

# Plano de Ação



Casa  
Ronald  
McDonald™  
Belém

---

Aproximando famílias™



## Plano de Ação – Casa Ronald McDonald Belém 2022.2023

### 1. IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE

<b>Nome/Razão Social:</b>	Associação Colorindo a Vida
<b>CNPJ:</b>	09.112.341/0001/23
<b>Atividades Principais:</b>	Endereço: Rua Mariano, 123, esquina com João Paulo II, Bairro: Castanheira, Cep: 66645-415, Cidade/UF: Belém/Pa
<b>Telefone:</b>	(91) 3081-5130
<b>E-mail:</b>	casaronaldbelem@casaronaldbelem.org.br
<b>Nome / Responsável pelo preenchimento do Plano de Ação:</b>	Raquel Fontenelle, Fernanda Teixeira, Natacha Costa, Cleiton Lopes.

### 2. COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

<b>Presidente:</b>	Rosa Maria Ferreira Gonçalves Pires
<b>Vice-Presidente:</b>	Liane Almeida Gaby
<b>Mandato da diretoria:</b>	Data Início: 01/01/2020 - Data do término: 31/12/2022

### 3. INSCRIÇÕES E CADASTRO DA ENTIDADE

<b>INSCRIÇÃO / CADASTRO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>VALIDADE</b>
Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS	0155	indeterminada
Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social - CEBAS	253/2018	05/11/2024
Conselho da Criança e do Adolescente - COMDAC	033/2021	07/10/2025
Inscrição Estadual	Isenta	xxxxxxx
Inscrição Municipal	1704944-5	indeterminada
Utilidade Pública Estadual	LEI 7606 – DE 27/03/2012	indeterminada
Utilidade Pública Municipal	LEI 8865 – DE 17/08/2011	indeterminada



## 4. COMO SURTIU A CASA RONALD McDONALD

1969, Filadélfia, EUA.

Como a maioria dos projetos sociais, a CASA RONALD McDONALD foi criada a partir de uma história de necessidade e superação. Detectada a doença em sua filha de dois anos, Fred Hill, jogador do Philadelphia Eagles, mobilizou-se envolvendo inclusive a comunidade, de forma a conseguir recursos para custear o tratamento. Durante o tratamento, Fred tomou conhecimento do projeto sonhado pela Dra. Audrey Evans, chefe dos hematologistas/oncologistas infantis do Children's Hospital, de construir uma casa perto do hospital para fornecer alojamento temporário às famílias de pacientes com câncer.

Ele contatou, então, o gerente de uma loja McDonald local, e acordaram que, no dia da festa de São Patrício, parte dos rendimentos da loja, seriam doados para comprar uma casa de apoio às crianças. A partir desta data, a REDE McDONALD abraçou a causa e o projeto foi se expandindo para vários países.

### 4.1 Conheça o Programa Casa Ronald McDonald:

A Ronald McDonald House Charities (RMHC) é um sistema beneficente global focado na saúde e bem-estar de crianças e jovens e está presente em mais de 60 países. 90% dos melhores hospitais pediátricos do mundo desenvolvem projetos junto à RMHC. Atualmente, a RMHC conta com 379 Casas Ronald McDonald e 265 Espaços da Família Ronald McDonald. A primeira unidade no Brasil, em 1994, foi no Rio de Janeiro, que também foi a primeira da América Latina e a 162ª no mundo.

No Brasil, o Instituto Ronald coordena o Programa Casa Ronald. Hoje, são sete unidades em operação no país: Casa Ronald McDonald Rio de Janeiro, Casa Ronald McDonald São Paulo Moema, Casa Ronald McDonald Itaquera, Casa Ronald McDonald ABC em Campinas, Casa Ronald McDonald Jahu e Casa Ronald McDonald Belém e apresentam o mesmo padrão de qualidade das outras casas ao redor do mundo.

### 4.2 Sobre a casa:

**O Programa Casa Ronald McDonald funciona como uma “casa longe de casa” para crianças e adolescentes com câncer**, assim como suas famílias, durante o tratamento. **Muitos pacientes moram longe do hospital onde são tratados**, às vezes até mesmo em outros estados. Por isso, com o aumento da demanda e buscando atender a um maior número de pacientes e suas famílias, em março de 2009, a Associação Colorindo a Vida, entidade gestora da Casa Ronald



Belém, iniciou a construção da primeira casa de apoio ou Casa Ronald McDonald da região Norte, no bairro Castanheira, na rua Mariano, 123.

A Casa Ronald McDonald Belém, foi inaugurada em 26 de junho de 2012 e criada para acolher crianças e adolescentes do interior do estado do Pará e estados vizinhos, em tratamento contra o câncer no Hospital Oncológico Infantil Octávio Lobo. Desde sua fundação, a instituição já teve mais de oitenta e duas mil hospedagens.

A casa oferece gratuitamente hospedagem para 35 crianças e adolescentes com seus acompanhantes, 05 alimentações diárias, transporte e suporte psicossocial, visando um tratamento integral e humanizado, envolvendo as famílias, e usando ferramentas que atuem como agentes transformadores na vida das pessoas atendidas.

A casa é mais do que um lugar para dormir; é um lugar de conforto, compaixão e conveniência para famílias que lidam com o medo e a angústia de seus filhos gravemente doentes. Famílias podem ficar por uma semana, alguns meses e até anos na instituição.

Segundo estimativa do INCA, esta é a enfermidade que mais mata crianças e adolescentes de 1 a 19 anos no Brasil. A cada hora, no país, surge um novo caso de câncer infantojuvenil. Atualmente, no Brasil, as chances de cura de crianças e adolescentes são de 64%. Nos países com alto Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), as chances de cura podem chegar a 80%.

Identificar precocemente o câncer infantojuvenil é determinante para que o tratamento tenha mais chances de apresentar resultados positivos e reduzir as sequelas melhorando a qualidade de vida dos pacientes após a cura. Os sintomas do câncer infantojuvenil podem ser silenciosos, principalmente porque se confundem com outros sinais de doenças comuns da infância, como febre persistente, vômitos, dores ósseas, palidez, nódulos ou pintas na pele, entre outros.

#### 4.3 Missão, Visão e Valores:

- a. **Missão:** Realizar o acolhimento de crianças e adolescentes com câncer e as suas famílias, promovendo a saúde e qualidade de vida.
- b. **Visão:** Ser reconhecido na Amazônia, como instituição de referência no apoio ao tratamento do câncer infanto-juvenil.



- c. **Valores:** Ética, solidariedade, transparência, credibilidade, excelência, comprometimento, respeito.

## 5. GESTÃO

A gestão é composta por um grupo de pessoas físicas ou jurídicas que queiram colaborar com a consecução de seus objetivos sociais, desde que qualificadas conforme as previsões do estatuto, composta por Assembleia Geral, Conselho Deliberativo, Diretoria e um Conselho Fiscal conforme (cap. V, art. 18 do estatuto).

## 6. RECURSOS HUMANOS COM VÍNCULO CLT

Os funcionários, todos contratados, sob orientação de diretores e/ou gerente, asseguram o cumprimento da missão da Casa Ronald McDonald e a vivência de seus princípios e propósitos.

## 7. QUADRO GERAL

Cargo	Feminino	Masculino	Total Geral
422315 - AGENTE DE RELACIONAMENTO	9	1	10
252105 - ANALISTA DE ADM E FINANÇAS	1	0	1
142325 - ANALISTA DE COMUNICACAO	1	0	1
411005 - APRENDIZ	1	1	2
411010 - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1	0	1
251605 - ASSISTENTE SOCIAL	0	1	1
411005 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1
411005 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO JR	1	0	1
513505 - AUXILIAR DE COZINHA	1	0	1
513205 - COZINHEIRA GERAL	2	0	2
411005 - ESTAGIÁRIO	1	0	1
131120 - GERENTE DE ORG NÃO GOVERNAMENTAL	1	0	1
519105 - MENSAGEIRO CICLISTA	0	1	1
519110 - MENSAGEIRO MOTOCICLISTA	0	3	3
782305 - MOTORISTA	0	2	2
517410 - PORTEIRO	1	2	3
517410 - PORTEIRO NÍVEL III	0	1	1
514320 - SERVIÇOS GERAIS	1	2	3
411010 - SUPERVISORA DE RELACIONAMENTO	1	0	1
131120 - TEC CAPTAÇÃO RECURSOS EVENTOS	1	0	1
<b>Total de Funcionários</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>



## 8. DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS

A Casa Ronald McDonald Belém instituição não governamental, sem fins lucrativos, que acolhe crianças e adolescentes de toda a região Norte em tratamento no Hospital Oncológico Infantil Octávio Lobo. Atua dentro dos níveis de complexidade do Sistema Único de Assistência Social SUAS, na categoria de Proteção Social Especial de Alta Complexidade, Acolhimento Institucional, na seguinte modalidade: Abrigo Institucional, Serviço de Acolhimento, Convivência, Fortalecimento de Vínculos, Saúde e Bem-estar e identificação das ações de defesa e garantia de direitos a uma assistência com maior qualidade aos assistidos através de:

- **Transporte:** a Casa Ronald Belém disponibiliza transporte seguro e confortável para traslado ao hospital Oncológico Infantil Octavio Lobo referência no tratamento de câncer, de ida e volta, quatro vezes ao dia, dando início as viagens de 07h,11h30,13h30 e finalizando às 17h30. Proporciona o deslocamento para a quimioterapia, consulta ambulatorial, fisioterapia, garante também a locomoção nos exames externos, INSS e assim mitigar a taxa de absenteísmo hospitalar. Demandas de urgência e emergência para todos os hóspedes é acionado carros particulares como táxi ou aplicativos.
- **Refeições:** São oferecidas de forma gratuita diariamente cinco refeições; café da manhã, almoço, lanche da tarde, jantar e ceia. As refeições são balanceadas e elaboradas de acordo com a supervisão de uma nutricionista e de cozinheiras devidamente treinadas para esta finalidade.
- **Atividades:** São realizadas atividades lúdicas, educacionais e recreativas para crianças e adolescentes de acordo com a capacidade psicomotora individual e metodologia adequada para que não haja prejuízo ao tratamento deles.
- **Serviço Social:** O assistente social é responsável pelo acolhimento de todos os hóspedes e acompanhantes; realiza triagem socioeconômica, orienta usuários quanto ao acesso a garantia de direitos e benefícios (TFD, BPC, Minha Casa Minha Vida, Passe-livre, Casa Verde e Amarela, Cadastro Único, entre outros), apresenta normas e regras de convivência institucional para hóspedes, acompanhantes e voluntários, planeja, promove e monitora atividades envolvendo as famílias, mantém articulação com Serviço Social do hospital de referência no tratamento, promove e participa de eventos sociais.
- **Acesso a Higienização:** São doados kits com produtos de higiene pessoal sabonete, creme dental, escova de dentes, desodorante, shampoo, condicionador, cotonete, fio dental, fraldas descartáveis e material de limpeza



sabão em pó, detergente, sabão neutro, luvas de borracha, limpador multiuso, limpa-vidros, álcool para os hóspedes e acompanhantes.

## 9. FUNCIONAMENTO

- **Funcionamento da Unidade:** A unidade funciona de segunda-feira a sábado, das 08h às 17h para check-in de hospedagem, domingo e feriado não recebe nova hospedagem, mas segue com os serviços da instituição ofertados semanalmente.
- **Vagas Ofertadas Diariamente:** São ofertadas pela instituição 35 vagas para acomodação de 01 criança/adolescente + 01 acompanhante por suíte. Todos os quartos possuem banheiro com acessibilidade, armário, ventilador de parede, ar-condicionado, além de roupas de cama e banho. Totalizando 70 hóspedes diários.
- **Condições e Forma de Acesso:** O setor de Serviço Social do hospital Oncológico Infantil Octávio Lobo realiza ligação previa para a instituição de segunda-feira a sábado, das 08h às 17h, solicita a vaga atendendo os critérios de inserção da casa que é ser de toda a região Norte e diagnosticado com câncer. Confirmada a vaga o hospede recebe do Serviço Social hospitalar o encaminhamento e aguarda o transporte ofertado pela casa.

## 10. ATENDIMENTO E PARTICIPAÇÃO DAS FAMILIAS

O atendimento às famílias objetiva fortalecer os vínculos entre elas, conscientizando da parceria de trabalho desenvolvido entre a instituição Casa Ronald Belém e a instituição família. Por mais doloroso que seja o diagnóstico que as fizeram chegar até aqui é necessário atuarem positivamente na adesão ao tratamento, educação de seus filhos e que se sintam fortalecidas para continuar a cuidar.

Apesar da complexidade e gravidade do diagnóstico, a instituição colabora através de reuniões quinzenais com temas de interesse como respeito, confiança, educação dos filhos, relacionamento interpessoal, entre outros. E, contudo, reforça para os acompanhantes no dia a dia a importância e corresponsabilidade da família na melhor adesão e continuidade no tratamento.

### 10.1 Público-alvo:

Crianças e adolescente diagnosticados com câncer, de toda a região Norte, atendidos pelo hospital da rede do SUS.



## 11. AÇÃO - PROGRAMA DE ACOLHIMENTO SOCIAL

### 11.1 Objetivo Estratégico:

Garantir o acolhimento de crianças e adolescentes e suas famílias.

### 11.2 Objetivo Geral:

Conhecer e compreender o máximo do contexto social e socioeconômico que esse hospede está inserido antes e durante o tratamento, fortalecer vínculos familiares, rede de apoio, identificar demandas existentes e surgentes, contribuir para experiência positiva e ofertar serviços de qualidade durante a hospedagem e acolher aproximando família.

### 11.3 Objetivo Específico:

- Realizar atendimento individual e em grupo;
- Estruturar e assegurar o amparo e proteção as famílias através do acolhimento;
- Aplicar apoio psicossocial às crianças, adolescentes e acompanhantes;
- Praticar ações para elucidação a respeito do acesso aos direitos e deveres, orientações sobre os serviços socioassistenciais de proteção social básica e benefícios existentes;
- Desenvolver parcerias com o hospital Oncológico Infantil Octávio Lobo e proporcionar uma assistência com maior qualidade e eficiência aos nossos assistidos;
- Organizar iniciativas para diminuir a desestruturação do relacionamento familiar e fortalecer vínculos;
- Possibilitar condições de melhoraria a autoimagem e autoestima das crianças e adolescentes em tratamento de câncer;
- Organizar reuniões quinzenais para escuta qualificada e acolhimento junto a gerência da casa.

### 11.4 Meta:

Fornecer 05 alimentações diariamente, fornecer transportes de ida e vinda ao hospital oncológico infantil Octavio Lobo diariamente, fornecer apoio psicossocial quando necessário, manter diariamente os ambientes limpos e higienizados, fornecer kits de higiene e cuidados pessoais a cada 15 dias, realizar mensalmente atividades lúdicas e de integração.

### 11.5 Indicadores:

Quantidade de hóspedes.



### 11.6 Conteúdo e Estratégia:

Intervenção do assistente social, compreendendo três elementos em interação constante: a escuta, a troca de informações e o conhecimento da situação em que o usuário se encontra (Fonte: CFESS Conselho Federal de Serviço Social).

### 11.7 Abrangência Territorial:

O projeto será realizado na sede da Casa Ronald McDonald Belém, localizado Rua Mariano, Nº 123, Castanheira, Belém/Pa.

### 11.8 Público-alvo:

Todos os hóspedes e acompanhantes da Casa Ronald McDonald Belém.

### 11.9 Gestão Administrativa Responsável:

Assistente Social, Cleiton Lopes.

### 11.10 Resultados Esperados:

- Dispor de hospedagem humanizada, segura e de qualidade no serviço
- Contribuir para melhor adesão ao longo do tratamento;
- Fortalecimento de vínculos na convivência durante a hospedagem;
- Melhoria na socialização através do acolhimento;
- Reconhecer o seu papel frente ao tratamento;
- Conhecer os direitos do paciente com câncer.

### 11.11 Recursos Humanos Envolvidos:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>VÍNCULO</b>
Serviço Social	CLT
Hóspedes	Acolhidos
Acompanhante	Acolhidos

### 11.12 Instrumentos de Monitoramento e Avaliação:

Elaborado por Cleiton Lopes CREES 1º Região - 7710.

### 11.13 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Roda de Conversa Ação:

A cada quinze dias de cada mês do ano vigente é promovido roda de conversa entre os acompanhantes, Serviço Social da casa Ronald McDonald Belém, onde tem por objetivo realizar escuta técnica e qualificada das necessidades dos hóspedes através da comunicação e sempre reforçando a importância do retorno deles e possíveis melhorias a serem realizadas no acolhimento social da instituição.



Auxiliando e oferecendo palavras que direcionem suas ações para possíveis soluções de problemas, um olhar que se atente para a situação em que se encontra o usuário, uma atenção redobrada à escuta, isto pra que possam restabelecer-se emocionalmente e socialmente, e serem estrategicamente, orientados (**MARTINELLI, 2011**).

#### 11.14 Acompanhamento do Plano – Cronograma 2022:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Roda de Conversa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

A troca foi de extrema importância para que eles entendam o sentido de pertencimento no tratamento dos usuários e sintam-se acolhidos e respeitados na sua forma de pensar. Toda essa ação é comprovada através de lista de frequência onde é composto com o os itens: (01) nome do hóspede, (02) nome do acompanhante e (03) assinatura de presença.

#### 11.15 Lista de Frequência – Cronograma 2022:

Lista de Frequência da Roda de Conversa	Ano 2022	
Nome do Hóspede:	Nome do Acompanhante:	Assinatura de Presença:

#### 11.16 Considerações:

Ressalto que o plano de ação teve um impacto positivo frente o desdobramento das ações executadas, conseguimos tratar não conformidades, alinhar informações, oferecer feedback, conscientizar o público de forma positiva, fazer uma escuta ativa com humanização e cuidado, com o intuito de melhorar a qualidade de vida, com o acolhimento na hospedagem ofertado pela casa Ronald, sempre trabalhando de forma sustentável.

## 12. AÇÃO - PROGRAMA VOLUNTARIADO

### 12.1 Objetivo Estratégico:

Implementar um programa de voluntariado com pessoas comprometidas com a missão, visão e valores da instituição e que agreguem as famílias crianças e adolescentes.

### 12.2 Objetivo Geral:

Compreender a participação e o compromisso social da instituição, bem como exercer a atividade escolhida de forma pontual e assídua, respeitando a individualidade de cada hóspede e suas limitações psicomotora.



### 12.3 Objetivo Específico:

- Desenvolver atividades de cultura e lazer, internas e externas, para as crianças, adolescentes e respectivos acompanhantes;
- Usar a participação dos voluntários nas ações de eventos da casa, especialmente na Campanha do McDia Feliz;
- Avaliar trabalhos desenvolvidos pelos voluntários;
- Selecionar atividades de interação propiciando trocas de experiências e vivências, fortalecendo o respeito, solidariedade e vínculo familiar;
- Praticar atividades socioculturais, educacionais, preservando a identidade de todos os assistidos;
- Construir rodas de conversas, Leitura de estórias, estímulo a convivência social.

### 12.4 Meta:

Realizar pelo menos 02 oficinas mensais de capacitação.

### 12.5 Indicadores:

Número de oficinas realizadas.

### 12.6 Conteúdo e Estratégia:

Tem como objetivo de incentivar, apoiar e reconhecer o envolvimento da sociedade em ações voluntárias, o programa de voluntariado local é um conjunto de atividades planejadas pela empresa e apoiadas por áreas fundamentais para o sucesso do programa e Responsabilidade Social.

### 12.7 Abrangência territorial:

Auditório e brinquedoteca da Casa Ronald McDonald Belém ou locais externos conforme o evento.

### 12.8 Público-alvo:

Todos os hóspedes e acompanhantes da Casa Ronald McDonald Belém.

### 12.9 Gestão Administrativa Responsável:

Assistente Social, Cleiton Lopes.

### 12.10 Resultados Esperados:

- Humanização durante a hospedagem;
- Acreditar e investir nas suas potencialidades;
- Respeitar as diferenças em grupos;
- Produzir renda individual ou coletivo;
- Inclusão de usuários nas Oficinas.



### 12.11 Recursos Humanos Envolvidos:

FUNÇÃO	VÍNCULO
Serviço Social	CLT
Administrativos	CLT
Voluntários	Voluntários
Hóspedes	Acolhidos
Acompanhantes	Acolhidos

### 12.12 Instrumentos de Monitoramento e Avaliação:

Elaborado por Cleiton Lopes CREES 1º Região - 7710.

### 12.13 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Oficina de Capacitação dos Voluntários do Amor – Ação 1:

Foram realizadas duas oficinas de Capacitação de Voluntários com participação de candidatos a vaga, com foco na captação e qualificação de novos voluntários para atuar no cotidiano da Casa Ronald nas áreas de Ações Sociais: (Grupo de acolhimento para os acompanhantes, roda de conversa, oficinas diversas); Cultura e Artes: (Atividades infantis, jovens e familiares, pintura, artes plásticas, vídeo, teatro, música, Grupo de Contação de Histórias, e outros), Educacional: (Palestras, Oficina de artesanato, Recreação para as crianças), Interação social, disposição para empreendedorismo e educação, valorização pessoal, cidadania e inclusão social.

### 12.14 Acompanhamento do Plano – Cronograma 2022:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Oficina de Capacitação dos Voluntários do Amor		X						X				

### 12.14 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Frequência dos Voluntários do Amor - Ação 02:

Foi realizado pelo Serviço Social ao longo do ano, o monitoramento da participação das ações e atividades do voluntariado na instituição através da lista de frequência que apresenta os itens: (01) atividade realizada, (02) nome, (03) horário de entrada e saída.



### 12.16 Acompanhamento do Plano – Cronograma 2022:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Frequência Voluntários do Amor	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

### 12.17 Lista de Frequência – Cronograma 2022:

Lista de Frequência Voluntários do Amor	Ano: 2022	
Atividade Realizada:		
Nome do Voluntário:	Entrada:	Saída:

### 12.18 Considerações:

Ressalto que o plano de ação teve um impacto positivo frente o desdobramento das ações executadas, conseguimos tratar não conformidades, alinhar informações, oferecer feedback, conscientizar o público de forma positiva, fazer uma escuta ativa com humanização e cuidado, com o intuito de melhorar a qualidade de vida, com o acolhimento na hospedagem ofertado pela casa Ronald, sempre trabalhando de forma humanizada.

## 13. AÇÃO – PROGRAMA DE DATAS COMEMORATIVAS

### 13.1 Objetivo Estratégico:

Implementar ações que contribuam para melhoria de saúde e qualidade de vida de hóspedes e acompanhantes.

### 13.2 Objetivo Geral:

Abranger os serviços institucionais, criando vínculos, através da importância de celebrar cada data de forma única e especial, seja comemorando um aniversário individual ou uma data comemorativa do coletivo.

### 13.3 Objetivo Específico:

- Socializar com todos que convivem na casa;
- Possibilitar ter uma festa temática de acordo as datas comemorativas;
- Interagir e desenvolver vida social durante o tratamento;
- Participar de forma afetiva de cada aniversário;
- Compreender que além de hospedagem trabalhamos o conceito de família;
- Sensibilizar o hóspede que estamos interessados na vida dele, por isso comemoramos o seu aniversário;
- Realizar eventos e construir memórias afetivas.



### 13.4 Meta:

Realizar mensalmente atividades lúdicas e de integração.

### 13.5 Indicadores:

Números de atividades realizadas.

### 13.6 Conteúdo e Estratégia:

As datas comemorativas revestem-se de importância por representarem o esforço de se manter vivo na memória coletiva algum acontecimento ou homenagem com certa relevância social.

### 13.7 Abrangência Territorial:

O projeto será realizado na sede da Casa Ronald McDonald Belém, localizado Rua Mariano, Nº 123, Castanheira, Belém/Pa.

### 13.8 Público-alvo:

Todos os hóspedes da Casa Ronald McDonald Belém.

### 13.9 Gestão Administrativa Responsável:

Assistente Social, Cleiton Lopes.

### 13.10 Resultados Esperados:

- Interagindo com o outro de forma respeitosa;
- Valorizando a vida e o cotidiano do indivíduo;
- Cumprindo com a concretização e realização de momentos humanizados;
- Criando eventos para socializar;
- Relacionando-se com pessoas de outros espaços.

### 13.11 Acompanhamento do Plano – Cronograma 2022:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Confraternização universal	X											
Baile de Carnaval		X										
Mês das Mulheres			X									
Sexta Feira da Paixão de Cristo				X								
Dia das Mães					X							
Festa junina						X						
Dia dos Pais								X				
Setembro Dourado									X			
Dia das Crianças										X		
Natal												X



Aniversários dos Hóspedes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

### 13.12 Gestão de Recursos Financeiros:

Atender satisfatoriamente o grau de organização das informações administrativas e financeiras, por meio dos documentos de prestação de contas e relatórios em conformidade com os custos.

### 13.13 Recursos Financeiros Aplicados:

Os recursos financeiros utilizados para execução do serviço serão.

PATROCINADORES	VOLUNTÁRIOS	RECURSOS PRÓPRIOS
0%	38%	62%

### 13.14 Origens dos Recursos Financeiros:

ORIGEM DOS RECURSOS	FONTE	VALOR
Patrocinadores	<ul style="list-style-type: none"><li>• Não há dados</li></ul>	R\$ 0,00
Voluntários	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bolo</li><li>• Salgados</li></ul>	R\$ 180,00
Recursos próprios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bolo</li><li>• Proteínas</li><li>• Alimentos não perecíveis</li><li>• Polpas de frutas</li><li>• Salgados</li><li>• Doces</li><li>• Decoração</li><li>• Descartáveis</li></ul>	R\$ 300,00
<b>TOTAL</b>		<b>R\$ 480,00</b>

### 13.15 Recursos Humanos Envolvidos:

FUNÇÃO	VÍNCULO
Gerente	CLT
Administrativos	CLT
Cozinheiras	CLT
Nutricionistas	Voluntária
Voluntários	Voluntários
Hóspedes	Acolhidos
Acompanhantes	Acolhidos



### 13.16 Instrumentos de Monitoramento e Avaliação:

Elaborado por Cleiton Lopes CREES 1º Região - 7710.

### 13.17 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Monitoramento da Ação:

Foram realizados fotos e vídeos pelo setor de comunicação, de cada aniversariante para postagem nas redes sociais da instituição para fins de evidências do acontecimento do evento, todos os insumos comprados com notas fiscais para o máximo de transparência, toda ação monitorada pelo Serviço Social e Gerência.

### 13.18 Considerações:

Ressalto que o plano de ação teve um impacto positivo frente o desdobramento das ações executadas, conseguimos tratar não conformidades, alinhar informações, oferecer feedback, conscientizar o público de forma positiva, fazer uma escuta ativa com humanização e cuidado, com o intuito de melhorar a qualidade de vida, com o acolhimento na hospedagem ofertado pela casa Ronald, sempre trabalhando de forma humanizada.

## 14. AÇÃO – PROJETO ACOLHER E NUTRIR

### 14.1 Objetivo Estratégico:

Promover ações que proporcionem a saúde e o bem-estar de criança e adolescentes com câncer.

### 14.2 Objetivo Geral:

Estimular conversas significativas, entre profissional nutricionista e hóspedes, criando um elo entre eles, proporcionando o conhecimento de forma lúdica, gerando uma experiência positiva frente a alimentação e sua importância.

### 14.3 Objetivo Específico:

- Gerar uma experiência positiva ao paciente e acompanhante relacionada a alimentação;
- Promover ao paciente e acompanhante o entendimento da alimentação aplicada com foco em experiências alimentares e fortalecimento do vínculo com a nutrição;
- Fazer uma escuta ativa ao paciente e acompanhante explicando a importância e aproximando-a do cotidiano e hábitos alimentares;
- Promover ao paciente uma independência do entendimento nutricional no seu processo de cuidar.



- Explicar o serviço de nutrição, para que existimos e como a nutrição faz a diferença no tratamento.

#### 14.4 Meta:

Gerar mudanças alimentares, qualidade de vida, através da alimentação.

#### 14.5 Indicadores:

Número de oficinas realizadas.

#### 14.6 Conteúdo e Estratégias:

Ampliar o entendimento de que o ato de comer compreende diversos sentidos e significados que ultrapassem às necessidades fisiológicas do organismo, além de comprometer a garantia do estado nutricional do paciente, pode romper com as necessidades psicossociais humanas (CORREIA *et al.*, 2019).

Na literatura, é bem estabelecida a importância que a qualidade da alimentação hospitalar e domiciliar tem para a recuperação do estado nutricional e da saúde do paciente.

Demário *et al.* (2010) apontam que o rompimento dos sentidos e significados da alimentação leva à rejeição da alimentação, com consequente ingestão insuficiente de nutrientes pelo paciente, comprometendo seu estado nutricional e sua recuperação.

Há ainda o problema do desperdício de alimentos nessas situações, que no âmbito gerencial de uma UAN é fator de grande relevância.

A atuação do Nutricionista nesse contexto é essencial pois, cabe a ele a sensibilidade para lidar com toda a complexidade que envolve a alimentação, em especial as referências hedônicas, afetivas, culturais e sociais que ela carrega para cada sujeito-paciente.

O projeto acolher e nutrir vem implantar a conscientização de que é preciso acolher as vivências dos pacientes para nutri-los de conhecimento e experiências positivas no seu processo de cuidar. Buscando compreender o significado que os participantes atribuem às suas experiências alimentares na casa e com isso trazer evidências que possam servir de referência para os profissionais da instituição e principalmente entregar a pacientes e acompanhantes o valor humanitário agregado a alimentação.



#### 14.7 Público-alvo:

Todos os hóspedes e acompanhantes da Casa Ronald McDonald Belém.

#### 14.8 Gestão Administrativa Responsável:

Nutricionista voluntária, Edilsa Carla Lopes.

#### 14.9 Resultados Esperados:

- Hóspedes alimentando-se de forma saudável;
- Mudança de hábitos alimentares dos pacientes;
- Melhor resposta no tratamento frente a alimentação.

#### 14.10 Acompanhamento do Plano – Cronograma 2022:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Elaborar formulário de pesquisa						X						
Fazer Campanha, junto com a comunicação sobre o início do projeto							X					
Execução Fase 1º Encontro								X				
Execução Fase 2º Encontro								X				
Execução Fase 3º Encontro									X			
Execução Fase 4º Encontro									X			
Fazer pesquisa de qualidade da experiência										X		
Avaliação para continuidade do projeto											X	
Submeter publicações em eventos científicos												X

#### 14.11 Gestão de Recursos Financeiros:

Atender satisfatoriamente o grau de organização das informações administrativas e financeiras, por meio dos documentos de prestação de contas e relatórios em conformidade com os custos.

#### 14.12 Recursos Financeiros Aplicados:

Os recursos financeiros utilizados para execução do serviço serão.

PATROCINADORES	VOLUNTÁRIOS	RECURSOS PRÓPRIOS
0%	100%	0%

#### 14.13 Recursos Humanos Envolvidos:

FUNÇÃO	VÍNCULO
Gerente	CLT
Administrativos	CLT



Cozinheiras	CLT
Nutricionistas	Voluntária
Hóspedes	Acolhidos
Acompanhantes	Acolhidos

#### 14.14 Abrangência Territorial:

O projeto será realizado na sede da Casa Ronald McDonald Belém, localizado Rua Mariano, Nº 123, Castanheira, Belém/Pa e a participação do hospital Metropolitano de Urgência e Emergência.

#### 14.15 Instrumentos de Monitoramento e Avaliação:

Elaborado por Edilssa Carla Dias Lopes – CRN 2184.

#### 14.16 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Roda de Conversa - Ação 01:

Em dois momentos diferentes no decorrer de 2022, sendo agosto e setembro, foi promovida roda de conversa entre os acompanhantes e a nutricionista voluntária da casa Ronald McDonald Belém, onde o objetivo foi fazer uma escuta ativa das necessidades dos acompanhantes e das crianças sempre colocando a importância da alimentação saudável e sustentável frente a necessidade do local.

A troca foi de extrema importância para que eles entendam o sentido da alimentação na vida dos pacientes e deles próprios e sintam-se acolhidos também na sua forma de pensar. Informação é poder.

#### 14.17 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Oficina de Culinária - Ação 02:

Foi realizado duas oficinas de culinárias com as crianças e participação dos pais, com foco na alimentação saudável e sustentável, não deixando de ser saborosa e criativa e a possibilidade de uma renda familiar extra, para venda no retorno as suas casas, tendo em vista que o público recebido na casa, é de menor poder aquisitivo.

#### 14.18 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Treinamento dos Colaboradores do Setor da Nutrição - Ação 03:

Foi realizado o treinamento com a equipe de colaboradores operacional da Casa Ronald McDonald Belém, que são responsáveis por todo o processo de preparo, execução, distribuição da refeição. O treinamento teve carga horária de 2h,



com foco na manipulação, higiene, controle de qualidade dos processos e segurança alimentar. (Anexo 2 – Formulário – Núcleo de Educação Permanente)

#### 14.19 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Auditoria - Ação 04:

Foi realizada auditoria pela nutricionista, com o objetivo de melhorar os processos existentes dentro da cozinha, oferecendo mais qualidade e segurança em 19/05/2022, onde foi emitido um relatório para a gerente da casa sinalizando melhorias e conversa com a mesma, que se mostrou disposta a trabalhar nas ações sinalizadas, dando andamento na execução. (Anexo 3 - Relatório de descritivo)

#### 14.20 Considerações:

Ressalto que o plano de ação teve um impacto positivo frente o desdobramento das ações executadas, conseguimos tratar não conformidades, alinhar informações, oferecer feedback, conscientizar o público de forma positiva, fazer uma escuta ativa com humanização e cuidado, com o intuito de melhorar a qualidade de vida, com a alimentação ofertada dentro da casa Ronald, sempre trabalhando de forma sustentável.

### 15. AÇÃO – PROJETO DE TERAPIA OCUPACIONAL: PRÁTICAS CORPORAIS COM CUIDADORES DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES EM TRATAMENTO ONCOLÓGICO

#### 15.1 Objetivo Estratégico:

Implementar ações que contribuam para melhoria de saúde e qualidade de vida de hóspedes e acompanhantes.

#### 15.2 Objetivo Geral:

Realizar práticas corporais com cuidadores de crianças em tratamento oncológico na instituição Ronald McDonald para atuar como estratégia de coping dos mesmos.

#### 15.3 Objetivo Específico:

- Promover a percepção corporal dos acompanhantes;
- Fortalecer a capacidade de resiliência dos acompanhantes por meio da ampliação da escuta e cuidado de si;
- Auxiliar o(a) cuidador(a) no enfrentamento de suas demandas ocupacionais ao longo do processo do tratamento oncológico daqueles sob seus cuidados;
- Prevenir sintomas físicos e emocionais decorrentes de sofrimento psíquico;
- Prevenir prejuízos psicossomáticos decorrentes do afastamento de rotina e ocupações significativas para os acompanhantes.



#### 15.4 Abrangência Territorial:

O projeto será realizado na sede da Casa Ronald McDonald Belém, localizado Rua Mariano, Nº 123, Castanheira, Belém/Pa.

#### 15.5 Meta:

Realização de intervenções terapêuticas ocupacionais com a utilização de abordagens corporais e melhora na qualidade de vida dos cuidadores de crianças e adolescentes em tratamento oncológico. Além disso, esperasse que o grupo possibilite um espaço de expressão de sentimentos dos cuidadores em relação ao processo de cuidar de um ente adoecido.

#### 15.6 Indicadores:

Número de oficinas realizadas.

#### 15.7 Metodologia:

O grupo será realizado 2 vezes por semana, utilizando intervenções ligadas ao trabalho corporal, sendo que cada encontro terá uma temática norteadora, como autoestima e o autocuidado, resiliência, acolhimento, coping, mudanças de rotina e outras. Para organizar as intervenções serão feitas reuniões entre o coordenador do projeto e os alunos participantes para que sejam definidos metodologias e objetivos de cada intervenção. Além disso, a equipe do projeto realizará reuniões com a equipe da Casa Ronald McDonald Belém para planejamento conjunto e compartilhamento de ações. O encontro do grupo ocorrerá por volta de 1h30 minutos, duas vezes por semana por um período de dez meses. Estima-se que participe dos encontros por volta de 40 cuidadores, de ambos os sexos e diferentes faixas etárias. Será utilizado práticas corporais mistas como alongamentos, calatonia, relaxamento, posturas de yoga, técnicas de respiração, práticas influenciadas pelos principais teóricos do trabalho corporal como Reich, Lowen e Keleman. As práticas serão centradas em proporcionar um ambiente acolhedor, conectado com as demandas corporais dos participantes, incluindo danças, técnicas respiratórias, somagramas, automassagem, e outras atividades relacionadas aos autores corporalizas que vinculamos a esta proposta.

#### 15.8 Público-alvo:

Todos os acompanhantes da Casa Ronald McDonald Belém.

#### 15.9 Gestão Administrativa Responsável:

Terapeuta Ocupacional, voluntaria, docente da Universidade Estadual do Pará (UEPA), Doutora em Psicologia Clínica (PUC-Sp), Ingrid Oliveira.

#### 15.10 Resultados Esperados:

- Melhor qualidade de vida dos cuidadores;



- Um espaço de expressão de sentimentos dos cuidadores;
- Melhor engajamento e desempenho ocupacional dos cuidadores;
- Engajar em ocupações significativas no âmbito das atividades de vida diária;
- Melhoria nas atividades instrumentais de vida diária, trabalho, lazer, descanso e sono e participação social.

#### 15.11 Gestão de Recursos Financeiros:

Atender satisfatoriamente o grau de organização das informações administrativas e financeiras, por meio dos documentos de prestação de contas e relatórios em conformidade com os custos.

#### 15.12 Recursos Financeiros Aplicados:

Os recursos financeiros utilizados para execução do serviço serão.

<b>PATROCINADORES</b>	<b>VOLUNTÁRIOS</b>	<b>RECURSOS PRÓPRIOS</b>
0%	100%	0%

#### 15.13 Recursos Humanos Envolvidos:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>VÍNCULO</b>
Serviço Social	CLT
Administrativos	CLT
Terapeuta Ocupacional	Voluntária
Acompanhantes	Acolhidos

#### 15.14 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Oficina de Capacitação dos Voluntários do Amor – Ação:

Realizados encontros com os acompanhantes duas vezes por semana, utilizando intervenções ligadas ao trabalho corporal, sendo que cada encontro terá uma temática norteadora, como autoestima e o autocuidado, resiliência, acolhimento, coping, mudanças de rotina e outras. O monitoramento da participação das ações e atividades na instituição através da lista de frequência que apresenta os itens: (01) atividade realizada, (02) nome, (03) horário de entrada e saída.

#### 15.15 Acompanhamento do Plano – Cronograma 2022:

<b>ATIVIDADES</b>	<b>JAN</b>	<b>FEV</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAI</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SET</b>	<b>OUT</b>	<b>NOV</b>	<b>DEZ</b>
Projeto de Terapia Ocupacional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



### 15.16 Lista de Frequência – Cronograma 2022:

<b>Lista de Frequência PROJETO DE TERAPIA OCUPACIONAL</b> <b>Atividade Realizada:</b>	<b>Ano: 2022</b>	
Nome do Acompanhante:	Entrada:	Saída:

## 16. AÇÃO - PROJETO DODÓI

### 16.1 Objetivo Geral:

Realizar práticas de bem-estar das crianças e adolescentes com câncer, prepará-las emocionalmente para o tratamento, promover a integração com a equipe de e principalmente alegrar o ambiente hospitalar para que, além de amenizar seu sofrimento e insegurança, leve-as a um restabelecimento mais rápido e confortável. Aborda de forma clara e objetiva, de um modo que é próprio da infância, os conceitos de linfoma, leucemia, transplante de medula óssea e suas fases de tratamento, facilitando à criança enferma, de forma lúdica, a expressão e compreensão de suas necessidades, sejam elas físicas ou psicológicas. Além disso, o Projeto Dodói também visa o envolvimento e humanização dos profissionais que estão em contato direto com a realidade diária desses usuários, assim como o fortalecimento dos familiares que, muitas vezes, desconhecem as fases e procedimentos do tratamento.

### 16.2 Objetivo Específico:

- Promover bem-estar das crianças e adolescentes com câncer
- Fortalecer o projeto como ferramenta para humanização
- Auxiliar o(a) cuidador(a) Aplicação dos materiais (kits) do projeto e suporte ao atendimento multidisciplinar.
- Prevenir sintomas físicos e emocionais decorrentes de sofrimento psíquico;
- Prevenir prejuízos psicossomáticos decorrentes do afastamento de rotina e ocupações significativas para os usuários.

### 16.1 Abrangência Territorial:

O projeto será realizado na sede da Casa Ronald McDonald Belém, localizado Rua Mariano, Nº 123, Castanheira, Belém/Pa.

### 16.2 Meta:

Realização de intervenções em Crianças e adolescentes que passam por longos períodos de internação podem sentir-se deprimidas pelo afastamento dos pais, irmãos, escola, animais de estimação e brinquedos, enfim, de toda a rotina a



que estavam acostumadas, sentindo-se infelizes. Esse sentimento resulta frequentemente em uma recuperação mais difícil e prolongada. Além disso, no caso de crianças com câncer, medo, insegurança e solidão, somados ao desconforto físico, acabam tornando as crianças mais debilitadas.

### 16.3 Indicadores:

Número de entrega de kits realizadas.

### 16.4 Metodologia:

A entrega dos Kits será realizada pelo Serviço Social, e a aplicação do projeto será realizado por toda equipe multidisciplinar buscando alcançar a experiência, visando o envolvimento e humanização dos profissionais que estão em contato direto com a realidade diária dessas crianças, assim como o fortalecimento dos familiares que, muitas vezes, desconhecem as fases e procedimentos do tratamento.

### 16.5 Público-alvo:

Crianças e adolescentes com câncer infantojuvenil da Casa Ronald McDonald Belém.

### 16.6 Instrumentos de Monitoramento e Avaliação:

Elaborado por Cleiton Lopes CREES 1º Região - 7710.

### 16.7 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Entrega do Kit Dodói – Ação:

Realiza entrega do Kit Dodói no momento que o usuário entra na instituição e passa pelo acolhimento social. O monitoramento é feito através da lista de entrega dos Kits e apresenta os itens: (01) hóspede beneficiado, (02) responsável legal, data da entrega.

### 16.8 Acompanhamento do Plano – Cronograma 2022:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Projeto de Dodói	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

### 16.10 Lista de Frequência – Cronograma 2022:

Lista de Entrega do Projeto Dodói	Ano: 2022	
Nome do Hóspede Beneficiado:	Responsável legal:	Data:

### 16.11 Resultados Esperados:

- Amenizar seu sofrimento e insegurança;



- Ofertar um acolhimento humanizado
- Diminuir a taxa de absenteísmo
- Mitigar a dor física e psicológica.

#### 16.12 Gestão de Recursos Financeiros:

Todo material é doado pela Associação Brasileira de Leucemia- ABRALE.

#### 16.13 Recursos Financeiros Aplicados:

Os recursos financeiros utilizados para execução do serviço serão.

<b>PATROCINADORES</b>	<b>VOLUNTÁRIOS</b>	<b>RECURSOS PRÓPRIOS</b>
100%	0%	0%

#### 16.14 Recursos Humanos Envolvidos:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>VÍNCULO</b>
Serviço Social	CLT
Voluntários	Voluntária
Hóspedes	Acolhidos

### 17. AÇÃO (RECURSOS HUMANOS) – PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### 17.1 Objetivo Estratégico:

Fomentar ações para melhoria do clima organizacional.

#### 17.2 Objetivo Geral:

Elaborar um plano de ação, baseado nas necessidades da pesquisa de clima organizacional da Casa Ronald McDonald Belém aplicado em julho de 2022, identificando possíveis pontos críticos da pesquisa, promovendo ações de melhorias na qualidade de vida dos colaboradores, visando o alcance de objetivos da organização.

#### 17.3 Objetivo Específico:

- Analisar os resultados da pesquisa de clima organizacional aplicada em julho de 2022;
- Analisar o planejamento da empresa;
- Aumentar o índice de satisfação dos colaboradores em cada indicador que influenciar negativamente no ambiente de trabalho;
- Elaborar ações que criem convergências dos colaboradores com os objetivos da instituição.



#### 17.4 Meta:

Garantir relações interpessoais saudáveis e respeitadas, promovendo sinergia e qualidade de vida no trabalho.

#### 17.5 Indicadores:

Produtividade, Absenteísmo, qualidade de vida, comunicação interna, imagem institucional, condições do ambiente do trabalho, relacionamento com o gestor, treinamento e desenvolvimento, volume de trabalho, espírito de equipe e integração entre departamentos.

#### 17.6 Conteúdo e estratégias:

O estudo do clima organizacional é fundamental para o crescimento da empresa. Considerado uma importante ferramenta na mensuração das ações de Recursos Humanos, busca o levantamento de suas necessidades através de instrumentos voltados para análise do ambiente. “O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, aqueles aspectos internos da empresa que levam à provocação de diferentes espécies de motivação de seus participantes Chiavenato” (1994, p. 524).

Depois de realizado o estudo em si, torna-se necessária a elaboração de um plano de ação que estabeleça estratégias para o aprimoramento da situação atual, naquelas áreas apontadas como críticas. Com as implementações realizadas de modo a incrementar o ambiente organizacional, haverá um aumento na motivação e satisfação dos empregados e conseqüentemente na produtividade da empresa.

#### 17.7 Público-alvo:

Colaboradores da Casa Ronald McDonald Belém.

#### 17.8 Gestão Administrativa responsável:

Natacha Karla Castro da Costa.

#### 17.9 Resultados esperados:

- O alinhamento da cultura com as ações efetivas da empresa;
- Promover o crescimento e o desenvolvimento dos colaboradores;
- Integrar os diversos processos e áreas funcionais;
- Alcançar um nível mais elevado de satisfação com ambiente de trabalho
- Otimizar a comunicação.



### 17.10 Acompanhamento do plano – Cronograma 2022:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Planejamento da Pesquisa			X									
Elaboração do Relatório da pesquisa				X	X	X						
Processamento da Pesquisa							X					
Comunicação aos colaboradores						X						
Aplicação da pesquisa							X					
Suporte a Dúvidas dos Colaboradores							X					
Apuração de Resultados							X					
Análise dos Relatórios							X	X				
Apresentação de Resultados								X				
Implantação das Ações de Melhorias								X	X	X	X	X

### 17.11 Gestão de Recursos Financeiros:

Atender satisfatoriamente o grau de organização das informações administrativas e financeiras, por meio dos documentos de prestação de contas e relatórios em conformidade com os custos.

### 17.12 Recursos Financeiros Aplicados:

Os recursos financeiros utilizados para execução do serviço serão.

PATROCINADORES	VOLUNTÁRIOS	RECURSOS PRÓPRIOS
0%	0%	100%

### 17.13 Origens de recursos financeiros a serem utilizados:

ORIGEM DOS RECURSOS	FONTE	VALOR
Patrocinadores	<ul style="list-style-type: none"><li>Não há dados</li></ul>	R\$ 0,00
Voluntários	<ul style="list-style-type: none"><li>Não há dados</li></ul>	R\$ 0,00
Recursos próprios	<ul style="list-style-type: none"><li>Resma de papel A4</li><li>Caneta</li><li>Bolsa de tinta de impressora Epson (uso parcial)</li></ul>	R\$ 27,99 R\$ 44,28 R\$ 300,00
<b>TOTAL</b>		<b>R\$ 172,27</b>



#### 17.14 Recursos Humanos Envolvidos:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>VÍNCULO</b>
Gerente de org. não governamental	CLT
Analista de adm. e finanças	CLT
Analista de comunicação	CLT
Aprendiz	Programa de Aprendizagem
Assistente administrativo	CLT
Assistente social	CLT
Auxiliar de cozinha	CLT
Auxiliar administrativo Jr.	CLT
Cozinheira geral	CLT
Agente de relacionamento	CLT
Supervisora de relacionamento	CLT
Mensageiro ciclista	CLT
Mensageiro motociclista	CLT
Motorista	CLT
Porteiro	CLT
Porteiro nível III	CLT
Serviços gerais	CLT
Tec captação recursos eventos	CLT
Estagiários	Estágio

#### 17.15 Recursos materiais:

Papel A4, Canetas e Tinta de impressora.

#### 17.16 Abrangência territorial:

Pesquisa aplicada na sede da Casa Ronald McDonald Belém, localizado Rua Mariano, Nº 123, Castanheira, Belém/Pa.

#### 17.17 Impacto social esperado:

Uma cultura organizacional saudável e bem estruturada, baseada em criar um ambiente em que todos são respeitados e valorizados, independente da identidade de gênero, sexo, orientação sexual, idade, religião, convicções políticas, etnia ou condição socioeconômica, integração, solidariedade, comprometimento profissional, transparência, além de influenciar o estado motivacional para que sua valorização na empresa e na sociedade possa ser alcançado.



### 17.18 Instrumentos de monitoramento e avaliação:

Formulário de pesquisa elaborado por: Natacha Costa.

A pesquisadora elaborou um formulário de perguntas para a condução da pesquisa. O período de coleta de dados aconteceu em julho de 2022. O formulário foi constituído por 12 grupos e 09 categorias subdivididas em: Vida profissional (10 perguntas), Estrutura Organizacional (05 perguntas), Relacionamento Interpessoal (02 perguntas), Ambiente de trabalho (02 perguntas), Comunicação Organizacional (05 perguntas), Incentivo profissional (03 Perguntas), Treinamento e Desenvolvimento (04 perguntas), Imagem da empresa (03 perguntas), Trabalho em equipe (02 perguntas), 02 perguntas ranking e 01 e 01 pergunta e resposta aberta, totalizando 39 perguntas formuladas de forma a emergir assuntos relacionados aos fatores de clima organizacional interno. O objetivo estipulado foi o de conhecer a avaliação que os colaboradores fazem sobre a empresa e sobre o seu ambiente de trabalho. A seguir encontram-se as perguntas propostas ao grupo:

1. Sinto orgulho de trabalhar nesta empresa.
2. Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa.
3. Tenho a liberdade de fazer o meu trabalho da forma que considero melhor.
4. A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções.
5. A empresa oferece os recursos necessários para o desenvolvimento do meu trabalho.
6. O volume de serviço é adequado a minha jornada de trabalho.
7. Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional nesta empresa.
8. Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.
9. Eu me preocupo com o futuro desta empresa.
10. Eu tomo decisões no cargo em que ocupo.
11. Eu confio plenamente no chefe imediato.
12. O meu chefe imediato está sempre pronto para prestar suporte a nossa equipe.
13. Meu chefe imediato incentiva ideias e aceita ideias e sugestões dos colaboradores.
14. O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa.
15. Estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado.
16. O relacionamento interno é amigável e respeitoso.
17. As pessoas na minha equipe cooperam umas com as outras para que o trabalho seja bem-feito.
18. Nossas instalações contribuem para um ambiente de trabalho.
19. Quando se entra nesta empresa, fazem você se sentir bem-vindo (a).



20. Os meios de comunicação internos funcionam (quadro de avisos, mural, WhatsApp, etc.).
21. A Empresa ouve seus colaboradores e dá retorno.
22. Me sinto seguro em dizer o que penso.
23. A empresa é aberta a Receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários.
24. As orientações que recebo sobre o meu trabalho são claras e objetivas.
25. Considero que meu trabalho é reconhecido pela empresa.
26. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família.
27. O meu trabalho me dá um sentimento de realização profissional.
28. Todos os colaboradores recebem o devido treinamento para execução de seu cargo.
29. A empresa investe em treinamento necessário para o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores.
30. O treinamento que recebi me capacitou para fazer bem o meu trabalho.
31. A empresa investe em treinamento e desenvolvimento para que eu tenha um aprendizado contínuo.
32. Considero a empresa um bom lugar para trabalhar.
33. Considero a empresa ética com seus colaboradores, hóspedes, parceiros e voluntários.
34. Os gestores da empresa dão bons exemplos aos seus colaboradores.
35. Os assuntos importantes são debatidos em equipe.
36. A empresa estimula o trabalho em equipe.
37. Indique três principais fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho.
38. Indique as três principais razões pelas quais você trabalha na empresa.
39. Pergunta de resposta aberta

#### 17.19 Análise de Discussão de resultado:

A pesquisa teve um impacto de 71% de aspectos positivo, 19% de aspectos neutros e 10% de aspectos negativos.

Na pergunta de categoria de Vida Profissional, do grupo de fatores pessoais (Sinto orgulho de trabalhar nesta empresa?). Um dos aspectos de maior relevância positiva que fica evidenciado é o bem-estar que os colaboradores possuem em fazer parte da instituição.

Na pergunta de categoria Imagem da empresa, do grupo de fatores relacionais (Considero a empresa ética com seus colaboradores, hóspedes, parceiros e voluntários?). O reconhecimento pela imagem da empresa, demonstra que os colaboradores estão alinhados a visão, missão e valores da instituição, reconhecendo a importância desse trabalho.



Ainda na categoria Imagem da empresa, do grupo fatores relacionais (Considero a empresa um bom lugar para trabalhar?). O sentimento de identidade com a empresa, refletido no orgulho de prestar serviços para a mesma, também é destacado na pesquisa de clima e revela que os empregados possuem satisfação com a cultura organizacional. Portanto, o índice de concordância da afirmativa é fator positivo para A Associação colorindo a Vida – Casa Ronald McDonald Belém, uma vez que a cultura da empresa está aprovada e conseqüentemente perseverada pelos seus funcionários.

Nas perguntas de categoria Estrutura organizacional, do grupo relacionamento com a chefia (Eu confio plenamente no chefe imediato?) e (O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa?). O bom relacionamento entre os colaboradores e chefia, especialmente no que tange ao respeito e ajuda sobre os dados relativos ao clima organizacional, mostraram que este é muito bom. Para a construção de um clima organizacional favorável, o respeito, a ajuda, o entrosamento entre os servidores e entre os servidores e a chefia é indispensável. Isto quer dizer que, no momento em que esta “[...] interação positiva é atingida, nota-se a existência daquilo que muitos autores denominam sinergia, onde o todo é mais que a simples soma das partes, ampliando assim o potencial das forças individuais, atingindo-se dessa forma maior eficácia”. (BERGAMINE, 2011, p.84).

Já nas perguntas de categoria Treinamento e desenvolvimento, do grupo Desenvolvimento do Colaborador (A empresa investe em treinamento necessário para o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores?) e (A empresa investe em treinamento e desenvolvimento para que eu tenha um aprendizado contínuo?). No que se refere ao treinamento e desenvolvimento os dados mostraram que não é eficaz, demonstrando a necessidade de implementar medidas que solucionem o problema tais como: Capacitação permanente para o corpo funcional, com o intuito de melhorar o clima organizacional da instituição, capacitando-os com habilidades que desenvolvam uma maior integração entre as equipes e sua força de trabalho.

Para finalizar, na pergunta de categoria Incentivo Profissional, do grupo Valorização profissional (Considero que meu trabalho é reconhecido pela empresa?). Este ponto afeta negativamente a instituição para um melhor desempenho de seus colaboradores, e se relaciona a falta de reconhecimento. Mesmo a instituição sendo uma organização muito boa para se trabalhar, os colaboradores sentem que a empresa ainda pode oferecer mais valor e reconhecimento profissional. Este ponto deve ser aprimorado com ações motivacionais para os colaboradores.



## 17.20 Considerações Finais:

O objetivo deste plano de trabalho visava analisar o clima Organizacional da Associação Colorindo a Vida – Casa Ronald McDonald Belém e mostrou a importância e efetividade da necessidade da pesquisa de clima organizacional, permitindo destacar os pontos críticos e as potencialidades, consideram-se atingidos por este trabalho. Foram investigados e analisados mais detalhadamente os aspectos do clima organizacional em uma área da empresa, cuja avaliação seja observada os resultados negativos. Com estes dados, tem-se um rico material para a elaboração e execução de planos de melhorias para a área. Com o intuito de melhorar o clima organizacional da instituição. Recomenda-se que o treinamento e capacitação seja intensificado e envolva temas relacionados com as atividades de cada setor. Quanto ao fator relacionado ao reconhecimento dos colaboradores, este ponto deve ser aprimorado com ações motivacionais, a fim de proporcionar o aumento da qualidade de vida no trabalho, buscando a satisfação e motivação dos colaboradores.

## 17.21 Acompanhamento do Plano de Trabalho – Reconhecimento do Colaborador – Ação1: Comemoração dos Aniversariantes do Mês:

O ambiente de trabalho deve ser um local onde os colaboradores se sintam relevantes e não apenas mão de obra para gerar lucros para os empregadores. Diante do contexto relevante na pesquisa de clima organizacional, relacionado ao reconhecimento do colaborador, a instituição deu início a ação do dia dos aniversariantes do mês, sendo assim, todo mês a empresa reuni seus colaboradores e comemora junto a eles seu aniversário, além de receberem lindas homenagens no grupo de WhatsApp da empresa. Esta ação tem como objetivo fazer os colaboradores se sentirem mais importantes para a instituição. Ter um dia dedicado aos aniversariantes do mês é uma excelente forma de promover a integração dos funcionários da empresa. Entende-se que esse momento deve ser descontraído e isso favorece muito a comunicação, a troca de ideias e é ótimo para um bom clima organizacional. Esta ação de reconhecimento faz muito bem no ambiente corporativo. Com isso, o trabalhador sente que não é somente uma peça na engrenagem, mas sim uma figura de relevância na trajetória da organização.

## 17.22 Acompanhamento do Plano de Trabalho – Treinamento e Desenvolvimento – Ação2: Capacitação Profissional:

Os treinamentos organizacionais, ou treinamentos de equipe, são práticas realizadas para impulsionar o aprimoramento de times, departamentos e equipes para atender as necessidades da empresa. São também uma capacitação voltada para o desempenho de aptidões, habilidades e aprendizagens dos colaboradores, com o objetivo principal de aumentar os níveis de entrega, produtividade e engajamento. Diante do exposto a instituição efetuou um planejamento com cronograma de treinamento e capacitação profissional, realizando palestras, cursos,



treinamento e capacitação aos seus colaboradores para o desenvolvimento de suas habilidades técnicas influenciando no aprimoramento da realização de atividades do dia a dia com qualidade e agilidade, a fim de cumprir e superar metas alcançando o melhoramento contínuo dos processos diários de trabalho.

### 17.22.1 Cronograma de Cursos e Treinamentos de Capacitação 2022.2023

Cursos / Palestras	Responsável	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Workshops – Cremes e Recheios salgados	Senac/Pa								X 2022				
O poder da unidade – Fortalecendo o trabalho em equipe	Emerson Cartagenes												X 2022
Telemarketing – Uma ferramenta poderosa	Care Consultoria											X 2022	
Por que a contribuição é possível	Care Consultoria											X 2022	
Treinamento de primeiros socorros	Corpo de Bombeiros		X 2022										
Treinamento de prevenção e combate a incêndio.	Corpo de Bombeiros		X 2022										
Armazenamento e manejo de alimentos	Nutricionista voluntário Leandro Leal		X 2023										
Como criar as motivações para uma doação	Care Consultoria			X 2023									
Evento com cursos voltados para empresas de terceiro setor	FIFE - Fórum Interamericano de filantropia Estratégia				X 2023								
Quem cuida cura – como um atendimento acolhedor pode transformar vidas	Emerson Cartagenes							X 2023					

### 17.23 Acompanhamento do Plano de Trabalho – Valorização do Colaborador – Ação3: Promoção de cargo:

Um dos fatores que mais influenciam a satisfação dos colaboradores dentro de uma empresa, é a possibilidade de desenvolvimento profissional. De forma geral, bons profissionais esperam continuar se desenvolvendo e progredindo na carreira.

A promoção de cargo é uma forma de reconhecer o trabalho do colaborador, mostrando que a empresa acredita que ele está pronto para cargos mais altos.

O processo é benéfico tanto para a organização quanto para os colaboradores e possui vantagens como:



- A organização expressa como valoriza o colaborador, garantindo mais motivação e engajamento com a equipe;
- É uma forma do funcionário crescer profissionalmente, pois se depara com novas oportunidades e desafios;
- Através de novos desafios, o colaborador se sente mais motivado, evitando que ele se sinta desmotivado realizando a mesma função;
- O aumento salarial motiva o funcionário e ele passa a produzir mais;
- Promover um colaborador que já trabalha na organização é um processo mais econômico;
- É possível reter os talentos, porque os colaboradores veem na empresa uma oportunidade de crescimento.

Portanto, as vantagens da promoção de cargo favorecem tanto a instituição quanto seus profissionais.

## **18. AÇÃO - PROGRAMA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DE HOSPEDAGEM**

### **18.1 Objetivo Estratégico:**

Implementar nesse programa uma ferramenta que contribua na identificação do serviço ofertado, se está atendendo às expectativas dos hóspedes e acompanhantes durante o período de hospedagem.

### **18.2 Objetivo Geral:**

Identificar e reconhecer através da pesquisa de satisfação os pontos mais vulneráveis e os pontos os fortes durante a hospedagem.

### **18.3 Objetivo Específico:**

- Entender as dificuldades e aspirações dos hóspedes, mapeando o que é mais importante no processo durante a hospedagem.
- Desenvolver com base nos dados coletados a definição de estratégias que vão ao encontro de anseios dos usuários.
- Usar a avaliação dos hóspedes como ferramenta fundamental para futuras melhorias e aperfeiçoamento do que foi avaliado de forma positiva.
- Avaliar a pesquisa como oportunidade para encontrar soluções inovadoras;
- Construir vínculo de confiança com os hóspedes na pesquisa de satisfação, e elucidar que é uma ferramenta preenchida de forma anônima.

### **18.4 Meta:**

Realizar pelo menos 02 pesquisas no ano.



### 18.5 Indicadores:

Número de pesquisas realizadas.

### 18.6 Conteúdo e Estratégia:

Tem como objetivo de incentivar, apoiar e reconhecer a opinião dos hóspedes, valorizando a fala de cada um e fortalecer sentimento de pertencimento na instituição.

### 18.7 Abrangência territorial:

Pesquisa aplicada na sede da Casa Ronald McDonald Belém, localizado Rua Mariano, Nº 123, Castanheira, Belém/Pa.

### 18.8 Público-alvo:

Todos os hóspedes e acompanhantes da Casa Ronald McDonald Belém.

### 18.9 Gestão Administrativa Responsável:

Gerente, Raquel Fontenelle.

### 18.10 Resultados Esperados:

- Confiança e credibilidade no serviço ofertado durante a hospedagem;
- Acreditar em uma gestão atuante;
- Respeitar as possíveis críticas e opiniões;
- Produzir melhorias no processo de trabalho;
- Inclusão e pertencimento dos hóspedes.

### 18.11 Recursos Humanos Envolvidos:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>VÍNCULO</b>
Gerente	CLT
Serviço Social	CLT
Administrativos	CLT
Hóspedes	Acolhidos
Acompanhantes	Acolhidos

### 18.12 Instrumentos de Monitoramento e Avaliação:

Formulário de pesquisa Elaborado por: Gerente, Raquel Fontenelle.

A pesquisadora elaborou um formulário de perguntas para a condução da pesquisa. O período de coleta de dados aconteceu em julho de 2022. O formulário foi constituído por 07 categorias subdivididas em: Hospedagem/Acolhimento (02 perguntas), Estadia (02 perguntas), Instalações (01 pergunta), Acomodações (01 pergunta), Limpeza (01 pergunta), Gestão de Conflito (01 Pergunta), Equipe (01



pergunta), Refeição (01 pergunta), Satisfação (01 pergunta), Considerações Finais (01 pergunta) 02 perguntas de resposta aberta, totalizando 14 perguntas formuladas de forma a emergir assuntos relacionados aos fatores de satisfação de hospedagem e acolhimento. O objetivo estipulado foi de conhecer a avaliação que os hóspedes e seus acompanhantes fazem acerca de sua estadia na Casa Ronald McDonald. A seguir encontram-se as perguntas propostas ao grupo:

1. Há quanto tempo você se hospeda na Casa Ronald McDonald Belém?
2. Você se sentiu acolhido no primeiro dia de hospedagem na Casa Ronald Belém?
3. Por favor, como você avalia o processo inicial de sua estadia (check-in)
4. Você está satisfeito com as instalações, o ambiente e os equipamentos fornecidos para você nesta casa de apoio?
5. Como você avaliaria a qualidade de nossas acomodações?
6. Como classificaria a limpeza da casa?
7. A gestão é sempre disponível para resolver qualquer problema?
8. Por favor, faça uma breve avaliação dos funcionários, seus serviços e departamentos (caso seja necessário, descreva sua avaliação)
9. Você está feliz com a qualidade da comida servida nesta casa de apoio? Por favor, avalie as seguintes afirmações com suas próprias sensações e experiências pessoais.
10. Quão satisfeito você está com a Casa Ronald McDonald Belém e com os cuidados recebidos?
11. Você é tratado com dignidade e respeito nesta casa?
12. Em geral, como você avaliaria a sua experiência na Casa Ronald McDonald Belém?
13. Contribua para melhoria da nossa Instituição, deixe aqui sua sugestão.
14. Comentários adicionais:

### 18.13 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Pesquisa de Satisfação de Hospedagem – Ação 1:

Foram realizadas duas pesquisas com participação de hóspedes e foco na melhoria do serviço prestado a nossa clientela durante o cotidiano da Casa Ronald:

### 18.14 Acompanhamento do Plano – Cronograma da pesquisa 2022:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
1ª Pesquisa aplicada							X 2022					
2ª Pesquisa aplicada	X 2023											



### 18.15 Considerações:

Consideramos que a pesquisa de satisfação de hospedagem da Associação Colorindo a Vida – Casa Ronald McDonald Belém teve um impacto positivo frente o desdobramento das ações executadas, conseguimos tratar não conformidades, alinhar informações, oferecer feedback, conscientizar o público de forma positiva, fazer uma escuta ativa qualificada, com o intuito de melhorar a qualidade de vida do hóspede na instituição. A fim de proporcionar satisfação e motivação na hospedagem, trabalhando de forma segura e humanizada.

## **19. AÇÃO - PROGRAMA ACOMPANHANTE EMPREENDEDOR**

### 19.1 Objetivo Estratégico:

Desenvolver ações durante a hospedagem voltadas a prática de produção renda de forma individual ou coletivo.

### 19.2 Objetivo Geral:

Estimular o desenvolvimento de ações empreendedoras e geração de renda durante a hospedagem na Casa Ronald. Identificando oportunidades, em um movimento que gere mudanças reais e impacto no cotidiano das pessoas.

### 19.3 Objetivo Específico:

- Realizar ações lucrativas individual ou em grupo;
- Estruturar e assegurar o local que será desenvolvido as ações;
- Aplicar serviço de voluntariado aos hóspedes durante a ação, para que seus acompanhantes possam realizar as atividades empreendedoras;
- Praticar habilidades como resolver problemas, lidar com desafios e criar soluções eficazes com o objetivo de gerar lucro e enfrentar os conflitos financeiros;
- Desenvolver parcerias de forma voluntaria com escolas ou instituições profissionalizantes para oferta de cursos, oficinas e capacitações;
- Incentivar geração de renda consciente e sustentável;
- Organizar iniciativas para diminuir a desestruturação do relacionamento familiar e fortalecer vínculos;
- Possibilitar aos acompanhantes, autonomia, independência e a liberdade para geração de renda, valorizando seu tempo sem abandonar o tratamento do câncer infantojuvenil;
- Organizar e participar de eventos com integração que proporcionem a exposição dos insumos para venda.

### 19.4 Meta:

Realizar 02 feiras no ano, aberta ao público, para exposição de insumos.



### 19.5 Indicadores:

Quantidade de acompanhantes que participam das ações de vendas e quantidade de usuários que participam do evento.

### 19.6 Conteúdo e Estratégia:

Intervenção do assistente social, compreendendo três elementos em interação constante: a escuta, a troca de informações e o conhecimento da situação em que o usuário se encontra (Fonte: CFESS Conselho Federal de Serviço Social).

### 19.7 Abrangência Territorial:

O projeto será realizado na sede da Casa Ronald McDonald Belém, localizado Rua Mariano, Nº 123, Castanheira, Belém/Pa.

### 19.8 Público-alvo:

Todos os hóspedes, acompanhantes, colaboradores da Casa Ronald McDonald Belém e sociedade.

### 19.9 Gestão Administrativa Responsável:

Assistente Social, Cleiton Lopes.

### 19.10 Resultados Esperados:

- Melhoria na socialização através do empreendedorismo;
- Crescer pessoalmente e profissionalmente
- Identificar uma autorrealização profissional
- Dispor de hospedagem humanizada, segura e de qualidade no serviço
- Contribuir para melhor adesão ao longo do tratamento;
- Fortalecimento de vínculos na convivência durante a hospedagem;
- Reconhecer o seu papel frente ao tratamento;
- Ter mais autonomia e empoderamento para decidir e mudar.

### 19.11 Recursos Humanos Envolvidos:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>VÍNCULO</b>
Serviço Social	CLT
Colaboradores Ronald	CLT
Voluntários	Voluntario
Acompanhante	Acolhidos

### 19.12 Instrumentos de Monitoramento e Avaliação:

Elaborado por Cleiton Lopes CREES 1º Região - 7710.



### 19.13 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho –Roda de Conversa Ação:

A cada ação é promovido roda de conversa antes e depois do evento com os acompanhantes e Serviço Social da casa Ronald McDonald Belém, onde tem por objetivo realizar escuta técnica e qualificada das necessidades dos hóspedes através da comunicação e sempre reforçando a importância do retorno deles e possíveis melhorias a serem realizadas nos eventos de empreendedorismo da instituição.

### 19.14 Acompanhamento do Plano – Cronograma 2023:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Roda de Conversa					X							X

A troca é de extrema importância para que eles entendam o sentido de pertencimento na hospedagem e tratamento dos usuários e sintam-se acolhidos e respeitados na sua forma de pensar. Toda essa ação é comprovada através de lista de frequência dos acompanhantes empreendedores que é composto com o os itens: (01) nome do hóspede, (02) nome do acompanhante e (03) assinatura de presença, e lista de frequência dos frequentadores do evento composta por: (01) nome do participante.

### 19.14 Considerações:

Consideramos que através do plano de ação, a hospedagem teve um impacto positivo frente o desdobramento das ações executadas, conseguimos mitigar com âmbito econômico, novas formas de geração de renda mesmo estando longe de sua residência e âmbito familiar, conscientizar o público de forma positiva, fazer uma escuta ativa com humanização e cuidado, com o intuito de melhorar a qualidade de vida do acolhimento na hospedagem ofertado pela casa Ronald, sempre trabalhando de forma sustentável.



## **20 REFERÊNCIAS:**

CHIAVENATO, I. Administração de empresas: uma abordagem contingencial. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

BERGAMINE, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas:** psicologia do comportamento organizacional. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2011.



## **21 ANEXOS:**

### **ANEXO 1: MAPA ESTRATÉGICO**

**ANEXO 2: LISTA DE PRESENÇA - Item 14.18 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Treinamento dos Colaboradores do Setor da Nutrição - Ação 03.**

**ANEXO 3: RELATÓRIO DESCRITIVO – NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE – Item 14.19 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Auditoria - Ação 04:**

# Mapa Estratégico Casa Ronald McDonald Belém – 2022/2025 {com revisão em 2023}

## Missão:

Realizar o acolhimento de crianças e adolescentes com câncer e suas famílias, promovendo a saúde e qualidade de vida.

## Visão:

Ser reconhecido, como instituição de referência no apoio ao tratamento do câncer infanto-juvenil.

## Valores:

Ética, Solidariedade, Transparência, Credibilidade, Excelência, Comprometimento, Respeito.

### OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

### METAS

### INDICADORES

Comunicação

COMUNICAR NOSSA INCOMPARÁVEL MISSÃO, FORTALECER A MARCA E UNIFICAR NOSSA VOZ E EXPRESSÃO VISUAL

1. Intensificar as ações de comunicação externa nos diversos meios de comunicação (tradicional e mídias sociais);
2. Intensificar a comunicação interna de modo que colaboradores, diretores e conselheiros tenham conhecimento das ações realizadas e informações relevantes;
3. Mudar layout do site;
4. Implementar ações de reconhecimento das parcerias;
5. Desenvolver plano de comunicação anual.

1. A. Publicar na mídia tradicional notícias relevantes da instituição, sempre que necessário, 1. B. Realizar no mínimo 02 postagens por semana nas redes sociais;
2. Publicar internamente boletim informativo semanal;
3. Alterar layout do site, de acordo com o manual da marca, até o final de 2022;
4. Reconhecimento e agradecimento quinzenal dos parceiros através de posts nas redes sociais, sendo intensificados de acordo com as campanhas;
5. Atualizar plano de comunicação até final do ano de 2022.

1. A. Realização de clipping, 1. B. Mínimo de 02 publicações semanais;
2. Publicação de 01 informativo na semana;
3. Cumprimento das etapas do cronograma de atualização e manutenção do site. Conclusão até dez./2022;
4. Mínimo de 2 publicações mensais;
5. Plano de comunicação concluído até dez./2022.

Processos Internos

GARANTIR A CONFIABILIDADE E TRANSPARÊNCIA DOS PROCESSOS INTERNOS

1. Garantir uma gestão transparente e eficiente alinhada com as políticas institucionais, com o IRM e RMHC;
2. Fortalecer a governança e a Infraestrutura;
3. Gerir recursos financeiros de forma eficiente.

1. Assegurar o cumprimento das políticas, diretrizes e normas da instituição;
2. Assegurar estruturas físicas adequadas para atendimento;
3. Precisão das previsões orçamentárias e financeiras.

1. 100% de cumprimento das normas, políticas e diretrizes;
2. Índice de satisfação com a infraestrutura física para hospedagem;
3. Relatório para identificação da variação entre o orçamento previsto e o realizado.

Captação de Recursos

PROSPECTAR O MERCADO VISANDO IDENTIFICAR DOADORES E PARCEIROS QUE GARANTAM A MANUTENÇÃO DAS ATIVIDADES DA CASA RONALD MCDONALD BELÉM

1. Intensificar as ações de telemarketing;
2. Prospeccionar parcerias;
3. Promover eventos, campanhas e outras atividades
4. Intensificar ações para o McDia Feliz;
5. Capilarizar o troco solidário e cofrinho.

1. Arrecadação média de R\$ 134.160,00/mês e R\$ 1.610.000,00/ano;
2. Visitar 05 empresas por mês até dez./2022;
3. A. Promover os eventos com previsão de arrecadação R\$ 88.500,00, / 3.B. Eventos 10 anos R\$ 16.500,00 / 3. C. Leilão virtual R\$ 30.000,00 / 3. D. Maniçoba R\$ 32.000,00 / 3. E. Outras atividades R\$ 10.000,00;
4. Arrecadação prevista de R\$ 122.103,00 até ago./2022;
5. Identificar estabelecimentos comerciais que tenham perfis de troco solidário, e implementar e/ou substituir os cofrinhos e obter um crescimento de 20% de capilaridade até dez./2022 arrecadando R\$ 36.000,00.

1. Valor Mensal arrecadado;
2. Fechar pelo menos 01 nova parceria;
3. Valor arrecadado;
4. Valor arrecadado;
5. Valor arrecadado.

Aprendizagem e Crescimento

APERFEIÇOAR A GESTÃO DO CAPITAL HUMANO E ORGANIZACIONAL

1. Promover continuamente o desenvolvimento e a capacitação dos colaboradores com base nas necessidades institucionais;
2. Fomentar ações para melhoria do clima organizacional.

1. Garantir que todos os colaboradores da instituição tenham um mínimo 8h de treinamento/ano;
2. Garantir relações interpessoais saudáveis e respeitadas, promovendo a sinergia e qualidade de vida no trabalho.

1. 100% de colaboradores treinados;
2. Resultado positivo da pesquisa de clima organizacional.

Bem Estar e Saúde

PROMOVER AÇÕES QUE PROPICIEM A SAÚDE E O BEM ESTAR DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES COM Câncer

1. Garantir o acolhimento de crianças e adolescentes com câncer e suas famílias;
2. Implementar ações que contribuam para a melhoria de saúde e qualidade de vida de hóspedes e acompanhantes;
3. Contribuir para a identificação do diagnóstico precoce do câncer infanto juvenil;
4. Implementar um programa de voluntariado com pessoas comprometidas com a missão, visão e valores da instituição e que agregue valor as famílias e as crianças e adolescentes.

1. Hospedar até 35 famílias;
2. A. Fornecer 05 alimentações diariamente, 2.B. Fornecer transportes de ida e vinda ao hospital oncológico infantil Octavio Lobo diariamente, / 2.C. Fornecer apoio psicossocial quando necessário, / 2.D. Manter diariamente os ambientes limpos e higienizados, / 2.E. Fornecer kits de higiene e cuidados pessoais a cada 15 dias, / 2.F. Realizar mensalmente atividades lúdicas e de integração nos municípios de Belém;
3. Realizar junto as entidades de saúde e educação capacitação e sensibilização para contribuir no diagnóstico precoce infantojuvenil até dez./2022 no município de Belém;
4. Realizar pelo menos 02 oficinas mensais de capacitação.

1. Quantidade de hóspedes;
2. A. Número de alimentações fornecidas, / 2.B. Número de viagens realizadas, / 2.C. Número de atendimentos/mês, / 2.D. Duas limpezas por dia, / 2.E. Número de kits fornecidos, / 2.F. Número de atividades realizadas;
3. Número de divulgações realizadas;
4. Número de oficinas realizadas





 <b>HMUE</b> HOSPITAL DE ESPECIALIDADES E NEUROLOGIA DE BELÉM	<b>FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente</b>			 SECRETARIA DE SAÚDE PÚBLICA GOVERNO DO <b>PARÁ</b>
	<b>Plano de Aula de Treinamento</b>			
 <b>PRÓ-SAÚDE</b>	Código: FO.HMUE.NEP.011	Versão:010	Página 1/1	

Título do Treinamento: <i>Boas práticas na manipulação de alimentos</i>	
Local do Treinamento: [ ] Na Unidade de Trabalho [ ] Auditório [X] Externo	
Classificação do Treinamento: [ ] Correção [ ] Rotina [ ] Inovação [X] Legislação [ ] Políticas Institucionais	
[ ] PAT [X] EXTRA PAT [ ] PDI	
Objetivo: <i>Capacitar o manipulador de alimento para as boas práticas no serviço de manipulação.</i>	
Público Alvo: <i>cozinheiras e aux. de cozinha.</i>	
Data: <i>30/06/2022</i>	Horários: <i>14:00 as 16:00</i>
Facilitador: <i>Edilza Loufa</i>	
Facilitador Substituto:	
Metodologia: <i>Ativa</i>	
Carga Horária: <i>2h.</i>	
Material Didático Utilizado: <i>folha e regulação.</i>	
Avaliação de Eficácia do Treinamento: [ ] Avaliação de Aprendizagem (Prova) [X] Avaliação de Mudança de Comportamento [ ] Avaliação Tangível (Indicadores e/ou dados estatísticos)	
Data: <i>30, 06, 2022.</i>	Data: <i>__/__/__</i>
 Facilitador	_____ NEP

  
ASSOCIAÇÃO COLORINDE A VIDA  
Reghel Santos Fontenelle  
Gerente Geral.



 	FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente		 
	Lista de Presença		
	Código: FO.HMUE.NEP.014	Versão: 007	Página 1/1

Tema: *Mantenedor de alimento.*

Tipo:  Reunião  Palestra  Treinamento  Outros:

Facilitador: *Wendy Leifer* Diretoria/Setor:

Local: *Casa Ronald*

Data: *30/06/2022* Início: *19 às 16* Término: *16:00* Carga Horária Total: *2H.*

Nº	Nome	Cargo	Setor	RE	Assinatura
1	<i>Adna Cristina</i>	<i>Residente Casa</i>			<i>Adna Cristina</i>
2	<i>Renilda Batista Mexqui</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Ronald</i>		
3		<i>de cozinha</i>			<i>Renilda Batista</i>
4	<i>Jessandra da Costa Silva</i>	<i>valonaria</i>			<i>Jessandra Silva</i>
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

*Wendy Leifer*  
Assinatura do (a) Facilitador (a)

*Regina Santos Fontenele*  
Associação Colorindo a Vida /  
Regina Santos Fontenele  
Gerente Geral.  
Setor Responsável

Recebimento NEP

Data: / /      Data: / /      Data: / /



 	<b>FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente</b>			 
	Avaliação de reação I			
	Código: FO.HMUE.NEP.013	Versão: 009	Página 1/1	

Nome do evento: <i>Treinamento de Boas Práticas de Alimentos</i>	Data: <i>30/06/2022</i>	
Facilitador:	Local:	Horário:

Gostaríamos de saber a sua opinião. Por favor, indique seu nível de satisfação para cada um dos seguintes tópicos assinalando com um X no espaço apropriado. (1) RUIM (2)REGULAR (3)BOM (4)EXCELENTE

	1	2	3	4
<b>AUTO AVALIAÇÃO</b>				
Suas expectativas antes do treinamento.				
Suas expectativas pós-treinamento foram atendidas.				
Os conhecimentos adquiridos contribuirão para o desempenho das suas atividades				
<b>AVALIAÇÃO DO CURSO</b>				
Local de realização do evento foi apropriado para o desenvolvimento das atividades (considere : cadeiras, ventilação, computador, projetor, som, limpeza, acessibilidade etc.).				/
Os recursos didáticos : Vídeos, Dinâmicas, Artigos, Slides, etc. Foram suficientes para atingir objetivos de aprendizagem.				/
A carga horária foi suficiente para o cumprimento do conteúdo programático.				/
<b>AVALIAÇÃO DO FACILITADOR</b>				
O Facilitador foi pontual.				/
O Facilitador domina o tema abordado.				/
O Facilitador incentivou a participação, valorizando as contribuições dos participantes.				/
Considerando uma escala de 1 a 10, que nota você dá para o facilitador?				/

Sugestão:



 	<b>FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente</b>			SECRETARIA DE SAÚDE PÚBLICA 
	Avaliação de reação I			
	Código: FO.HMUE.NEP.013	Versão: 009	Página 1/1	
Nome do evento: <i>Treinamento de Boas Práticas de alimento</i>		Data:		
Facilitador:		Local:		Horário:
Gostaríamos de saber a sua opinião. Por favor, indique seu nível de satisfação para cada um dos seguintes tópicos assinalando com um X no espaço apropriado. (1) RUIM (2)REGULAR (3)BOM (4)EXCELENTE				
<b>AUTO AVALIAÇÃO</b>				
Suas expectativas antes do treinamento.				4
Suas expectativas pós-treinamento foram atendidas.				4
Os conhecimentos adquiridos contribuirão para o desempenho das suas atividades				4
<b>AVALIAÇÃO DO CURSO</b>				
Local de realização do evento foi apropriado para o desenvolvimento das atividades (considere : cadeiras, ventilação, computador, projetor, som, limpeza, acessibilidade etc.).	1	2	3	4
Os recursos didáticos : Vídeos, Dinâmicas, Artigos, Slides, etc. Foram suficientes para atingir objetivos de aprendizagem.				4
A carga horária foi suficiente para o cumprimento do conteúdo programático.				4
<b>AVALIAÇÃO DO FACILITADOR</b>				
O Facilitador foi pontual.				4
O Facilitador domina o tema abordado.				4
O Facilitador incentivou a participação, valorizando as contribuições dos participantes.				4
Considerando uma escala de 1 a 10, que nota você dá para o facilitador?				4
Sugestão: <i>Dorrianda Venusca da Costa Silva</i>				

 	<b>FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente</b>			SECRETARIA DE SAÚDE PÚBLICA 
	Avaliação de reação I			
	Código: FO.HMUE.NEP.013	Versão: 009	Página 1/1	
Nome do evento: <i>Treinamento de Boas Práticas</i>		Data:		
Facilitador:		Local:		Horário:
Gostaríamos de saber a sua opinião. Por favor, indique seu nível de satisfação para cada um dos seguintes tópicos assinalando com um X no espaço apropriado. (1) RUIM (2)REGULAR (3)BOM (4)EXCELENTE				
<b>AUTO AVALIAÇÃO</b>				
Suas expectativas antes do treinamento.				4
Suas expectativas pós-treinamento foram atendidas.				4
Os conhecimentos adquiridos contribuirão para o desempenho das suas atividades				4
<b>AVALIAÇÃO DO CURSO</b>				
Local de realização do evento foi apropriado para o desenvolvimento das atividades (considere : cadeiras, ventilação, computador, projetor, som, limpeza, acessibilidade etc.).	1	2	3	4
Os recursos didáticos : Vídeos, Dinâmicas, Artigos, Slides, etc. Foram suficientes para atingir objetivos de aprendizagem.				4
A carga horária foi suficiente para o cumprimento do conteúdo programático.				4
<b>AVALIAÇÃO DO FACILITADOR</b>				
O Facilitador foi pontual.				4
O Facilitador domina o tema abordado.				4
O Facilitador incentivou a participação, valorizando as contribuições dos participantes.				4
Considerando uma escala de 1 a 10, que nota você dá para o facilitador?				4
Sugestão:				



## ANEXO 3: RELATÓRIO DESCRITIVO – NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE – Item 14.19 Dimensão de Acompanhamento do Plano de Trabalho – Auditoria - Ação 04:

	<b>Relatório Descritivo</b>
---	-----------------------------

<b>Especificação:</b> Visita técnica na Casa Ronald McDonald	
<b>Profissionais:</b> Edilssa Carla Dias Lopes	<b>Profissão:</b> Nutricionista
<b>Unidade de Saúde:</b>	<b>Cidade:</b> Belém - Pará
<b>Início da Visita:</b> 14:00h	
<b>Final da Visita:</b> 16:00 h	<b>Horas Aplicadas:</b> 2h

Objetivos Gerais Planejados
<p>Área avaliada: Cozinha</p> <p style="text-align: center;"><b>DESEMPENHO GLOBAL: 41%</b></p> <p><b>Pontos Fortes:</b> Quantidade de recursos humanos ótimo para a demanda de produção da cozinha, boa disponibilidade da gerenciacasa para contribuir com a melhora do serviço.</p> <p><b>Pontos de Atenção:</b> Não tem registros, cronograma de preventiva, não tem documentos de gestão de nutrição, os hospedes da casa cozinham, os colaboradores não cumprem a descrição de cargo de cada profissão, Vulnerabilidade nos processos de manutenção preventiva predial, Fragilidade nos mapeamentos de processos, não tem indicadores na casa para gerenciar o serviço de nutrição. Falta de pertencimento e engajamento da equipe.</p> <p><b>Requisitos Sistêmicos com oportunidades de Melhoria:</b> <b>Trabalhar com prioridade aos itens</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Não identificado mapa de processo;</li><li>2. Os ralos encontram-se abertos;</li><li>3. Não é realizada coleta de amostra;</li><li>4. Encontra-se movel de mdf dentro da cozinha;</li><li>5. Não é realizado controle de temperatura dos equipamentos, como: balcão de refeição, camaras frigorificas, freezer.</li><li>6. Não identificado cronograma de manutenção preventiva dos equipamentos;</li><li>7. Não identificado calibração dos equipamentos;</li><li>8. Não identificado cronograma de limpeza dos equipamentos;</li><li>9. A cozinha encontrava-se suja com teia de aranha, não identificado cronograma de limpeza terminal.</li><li>10. Identificado cozinha sem tela, com vidro aberto, podendo entrar vetores.</li><li>11. Identificado colaboradoras com adornos.</li><li>12. Indentificado coifa suja e quebrada.</li><li>13. Identificado freezer com ferrugem e sujo.</li><li>14. Identificado camara de conservação com ferruge.</li><li>15. Todos os produtos abertos sem etiqueta de validade.</li><li>16. Falta de controle de temperatura das refeições.</li><li>17. Não cumprimento da elaboração do cardápio.</li><li>18. Falta de controle de pesagem dos alimentos.</li><li>19. Falta de indicadores gerencias da nutrição.</li><li>20. Produtos de limpeza, em frasco de garrafa de refrigerante, sem identificação.</li><li>21. Local de guarda de produto de limpeza dentro da cozinha, desorganizado.</li><li>22. Sem controle de validade nos dispenser.</li></ol>



 <p><b>PRÓ-SAÚDE</b> ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E HOSPITALAR</p>	<h3>Relatório Descritivo</h3>
<p>23. Forno industrial sujo. 24. Lajotas quebradas na cozinha 25. Balança com ferrige e não identificado calobração. 26. Falta da segregação de resíduos. 27. Falta da sepração de oleo. 28. Falta de treinamento de boas pratica de fabricação. 29. Falta de pertencimento da equipe. 30. Falta de descrição de cargo.</p>	



**Casa Ronald McDonald - Belém™**

Rua Mariano, 123 – Castanheira, Belém, PA  
CEP: 66645-415 | Tel: (91) 3081-5130

[casaronaldbelem.org.br](http://casaronaldbelem.org.br)