

TOP SER HUMANO ABRH-RS 2026
Categoria Organização

Modalidade Desenvolvimento



Casa de Saúde Menino Jesus de Praga

CUIDADO PARA TODA VIDA COMEÇA DESDE O INÍCIO:
O PROGRAMA DE ESTÁGIO COMO ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO
HUMANA, CULTURAL E DE SUCESSÃO NO TERCEIRO SETOR

Renata Almeida

Nilvia Garcia

Arno Duarte

Porto Alegre/RS

2026

ÍNDICE

SINOPSE	3
1. INTRODUÇÃO	4
2. O PROGRAMA DE ESTÁGIO	5
2.1 Referencial Teórico e Premissas Metodológicas	5
2.2 Ambiente Formativo e Cultura do Cuidado	6
2.3 Diagnóstico e Justificativa	6
2.4 Objetivos	7
2.5 Local	8
2.6 Público-Alvo	8
2.7 Ações Realizadas e Metodologia	8
2.8 Módulos de Formação: Workshops e Imersões	9
2.9 Desafio Colaborativo Multidisciplinar	10
2.10 Aplicabilidade	11
2.11 Sustentabilidade e Continuidade	11
2.12 Indicadores	12
2.13 Resultados	12
2.14 Impactos e Benefícios	13
2.15 Avaliação	14
3. ORÇAMENTO	14
4. CONCLUSÃO	16
5. BIBLIOGRAFIA	16
6. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	18
7. AUTORES E RESPONSÁVEIS PELO CASE	19

SINOPSE

O Programa de Estágio da CSMJP, lançado em novembro de 2023 em Porto Alegre/RS, em parceria com a ABRH Estágios, é a primeira iniciativa estruturada de formação de jovens profissionais em 40 anos da instituição. A 1ª turma iniciou em março de 2024. Motivado pela fragmentação formativa e pela necessidade de pipeline interno de talentos, o programa integrou formação técnica, visão sistêmica, projetos multidisciplinares e mentoria. Viabilizado por rede voluntária, gerou alto impacto com investimento mínimo.

Público-alvo: Estudantes de graduação em 9 cursos (Enfermagem, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia, Farmácia, Serviço Social, Nutrição, Administração e RH).
Total previsto: 12. Total atingido: 12 (100%).

Principais resultados:

- 12 estagiários formados com visão sistêmica (100% da meta)
- 7 efetivados como colaboradores (58% de conversão)
- 14 workshops com 8 facilitadores internos e 8 especialistas voluntários
- 3 projetos em banca formal para o Conselho de Administração
- Custo operacional: R\$ 1.800,00 no 1º ano (R\$ 150,00/estagiário)
- Programa incorporado à Política de RH e ao Planejamento Estratégico 2026–2029

Contato:

1. INTRODUÇÃO

A Casa de Saúde Menino Jesus de Praga (CSMJP) é uma organização social sem fins lucrativos, fundada em 1984, com sede em Porto Alegre (RS). Referência nacional no atendimento de pessoas com deficiências neurológicas e motoras em regime de longa permanência, a Casa acolhe crianças, adolescentes e adultos com lesões neurológicas de média e alta complexidade — paralisia cerebral, autismo grave, lesões por anóxia e condições associadas — em situação de dependência total para as atividades da vida diária. Em 2025, eram 64 acolhidos e 175 colaboradores.

Os acolhidos de alta complexidade dependem de oxigenoterapia contínua, traqueostomia com aspiração intermitente, alimentação por gastrostomia ou sonda e curativos especializados diários. É nesse ambiente — o lar permanente dessas pessoas, com equipe de enfermagem 24h — que estagiários de todas as áreas chegam no primeiro dia. O que nenhuma faculdade ensina é como se preparar emocionalmente, eticamente e tecnicamente para cuidar de quem vive sob essas condições.

Desde 2022, a Casa passou por um ciclo estruturado de profissionalização: modelo de liderança em três níveis, Política de Recursos Humanos, Jornada da Liderança e Cultura do Cuidado como eixo transversal — percurso reconhecido pelo Prêmio Top Ser Humano ABRH-RS 2025 e pelo Prêmio Nacional Excelência em Gestão.

Persistia, porém, um desafio: estagiários chegavam com formação técnica sólida em suas áreas, mas sem compreensão sistêmica de como assistência, financeiro, RH, comunicação e governança se interconectam para sustentar o cuidado.

Paralelamente, o crescimento acelerado da Casa — de 95 para 175 colaboradores em dois anos — exigia um pipeline interno de talentos alinhados à cultura institucional.

Foi dessa dupla percepção que nasceu o Programa de Estágio estruturado: inscrições abertas em novembro de 2023, em parceria com a ABRH Estágios, com a primeira turma iniciando em 4 de março de 2024. Trata-se da primeira iniciativa estruturada deste tipo em 40 anos da instituição. A 1ª edição percorreu dois anos completos (2024–2025), com workshops, mentoria, projetos multidisciplinares e banca formal em dezembro de 2024. Em 2026, a 2ª edição foi lançada com estrutura semelhante.

2. O PROGRAMA DE ESTÁGIO

2.1 Referencial Teórico e Premissas Metodológicas

O programa foi concebido a partir de três premissas metodológicas, alinhadas a referenciais de desenvolvimento humano e educação corporativa:

(1) Aprendizagem experiencial e situada: *o desenvolvimento humano é mais efetivo em contextos reais de trabalho, com desafios genuínos e reflexão contínua (Kolb, 2018; Illeris, 2018).*

(2) Visão sistêmica e interdisciplinaridade: *organizações de alta complexidade demandam profissionais que compreendam a interdependência entre áreas técnicas e de suporte (Senge, 2017; Fischer; Dutra; Amorim, 2021).*

(3) Cultura organizacional como vetor de formação: *inserir jovens profissionais na cultura desde o início de suas trajetórias constrói identidade profissional e alinhamento de valores (Schein; Schein, 2017; Dutra, 2017).*

O programa foi customizado à realidade da Casa: organização do terceiro setor, de alta complexidade assistencial, com recursos financeiros limitados, mas rica em capital humano, rede e propósito.

2.2 Ambiente Formativo e Cultura do Cuidado

O programa não é executado em ambiente corporativo convencional — é executado dentro de um dos ambientes de cuidado mais complexos que existem. A complexidade não é obstáculo à formação: ela é a principal escola. Um estagiário de fisioterapia que atende crianças traqueostomizadas desenvolve precisão técnica e presença humana que poucos estágios convencionais proporcionariam. Um de administração que entende que cada real captado financia um curativo especializado desenvolve senso de propósito que transforma a execução de qualquer tarefa.

A **Cultura do Cuidado** é a filosofia de gestão da Casa, estruturada em quatro pilares — Nossa Instituição, Nossos Pacientes e Acolhidos, Nossos Parceiros e Nossa Gente. Seu princípio central: todos são corresponsáveis pelo cuidado, independentemente da área. Essa corresponsabilidade radical é o que o programa transfere para cada jovem profissional que passa pela Casa.

2.3 Diagnóstico e Justificativa

O diagnóstico identificou três problemas estruturais:

Problema 1 – Ausência de formação estruturada e visão sistêmica: antes do programa, estagiários eram contratados de forma avulsa por área, sem estrutura de formação compartilhada. A oportunidade foi identificada pela liderança a partir da experiência da Jornada da Liderança — que demonstrou o poder transformador de construir visão sistêmica entre profissionais em desenvolvimento.

Problema 2 – Pipeline interno insuficiente: o crescimento acelerado da Casa exigia recrutamento contínuo, mas o mercado raramente oferecia profissionais com conhecimento do modelo de alta complexidade e dos valores institucionais.

Problema 3 – Modelo de estágio operacional no terceiro setor: o modelo dominante no setor é o estágio técnico sem integração entre áreas. O diferencial do programa: voluntariado de consultores experientes pró-bono, interdisciplinaridade radical (todos os estagiários juntos em todas as formações) e projetos com casos reais da instituição.

2.4 Objetivos

Objetivo Geral

Formar jovens profissionais com visão sistêmica, senso de propósito e competências técnicas e comportamentais alinhadas à Cultura do Cuidado da CSMJP, contribuindo para a construção de um pipeline interno de talentos e o fortalecimento da cultura organizacional.

Objetivos Específicos

- Desenvolver competências técnicas específicas em cada área de atuação
- Ampliar a compreensão sistêmica do funcionamento de uma organização social de saúde de alta complexidade
- Fortalecer soft skills: comunicação, trabalho em equipe, inteligência emocional, feedback, gestão do tempo e liderança
- Integrar os estagiários à Cultura do Cuidado no início da trajetória profissional
- Desenvolver projetos multidisciplinares com impacto real na instituição
- Identificar e reter talentos com potencial de efetivação

2.5 Local

Todas as ações foram desenvolvidas na sede da CSMJP, em Porto Alegre/RS, utilizando infraestrutura própria (salão de eventos e espaços de formação), sem custos adicionais de locação.

2.6 Público-Alvo

Estudantes de graduação a partir do 3º semestre, em 9 cursos: Enfermagem, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia, Farmácia, Serviço Social, Nutrição, Administração e Recursos Humanos.

Total previsto: 12 estagiários **Total atingido:** 12 estagiários **Atingimento:** 100%

Além dos benefícios legais obrigatórios, cada estagiário recebeu cesta básica mensal de R\$ 100,00, expressando a Cultura do Cuidado também com quem está no início da trajetória. Desde o primeiro dia, os estagiários foram ativamente envolvidos nas decisões de andamento do programa — escolha dos temas dos projetos, formatos de encontros e avaliação dos workshops.

2.7 Ações Realizadas e Metodologia

A 1ª edição foi estruturada para dois anos (2024–2025), ciclo intencional para coincidir com o período final de graduação, permitindo efetivação de profissionais completos. O 1º ano (2024) priorizou formação sistêmica intensiva com workshops mensais e projetos-desafio. O 2º ano (2025) aprofundou a formação técnica por área e consolidou o alinhamento cultural. A metodologia combina quatro eixos:

Eixo 1 – Formação Técnica por Área: atuação na área de graduação com supervisão direta, desenvolvendo competências específicas.

Eixo 2 – Formação Sistêmica e Comportamental: todos os estagiários participam conjuntamente de workshops mensais, independentemente da área, alternando facilitadores externos voluntários e profissionais internos.

Eixo 3 – Desafio Colaborativo Multidisciplinar: grupos multidisciplinares desenvolvem projetos de melhoria com impacto real, incluindo diagnóstico, elaboração, mentoria e apresentação em banca.

Eixo 4 – Mentoria e Acompanhamento: cada estagiário conta com mentor técnico de área e acompanhamento da equipe de Gente e Desenvolvimento, com reuniões formais, feedbacks estruturados e avaliações periódicas.

2.8 Módulos de Formação: Workshops e Imersões 2024

Foram realizados 14 encontros ao longo de 2024, organizados em Módulos Internos e Técnicos:

Data	Tipo	Temática	Facilitador(a)
21/03/2024	Interno	Serviço Social – Visão Institucional	Patrícia Cavalheiro
25/03/2024	Técnico	Comunicação Efetiva e Carreira	Lara Ely
15/04/2024	Interno	Enfermagem – Rotinas e Cuidados	Márcia Machado
14/06/2024	Técnico	Trabalho em Equipe e Integração	Monica Kalil
28/06/2024	Interno	Psicologia – Saúde Mental no Trabalho	Magda Pavlak
12/07/2024	Interno	Equipe Médica – Complexidade Assistencial	Karen Vieira
26/07/2024	Técnico	Inteligência Emocional e Autoconhecimento	Sara Gomes
23/08/2024	Interno	Fisioterapia – Habilitação e Reabilitação	Gabriela Manitto
26/08/2024	Técnico	Inovação na Área de Saúde	Thomas Troian
13/09/2024	Técnico	Feedback de Alto Impacto	Tabada Rosa
04/10/2024	Interno	Pedagogia – Desenvolvimento e Aprendizagem	Alessandra Zancheta
01/11/2024	Técnico	Gestão do Tempo e Delegação	Marcia Gonçalves
21/11/2024	Interno	Terceiro Setor – Estrutura e Sustentabilidade	Jéferson Weber dos Santos
29/11/2024	Técnico	Propósito e Carreira: Autoresponsabilização	Daniela Boucinha

O principal diferencial metodológico foi a construção desse calendário por meio de rede voluntária: consultores renomados aceitaram contribuir pró-bono pela credibilidade institucional da Casa. Os profissionais internos, ao conduzirem módulos para todos os estagiários independentemente de área, produziram o resultado mais transformador — cada jovem passou a enxergar a organização como sistema integrado de cuidado.

2.9 Desafio Colaborativo Multidisciplinar

Os 12 estagiários foram divididos em 3 grupos multidisciplinares sorteados na integração inicial. Entre março e dezembro de 2024, desenvolveram projetos de melhoria real. Em 4 de dezembro de 2024, apresentaram os resultados em banca formal — composta por Pablo Berger (Presidente do Conselho), Jaqueline Pesce (Vice-Presidente), Arno Duarte (Diretor Executivo) e Jéferson Weber dos Santos (Consultor).

Grupo	Projeto	Impacto Principal
Grupo 1	Processo de Luto no Contexto dos Profissionais de Saúde	Saúde mental dos colaboradores; trilha de aprendizagem e grupo de apoio ao luto profissional
Grupo 2	Pinceladas de Esperança	Arte e transformação social com acolhidos; geração de renda sustentável via comercialização de produtos
Grupo 3	EcoSaúde: Descarte Consciente	Gestão de resíduos hospitalares; sustentabilidade ambiental; redução de riscos sanitários e legais

Dos três projetos, dois foram implementados: EcoSaúde e o projeto sobre Luto Profissional. A profundidade técnica dos trabalhos surpreendeu positivamente a banca, demonstrando a efetividade do programa em desenvolver pensamento crítico e protagonismo.

2.10 Aplicabilidade

Para as pessoas: os 7 efetivados (58%) já aplicam no cotidiano o que aprenderam, impactando diretamente o cuidado dos acolhidos.

Para a organização: os projetos do Desafio abordaram demandas reais. EcoSaúde endereçou riscos sanitários concretos; o projeto de Luto responde a uma das principais causas de adoecimento em saúde; o Pinceladas de Esperança gerou modelo de captação complementar.

Para o terceiro setor: o modelo é replicável com recursos mínimos — rede voluntária, profissionais internos como educadores e infraestrutura própria. A Casa recebeu interesse de outras ONGs para replicação do programa, confirmando o potencial de impacto além das fronteiras institucionais.

2.11 Sustentabilidade e Continuidade do Case

Institucionalização: o programa foi incorporado à Política de RH em 2024 e ao Planejamento Estratégico 2026–2029 como iniciativa de Capacidade Organizacional (indicador C4 do BSC 2026: % Líderes Capacitados = meta 100%).

Parceria ABRH Estágios: mantém-se ativa para a 2ª edição (2026–2027), responsável pelo processo seletivo, gestão contratual e divulgação de vagas.

2ª Edição (2026–2027): lançada em 2026 com estrutura semelhante — dois anos de formação, workshops mensais, mentoria por área, desafio colaborativo e banca em dezembro de 2026. Orçamento previsto: R\$ 4.000,00 para coffee breaks e materiais, mantendo o modelo de baixo custo.

Ação	Prazo	Responsável
Processo seletivo 2ª edição	Jan–Mai 2026	Renata / ABRH Estágios
Aprimoramento da trilha (diversidade, liderança servidora, dados)	Mar/Abr 2026	Nilvia Garcia
Início da nova turma	Mai 2026	Gente e Desenvolvimento
Desafio Colaborativo 2ª edição	Abr–Nov 2026	Supervisores + Renata
Banca de projetos 2ª edição	Dez 2026	Diretor + Conselho
Continuidade mentorias 2027	Jan–Dez 2027	Gente e Desenvolvimento
Banca de encerramento 2ª edição	Dez 2027	Diretor + Conselho

2.12 Indicadores

Indicador	Meta	Resultado 1ª Edição	Status
Estagiários integrados	12	12	100% ✓
Duração da 1ª edição	2 anos	2024–2025	Concluída ✓
Workshops realizados (1º ano)	12	14	117% ✓
Especialistas externos voluntários	5	8	160% ✓
Profissionais internos facilitadores	5 áreas	8 áreas	160% ✓
Projetos em banca formal	3	3	100% ✓
Taxa de efetivação	Sem meta (1ª ed.)	58% (7/12)	Expressivo ✓
Módulos com participação cruzada	100%	100%	Atingido ✓
Custo operacional (1º ano)	Mínimo	R\$ 1.800,00 (R\$ 150/estag.)	Atingido ✓
Incorporado à Política de RH	Sim	Sim (2024)	Atingido ✓
2ª edição lançada	2026	Lançada em 2026	Em curso ✓

2.13 Resultados

Quantitativos

No 1º ano (2024): 14 workshops realizados (117% da meta), 8 especialistas externos mobilizados voluntariamente, 3 projetos apresentados em banca para o Conselho em dezembro de 2024. No 2º ano (2025): continuidade de treinamentos, mentoria e consolidação técnica por área. Ao longo da 1ª edição: 12 estagiários formados com

visão interdisciplinar; 7 efetivados (58%) nas áreas de RH, Compras, Financeiro, Fisioterapia, Enfermagem, Nutrição e Serviço Social, sem meta prévia de conversão; estagiários entre as 11 movimentações internas estratégicas de 2025; dois projetos do Desafio implementados (EcoSaúde e Luto Profissional). Custo operacional: R\$ 1.800,00 no 1º ano — R\$ 150,00 por estagiário.

Qualitativos

O resultado mais profundo é a transformação da percepção dos estagiários sobre a organização. Estagiários de enfermagem passaram a compreender o papel do financeiro; os de administração entenderam a complexidade assistencial. Essa integração de perspectivas produziu colaboradores mais colaborativos, com comunicação interdisciplinar e alinhamento à Cultura do Cuidado. A homenagem espontânea prestada pelos estagiários à analista responsável na banca final de 2024 traduz um impacto humano que nenhum número consegue capturar completamente.

2.14 Impactos e Benefícios

Para os estagiários: desenvolvimento integrado de competências técnicas, comportamentais e sistêmicas; 7 dos 12 efetivados (58%) com trajetória profissional iniciada dentro da cultura institucional. Avaliados pelas mesmas competências dos demais colaboradores, garantindo preparo real para a efetivação.

Para a organização: pipeline interno alinhado à Cultura do Cuidado; redução da dependência de recrutamento externo; fortalecimento da cultura e da marca empregadora; projetos de melhoria com impacto real; custo excepcional — R\$ 1.800,00 para formar 12 estagiários de forma interdisciplinar.

Para o terceiro setor: modelo replicável com recursos mínimos. A Casa tem recebido visitas de benchmarking e foi convidada a apresentar o modelo em eventos setoriais.

Para os acolhidos: profissionais mais preparados, com visão sistêmica e corresponsabilidade, traduzem-se em melhor qualidade assistencial.

2.15 Avaliação

Avaliação de desempenho: conduzida periodicamente com base em competências técnicas e comportamentais alinhadas aos valores institucionais, fundamentando as decisões de efetivação.

Avaliação da banca: critérios definidos previamente — relevância, colaboração multidisciplinar, qualidade das análises e realismo de implementação —, com banca composta pela Presidência e Vice-Presidência do Conselho Voluntário.

Avaliação dos workshops: aplicada após cada encontro, avaliando conteúdo, relevância e facilitador. Resultados orientaram ajustes no programa.

Ciclo completo cumprido: diagnóstico (2023) → planejamento e seleção (2023/2024) → implantação (março 2024) → execução 1º ano com workshops e projetos (2024) → banca (dezembro 2024) → 2º ano com mentorias (2025) → encerramento e avaliação final (dezembro 2025).

3. ORÇAMENTO

3.1 Custos Operacionais do Programa (1º ano)

Item	Descrição	Valor
Coffee breaks	Salgados para encontros com facilitadores externos	R\$ 880,00
Refrigerantes	Para os encontros ao longo do ano	R\$ 120,00
Material de apoio	Papelaria, impressões e materiais para dinâmicas	R\$ 800,00
TOTAL OPERACIONAL		R\$ 1.800,00

Custo de R\$ 150,00 por estagiário/ano. O principal investimento do programa não é financeiro: é humano, de rede e de propósito.

3.2 Benefícios Oferecidos aos Estagiários

Benefício	Valor unitário/mês	Total anual (12 estagiários)
Bolsa-auxílio (legal)	Conforme legislação	—
Vale-transporte (legal)	Conforme legislação	—
Cesta básica (adicional)	R\$ 100,00/estagiário	R\$ 14.400,00

3.3 Recursos Humanos

Perfil	Participação	Qtd
Analista de G&D (Renata Almeida)	Gestão integral — remunerada (função interna)	1
Gerente de G&D 2024-2025 (Sara Gomes)	Supervisão estratégica — remunerada (função interna)	1
Diretor Executivo (Arno Duarte)	Orientação estratégica e banca — remunerado (função interna)	1
Profissionais internos facilitadores	Voluntários — sem ônus adicional para a Casa	8
Especialistas externos	Facilitadores pró-bono	8
Supervisores de área (mentores)	Acompanhamento técnico — remunerados (funções internas)	9

3.4 Parcerias

- ABRH Estágios: processo seletivo, gestão de contratos e divulgação de vagas (parceria desde 2023, mantida na 2ª edição)
- 8 especialistas e consultores externos: facilitação voluntária pró-bono dos módulos técnicos

4. CONCLUSÃO

O Programa de Estágio da CSMJP consolidou-se como prática estruturante de gestão de pessoas no terceiro setor. Mais do que um programa de estágio, é em sua essência uma estratégia de formação humana, cultura organizacional e sucessão — construída com recursos limitados, mas com alto comprometimento humano, rede e propósito.

O case demonstra que uma organização social em crescimento acelerado pode conceber e executar um programa sofisticado de formação sem grandes investimentos financeiros. O que faz a diferença é a clareza de propósito, o engajamento da liderança e a mobilização de rede colaborativa de especialistas.

Os números sintetizam a eficiência: 12 estagiários formados em dois anos, 7 efetivados em 7 áreas distintas sem meta prévia, 14 workshops no 1º ano, 3 projetos desenvolvidos com casos reais — 2 já implementados —, 8 especialistas externos mobilizados voluntariamente, custo operacional de R\$ 1.800,00 no 1º ano (R\$ 150,00/estagiário) e interesse de outras ONGs para replicação do modelo. Em 2026, a 2ª edição está em andamento.

O resultado mais poderoso é o menos tangível: a Casa começou a formar profissionais alinhados à Cultura do Cuidado desde o início de suas trajetórias. Esses profissionais chegam ao quadro já como portadores e multiplicadores dos valores que a instituição leva décadas construindo. O programa articula-se diretamente com a Jornada da Liderança, como parte de um ecossistema contínuo — do primeiro dia de estágio ao exercício da liderança institucional. Cuidado para toda vida começa desde o início.

5. BIBLIOGRAFIA

DEWEY, John. *Experiência e Educação*. São Paulo: Vozes, 2018.

DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.* São Paulo: Atlas, 2017.

FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson. *Gestão de Pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas.* São Paulo: Atlas, 2021.

KOLB, David A. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.* 2. ed. Upper Saddle River: Pearson FT Press, 2018.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. *Organizational Culture and Leadership.* 5. ed. Hoboken: Wiley, 2017.

SENGE, Peter M. *A Quinta Disciplina: arte e prática da organização que aprende.* 30. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2017.

WORLINE, Monica; DUTTON, Jane. *Awakening Compassion at Work: The Quiet Power That Elevates People and Organizations.* San Francisco: Berrett-Koehler, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.* 4. ed. Barueri: Manole, 2022.

CASA DE SAÚDE MENINO JESUS DE PRAGA. *Relatório GRI 2024.* Porto Alegre: CSMJP, 2025.

CASA DE SAÚDE MENINO JESUS DE PRAGA. *Relatório GRI 2025.* Porto Alegre: CSMJP, 2026.

CASA DE SAÚDE MENINO JESUS DE PRAGA. *Política de Recursos Humanos.* Porto Alegre: CSMJP, 2024.

CASA DE SAÚDE MENINO JESUS DE PRAGA. *Planejamento Estratégico 2026–2029.* Porto Alegre: CSMJP, 2025.

6. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A Casa de Saúde Menino Jesus de Praga (CSMJP) é uma organização social privada sem fins lucrativos, fundada em 1984 por voluntários para cuidar de pessoas com deficiências neurológicas e motoras, com sede em Porto Alegre (RS). Ao longo de mais de quatro décadas, consolidou-se como referência nacional no cuidado de longa permanência de pessoas com doenças neurológicas de média e alta complexidade.

A Casa cuida de crianças, adolescentes e adultos com lesões neurológicas — paralisia cerebral, autismo grave, lesões por anóxia — em situação de elevada dependência. Em 2025: 64 acolhidos, 80% de média e alta complexidade, com dependência total para as atividades da vida diária.

Opera com estrutura hospitalar 24h, 7 dias por semana, com enfermagem ininterrupta. Modelo assistencial integral: assistência integral 24h; habilitação, reabilitação e convivência (equipe multidisciplinar: fisioterapia, fonoaudiologia, psicologia, nutrição, serviço social, pedagogia, medicina); e representação e garantia de direitos.

Quadro de pessoas: 175 colaboradores em 31/12/2025, crescimento de 84% em dois anos (95 colaboradores em 2023).

Propósito: Cuidado para toda vida. **Missão:** Prestar assistência social e de saúde de longa permanência a PCDs neurológicos em vulnerabilidade social. **Visão:** Ser referência em desospitalização, acolhimento, habilitação e reabilitação com atendimento especializado. **Valores:** Ética e Transparência; Profissionalismo com Responsabilidade e Amor; Valorização do Ser Humano.

Reconhecimentos Recentes

- Top Ser Humano ABRH-RS 2025 — Categoria Organização (case Jornada da Liderança)
- Top Cidadania ABRH-RS 2025 — Categoria Organização
- Prêmio Nacional Excelência em Gestão 2025
- Entre as 100 Melhores ONGs do Brasil pela 5ª vez (Época/Sitawi, 2025)
- Prêmio Excelência da Saúde 2025
- Selo DOAR A+ de Gestão e Transparência

7. AUTORES E RESPONSÁVEIS PELO CASE

Renata Almeida

Relações Públicas. Analista de Gente e Desenvolvimento na CSMJP, com foco em comunicação interna, escuta ativa e valorização de pessoas. Responsável pela concepção, implantação e gestão do Programa de Estágio desde 2023.

Nilvia Garcia

Administradora com especialização em Gestão de Pessoas. Gerente de Gente e Desenvolvimento na CSMJP, com foco em gestão do ciclo de pessoas, cultura organizacional, desenvolvimento e retenção de talentos.

Arno Duarte

Diretor Executivo da Casa desde 2022, especialista em gestão, cultura organizacional e desenvolvimento de lideranças, com experiências nacionais e internacionais em empresas como AGCO e Lojas Renner.