

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 1/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

1. APRESENTAÇÃO

O Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD), filial da rede Ebsersh, é uma instituição hospitalar que desempenha um papel fundamental ao integrar assistência, ensino, pesquisa, extensão e inovação. Com 171 leitos de internação hospitalar cadastrados no CNES, o hospital atende a uma macrorregião que abrange 33 municípios e uma população aproximada de 850.000 habitantes, sendo referência também no atendimento à população indígena.

Além disso, o HU-UFGD é responsável por gerir a única maternidade SUS do município de Dourados/MS, oferecendo atendimento porta aberta por meio do Pronto Atendimento Ginecológico e Obstétrico, o que frequentemente resulta em uma superlotação na linha materno-perinatal, evidenciando o ambiente desafiador em que a equipe atua diariamente.

A força de trabalho no hospital é composta por 1.529 trabalhadores e trabalhadoras, incluindo 311 servidores públicos da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), 889 empregados públicos, entre efetivos, temporários e comissionados, da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebsersh) (Relatório SIGP Menthor, de 06/11/2024) e 329 profissionais contratados por empresas terceirizadas. Esses colaboradores, essenciais para o funcionamento da instituição, enfrentam a rotina de um ambiente hospitalar dinâmico e, muitas vezes, extenuante, onde o bem-estar físico, mental e emocional é constantemente desafiado pelas demandas do dia a dia.

Reconhecendo a importância de valorizar e cuidar de quem dedica a vida a cuidar da saúde da população, propõe-se a implementação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do HU-UFGD – Cuidando de Quem Cuida. Essa iniciativa tem como propósito promover um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor, investindo no bem-estar integral dos colaboradores. O programa será estruturado em três eixos principais: saúde física e mental, desenvolvimento pessoal e profissional, integração social e valorização, buscando atender às necessidades específicas da equipe e incentivar seu engajamento.

O Cuidando de Quem Cuida se baseia na premissa de que a excelência no cuidado prestado aos pacientes está diretamente ligada ao cuidado que oferecemos aos nossos profissionais. Por meio de ações integradas, o programa visa criar um ambiente que fortaleça a motivação, a integração e o sentimento de pertencimento, refletindo positivamente tanto na qualidade do atendimento quanto no clima organizacional. Sabemos que o sucesso dessa iniciativa depende do engajamento de todos, por isso convidamos os colaboradores a participarem ativamente, contribuindo com ideias e sugestões que ajudem a tornar o HU-UFGD um modelo de cuidado mútuo e cooperação.

Cuidar de Quem Cuida é nossa forma de dizer: vocês são nosso maior patrimônio. Juntos, construiremos um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e harmonioso, onde cada

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 2/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

colaborador se sinta valorizado e motivado a oferecer o melhor de si àqueles que confiam no nosso cuidado.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

2.1.1 Promover a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, garantindo a saúde, o bem-estar e a valorização dos trabalhadores e trabalhadoras do HU-UFGD, e contribuindo para a excelência na prestação de serviços de saúde à comunidade.

2.2 Objetivos Específicos

2.2.1 Fomentar a saúde física e mental dos colaboradores: Implementar ações preventivas e de cuidado para reduzir o estresse, prevenir doenças ocupacionais e promover hábitos saudáveis;

2.2.2 Melhorar o clima organizacional: Estimular a integração, o respeito mútuo e o fortalecimento dos laços entre os colaboradores, criando um ambiente acolhedor e harmonioso;

2.2.3 Reduzir absenteísmo e presenteísmo: Diminuir afastamentos relacionados a condições de saúde ou ao ambiente de trabalho por meio de ações preventivas e suporte adequado;

2.2.4 Valorizar o colaborador como parte essencial do HU-UFGD: Reconhecer as contribuições individuais e coletivas, fortalecendo o sentimento de pertencimento e engajamento;

2.2.5 Incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional: Oferecer capacitações e treinamentos, garantindo que os colaboradores se sintam motivados e preparados para desempenhar suas funções;

2.2.6 Promover a segurança e a ergonomia no trabalho: Garantir condições adequadas de segurança, prevenir acidentes e melhorar o conforto dos ambientes laborais;

2.2.7 Contribuir com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional: Proporcionar ferramentas e estratégias que ajudem os colaboradores a gerenciarem melhor suas demandas pessoais e profissionais.

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 3/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

3. SIGLAS E CONCEITOS

CNES – Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde

Ebserh - Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

HU-UFGD - Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho refere-se ao conjunto de ações, políticas e práticas implementadas pelas organizações com o objetivo de promover o bem-estar físico, mental e social dos seus colaboradores. Essas iniciativas buscam equilibrar as demandas profissionais com as necessidades pessoais, criando um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e motivador

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados

4. ABRANGÊNCIA DO PROGRAMA

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do HU-UFGD – Cuidando de Quem Cuida – abrange todos os trabalhadores e trabalhadoras que compõem a força de trabalho hospitalar, reconhecendo a importância de cada integrante para o funcionamento e a excelência da instituição, sejam servidores públicos, empregados públicos ou profissionais terceirizados.

Ao reconhecer e valorizar todos, o programa reforça seu compromisso de promover um ambiente de trabalho mais saudável, integrado e harmônico, onde cada colaborador se sinta parte essencial do cuidado prestado à população.

5. JUSTIFICATIVA

A palavra trabalho tem múltiplos significados. No sentido popular, a palavra trabalho sempre é associada a esforço físico, porém não é só o esforço físico que é considerado trabalho, também se leva em conta o mental (ALBORNOZ, 2004).

O trabalho tem como objetivo suprir as necessidades humanas sejam elas financeiras, sobrevivência e/ou existências, pois o trabalho forma a identidade do indivíduo. Desta forma, o trabalho, atualmente, é visto por muitos como algo necessário, mas também como um fardo. A autora supracitada menciona que o trabalho tem que ser visto como uma fonte de prazer, o trabalhador se sinta bem trabalhando e que não ache aquilo uma obrigação irritante.

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 4/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

O trabalho também faz parte da história humana, mas não só as novas formas de trabalho que surgiram ao longo dos anos, mas por ele próprio ser o modificador, ser um dos propulsores para a evolução.

Juntamente com a evolução dos seres humanos e do trabalho, surgiram programas para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). De acordo com Vanalle e Rechiegel (1999) o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho teve sua origem em 1950 em Londres, com a abordagem sócio-técnica estudando formas de melhorar a organização do trabalho, com o objetivo de tornar a vida dos operários no trabalho mais agradável e satisfatória.

Os trabalhos sobre QVT vinham sendo desenvolvidos até 1974, quando ocorreu a grande crise energética e a alta inflação, principalmente nos Estados Unidos, direcionando todos os esforços das empresas para a sua própria sobrevivência, abandonando o interesse pelo tema.

No início da década de 80, pesquisadores perceberam que começou a haver insatisfação e uma queda do compromisso por parte dos empregados com seus trabalhos, fazendo voltar à tona a Qualidade de Vida no Trabalho especialmente nos Estados Unidos, onde a preocupação com o aumento da competitividade a nível mundial levou os americanos a se preocuparem com os novos estilos gerenciais desenvolvidos pelos japoneses, e com a relação entre programas de produtividade centrados no empregado e os esforços de QVT.

Assim surgiram programas de qualidade de vida no trabalho, e para que obtivessem êxito nas organizações, se voltou a atenção para o envolvimento dos trabalhadores. E estes passaram a ter papel importante dentro da empresa, já que eles eram responsáveis pela produção e a inspeção da qualidade dos produtos. Mas para que isto ocorrer, foi necessário criar condições favoráveis para que os trabalhadores pudessem se desenvolver dentro da organização.

Neste sentido, a filosofia da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca humanizar a organização, no sentido de criar melhorias nas condições e nas relações de trabalho, trazendo como resultado, melhores condições de trabalho e para as empresas aumento da produtividade.

Sato (1999) relata que a QVT dialoga com noções como motivação, satisfação, saúde, segurança no trabalho, envolvendo discussões mais recentes sobre novas formas de organização e novas tecnologias.

Para Vanalle e Rechiegel (1999) o objetivo principal dos programas de QVT são as reformulações a nível do trabalho, visando garantir maior eficácia e produtividade e, ao mesmo tempo, o atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores.

Segundo Lacaz (2000) defende-se que dos elementos que explicitam a definição e a concretização da qualidade de vida no trabalho, é o controle. A noção de controle deve ser entendida como a possibilidade de os trabalhadores conhecerem o que os incomoda, os fazem sofrer, adoecer e acidentarem-se e articulada à viabilidade de interferir em tal realidade. O indivíduo deixa de ser passivo e passa a atuar como sujeito dentro da organização controlando as condições de trabalho.

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 5/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

O ambiente hospitalar é reconhecido por suas altas demandas físicas, mentais e emocionais, apresenta um cenário desafiador que, somado à complexidade das rotinas hospitalares, frequentemente gera sobrecarga de trabalho, estresse e desgaste emocional nos colaboradores, reforçando a necessidade de ações institucionais que promovam o bem-estar e a valorização da equipe.

Conforme Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve práticas que buscam alinhar as condições laborais às necessidades físicas, emocionais e sociais dos trabalhadores, promovendo um equilíbrio saudável entre as demandas profissionais e a realização pessoal. No contexto hospitalar, iniciativas de QVT são ainda mais relevantes, considerando que a saúde dos profissionais impacta diretamente na qualidade do cuidado prestado aos pacientes. Lima et al. (2020) reforçam que a implementação de programas voltados para o bem-estar no ambiente de trabalho pode reduzir significativamente o absenteísmo, melhorar a produtividade e aumentar a satisfação dos trabalhadores.

Além disso, estudos apontam que trabalhadores da saúde frequentemente enfrentam altos níveis de desgaste físico e psicológico devido à sobrecarga de trabalho, pressões emocionais e exposição constante a situações de risco (Carvalho & Alexandre, 2021). Essa realidade, agravada pelo impacto recente da pandemia de COVID-19, destaca a necessidade de estratégias institucionais voltadas para o cuidado com os profissionais.

A força de trabalho do HU-UFGD é composta por servidores públicos, empregados públicos e trabalhadores terceirizados, que juntos enfrentam um ambiente dinâmico e exigente. Diante dessa realidade, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – Cuidando de Quem Cuida – surge como uma resposta estratégica para atender às necessidades específicas dos colaboradores e fortalecer o sentimento de pertencimento e valorização.

A implementação do programa reflete o compromisso da instituição com a valorização de seus trabalhadores e trabalhadoras, reconhecendo que a excelência no atendimento hospitalar depende diretamente de um cuidado integral com a equipe. Ao promover um ambiente de trabalho mais humano e sustentável, o HU-UFGD reafirma seu papel como referência em cuidado, inovação e valorização das pessoas que fazem a diferença no dia a dia da saúde pública.

6. DIRETRIZES

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – Cuidando de Quem Cuida será desenvolvido de forma integrada pela Divisão de Gestão de Pessoas, por meio das Unidades de Desenvolvimento de Pessoal e Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho, em parceria com outros participantes, tais como o Núcleo de Educação Permanente, a Comissão de Humanização, a Unidade de Comunicação Regional, Divisão de Enfermagem, Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais, entre outros.

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 6/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

O programa está estruturado em três eixos principais:

1. **Saúde Física e Mental:** promoverá ações de prevenção, cuidado e suporte que visem reduzir o estresse, prevenir doenças ocupacionais e incentivar hábitos saudáveis entre os colaboradores.
2. **Desenvolvimento Pessoal e Profissional:** oferecerá capacitações e treinamentos, além de oficinas e palestras voltadas à vida pessoal, como gestão financeira, gestão emocional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
3. **Integração Social e Valorização:** buscará fortalecer o espírito de equipe, promover a inclusão e o reconhecimento, além de melhorar as condições do ambiente laboral, com foco em ergonomia, segurança e conforto.

Inicialmente, realizou-se o mapeamento dos projetos e iniciativas existentes na instituição, identificando ações que já contribuem para o bem-estar dos colaboradores e que serão integrados como parte deste programa, sendo elas:

- **Desconstruindo Amélia:** Projeto voltado para o auxílio de colaboradoras vítimas de violência;
- **Eu sou um líder?:** Projeto voltado para capacitação das chefias, trazendo luz a temática de liderança, correlacionando com a instituição HU-UFGD;
- **Projeto Feira Cultural:** Espaço destinado para a exposição e venda de qualquer tipo de material artístico, gêneros alimentícios, roupas e cosméticos pelos colaboradores do HU-UFGD;
- **Projeto Como Vai Você?:** O projeto tem como objetivo oferecer às chefias um espaço de diálogo para discutir suas funções e os impactos do cargo em sua saúde mental. Composto por 10 chefias, o grupo participa de reuniões mensais ao longo de 6 meses (com possibilidade de extensão), abordando temas como saúde mental, desafios da liderança no HU-UFGD, assédio moral e políticas afirmativas;
- **Projeto Acolhe:** O projeto consiste na disponibilização de um espaço dedicado à escuta e acolhimento psicológico para os colaboradores do HU-UFGD, com o objetivo de promover seu bem-estar e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e humanizado.
- **Programa de Capacitação e Educação Permanente:** Implementação de ações de capacitação e educação permanente e continuada para valorizar e desenvolver os colaboradores do HU-UFGD, aperfeiçoando competências práticas e comportamentais, promovendo o crescimento profissional e alinhando as habilidades adquiridas aos objetivos estratégicos.
- **Celebração de Datas Comemorativas:** Promoção de iniciativas alusivas a datas especiais, como Dia Internacional da Mulher, Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia do

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 7/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

Trabalhador.

- **Janeiro Branco:** Desenvolvimento de ações focadas na promoção da saúde mental, sensibilização e conscientização sobre a importância do bem-estar psicológico.
- **Mês do Orgulho LGBTQIAPN+:** Ações voltadas para esclarecer dúvidas e debater sobre a realidade da comunidade no âmbito da saúde
- **Agosto Lilás:** Promoção de debates sobre a violência contra a mulher, destacando o papel da instituição como fonte de apoio e acolhimento para as vítimas.
- **Setembro Amarelo:** Iniciativa voltada à conscientização sobre a prevenção do suicídio, promovendo reflexões e ações que incentivam o cuidado com a saúde mental e a valorização da vida.
- **Outubro Rosa:** Movimento de conscientização sobre a importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer de mama, com foco em ações educativas e de apoio às mulheres. A Divisão de Enfermagem auxilia para que sejam oferecidos exames de mamografia e preventivo a todas as colaboradoras (efetivas e terceirizadas) no mês de outubro
- **Novembro Azul:** Campanha voltada à prevenção e ao diagnóstico precoce do câncer de próstata, destacando a importância dos cuidados com a saúde masculina e a realização de exames regulares.
- **Dezembro Vermelho:** Campanha de conscientização e prevenção ao HIV/AIDS e outras infecções sexualmente transmissíveis, promovendo ações educativas e o combate ao preconceito.
- **Cartão de Aniversário:** No dia do aniversário, o colaborador recebe em seu e-mail uma mensagem de felicitação, ressaltando a importância de sua contribuição e desejando votos de sucesso em sua trajetória pessoal e profissional.
- **Sala do Mamá:** Espaço destinado ao apoio e acolhimento de mães lactantes, proporcionando um ambiente adequado e tranquilo para a prática da amamentação.
- **Café Terapêutico:** O café ocorre entre os psicólogos e residentes que fazem parte da UMC, onde eles fazem discussão de caso, debates sobre psicologia, bem como um momento de socialização entre os profissionais.
- **Projeto Seresteiras:** Visa propor momentos de humanização no ambiente hospitalar por meio de serestas musicais, contribuindo para melhoria da qualidade de vida de funcionários e pacientes do HU-UFMG. Além disso, para as colaboradoras que participam, representa uma experiência de construção: do desenvolvimento do canto em conjunto;
- **Treinamento Funcional Corporativo:** Visa promover o bem-estar dos colaboradores e aumentar a produtividade. Esse tipo de atividade física adapta movimentos naturais

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 8/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

do dia a dia e contribui para promoção do desenvolvimento da força, equilíbrio, coordenação e flexibilidade.

- **SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho):** Evento anual voltado para conscientização e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, com palestras, treinamentos e atividades educativas para os colaboradores.
- **Campanhas de Vacinação:** Ações periódicas para a imunização dos colaboradores, reforçando a importância da saúde coletiva e da prevenção de doenças.
- **Projeto “Bem-vinda de volta”:** Confeção de porta-retratos com mensagem para as mães que retornam da licença maternidade e acolhimento da colaboradora;
- **Semana de Enfermagem:** São desenvolvidas atividades voltadas para os profissionais de enfermagem, buscando a valorização profissional. Em geral as temáticas são provenientes dos próprios profissionais;
- **Acolhimento dos colaboradores:** A Divisão de Enfermagem trabalha no formato de “portas abertas” em que o colaborador que necessita conversar com a chefia, tem livre acesso sem necessidade de agendamento prévio. Além de realizar acolhimento dos novos colaboradores;
- **Visitas técnicas nos setores:** São realizadas visitas pela Divisão de Enfermagem às unidades para promover a escuta ativa das necessidades dos profissionais.

A metodologia adotada prevê a elaboração anual do calendário de ações do programa, consolidando, para o ano de 2025, as ações já implementadas, além da inclusão de novas iniciativas conforme o cronograma estabelecido no Anexo I. Ao término de cada ano, será realizado o planejamento para o próximo ciclo, considerando as lições aprendidas e os resultados alcançados.

A literatura destaca que a implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está diretamente vinculada à realização de um diagnóstico detalhado das condições de trabalho e à identificação dos fatores que interferem no bem-estar dos colaboradores. Esse diagnóstico é fundamental para que o QVT não seja apenas uma prática gerencial, mas uma ferramenta eficaz de transformação do ambiente organizacional, promovendo o alinhamento entre saúde, bem-estar e produtividade.

Para além das ações já planejadas para o ano de 2025, será realizada uma pesquisa abrangente com todos os colaboradores, com o objetivo de identificar as principais demandas e necessidades. Esse processo permitirá avaliar os desafios enfrentados, como sobrecarga de trabalho, estresse, condições inadequadas ou falta de reconhecimento, possibilitando a definição de intervenções prioritárias e relevantes.

Com base nos resultados do diagnóstico, serão desenvolvidas estratégias personalizadas e adaptadas ao contexto e às especificidades do hospital e de seus colaboradores,

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 9/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

promovendo maior adesão e impacto. Esse levantamento também auxiliará na melhoria da satisfação e do engajamento dos trabalhadores e trabalhadoras, ao identificar os fatores que influenciam sua motivação e criar condições que valorizem e integrem todos os membros da equipe.

Além disso, o diagnóstico fornecerá dados confiáveis para embasar decisões gerenciais e estratégicas, garantindo que as ações de QVT sejam direcionadas de maneira eficaz. Por fim, o processo permitirá monitorar e avaliar os resultados ao longo do tempo, estabelecendo um ponto de partida para acompanhar os impactos das ações e ajustar as estratégias de forma contínua, assegurando a melhoria constante do ambiente de trabalho.

Após o diagnóstico, serão planejadas novas ações baseadas nas necessidades dos colaboradores, identificadas por meio de questionários, reuniões e análises de indicadores, como absenteísmo e rotatividade. A partir das características e interesses dos trabalhadores e trabalhadoras, levantados no diagnóstico, e considerando os limites e possibilidades da instituição, serão definidas as novas ações.

Os projetos serão desenvolvidos e implementados em diversas áreas por meio de workshops, palestras, seminários, oficinas e grupos de controle, entre outras atividades. Os facilitadores poderão ser tanto trabalhadores da própria instituição quanto profissionais convidados de fora.

Em parceria com a Unidade de Comunicação Social, os projetos serão amplamente divulgados para sensibilizar os colaboradores e incentivá-los a participar das atividades propostas. Para garantir maior adesão, especialmente entre os trabalhadores da área assistencial, as ações serão ofertadas em horários variados, sendo necessário o incentivo direto das chefias para que os colaboradores participem.

O programa será dinâmico e contínuo, adaptando-se constantemente às necessidades identificadas e aos desafios do ambiente hospitalar. Por meio de ações integradas e planejadas, busca promover a saúde, o bem-estar, a valorização e o desenvolvimento dos colaboradores, fortalecendo o compromisso institucional com um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo. O programa se renova anualmente, com base em diagnósticos, lições aprendidas e resultados obtidos, reafirmando o papel do HU-UFMG como referência em cuidado e inovação. Dessa forma, estabelece-se uma cultura organizacional mais humanizada, onde cada trabalhador é reconhecido como peça essencial para a excelência dos serviços prestados à comunidade.

7. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – Cuidando de Quem Cuida será realizado de forma sistemática e contínua ao longo de toda a sua execução, garantindo que as ações sejam constantemente ajustadas para alcançar os objetivos propostos. Esse

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 10/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

processo será uma ferramenta dinâmica, servindo não apenas para medir o desempenho das iniciativas, mas também como um instrumento de retroalimentação e sustentabilidade, permitindo a revisão e o aprimoramento das estratégias adotadas.

O programa será avaliado anualmente, por meio de relatórios que analisarão a realização efetiva das atividades, seu impacto no ambiente de trabalho e os resultados obtidos.

Com base nos dados coletados durante o monitoramento e a avaliação, serão implementadas as adequações necessárias para otimizar o programa, ajustando ações, estratégias e recursos. Essa abordagem permitirá atender de maneira mais eficaz às demandas dos colaboradores, fortalecendo a eficiência e a relevância do Cuidando de Quem Cuida, consolidando-o como uma iniciativa fundamental para a valorização e o desenvolvimento da força de trabalho do HU-UFMG.

8. REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2004.

CARVALHO, A. P.; ALEXANDRE, A. M. **Saúde mental dos profissionais de saúde em ambientes hospitalares: desafios e estratégias de enfrentamento**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, e2021, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 25 nov. 2024.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4672793/mod_folder/content/0/qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20origem%20evolucao%20perspectivas.pdf. Acesso em: 25 nov. 2024.

LIMA, R. R. et al. **Qualidade de vida no trabalho em ambientes hospitalares: revisão de literatura**. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 29, n. 3, p. 741-750, 2020. Disponível em: <https://scielo.br>. Acesso em: 25 nov. 2024.

SATO, L. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 1999.

VANALLE, Rosangela Maria; RECHZIEGEL, W. **Qualidade de vida no trabalho e a gestão da qualidade total**. Disponível em: https://abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1998_ART348.pdf. Acesso em: 25 nov. 2024.

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 11/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

9. HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
1.0	25/11/2024	Elaboração do programa.

Elaboração Daniela Antoniassi Silva Flávio Felipe Soares da Silva Iury Viana Santana Jaynara Priscila da Silva Lima Abreu Rafaela Perez Reginato	Data: 25/11/2024
Validação Graciela Mendonça dos Santos Bet – Chefe do STGQ em exercício	Data: 24/12/2024
Aprovação Danielly Vieira Capoano – Gerente Administrativa Colegiado Executivo	Data: 02/12/2024 Data: 02/01/2025

Assinado eletronicamente no processo SEI nº 23529.018929/2024-17.

Permitida a reprodução parcial ou total, desde que indicada a fonte.

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 12/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

ANEXO I - AÇÕES DO PROGRAMA PARA 2025

EIXO	AÇÃO	PERÍODO
Saúde Física e Mental	Projeto Acolhe	Ano todo
	Treinamento Funcional Corporativo	Ano todo
	Workshop de Nutrição	A definir
	Projeto Como Vai Você?	A definir
	Campanha de Vacinação	A definir
	Desconstruindo Amélia	Ano todo
	Janeiro Branco	Janeiro
	Agosto Lilás	Agosto
	Setembro Amarelo	Setembro
	Outubro Rosa	Outubro
	Novembro Azul	Novembro
	Dezembro Vermelho	Dezembro
	Campanha para a identificação precoce dos sinais de adoecimento físico e mental.	Primeiro semestre
Desenvolvimento Pessoal e Profissional	Eu sou um líder?	A definir
	Programa de Capacitação e Educação Permanente	Ano todo
	Palestra de Educação Financeira	A definir
	Semana da Enfermagem	Maio
Integração Social e Valorização	Projeto Seresteiras	Ano todo
	Projeto Feira Cultural	Duas vezes ao ano
	Cartão de Aniversário	Ano todo
	Sala do Mamá	Ano todo
	Dia Internacional da Mulher	Março
	Dia do Trabalhador	Maio
	Dia das Mães	Maio
	Dia dos Pais	Agosto
Projeto: “Bem-vinda de Volta”	Ano Todo	

Tipo do Documento	PROGRAMA	PGR.DIVGP.001 – Página 13/13	
Título do Documento	PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CUIDANDO DE QUEM CUIDA	Emissão: 02/01/2025	Próxima revisão: 02/01/2027
		Versão: 01	

Anexo II – CRONOGRAMA PARA REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

ETAPAS	PERÍODO
Elaboração do questionário para diagnóstico	Janeiro de 2025
Aplicação do questionário de diagnóstico	Fevereiro e março de 2025
Tabulação e análise dos dados coletados	Março e abril de 2025
Apresentação dos dados e plano de ação	Maior de 2025