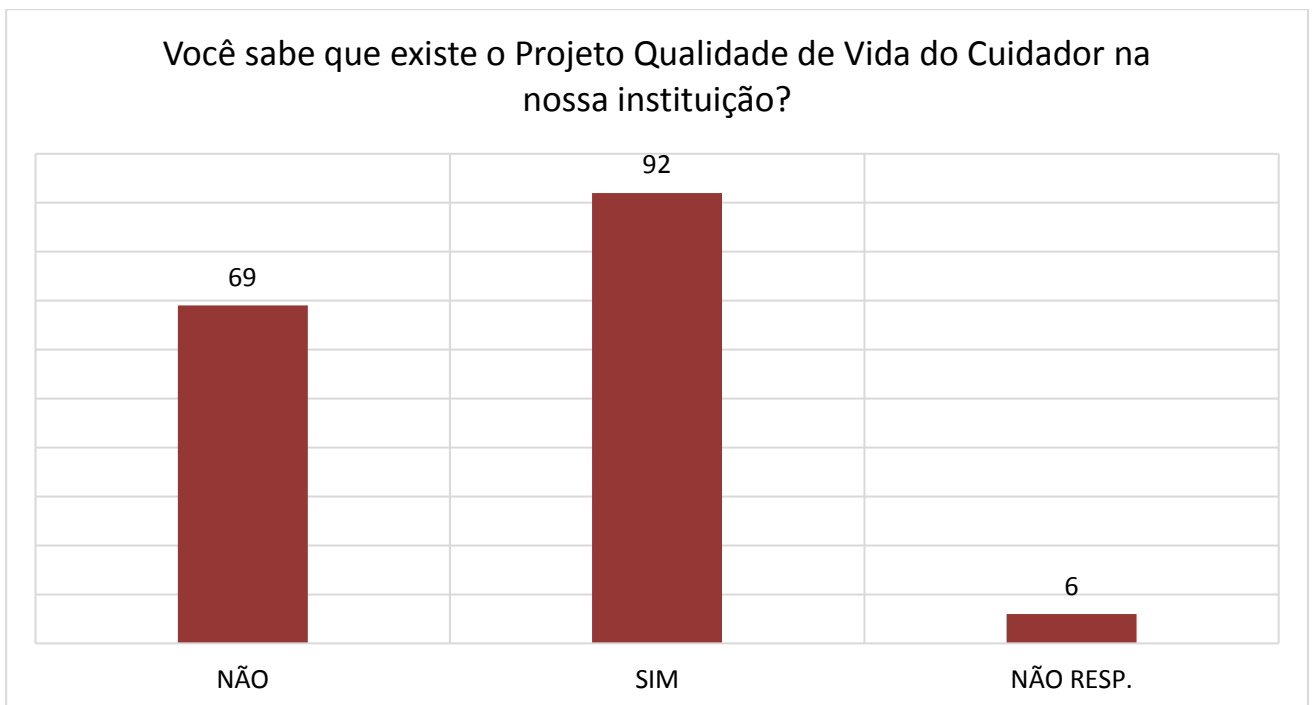
Em relação aos setores administrativos e de apoio os instrumentos foram distribuídos pela equipe do ATNC 1º de Maio, no dia do evento da SIPAT, os quais já eram preenchidos e colocados na urna. Todos os instrumentos eram anônimos. Neste dia, foram preenchidos pelos colaboradores 37 questionários, dos setores de Costura, Farmácia, Tecnologia da Informação, Faturamento e Serviço de Nutrição e Dietética.

O gráfico abaixo mostra o número de respostas da avaliação qualitativa do projeto QVC, por setor e turno de trabalho do HDP:



No instrumento de avaliação qualitativa do Projeto QVC, constavam as seguintes perguntas:

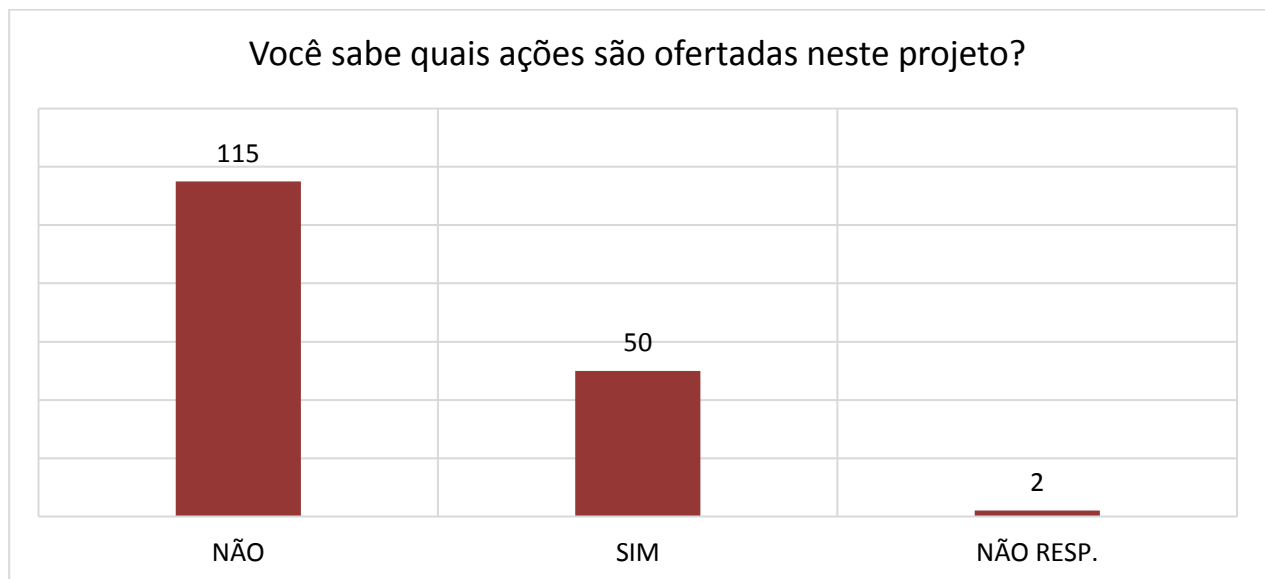
**1ª Pergunta:**





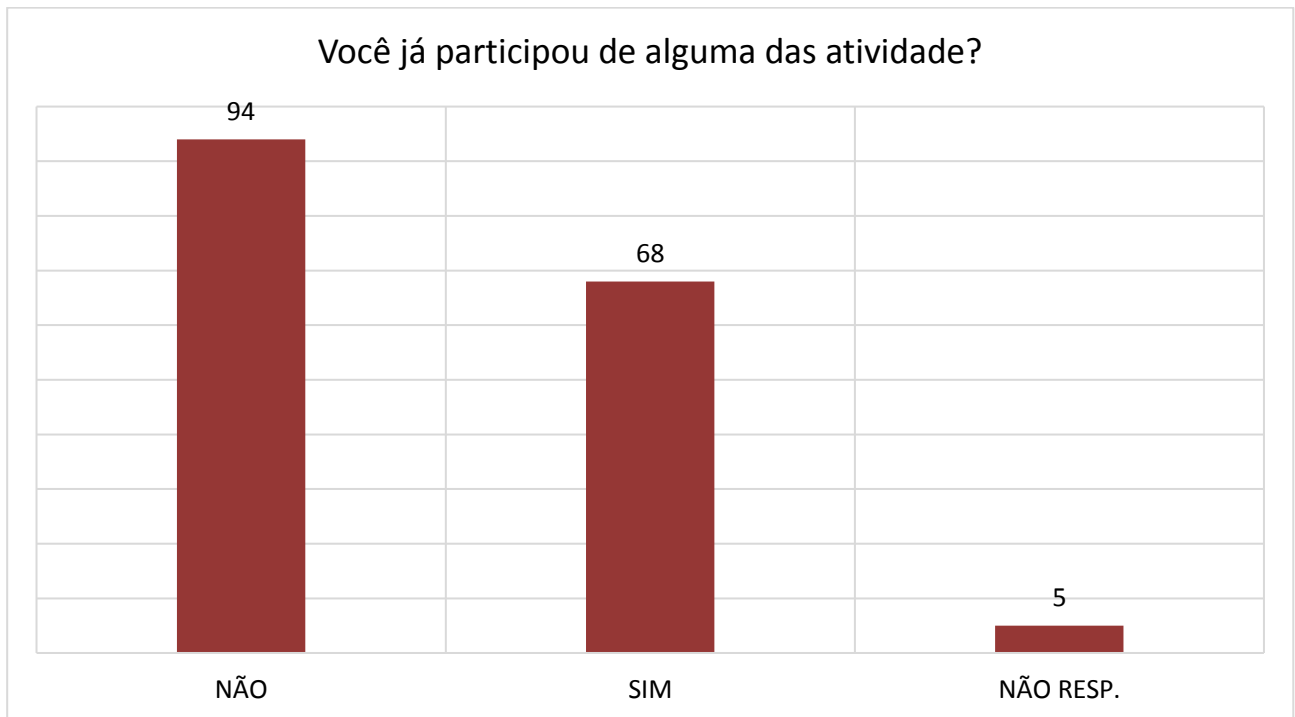
Em relação a este questionamento, muitos colaboradores colocaram que não conheciam o Projeto propriamente dito, mas que sabiam da existência de alguns atendimentos de saúde para os profissionais. Uma vez que o Projeto Qualidade de Vida do Cuidador é divulgado no processo de seleção dos funcionários, assim como no momento de Integração dos Novos colaboradores. Também foi amplamente divulgado pelas redes sociais da instituição, devido a premiação no Congresso de Naturologia em 2016.

**2ª Pergunta:**



Grande parte dos colaboradores possuem o conhecimento de algumas ações que são ofertadas para o cuidado do cuidador, e quando questionadas quais as ações que eles conheciam, foram relatadas as seguintes informações:

*“Consultas na Comunidade – 01 pessoa; Acupuntura: 05 pessoas; Massagem: 03 pessoas; Auriculoterapia: 04 pessoas; YOGA: 08 pessoas; Reiki: 12 pessoas; Laboral: 17 pessoas; Quiropraxia: 04 pessoas; Florais: 03 pessoas”.*

**3ª Pergunta:**

Quando perguntados sobre “POR QUE” participavam das atividades do projeto QVC, os colaboradores fizeram os seguintes relatos:

*“Não participo porque é difícil sair do setor” – 01 pessoa;*

*“Participo por que relaxa o corpo” - 01 pessoa;*

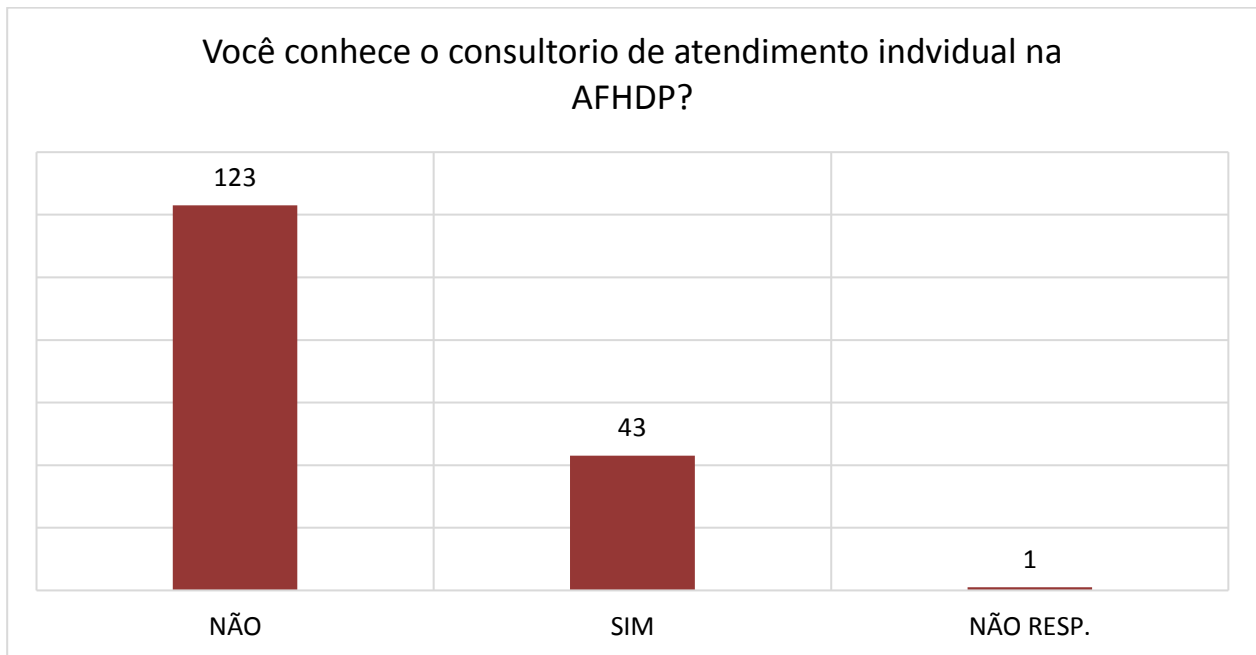
*“É importante para os funcionários” - 02 pessoas;*

*“Faz bem à saúde” - 01 pessoa;*

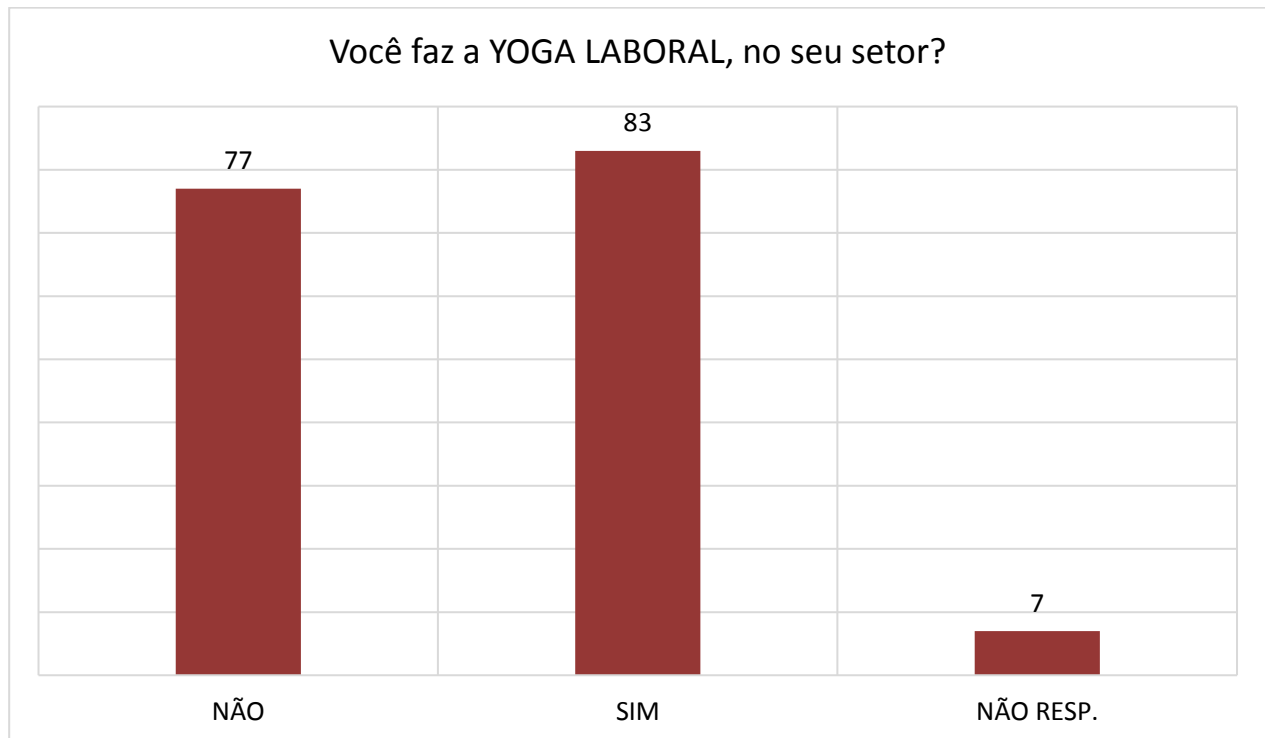
*“Dor na cervical” - 01 pessoa;*

*“Por que gosto” – 01 pessoa;*

*“Alivia a ansiedade” -01 pessoa.*

**4ª Pergunta:**

Em relação as perguntas 3 e 4 pode-se perceber que a maioria dos colaboradores já participou de alguma atividade ofertada pelo projeto QVC, e que possivelmente estão envolvidos em ações coletivas, como a yoga laboral e/ou biodança, uma vez que grande parte destes colaboradores desconhecem o consultório de atendimento individual, situado na Associação do Funcionários do Hospital Divina Providência. E dos 43 colaboradores que conhecem o consultório do projeto QVC, a maioria colocou que acham o espaço muito bom e agradável, no entanto pequeno.

**5ª Pergunta:**

Da mesma forma, quando questionador sobre por que realizavam a Yoga Laboral nos setores, os colaboradores responderam que:

*“Melhora a disposição” -04 pessoas;*

*“Melhora a produtividade” – 02 pessoas;*

*“Melhora a qualidade no trabalho” - 02 pessoas;*

*“Momento de me exercitar, pois não faço exercício físico” – 01 pessoa;*

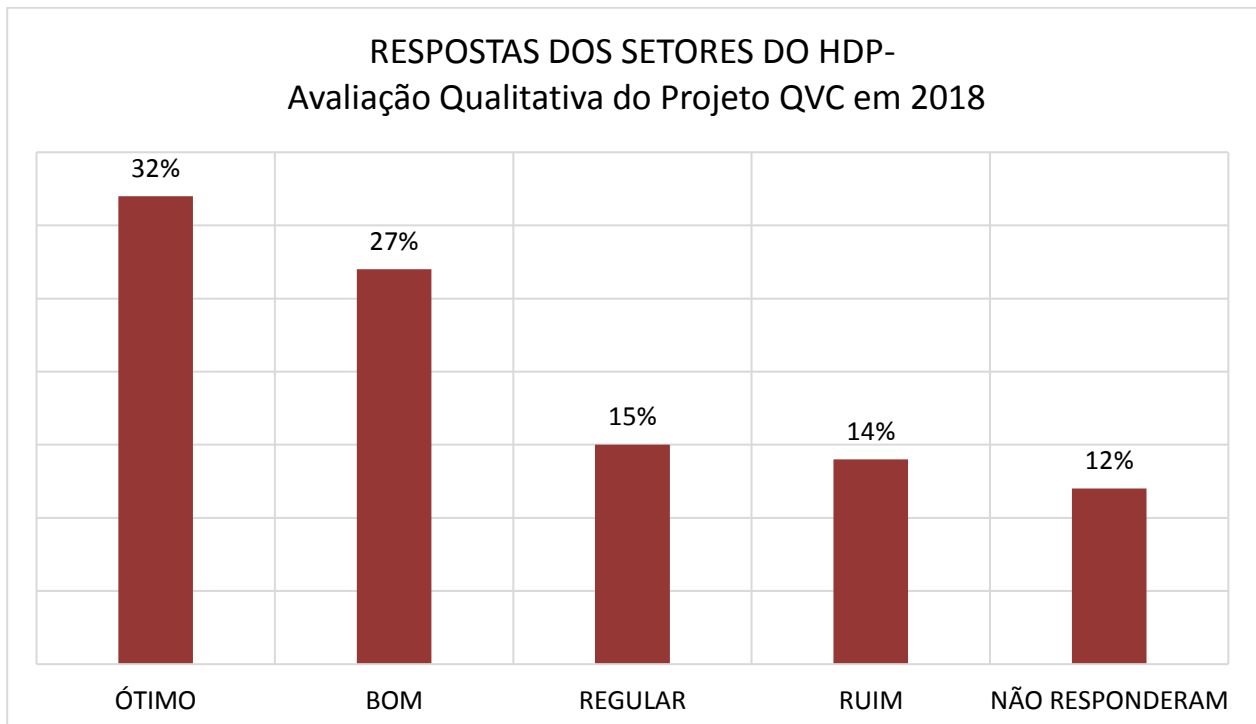
Por fim, foi perguntado aos colaboradores o que achavam de forma geral do Projeto QVC, e obteve-se como resultado de que 32% dos colaboradores que participaram da avaliação qualitativa, considero o projeto como ótimo. Além disso, também se obteve as seguintes informações:

*“Adoro o projeto”: 02 pessoas;*

*“Não tenho tempo para participar”: 02 pessoas;*

*“Gosto de participar, mas quando dá”: 02 pessoas;*

- “Ajuda da relaxar”*: 11 pessoas;
- “Gosto de fazer a laboral”*: 04 pessoas;
- “Alivia as dores”*: 02 pessoas;
- “Não tem laboral no meu horário”*: 01 pessoa;
- “Ajuda no entrosamento com colegas”*: 01 pessoa;
- “Acho desnecessário a laboral”*: 05 pessoas;
- “Não gosto de participar”*: 02 pessoas;
- “Participo por que me sinto cansada”*: 02 pessoas;
- “Não me sinto a vontade de parar o serviço”*: 03 pessoas;
- “Participo por que sinto dores”*: 05 pessoas,
- “Raramente faço”*: 02 pessoas,
- “Não tem laboral no meu setor”*: 05 pessoas;
- “ Importante para o funcionário, é um benéfico”*: 05 pessoas



Alguns colaboradores também contribuíram espontaneamente com algumas sugestões e críticas construtivas sobre as ações e organização do Projeto QVC, como por exemplo:

*“Ter mais horários para a agenda individual” (4 pessoas)*

*“Ter Yoga Laboral mais vezes na semana” (32 pessoas);*

*“Maior divulgação sobre o projeto” (18 pessoas);*

*“Ofertar as ações do projeto no turno da noite” (06 pessoas);*

*“Fazer yoga laboral em todos os setores” (05 pessoas)*

*“Ter um local disponível dentro do hospital para facilitar o acesso dos interessados” (10 pessoas).*

Assim, com esta mesmo com uma amostra pequena para a avaliação qualitativa comparado ao número de colaboradores do HDP, pode-se obter informações de grande valia para a qualificação e continuidade do Projeto Qualidade de Vida do Cuidador.

## **CONCLUSÃO DO TRABALHO:**

Diante do exposto, percebe-se que o Projeto Qualidade de Vida do Cuidador da RSDP é um case de sucesso na instituição e muito bem aceito pelos colaboradores, uma vez que estes podem vislumbrar nas ações ofertadas pelo projeto, o amparo em relação as suas condições de saúde no trabalho.

A partir da avaliação do projeto QVC foi possível constatar que a atuação dos gestores frente às questões relatadas pelos colaboradores é essencial, para que os trabalhadores de saúde consigam também produzir a saúde. Assim, a promoção da saúde do trabalhador na RSDP é essencial para a consolidação das boas práticas do cuidado.

Com isso cabe aos gestores do projeto unir, cada vez mais forças, para qualificar as ações de saúde ofertadas aos colaboradores, afim de disseminar as práticas integrativas e complementares de cuidados a saúde de forma mais igualitária a todos os hospitais da RSDP.

Sendo assim, trabalhar a proposta da integralidade em saúde do trabalhador representa articular ações nos mais diversos âmbitos que transversalizam as relações dos sujeitos com suas atividades de trabalho. (Bottega, 2015).

**BIBLIOGRAFIAS:**

1. Assunção AA, Lima CR, organizadores. Gestão das Condições de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores da Saúde: caderno de textos. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2012, 82p.
2. Brasil. 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, 24 ago. 2012, seção1.
3. Bottega CG. Clínica do Trabalho no Sistema Único de Saúde: linha de cuidado em saúde mental do trabalhador e da trabalhadora. [Tese]. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2015.
4. Ferreira IO, Matos SS. Promoção de Saúde no Trabalho: uma estratégia de educação para saúde. R. Enferm. Cent. O. Min. [periódico na internet]. Mai/Ago 2013 [acesso em 2019 mar.]; 3(2):732-45. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/364> .
5. Freire L. Serviço Social na Reestruturação Produtiva: espaços, programas, direções e processos do trabalho profissional. São Paulo: Cortez, 3 ed., 2010.
6. HOSPITAL DIVINA PROVIDENCIA. <http://divinaprovidencia.org.br/o-divina/>  
- Acesso em 18/04/2019.



7. LACAZ FAC. Saúde do trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical. [tese] Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas; 1996.
8. Machado BB, Coelho GA. A Reestruturação Produtiva e a Saúde Mental do Trabalhador - [trabalho de conclusão de curso] Rio de Janeiro: Escola de Serviço Social da UFRJ; 2012.
9. Morin E. Sens du Travail, Santé Mentale et Engagement Organisationnel. Québec: Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité du Travail, 2008.
10. POLÍTICA NACIONAL DE PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES NO SUS : atitude de ampliação de acesso / Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. – 2. ed. – Brasília : Ministério da Saúde, 2015.
11. PROJETO: Qualidade de Vida do Cuidador, Hospital Divina Providencia, responsáveis: Janete Serafin, Adriana Rosa, Adriana Bagio e Lucia Specht, 2012

## **INFORMAÇÕES DOS AUTORES:**

**Diretor de Proposito e Desenvolvimento da RSDP: Mario Jaeger**

### **1. Projeto ATNC 1ª de Maio:**

**Daiane Freire Benites:** Graduação em Enfermagem – Universidade Federal de Rio Grande, FURG e em Licenciatura em Enfermagem na FURG; Especialização em Saúde Coletiva – Residência Integrada em Saúde Coletiva, Escola de Saúde Publica de Porto Alegre, ESP. Especialização em Linhas de Cuidados de Enfermagem - Atenção Psicossocial- Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC e Universidade Aberta do Sistema Único, UNA-SUS, Ministério da Saúde; Especialização em MBA em Gerenciamento de Projetos - Faculdades La Salle, Unilasalle. Mestranda do PPG Ensino na Saúde da Universidade Federal Ciências da Saúde de POA – UFCSPA.  
**Coordenadora dos Projetos Sociais do HDP.**

**Debora Arregui Risch:** Graduação em Educação Física – Pontifica Universidade Católica do Rio Grande do Sul, PUC-RS; Técnica em Naturopatias- Escola Ponto de Luz. Terapeuta Natural dos projetos sociais.

**Celso Monteiro:** Técnico em Terapias Holísticas - Escola Ponto de Luz. Formação em Homeopatia – Universidade Federal de Viçosa de Minas Gerais. Terapeuta Natural e acupunturistas dos projetos sociais.

### **2. Enfermagem do Trabalho – RH- HDP:**

**Adriane Parizotto Bagio** - Graduação em Enfermagem - Faculdade de Pato Branco, FADEP; Especialização em Enfermagem do Trabalho- Instituto de Estudos Avançados e Pós-Graduação, ESAP; Especialização em Enfermagem Urgência e Trauma. Hospital Moinhos de Vento, HMV; Especialização em MBA em Gestão de Pessoas e Liderança Coaching - Universidade La Salle, UNILASALLE. Mestranda do Programa de Pós Graduação em Enfermagem do Mestrado Profissional Práticas do Cuidado em Enfermagem da Unisinos. **Enfermeira do Trabalho do HDP.**

**Glademir Antônio Bastians** – Graduado em Administração de Empresas pela PUC/RS; Especialização em Administração Hospitalar pelo IACHS; Especialização em MBA em Gestão de Pessoas e Liderança Coaching - Universidade La Salle, UNILASALLE.  
**Coordenador Corporativo de Gestão de Pessoas da RSDP**