

# **Boletim de Serviço**

**Nº 69, 30 de dezembro de 2022**

**EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSERH  
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROFESSOR ALBERTO ANTUNES**

Av. Lourival Melo Mota, s/n, Bairro: Cidade Universitária

Maceió - AL | CEP: 57072-900 | (82) 3202-3800

Site: [www.hupaa.ebserh.gov.br](http://www.hupaa.ebserh.gov.br)

**OSWALDO DE JESUS FERREIRA**

Presidente

**ANDERSON DE BARROS DANTAS**

Superintendente Substituto

**ANDERSON DE BARROS DANTAS**

Gerente Administrativo

**EURICO DE BARROS LOBO FILHO**

Gerente de Ensino e Pesquisa

**ANA CAROLINA PASTL PONTES**

Gerente Interina de Atenção à Saúde

## SUMÁRIO

|   |          |
|---|----------|
| <b>SUPERINTENDENCIA.....</b>  | <b>4</b> |
| DESIGNAR.....   | 4        |
| <b>Portaria-SEI nº 712, de 28 de dezembro de 2022.....</b>  | <b>4</b> |
| SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA .....  | 4        |
| <b>Portaria - SEI nº 717, de 27 de dezembro de 2022 .....</b>   | <b>4</b> |
| SUBSTITUIÇÃO POR PERÍODO.....   | 4        |
| <b>Portaria-SEI nº 718, de 27 de dezembro de 2022.....</b>  | <b>5</b> |
| RECOMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE REVISÃO DE ÓBITOS.....  | 5        |
| <b>Portaria-SEI nº 719, de 28 de dezembro de 2022.....</b>  | <b>6</b> |
| SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA .....  | 6        |
| <b>GERÊNCIA ADMINISTRATIVA .....</b>  | <b>7</b> |
| INSTITUIR .....   | 7        |
| “ <i>As organizações vivem a era da gestão do capital intelectual, buscando incessantemente atrair e preservar o conhecimento existente e gerar inovações por meio da criatividade</i> ”<br>(MACÊDO, 2007, p.50)..... | 7        |

**SUPERINTENDENCIA**

**DESIGNAR**

**Portaria-SEI nº 712, de 28 de dezembro de 2022**

**SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA**

**O SUPERINTENDENTE DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF. ALBERTO ANTUNES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS (HUPAA-UFAL)**, no uso das atribuições legais e estatutárias, e considerando a delegação de competência de que trata a Portaria-SEI nº 08 de 09/01/2019, publicada no Boletim de Serviço nº 518, de 09/01/2019 e considerando a Portaria-sei nº 29, de 3 de fevereiro de 2020, da Presidência da EBSERH, posteriormente revisada e publicada no DOU em 05 de fevereiro de 2020, resolve:

**Art. 1º** Designar **Fayruz Helou Martins**, matrícula SIAPE nº 220\*\*\*\*, interino (a) do cargo de chefia da **Unidade de Saúde Mental** do HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF. ALBERTO ANTUNES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS (HUPAA-UFAL), no período de **01/12/2022 a 25/12/2022**, em virtude de impedimento do titular/cargo vago;

**Art. 2º** Fica convalidada a competência dos atos praticados pelo (a) referido (a) substituto (a) no período exposto acima.

**Art. 3º** Fica revogada a Portaria-SEI nº 631, de 25 de novembro de 2022.

**Art. 4º** Esta Portaria-SEI entra em vigor a partir da data de publicação.

**ANDERSON DE BARROS DANTAS**  
Superintendente Substituto – HUPAA-UFAL/EBSERH

**Portaria - SEI nº 717, de 27 de dezembro de 2022**

**SUBSTITUIÇÃO POR PERÍODO**

**O SUPERINTENDENTE DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF. ALBERTO ANTUNES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS (HUPAA-UFAL)**, no uso das atribuições legais e estatutárias, e considerando a delegação de competência de que trata a Portaria-SEI nº 08 de 09/01/2019, publicada no Boletim de Serviço nº 518, de 09/01/2019 e considerando a Portaria-sei nº 29, de 3 de fevereiro de 2020, da Presidência da EBSERH, posteriormente revisada e publicada no DOU em 05 de fevereiro de 2020, resolve:

**Art. 1º** Designar **Luana Márcia da Silva Ramos**, matrícula SIAPE nº 222\*\*\*\*, substituto (a) do cargo de chefia da **Unidade de Diagnóstico por Imagem** do HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF. ALBERTO ANTUNES DA UNIVERSIDADE

FEDERAL DE ALAGOAS (HUPAA-UFAL), no período de **26/12/2022 a 30/12/2022**, em virtude de impedimento do titular/cargo vago;

**Art. 2º** Fica convalidada a competência dos atos praticados pelo (a) referido (a) substituto (a) no período de substituição.

**Art. 3º** Esta Portaria-SEI entra em vigor a partir da data de publicação.

**ANDERSON DE BARROS DANTAS**  
Superintendente Substituto – HUPAA-UFAL/EBSERH

### **Portaria-SEI nº 718, de 27 de dezembro de 2022**

#### **RECOMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE REVISÃO DE ÓBITOS**

**O SUPERINTENDENTE EM EXERCÍCIO DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF. ALBERTO ANTUNES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS (HUPAA-UFAL)**, filial da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH, no uso de suas atribuições, conferidas pela delegação de competência na Portaria-SEI nº 1508, de 03 de dezembro de 2020 publicada no Boletim de Serviço nº 956, de 04 de dezembro de 2020, e

**CONSIDERANDO** a Portaria-SEI nº 215 de 08/07/2020 que atualiza a Comissão de Revisão de Óbitos;

**CONSIDERANDO** o constante dos autos do processo nº 23540.018445/2021-77 e 23540.020396/2022-13;

#### **RESOLVE::**

**Art. 1º** Recompôr com os membros abaixo a Comissão de Revisão de Óbitos do HUPAA-UFAL, conforme descrito abaixo;

- VALTUIR BARBOSA FELIX, MATRÍCULA SIAPE Nº 2238010
- FÁBIO HENRIQUE PEIXOTO MENEZES, SIAPE Nº 1098936
- MONIK KELLY SANTOS LIMA, SIAPE Nº 2176303
- VILMA QUEIROZ SIQUEIRA SIAPE Nº 22377898
- SANDRA CRISTINE VIEIRA TORRES, SIAPE Nº 1187521
- SÂMELA MARIA DE OLIVEIRA SILVA, SIAPE Nº 2385287 - Vice Presidente
- JEREMY ARAÚJO LIRA OLIVEIRA, SIAPE Nº 2189588
- LUIZA SOARES VIEIRA DA SILVA, MATRÍCULA SIAPE Nº 2289991 - Presidente
- BARBARA CAMBOIM LOPES DE FIGUEIREDO, MATRÍCULA SIAPE Nº 2260420

**Art. 2º** Revogar a Portaria-SEI nº 344, de 28 de setembro de 2021, como também a Portaria-SEI nº 408, de 12 de novembro de 2021

**Art. 3º** Esta Portaria-SEI entra em vigor a partir da data de sua publicação;

**ANDERSON DE BARROS DANTAS**  
Superintendente Substituto – HUPAA-UFAL/EBSERH

**Portaria-SEI nº 719, de 28 de dezembro de 2022**

**SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA**

**O SUPERINTENDENTE DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF. ALBERTO ANTUNES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS (HUPAA-UFAL)**, no uso das atribuições legais e estatutárias, e considerando a delegação de competência de que trata a Portaria-SEI nº 08 de 09/01/2019, publicada no Boletim de Serviço nº 518, de 09/01/2019 e considerando a Portaria-sei nº 29, de 3 de fevereiro de 2020, da Presidência da EBSERH, posteriormente revisada e publicada no DOU em 05 de fevereiro de 2020, resolve:

**Art. 1º** Designar **Camila Paz Santos de Andrade**, matrícula SIAPE nº 3157272, substituto(a) do cargo de chefia da **Unidade de Ambulatório** do HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF. ALBERTO ANTUNES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS (HUPAA-UFAL), no período de **12/12/2022 a 17/12/2022**, em virtude de impedimento do titular/cargo vago;

**Art. 2º** Fica convalidada a competência dos atos praticados pelo (a) referido (a) substituto (a) no período de substituição.

**Art. 3º** Fica revogada a Portaria-SEI nº 669, de 12 de dezembro de 2022.

**Art. 4º** Esta Portaria-SEI entra em vigor a partir da data de publicação.

**ANDERSON DE BARROS DANTAS**  
Superintendente Substituto – HUPAA-UFAL/EBSERH

## GERÊNCIA ADMINISTRATIVA

### INSTITUIR

**“AS ORGANIZAÇÕES VIVEM A ERA DA GESTÃO DO CAPITAL INTELLECTUAL, BUSCANDO INCESSANTEMENTE ATRAIR E PRESERVAR O CONHECIMENTO EXISTENTE E GERAR INOVAÇÕES POR MEIO DA CRIATIVIDADE” (MACÊDO, 2007, P.50).**

### INTRODUÇÃO

Atualmente vivemos em um ambiente corporativo, em que a sobrecarga de trabalho impera e a competitividade entre os colaboradores está bastante aflorada, sendo estes fatores que ocorrem principalmente pelo baixo reconhecimento profissional, isto é, pela pouca valorização do trabalhador no ambiente laboral. Em face a esse panorama, considera-se que fazer parte de uma instituição onde os colaboradores sejam bem remunerados, com bons pacotes de recompensa e clima organizacional favorável ao seu desenvolvimento, constitui-se como um importante desejo do trabalhador na contemporaneidade.

A promoção desse espaço potencial que viabiliza principalmente a valorização do trabalhador, produz efeitos importantes para a equipe de trabalho e o desenvolvimento da organização, dentre eles: o aumento da produtividade, dedicação e comprometimento com as atividades e alcance das metas institucionais. Essa nova posição assumida pelo trabalhador, ocorre principalmente pela sensação de pertencimento e apropriação da organização hospitalarem virtude de sua valorização no local de trabalho.

Destaca-se que, alguns estudos e práticas organizacionais (ARSEGO, 2013) apontam para a ocorrência de uma mudança nas intervenções voltadas ao contexto organizacional, pois, inicialmente eram direcionadas de forma unilateral ao aumento financeiro como forma de recompensa e resolução de demandas de insatisfação do trabalhador.

No entanto, considerando que esta nem sempre é uma realidade possível de liberação pela equipe gestora, que conhece os limites dos recursos orçamentários da empresa, principalmente aquelas de grande porte com grande número de trabalhadores, foram desenvolvidas outras alternativas para trabalhar essa demanda e ampliar o escolpo de atuação nesse sentido, através

da oferta de ações que são também efetivas e consistentes, no que diz respeito a promoção de bem estar e qualidade de vida no trabalho.

Destarte, ampliando a discussão acerca dos valores a fim de entender sua importância e relação com o mundo do trabalho, como também justificara elaboração desse material, compreende-se este conceito como um dos pilares fundamentais que constituem a personalidade de um indivíduo e são formados principalmente por características e comportamentos adquiridos e desenvolvidos através da interação com o meio social. Estes são considerados princípios importantes e que influenciam significativamente o comportamento humano, tanto em sua conduta quanto em seu modo de pensar.

Observa-se que, nos estudos sobre o comportamento organizacional, o valor é um constructo frequentemente analisado, em virtude principalmente da sua importância para o estabelecimento da base que favorece a compreensão de alguns elementos como a atitude e a motivação, além de influenciar nos aspectos relacionados a percepção. Assim, perceber quais são os valores mais importantes para cada um que compõe o capital humano, possibilita ter um levantamento de demanda a ser explorada e desenvolvida para compor um Programa de Satisfação do Trabalhador.

Schwartz (2005) foi um teórico importante para romper com a ideia de que valor é algo subjetivo e não mensurável, quando explica que valor é crença, pois, está intimamente ligado a emoção e não a ideias objetivas e frias. Os valores são também constructos motivacionais a medida em que é um objetivo desejável, que as pessoas se esforçam para obter, quando transcendem situações e ações específicas e quando guiam seleções e avaliações de ações, políticas, pessoas e eventos, servindo como padrões e critérios.

Articulado a isso, é importante salientar que no ambiente organizacional, é premente dar ênfase também a confiança, promovendo um relacionamento transparente e sólido, onde a liderança deve assumir a função de facilitar a promoção de um espaço respeitoso, oportunizando deste modo o desenvolvimento do reconhecimento de que cada pessoa possui seu valor e ritmo de trabalho.

Essas ações contribuem para a aceitação das diferenças, visto que, prioriza a manutenção de relações horizontais entre os profissionais que integram a equipe, e, possibilita o deslocamento

da perspectiva hegemônica em torno da gratificação financeira, como bônus ou aumento de salário e dá lugar a exploração de outras possibilidades.

Dentre elas: a participação das decisões, sugestões de melhorias pelas conquistas de cada trabalhador, fortalecimento de que os erros tem uma função importante para o aprendizado e revisão de suas práticas, e, por último, debates sobre o comprometimento, que proporciona maior foco nas atividades, dedicação, responsabilidade e lealdade relacionados ao alcance da missão da organização.

Além disso, para que todas essas práticas sejam passíveis de desenvolvimento no ambiente laboral, é fundamental que os gestores de equipe, além da competência técnica e gerencial, não só compreendam a relevância da valorização do trabalhador, como também sejam agentes ativos e protagonistas na facilitação desse processo, sendo promotor de uma cultura inovadora e eficiente no seu local de trabalho, com vistas a evolução de sua equipe e da dinâmica de trabalho hospitalar de modo geral.

Isto porque, conforme a literatura aponta, trabalhador feliz e satisfeito com a organização da qual faz parte, sente-se mais motivado para desempenhar suas atividades, mostrando-se mais engajado, criativo, inovador e ampliando/explorando o seu leque de potencialidades e habilidades. Como também, proporciona uma diminuição de práticas de absenteísmo ou ainda do presenteísmo, que são conhecidos popularmente como dois grandes fenômenos, que tem seu aumento diretamente relacionado a situações em que os trabalhadores sentem-se infelizes, insatisfeitos e adoecidos psiquicamente por fatores ocasionados pelo local de trabalho.

Dito isto, apresenta-se este programa de satisfação do trabalhador, que teve sua elaboração motivada a partir do levantamento de alguns dados relacionados a demanda de insatisfação do trabalhador, apontados através de uma pesquisa de satisfação no Hospital Universitário Professor Alberto Antunes, que encontra-se elencado no Plano Desenvolvimento Estratégico 2021/2023 e teve como propósito aplicar um questionário com questões de múltipla escolha, a fim de conhecer como estava o nível de satisfação de todos as pessoas que trabalham no HUPAA, independente de vínculo.

Essa pesquisa assegurada pela organização, é essencial para mapear como o trabalhador se sente em relação ao seu trabalho e quais fatores podem estar atrapalhando um bom desempenho e dedicação para a realização de suas atividades no cotidiano, garantindo assim, um ambiente corporativo saudável e promissor. É importante mencionar que, em se tratando de servidor público, existe historicamente alguns estigmas que permeiam a atuação desses profissionais, relacionado principalmente a descrença das pessoas, baixa produtividade por conta da acomodação ao longo tempo de realização de uma mesma atividade e além de tudo, numa descrença de atividades mais inovadoras e arrojadas.

Por este motivo, promover ao trabalhador a possibilidade de visualizar por outros ângulos e refletir sobre novas perspectivas sobre a sua própria atuação, de modo a resgatar a essência dos aspectos que constituem sua prática profissional, como o atendimento ao público com empatia, cortesia, respeito e atenção, contribuirá para despertar um novo sentido ao desejo por servir com padrão de qualidade, alcançando a legitimação e reconhecimento também da população atendida pela instituição, em especial desse contexto de trabalho hospitalar, que tem como principal objetivo a promoção de saúde pública a nível estadual de forma qualificada.

Vale ressaltar que, o instrumento acima mencionado para realização da pesquisa de satisfação com os trabalhadores, ateu-se ao cuidado em relação ao sigilo das informações prestadas pelos participantes, através da elaboração de critérios que garantem o anonimato dos trabalhadores, de modo que a sua identificação não seja possível por nenhuma instância institucional.

Esses aspectos foram priorizados na aplicação da pesquisa, porque compreende-se que, quando conduzida com seriedade e imparcialidade garante-se resultados mais justos e representativos, que expressem com maior fidedignidade a realidade organizacional, seja em relação ao bem estar do trabalhador ou a valorização do capital humano, de modo que os resultados institucionais esperados disponha de meios potenciais, para que sejam devidamente alcançados.

Quanto ao cenário de satisfação ou insatisfação no ambiente laboral, diversos teóricos desenvolveram e permanecem se atualizando, em relação ao estudo de várias teorias sobre os principais fatores que influenciam na promoção da satisfação no trabalho. São citadas desde

questões emocionais, com os aspectos intrínsecos a personalidade humana, como também aspectos estruturais e culturais da organização, que principalmente estes últimos são passíveis de quantificação.

Para Siqueira (2002) a satisfação no trabalho adentra o século XXI, como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou mais especificamente, como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu emprego, sendo apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado de envolvimento e comprometimento organizacional afetivo.

Com base nesses preceitos, este plano foi desenvolvido como meio de trabalhar as demandas apontadas na referida pesquisa, em relação a insatisfação do trabalhador, considerando-se como pontos relevantes não somente a literatura, mas principalmente o contexto que expressa a realidade organizacional do HUPAA e as condições das quais a empresa dispõe para a realização deste plano. Para isso, foram estruturados alguns objetivos afim de delimitar o que espera-se com o desenvolvimento deste programa, além da descrição detalhada da metodologia e dos eixos temáticos, que compõe a principal estratégia para manejo da demanda mencionada.

Finalmente, destaca-se que a relevância científica deste programa constitui-se principalmente pela possibilidade de popularização de práticas exitosas no HUPAA, de modo que sirvam como modelo de inspiração para outros HUF's e organizações, chamando a atenção para a importância da valorização do trabalhador. E sua relevância social configura-se pela oportunidade de que os profissionais servidores, resgatem os sentidos relacionados ao hábito de visitar e refletir constantemente sobre suas práticas, aperfeiçoando-a e utilizando-a como ferramenta importante para a transformação social e oferecimento de um serviço de qualidade a população beneficiada.

## **OBJETIVOS**

### Objetivo geral

- Promover ações de valorização do trabalhador, com vistas a melhoria da saúde e qualidade de vida deste público, através de práticas que viabilizem a integração entre as equipes e

fortalecimento das experiências de educação permanente, conjuntamente aos atores envolvidos.

Objetivos específicos

- Proporcionar melhores condições de trabalho e cuidados com a saúde de forma preventiva, oferecendo condições para que o servidor construa hábitos de vida saudáveis;
- Homenagear os servidores que se destacam por seu empenho e dedicação, sensibilizando-o para o seu envolvimento em ações de responsabilidade social, e, incentivo a aproximação entre os servidores para construção de vínculos que possibilitem o fortalecimento dos grupos e amizade;
- Contribuir para a realização e aperfeiçoamento profissional do servidor, viabilizando a possibilidade de realização do estágio curricular da formação, no próprio ambiente corporativo.

## **METODOLOGIA**

O desenho metodológico, que fundamentará o desenvolvimento eficiente das atividades deste programa de valorização do trabalhador na organização, baseia-se na proposição de algumas ações, que foram elaboradas a partir dos eixos construídos mediante análise dos principais pontos de insatisfações sinalizados pelos resultados da pesquisa de satisfação do trabalhador e apresentadas no PDE HUPAA (2021-2023). Esses eixos de intervenções serão os norteadores dos planos de ações e foram estruturados do seguinte modo: bem-estar; reconhecimento de desempenho e aperfeiçoamento profissional.

Para o desenvolvimento das atividades propostas em cada um desses eixos, foi levado em consideração a ferramenta 5W2H que foi criada por profissionais da indústria automobilística do Japão, como uma ferramenta para auxiliar na utilização do PDCA (plan, do, chek, act), principalmente na fase de planejamento, sendo um dos conjuntos de questões mais utilizadas para a construção de um plano de ação de maneira rápida e eficiente, assim como seu acompanhamento (DA SILVA et. al, 2013).

Esta ferramenta permite uma visualização rápida das necessidades, motivações, atividades a serem desenvolvidas, pessoas responsáveis pela coordenação e as dificuldades para atingir a meta. A ferramenta 5W2H pode ajudar na hora de definir esses passos, pois, evidencia as tarefas necessárias até que o objetivo seja alcançado. Respondendo as seguintes perguntas: What: o que deve ser feito?; Why: por que precisa ser realizado?; Who: quem deve fazer?; Where: onde será implementado?; When: quando deverá ser feito?; How: como será conduzido? e, How much: quanto custará esse projeto?

Deste modo, será possível avaliar todas as possibilidades concernentes a realização deste programa de valorização do trabalhador, debatendo previamente os desafios, dificuldades e questões que pode-se encontrar durante o seu percurso de desenvolvimento. Assim, as atividades que comporão as ações promovidas aos trabalhadores, encontram-se organizadas a partir dos três eixos temáticos já mencionados e serão melhor exemplificados posteriormente.

Os planos de ação de cada um desses eixos ocorrerão respeitando o ano de vigência do PDE- 2022/2023, com cronograma e atividades específicas que serão avaliadas pelo público alvo ao término do seu período de realização, possibilitando assim a análise do impacto dessas ações para o cotidiano do trabalhador e a sua eficácia quanto ao alcance dos resultados esperados.

## **EIXOS TEMÁTICOS**

### **1- BEM ESTAR : Espaços de convivência e práticas integrativas de promoção do cuidado em saúde**

Sabe-se que, o ambiente corporativo hospitalar, é reconhecido principalmente pelas rotinas de trabalho exaustivas, sob escalas de plantão com grande carga horária, no qual os trabalhadores que cuidam e prestam assistência à vida sofrem uma intensa sobrecarga emocional, sendo muitas vezes negligenciada a atenção que eles conferem a si próprios (DOS SANTOS, 2021), já que o seu foco principal é cuidar de outras pessoas.

Com isso, percebe-se que na maioria das vezes, não há uma reflexão sobre como este cuidado ao outro também pode ser prejudicado, quando o trabalhador não sente-se emocional e/ou fisicamente bem para desempenhar suas atividades laborais,

emergindo disso uma questão fundamental ao debate sobre o bem-estar de trabalhadores da saúde: “Quem cuida daqueles que cuidam?”.

Diante disso, busca-se com esse projeto, ressaltar a importância da manutenção da qualidade de vida entre os trabalhadores da saúde, pois, sabe-se que os fatores de riscos psicossociais ocupacionais, podem influenciar ou agravar sintomas, descaracterizando do trabalho o seu caráter como uma atividade de realização pessoal, prazer e autosatisfação, para se tornar uma forte via de somatização de doenças, que compromete a saúde do trabalhador em múltiplos níveis.

Considerando esse contexto, ressalta-se que esse é um projeto piloto, ou seja, que será realizado pela primeira vez com os trabalhadores do HUPAA, com vistas a inauguração de um espaço laboral, que busca proporcionar estratégias para o cuidado dos trabalhadores, através de tecnologias leves e das práticas integrativas e complementares, ou seja, aquelas que “são produzidas no trabalho vivo em ato, condensam em si as relações de interação e subjetividade, possibilitando produzir acolhimento, vínculo, responsabilização e autonomização” (FERRI, 2007).

Assim, através desse eixo, tem-se o intuito de proporcionar resultados positivos para a saúde e qualidade de vida dos atores envolvidos, e, assim, promover a integração entre as equipes. Apresenta-se como objetivos desse eixo: proporcionar ao colaborador um ambiente de relaxamento com local de descanso, bate-papo, jogos e brincadeiras nos momentos de intervalo; melhorar a integração entre os colaboradores; aliviar o estresse e gerar uma visão ampliada do processo saúde/doença e a promoção do cuidado e autocuidado do ser humano, além do melhoramento das relações no ambiente de trabalho.

As atividades que centralizam-se na promoção do bem-estar do trabalhador devem ser realizadas no HUPAA, nos locais a seguir: espaço do memorial e nas salas de aula nos andares, com o intuito de atender uma parcela maior de trabalhadores. O planejamento deve ser realizado pensando na continuidade mais assente do programa, pois sabe-se que os benefícios são gerados a médio e longo prazo.

As atividades contempladas serão: alongamento, meditação, reiki, auriculoterapia, massagem e acupuntura. Para execução desse eixo, pode-se contar com os

Profissionais de Educação Física, Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionais, Enfermeiros, Médicos ou quaisquer profissionais especializados em terapias ou exercícios diretamente ligados à saúde ocupacional.

Além disso, espera-se o estabelecimento de parcerias com a Universidade, para receber estudantes e professores interessados em participar do programa. Inicialmente, não haverá custo por tratar-se de um projeto piloto, no entanto, pretende-se a longo prazo criar um espaço temático mais específico, com acessórios e equipamentos que serão utilizados para compor esse ambiente acolhedor.

A execução deste programa, se dará primeiramente com um encontro inaugural através da organização de um evento juntamente ao setor de Comunicação Social, que contribuirá para a ampla divulgação à comunidade interna (trabalhadores do HUPAA), através das mídias sociais oficiais do hospital, murais, e-mails e outros meios que se fizerem necessários. Nessa aula inaugural, pretende-se informar aos participantes a agenda dos profissionais para realizar os atendimentos periodicamente e apresentar os espaços onde ocorrerão as práticas.

O envolvimento dos colaboradores beneficiados será essencial para a continuidade desse projeto, para tanto, eles serão convidados a participar de pesquisa de satisfação, de modo que possam fazer sugestões sobre as ações oferecidas, com o intuito de melhor atendê-los. As demais etapas serão discutidas ao longo da execução, embasado em uma ciclicidade de melhoria contínua junto a essa comunidade. O cronograma e planilha de execução desta e de outras ações estão descritas nos tópicos posteriores.

## **2- RECONHECIMENTO PROFISSIONAL**

Em síntese, esse eixo trata-se de sinalizar para os setores, a necessidade de buscarem por métodos de desenvolvimento de bonificações em prol dos colaboradores em seu setor de trabalho, visando um aumento da autoestima e valorização do trabalhador. Almeja-se que o trabalhador disponha de espaços potencializadores para mostrar seus diferenciais no trabalho e que seja reconhecido como destaque na equipe, através da conquista de benefícios específicos, como forma de reconhecimento de sua dedicação profissional.

Sabe-se que o salário, é o benefício remunerado mais utilizado pelas empresas, como forma de reconhecimento pelo bom desempenho do colaborador, no entanto, conforme já mencionado, compreende-se que existem outras formas de reconhecimento profissional que vão além do pagamento mensal, referente a afazeres estipulados em contrato e que possui um significado afetivo muito importante ao colaborador, de modo que este sinta-se reconhecido profissionalmente.

Observa-se que muitas vezes, o significado atribuído ao trabalho e o próprio ambiente potencializador que convivem, garante um aumento significativo em sua autoestima e senso de pertencimento, promovendo assim melhor desenvolvimento e engajamento com suas atividades laborativas. Isto porque, conforme já posto em debate, colaboradores motivados gera um fluxo de atividades bem desenvolvidas, por isso, esse eixo do reconhecimento é de grande relevância e foi intencionalmente contemplado como prioridade neste programa.

Sobre isso, analisa-se que as novas concepções de trabalhos, associadas a globalização e inovações tecnológicas, evoluiu a forma de gerir as pessoas, interferindo não somente as atividades privadas como a pública. Segundo Koys (2001) “trabalhadores satisfeitos são mais lucrativos para empresa privada”, porém, no serviço público existe uma diferença em relação ao conceito de lucro, pois, não espera o lucro monetário como produto, mas sim, o padrão de eficiência na prestação do serviço ao cidadão.

Por este motivo, entende-se que nem toda bonificação precisam necessariamente ser em dinheiro, especialmente quando já existe um programa de cargos, carreiras e salários na empresa como é o caso da EBSERH, que contempla essa demanda do aumento de salário, visto que, é também o elevado desempenho que resulta em um aumento de satisfação, ou seja, à medida que o esforço é compensado por meio de diferentes benefícios, alimenta-se a satisfação do trabalhador, e, assim, o desempenho também mantém-se elevado.

Em relação a apropriação da cultura organizacional e comprometimento com os valores institucionais, por parte de todos que compõem o processo de trabalho, sabese que essa é parte essencial para alcançar os objetivos traçados e despertar no

colaborador a sensação de pertencimento, valorização e motivação no ambiente de trabalho.

A metodologia estruturada para o trabalho de valorização e satisfação do colaborador por meio desse eixo, encontra-se elencada abaixo e se deu por meio do desenvolvimento de três diferentes atividades. Além disso, durante o evento de apresentação deste programa, pretende-se realizar uma cerimônia de reconhecimento dos trabalhadores, correspondente a uma das atividades abaixo descritas, com ênfase na importância de ações de reconhecimento profissional.

Através da compreensão e valorização das características singulares de cada colaborador, sua expertise e qualidades, compreendendo essa diversidade de pessoas como algo positivo, visto que, as diferenças possibilita a complementariedade nas relações de trabalho, que viabiliza o fortalecimento e variabilidade das qualidades que compõe uma equipe.

### **3- APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Esse último eixo, tem o intuito de contribuir para o aperfeiçoamento profissional do colaborador na empresa, de modo a oferecer oportunidades de atualização e aperfeiçoamento em sua atuação profissional. Esta se constitui como uma forma importante de valorização do trabalhador, pois, favorece condições para que este evolua no âmbito profissional, sentindo-se mais preparado e competente para a realização de suas funções e para o exercício de sua criatividade, através do conhecimento sobre práticas inovadoras em sua área.

Vale ressaltar que, oferecer essa oportunidade para os trabalhadores se constitui como uma dupla via colaborativa, pois, tanto profissional quanto empresa são beneficiados com a promoção desse aperfeiçoamento, já que quando o trabalhador possui domínio para a condução de determinada atividade este sente-se com mais autoestima, e, portanto, mais satisfeito com o próprio trabalho e a empresa ganha trabalhadores mais produtivos e comprometidos com suas funções.

Outra questão importante no desenvolvimento desse eixo, é que o aprendizado do colaborador sobre novas práticas mais eficazes de serem exercidas no contexto hospitalar, promove diversos benefícios a organização, como por exemplo, a melhora

na dinâmica de resolução de determinadas demandas e melhor manejo para lidar com situações desafiadoras. Isto porque, compreende-se que a sociedade rapidamente passa por mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, que exige uma adaptação e atualização contínua das organizações para as novas condições de trabalho que vão se estabelecendo socialmente (MOSCOVICI, 1985).

Nos tópicos posteriores, a atividade proposta para contemplar o desenvolvimento desse eixo será exemplificada. Essa atividade dá ênfase ao estágio, como função fundamental para o aperfeiçoamento profissional do colaborador, no que se refere ao desenvolvimento de habilidades para a prática no campo profissional em que atua. Ressalta-se que, existem alguns passos fundamentais para a realização do estágio, estes são: assinatura do termo de compromisso do estágio pela organização, estagiário e Instituição de ensino superior; profissional supervisor de campo e avaliação de desempenho para acompanhar as atividades do estagiário.

## **AÇÕES**

### **1- EIXO BEM-ESTAR**

- **Aniversariantes do mês**

Essa ação será desenvolvida em parceria com a Unidade de Comunicação Social, onde mensalmente será enviado via mala direta felicitações aos trabalhadores que fazem aniversário em determinado mês. A importância desta ação é valorizar o trabalhador de forma humanizada, para além de seu desempenho, habilidades e produtividade, visto que, ao comemorar sua existência, promove ao trabalhador a sensação de acolhimento e pertencimento, ou seja, de ser alguém especial nesse espaço em que ele convive a maior parte do seu tempo. Além disso, quando a empresa demonstra lembrar de seus profissionais, valorizando-os em datas importantes como é no aniversário, viabiliza que o trabalhador se situe nesse lugar não como um número ou como mais um dos milhares de trabalhadores que compõe o hospital, mas sim como ser humano singular, isto é, alguém que possui personalidade, gostos, interesses e vivências diferentes dos seus colegas, que o tornam uma pessoa única e importante para o seu convívio social.

- **Cine HUPAA**

Atividade com viés de ampliação do repertório cultural do colaborador, que será desenvolvida mensalmente, através da reprodução de filmes escolhidos pelos colaboradores, por meio de enquete divulgada nas mídias sociais do HUPAA, para um momento de descontração e reflexão entre grupo de amigos, nos fins de tarde de uma sexta feira. O local escolhido para essa atividade é o memorial do HUPAA, visto que, dispõe de características que o torna mais semelhante a uma sala de cinema, como: ambiente escuro, espaçoso e com boa acústica.

Pretende-se incluir também algumas almofadas grandes e puffs, para tornar o ambiente mais agradável e confortável aos colaboradores, além de sugerir aos colaboradores que combinem com seu grupo de colegas para levarem pipocas, refrigerante, sucos e outras guloseimas, o que pode tornar esse momento ainda mais aconchegante e prazeroso.

Salienta-se que, o limite de vagas para a sessão será estabelecido de acordo com a capacidade máxima de pessoas que o memorial do HUPAA comporta, de modo que todos os presentes consigam assistir ao filme sem que haja dificuldades para enxergar gerada por aglomeração.

- **Espaço de convivência ao ar livre**

A proposta desse espaço de convivência, é que os colaboradores possuam um lugar principalmente para descansar e conversar com os colegas nos intervalos após o almoço ou plantões. Sendo esta uma estratégia alternativa ao retorno imediato para seu posto de trabalho, que seja mais confortável e viabilize o retorno do colaborador ao trabalho após o intervalo mais revigorado e disposto para desenvolver as atividades no segundo turno de trabalho.

Para a organização desse espaço será solicitado o apoio do serviço de hotelaria e em contato com eles, serão escolhidos alguns locais em áreas externas aos setores que tenham jardinagem, garantindo que o ambiente seja arborizado e com boa circulação de ventilação. Justifica-se a proposta de escolher mais de um lugar, para que os colaboradores alocados em setores que ficam nos andares ou em locais mais distantes, também sejam contemplados.

A priori, a expectativa é que o local seja composto por: bancos com apoio para as costas, mesas pequenas, mesa com garrafas de café, placas motivacionais de pallets, placas com algumas regras de convivência, com o intuito de conscientizar o colaborador em relação ao bom uso do espaço, como: cuidado com o local mantendo sempre limpo, evitar barulho principalmente nos espaços próximos de alojamentos e cuidado com o manuseio dos móveis e demais objetos que compõe o espaço para evitar quebrar.

Além disso, pode-se adicionar também outros elementos que contribuam para a construção de um espaço mais acolhedor e agradável de se conviver, promovendo assim o fortalecimento do vínculo do colaborador com a organização e reconexão/apropriação com o seu lugar do trabalho.

- **Torneio HUPAA de dominó**

Essa atividade, tem como principal objetivo a promoção de um espaço de interação, diálogo, entrosamento e divertimento entre os diferentes setores e grupos de trabalhadores do HUPAA. Com isso, é possível que o ambiente de trabalho seja ressignificado, como um lugar não só de cumprimento das responsabilidades profissionais, mas também de entretenimento e fortalecimento de vínculos, gerando assim momentos de lazer para os trabalhadores.

Espera-se que os torneios ocorram semestralmente, na área externa do HUPAA, pois, além de ser ventilado/arborizado, possui também bancos e mesas para acomodar todos os trabalhadores, fiscais e juízes durante o torneio. Será levado também água, garrafa de café e lanches, para os trabalhadores desfrutarem durante a partida.

## **2- EIXO RECONHECIMENTO PROFISSIONAL**

- **Você é um trabalhador destaque, que orgulho!**

Espera-se que essa atividade seja desenvolvida anualmente, por meio da promoção de um evento de entrega de honra ao mérito aos trabalhadores, eleitos por maior tempo de trabalho/experiência de prestação de serviços ao hospital. O evento ocorrerá no Auditório Geral, com a presença dos trabalhadores indicados, das chefias e da governança.

Para diversificar as formas de critérios para seleção dos trabalhadores, outros modos além da antiguidade podem ser aderidos, dentre eles: colaboradores que foram apontados pelos colegas do setor como destaques e ter sido elogiado no canal de Elogios da Ouvidoria como o mais elogiado, obtendo assim a referência não só dos colegas de trabalho como também dos cidadãos beneficiados pelos serviços ofertados.

Através dessa atividade, o colaborador poderá sentir-se acolhido e valorizado por seu ambiente de trabalho, visto que, com essa ação de homenagem, a empresa realiza uma forma de demonstração do orgulho e admiração que esta possui pelo colaborador em virtude da sua atuação profissional comprometida e alinhada aos objetivos do HUPAA.

Além disso, obter esse reconhecimento no seu meio profissional, possibilita ao colaborador ser visto como referência e exemplo por seus colegas e outros colaboradores da empresa, sendo um movimento importante tanto para o trabalhador que é visto de maneira positiva, quanto para os outros colaboradores que passam a buscar através de suas qualidades, revisitarem suas práticas profissionais e oferecerem um melhor serviço aos usuários.

- **Mural do elogio**

O mural de elogios é uma forma simples, porém, potente e criativa de motivar os colaboradores das unidades a aprimorarem cada vez mais a atenção aos seus usuários, além de tornar visível o reconhecimento do trabalho e esforços diários empreendidos pelos colaboradores. Tem como objetivo principal propagar a cultura do elogio entre os colaboradores do HUPAA e valorizar os colaboradores que fazem a diferença na vida de alguém.

Através dessa ação, os colaboradores podem ser surpreendidos positivamente pelos colegas de trabalho e se sentirem motivados a trocarem feedbacks positivos entre si, de modo a se fortalecerem enquanto grupo de trabalho. Sendo também uma forma de cada colaborador reparar mais no trabalho do colega, perceber de que modo pode ajuda-lo, assim como aprender com ele, além da oportunidade de autoanalisar

seu próprio trabalho e reconhecer/refletir sobre o quão grande e importante é sua contribuição para o desenvolvimento do HUPAA.

Será disponibilizado um mural para cada setor, onde será solicitado que cada trabalhador se comprometa minimamente uma vez por semana, em deixar um elogio para algum colega. Este mural intitulado “ELOGIAR FAZ BEM” reunirá também elogios escritos por pacientes e acompanhantes que passaram pelo hospital e deverá ser fixado em um local visível a todos.

O estímulo aos pacientes e acompanhantes a comentarem por escrito sobre o atendimento poderá ser feito pela própria equipe, com o intuito de que os usuários também sintam-se pertencentes desse espaço durante o tempo que estiverem aqui e possam expressar sua gratidão pelo atendimento recebido pelos colaboradores. Todos os elogios que forem registrados nos murais alocados nos setores, serão expostos em um grande mural mensalmente, que ficará localizado no Hall da entrada principal do HUPAA. Ressalta-se que, os custos necessários para essa atividade serão com os materiais necessários para a confecção dos murais menores que serão distribuídos pelos setores do hospital e com o mural maior que será confeccionado em vidro/acrílico e afixado na parede.

- **História de Vida**

Esta atividade tem como objetivo aproximar o colaborador à instituição, de modo a torná-lo visível não apenas pelo serviço que presta ao hospital, mas como ser humano que faz parte de uma família, é mãe, pai, tio/a, avô/ó, filho/a, possui talentos manuais ou artísticos, hobbies, desejos, metas, que constituem sua história de vida e possibilitaram-no trilhar seu próprio caminho de forma protagonista.

Uma história de vida que trás muitos dos desafios, experiências vivenciadas e conquistas, retratada e contada no Jornal da Comunicação do HUPAA, para as pessoas que convivem com o colaborador, servirá de inspiração para muitas pessoas do seu entorno, assim como será motivo de orgulho e admiração para o colaborador em destaque, por ter a oportunidade de contar e visualizar partes importantes do seu percurso, que propiciou a construção de uma trajetória pessoal e profissional.

Sobre a seleção das histórias, um servidor ou mais de cada setor que expresse o desejo de participar deverá comunicar à Comissão de Valorização do Trabalhador, descrever as atividades em formulário próprio e disponibilizar uma foto (opcional) cujo dados serão fixados na página principal do site/jornal do hospital mensalmente. O incentivo aos trabalhadores a participarem se dará pelos próprios colegas e chefia imediata, cabendo ao serviço de comunicação a divulgação no História de Vida e site do hospital. Os custos serão com a confecção dos materiais impressos disponíveis com os dados.

### **3- EIXO APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

- **Promoção de campo de Estágio obrigatório aos trabalhadores no âmbito hospitalar**

Com essa atividade, tem-se o objetivo de viabilizar aos profissionais que cursam universidade ou faculdade a realização do estágio obrigatório no ambiente hospitalar, caso seja de seu interesse. Sabe-se que o estágio é um ato educativo escolar fundamental, que ocorre de forma supervisionada por um profissional da área que fica responsável pelo estagiário, sendo este desenvolvido no ambiente de trabalho.

Através do estágio, visa-se à preparação para o trabalho produtivo, o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior. O estagiário é considerado o aluno regularmente matriculado e que venha frequentando, efetivamente, cursos de educação superior, vinculados à estrutura do ensino público e particular, oficiais ou reconhecidos (BRASIL, 2008).

Para desenvolver essa atividade se faz necessário estabelecer algumas normas e diretrizes:

**Termo de Compromisso de Estágio:** é o ajuste celebrado entre o estagiário e o HUPAA, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino a que o estudante estiver vinculado;

**Supervisor do Estagiário:** é o servidor designado pelo HUPAA, com formação ou experiência profissional da área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário para orientar e supervisionar o estágio;

**Avaliação de Desempenho:** é o ato de periodicidade semestral, por meio do qual o supervisor do estágio avalia o desempenho do estagiário no desenvolvimento das atividades inerentes ao programa de estágio planejado.

Ao servidor do HUPAA, fica assegurado realizar estágio no âmbito da instituição, quando houver compatibilidade de horários entre sua jornada normal de trabalho e o estágio, desde que atendidas as condições acima mencionadas. O estágio somente se aplicará à modalidade de estágio obrigatório; não terá direito ao auxílio financeiro e ao auxílio -transporte; o servidor deverá apresentar, ao setor responsável pelos estágios no HUPAA, declaração de sua chefia imediata contendo informações sobre sua jornada de trabalho e respectiva carga horária diária.

Deverá comprovar também compatibilidade de horários, considerando a carga horária diária de trabalho e a jornada de atividades diária a ser cumprida no estágio; a assinatura do termo de compromisso fica condicionada a comprovação e conformidade que trata aos itens apresentados neste documento.

O estagiário terá as seguintes atribuições: participar de todas as atividades relativas ao estágio, conforme distribuição de tarefas conferidas pelo Supervisor de Estágio; cumprir a jornada de trabalho; cumprir as normas disciplinares de trabalho e preservar sigilo referente às informações a que tiver acesso; apresentar-se assiduamente no local de estágio, conforme acordado com seu supervisor; eventualmente, quando não for possível comparecer ao local de trabalho, comunicar previamente o supervisor ou apresentar justificativa para a falta.

Finalmente, compreende-se que a parceria entre o HUPAA e a Instituição de Ensino Superior a qual o colaborador está vinculado, é uma oportunidade que viabiliza ao colaborador melhor gestão de tempo em relação a conciliação de suas atividades laborais e educativas. Deste modo, incentiva-se ao colaborador a busca constante pelo conhecimento na sua respectiva área, que facilita a possibilidade de progressão de cargo na empresa.

### RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS

Os recursos necessários para a realização deste plano de ação, encontra-se descrito acima, na metodologia de cada uma das atividades.

### PÚBLICO ALVO

Trabalhadores do Hospital Universitário Professor Alberto Antunes

### PERÍODO DE REALIZAÇÃO<sup>[OBJ]</sup>

De Dezembro de 2022 á Junho de 2023

### CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

| ATIVIDADES  | PERÍODO DE REALIZAÇÃO |
|---|-----------------------|
| Evento inaugural de apresentação do programa                              | 15/12/2022            |
| Aniversariante do mês   | Mensal                |
| CineHUPAA   | Bimestral             |
| Espaço de convivência   | -                     |
| Trabalhador destaque  | Dezembro              |
| Mural do elogio   |                       |
| História de vida  | -                     |
| Início das atividades de estágio  | -                     |
| Elaboração de questionários para pesquisa de satisfação com trabalhadores | Junho/2023            |
| Realização da pesquisa de satisfação                                      | Julho/2023            |

### REFERÊNCIAS

ARSEGO, Livia Ramalho. A valorização do trabalhador da saúde pública: a agenda brasileira. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Ciência Política. 2013.

BRASIL. Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 3-4, 26 set. 2008.

DA SILVA, Alisson O et al. Gestão da qualidade: aplicação da ferramenta 5W2H como plano de ação para projeto de abertura de uma empresa. 7º Seminário Estadual de Engenharia Mecânica e Industrial. Horizontina- RS, 2013.

DOS SANTOS, Diorlani Regina Alves et al. O comprometimento da saúde mental dos profissionais de enfermagem diante da jornada diária. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 8, n. 23, p. 124-135, 2021.

FERRI, Sonia Mara Neves et al. As tecnologias leves como geradoras de satisfação em usuários de uma unidade de saúde da família. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, v. 11, p. 515-529, 2007

KOYS, Daniel J. (2001) apud Spector, Paul E. Psicologia nas organizações. Editora Saraiva, 2ª edição, 2006.

MOSCOVICI, F. (1985). Desenvolvimento interpessoal. 3ª. ed., Rio de Janeiro: LTC.

SCHWARTZ, S.H. Valores humanos básicos: seu comportamento e estrutura intercultural. In: Valores e Comportamento nas Organizações. Orgs: TAMAYO, A; PORTO, J.B. Petrópolis: Editora Vozes, p. 160 – 186, 2005.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional. Estudos de Psicologia. Natal, v. 7, p. 11-18, 2002.

**ANDERSON DE BARROS DANTAS**  
Gerente Administrativo – HUPAA-UFAL/EBSERH