



Casa
Ronald
McDonald®
Belém

Aproximando famílias

2025

PLANO DE AÇÃO

www.casaronaldbelem.org.br



Plano de Ação – Casa Ronald McDonald Belém 2025

1. IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE

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

2. COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Presidente:	Rosa Maria Ferreira Gonçalves Pires
Vice-Presidente:	Liane Almeida Gaby
Mandato da diretoria:	Data Início: 01/01/2020 - Data do término: 31/08/2025

3. INSCRIÇÕES E CADASTRO DA ENTIDADE

INSCRIÇÃO / CADASTRO	NÚMERO	VALIDADE
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 contactou, 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 Propósito, Visão e Missão:

Propósito: Cuidar de famílias com crianças doentes ou que necessitam de assistência médica.

Visão: Um mundo no qual toda família tenha o que precisa para garantir os melhores resultados de saúde para seus filhos.

Missão: Fornecemos serviços essenciais que removem barreiras, fortalecem as famílias e promovem a melhora da saúde quando as crianças necessitam de assistência médica.

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 de



Administração, Diretor Operacional, Tesouraria, Conselho Fiscal e Conselho Consultivo conforme (cap. III, art. 12 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 Belém e a vivência de seus princípios e propósitos.

7. QUADRO GERAL

Cargo	Feminino	Masculino	Total
65261 - GERENTE DE ORG NAO GOVERNAMENTAL	1	0	1
65262 - AUTONOMOS	2	1	3
65264 - ANALISTA DE COMUNICACAO	1	0	1
65265 - ASSISTENTE SOCIAL	0	1	1
65266 - COZINHEIRO GERAL	2	0	2
65270 - PORTEIRO	1	3	4
65271 - MOTORISTA	0	2	2
65273 - SERVIÇOS GERAIS	1	2	3
65274 - AUXILIAR DE COZINHA	1	0	1
65275 - ANALISTA DE ADM E FINANÇAS	1	0	1
65276 - AGENTE DE RELACIONAMENTO	8	1	9
65277 - MENSAGEIRO CICLISTA	0	1	1
65278 - MENSAGEIRO MOTOCICLISTA	0	3	3
65279 - TEC CAPTACAO RECURSOS EVENTOS	1	0	1
65280 - APRENDIZ	0	2	2
65281 - SUPERVISOR (A) DE RELACIONAMENTO	1	0	1
65282 - PORTEIRO NIVEL III	0	1	1
65284 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	0	3
67048 - ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	1	0	1
67094 - AUX. DE CAP DE RECURSOS E EVENTOS	1	0	1
Total de Funcionários	25	17	42

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 FAMÍLIAS

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 melhoria 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:

FUNÇÃO	VÍNCULO
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 2025:

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 os itens: (01) nome do hóspede, (02) nome do acompanhante e (03) assinatura de presença.

11.15 Lista de Frequência – Cronograma 2025:

Lista de Frequência da Roda de Conversa	Ano	
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 histórias, 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 2024:

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 2024:

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

12.17 Lista de Frequência – Cronograma 2024:

Lista de Frequência Voluntários do Amor	Ano	
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 2025:

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	• Não há dados	R\$ 0,00
Voluntários	• Bolo • Salgados	R\$ 180,00
Recursos próprios	• Bolo • Proteínas • Alimentos não perecíveis • Polpas de frutas • Salgados • Doces • Decoração • Descartáveis	R\$ 300,00
TOTAL		R\$ 480,00

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).





experiência												
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, voluntária, 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.

PATROCINADORES	VOLUNTÁRIOS	RECURSOS PRÓPRIOS
0%	100%	0%

15.13 Recursos Humanos Envolvidos:

FUNÇÃO	VÍNCULO
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 2024:

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



Lista de Frequência PROJETO DE TERAPIA OCUPACIONAL Atividade Realizada:	Ano	
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: famílias.

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 2025:

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 2025:

Lista de Entrega do Projeto Dodói	Ano	
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.

PATROCINADORES	VOLUNTÁRIOS	RECURSOS PRÓPRIOS
100%	0%	0%

16.14 Recursos Humanos Envolvidos:

FUNÇÃO	VÍNCULO
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 2023;
- 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 respeitosas, 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 consequentemente 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 2025:

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	X			
Comunicação aos colaboradores											X	
Aplicação da pesquisa											X	
Suporte a Dúvidas dos Colaboradores											X	
Apuração de Resultados											X	
Análise dos Relatórios											X	
Apresentação de Resultados											X	
Implantação das Ações de Melhorias	X	X	X	X	X	X	X	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	Não há dados	R\$ 0,00
Voluntários	Não há dados	R\$ 0,00
Recursos próprios	Não há dados pesquisa online	R\$ 0,00
TOTAL		R\$ 0,00

17.14 Recursos Humanos Envolvidos:

FUNÇÃO	VÍNCULO
Gerente de org. não governamental	CLT
Analista de adm. e finanças	CLT
Analista de comunicação	CLT
Aprendiz	Programa de Aprendizagem
Analista de Recursos Humanos	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:

Não há dados (pesquisa online).



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 novembro de 2024. 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 de 2024 obteve um aumento significativo referente ao ano anterior, com um impacto de 76% de aspectos positivo, 16% de aspectos neutros e 08% 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 consequentemente 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 2022.2023.2024

Cursos / Palestras	Responsável	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Workshops – Cremes e Recheios salgados	Senac/Pa								X 2024				
O poder da unidade – Fortalecendo o trabalho em equipe	Emerson Cartagenes												X 2024
Telemarketing – Uma ferramenta poderosa	Care Consultoria											X 2024	
Por que a contribuição é possível	Care Consultoria											X 2024	
Treinamento de primeiros socorros	Corpo de Bombeiros						X 2024						
Treinamento de prevenção e combate a incêndio.	Corpo de Bombeiros						X 2024						
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 2024								
Liga Acadêmica de Audiologia do Pará	Saúde Auditiva										X 2024		
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:

FUNÇÃO	VÍNCULO
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 janeiro de 2024. 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 2024:

ATIVIDADES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
1ª Pesquisa aplicada							X 2022					
2ª Pesquisa aplicada	X 2023											
3ª Pesquisa aplicada			X 2024									

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:

FUNÇÃO	VÍNCULO
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 2025:

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 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



Casa Ronald McDonald - Belém™

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

casaronaldbelem.org.br

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.

RELATÓRIO DE CERTIFICAÇÃO AUDITADA ESG SUSTENTABILIDADE



EMPRESA AUDITADA E CERTIFICADA 2025



Casa
Ronald McDonald™
Belém

Aproximando famílias

itga

Instituto Técnico de
Gestão Ambiental



Sumário

1. IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA	1
2. RESPONSÁVEL TÉCNICO PELA AUDITORIA	1
3. APRESENTAÇÃO RELATÓRIO DE AUDITORIA EM SUSTENTABILIDADE ESG ITGA	2
4. CERTIFICAÇÃO AUDITADA ESG SUSTENTABILIDADE ITGA	3
5. ANÁLISE E VALIDAÇÃO DE AÇÕES PARA CERTIFICAÇÃO	5
6. VERIFICAÇÃO DO CUMPRIMENTO DOS 17 ODS	8
6.1 Valores referência para Ranqueamento para Certificação ITGA Sustentabilidade	9
6.2 Ações Concretas e Cumprimento dos ODS	10
6.2.1 Alinhamento com Aderência aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU	11
6.3 Análise e Distribuição de Ações ESG	12
6.4 Análise por Segmento das Ações de Sustentabilidade ESG	13
6.5 Materialidade -Ações de Sustentabilidade	14
7. Conferência de Documentação	16
Declaração de Auditoria	20
Licença de Uso de certificação ESG Sustentabilidade ITGA	21



Licença ITGA:

C102025 Código: C-

ESG/Sust 102025





Casa Ronald McDonald - Belém™

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

casaronaldbelem.org.br



1. Identificação da Empresa

Razão Social	Associação Colorindo a Vida
Nome Fantasia	Casa Ronald McDonald Belém
CNPJ	09.112.341/0001-23
Endereço	R. Mariano, 123 - CEP:66645-415
Bairro	Castanheira
Cidade	Belém - PA
Telefone/Fax	

1.1 Responsável Técnico pela Auditoria

Nome	<u>Amilcar Marcel de Souza</u>
CPF	276823378-18
Cargo	Auditor Doutor
Profissão:	Engenheiro Florestal Dr.
Registro no Conselho	CREA 5062610730
Endereço Residencial	Rua Gumercindo do Amaral Carvalho, 42, Chácara Pecioli, Jaú/SP. CEP: 17211-090
Telefone / Fax	14 99894 8902
E-mail	contato@itga.com.br



Licença ITGA: C102025

Código: C-ESG/Sust 102025





2 Apresentação Auditoria em Sustentabilidade ESG ITGA

O Presente relatório refere-se a auditoria com o escopo na Sustentabilidade das ações desenvolvidas pela empresa em suas operações de gestão entre os dias 01 julho de 2024 a 01 de julho de 2025.

O processo de relato, bem como a materialidade passou pela aprovação da Alta Administração com subsidio nos resultados da auditoria e todo o conteúdo foi desenvolvido em conformidade com as diretrizes e indicadores da Global Reporting Initiative – GRI, na sua versão 2021, incluindo metas de desempenho ESG correlacionadas e alinhados com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a Norma ABNT PR 2030.

Os Padrões Setoriais do GRI simplificam os relatórios, fornecendo um caminho rápido para empresas com atividades comuns compartilhadas para se concentrarem nos impactos na economia, no meio ambiente e na sociedade que mais importam em seu setor. Eles fornecem um contexto de sustentabilidade para um setor, descrevem tópicos materiais e listam divulgações relevantes, e ajudam as empresas a entender as expectativas das partes interessadas. Relatórios mais consistentes sobre impactos específicos do setor aumentam a transparência, a responsabilidade e a comparabilidade.

O estudo de materialidade de forma integral é realizado anualmente, considerando o caderno GRI 3 Temas materiais 2021 em sua completude, com o objetivo de definir os temas materiais prioritários a partir da avaliação de impacto e engajamento de stakeholders e, com isto, definir a estratégia ESG anualmente.



3 Certificação Auditada ESG Sustentabilidade ITGA.

A Ações que visam reconhecer e certificar ações de sustentabilidade já são realidade nos setores produtivos, serviços e no comércio, inclusive, é requisito fundamental para se fazer projetos e negócios.

Dessa forma, elaborar e certificar práticas de sustentabilidade é colocar seu negócio e seus projetos na frente para seus clientes sejam eles públicos, empresas privadas e pelo próprio consumidor direto.

O ITGA com a relevante experiência de seus técnicos, consultores e colaboradores aplica critérios de Certificação ESG Sustentabilidade para empresas e instituições que buscam ser reconhecidas com ações legítimas de sustentabilidade.

ESG é uma sigla que se refere à prática de governança ambiental, social e corporativa em empresas. Essas práticas se concentram em questões como impacto ambiental, respeito aos direitos humanos e justiça social, integridade nos negócios e prestação de contas transparente.

Os aspectos ESG (ambiental, social e governança) são fundamentais para a real promoção da sustentabilidade. Ao passo que as preocupações globais com sustentabilidade e responsabilidade corporativa aumentam, as organizações estão se esforçando para adotar práticas socialmente responsáveis e ambientalmente conscientes.

Os indicadores ESG utilizados para medir e conferir os compromissos assumidos e alinhados com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a Norma ABNT PR 2030 são categorizados como impactos ambientais, impacto nas partes interessadas, questões de diversidade e inclusão, saúde e segurança ocupacional, direitos humanos e governança corporativa.

O Selo ESG Sustentabilidade é conferido para as empresas e instituições signatárias auditadas por terceira parte aos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e também junto a Norma técnica PR 2030 da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas).



Casa Ronald McDonald - Belém™

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

casaronaldbelem.org.br



De acordo com a auditoria e conferência dos indicadores de sustentabilidade é
CONFERIDO a Instituição **CASA RONALD MC DONALD BELÉM** O **SELO**
DIAMANTE ESG de SUSTENTABILIDADE.




Amilcar Marcel de Souza
Doutor Engenheiro Florestal
CREA/SP 5062610730

Licença ITGA: C102025

Código: C-ESG/Sust 102025





4. Análise e validação de ações para Certificação ESG SUSTENTABILIDADE ITGA

Tabela 01: Análise e validação de ações para Certificação ESG SUSTENTABILIDADE ITGA

OBJETIVO	AÇÃO CONCRETA	META ODS	VALIDAÇÃO
1. Erradicação da Pobreza	1.1 Realiza acolhimento gratuito de hospedagem para pacientes e famílias carentes.	1.5	Confere
	1.2 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes.	1.5	Confere
	1.3 Realiza doação de vestuário para pacientes e familiares	1.5	Confere
2. Fome Zero	2.1 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes	2.1	Confere
	2.2 Possui horta para consumo	2.4	Confere
	2.3 Realizam o repasse de doações de alimentos para entidades assistenciais	2.1	Confere
3. Saúde e Bem Estar	3.1 Oferece apoio parcial para colaboradores no quadro de atendidos pelo plano de saúde		
	3.2 Oferece atividades laborais para pacientes e familiares		Confere
	3.3 Realizam o Projeto Diagnóstico Precoce		
	3.4 Realiza palestras de conscientização sobre hábitos saudáveis e higiene	3.8	Confere
	3.5 Realiza o projeto Tardes da Beleza para pacientes e familiares		Confere
	3.6 Oferece cardápio balanceado para pacientes e familiares		Confere
	3.7 Realiza passeios externos para pacientes e familiares		Confere
	3.8 Realiza ações odontológicas para os pacientes e familiares		Confere



OBJETIVO	AÇÃO CONCRETA	META ODS	VALIDAÇÃO
4. Educação de Qualidade	4.1 Realiza treinamentos internos de curso de língua inglesa	4.4	Confere
	4.2 Realiza treinamentos internos de Primeiros Socorros	4.7	Confere
	4.3 Realiza treinamentos internos de Prevenção e Combate à Incêndios	4.7	Confere
	4.4 Realiza treinamentos internos de desenvolvimento pessoal	4.7	Confere
	4.5 Realiza curso de manuseio de alimentos	4.4	Confere
	4.6 Realiza oficina de pães	4.4	Confere
5. Igualdade de Gênero	5.1 Representação de 85% cargos de liderança para mulheres	5.1 e 5.5	Confere
	5.2 Representação de 63% cargos de colaboradores para mulheres	5.1	Confere
	5.3 Possui Política de Diversidade e Inclusão	5.1	Confere
6. Água Potável e Saneamento	6.1 Possui sistema de captação de água da chuva para uso secundário da água	6.1, 6.2 e 6.3	Confere
	6.2 Realiza ação de coleta de óleo e destinação legal	6.3	Confere
7. Energia Acessível e Limpa	7.1 Possui Energia Fotovoltaica	7.2	Confere
	7.2 Ação executiva de troca de lâmpadas para LED em toda a instituição	7.3	Confere
	7.3 Existem sensores de movimento para lâmpadas em locais com pouco movimento	7.2	Confere
8. Trabalho decente e crescimento Econômico	8.1 Realiza treinamentos técnicos com seus colaboradores	8.8	
	8.2 Possui registro no regime CLT de todos os colaboradores	8.3	Confere
	8.3 Possui parceria com CIEE para formação de jovem aprendiz	8.3	
9. Indústria, Inovação e Infraestrutura	9.1 Realiza utilização de copo biodegradável pelo colaborador	9.4	Confere



OBJETIVO	AÇÃO CONCRETA	META ODS	VALIDAÇÃO
10. Redução das Desigualdades	10.1 Prioriza a compra de insumos em empresas locais para o desenvolvimento da cadeia de crescimento	10.2	Confere
	10.2 Realiza acolhimento gratuito de hospedagem para pacientes e famílias carentes	10.2	Confere
	10.3 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes	10.2	Confere
	10.4 Possui Política de Diversidade e Inclusão	10.2	Confere
11. Cidades e Comunidades Sustentáveis	11.1 Realiza transporte gratuito para pacientes e familiares	11.2	Confere
	11.2 Possui projeto de captação de água de chuva	11.4	Confere
	11.3 Possui Coleta Seletiva na Instituição	11.6	Confere
12. Consumo e Produção responsável	12.1 Possui Compostagem Orgânica	12.5	Confere
	12.2 Possui Coleta Seletiva	12.4	Confere
	12.3 Possui Fragmentadora e reciclagem de papel	12.4	Confere
13. Ação contra a mudança Global do Clima	13.1 Possui energia fotovoltaica	13.2	Confere
	13.2 Possui Coleta seletiva		
14. Vida na Água	14.1 Realiza ações de sensibilização e conscientização sobre a importância dos Oceanos	14.2	Confere
15. Vida Terrestre	15.1 Realiza ações de sensibilização e conscientização sobre a importância da Vida Terrestre	15.1	Confere



Cont.

OBJETIVO	AÇÃO CONCRETA	META ODS	VALIDAÇÃO
16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes	16.1 Possui Código de Ética e Conduta	16.7 e 16.6	Confere
	16.2 Possui transparência dos processos de comunicação	16.6	Confere
	16.3 Possui Planejamento Estratégico	16.7	Confere
	16.4 Possui cumprimento legal e administrativo da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)	16.6	Confere
	16.5 Possui auditoria externa de gestão institucional	16.7	Confere
	16.6 Possui manual de regras para hóspedes	16.7	Confere
	16.7 Divulgação e Transparência do Balanço Patrimonial 2024	16.6	Confere
17. Parcerias e Meios de Implementação	17.1 Possui parceria com CIEE para formação de jovem aprendiz	17.17	Confere

5. Verificação dos cumprimentos dos 17 ODS

Após feito o diagnóstico é analisado o cumprimento das ações da empresa dentro dos 17 ODS e pontuados para o ranqueamento do nível de certificação a ser emitida.

O ranqueamento é aplicado pela Certificação ESG Sustentabilidade ITGA conforme apresentado abaixo.



Casa Ronald McDonald - Belém™

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

casaronaldbelem.org.br



5.1 Valores referência para Ranqueamento para Certificação ESG Sustentabilidade ITGA.

DIAMANTE

Empresas Privadas: Cumprimento mínimo de 15 ODS com pelo menos 2 metas atendidas.

Empresas Públicas e Poder Público: Cumprimento mínimo de 17 ODS com pelo menos 2 metas atendidas.

OURO

Cumprimento entre 10 – 14 ODS com pelo menos 1 meta atendida

PRATA

Cumprimento entre 5 - 9 ODS com pelo menos 1 meta atendida

BRONZE

Cumprimento entre 2 - 4 ODS com pelo menos 1 meta atendida

Licença ITGA: C102025

Código: C-ESG/Sust 102025





5.2 Ações concretas e cumprimento ODS

QUANTIDADE AÇÕES DE SUSTENTABILIDADE	QUANTIDADE CUMPRIMENTOS DE ODS	SELO
54	17	DIAMANTE

Objetivos ODS	Ação Concreta 2025
Erradicação da Pobreza	3
Fome Zero	3
Saúde e Bem Estar	8
Educação de Qualidade	6
Igualdade de Gênero	3
Água Potável e Saneamento	2
Energia Acessível e Limpa	3
Trabalho decente e crescimento Econômico	3
Indústria, Inovação e Infraestrutura	1
Redução das Desigualdades	4
Cidades e Comunidades Sustentáveis	3
Consumo e Produção responsável	3
Ação contra a mudança Global do Clima	2
Vida na Água	1
Vida Terrestre	1
Paz, Justiça e Instituições Eficazes	7
Parcerias e Meios de Implementação	1
Total	54

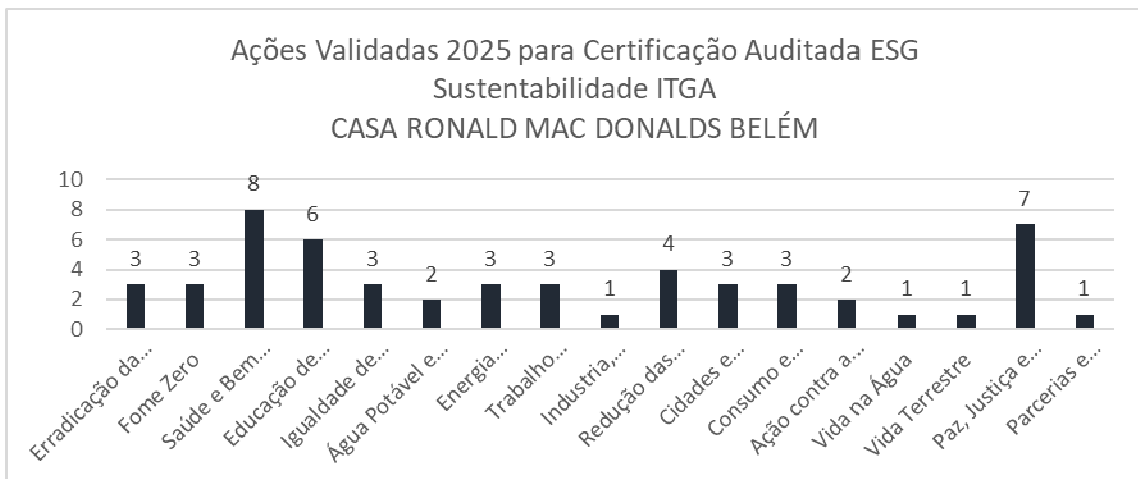


Gráfico 01: Ações Validadas para Certificação ESG Sustentabilidade ITGA.



Casa Ronald McDonald - Belém™

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

casaronaldbeleem.org.br



5.2.1 Alinhamento com Aderência aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Licença ITGA: C102025

Código: C-ESG/Sust 102025





5.3 Análise por Eixo de Sustentabilidade e Distribuição de Ações ESG

Enviromental (E)	Social (S)	Governance (G)
14 atividades	20 atividades	20 atividades
25,9%	37%	37%

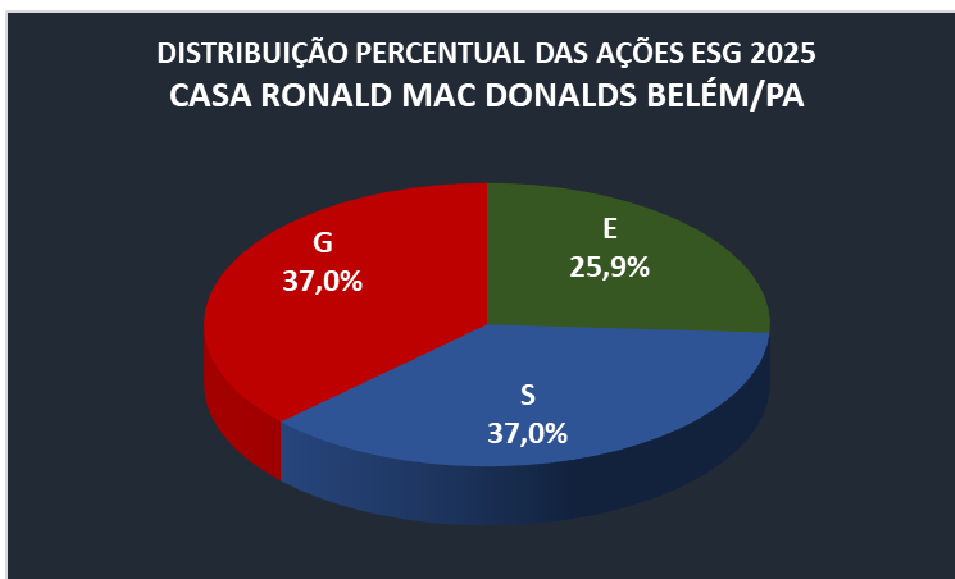


Gráfico 02: Distribuição por Eixo de Sustentabilidade das Ações ESG CASA RONALD Mac DONALDS BELÉM.



5.4 Análise por Segmento das Ações de Sustentabilidade ESG

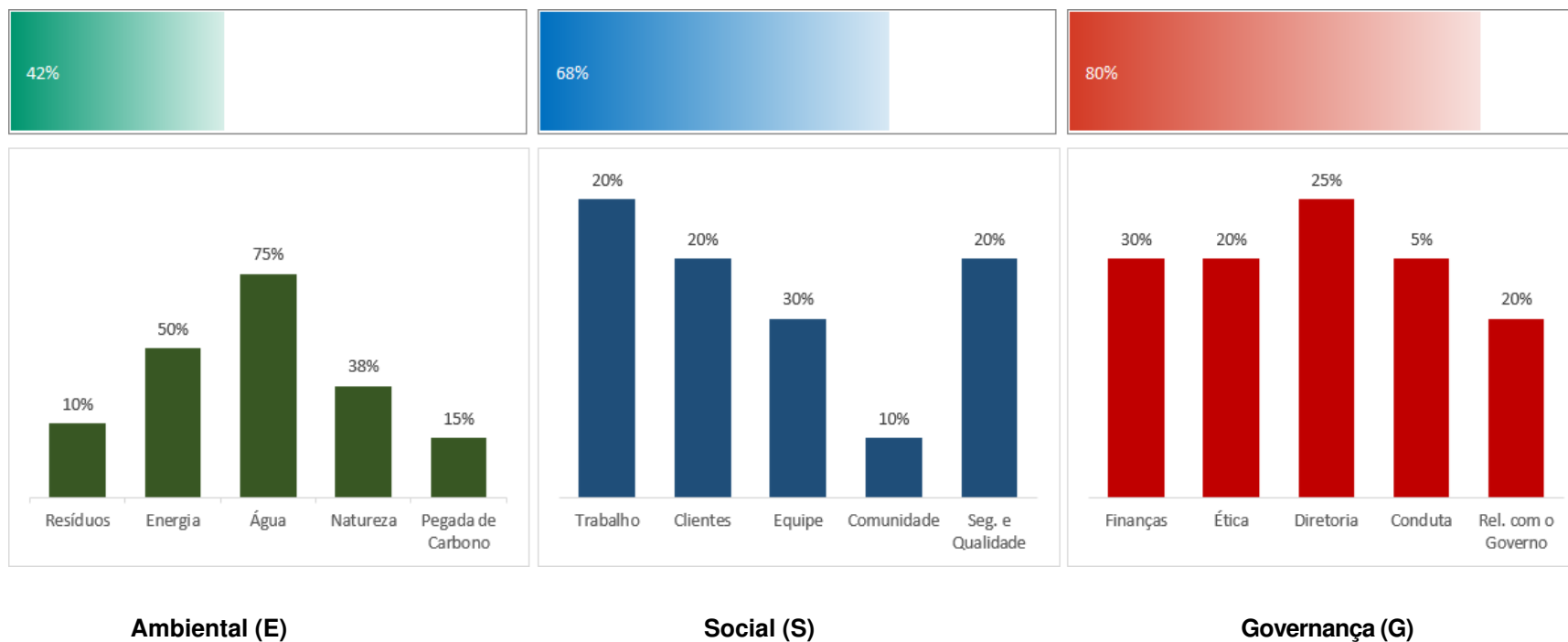


Gráfico 03: Distribuição por Segmento das Ações de Sustentabilidade ESG CASA RONALD MAC DONALDS BELÉM.

6 Evolução da Maturidade das Ações ESG Sustentabilidade com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Objetivos ODS	Ação Concreta 2023	Ação Concreta 2024	Ação Concreta 2025
Erradicação da Pobreza	2	2	3
Fome Zero	3	3	3
Saúde e Bem Estar	7	7	8
Educação de Qualidade	8	5	6
Igualdade de Gênero	3	3	3
Água Potável e Saneamento	2	2	2
Energia Acessível e Limpa	2	2	3
Trabalho decente e crescimento Econômico	3	3	3
Indústria, Inovação e Infraestrutura	1	1	1
Redução das Desigualdades	3	4	4
Cidades e Comunidades Sustentáveis	1	1	3
Consumo e Produção responsável	2	2	3
Ação contra a mudança Global do Clima	1	1	2
Vida na Água	1	0	1
Vida Terrestre	0	0	1
Paz, Justiça e Instituições Eficazes	6	6	7
Parcerias e Meios de Implementação	1	1	1
Total	46	43	54
17 ODS	16	15	17

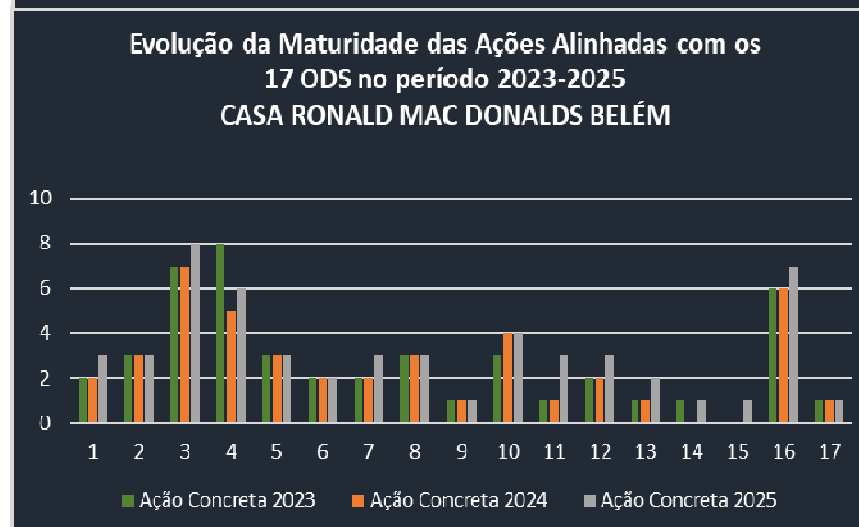
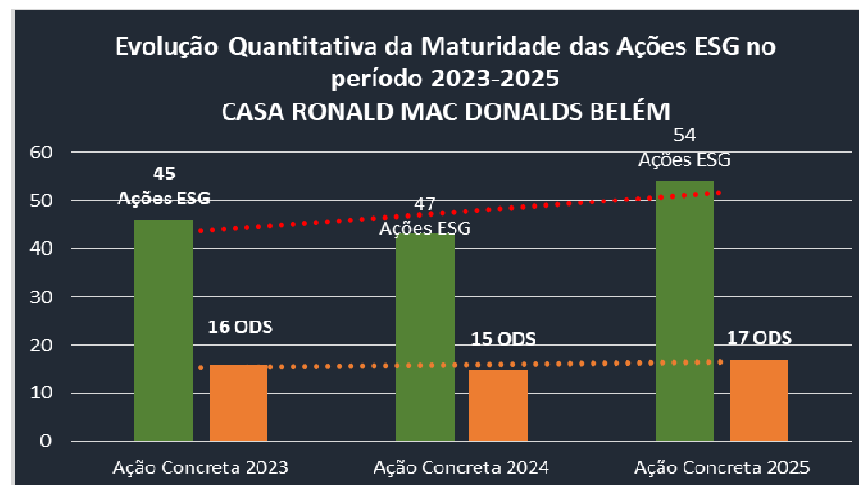


Tabela 02: Materialidade - Relação das ações de Sustentabilidade.

ODS	Atividades	E	S	G
1	1.1 Realiza acolhimento gratuito de hospedagem para pacientes e famílias carentes.		X	
	1.2 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes.		X	
	1.3 Realiza doação de vestuário para pacientes e familiares		X	
2	2.1 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes		X	
	2.2 Possui horta para consumo			X
	2.3 Realizam o repasse de doações de alimentos para entidades assistenciais		X	
3	3.1 Oferece apoio parcial para colaboradores no quadro de atendidos pelo plano de saúde		X	
	3.2 Oferece atividades laborais para pacientes e familiares		X	
	3.3 Realizam o Projeto Diagnóstico Precoce		X	
	3.4 Realiza palestras de conscientização sobre hábitos saudáveis e higiene		X	
	3.5 Realiza o projeto Tardes da Beleza para pacientes e familiares		X	
	3.6 Oferece cardápio balanceado para pacientes e familiares			X
	3.7 Realiza passeios externos para pacientes e familiares		X	
	3.8 Realiza ações odontológicas para os pacientes e familiares		X	
4	4.1 Realiza treinamentos internos de curso de língua inglesa			X
	4.2 Realiza treinamentos internos de Primeiros Socorros			X
	4.3 Realiza treinamentos internos de Prevenção e Combate à Incêndios		X	
	4.4 Realiza treinamentos internos de desenvolvimento pessoal		X	
	4.5 Realiza curso de manuseio de alimentos			X
	4.6 Realiza oficina de pães		X	
5	5.1 Representação de 85% cargos de liderança para mulheres			X
	5.2 Representação de 63% cargos de colaboradores para mulheres			X
	5.3 Possui Política de Diversidade e Inclusão			X
6	6.1 Possui sistema de captação de água da chuva para uso secundário da água	X		
	6.2 Realiza ação de coleta de óleo e destinação legal	X		
7	7.1 Possui energia fotovoltaica	X		
	7.2 Ação executiva de troca de lâmpadas para LED em toda a instituição	X		
	7.3 Existem sensores de movimento para lâmpadas em locais com pouco movimento	X		
8	8.1 Realiza treinamentos técnicos com seus colaboradores			X
	8.2 Possui registro no regime CLT de todos os colaboradores		X	
	8.3 Possui parceria com CIEE para formação de jovem aprendiz		X	
9	9.1 Realiza utilização de copo biodegradável pelo colaborador			X
10	10.1 Prioriza a compra de insumos em empresas locais para o desenvolvimento da cadeia de crescimento		X	
	10.2 Realiza acolhimento gratuito de hospedagem para pacientes e famílias carentes		X	
	10.3 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes			X
	10.4 Possui Política de Diversidade e Inclusão			X
11	11.1 Realiza transporte gratuito para pacientes e familiares	X		
	11.2 Possui projeto de captação de água de chuva	X		
	11.3 Possui Coleta Seletiva na Instituição	X		
12	12.1 Possui Compostagem Orgânica	X		
	12.2 Possui Coleta Seletiva		X	
	12.3 Possui Fragmentadora e reciclagem de papel	X		
13	13.1 Possui energia fotovoltaica	X		
	13.2 Possui Coleta seletiva	X		
14	14.1 Realiza ações de sensibilização e conscientização sobre a importância dos Oceanos	X		
15	15.1 Realiza ações de sensibilização e conscientização sobre a importância da Vida Terrestre	X		
16	16.1 Possui Código de Ética e Conduta			X
	16.2 Possui transparência dos processos de comunicação			X
	16.3 Possui Planejamento Estratégico			X
	16.4 Possui cumprimento legal e administrativo da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)			X
	16.5 Possui auditoria externa de gestão institucional			X
	16.6 Possui manual de regras para hóspedes			X
	16.7 Divulgação e Transparência do Balanço Patrimonial 2024			X
17	17.1 Possui parceria com CIEE para formação de jovem aprendiz			X
TOTAL		14	20	20

6. Conferência de Documentação CASA RONALD MAC DONALD BELÉM/PA.

ODS	AÇÃO	DOCUMENTOS DE VALIDAÇÃO
1. Erradicação da Pobreza	1.1 Realiza acolhimento gratuito de hospedagem para pacientes e famílias carentes.	Fotos comprobatórias
	1.2 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes.	Fotos comprobatórias
	1.3 Realiza doação de vestuário para pacientes e familiares	Recibo de Doação
2. Fome Zero	2.1 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes	Notas Fiscais
	2.2 Possui horta para consumo	Fotos comprobatórias
	2.3 Realizam o repasse de doações de alimentos para entidades assistenciais	Fotos comprobatórias
3. Saúde e Bem Estar	3.1 Oferece apoio parcial para colaboradores no quadro de atendidos pelo plano de saúde	Relatório de apoio Plano de Saúde
	3.2 Oferece atividades laborais para pacientes e familiares	Fotos comprobatórias
	3.3 Realizam o Projeto Diagnóstico Precoce	Fotos comprobatórias e Projeto
	3.4 Realiza palestras de conscientização sobre hábitos saudáveis e higiene	Fotos comprobatórias
	3.5 Realiza o projeto Tardes da Beleza para pacientes e familiares	Fotos comprobatórias
	3.6 Oferece cardápio balanceado para pacientes e familiares	Relatório do Cardápio
	3.7 Realiza passeios externos para pacientes e familiares	Fotos comprobatórias
	3.8 Realiza ações odontológicas para os pacientes e familiares	Fotos comprobatórias

Cont.

ODS	AÇÃO	DOCUMENTOS DE VALIDAÇÃO
4. Educação de Qualidade	4.1 Realiza treinamentos internos de curso de língua inglesa	Contrato de prestação e serviço
	4.2 Realiza treinamentos internos de Primeiros Socorros	Fotos comprobatórias e lista de presença
	4.3 Realiza treinamentos internos de Prevenção e Combate à Incêndios	Fotos comprobatórias e lista de presença
	4.4 Realiza treinamentos internos de desenvolvimento pessoal	Fotos comprobatórias e lista de presença
	4.5 Realiza curso de manuseio de alimentos	Fotos comprobatórias e lista de presença
	4.6 Realiza oficina de pães	Fotos comprobatórias e lista de presença
5. Igualdade de Gênero	5.1 Representação de 85% cargos de liderança para mulheres	Relação de funcionários registrados
	5.2 Representação de 63% cargos de colaboradores para mulheres	Relação de funcionários registrados
	5.3 Possui Política de Diversidade e Inclusão	Documento formal
6. Água Potável e Saneamento	6.1 Possui sistema de captação de água da chuva para uso secundário da água	Fotos comprobatórias
	6.2 Realiza ação de coleta de óleo e destinação legal	Fotos comprobatórias
7. Energia Acessível e Limpa	7.1 Possui Energia Fotovoltaica	Fotos comprobatórias e contas de reversão de energia
	7.2 Ação executiva de troca de lâmpadas para LED em toda a instituição	Foto comprobatória
	7.3 Existem sensores de movimento para lâmpadas em locais com pouco movimento	Foto comprobatória
8. Trabalho decente e crescimento Econômico	8.1 Realiza treinamentos técnicos com seus colaboradores	Fotos comprobatórias e lista de presença
	8.2 Possui registro no regime CLT de todos os colaboradores	Relação de funcionários registrados
	8.3 Possui parceria com CIEE para formação de jovem aprendiz	Contratos, Fichas e materiais de apoio

Cont.

ODS	AÇÃO	DOCUMENTOS DE VALIDAÇÃO
9. Indústria, Inovação e Infraestrutura	9.1 Realiza utilização de copo biodegradável pelo colaborador	Foto comprobatória
	10.1 Prioriza a compra de insumos em empresas locais para o desenvolvimento da cadeia de crescimento	Nota Fiscal de compra de produto
10. Redução das Desigualdades	10.2 Realiza acolhimento gratuito de hospedagem para pacientes e famílias carentes	Fotos comprobatórias
	10.3 Realiza fornecimento gratuito de alimentação para pacientes e famílias carentes	
	10.4 Possui Política de Diversidade e Inclusão	Fotos comprobatórias
		Documento formal
11. Cidades e Comunidades	pacientes e familiares	
	11.2 Possui projeto de captação de água de chuva	Fotos comprobatórias Fotos
		Fotos comprobatórias
	11.3 Possui Coleta Seletiva na Instituição	Fotos comprobatórias
12. Consumo e Produção responsável	12.1 Possui Compostagem Orgânica	Fotos comprobatórias
	12.2 Possui Coleta Seletiva	Fotos comprobatórias
	12.3 Possui Fragmentadora e reciclagem de papel	Fotos comprobatórias
13. Ação contra a mudança Global do Clima	13.1 Possui energia fotovoltaica	Fotos comprobatórias e contas de reversão de energia
	13.2 Possui Coleta seletiva	Fotos comprobatórias
14. Vida na Água	conscientização sobre a importância dos Oceanos	Fotos comprobatórias, lista de presença e materiais didáticos

Cont.

ODS	AÇÃO	DOCUMENTOS DE VALIDAÇÃO
15. Vida Terrestre	15.1 Realiza ações de sensibilização e conscientização sobre a importância da Vida Terrestre	Fotos comprobatórias, lista de presença e materiais didáticos
16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes	16.1 Possui Código de Ética e Conduta	Documento comprobatório
	16.2 Possui transparência dos processos de comunicação	Documento comprobatório
	16.3 Possui Planejamento Estratégico	Documento comprobatório
	16.4 Possui cumprimento legal e administrativo da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)	Documentos comprobatórios
	16.5 Possui auditoria externa de gestão institucional	Documentos comprobatórios
	16.6 Possui manual de regras para hóspedes	Documentos comprobatórios
	16.7 Divulgação e Transparência do Balanço Patrimonial 2024	Documento comprobatório
17. Parcerias e Meios de Implementação	17.1 Possui parceria com CIEE para formação de jovem aprendiz	Contratos, Fichas e materiais de apoio



DECLARAÇÃO AUDITORIA ESG

Eu Amilcar Marcel de Souza, Engenheiro Florestal Doutor declaro que todas as informações foram auditadas e conferidas rigorosamente para a validação das ações de Sustentabilidade ESG dentro das Metas estabelecidas pela ONU para o desenvolvimento dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e os critérios definidos pela Norma ABNT PR 2030/24.

Jaú, 21 de Julho de 2025



Amilcar Marcel de Souza

Doutor Engenheiro Florestal

CREA/SP 5062610730

Diretor Executivo / Instituto Técnico de Gestão Ambiental – ITGA

LICENÇA DE USO DE CERTIFICAÇÃO ESG SUSTENTABILIDADE ITGA

Número da Licença: ITGA-C102025

O Instituto Técnico de Gestão Ambiental licencia a Empresa **CASA RONALD MAC DONALD BELÉM** com o código de Certificação C-ESG/Sust.102025 a utilizar as prerrogativas da Certificação ESG Sustentabilidade ITGA dentro do período 21/07/2025 até 21/07/2026 ficando sujeita a aplicação das regras da referida certificação.

Jaú, 21 de Julho de 2025



Souza Doutor Engenheiro
Florestal CREA/SP
5062610730

Diretor Executivo / Instituto Técnico de Gestão Ambiental - ITGA

Licença ITGA:

C102025 Código: C-

ESG/Sust 102025





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 1: CERTIFICADO DE SUSTENTABILIDADE - ESG

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 – 2022/2026 {com revisão em 2025}

Propósito:

Cuidar de famílias com crianças doentes ou que necessitam de assistência médica.

Visão:

Um mundo no qual toda família tenha o que precisa para garantir os melhores resultados de saúde para seus

Missão:

Fornecemos serviços essenciais que removem barreiras, fortalecem as famílias e promovem a melhora da saúde quando as crianças necessitam de assistência médica.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS

METAS

INDICADORES

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. Estabelecer canais de comunicação eficientes com doadores e parceiros;
4. Desenvolver plano de comunicação anual;
5. Aumentar a visibilidade nas redes sociais e no site oficial;
6. Criar conteúdo relevante e de qualidade para diferentes plataformas.

1. A. Publicar na mídia tradicional notícias relevantes da instituição;
2. Publicar internamente boletim informativo semanal;
3. Enviar relatório de atividades anual e para todos os doadores e parceiros;
4. Atualizar plano de comunicação até final do ano de 2024;
5. Até o final de 2025, aumento em 50% o número de seguidores nas redes sociais;
6. Publicar pelo menos 3 postagens por semana em cada plataforma social até o final do ano.

1. A. Realização de clipping;
2. Publicação de 01 informativo na semana;
3. Número de relatórios enviados;
4. Plano de comunicação concluído até dez./2024;
5. Número de seguidores nas redes sociais;
6. Frequência de postagens em plataformas sociais.

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.

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. Prospectar parcerias;
3. Promover eventos, campanhas e outras atividades
4. Intensificar ações para o McDia Feliz;
5. Renovar o cofrinho solidário.

1. Arrecadação média de R\$ 156.667,00/mês e R\$ 1.880.000,00/ano;
2. Visitar 03 empresas por mês até dez./2022;
3. A. Promover os eventos com previsão de arrecadação R\$ 109.200,00, / 3.B. Almoço do bem R\$ 8.000,00/ 3.C. Bingo solidário R\$ 26.000,00 / 3.D. Feira gastronômica R\$ 35.200,00 / 3.D. Maripado bem R\$ 30.000,00, / 3.E. Outras atividades R\$ 10.000,00;
4. Arrecadação prevista de R\$ 254.620,19 até ago./2024;
5. Identificar os estabelecimentos que tenham a arrecadação menor que R\$ 50,00 e retirá-los, remanejando para novos pontos prospectados simultaneamente até dez./24 arrecadando R\$ 8.400,00.

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

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.
3. Impulsionar práticas corporativas ESG, que visem benefícios sócios ambientais e a redução de impactos adversos.

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.
3. A. Compromisso com a sustentabilidade, / 2.B. Investimento em práticas sociais responsáveis, / 3.C. Aumento da eficiência energética.

1. 100% de colaboradores treinados;
2. Resultado positivo da pesquisa de clima organizacional.
3. A. 100% de responsabilidade social / .B. 100% de ética da empresa, / 3.B. 100% de consumo de energia limpa e renovável.

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 infantil 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 diárias, 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

PERSPECTIVAS

Comunicação

Processos Internos

Captação de Recursos

Aprendizagem e Crescimento

Saúde e Bem Estar

VALIDADE
JULHO/2026

CERTIFICADO DE SUSTENTABILIDADE ESG

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

O Instituto Técnico de Gestão Ambiental - ITGA CERTIFICA E
RECONHECE por AUDITORIA que a Empresa

ASSOCIAÇÃO COLORINDO A VIDA

(Casa Ronald Mac Donald Belém)

Cumpriu 17 Objetivos dos **17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**, demonstrando MATURIDADE e COMPROMISSO com a Sustentabilidade em seus serviços e atendimentos, conferindo o SELO DIAMANTE ESG de Sustentabilidade ITGA.

Jau, 21 de Julho de 2025



CERTIFICADO ESG DIAMANTE

Sustentabilidade

itga | Instituto Técnico
de Gestão Ambiental

Amílcar Marcel de Souza
Engenheiro Florestal Dr.



ABNT PR
2034-1
ABNT PR
2034-2



Licença: ITGA-C102025 Código de Certificação C-ESG/Sust.102025
ART AUDITORIA CREA

itga

Instituto Técnico de
Gestão Ambiental

	FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente			
	Relatório de Treinamento			
	Código: FO.HMUE.NEP.005	Versão: 005	Página 1/1	

Setor solicitante: <u>Cava Ronald</u>		Tema: <u>Treinamento de Boas Práticas de manipulador de alimentos</u>	
Facilitador: <u>Edilma Loupa</u>		Data: <u>30/06/2022</u>	
Horário: <u>14:00h às 16:00h</u>		Treinamento: () Interno () Externo () PAT () Extra PAT	

[illegible]

ASSOCIAÇÃO COLORINDE A VIDA
Regina Santos Fontenelle
Gerente Geral



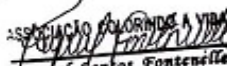
Casa Ronald McDonald - Belém™

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

casaronaldbelem.org.br

 	FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente Plano de Aula de Treinamento			 SECRETARIA DE SAÚDE PÚBLICA GOVERNO DO PARÁ
	Código: FO.HMUE.NEP.011	Versão: 010	Página 1/1	

Título do Treinamento: <i>Boa prática na manipulação de alimento</i>	
Local do Treinamento: ☐ Na Unidade de Trabalho ☐ Auditório ☒ Externo	
Classificação do Treinamento: ☐ Correção ☐ Rotina ☐ Inovação ☒ Legislação ☐ Políticas Institucionais	
☐ PAT ☒ EXTRA PAT ☐ PDI	
Objetivo: <i>Capacitar o manipulador de alimento para a boa prática no processo de manipulação.</i>	
Público Alvo: <i>cozinheiras e aux. de cozinha.</i>	
Data: <i>30/06/2022</i>	Horários: <i>14:00 às 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) ☒ Avaliação de Mudança de Comportamento ☐ Avaliação Tangível (Indicadores e/ou dados estatísticos)	
Data: <i>30/06/2022.</i>	Data: <i>___/___/___</i>
 _____ Facilitador	_____ NEP


 ASSOCIAÇÃO FLORINDA A VIDA
 Reguel Santos Fontenelle
 Gerente Geral



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

Tema: <u>Manipulador de alimento.</u>			
Tipo: ☐ Reunião ☐ Palestra ☒ Treinamento ☐ Outros:			
Facilitador: <u>Wendellia Leifon</u>		Diretoria/Setor:	
Local: <u>Casa Ronald</u>			
Data: <u>30/06/2022</u>	Início: <u>18h às 16h</u>	Término: <u>16:00</u>	Carga Horária Total: <u>24.</u>

Nº	Nome	Cargo	Setor	RE	Assinatura
1	<u>Wendellia Leifon</u>	<u>Coordenadora</u>	<u>Casa</u>		<u>Wendellia Leifon</u>
2	<u>Renilda Batista Mexquit</u>	<u>Família</u>	<u>Ronald</u>		
3		<u>de cozinha</u>			<u>Renilda Batista</u>
4	<u>Isadora da Costa Silva</u>	<u>Voluntária</u>			<u>Isadora Silva</u>
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					

ASSOCIAÇÃO COLORIDO A VIDA
Rogério Santos Fontenelle
Gerente Geral

Assinatura do (a) Facilitador (a)

Setor Responsável

Recebimento NEP

Data: / /

Data: / /

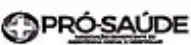
Data: / /



Casa Ronald McDonald - Belém™

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

casaronaldbelem.org.br

 HMUE HOSPITAL MARIA DA GUARDIA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ		FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente			 SECRETARIA DE SAÚDE PÚBLICA	
 PRÓ-SAÚDE		Avaliação de reação I			 GOVERNO DO PARÁ	
Código: FO.HMUE.NEP.013		Versão: 009		Página 1/1		
Nome do evento: <u>Treinamento de Boas Práticas de Atendimento</u>		Data: <u>30/06/2022</u>				
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						
AUTO AVALIAÇÃO		1	2	3	4	
Suas expectativas antes do treinamento.						
Suas expectativas pós-treinamento foram atendidas.						
Os conhecimentos adquiridos contribuirão para o desempenho das suas atividades						
AVALIAÇÃO DO CURSO		1	2	3	4	
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.						
AVALIAÇÃO DO FACILITADOR		1	2	3	4	
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:						



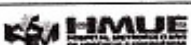
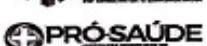
Casa Ronald McDonald - Belém™

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

casaronaldbelem.org.br



 FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente					
Avaliação de reação I					
	Código: FO.HMUE.NEP.013	Versão: 009	Página 1/1		
Nome do evento: <u>Treinamento de Boas Práticas de alimento</u>		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					
AUTO AVALIAÇÃO		1	2	3	4
Suas expectativas antes do treinamento.					☒
Suas expectativas pós-treinamento foram atendidas.					☒
Os conhecimentos adquiridos contribuirão para o desempenho das suas atividades					☒
AVALIAÇÃO DO CURSO		1	2	3	4
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.					☒
AVALIAÇÃO DO FACILITADOR		1	2	3	4
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: <u>Dessandra Venisca da Costa Silva</u>					

 FORMULÁRIO – Núcleo de Educação Permanente					
Avaliação de reação I					
	Código: FO.HMUE.NEP.013	Versão: 009	Página 1/1		
Nome do evento: <u>Treinamento de B.P. Práticas</u>		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					
AUTO AVALIAÇÃO		1	2	3	4
Suas expectativas antes do treinamento.					☒
Suas expectativas pós-treinamento foram atendidas.					☒
Os conhecimentos adquiridos contribuirão para o desempenho das suas atividades					☒
AVALIAÇÃO DO CURSO		1	2	3	4
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.					☒
AVALIAÇÃO DO FACILITADOR		1	2	3	4
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:					



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

 Relatório Descritivo	
Especificação: Visita técnica na Casa Ronald McDonald	
Profissionais: Edilssa Carla Dias Lopes	Profissão: Nutricionista
Unidade de Saúde:	Cidade: Belém - Pará
Início da Visita: 14:00h	
Final da Visita: 16:00 h Horas Aplicadas: 2h	
Objetivos Gerais Planejados	
Área avaliada: Cozinha	
DESEMPENHO GLOBAL: 41%	
Pontos Fortes: Quantidade de recursos humanos ótimo para a demanda de produção da cozinha, boa disponibilidade da gerencia da casa para contribuir com a melhora do serviço.	
Pontos de Atenção: 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.	
Requisitos Sistêmicos com oportunidades de Melhoria: Trabalhar com prioridade aos itens	
1. Não identificado mapa de processo; 2. Os ralos encontram-se abertos; 3. Não é realizada coleta de amostra; 4. Encontra-se moveel de mdf dentro da cozinha; 5. Não é realizado controle de temperatura dos equipamentos, como: balcão de refeição, camaras frigorificas, freezer. 6. Não identificado cronograma de manutenção preventiva dos equipamentos; 7. Não identificado calibração dos equipamentos; 8. Não identificado cronograma de limpeza dos equipamentos; 9. A cozinha encontrava-se suja com teia de aranha, não identificado cronograma de limpeza terminal. 10. Identificado cozinha sem tela, com vidro aberto, podendo entrar vetores. 11. Identificado colaboradoras com adornos. 12. Identificado coifa suja e quebrada. 13. Identificado freezer com ferrugem e sujo. 14. Identificado camara de conservação com ferrugem. 15. Todos os produtos abertos sem etiqueta de validade. 16. Falta de controle de temperatura das refeições. 17. Não cumprimento da elaboração do cardápio. 18. Falta de controle de pesagem dos alimentos. 19. Falta de indicadores gerencias da nutrição. 20. Produtos de limpeza, em frasco de garrafa de refrigerante, sem identificação. 21. Local de guarda de produto de limpeza dentro da cozinha, desorganizado. 22. Sem controle de validade nos dispenser.	



 PRÓ-SAÚDE ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E HOSPITALAR	Relatório Descritivo
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 óleo. 28. Falta de treinamento de boas pratica de fabricação. 29. Falta de pertencimento da equipe. 30. Falta de descrição de cargo.	