



**TOP CIDADANIA 2025**  
CATEGORIA: Organização  
MODALIDADE: Comunidade

UNIMED PORTO ALEGRE  
CORRENTE DA VIDA: A FORÇA DE  
UMA CULTURA QUE SALVA VIDAS

RESPONSÁVEL:  
Kelly Rosa Ortiz Andrade de Oliveira

## ÍNDICE

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | SINOPSE   |    |
| 2.     | INTRODUÇÃO.....                                 | 01 |
| 3.     | DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO.....                | 02 |
| 3.1.   | DIAGNÓSTICO INICIAL.....                        | 02 |
| 3.2.   | REFERENCIAL TEÓRICO.....                        | 03 |
| 3.3.   | OBJETIVO(S) DO CASE.....                        | 04 |
| 3.3.1. | Objetivo Geral.....                             | 04 |
| 3.3.2. | Objetivos Específicos.....                      | 04 |
| 3.4.   | LOCAL.....                                      | 05 |
| 3.5.   | PÚBLICO-ALVO.....                               | 05 |
| 3.6.   | FORMA DE ARTICULAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DO PÚBLICO. | 05 |
| 3.7.   | METODOLOGIA UTILIZADA.....                      | 08 |
| 4.     | CONTINUIDADE DO CASE.....                       | 11 |
| 5.     | ORÇAMENTO.....                                  | 12 |
| 5.1    | Recursos Financeiros.....                       | 12 |
| 5.2.   | Recursos Humanos.....                           | 13 |
| 5.3.   | Parcerias com Outras Organizações.....          | 13 |
| 6.     | INDICADORES.....                                | 14 |
| 7.     | RESULTADOS, IMPACTOS E BENEFÍCIOS .....         | 15 |
| 8.     | CONCLUSÃO.....                                  | 18 |
| 9.     | BIBLIOGRAFIA.....                               | 19 |
| 10.    | INFORMAÇÕES DA AUTORA.....                      | 20 |

## 1. SINOPSE

Salvar vidas é mais que uma missão — é um chamado diário que nos move. Por isso, enquanto muitas empresas promovem ações pontuais de doação de sangue, nós, da Unimed Porto Alegre, escolhemos um caminho mais profundo: transformar esse gesto em hábito e o hábito, em legado. Por meio do Programa Corrente da Vida, 3.900 vidas já foram transformadas pelo gesto de solidariedade dos nossos colaboradores. Em 2024, mais que dobramos o número de doadores (de 43 para 95) e, só nos cinco primeiros meses de 2025, alcançamos 62% da meta anual de 105 doações. Números que emocionam e mostram o impacto real de uma corrente movida por solidariedade, estratégia e afeto.

Ao longo de dez anos de programa, enfrentamos desafios, trilhamos caminhos e aprendemos juntos. Conectamos nosso objetivo de estimular a doação voluntária e regular ao nosso propósito maior: fazer a diferença no cuidar das pessoas. Assim, fortalecemos uma plataforma de voluntariado alinhada aos nossos compromissos ESG.

Apoiados em metodologias que unem ciência do comportamento, saúde e voluntariado — como as teorias da Autodeterminação e do Comportamento Planejado — seguimos com uma abordagem multifatorial, que reforça nossa identidade cooperativista e coloca o cuidado com a vida no centro de tudo o que fazemos.

CONTATO: [responsabilidade.social@unimedpoa.com.br](mailto:responsabilidade.social@unimedpoa.com.br)

## 2. INTRODUÇÃO

Para nós, da Unimed Porto Alegre, "*fazer a diferença no cuidar das pessoas*" vai além das palavras que definem nosso propósito. Elas se concretizam pela dedicação de nossos 2.078 colaboradores, presentes em 46 municípios, que, por meio de suas ações, transcendem as responsabilidades inerentes ao nosso negócio. Somos uma operadora de saúde, e, por isso, cuidar faz parte da nossa rotina. No entanto, quem integra a Unimed Porto Alegre vai além, compartilhando uma paixão genuína pelo cuidado. Juntos, promovemos uma cultura de respeito e atenção que reflete nosso compromisso com a qualidade de vida e o bem-estar, por meio da prevenção e do atendimento integral.

Como expressão concreta desta cultura, o "Corrente da Vida", idealizado pela área de Responsabilidade Social, é a forma prática que encontramos para organizar nosso espírito solidário, incentivando a doação de sangue de forma recorrente e conectada às necessidades das nossas comunidades. Ele opera através do engajamento contínuo dos colaboradores, desde a sensibilização sobre a importância da doação de sangue por meio de campanhas internas e lembretes personalizados, passando pela facilitação do acesso aos locais de doação e a organização de ações coletivas, até o reconhecimento e a valorização dos doadores por meio de agradecimentos, brindes e eventos especiais. A iniciativa também promove uma rede de apoio interna, permitindo a divulgação de pedidos de doação entre os colaboradores, tudo isso monitorado e avaliado continuamente para otimizar o impacto e fortalecer a cultura de doação regular dentro da organização.



Quando o “Corrente da Vida” começou, em 2015, acreditávamos que este espírito de solidariedade, já tão presente na nossa cultura, seria suficiente. Porém, percebemos que os resultados acabariam ficando limitados a certos grupos e períodos do ano. Isso nos mostrou a importância de estruturar o senso de solidariedade e voluntariado com processos claros, que facilitassem a adesão e a continuidade do compromisso com a doação regular de sangue.

A ciência do comportamento nos ensina, justamente, que organizar essas iniciativas é fundamental. Estudos definem o 'doador de sangue recorrente' como: “alguém que doa regularmente, com um histórico de múltiplas doações”. A Organização Mundial da Saúde (OMS) reforça que doadores regulares, voluntários e não remunerados, que doaram pelo menos três vezes no último ano, são a base de um suprimento seguro e constante.

Assim, entendemos que o foco do “Corrente da Vida” deveria ser, precisamente, na construção desse comportamento de compromisso. Ao invés de tratar a doação como algo isolado, incentivamos a adesão e a manutenção desses doadores, confiando na solidariedade como uma prática contínua, gerando um impacto real e positivo, como o aumento de mais de 100% no número de doadores em 2024.

### **3. DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO**

#### **3.1. DIAGNÓSTICO INICIAL**

O “Corrente da Vida” começou em 2015 e foi se organizando e crescendo de forma bastante orgânica dentro da companhia: em 2020, com a chegada da pandemia de Covid-19, vivemos um momento crítico, com uma queda

acentuada nos números – de 97% de 2019 para 2021 - conforme nos mostra a tabela abaixo.

Figura 1- Dados internos (Responsabilidade Social).

| Doações de Sangue por Ano |     |
|---------------------------|-----|
| 2015                      | 61  |
| 2016                      | 174 |
| 2017                      | 170 |
| 2018                      | 196 |
| 2019                      | 128 |
| 2020                      | 26  |
| 2021                      | 4   |
| 2022                      | 17  |
| 2023                      | 43  |
| 2024                      | 95  |

O impacto sentido na Unimed Porto Alegre reflete uma tendência mundial, como podemos observar em referências recentes. Um estudo de revisão sistemática e meta-análise publicado na revista *Cureus* (Kumar et al., 2023) analisou diversos trabalhos sobre o impacto da pandemia nas doações de sangue. Os resultados indicaram uma diminuição geral de 25% nas doações globalmente, com algumas regiões apresentando quedas de até 71%.

Em 2022, com a pandemia arrefecendo e após o ponto mais baixo de apenas 4 doações em 2021, era chegada a hora de retomar com força o “Corrente da Vida”. Por meio de ações organizadas e colocando o doador no centro dos nossos esforços, buscamos mudar o jogo! Já naquele ano, observamos um crescimento para 17 doações, um primeiro sinal de recuperação. Em 2023, intensificamos as iniciativas, alcançando 43 doações, e em 2024, colhemos os frutos de nossa persistência com um salto expressivo para 95 doações, mais que dobrando o resultado do ano anterior e demonstrando a eficácia de nossa estratégia de engajamento.

### 3.2 REFERENCIAL TEÓRICO

O programa “Corrente da Vida” celebra 10 anos em 2025 e, ao longo desta jornada, tivemos ao menos dois grandes desafios: incentivar a doação de sangue como parte do estilo de vida dos colaboradores e reverter os baixos índices de adesão decorrentes do período pandêmico.

Para superar tais desafios e ter êxito em nossa linda missão, nos apoiamos em dois grandes referenciais teóricos: Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan) e do Comportamento Planejado (Ajzen), bem como estudos relacionados à Promoção da Saúde no Ambiente de Trabalho.

### **3.3 OBJETIVOS DO CASE**

#### *3.3.1 Objetivo geral:*

O “Corrente da Vida” é a maneira como nós, da Unimed Porto Alegre, cultivamos a cultura da doação de sangue entre nossos colaboradores. Nosso propósito vai além de contribuir com os estoques dos bancos de sangue: queremos que cada pessoa do nosso time se reconheça como parte essencial dessa rede de cuidado, sentindo orgulho em doar, compreendendo o impacto real desse gesto e enxergando, em cada doação, uma vida preservada.

Para além do estímulo à doação, o “Corrente da Vida” também atua como uma rede de apoio. Disponibilizamos um espaço em nossa Intranet para que colaboradores possam divulgar pedidos de sangue em nome de colegas, amigos ou familiares, fortalecendo vínculos de solidariedade e ampliando o alcance dessa corrente do bem. Ao todo, já foram 99 solicitações respondidas prontamente com amor em nossa “Corrente da Vida”.

#### *3.3.2 Objetivos específicos:*

a. Sistematizar ações que fomentem a adesão e a manutenção de colaboradores como doadores de sangue recorrentes.

b. Reverter os índices de doação em queda provocados pela pandemia de Covid-19 entre os anos de 2020 e 2022.

### **3.4 LOCAL**

O “Corrente da Vida” acontece em toda a área de abrangência onde há colaboradores alocados da Unimed Porto Alegre, contemplando 46 municípios do Rio Grande do Sul.

### **3.5. PÚBLICO-ALVO**

O Corrente da Vida tem como público principal os 2.078 colaboradores da Unimed Porto Alegre — protagonistas de uma rede que salva vidas. Cada um é convidado a participar do jeito que puder: doando sangue regularmente ou sendo elo entre quem precisa e quem pode ajudar. Mesmo quem não doa diretamente pode ser beneficiado pelo programa por meio de pedidos de doação de sangue em nome de familiares ou amigos, fortalecendo os laços de solidariedade dentro da cooperativa. É assim que essa corrente de impacto se estende para fora da organização, alcançando bancos de sangue da capital e região metropolitana. Desde 2015, 3.900 pessoas já foram beneficiadas, e 99 pedidos de doação compartilhados nos nossos canais internos, reforçando o cuidado que mobiliza e conecta.

### **3.6. FORMA DE ARTICULAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DO PÚBLICO**

Impulsionado pela generosidade dos 2.078 colaboradores da Unimed Porto Alegre, o *Corrente da Vida* segue firme como um elo constante de cuidado coletivo. Desde sua criação, essa mobilização já impactou a vida de mais de 3.900 pessoas — e continua ampliando seu alcance. Em 2024, mais

que dobramos o número de doadores em relação ao ano anterior (de 43 para 95) e, nos cinco primeiros meses de 2025, já atingimos mais da metade de nossa meta anual de 105 doações.

O programa é estruturado em etapas que garantem o engajamento contínuo dos colaboradores e fortalecem a cultura da doação. A comunicação constante, por meio de canais internos, mantém todos informados e motivados a participar. Em momentos estratégicos — como vésperas de feriados —, campanhas temáticas oferecem incentivos adicionais, como pares de ingressos, para estimular a doação imediata. Após realizar a doação em um dos hemocentros parceiros, o colaborador compartilha o comprovante internamente e recebe um e-mail de agradecimento imediato, valorizando seu gesto. Brindes simbólicos reforçam o sentimento de pertencimento, e a participação em eventos exclusivos celebra a contribuição dos doadores. Essa combinação de comunicação eficaz, estímulos estratégicos, facilitação do processo de doação e reconhecimento contínuo cria um ciclo virtuoso, que transforma a doação em um hábito prazeroso, regular e duradouro.

No início, nossa estratégia de engajamento se baseava apenas no diálogo e na observação. Acreditávamos que a vontade de ajudar bastava, mas logo vimos a necessidade de ir além. Começamos com reconhecimentos simbólicos, como pins e camisetas, até evoluir para uma abordagem mais significativa: valorizar a identidade do doador e fortalecer o orgulho de fazer parte dessa corrente do bem. Desenvolvemos, então, diversas ações de engajamento, desde campanhas de comunicação inspiradoras em nossos canais internos até a criação dos lembretes proativos para a doação.

Facilitamos o acesso à informação sobre os locais e horários para doar e organizamos ações coletivas em datas significativas.

O diferencial foi enxergar nossos colaboradores não apenas como doadores, mas como embaixadores da causa. Isso se materializou em eventos especiais de celebração, onde histórias são compartilhadas, e no ranking anual com premiações simbólicas que reconhecem os esforços individuais. A "Galeria de Doadores" na intranet complementa essa estratégia, criando um espaço permanente de valorização. Essas ações mostraram-se vitais no período pós-pandemia, quando as doações sofreram queda acentuada (2020-2021). A persistência no engajamento rendeu frutos: um crescimento consistente ano a ano, alcançando o expressivo número de 95 doações em 2024 - mais que o dobro do registrado em 2023.

A força do “Corrente da Vida” está justamente na forma como articulamos e mobilizamos nosso público interno em todas as etapas. Desde o planejamento, passando pela execução até a avaliação, cada ação nasce da escuta ativa, da observação dos anseios da equipe e do estímulo à participação voluntária. Essa conexão genuína — entre quem propõe e quem abraça a causa — é o que transforma o programa num exemplo concreto de engajamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Quando promovemos a doação de sangue, estamos cuidando diretamente da saúde coletiva (ODS 3); quando incentivamos o voluntariado, fortalecemos as parcerias (ODS 17). Mas o que realmente move essa corrente são as mãos e os corações dos nossos colaboradores, que por vontade própria fazem a diferença e mantêm viva essa rede de solidariedade — como mostra a experiência transformadora do Hevandro Oliveira Furtado, da Unidade de

Atendimento Pediátrico, que se tornou doador após ser impactado pela comunicação interna em 2023. “Nunca havia me atentado à importância desse gesto até ser impactado pelo Corrente da Vida. Doar sem saber para quem, apenas com o desejo genuíno de ajudar, me proporcionou uma sensação indescritível de fazer o bem”, disse.

Três meses depois, em setembro, o Hevandro vivenciaria o outro lado da corrente. Após um grave acidente de trânsito sofrido por seu pai, ele recorreu à mesma rede de solidariedade da qual havia decidido fazer parte. Utilizando os canais internos do “Corrente da Vida”, pediu ajuda. E a resposta veio em forma de mobilização. Colegas, conhecidos e até pessoas que ele nunca havia visto se uniram na campanha que ajudaria sua família naquele momento.

Ao acompanhar o impacto dessa ação, tivemos a certeza de que nossa forma de avaliação precisa ir além dos números. Medimos o sucesso do programa não apenas pela frequência das doações ou pelo alcance das campanhas, mas, principalmente, pela força dos vínculos criados. A participação dos colaboradores se reflete nos relatos espontâneos, no engajamento nas redes sociais e, sobretudo, no cuidado mútuo que se estabelece. Nas palavras de Hevandro: “O que, inicialmente me tocou como um gesto de empatia ao próximo, se mostrou uma verdadeira rede de apoio quando eu mais precisei. Aprendi que doar sangue é mais do que um ato de generosidade — é uma corrente viva que, mais cedo ou mais tarde, pode alcançar até mesmo quem doa.”

### **3.7. METODOLOGIA UTILIZADA**

A metodologia de execução do “Corrente da Vida” é estruturada em um ciclo contínuo de comunicação, engajamento, ação e reconhecimento,

adaptando-se ao longo do tempo. Nossa abordagem se baseia nos princípios da Teoria do Comportamento Planejado (Ajzen) para facilitar a adesão e a perenidade da doação, e incorpora estratégias de Promoção da Saúde no Ambiente de Trabalho, estimulando o comprometimento com a causa.

Acreditamos que, ao influenciar a atitude em relação à doação de sangue, podemos fortalecer a intenção e a prática regular entre nossos colaboradores. Desta forma, dividimos nossa estratégia, baseada nas metodologias acima, em quatro grandes vertentes, como veremos a seguir.

#### **A. Comunicação e Sensibilização (Contínua):**

- **Canais Internos:** Com orgulho e senso de pertencimento, mobilizamos nossos canais internos — como intranet, e-mail marketing e newsletters institucionais, como a *Compromisso ESG* — para ampliar a conscientização sobre a importância da doação de sangue.

- **Campanhas Temáticas (Ao longo do ano):** Promovemos campanhas em datas simbólicas e em períodos estratégicos, como a véspera de feriados, quando os estoques dos bancos de sangue tendem a cair. Nessas ocasiões, reforçamos a urgência do gesto solidário e, como incentivo, presenteados com pares de ingressos de cinema, valorizando quem escolhe fazer a diferença.

- Considerando os feriados de Carnaval, Páscoa, Tiradentes e Dia do Trabalho, foram 76 ingressos distribuídos só em 2025. O que isso significa na prática? 244 vidas diretamente beneficiadas pelas doações em apenas 5 meses do ano!

#### **B. Onboarding de Lideranças (Contínuo desde 2023):** A apresentação do “Corrente da Vida” faz parte do processo de integração de

novas lideranças, com o objetivo de sensibilizá-las desde o início para o papel que exercem na disseminação da cultura de doação.

### **C. Engajamento e Facilitação da Doação (Contínuo):**

- **Lembretes Proativos (Desde 2023):** Implementamos um sistema de lembretes por meio do Outlook, que envia uma notificação aos colaboradores quando se aproxima o intervalo mínimo para uma nova doação — dois meses para homens e três meses para mulheres —, incentivando a continuidade do gesto solidário de forma regular e consciente.

- **Doações Coletivas (Pontuais):** Promovemos ações coletivas de doação de sangue em parceria com bancos de sangue da região, como na Páscoa de 2024. Nesta ação, por exemplo, tivemos 42 participantes, resultando em 35 doações que ajudaram a salvar até 140 vidas. Todo o suporte logístico — transporte e acompanhamento — é oferecido pela cooperativa.

### **C. Divulgação de Pedidos de Doação (Contínuo):**

Tornamos possível que colaboradores compartilhem, pela Intranet, pedidos de doação de sangue para si, familiares ou amigos — uma rede solidária que se fortalece e conecta quem precisa com quem pode ajudar.

### **D. Reconhecimento dos Doadores (Pontual e Contínuo):**

- **E-mail de Agradecimento (Imediato após a doação):** Após a confirmação da doação, enviamos um e-mail de agradecimento personalizado, reconhecendo o gesto solidário do colaborador e reforçando o orgulho que temos em tê-lo como parte da nossa rede de cuidado.

- **Brindes e Reconhecimentos (Pontuais):** Como forma de valorização simbólica, entregamos brindes que reconhecem o gesto voluntário, como camisetas, bolinhas de descompressão e pins.



- **Eventos de Reconhecimento (Anuais):** Promovemos eventos especiais de reconhecimento aos doadores, como o café da manhã realizado no Museu de Ciências e Tecnologia da PUCRS, em 2024.

- **Galeria de Doadores (Contínuo desde 2015):** Mantemos uma galeria de fotos dos doadores na intranet, promovendo o reconhecimento público.

#### **D. Monitoramento e Avaliação (Contínuo):**

- **Registro de Doações (Contínuo desde 2015):** Centralizamos todas as informações de doações realizadas desde o início do “Corrente da Vida”.

- **Análise de Dados (Periódica):** Analisamos periodicamente os dados de doação para identificar tendências, medir o impacto e aprimorar nossas ações. Esse acompanhamento nos permite evoluir com propósito.

- **Pesquisa de Clima (Contínua):** A pesquisa de clima fornece *insights* valiosos sobre o engajamento e a percepção dos colaboradores em relação às práticas organizacionais. Isso nos ajuda a entender de que maneira iniciativas como a doação de sangue são percebidas e reforçam nossa cultura de cuidado. Aliás, em 2024, fomos reconhecidos como a 7º melhor empresa para se trabalhar no RS, segundo o ranking GPTW.

#### **4. CONTINUIDADE DO CASE**

Na Unimed Porto Alegre, entendemos que a sustentabilidade de iniciativas como o “Corrente da Vida” é fundamental para fortalecer nossa cultura de responsabilidade social e cuidado com a comunidade. Para assegurar sua continuidade e expansão, seguiremos atuando no fortalecimento da cultura de doação recorrente e no reconhecimento contínuo da valorização dos doadores. Assim, reafirmamos nosso compromisso com a perenidade e expansão do

“Corrente da Vida”, ampliando nossa contribuição para o bem-estar de nossas comunidades. Para 2025, o calendário segue robusto e com ações previstas para o ano todo, como fica claro a seguir:

Figura 2 - Calendário de ações junho-dezembro “Corrente da Vida”

| Junho   | Julho  | Agosto  |
|---|--|---|
| <p>Os colaboradores que doarem sangue no período abaixo, ganharão um par de ingressos de cinema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>16 a 20 de junho</b> – em alusão ao <b>Corpus Christi</b></li> </ul> <p>Campanha em comemoração ao Dia Mundial do Doador de Sangue</p> | <p>Sem ações previstas</p>   | <p>Semana de <b>25 a 29/08</b> – previsão de uma doação de sangue coletiva, em alusão ao Dia Nacional do Voluntariado</p>   |
| Setembro  | Outubro  | Novembro  |
| <p>Colaboradores que doarem sangue nas semanas abaixo, ganharão um par de ingressos de cinema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>01 a 05 de setembro</b> – em alusão a Independência</li> <li>• <b>15 a 19 de setembro</b> – em alusão ao Dia do Gaúcho</li> </ul>        | <p>Colaboradores que doarem sangue nos seguintes períodos, ganharão um par de ingressos de cinema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>06 a 10/10</b> – em alusão a Nossa Senhora Aparecida.</li> <li>• <b>27 a 31/10</b> – em alusão ao feriado de Finados</li> </ul> | <p>Colaboradores que doarem sangue nos seguintes períodos, ganharão um par de ingressos de cinema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>10 a 14/11</b> – em alusão a Proclamação da República</li> </ul> <p>Semana de <b>24 a 28/11</b> – previsão de uma doação de sangue coletiva, em alusão ao Dia Nacional do Doador de Sangue</p> |
| Dezembro  |  |   |
| <p>Colaboradores que doarem sangue no período abaixo, ganharão um par de ingressos de cinema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>22 a 26 de dezembro</b> – em alusão ao Natal</li> </ul>   |  |   |

## 5. ORÇAMENTO

### 5.1 Recursos financeiros

Desde 2015, o valor total investido no “Corrente da Vida” foi de R\$38.000,00, considerando materiais de divulgação, brindes/premiações para colaboradores (ingressos de cinema, pin com tipo sanguíneo, coração antiestresse e camisetas do programa), além de coffee para eventos.

Figura 3 - Dados internos de investimento financeiro (Responsabilidade Social)

| Investimentos por Ano |                      |
|-----------------------|----------------------|
| Ano                   | Valor                |
| 2015                  | R\$ 1.137,60         |
| 2016                  | R\$ 3.968,97         |
| 2017                  | R\$ 2.940,00         |
| 2018                  | R\$ 3.220,00         |
| 2019                  | R\$ 7.210,00         |
| 2020                  | R\$ 450,00           |
| 2021                  | R\$ -                |
| 2022                  | R\$ -                |
| 2023                  | R\$ 3.095,34         |
| 2024                  | R\$ 14.368,00        |
| 2025                  | R\$ 1.900,00         |
| <b>TOTAL</b>          | <b>R\$ 38.289,91</b> |

Em 2021 e 2022, devido à pandemia, as ações do “Corrente da Vida” foram suspensas, o que resultou na ausência de investimentos nesses anos.

### 5.2 Recursos humanos:

- Colaboradores da Área de Responsabilidade Social: 3
- Colaboradores da Área de Comunicação Interna: 5
- Profissionais da agência HOC (remunerados): 1
- Voluntários: 408 (203 ativos + 205 inativos)

### 5.3 Parcerias com outras organizações

Hospital Moinhos de Vento; Hospital Nossa Senhora da Conceição; Hospital de Clínicas de Porto Alegre; Hospital Santa Casa de Misericórdia; Hospital de Pronto Socorro de Porto Alegre; Hospital São Lucas da PUCRS; Hemocentro; Hospital Universitário de Canoas; Hospital de Viamão; Laboratório Marques Pereira; Hemoterapia do Laboratório Weinmann; Hospital Divina Providência; Hospital Mãe de Deus.

As instituições foram beneficiadas exclusivamente pelas doações de sangue realizadas pelos voluntários, colaboradores da Unimed Porto Alegre, durante nossas campanhas, o que fortaleceu os estoques e apoiou o

atendimento a pacientes em situação de vulnerabilidade. Não houve, no entanto, repasse financeiro às organizações parceiras.

## 6. INDICADORES

Para mensurar concretamente os objetivos e resultados do “Corrente da Vida”, utilizamos uma combinação de indicadores qualitativos e quantitativos.

### **Indicadores Quantitativos:**

- **Número Total de Doações:** Contabilizamos o número total de doações de sangue realizadas pelos colaboradores da Unimed Porto Alegre desde 2015, chegando a 975. A meta é manter um fluxo crescente de doações anuais.

- **Número de Doadores Ativos:** Monitoramos o número de colaboradores com, no mínimo, uma doação de sangue realizada: 203. A meta é aumentar o número de doadores ativos anualmente.

### **Indicadores Qualitativos:**

- **Feedback dos Colaboradores:** Coletamos feedback contínuo dos colaboradores, buscando entender suas motivações e sugestões.

- **Parcerias com Bancos de Sangue:** Mantemos escuta contínua com os bancos de sangue parceiros para entender suas necessidades. Um exemplo desses feedbacks veio da Nádia Rodrigues, do Hospital de Pronto Socorro de Porto Alegre, *“Gostaria de expressar nosso agradecimento participantes da campanha de doação de sangue. A presença de cada um foi essencial para o sucesso, e é inspirador ver empresas como a Unimed promoverem a responsabilidade social de forma tão ativa”*.

A análise conjunta desses indicadores nos permite avaliar a efetividade do “Corrente da Vida” em incentivar a doação voluntária e sistemática de

sangue, fortalecer a cultura de solidariedade e contribuir para a manutenção dos estoques dos bancos de sangue, impactando nossa comunidade.

## **7. RESULTADOS, IMPACTOS E BENEFÍCIOS**

Acompanhar os indicadores do “Corrente da Vida” em uma década nos permite ver o crescente engajamento de nossos colaboradores, fruto da estruturação cuidadosa de ações para enraizar a doação de sangue como um hábito alinhado ao nosso propósito de cuidar.

O ano de 2024 foi marcado por conquistas importantes para o “Corrente da Vida”, retomando o crescimento que tanto queríamos depois dos desafios enfrentados durante a pandemia: dobramos o número de doadores em relação ao ano anterior e fortalecemos nossas ações de reconhecimento, incentivando a adesão e a permanência de doadores regulares.

Acreditamos que a implementação de estratégias como lembretes proativos, com respaldo em estudos sobre retenção de doadores (Kumar et al., 2023), e o reconhecimento dos doadores através de iniciativas como a oferta de experiências culturais, ilustram como os princípios da psicologia da doação podem ser aplicados com sucesso no ambiente corporativo.

Acreditamos que a verdadeira dimensão dos nossos indicadores se revela ao conectarmos números, práticas e histórias, como a do Leandro Aguiar Moraes, que trabalha na nossa Área de Operações-Auditoria: “Venho de uma família solidária e também já trabalhei em um hospital de transplante. Quando cheguei na Unimed Porto Alegre e vi o convite para fazer parte do “Corrente da Vida”, não hesitei, me inscrevi na hora e fui incentivado a fazer a minha primeira doação. Doar sangue é salvar vidas!”.

## **Principais resultados de 2024**

### **• Páscoa (Março)**

Em um esforço coletivo, mobilizamos colaboradores para ações de doação de sangue no Hospital de Pronto Socorro e no Hospital de Clínicas. Ao todo, foram realizadas 35 doações que ajudaram a salvar até 140 vidas. Como forma de reconhecimento, cada doador recebeu um coração verde antiestresse, símbolo do nosso cuidado e gratidão.

### **• Evento voluntariado (Agosto)**

Em celebração ao Dia Nacional do Voluntariado, realizamos um evento para homenagear os doadores. O encontro, realizado no Museu de Ciências e Tecnologia da PUCRS, reuniu 70 voluntários para um café da manhã seguido de visita guiada ao museu. Cada participante recebeu uma camiseta comemorativa e um pin exclusivo para o crachá — um símbolo de orgulho que os diferencia entre os colaboradores e carrega no peito o compromisso com a solidariedade. Na ocasião, os quatro colaboradores com maior número de doações receberam um vale massagem. O sucesso do evento ganhou destaque em veículos da mídia regional (Correio do Povo, SIS Saúde e Consumidor RS), validando o impacto e a relevância da nossa iniciativa.

### **• Ação para o público assistencial, composto por laboratórios e pronto-atendimento (Novembro)**

Foi com carinho e espírito de acolhimento que nos aproximamos ainda mais dos colaboradores da Unidade Assistencial de Canoas (UAC). Promovemos um café da manhã especial na unidade, celebrando o compromisso de quem doa e inspirando novas adesões. Cada participante recebeu um kit, com a camiseta do programa, um coração antiestresse, um pin

com seu tipo sanguíneo — para carregar no crachá e no coração — e um folder informativo. Foram 18 inscritos para doar, sendo 11 doações realizadas, quatro tentativas de doação - não realizadas por motivos diversos durante a triagem – e três ausências (inscritos que não compareceram).

Como pudemos ver, 2024 representou um marco na consolidação do “Corrente da Vida” no pilar de Voluntariado da Unimed Porto Alegre e, para 2025, o ritmo segue acelerado! Além do cronograma de ações (FIGURA 3), já concluímos algumas atividades dentro do primeiro quadrimestre do ano.

Em apenas cinco meses, realizamos ações de doação nos períodos que antecedem feriados como Carnaval, Páscoa, Tiradentes e Dia do Trabalhador, quando os estoques de sangue enfrentam maior demanda. Até maio, já alcançamos 61 doações, um número superior ao registrado no mesmo período de 2020, 2021, 2022 e 2023. Isso representa 62% da meta anual de 105 doações, conquistado em apenas cinco meses. Estamos trilhando um ótimo caminho! Aliás, ao longo de todo o ano, ofereceremos um par de ingressos para todo colaborador que realize uma doação de sangue nas vésperas de feriado.

Acreditamos que unir saúde e cultura é uma estratégia que amplia o impacto das nossas ações, isso porque cuida do corpo e alimenta a alma! Quando oferecemos experiências culturais como forma de reconhecimento, valorizamos o bem-estar integral do colaborador e mostramos que cada gesto solidário é digno de celebração. No caso do ingresso de cinema, por exemplo, estender o convite a alguém especial para viver essa experiência de forma conjunta transforma o reconhecimento em algo ainda mais significativo.

No mês de março, incluímos um novo campo no formulário de registro de doação, permitindo que o colaborador indique se o gesto foi em benefício de um amigo ou familiar de outro colega. Com essa atualização, passamos a monitorar quantas doações foram realizadas com esse propósito. E, como forma de reconhecimento, a partir de agora, quem realiza esse tipo de doação também recebe um par de ingressos surpresa para o cinema!

## **8. CONCLUSÃO**

Ao longo de dez anos, o “Corrente da Vida” demonstrou o poder da nossa cultura de cuidado e da ação coletiva. Desde 2015, construímos um movimento que hoje contabiliza 3.900 vidas transformadas pelo sangue doado por nossos colaboradores, alcançando mais de 8 bancos de sangue da nossa região. Atendemos 99 pedidos de doação de sangue, beneficiando colaboradores, familiares e amigos — um resultado que revela o alcance humano e solidário do programa e enfatiza o que nosso time já sabe: podemos contar uns com os outros. Depois de passarmos pelo período crítico da pandemia, não apenas dobramos o número de doadores em 2024, mas também observamos um aumento expressivo na adesão de doadores recorrentes — pessoas que passaram a enxergar na doação regular de sangue um hábito de vida, e não apenas um gesto pontual de solidariedade. Esse é o maior diferencial do programa: mais do que estimular a doação, o “Corrente da Vida” promove uma transformação de estilo de vida, algo que vai além do que se vê em iniciativas semelhantes no mercado. É isso que faz do programa a expressão mais genuína da força de uma cultura que salva vidas.

Nossa abordagem multifatorial, que integra a ciência do comportamento humano – por meio de reconhecimentos e comunicação direcionada – com a tecnologia dos lembretes personalizados, continua a impulsionar o crescimento de um hábito solidário consistente. Vemos o engajamento do nosso time refletido em histórias de vida e nos resultados: só nos primeiros cinco meses de 2025, já alcançamos 62% da meta anual de 105 doações! Um ritmo que nos inspira e projeta um futuro ainda mais promissor.

O “Corrente da Vida” é um movimento essencial na Unimed Porto Alegre, conectando nossos colaboradores a um propósito maior: o de cuidar do outro de forma concreta e salvar vidas por meio de um gesto simples, mas poderoso. Juntos, provamos que a solidariedade é uma ferramenta valiosa para o bem-estar coletivo e para a construção de uma cultura organizacional mais solidária e consciente de seu papel social. Como o próprio nome sugere, cada doação alimenta uma corrente que se perpetua, passando de mão em mão, de coração para coração, mantendo a vida em movimento.

## 9. BIBLIOGRAFIA

### **Teorias da Motivação e Comportamento:**

- **Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness.** Guilford Publications.
- **Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior.** *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- **Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness.** Yale University Press.

### **Promoção da Saúde no Ambiente de Trabalho:**

- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational outcomes. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.

- Kreuter, M. W., & Bartholomew Eldredge, L. K. (2018). Health program planning: An evidence-based approach. Jossey-Bass.

- Pelletier, K. R. (2002). A review and analysis of the health and economic impact of on-site health promotion and disease management programs. *American Journal of Health Promotion*, 16(3), 167-172.

### **Doação de Sangue e Comportamento de Doação:**

- Kumar, A., Singh, A., Gupta, A., Sharma, S., Singh, S., & Chellani, H. (2023). Impact of the COVID-19 Pandemic on Blood Donation Patterns: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Cureus*, 15(8), e43384. <sup>1</sup>  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37700994/>

- Ferguson, E. (2016). Blood donation motivation: A systematic review. *Transfusion Medicine Reviews*, 30(4), 171-179.

## **10. INFORMAÇÕES DA AUTORA**

**Kelly Rosa Ortiz Andrade de Oliveira:** *Especialista em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global/ PUCRS, em Gestão de Projetos Sociais, Gestão Ambiental e Consumo Sustentável. É Líder de Responsabilidade Social e Sustentabilidade da Unimed Porto Alegre.*