

TOP SER HUMANO 2026

Categoria Organização
Modalidade Excelência Organizacional

HOSPITAL IVAN GOULART

CUIDAR DE QUEM CUIDA:

A EXPERIÊNCIA DO PROGRAMA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO NO HOSPITAL IVAN GOULART

Alessandra Vitancourt
Danielly Engelmann
Fernanda Bonotto

São Borja/RS

ÍNDICE

SINOPSE	3
INTRODUÇÃO	4
DESENVOLVIMENTO	5
1 JUSTIFICATIVA.....	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
3 OBJETIVOS.....	7
3.1 OBJETIVO GERAL.....	7
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4 LOCAL.....	8
5 PÚBLICO-ALVO.....	8
6 AÇÕES REALIZADAS.....	8
7 METODOLOGIA.....	11
8 APLICABILIDADE.....	13
9 SUSTENTABILIDADE DE CONTINUIDADE DO CASE.....	13
10 ORÇAMENTO.....	14
10.1 RECURSOS FINANCEIROS APLICADOS.....	14
10.2 RECURSOS HUMANOS.....	15
10.3 PARCERIA COM OUTRAS ORGANIZAÇÕES.....	15
11 INDICADORES.....	15
12 RESULTADOS.....	16
13 IMPACTOS E BENEFÍCIOS.....	18
14 AVALIAÇÃO.....	19
CONCLUSÃO	20
BIBLIOGRAFIA	21
BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	22

SINOPSE

O Hospital Ivan Goulart, localizado em São Borja/RS, desenvolveu o Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) a partir da necessidade de fortalecer a sustentação das equipes em um ambiente hospitalar de alta exigência técnica, emocional e operacional. Pesquisas de clima organizacional e levantamentos de perfil epidemiológico identificaram oportunidades de melhoria relacionadas ao bem-estar, valorização profissional e experiência do colaborador.

O programa atende todos os colaboradores da instituição, desde a admissão até ações contínuas de saúde, desenvolvimento e acolhimento. Entre as iniciativas desenvolvidas destacam-se acompanhamento psicológico, ginástica laboral, salas de descompressão, ações de humanização, treinamentos, campanhas preventivas e pesquisa de clima organizacional.

Os resultados demonstraram impactos positivos na estabilidade das equipes e no ambiente organizacional. Em 2026, o *turnover* reduziu de 2,58 para 1,41 e o absenteísmo caiu de 0,58 para 0,42. Os atendimentos psicológicos aumentaram 183,3% e as contratações em período de experiência cresceram 23,5%. Para mais informações ou troca de experiências, entre em contato pelo e-mail:

_____.

INTRODUÇÃO

O Hospital Ivan Goulart, localizado em São Borja/RS, é uma instituição filantrópica referência regional em assistência hospitalar de média complexidade. Inserido em um contexto de elevada exigência técnica, intensa demanda operacional e significativa carga emocional, o hospital identificou a necessidade de fortalecer estratégias voltadas à sustentação das equipes e à qualificação da experiência do colaborador.

A estruturação do programa teve como ponto de partida a premissa de oportunizar melhorias relacionadas ao bem-estar físico e emocional dos colaboradores, valorização profissional e condições de trabalho. Estudos apontam que profissionais da saúde estão mais expostos ao desgaste ocupacional, estresse crônico e *burnout*, impactando diretamente indicadores de engajamento, permanência e saúde mental (CARNEIRO et al., 2025). Além disso, ambientes organizacionais mais estruturados e acolhedores contribuem para o fortalecimento do vínculo institucional e do bem-estar das equipes (ALMEIDA; FIGUEIREDO; LUCAS, 2024).

Diante desse cenário, o hospital estruturou o Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), concebido como uma estratégia institucional contínua voltada à sustentação física, emocional e organizacional dos colaboradores. As ações vêm sendo colocadas em prática no decorrer dos anos, contudo, o programa descrito e formalizado, teve início em agosto de 2025 e foi desenvolvido com base em três premissas principais: sustentação do desempenho humano, fortalecimento dos mecanismos de escuta e qualificação das condições de trabalho e das relações institucionais.

A metodologia adotada integra áreas como Recursos Humanos, Psicologia Organizacional, lideranças assistenciais e grupo de humanização, utilizando

pesquisas de clima organizacional, perfil epidemiológico e escuta contínua dos colaboradores como base para definição das ações. Estudos demonstram que intervenções organizacionais estruturadas apresentam resultados mais sustentáveis na promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho (TOLFO; MONTEIRO; HELOANI, 2023). Atualmente, o PQVT encontra-se consolidado como parte da lógica de gestão institucional do hospital, desenvolvendo ações contínuas relacionadas à saúde física e mental, acolhimento psicológico, valorização profissional, integração institucional e melhoria das condições de trabalho.

DESENVOLVIMENTO

1. Justificativa

O desenvolvimento do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Hospital Ivan Goulart surgiu da necessidade de estruturar estratégias mais consistentes para sustentação das equipes em um ambiente hospitalar caracterizado por elevada exigência técnica, intensa demanda operacional e forte carga emocional. Embora a instituição não apresentasse indicadores críticos relacionados à gestão de pessoas, pesquisas de clima organizacional e levantamentos de perfil epidemiológico evidenciaram oportunidades de melhoria relacionadas ao bem-estar físico e emocional, qualificação dos momentos de pausa e fortalecimento das práticas de valorização profissional.

Observou-se também que as iniciativas existentes aconteciam de forma pontual e descentralizada, sem uma estrutura integrada capaz de garantir continuidade e impacto sistêmico. Esse cenário impulsionou a construção de um modelo organizacional contínuo, fundamentado em práticas de escuta, análise de indicadores e integração entre diferentes áreas institucionais.

A relevância do tema relaciona-se ao contexto contemporâneo das organizações de saúde, marcado pelo aumento das discussões sobre saúde mental, desgaste ocupacional e sustentabilidade das equipes (CARNEIRO et al., 2025). Nesse sentido, o case demonstra como o cuidado com o colaborador pode ser incorporado à estratégia organizacional, contribuindo para ambientes de trabalho mais sustentáveis, fortalecimento do vínculo institucional e qualificação da assistência prestada.

2. Referencial Teórico

O Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) fundamenta-se em referenciais contemporâneos da Psicologia Organizacional, Gestão de Pessoas e Saúde Mental no Trabalho, compreendendo o ambiente organizacional como elemento central para a sustentação do desempenho humano e da saúde dos trabalhadores. Estudos apontam que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada às condições organizacionais, ao suporte institucional e à percepção de reconhecimento no ambiente profissional (SOUZA et al., 2023).

No contexto hospitalar, essas discussões tornam-se ainda mais relevantes devido à elevada carga emocional, pressão operacional e responsabilidade técnica inerentes ao cuidado em saúde. Pesquisas demonstram que profissionais da área estão mais expostos ao desgaste ocupacional, estresse crônico e burnout, impactando indicadores como engajamento, absenteísmo e permanência nas organizações (CARNEIRO et al., 2025). Além disso, ambientes organizacionais mais estruturados e acolhedores contribuem para o fortalecimento do vínculo institucional e do bem-estar das equipes (ALMEIDA; FIGUEIREDO; LUCAS, 2024).

A metodologia adotada no PQVT baseia-se na compreensão de que intervenções organizacionais estruturadas produzem resultados mais sustentáveis do que ações isoladas focadas exclusivamente no indivíduo. Estudos recentes destacam que melhorias relacionadas ao ambiente físico, mecanismos de escuta e relações de trabalho possuem impacto relevante na promoção da saúde ocupacional e sustentação das equipes (TOLFO; MONTEIRO; HELOANI, 2023). Nesse sentido, as ações implementadas pelo hospital alinham-se às práticas contemporâneas voltadas à construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, participativos e sustentáveis (SANTOS et al., 2023).

3. Objetivo

3.1. Objetivo Geral

Estruturar e consolidar um modelo organizacional voltado à sustentação do colaborador em um ambiente de alta exigência, promovendo condições que favoreçam a permanência, o desempenho e o desenvolvimento das equipes ao longo do tempo.

3.2. Objetivos Específicos

- Promover condições adequadas para o equilíbrio físico e emocional dos colaboradores.
- Estruturar mecanismos contínuos de escuta e participação.
- Qualificar a experiência de trabalho no ambiente hospitalar.
- Fortalecer o vínculo entre colaboradores e organização como consequência da experiência vivida.
- Estimular o engajamento a partir de práticas consistentes e contínuas.
- Contribuir para a retenção e estabilidade das equipes.

4. Local

O Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) foi desenvolvido e implementado no Hospital Ivan Goulart, localizado no município de São Borja, no estado do Rio Grande do Sul.

5. Público-Alvo

O programa foi direcionado a todos os colaboradores do Hospital Ivan Goulart, incluindo profissionais das áreas assistenciais, administrativas e de apoio. O público-alvo previsto correspondeu a todos os 495 colaboradores da instituição e todas as áreas do organograma institucional, alcançando 100% dos colaboradores e impactando integralmente os setores da instituição.

6. Ações realizadas

Estruturado como uma iniciativa contínua e transversal, as ações do PQVT iniciam desde o momento da admissão de novos profissionais, fortalecendo processos de integração, acolhimento institucional e adaptação à cultura organizacional do hospital. O programa foi organizado a partir de quatro pilares estratégicos: saúde física e mental, desenvolvimento pessoal e profissional, reconhecimento e valorização e promoção da saúde com base no perfil epidemiológico dos colaboradores. Essa estrutura permitiu integrar práticas de cuidado, desenvolvimento humano e qualificação das condições de trabalho de forma contínua e alinhada às necessidades institucionais.

No eixo de saúde física e mental, foram implementadas ações de promoção da saúde e suporte emocional (Figura 1), incluindo ginástica laboral, palestras e rodas de

conversa sobre saúde emocional e autocuidado (Figura 2), campanhas preventivas, acompanhamento psicológico institucional e encaminhamentos terapêuticos quando necessário. O suporte psicológico ocorre tanto por demanda espontânea quanto por indicação das lideranças, contemplando também atendimentos coletivos em situações de vulnerabilidade institucional, como conflitos interpessoais, luto e estresse coletivo, sempre com abordagem sigilosa, respeitosa e colaborativa.

Figura 1. Ação Saúde Mental - Janeiro Branco



Fonte: Hospital Ivan Goulart (HIG, 2026)

Figura 2. Roda de Conversa - Direção e colaboradores



Fonte: Hospital Ivan Goulart (HIG, 2026)

Alinhado à política institucional de cultura justa, o programa também passou a contemplar o acolhimento à “segunda vítima”, oferecendo suporte psicológico especializado a profissionais envolvidos em eventos adversos relacionados à assistência. Além disso, todos os colaboradores realizam exame médico admissional e respondem a uma pesquisa de perfil epidemiológico, subsidiando ações direcionadas como campanhas educativas, grupos terapêuticos, encontros temáticos e acompanhamento individualizado.

O PQVT também promoveu melhorias estruturais nos espaços destinados aos colaboradores, incluindo adequação de ambientes de descanso, espaços

motivacionais (Figura 3) e implantação de uma sala de desconpressão e bem-estar (Figura 4), equipada com jogos, televisão, aparelhos de atividade física e recursos voltados ao conforto e convivência das equipes. Paralelamente, o programa desenvolve treinamentos técnicos e comportamentais, ações de desenvolvimento de lideranças, *coaching* e *mentoring*, fortalecendo competências técnicas e relacionais.

Figura 3. Espaços motivacionais



Fonte: Hospital Ivan Goulart (HIG, 2026)

Figura 4. Sala de desconpressão e bem-estar



Fonte: Hospital Ivan Goulart (HIG, 2026)

No eixo de reconhecimento e valorização, destacam-se programas internos de reconhecimento, ações conduzidas pelo Grupo de Humanização, confraternizações, celebrações institucionais, presentes personalizados e vale-folga aos colaboradores. Dessas, destacam-se o evento “Destaque do mês” (Figura 5; Figura 6), com a entrega de um certificado para o setor que obteve as melhores notas para a avaliação interna da empresa, bem como confraternizações com as equipes do Hospital (Figura 7). O processo de efetivação profissional passou a ser tratado como momento estratégico de acolhimento e valorização, associado à avaliação anual de desempenho e ao fortalecimento da cultura de meritocracia institucional. Além disso, a pesquisa anual

de clima organizacional atua como instrumento permanente de escuta e monitoramento, subsidiando ajustes e evolução contínua das ações do programa.

Figura 5. Evento Destaque do mês 2025



Fonte: Hospital Ivan Goulart (HIG, 2025)

Figura 6. Evento Destaque do mês 2025



Fonte: Hospital Ivan Goulart (HIG, 2025)

Figura 7. Confraternização Final de Ano 2025



Fonte: Hospital Ivan Goulart (HIG, 2025)

7. Metodologia

A implantação do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Hospital Ivan Goulart ocorreu de forma gradual, estruturada e orientada por dados

institucionais. O processo iniciou com um diagnóstico organizacional realizado a partir das pesquisas de clima organizacional, levantamento do perfil epidemiológico e análise das demandas identificadas pelas lideranças e equipes, permitindo mapear necessidades relacionadas ao bem-estar físico e emocional, condições de trabalho e percepção de reconhecimento institucional.

Com base nesse diagnóstico, o PQVT foi estruturado como um modelo transversal de atuação, integrando áreas como Recursos Humanos, Psicologia Organizacional, lideranças assistenciais e administrativas e grupo de humanização. A metodologia adotada priorizou uma abordagem sistêmica, compreendendo que a sustentação das equipes depende tanto do cuidado individual quanto da qualificação das condições organizacionais e das relações institucionais.

As ações foram organizadas em eixos voltados à saúde física e mental, fortalecimento da escuta organizacional, valorização profissional e melhoria das condições de trabalho. O programa também incorporou mecanismos contínuos de escuta e monitoramento por meio de indicadores quantitativos e qualitativos, incluindo *turnover*, absenteísmo, adesão às ações, perfil epidemiológico e pesquisas de clima organizacional. Esses dados passaram a subsidiar a avaliação contínua do programa, permitindo ajustes, definição de prioridades e sustentação das ações implementadas.

A participação ativa das lideranças institucionais constituiu elemento estratégico para a sustentação do programa. Direção, coordenações assistenciais e lideranças administrativas participaram diretamente dos processos de escuta, acompanhamento das equipes e definição das prioridades institucionais, fortalecendo a proximidade entre gestão e colaboradores. Essa atuação contribuiu para consolidar uma cultura organizacional mais participativa, acolhedora e alinhada aos princípios de valorização humana e sustentabilidade institucional.

8. Aplicabilidade

O PQVT foi estruturado para responder às necessidades reais identificadas no cotidiano institucional, promovendo melhorias nas condições de trabalho, nos espaços de convivência, nos mecanismos de escuta e no suporte físico e emocional aos colaboradores. A reorganização dos ambientes de pausa, o fortalecimento do acompanhamento psicológico e as ações de valorização profissional demonstram o compromisso da instituição com a geração de valor para as pessoas e para o ambiente organizacional.

No âmbito institucional, o programa contribui para o fortalecimento da cultura organizacional, ampliação do engajamento e sustentação das equipes, refletindo em indicadores como redução do *turnover* e absenteísmo. Seus impactos também se estendem à sociedade, considerando que equipes mais sustentadas emocionalmente favorecem a oferta de um atendimento mais seguro, humanizado e qualificado à população.

Além disso, por estar fundamentado em práticas contínuas de escuta, monitoramento de indicadores e integração entre diferentes áreas institucionais, o modelo apresenta potencial de replicabilidade em outras organizações de saúde, consolidando-se como uma estratégia sustentável de gestão de pessoas e saúde ocupacional.

9. Sustentabilidade de Continuidade do Case

A sustentabilidade do programa está diretamente relacionada à sua incorporação à lógica de gestão do Hospital Ivan Goulart, passando a atuar como eixo permanente da experiência do colaborador e da sustentação das equipes. Já a

continuidade das ações é garantida por meio do monitoramento contínuo de indicadores institucionais, pesquisas de clima organizacional, perfil epidemiológico e mecanismos permanentes de escuta das equipes. Esses dados subsidiam a revisão e atualização das estratégias desenvolvidas, permitindo adaptação às necessidades do contexto organizacional.

Além da manutenção das ações já implantadas, o hospital prevê a ampliação contínua das iniciativas de promoção da saúde, acolhimento psicológico, valorização profissional e qualificação dos ambientes de trabalho. Dessa forma, o PQVT consolida-se como uma estratégia contínua e sustentável de gestão de pessoas, alinhada à evolução institucional e às demandas contemporâneas da saúde ocupacional.

10. Orçamento

10.1. Recursos financeiros aplicados

A implantação e desenvolvimento do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) do Hospital Ivan Goulart envolveram investimento total aproximado de R\$112.679,86, destinados à qualificação dos espaços institucionais, ações de integração e valorização profissional, promoção da saúde e fortalecimento da comunicação interna. Os recursos contemplaram adequação de espaços de descanso (R\$2.490,00), implantação da sala de descompressão (R\$16.542,15), ações de integração e reconhecimento institucional (R\$53.540,60), campanhas internas (R\$9.651,02), materiais e comunicação interna (R\$23.712,12) e acompanhamento psicológico institucional (R\$6.743,97), considerando o custo do profissional de psicologia por hora de atendimento realizado.

10.2. Recursos Humanos

A execução e sustentação das ações contaram com a participação de 2 profissionais da área de Recursos Humanos, 2 profissionais da Psicologia, 2 integrantes do SESMT/Segurança do Trabalho, 30 lideranças assistenciais, 35 lideranças administrativas, 25 integrantes do Grupo de Humanização e 8 colaboradores de outras áreas diretamente envolvidos na organização e apoio das iniciativas desenvolvidas pelo programa.

10.3. Parcerias com outras organizações

Não há parceria com outras organizações.

11. Indicadores

O acompanhamento do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) é realizado por meio de indicadores quantitativos e qualitativos que permitem avaliar continuamente a efetividade das ações implementadas, bem como sua contribuição para a experiência dos colaboradores, a sustentação das equipes e o fortalecimento organizacional.

A definição dos indicadores foi estruturada considerando critérios relacionados à qualidade, permanência, participação, saúde ocupacional e percepção institucional, possibilitando uma análise ampla dos impactos do programa ao longo do tempo. O monitoramento ocorre de forma contínua, utilizando dados institucionais, instrumentos de escuta organizacional e análise comparativa dos resultados obtidos.

Entre os principais indicadores quantitativos utilizados estão a taxa de *turnover*, índice de absenteísmo, tempo de permanência dos colaboradores, percentual de adesão às ações promovidas pelo programa e número de atendimentos realizados pelo serviço de psicologia organizacional. Esses dados permitem mensurar

objetivamente aspectos relacionados à retenção de profissionais, estabilidade das equipes, participação nas iniciativas e ampliação das estratégias de suporte emocional.

Os indicadores qualitativos são acompanhados principalmente por meio das pesquisas de clima organizacional e dos mecanismos permanentes de escuta das equipes. Esses instrumentos possibilitam avaliar percepções relacionadas ao ambiente de trabalho, qualidade das relações institucionais, sensação de acolhimento, reconhecimento profissional e satisfação dos colaboradores em relação às ações implementadas.

O levantamento do perfil epidemiológico também integra a metodologia de monitoramento, contribuindo para a identificação de fatores relacionados à saúde física e emocional dos profissionais e permitindo maior direcionamento das estratégias de prevenção, promoção da saúde e cuidado ocupacional. A análise integrada desses indicadores possibilita avaliar a evolução do programa em diferentes dimensões, subsidiando a tomada de decisão institucional, a priorização de ações e a construção de melhorias contínuas. Dessa forma, o PQVT mantém uma lógica de gestão orientada por evidências, fortalecendo o compromisso do Hospital Ivan Goulart com a sustentabilidade das equipes e a qualificação permanente da experiência do colaborador.

12. Resultados

A implementação do PQVT gerou resultados relevantes na experiência dos colaboradores e na sustentação das equipes, refletindo diretamente na estabilidade organizacional, no fortalecimento do vínculo institucional e na qualificação do ambiente de trabalho. Os resultados foram acompanhados por meio de indicadores

quantitativos e qualitativos, entendendo que, assim, há uma visão integrada dos potenciais impactos do programa na experiência dos colaboradores.

Do ponto de vista qualitativo, observou-se maior capacidade de sustentação das equipes frente às exigências do ambiente assistencial, ampliação da percepção positiva em relação às condições de trabalho, fortalecimento do sentimento de pertencimento institucional e aumento do engajamento espontâneo nas iniciativas promovidas pelo programa. Os mecanismos de escuta também evidenciaram melhora na percepção de acolhimento, valorização profissional e efetividade das ações desenvolvidas pela instituição.

Os resultados quantitativos reforçam a efetividade do modelo implantado. Em 2026, a taxa de *turnover* apresentou redução de 2,58 em janeiro para 1,41 em abril, demonstrando maior estabilidade das equipes e fortalecimento da permanência dos profissionais na instituição. O índice de absenteísmo também apresentou redução, passando de 0,58 em janeiro para 0,42 em março de 2026, indicando melhora na sustentação do trabalho e na presença dos colaboradores nas atividades institucionais.

Outro resultado relevante foi o aumento dos atendimentos realizados pelo serviço de psicologia nos processos seletivos, que passaram de 12 atendimentos em julho de 2025 para 34 em abril de 2026, representando um crescimento de aproximadamente 183,3%. O dado evidencia a ampliação do suporte emocional oferecido pela instituição e o fortalecimento das estratégias de acolhimento organizacional durante os processos de integração e ingresso de novos profissionais. Além disso, o número total de contratações em período de experiência aumentou de 17 colaboradores em julho de 2025 para 21 em abril de 2026, correspondendo a um

crescimento de cerca de 23,5%, refletindo o fortalecimento da capacidade institucional de atração, incorporação e acompanhamento de novos colaboradores.

Os resultados observados ultrapassam os indicadores tradicionais de gestão de pessoas, refletindo diretamente na estabilidade organizacional e na sustentação da assistência hospitalar. A maior permanência dos profissionais contribuiu para fortalecimento das equipes, manutenção do conhecimento institucional, redução de variabilidades operacionais e maior continuidade do cuidado prestado aos pacientes. Além disso, observou-se fortalecimento do vínculo entre colaboradores e instituição, aumento da participação espontânea nas ações promovidas pelo hospital e maior aproximação entre equipes e lideranças, evidenciando evolução da cultura organizacional e maior percepção de acolhimento institucional.

13. Impactos e benefícios

O principal diferencial do programa esteve na incorporação do cuidado com o colaborador como parte da estrutura organizacional, deixando de ser conduzido apenas por ações pontuais e complementares. Assim, a implementação do programa gerou impactos concretos na experiência dos colaboradores e no ambiente institucional do Hospital Ivan Goulart.

Entre os principais benefícios observados destacam-se a melhoria das condições de trabalho, fortalecimento dos mecanismos de escuta organizacional, ampliação do suporte psicológico e qualificação dos espaços de convivência e descanso. A integração entre diferentes áreas institucionais e a participação ativa dos colaboradores no processo de construção das ações contribuíram para maior engajamento, fortalecimento do vínculo institucional e sustentação das equipes em um ambiente de alta exigência.

Os impactos também foram evidenciados nos indicadores organizacionais, especialmente na redução do *turnover* e absenteísmo, demonstrando maior estabilidade das equipes e fortalecimento da permanência dos profissionais na instituição. Além disso, as ações desenvolvidas contribuíram para consolidar um ambiente mais acolhedor, estruturado e alinhado às demandas contemporâneas da saúde ocupacional e da gestão hospitalar.

Os impactos também puderam ser percebidos de forma indireta na experiência assistencial, considerando que equipes mais sustentadas emocionalmente e inseridas em ambientes organizacionais mais acolhedores tendem a desenvolver relações de cuidado mais seguras, humanizadas e estáveis. Dessa forma, o programa fortaleceu não apenas a experiência do colaborador, mas também a lógica institucional de cuidado integral desenvolvida pelo Hospital Ivan Goulart.

14. Avaliação

A avaliação do PQVT foi realizada de forma contínua e sistemática, considerando todo o ciclo de implantação e desenvolvimento das ações. A metodologia de avaliação baseou-se na integração entre indicadores quantitativos, instrumentos qualitativos de escuta organizacional e análise permanente das demandas institucionais.

Os resultados foram validados por meio do acompanhamento comparativo de indicadores institucionais relacionados à gestão de pessoas, incluindo taxas de *turnover*, índices de absenteísmo, adesão às ações promovidas pelo programa, número de atendimentos psicológicos realizados e monitoramento do tempo de permanência dos colaboradores na instituição.

A avaliação qualitativa ocorreu por meio das pesquisas de clima organizacional, reuniões periódicas com equipes e lideranças e mecanismos contínuos de escuta ativa, permitindo analisar percepções relacionadas ao ambiente de trabalho, acolhimento institucional, reconhecimento profissional e efetividade das ações implementadas. O levantamento do perfil epidemiológico também foi utilizado como ferramenta complementar de avaliação, possibilitando acompanhar fatores relacionados à saúde física e emocional dos colaboradores e direcionar ajustes nas estratégias desenvolvidas pelo programa.

A análise integrada desses dados permitiu validar os resultados alcançados e identificar evidências de evolução tanto na experiência dos colaboradores quanto nos indicadores organizacionais monitorados. Além disso, o processo avaliativo contribuiu para fortalecer a continuidade do programa, subsidiando decisões institucionais, redefinição de prioridades e aprimoramento contínuo das ações implementadas.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Hospital Ivan Goulart evidenciou a importância de incorporar o cuidado com os colaboradores à estratégia institucional, especialmente em ambientes hospitalares de alta exigência. Mais do que ações pontuais de bem-estar, o hospital estruturou um modelo contínuo, integrado e orientado por dados, voltado à qualificação das condições de trabalho, fortalecimento das relações institucionais e sustentação das equipes.

Os resultados demonstraram que práticas permanentes de escuta organizacional, suporte emocional, valorização profissional e qualificação do ambiente de trabalho contribuem para maior estabilidade das equipes, fortalecimento do vínculo

institucional e sustentação do desempenho organizacional. Além dos impactos quantitativos relacionados à redução do turnover e absenteísmo, o programa contribuiu para consolidar uma cultura organizacional mais acolhedora, participativa e alinhada às demandas contemporâneas da saúde ocupacional.

Ao integrar o cuidado com o colaborador à lógica de gestão institucional, o Hospital Ivan Goulart fortaleceu não apenas a sustentação das equipes, mas também a qualidade e segurança da assistência prestada. Nesse sentido, o PQVT demonstra que investir no desenvolvimento humano representa também investir na sustentabilidade organizacional e na excelência do cuidado em saúde.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Débora; FIGUEIREDO, Ana Rita; LUCAS, Pedro. Nurses' well-being at work in a hospital setting: a scoping review. **Healthcare**, [s.l.], v. 12, n. 2, p. 173, 2024.

CARNEIRO, Rhuan Fernandes et al. *Síndrome de burnout em profissionais da saúde: fatores associados e implicações para a qualidade de vida no trabalho: uma revisão integrativa*. **SUMMA Diálogos em Saúde**, [s.l.], v. 2, n. 1, 2025.

DOS SANTOS, Bruna Vasconcelos et al. *Estratégias de promoção à saúde mental no trabalho de enfermagem hospitalar: revisão integrativa*. **Revista de Enfermagem da UFSM**, Santa Maria, v. 13, 2023.

SOUZA, Vanessa et al. *Qualidade de vida no trabalho: um estudo com profissionais da saúde no setor público*. **Multitemas**, Campo Grande, v. 28, n. 69, p. 115-146, 2023.

TOLFO, Suzana da Rosa; MONTEIRO, Janine Kieling; HELOANI, José Roberto Montes. *Processos psicossociais e saúde no trabalho: perspectivas teóricas, instrumentos e gerenciamento*. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 15, n. 2, p. 76-95, 2023.

BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

O Hospital Ivan Goulart (HIG), localizado em São Borja/RS, é uma instituição filantrópica mantida pela Fundação Ivan Goulart desde 1962, criada com o objetivo de fortalecer a assistência hospitalar na região da Fronteira Oeste do Rio Grande do Sul. Ao longo de sua trajetória, consolidou-se como referência regional em saúde, atuando em atendimentos de média e alta complexidade para pacientes do SUS, convênios e particulares.

Atualmente, o hospital conta com mais de 150 leitos, infraestrutura especializada e equipes multiprofissionais compostas por mais de 495 colaboradores, mantendo investimentos contínuos em qualificação profissional, tecnologia, segurança assistencial e humanização do cuidado. Em 2024, conquistou a acreditação ONA Nível 1 e foi recertificado em 2025, reforçando seu compromisso contínuo com a qualidade e a segurança assistencial.

A missão institucional do HIG é promover saúde com eficiência e humanização, por meio de profissionais qualificados e recursos tecnológicos modernos, atendendo às necessidades físicas, emocionais e espirituais dos pacientes. A instituição fundamenta sua atuação em valores como ética, segurança, excelência, educação continuada, humanização e valorização das pessoas.



Hospital
Ivan Goulart

TOP SER HUMANO
CASE 2026