



90 ANOS
DE EXCELÊNCIA

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE



2022



Sumário

INTRODUÇÃO.....	4
ENTREVISTA COM DIRETOR PRESIDENTE.....	5
MATERIALIDADE.....	8
BREVE HISTÓRICO/QUEM SOMOS.....	11
ONDE ESTAMOS.....	12
MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	21
GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	22
PROGRAMA DE INTEGRIDADE/COMPLIANCE.....	26
RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES.....	35
CERTIFICAÇÕES, PREMIAÇÕES E SELOS.....	38
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA.....	43
QUALIDADE DA ASSISTÊNCIA.....	58
SAÚDE E SEGURANÇA DO PACIENTE.....	62
HUMANIZAÇÃO.....	71
PRIVACIDADE DO PACIENTE.....	74
EXPERIÊNCIA DO PACIENTE.....	76
PREVENÇÃO DE DOENÇAS E PROMOÇÃO DA SAÚDE.....	77
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO.....	88
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	93
EMPREGO.....	96
RELAÇÕES DE TRABALHO.....	100
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....	100
NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	107
EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL.....	109
EMISSIONES.....	115
SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI.....	118
DIRETORIA E CONSELHOS.....	121
CRÉDITOS.....	122

INTRODUÇÃO

(GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5;2-14; 2-17;2-28)

O Relatório de Sustentabilidade 2022 da SPDM (Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina) consolida informações de perfil, gestão e desempenho financeiro, social e ambiental que evidenciam os valores e responsabilidade da organização em relação à temática. Trata-se da terceira edição do documento publicada em ciclo bianual (GRI 2-1; 2-3).

O relatório anterior mais recente refere-se ao ano de 2020 e está disponível no site da organização, por meio do link:

https://spdm.org.br/wp-content/uploads/2022/06/Relatorio_de_Sustentabilidade_SPDM_2020-min.pdf.

Para que haja a continuidade dos dados apresentados, o atual relatório trará dados dos anos de 2021 e 2022.

Vale destacar que os relatos financeiros da organização estão disponíveis para consulta, por ano exercício, pelo site da organização:

<https://spdm.org.br/aceso-a-informacao/demonstracoes-de-contas-anuais/>

(GRI 2-2).

Não foi identificada a necessidade de reformulação de informações de períodos de relatos anteriores (GRI 2-4).

O Relatório não obteve verificação externa, entretanto passou por validação de áreas técnicas e pelo Conselho Administrativo até sua publicação em Outubro/2023

(GRI 2-5; 2-14).



Nas reuniões do Conselho Administrativo são tratadas as principais iniciativas da organização relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Vale ressaltar que a organização já participa das seguintes iniciativas/associações do setor: Instituto Brasileiro das Organizações Sociais de Saúde (IBROSS); Instituto Ethos; Projeto Hospitais Saudáveis/Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis; Race to Zero e Pacto Empresarial pela Integridade (GRI 2-17; 2-28).

A SPDM relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022. Dúvidas, sugestões, comentários ou críticas poderão ser encaminhadas ao e-mail sustentabilidade@spdm.org.br

(GRI 2-3;2-4).



ENTREVISTA COM DIRETOR PRESIDENTE

(GRI 2-22)

Nesta entrevista, o Prof. Dr. Ronaldo Laranjeira, que completa 10 anos como diretor-presidente da SPDM, traça um breve perfil da instituição e fala dos desafios e conquistas dessa trajetória. Anteriormente, Laranjeira participou do Conselho Administrativo e foi vice-presidente da SPDM por dois anos. Atualmente, é professor titular do Departamento de Psiquiatria da Escola Paulista de Medicina (EPM).

O que significa estar à frente da maior organização social do País?

Os desafios são enormes e constantes. Eu, meu staff e o enorme time de colaboradores da instituição temos que estar constantemente atentos às mudanças do setor e necessidades da população, afinal, saúde e educação são áreas dinâmicas em todas as suas frentes. É importante salientar que quanto maior o desafio, maior será a motivação.

Felizmente, posso dizer que 2022 foi um ano bastante auspicioso, de muitas realizações, como a inauguração de novas unidades e serviços, bem como aumento do número de procedimentos

Nesse cenário, um fato merece destaque. No final do ano, tivemos a satisfação e orgulho de ter diversos hospitais gerenciados pela SPDM eleitos entre os 40 melhores hospitais públicos do País, uma iniciativa do

Instituto Brasileiro das Organizações Sociais de Saúde (IBROSS), em parceria com a OPAS/OMS (Organização Pan-Americana da Saúde), Instituto Ética Saúde (IES) e ONA (Organização Nacional de Acreditação), que reconheceu as instituições hospitalares do SUS (Sistema Único de Saúde) consideradas mais eficientes, bem avaliadas pelos usuários e que se destacam pela qualidade e segurança proporcionada aos pacientes. Foram premiados o Hospital Estadual de Diadema, Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini, Hospital Geral de Pirajussara, Hospital Regional de Sorocaba Dr. Adib Domingos Jatene, o Hospital Luzia de Pinho Melo em Mogi das Cruzes e o Hospital e Maternidade Dr. Odelmo Leão Carneiro, em Uberlândia.

E quanto à gestão deste grande time de colaboradores?

Encerramos o ano de 2022 com uma equipe de 68.380 colaboradores, o que faz da SPDM uma das empresas que mais gera empregos no País.



**Prof. Dr. Ronaldo
Ramos Laranjeira**
DIRETOR PRESIDENTE

Vale lembrar que a SPDM é uma grande escola de saúde pública no Brasil, em especial, para médicos, enfermeiros, nutricionistas, fisioterapeutas, psicólogos e gestores de saúde, entre outros, que encontram na instituição conhecimento, expertise e oportunidade ao crescimento profissional. Estes profissionais tornam-se referência para o mercado de saúde – caminho para uma carreira vitoriosa.

Paralelamente à possibilidade de formação e educação continuada, com uma faculdade corporativa e uma rede acadêmico assistencial de excelência, a SPDM oferece uma série de iniciativas em prol do desenvolvimento e da qualidade de vida desses profissionais. Além de estimular a cultura de aprendizagem, tornando as pessoas mais inovadoras, estas oportunidades ajudam a aumentar o compromisso e a sensação de pertencimento dos colaboradores.

É importante ressaltar que a SPDM é a maior Rede Acadêmico-Assistencial do País, referência nas áreas de assistência, ensino e pesquisa. Em 2022, contribuiu para a formação de cerca de 40 mil alunos de 79 instituições de ensino superior e 43 de ensino técnico em todas as especialidades médicas, de pesquisas e afins.

Como a SPDM lida com diversidade e inclusão, temas cada vez mais presentes no cotidiano das empresas?

Temos o compromisso de promover uma cultura de inclusão da diversidade, que capacita nossos colaboradores a contribuir com seu melhor. Todos os candidatos são considerados para as vagas, sem distinção de etnia, religião, orientação sexual, identidade e/ou expressão de gênero, idade, nacionalidade ou limitação física. No final de 2022, fomos agraciados com o Selo Paulista da Diversidade do Governo do Estado de São Paulo, concedido às organizações públicas, privadas e da sociedade civil que desenvolvem ou comprometem-se a desenvolver boas práticas de promoção e valorização da diversidade de gênero, raça, orientação sexual, com ações para pessoas imigrantes ou em situação de refúgio, pessoa idosa, pessoa com deficiência, portadores de HIV/Aids, entre outros grupos.



Qual é a Política de Qualidade adotada pela SPDM?

A SPDM propõe-se a contribuir de forma efetiva para a melhoria contínua dos serviços prestados pelo sistema de saúde do Brasil. Para tanto, associa o melhor da tecnologia com atendimento profissional de qualidade.

Para validação e reconhecimento de seu processo de qualidade, busca a certificação de órgãos acreditadores nacionais e internacionais. Diversas unidades sob sua gestão foram acreditadas pela Organização Nacional de Acreditação (ONA) e pela Accreditation Canada, refletindo a qualidade dos serviços prestados à população.

E quanto ao modelo de gestão?

A SPDM é uma empresa filantrópica moderna, que busca a sustentabilidade econômica, social e ambiental. Desde sua fundação, em 1933, atua em conformidade com a legislação e na prestação de contas aos órgãos contratantes, reguladores e fiscalizadores. Como empresa socialmente responsável, pratica uma gestão baseada no sistema de governança corporativa, que tem na transpa-

rência um de seus pilares. Para tanto, adota ferramentas como o Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade, ferramenta de combate à corrupção, que leva ao conhecimento de seus funcionários e prestadores de serviços a política e os princípios de integridade adotados pela Instituição, fornecendo as informações necessárias e imprescindíveis à identificação das situações de risco, possibilitando, assim, a adoção de medidas cabíveis no exercício das respectivas atividades.

Além de disponibilizar o manual a todos os colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores, a instituição promove treinamentos e reciclagens sobre o tema. Em consonância com o aumento da quantidade e complexidade do número de unidades geridas, a SPDM busca o constante aprimoramento de seus controles internos, publicização e transparência de suas prestações de contas.

Ações íntegras e, em conformidade, são alicerces que sempre fizeram parte de sua conduta ética e princípios. Neste sentido, a criação de uma área de compliance, a elaboração de um código de conduta, treinamentos, canal de denúncias, dentre outros aspectos que compõem um programa de integridade para a SPDM foi uma evolução natural.

O canal de denúncias está disponível no site da SPDM para recebimento das denúncias que constituem atos de natureza ilícita, com garantia de sigilo, confidencialidade e não retaliação do denunciante. É meta estratégica da instituição a obtenção do selo Empresa Pró Ética da CGU – Controladoria Geral da União.

A instituição já concluiu as etapas de cadastro e preenchimento do questionário de avaliação de seu programa de integridade, tendo sido aprovada na fase de admissibilidade. Alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, a SPDM desenvolve uma série de ações, campanhas de comunicação e treinamentos da Equipe Diretiva e de gestores, para aplicação dessas metas.

Como o Sr. vê o futuro da SPDM? Quais são os planos da Instituição a curto e médio prazos?

A SPDM nasceu com a missão e compromissos voltados à sociedade e que, no decorrer de seus 90 anos de existência, vem prestando relevantes serviços à população em geral, em especial, aos pacientes do Sistema Único de Saúde – SUS.

Em 2023, quando a SPDM completa 90 anos de fundação, certamente daremos sequência à iniciativa dos fundadores da instituição no longínquo ano de 1933, ou seja, continuaremos na execução de nosso trabalho com a mesma energia, empenho e profissionalismo de sempre.



MATERIALIDADE

(GRI 2-29; 3-1; 3-2)

Conforme o próprio GRI, os temas materiais são os que representam os impactos mais significativos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas, inclusive impactos em seus direitos humanos. O enfoque no levantamento de temas materiais ou na "materialidade" tem o objetivo de tornar o Relatório de Sustentabilidade mais relevante, confiável e compreensível.

O processo de definição dos temas materiais utilizado no Relatório de Sustentabilidade 2022 da SPDM foi realizado por meio de uma pesquisa eletrônica. Esta pesquisa trouxe algumas melhorias em relação à pesquisa utilizada no último relatório e contou com a avaliação de representantes do Hospital São Paulo,

Programa de Atenção Integral à Saúde, Instituições Afiliadas e Diretoria Executiva. Foi feita uma revisão dos temas propostos na pesquisa anterior chegando a 34 temas (que já haviam sido discutidos em relatórios anteriores que consideraram temas relevantes ao Setor Saúde com base em benchmarking e cadernos temáticos do GRI). Os temas foram classificados de acordo com o grau de relevância do tema para os diferentes stakeholders (Alta Direção; Associações/ONGs; Colaboradores; Conselho Gestor/Comunidade; Fornecedores/Prestadores de Serviços; Pacientes/Acompanhantes; Secretarias de Saúde; Universidades) sendo usada a escala Likert de 1 a 5, conforme o grau de interesse, sendo 1 (nenhum interesse pelo tema) a 5 (total interesse pelo tema).

Os dados do quadro abaixo apresentam a relação dos 34 temas e sigla criada, sendo (E) aos temas econômicos, (S) aos sociais e (A) aos ambientais:

LEGENDA			
SIGLA	TEMAS MATERIAIS	SIGLA	TEMAS MATERIAIS
E1	Desempenho econômico	S4	Capacitação e educação
E2	Práticas de compra	S5	Diversidade e igualdade de oportunidades
E3	Presença no mercado	S6	Avaliação social de fornecedores
E4	Impactos econômicos indiretos	S7	Mecanismo de queixas e reclamações
E5	Combate à corrupção (Compliance)	S8	Não discriminação
E6	Tributos (Filantropia)	S9	Liberdade de associação e negociações coletivas
E7	Inovação tecnológica	S10	Trabalho infantil
A1	Energia	S11	Trabalho forçado ou análogo ao escravo
A2	Água e efluentes	S12	Comunidades locais
A3	Emissões	S13	Saúde e segurança do paciente
A4	Resíduos	S14	Privacidade do paciente
A5	Substâncias químicas e materiais tóxicos	S15	Experiência do paciente
A6	Educação e conscientização ambiental	S16	Prevenção de doenças e promoção da saúde/saúde mental
A7	Avaliação Ambiental de Fornecedores	S17	Humanização
S1	Emprego	S18	Qualidade da assistência
S2	Relações de trabalho	S19	Pandemia COVID-19
S3	Saúde e segurança do trabalho	S20	Voluntariado

A pesquisa eletrônica ficou disponível entre 02/12/2022 e 31/12/2022 e foi divulgada aos diversos públicos por meio de comunicados internos, e-mails, murais etc. com o objetivo de se obter o maior número possível de respostas. O preenchimento da pesquisa foi dividido em quatro etapas:

- Identificação do participante;
- Classificação do grau de importância dos 34 temas propostos;
- Comentários e sugestões; e
- Declaração "De acordo" para participação da pesquisa.

Logo EODS - ESPAÇO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL SPDM

02 de dezembro de 2022
Folha 71

PESQUISA DE MATERIALIDADE - RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

A SPDM está trabalhando na elaboração de seu 1º Relatório de Sustentabilidade referente ao ano de 2022. Este relatório utiliza um método mundialmente reconhecido chamado GRI (Standards) e tem como objetivo dar transparência às principais atividades e ações da organização em questões econômicas, sociais e ambientais.

Trata-se de um relatório dinâmico e que considera a participação de diversos grupos de interesse da organização. Neste sentido, gostaríamos de convidar todos os colaboradores a participar da pesquisa de materialidade, que ajudará a definir as principais temas que serão abordados neste relatório (temas materiais).

Accede o link ou o QRcode:
[CLIQUE AQUI PARA SE INSCREVER À PESQUISA](#)

Mais informações estão disponíveis na própria pesquisa.
O prazo para participação é 31/12/2022.

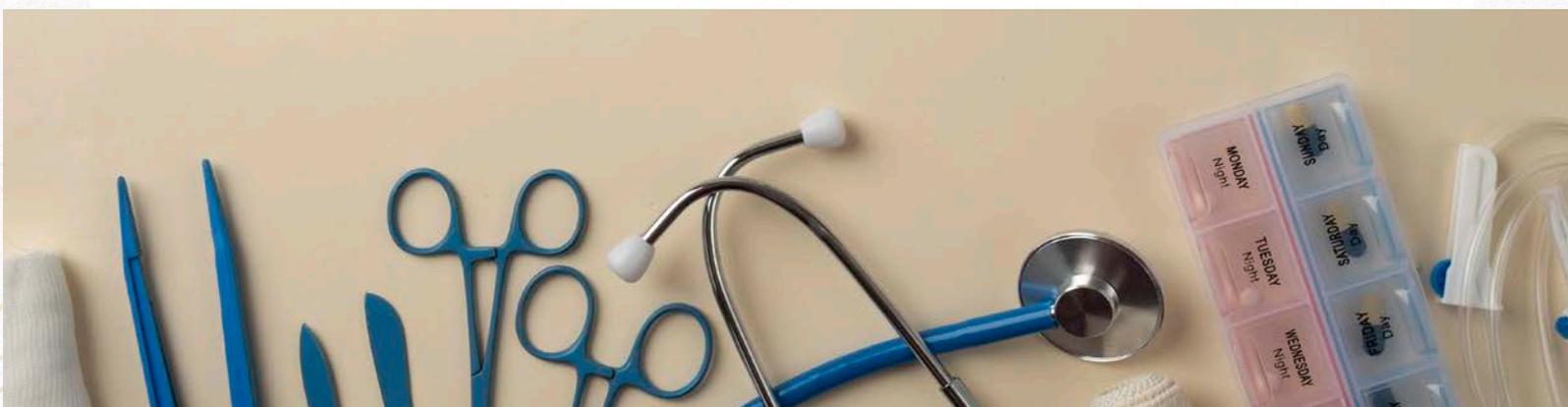
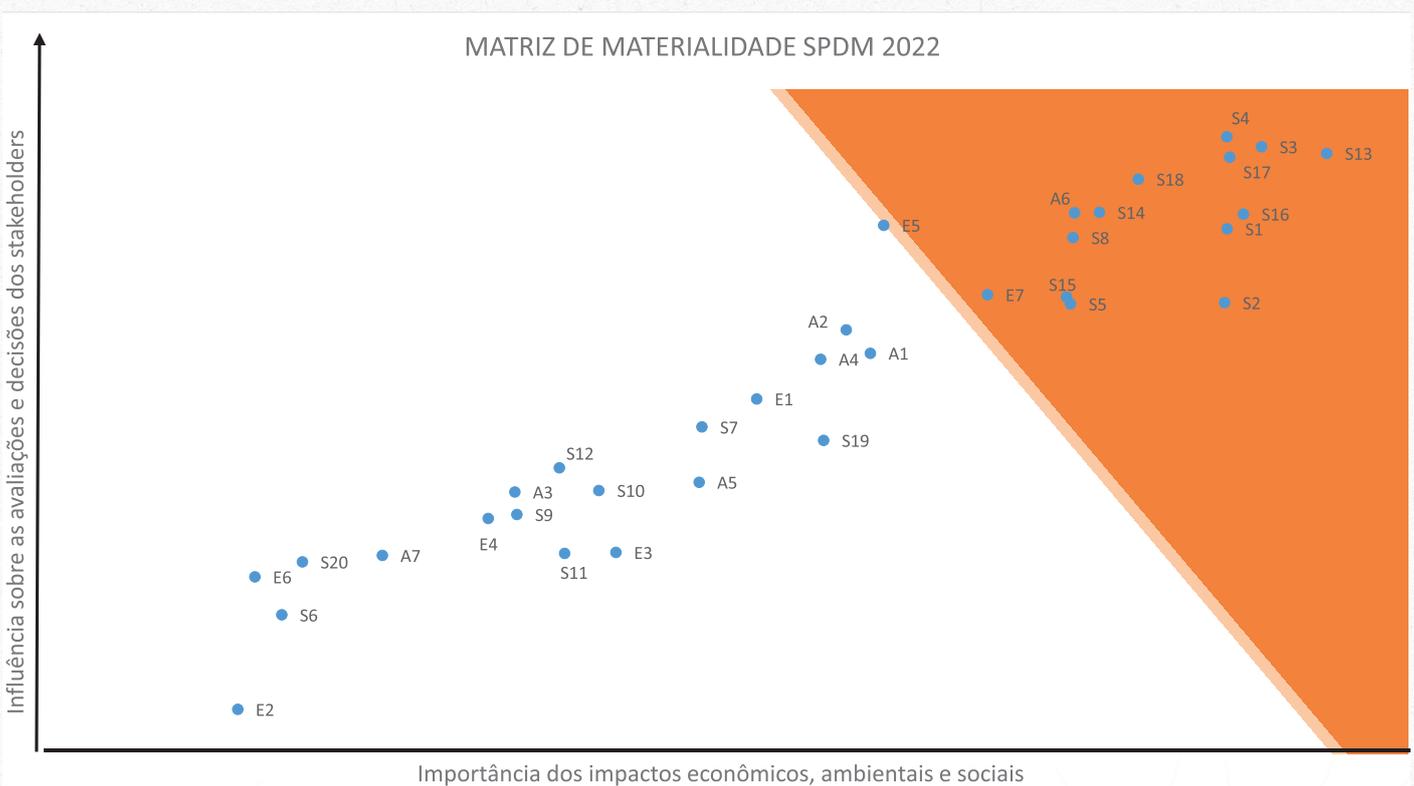
Participe!

A última edição do Relatório de Sustentabilidade SPDM referente ao ano de 2022 está disponível para consulta em: <http://www.spdm.org.br/relatorio-sustentabilidade>

No total, foram obtidas 4.413 respostas que representa um aumento de 43% de participantes em relação à pesquisa anterior:

Stakeholder	Número de respostas obtidas
Alta direção da SPDM	37
Associações/ONGs	8
Colaborador SPDM	4.152
Conselho Gestor / Comunidade	10
Fornecedor/Prestador de Serviços	98
Paciente/Acompanhante	46
Secretaria de Saúde (SES/SMS)	18
Universidade (UNIFESP)	44
Total Geral	4.413

Com base nas respostas obtidas na pesquisa, foi elaborada a Matriz de Materialidade:



Foram selecionados os 15 temas materiais que obtiveram maior interesse aos stakeholders internos e externos. Além disso, foi acrescentado pelo Grupo de Trabalho responsável pela elaboração do Relatório um 16º tema “(A3) – Emissões”, como tema material dado o trabalho já realizado na Instituição de elaboração de inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) e gestão destas emissões com reconhecimento internacional. A relação de temas materiais definidos para este Relatório é apresentada a seguir:

N	Sigla	Tema Material
1	S13	Saúde e segurança do paciente
2	S3	Saúde e segurança do trabalho
3	S4	Capacitação e educação
4	S17	Humanização
5	S16	Prevenção de doenças e promoção da saúde/saúde mental
6	S1	Emprego
7	S18	Qualidade da assistência
8	S2	Relações de trabalho
9	S14	Privacidade do paciente
10	S8	Não discriminação
11	S15	Experiência do paciente
12	S5	Diversidade e igualdade de oportunidades
13	A6	Educação e conscientização ambiental
14	E5	Combate à corrupção (Compliance)
15	E7	Inovação Tecnológica
16	A3	Emissões

Vale ressaltar que, em relação à pesquisa de materialidade realizada no Relatório de Sustentabilidade 2020 da SPDM, houve uma pequena alteração nos temas com a saída do tema “Pandemia COVID-19” e entrada do tema “Emissões”.

A relação de temas materiais, breve descrição dos temas e limites aos tópicos materiais (onde ocorrem os impactos e envolvimento da instituição com os impactos) estão descritas nos dados do Quadro abaixo:

#	TEMAS MATERIAIS	SIGLA	DESCRIÇÃO DOS TEMAS MATERIAIS	ONDE OCORRE O IMPACTO?	ENVOLVIMENTO DA SPDM
1	Saúde e segurança do paciente	S13	Aplicação sistêmica e contínua de políticas, procedimentos, condutas e recursos visando à redução do risco e melhor desfecho na atenção dada ao paciente.	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
2	Saúde e segurança do trabalho	S3	Gestão dos riscos associados ao ambiente de trabalho buscando minimizar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.	Colaboradores	Impacto causado pela Instituição
3	Capacitação e Educação	S4	Programa de educação continuada dos profissionais da organização	Colaboradores	Impacto causado pela Instituição
4	Humanização	S17	Ações da instituição que visam aprimorar a qualidade das relações entre as pessoas nos serviços de saúde	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
5	Prevenção de doenças e promoção da saúde	S16	Programas e ações de qualidade de vida desenvolvidas para colaboradores e para a população	Sociedade	Impacto causado pela Instituição
6	Emprego	S1	Relato sobre contratações, rotatividade, benefícios e informações sobre licenças previstas em lei dos colaboradores da organização.	Colaboradores	Impacto causado pela Instituição
7	Qualidade da assistência	S18	Ações sistemáticas necessárias para garantir que os serviços prestados estejam dentro dos padrões de qualidade exigidos para os fins a que se propõem.	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
8	Relações de trabalho	S2	Atendimento à legislação trabalhista, definição de responsabilidades e deveres, promoção de ambiente favorável ao desenvolvimento das tarefas.	Colaboradores	Impacto causado pela Instituição
9	Privacidade do paciente	S14	Inclui assuntos como a proteção de dados, o uso de informações ou dados apenas para a finalidade original.	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
10	Não discriminação	S8	Ato e resultado de tratar pessoas de forma igual, tratando cada pessoa de maneira justa com base no mérito individual.	Sociedade	Impacto causado pela Instituição
11	Experiência do paciente	S15	Gestão das variáveis que afetam a percepção do paciente e a satisfação de suas expectativas e necessidades no relacionamento com os Serviços de Saúde.	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
12	Diversidade e igualdade de oportunidades	S5	Garantia de oportunidades iguais no desenvolvimento profissional e construção de um ambiente favorável à inclusão de minorias, à democratização do mercado de trabalho e à construção de uma empresa diversa.	Sociedade	Impacto causado pela Instituição
13	Educação e conscientização ambiental	A6	Atuação da organização relacionada à conscientização ambiental de colaboradores e comunidade.	Sociedade	Impacto causado pela Instituição e nas suas relações com a cadeia de valor
14	Combate à corrupção / Compliance	E5	Políticas, procedimentos e valores adotados com o objetivo de evitar e combater casos de corrupção, fraude, extorsão, suborno e outras práticas de operações legais explicitando a postura a ser adotada pelos colaboradores face às atividades desenvolvidas.	Sociedade	Impacto causado pela Instituição e nas suas relações com a cadeia de valor
15	Inovação tecnológica	E7	Implantação de soluções para aprimorar a prestação de serviços de saúde.	Sociedade	Impacto causado pela Instituição
16	Emissões	A3	Gestão das emissões de Gases de Efeito Estufa.	Sociedade	Impacto causado pela Instituição e nas suas relações com a cadeia de valor

BREVE HISTÓRICO/QUEM SOMOS

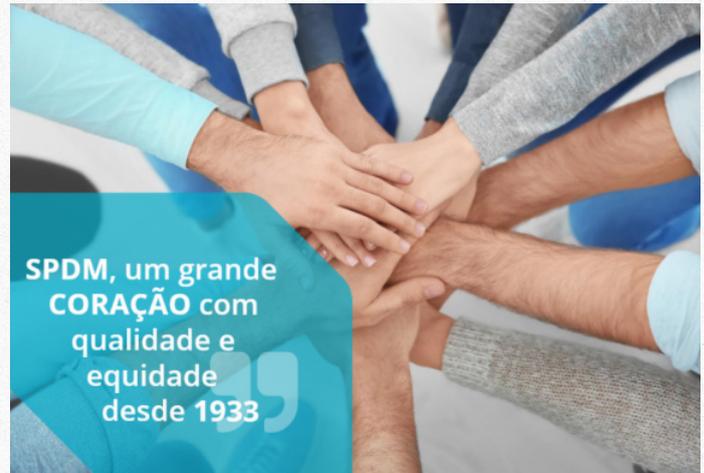
(GRI 2-1; 2-6)

A SPDM é uma associação civil de natureza filantrópica, sem fins lucrativos, que atua nas áreas de saúde e educação, com a vocação de contribuir para a melhoria dos serviços prestados à população.

Fundada em 1933 por um grupo de médicos para criar uma escola médica e, assim, suprir a falta de vagas em São Paulo, nestes 90 anos, a SPDM tornou-se a maior organização social de saúde do Brasil.

Além do Hospital São Paulo, criado em 1940, para proporcionar ensino à beira do leito aos alunos da Escola Paulista de Medicina, a SPDM gerencia uma Rede Acadêmico-Assistencial de excelência que reúne vários equipamentos de saúde de todos os níveis – da assistência básica aos hospitais de alta complexidade, que se complementam, oferecendo assistência à população e campo para formação e aperfeiçoamento para profissionais de saúde.

Com sua inserção na área da Assistência Social e Educação, a SPDM ampliou sua prestação de serviços em atividades de atendimento e promoção dos direitos das pessoas com deficiência ou com necessidades especiais, oferecendo ainda na área Educação, cursos de graduação, pós-graduação *Latu Sensu* (MBA-Especialização), cursos de extensão – cursos livres e a gestão de Centros de Educação Infantil.



Atualmente, está presente em sete estados do território nacional, com 6.255 leitos hospitalares e cerca de 15 milhões de consultas médicas, além de contribuir para a formação de, aproximadamente, 40 mil alunos de 79 instituições de ensino superior e 43 de ensino técnico em todas as especialidades médicas, de pesquisas e afins.



ONDE ESTAMOS

Em 2022, os Serviços de Saúde gerenciados pela SPDM foram (GRI 2-2):

SUPERINTENDÊNCIA HSP

HOSPITAL SÃO PAULO

SAÚDE INDÍGENA

DSEI - ARAGUAIA

DSEI - KAYAPÓ – MATO GROSSO

DSEI - KAYAPÓ - PARÁ

DSEI - XAVANTE

DSEI - XINGU



SUPERINTENDÊNCIA DE EDUCAÇÃO

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

CENTROS DE EDUCAÇÃO INFANTIL

AQUARELA

CARROSSEL

CASA DE CRIAR E BRINCAR

CIRANDA CIRANDINHA

MUNDO INFANTIL

NOVA LUZ

PASSOS DO FUTURO

PEDACINHO DO CÉU

PEQUENOS CONSTRUTORES

PRIMEIRA INFÂNCIA

RECANTO FELIZ

SUPERINTENDÊNCIA UNIDADES AFILIADAS

AMBULATÓRIOS DE ESPECIALIDADES

AMBULAT MULTIDISC. ESPECIALIZ DO IDOSO-AME IDOSO SUDESTE

AMBULATORIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES - AME IDOSO OESTE

AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES DE MOGI DAS CRUZES - AME MOGI

AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES JARDIM DOS PRADOS

AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES MARIA ZÉLIA - AME MARIA ZÉLIA

AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES PSIQUIATRIA - AME PSIQUIATRIA

AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES TABOÃO DA SERRA - AME TABOÃO DA SERRA

SIM JACAREÍ

CENTRO DE REABILITAÇÃO

CENTRO DE REABILITAÇÃO LUCY MONTORO

CENTRO DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

CROSS - CENTRAL DE REGULAÇÃO DE OFERTAS DE SERVIÇOS DE SAÚDE

CROSS - CENTRAL DE REGULAÇÃO DE OFERTAS DE SERVIÇOS DE SAÚDE

CENTROS DE TECNOLOGIA E INCLUSÃO

CENTRO DE TECNOLOGIA E INCLUSÃO - PQ. FONTES DO IPIRANGA

FARMÁCIAS DE ALTO CUSTO

AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES MARIA ZÉLIA - AME MARIA ZÉLIA - FARMÁCIA

CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF - CAMPINAS

CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF - GUARULHOS

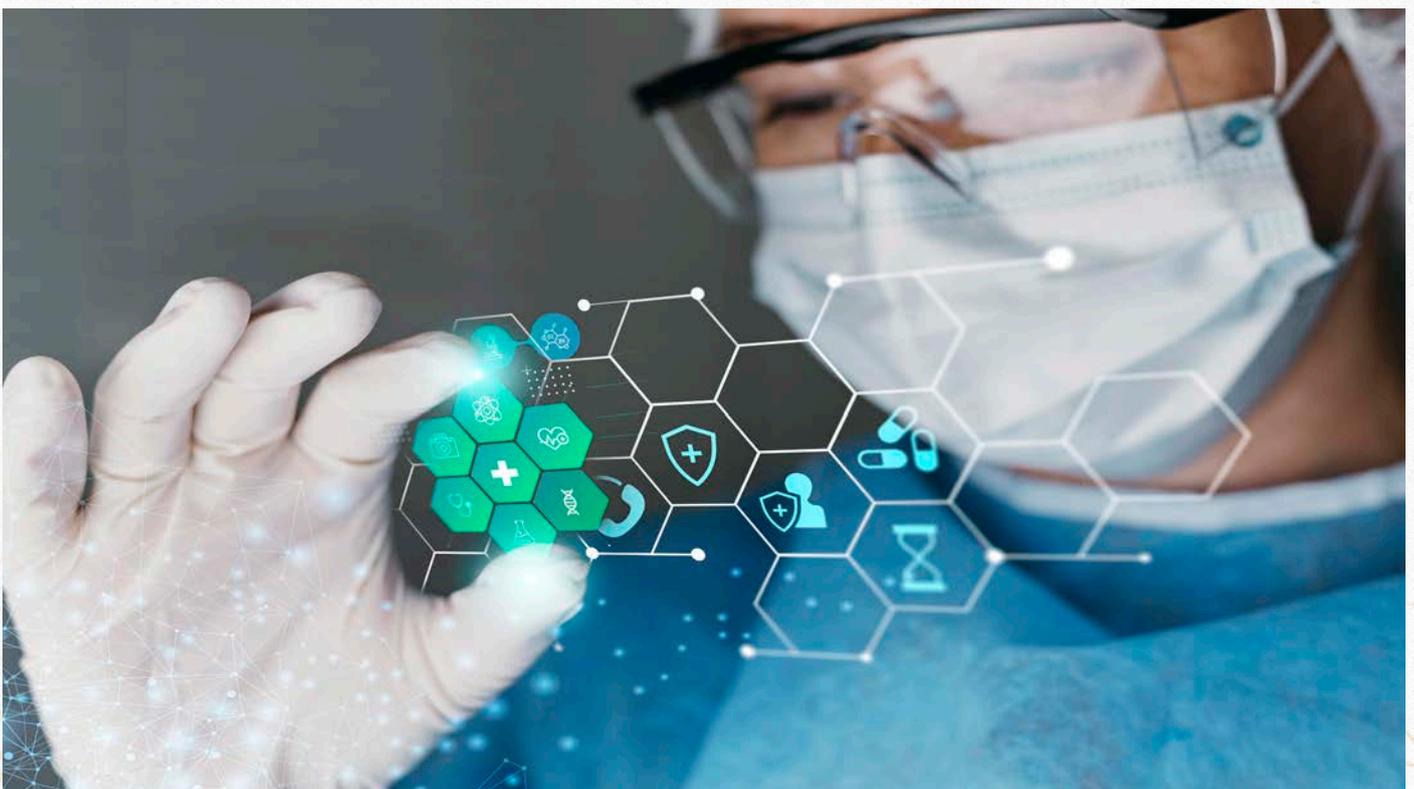
CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF - NGA VÁRZEA DO CARMO

CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF MOGI DAS CRUZES

CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF VILA MARIANA

HOSPITAIS

HOSPITAL CANTAREIRA
HOSPITAL DAS CLÍNICAS LUZIA DE PINHO MELO
HOSPITAL DE TRANSPLANTES DR. EURYCLIDES DE JESUS ZEBINI
HOSPITAL ESTADUAL DE DIADEMA
HOSPITAL GERAL DE GUARULHOS
HOSPITAL GERAL DE PEDREIRA
HOSPITAL GERAL DE PIRAJUSSARA
HOSPITAL LACAN
HOSPITAL MUNICIPAL DE BARUERI DR. FRANCISCO MORAN
HOSPITAL MUNICIPAL DE PARELHEIROS
HOSPITAL PROF. LYDIA STOROPOLI
HOSPITAL MUNICIPAL DE TAUBATÉ
HOSPITAL MUNICIPAL E MATERNIDADE DE UBERLÂNDIA - ODELMO LEÃO CARNEIRO
HOSPITAL MUNICIPAL JOSÉ CARVALHO FLORENCE
HOSPITAL MUNICIPAL VEREADOR JOSÉ STOROPOLLI - VILA MARIA
HOSPITAL REGIONAL DE SOROCABA - ADIB DOMINGOS JATENE
HOSPITAL SANTA CATARINA
HOSPITAL DIA
HOSPITAL DIA – VILA MARIA
GERENCIAMENTO UTI'S
EMÍLIO RIBAS
LABORATÓRIO
CENTRO ESTADUAL DE ANÁLISES CLÍNICAS ZONA LESTE - CEAC ZONA LESTE
PROJETO REDE
PROJETO REDE
PRONTOS-SOCORROS
PRONTO-SOCORRO INFANTIL DE TABOÃO DA SERRA
PRONTO-SOCORRO UNIDADE MISTA DE TABOÃO DA SERRA
UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO DE TABOÃO DA SERRA
SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA - SAMU
SAMU REGIONAL SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
SPDM CONSULTING
SPDM CONSULTING



SUPERINTENDÊNCIA UNIDADES AFILIADAS		
UNIDADES DE SAÚDE BÁSICA		
AMA – PERI PERI	PRONTO-SOCORRO MUNICIPAL BANDEIRANTES – DR. CAETANO VIRGÍLIO NETTO	UBS – VILA EDE
AMA/UBS INTEGRADA – JARDIM BRASIL	PRONTO-SOCORRO MUNICIPAL DA VILA MARIA BAIXA	UBS – VILA LEONOR
AMA/UBS INTEGRADA – VILA GUILHERME	REDE ASSISTENCIAL SUPERVISÃO TÉCNICA BUTANTÃ (RASTS)	UBS – VILA SABRINA
AMA/UBS INTEGRADA – VILA MEDEIROS	UBS – CARANDIRU	UBS INTEGRAL – IZOLINA MAZZEI
AMA/UBS/ESF – JARDIM SÃO JORGE	UBS – JARDIM BOA VISTA	UBS RIO PEQUENO
AMA/UBS/ESF/NASF – JOSÉ MARCÍLIO MALTA CARDOSO	UBS – JARDIM JAPÃO	UBS/ESF – JARDIM JAQUELINE
AMA/UBS/ESF/NASF – PAULO VI	UBS – JARDIM JULIETA	UBS/ESF – REAL PARQUE
AMA/UBS/SADT – VILA SONIA	UBS JD. COLOMBO	UBS/ESF – SÃO REMO
CAPS INFANTO-JUVENIL VM/VG	UBS – PARQUE NOVO MUNDO I	UBS/ESF – VILA DALVA
	UBS – PARQUE NOVO MUNDO II	UBS/ESF/NASF – JARDIM D’ABRIL
	UBS – PAULO GNECCO	VILA MARIA / VILA GUILHERME
UNIDADES DE SAÚDE MENTAL		
AUTISMO		
CAISM VILA MARIANA		
CENTRO DE ATENÇÃO PSICO-SOCIAL CAPS ITAPEVA		
CENTRO DE REF. DE ÁLCOOL TABACO E OUTRAS DROGAS - CRATOD		
CLÍNICA DE PSIQUIATRIA - GOIA		
UNIDADE RECOMEÇO HELVÉZIA		
UNIDADES DE ATENDIMENTO INTEGRADO DO MUNIC. DE UBERLÂNDIA		
Setor CENTRAL NORTE	Setor OESTE	Setor LESTE
AMBULAT. HERBERT DE SOUZA	CAPS AD REDE AD	CENTRO DE CONV. SAÚDE MENTAL
CAPS I NAPS INFANTIL	PROGRAMA MELHOR EM CASA	CER CENTRO ESPEC. REABILITAÇÃO
CAPS II NAPS ADULTO	UAI LUIZOTE	PENITENCIÁRIA PROF. JOÃO P. DA VEIGA
CAPS LESTE	UAI PLANALTO	PRESÍDIO PROF. JACY DE ASSIS
CAPS OESTE	UBS DONA ZULMIRA	UAI MORUMBI
CENTRO ESPECIALIDADE ODONTOLÓGICA	UBS GUARANI	UAI TIBERY
CENTRO OFTALMOLÓGICO	UBS LUIZOTE DE FREITAS	UBS CUSTÓDIO PEREIRA
CENTRO RADIOLÓGICO MUNICIPAL	UBS PLANALTO	UBS TIBERY
PICS PRÁTICAS INTEGRATIVAS	UBS TOCANTINS	UBSF ACLIMAÇÃO
UAI MARTINS	UBSF CANAÃ I	UBSF ALVORADA
UAI ROOSEVELT	UBSF CANAÃ II	UBSF DOM ALMIR
UBS BRASIL	UBSF JARDIM CÉLIA	UBSF IPANEMA I
UBS MARTINS	UBSF JARDIM DAS PALMEIRAS I	UBSF IPANEMA II
UBS NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS	UBSF JARDIM DAS PALMEIRAS II	UBSF JOANA DARCI
UBS ROOSEVELT	UBSF JARDIM DAS PALMEIRAS III	UBSF MORUMBI I
UBS SANTA ROSA	UBSF JARDIM EUROPA	UBSF MORUMBI III
UBSF BOM JESUS	UBSF LUIZOTE DE FREITAS	UBSF MORUMBI IV
UBSF CRUZEIRO DOS PEIXOTOS	UBSF MANSOUR	UBSF MORUMBI V
UBSF JARDIM BRASÍLIA	UBSF MIRAPORANGA	UBSF TAPIRAMA
UBSF JARDIM BRASÍLIA II	UBSF MONTE HEBRON	UNIDADE DE APOIO SOBRADINHO
UBSF MARTA HELENA I	UBSF MORADA NOVA	UNIDADE DE APOIO TENDA DO MORENO
UBSF MARTA HELENA II	UBSF PEQUIS	
UBSF MARTINÉSIA	UBSF SÃO LUCAS	
UBSF MINAS GERAIS UMUARAMA	UBSF TAIAMAN I	
UBSF SÃO JOSÉ	UBSF TAIAMAN II	
UNIDADE DE ACOLHIMENTO INFANTIL		

SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)		
ATENÇÃO ESPECIALIZADA		
AMA ESPECIALIDADE JARDIM GUAIRACÁ	CENTRO ESPEC. ODONTOL. DIADEMA	CER II - POLICLÍNICA PASSARÉ
AMA ESPECIALIDADE SAPOEMBA	CENTRO OFTALMOLÓGICO DE DIADEMA	CER II TATUAPÉ
AMA ESPECIALIDADES PERUS	CENTRO OLÍMPICO DE TREINAMENTO E PESQUISA	CER III SAPOEMBA
AMA ESPECIALIDADES VILA DAS MERCÊS	CEO - BOM SUCESSO	POLICLÍNICA DR JOÃO P L RANDAL
AMA ESPECIALIDADES VILA ZATT	CEO II VILA BERTIOGA	POLICLÍNICA Dr. LUSMAR VERAS RODRIGUES
AMBULATÓRIO NEFROLOGIA	CEO II JABAQUARA	POLICLÍNICA REGIONAL IV PASSARÉ
CEMED - SERVIÇO DE ESPECIALIDADE CLÍNICAL E CIRÚRGICAS - DIADEMA	CEO II PIRITUBA	POLICLÍNICA REGIONAL V – BONSUCESSO
CENTRO CARIOCA DO OLHO	CEO II SAPOEMBA	URSI SÃO VICENTE DE PAULA
CENTRO DE REFERÊNCIA DE DOR CRÔNICA	CEO II VILA CARRÃO	URSI VILA PRUDENTE
ATENÇÃO HOSPITALAR		
HOSPITAL AMPARO MATERNAL		
HOSPITAL INF DRA LÚCIA RIBEIRO		
HOSPITAL IRMÃ DULCE		
HOSPITAL MATERNIDADE MARIA AMÉLIA BUARQUE DE HOLANDA		
HOSPITAL MUNICIPAL BRIGADEIRO		
HOSPITAL MUNICIPAL PEDRO II AP 5.3		
HOSPITAL NOSSA SRA.CONCEIÇÃO		
HOSPITAL DIA / CASA DO PARTO		
CASA DO PARTO SAPOEMBA		
HOSPITAL DIA FLÁVIO GIANNOTTI		
HOSPITAL DIA MOOCA		
HOSPITAL DIA VILA PRUDENTE		
SP PLUS		
ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE		
AMA/ UBS VILA CALIFÓRNIA - ZEILIVAL BRUSCAGIN	CMS CYRO DE MELLO MANGUARIBA	UBS JARDIM RUYCE
AMA/UBS ANHANGUERA I	CMS DÉCIO AMARAL FILHO	UBS JARDIM SAPOEMBA
AMA/UBS INTEGRADA ÁGUA RASA	CMS EMYDIO CABRAL	UBS JARDIM SECKLER
AMA/UBS INTEGRADA PARI	CMS ERNANI AGRICOLA	UBS JARDIM SINHÁ
AMA/UBS INTEGRADA VILA ORATÓRIO	CMS ERNESTO ZEFERINO TIBAU JR.	UBS JOAQUIM ROSSINI / VILA CARIOCA
AMA/UBS JARDIM IPANEMA	CMS FAZENDA BOTAFOGO	UBS LUIZ ERNESTO MAZZONI
CF CARLOS NERY DA COSTA FILHO	CMS FLÁVIO DO COUTO VIEIRA	UBS MARIA TEREZA
CF ADERSON FERNANDES	CMS FLORIPES GALDINO PEREIRA	UBS MASCARENHAS DE MORAES
CF ADOLFO FERREIRA DE CARVALHO	CMS HAMILTON LAND	UBS MILTON SANTOS
CF ADV MÁRIO PIRES	CMS HARVEY RIBEIRO DE SOUZA FILHO	UBS MOINHO VELHO
CF ALICE DE JESUS REGO	CMS ITANHANGÁ	UBS MOINHO VELHO II
CF AMAURI BOTTANY	CMS JORGE SALDANHA BANDEIRA DE MELLO	UBS MOOCA I
CF ANA MARIA CONCEICAO DOS SANTOS CORREIA	CMS JOSÉ MESSIAS DO CARMO	UBS MORADA DO SOL
CF BÁRBARA MOSLEY DE SOUZA	CMS MANOEL ARTHUR VILLABOIM	UBS MORRO DOCE
CF CÂNDIDO RIBEIRO DA SILVA FILHO	CMS MARCOLINO CANDAU	UBS NEUSA ROSÁLIA MORALES
CF CYPRIANO DAS CHAGAS MEDEIROS	CMS MARIA APARECIDA DE ALMEIDA	UBS PARQUE IMPERIAL - PROF MANOEL ANTONIO DA SILVA SARAGOÇA
CF DANTE ROMANO JUNIOR	CMS MÁRIO OLINTO DE OLIVEIRA	UBS PARQUE MARIA DOMITILA
CF DEOLINDO COUTO	CMS NASCIMENTO GURGEL	UBS PARQUE NAÇÕES UNIDAS/SEM TERRA
CF DEPUTADO PEDRO FERNANDES FILHO	CMS NEWTON BETHLEM	UBS PARQUE REID
CF DONA ZICA	CMS NOVO PALMARES	UBS PARQUE SÃO LUCAS
CF EDSON ABDALLA SAAD	CMS OSWALDO CRUZ	UBS PASTORAL
CF ENFERMEIRA EDMA VALADÃO	CMS PORTUS E QUITANDA	UBS PIRAPORINHA
CF ENGENHEIRO SANITARISTA PAULO D ÁGUILA	CMS RAPHAEL DE PAULA SOUZA	UBS PROMISSÃO
CF EPITÁCIO SOARES REIS	CMS SALLES NETTO	UBS PROMORAR
CF ERNANI DE PAIVA FERREIRA BRAGA	CMS SANTA MARIA	UBS RECANTO DOS HUMILDES

CF ESTÁCIO DE SÁ	CMS SÁVIO ANTUNES / ANTARES	UBS REUNIDAS I
CF ESTIVADORES	CMS SYLVIO FREDERICO BRAUNER	UBS REUNIDAS II
CF FERNANDO ANTÔNIO BRAGA LOPES	CONSULTÓRIO ODONTOLÓGICO TCM	UBS SACOMÃ
CF GERSON BERGHER	CSE LAPA	UBS SANTA CRUZ
CF HELANDE DE MELLO GONCALVES	CSE SÃO FRANCISCO DE ASSIS	UBS SANTA MADALENA
CF HELENA BESSERMAN VIANNA	UAPS DR ACRISIO EUFRASINO DE PINHO "ALAMEDA DAS PALMEIRAS"	UBS SANTO ELIAS
CF ILZO MOTTA DE MELLO	UAPS JANGURUSSU	UBS SERRARIA
CF IVANIR DE MELLO	UAPS RÉGIS JUCÁ	UBS TEOTÔNIO VILELA
CF JAMIL HADDAD	UBS ÁGUA FUNDA	UBS UNIÃO DAS VILAS DE TAIPAS
CF JOÃO BATISTA CHAGAS	UBS ALDEIA JARAGUÁ	UBS V FORMOSA I DR ANTONIO DA SILVEIRA E OLIVEIRA
CF JOSÉ ANTONIO CIRAUDO	UBS ALMIRANTE DELAMARE	UBS VILA ALPINA
CF JOSÉ DE SOUZA HERDY	UBS ALPES DO JARAGUÁ	UBS VILA ARAPUÁ
CF JOSÉ NEVES	UBS AURÉLIO MELLONE	UBS VILA BERTIOGA
CF JOSUETE SANTANNA DE OLIVEIRA	UBS BELENZINHO	UBS VILA CAIUBA
CF LENICE MARIA MONTEIRO COELHO	UBS BRÁS	UBS VILA CAMPESTRE
CF LOURENCO DE MELLO	UBS CENTRO	UBS VILA CANAÃ
CF LOURIVAL FRANCISCO DE OLIVEIRA	UBS CHE GUEVARA (UBS PARQUE REAL SAÚDE DA FAMÍLIA)	UBS VILA DAS MERCÊS
CF MAESTRO CELESTINO	UBS CIDADE VARGAS	UBS VILA EMA
CF MAICON SIQUEIRA	UBS CITY JARAGUÁ	UBS VILA GUARANI
CF MANOEL FERNANDES DE ARAÚJO	UBS COMENDADOR JOSÉ GONZALEZ	UBS VILA HELOISA
CF MARCOS VALADÃO	UBS CONCEIÇÃO	UBS VILA MAGGI
CF MARIA DE AZEVEDO RODRIGUES PEREIRA	UBS CUPECÊ - DR. WALDOMIRO PREGNOLATTO	UBS VILA MARIANA
CF MAURY ALVES DE PINHO	UBS DOMINGOS MANTELLI	UBS VILA MORAES
CF MEDALHISTA OLÍMPICO MAURÍCIO SILVA	UBS DR. OSWALDO MARASCA JÚNIOR	UBS VILA NOGUEIRA
CF MEDALHISTA OLÍMPICO RICARDO LUCARELLI SOUZA	UBS EDUARDO ROMANO RESHILIAN	UBS VILA NOVA CONQUISTA
CF MESTRE MOLEQUINHO DO IMPÉRIO	UBS EL Dorado	UBS VILA NOVA MANCHESTER
CF NÉLIO DE OLIVEIRA	UBS FAZENDA DA JUTA I	UBS VILA NOVA YORK
CF OTTO ALVES DE CARVALHO	UBS FAZENDA DA JUTA II	UBS VILA PAULINA
CF PADRE JOSÉ DE AZEVEDO TIÚBA	UBS FORMOSA II	UBS VILA PIRITUBA
CF PADRE MARCOS VINÍCIO MIRANDA VIEIRA	UBS HELIÓPOLIS	UBS VILA PRUDENTE
CF RAIMUNDO ALVES NASCIMENTO	UBS IAÇAPÉ - JARDIM PLANALTO	UBS VILA RENATO
CF SAMUEL PENHA VALLE	UBS IGUAÇU	UBS VILA SANTA CATARINA
CF SÉRGIO AROUCA	UBS INDIANÓPOLIS SIGMUND FREUD	UBS VILA SANTO ESTEVÃO
CF SÉRGIO VIEIRA DE MELLO	UBS INTERATIVA	UBS VILA SÃO JOSÉ
CF SOUZA MARQUES	UBS JARDIM ABC	UBS VILA ZATT
CF VALERIA GOMES ESTEVES	UBS JARDIM CANHEMA	UBS/AMA INTEGRADA AMERICANÓPOLIS
CF WALDEMAR BERARDINELLI	UBS JARDIM CASA GRANDE	UBS/AMA INTEGRADA ELSIO TEIXEIRA LEITE
CMS ADELINO SIMÕES	UBS JARDIM CIDADE PIRITUBA	UBS/AMA INTEGRADA GERALDO DA SILVA FERREIRA
CMS ALBERTO BORGERTH	UBS JARDIM DAS NAÇÕES	UBS/AMA INTEGRADA JARDIM ELBA - HUMBERTO GASTÃO BODRA
CMS ALICE TOLEDO TIBIRICA	UBS JARDIM DOS EUCALIPTOS	UBS/AMA INTEGRADA JD GRIMALDI
CMS ALOYSIO AMÂNCIO DA SILVA	UBS JARDIM GUAIACÁ	UBS/AMA INTEGRADA PARQUE ANHANGUERA
CMS ÁLVARO RAMOS	UBS JARDIM INAMAR	UBS/AMA INTEGRADA PARQUE BRISTOL
CMS AUGUSTO DO AMARAL PEIXOTO	UBS JARDIM INDEPENDÊNCIA - HERMENEGILDO MORBIM JUNIOR	UBS/AMA INTEGRADA PERUS
CMS CARLOS CRUZ LIMA	UBS JARDIM IVA	UBS/AMA INTEGRADA SÃO VICENTE DE PAULA
CMS CARMELA DUTRA	UBS JARDIM LOURDES	UBS/AMA INTEGRADA VILA ANTONIETA
CMS CATTAPR ETA	UBS JARDIM PAINEIRAS	UBS/AMA INTEGRADA VILA CARRÃO
CMS CECÍLIA DONNANGELO	UBS JARDIM PANAMERICANO	UBS/AMA INTEGRADA VILA CLARA
CMS CESÁRIO DE MELLO	UBS JARDIM RINCÃO	UBS/AMA INTEGRADA VILA PEREIRA BARRETO
CMS CLEMENTINO FRAGA	UBS JARDIM ROSINHA	UNIDADE CONSULTÓRIO NA RUA - DIADEMA
ATENÇÃO PSICOSSOCIAL		

CAPS AD ESPAÇO FERNANDO RAMOS DA SILVA - DIADEMA	CAPS II LINDA BATISTA	SRT LESTE - DIADEMA
CAPS AD II MOOCA	CAPS III ÁLCOOL E DROGAS PIRITUBA - CASA AZUL	SRT NORTE - DIADEMA
CAPS AD II SACOMÃ	CAPS INFANTIL II PERUS	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ I - FEMININO
CAPS AD III IPIRANGA - HELIÓPOLIS	CAPS INFANTIL JUVENIL II SAPOEMBA	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ II - MASCULINO
CAPS ADULTO II ARICANDUVA/FORMOSA	CAPS INFANTIL JUVENIL III - HELIÓPOLIS	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ III - MISTA
CAPS ADULTO II IPIRANGA - VILA MONUMENTO	CAPS INFANTOJUENIL DIADEMA	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ IV - MISTA
CAPS ADULTO II JABAQUARA	CAPS INFANTOJUENIL II VILA PRUDENTE	SRT SAPOEMBA II - MISTA (TIPO II)
CAPS ADULTO II PERUS (AMB CASA VIVA)	CAPS INFANTOJUENIL III ARICANDUVA	SRT TIPO I JABAQUARA
CAPS ADULTO III MOOCA	CECCO HELIÓPOLIS	SRT TIPO I JABAQUARA II
CAPS ADULTO III PIRITUBA/JARAGUÁ	SIAT III HELIÓPOLIS	SRT VILA MONUMENTO
CAPS ADULTO III SAPOEMBA	SMS CAPS AD III ANTÔNIO CARLOS MUSSUM AP 40	SRT VILA PRUDENTE I - FEMININO
CAPS ÁLCOOL E DROGAS II SAPOEMBA	SRT ARICANDUVA I FEMININO	SRT VILA PRUDENTE I - MASCULINO
CAPS DIADEMA LESTE	SRT ARICANDUVA II MASCULINO	UA ADULTO - JABAQUARA
CAPS DIADEMA NORTE	SRT ARICANDUVA III MISTA	UA ADULTO SACOMÃ I - TIPO II
CAPS DIADEMA SUL-OESTE	SRT II IPIRANGA I	UA ADULTO SACOMÃ II - TIPO II
CAPS II DIRCINHA	SRT II IPIRANGA II	
URGÊNCIA E EMERGÊNCIA		
AMA SACOMÃ	PS AUGUSTO GOMES DE MATOS	UPA LOMBA DO PINHEIRO
AMA SAPOEMBA	SAMU DIADEMA	UPA MOOCA
CER CENTRO	SAMU SANTO ANDRÉ	UPA PERIMETRAL - SANTO ANDRÉ
CER SANTA CRUZ AP 5.3	UPA BANGU - SANTO ANDRÉ	UPA PERUS
COMPLEXO REGULADOR DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO	UPA BOM JESUS	UPA PIRITUBA
PRONTO ATENDIMENTO DE PARANAPIACABA - SANTO ANDRÉ	UPA CENTRAL EMÍLIO PIRES MAGALHÃES - SANTO ANDRÉ	UPA SACADURA CABRAL - SANTO ANDRÉ
PRONTO ATENDIMENTO ELDORADO - DIADEMA	UPA CITY JARAGUÁ	UPA TATUAPÉ
PRONTO ATENDIMENTO JARDIM PAINEIRAS - DIADEMA	UPA DR CHARLES ANTUNES BECHARA "SAMAMBAIA"	UPA VILA LUZITA - SANTO ANDRÉ
PRONTO-SOCORRO CENTRAL DIADEMA	UPA JABAQUARA	UPA VILA MARIANA
PRONTO-SOCORRO HOSPITAL MUNICIPAL DIADEMA	UPA JARDIM SANTO ANDRÉ	UPA ZONA NOROESTE

Fonte: Presidência SPDM

Os serviços gerenciados pela SPDM estão localizados em 07 Estados do território nacional (GRI 2-1)



A relação de serviços gerenciados pela SPDM por tipo é apresentada abaixo (GRI 2-6):

TOTAL DE INSTITUIÇÕES GERENCIADAS POR TIPO DE SERVIÇO	
AMBULATÓRIOS DE ESPECIALIDADES	8
ATENÇÃO ESPECIALIZADA	27
ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE	222
ATENÇÃO PSICOSSOCIAL	48
CENTRAL DE REGULAÇÃO DE OFERTAS DE SERVIÇOS DE SAÚDE (CROSS)	1
CENTRO DE REABILITAÇÃO	2
CENTROS DE EDUCAÇÃO INFANTIL	11
CENTROS DE TECNOLOGIA E INCLUSÃO	1
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE	1
FARMÁCIAS DE ALTO CUSTO	6
GERENCIAMENTO UTI's	1
HOSPITAIS	25
HOSPITAL DIA / CASA DO PARTO	7
LABORATÓRIO	1
PROJETO REDE	1
PRONTOS-SOCORROS	3
SAÚDE INDÍGENA	5
SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA - SAMU	1
SPDM CONSULTING	1
UNIDADES DE ATENDIMENTO INTEGRADO DO MUNIC. DE UBERLÂNDIA	72
UNIDADES DE SAÚDE BÁSICA	31
UNIDADES DE SAÚDE MENTAL	6
URGÊNCIA E EMERGÊNCIA	30
Total	511

Fonte: Presidência SPDM

Dados de produção SPDM:

Dados de Produção SPDM	2021	2022
 Consultas	11.901.022	15.239.660
Consultas não médica	2.204.610	3.562.191
 Exames	25.538.393	28.186.913
Famílias cadastradas	790.163	724.256
 Medicamentos distribuídos	141.616.990	148.535.431
Usuários cadastrados	3.271.015	2.900.322
 Visitas domiciliares	5.631.311	8.205.447

Número de leitos:

Números de Leitos Hospitalares



2021

5.777

2022

6.255

Fonte: Presidência SPDM





Número de colaboradores (GRI 2-7):

Número total de empregados discriminados por gênero e região

Região	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0
Nordeste	391	1.277	1.668	399	1.297	1.696
Norte	0	0	0	0	0	0
Sudeste	15.086	44.972	60.058	16.246	49.707	6.5953
Sul	111	236	347	108	250	358
TOTAL GERAL	15.588	46.485	62.073	16.753	51.254	68.007

Fonte: Unidade de Gestão de Pessoas SPDM (HSP, PAIS e Afiliadas)



Número total de empregados permanentes, discriminado por gênero e região						
Região	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0
Nordeste	377	1.247	1.624	388	1.263	1.651
Norte	0	0	0	0	0	0
Sudeste	14.818	44.122	58.940	15.991	48.932	64.923
Sul	116	240	356	108	248	356
TOTAL GERAL	15.311	45.609	60.920	16.487	50.443	66.930

Fonte: Unidade de Gestão de Pessoas SPDM (HSP, PAIS e Afiliadas)

Número total de empregados temporários, discriminado por gênero e região						
	2021			2022		
Região	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0
Nordeste	6	24	30	11	34	45
Norte	0	0	0	0	0	0
Sudeste	268	850	1.118	255	775	1.030
Sul	3	2	5	0	2	2
TOTAL GERAL	277	876	1.153	266	811	1.077

Fonte: Unidade de Gestão de Pessoas SPDM (HSP, PAIS e Afiliadas)

Número total de empregados em tempo integral, discriminado por gênero e região						
	2021			2022		
Região	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0
Nordeste	240	851	1.091	239	860	1.099
Norte	0	0	0	0	0	0
Sudeste	7.762	25.422	33.184	9.043	30.272	39.315
Sul	102	227	329	100	242	342
TOTAL GERAL	8.104	26.500	34.604	9.382	31.374	40.756

Fonte: Unidade de Gestão de Pessoas SPDM (HSP, PAIS e Afiliadas)

Número total de empregados em tempo parcial, discriminado por gênero e região						
	2021			2022		
Região	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Centro-Oeste	0	0	0	0	0	0
Nordeste	151	426	577	160	437	597
Norte	0	0	0	0	0	0
Sudeste	7.324	19.550	26.874	7.203	19.435	26.638
Sul	9	9	18	8	8	16
TOTAL GERAL	7.484	19.985	27.469	7.371	19.880	27.251

Fonte: Unidade de Gestão de Pessoas SPDM (HSP, PAIS e Afiliadas)

Total de trabalhadores que não são empregados (GRI 2-8)	2021	2022
TOTAL SPDM	21.668	30.041

Fonte: Unidade de Gestão de Pessoas SPDM (HSP, PAIS e Afiliadas)

Os trabalhadores que não são empregados, podem ser enquadrados como: autônomo, estagiário, pessoa jurídica, residente, servidor, terceirizado, voluntário. Realizam trabalhos variados, de acordo com a necessidade da unidade, visando ao cumprimento das metas e à manutenção dos contratos e convênios firmados com o tomador de serviço.

Empregados cobertos, por acordos de negociação coletiva (GRI 2-30)					
2021					
SIM	%SIM	NÃO	%NÃO	TOTAL	%TOTAL
61.201	98,6%	872	1,4%	62.073	100,0%
2022					
SIM	%SIM	NÃO	%NÃO	TOTAL	%TOTAL
67.025	98,6%	982	1,4%	68.007	100%

Fonte: Unidade de Gestão de Pessoas SPDM (HSP, PAIS e Afiliadas)

Vale ressaltar que independente do profissional estar coberto por acordo de negociação coletiva, são observadas as condições de trabalho e os termos de emprego estabelecidos na Consolidação das Leis de Trabalho - CLT.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO:

Atuar com excelência na atenção à saúde sem preconceito, distinção ou classificação dos cidadãos.



VISÃO:

Ser reconhecida como organização filantrópica brasileira em saúde de maior abrangência e competência.

VALORES:

- Capacitação
- Compromisso Social
- Confiabilidade
- Empreendedorismo
- Equidade
- Ética
- Humanização
- Qualidade
- Transparência
- Tradição
- Sustentabilidade Ecológica, Econômica e Social



GOVERNANÇA CORPORATIVA

A SPDM é uma Associação de direito privado, sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, reconhecida de utilidade pública federal, estadual e no município de sua sede, respectivamente pelos Decretos nº 57.925, de 04/03/1966, 40.103 de 17/05/1962 e 8.911, de 30/07/1970, regida por seu Estatuto e pelas legislações que lhe forem aplicáveis (GRI 2-1).

Dentro de seus objetivos e finalidades, por ser Entidade Filantrópica da área da saúde, a SPDM, tem como obrigação ofertar à população sem distinção de etnia, sexo, credo ou religião a prestação de seus serviços aos clientes do SUS.

Alinhada à sua missão, que é voltada ao interesse público, a SPDM gera valores à sociedade, pois compartilha com todas as unidades gerenciadas a excelência da prestação de serviços assistenciais, a maturidade e solidez de sua governança e seus princípios (GRI 2-1).

A diretriz primordial da Associação é sua inserção no sistema de saúde direcionada ao tratamento, prevenção de doenças e à promoção da saúde primária, secundária e terciária, estreitando laços com a comunidade local e reafirmando seu compromisso social de atender a todos, sem discriminação. Com o crescimento Institucional, a SPDM vem expandindo sua área de atuação com projetos, em desenvolvimento, nas áreas de Assistência Social e na Educacional.



Toda essa gama de atividades a consolida, cada vez mais, como uma instituição filantrópica de grande porte, que busca a sustentabilidade econômica, social e ambiental.

Um dos maiores desafios das instituições de saúde é organizarem seu funcionamento efetivo, à medida que crescem e evoluem, desafio esse superado com êxito pela SPDM.

Um dos diferenciais da SPDM, além da busca pela máxima eficiência de todos os recursos gerenciados, é a utilização de um sistema de gestão aprimorado ao longo de décadas.

Seu trabalho está alicerçado em modernas técnicas e ferramentas gerenciais, na busca pela inovação, na valorização dos ambientes em que atua, interno e externo, bem como na valorização das pessoas com as quais se relaciona, sejam, seus profissionais, pacientes e familiares, fornecedores, órgãos contratantes e reguladores, dentre outros.

A SPDM tem como elemento de balizamento de suas ações nos contratos celebrados com o Poder público, o fiel cumprimento da legislação aplicável e dos padrões nacionais e internacionais de operação e gestão de unidades de saúde, de ensino e pesquisa em saúde.

Os serviços possuem um responsável técnico, representante legal aprovado pelo Conselho Administrativo da SPDM.

Cada estabelecimento é constituído como Filial e possui CNPJ próprio, contas bancárias específicas e demonstrações financeiras individuais, que permitem a elaboração de prestações de contas por projetos (contratos e convênios) e a divulgação de balanços contábeis (ativos, passivos, receitas, despesas e custos) auditados por auditoria independente (GRI 2-18).

Cada filial é responsável pela publicação específica de balanços, relatórios de atividades e execução dos serviços, bem como publicação dos dados de produção e atendimento (SUS e Não-SUS), em atendimento aos órgãos de fiscalização e controle nas esferas municipais, estaduais e federais, como os Tribunais de Contas, Secretarias de Saúde e Ministério da Saúde (GRI 2-18).

Modelo de Governança

O modelo de governança corporativa da SPDM foi sendo consolidado e fortalecido ao longo de seus 89 anos de existência. A governança da instituição efetivou-se por meio de uma estrutura executiva competente e responsável pelo planejamento, organização, direção e controle do conjunto de recursos, que determinam as atividades no nível local, com a finalidade de alcançar seus objetivos (GRI 2-1).





Estrutura

A estrutura organizacional da SPDM é composta pela Assembleia Geral de Sócios, Conselho Administrativo, Conselho Fiscal, cujos integrantes não recebem remuneração pela função, Diretoria Executiva e Superintendências.

(GRI 2-9;2-19;2-20).

Conselho Administrativo

Prof. Dr. Alberto Goldenberg
 Prof. Dr. Álvaro Pacheco e Silva Filho
 Prof. Dr. Adagmar Andriolo
 Prof. Dr. Flávio Faloppa
 Profa. Dra. Helena Bonciani Nader

3 membros da sociedade:

- Dra. Maria Inês Dolci
- Prof. Dr. Marcos Pacheco de Toledo Ferraz
- Dr. Gilberto Natalini

Funcionário eleito:

Dr. Ricardo de Camargo

Conselho Fiscal

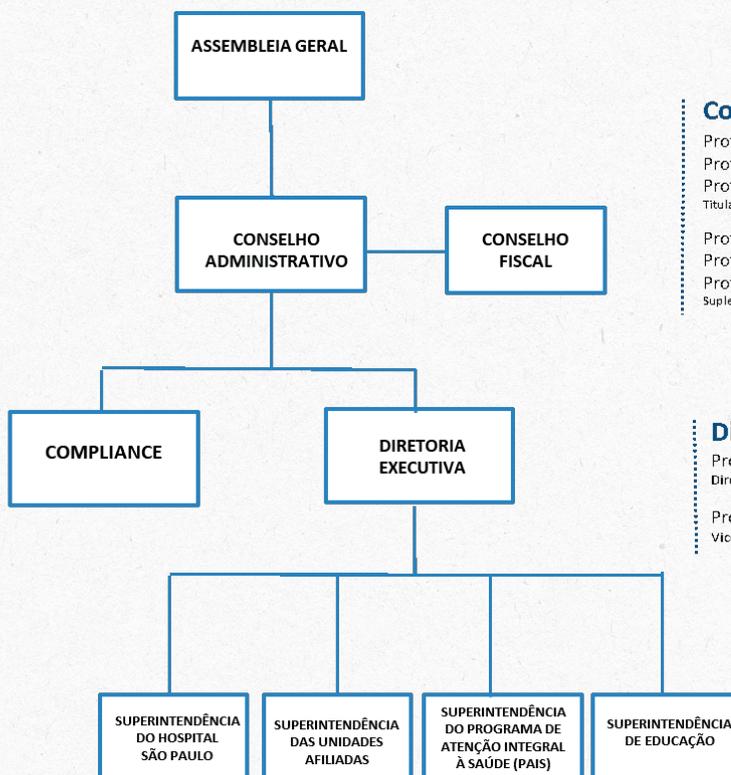
Prof. Dr. Fernando Baldy dos Reis
 Prof. Dr. José Carlos Costa Baptista da Silva
 Profa. Dra. Denise Caluta Abranches
 Titulares

Prof. Dr. Marcelo Nascimento Burattini
 Prof. Dr. Sarhan Sydney Saad
 Profa. Dra. Dulce Aparecida Barbosa
 Suplentes

Diretoria Executiva

Prof. Dr. Ronaldo Ramos Laranjeira
 Diretor Presidente

Prof. Dr. Gaspar de Jesus Lopes Filho
 Vice Diretor Presidente



Organograma da SPDM 2022 (GRI 2-9)

Assembleia Geral de Associados

Composta por professores titulares do quadro ativo permanente da UNIFESP, ou aposentados, com lotação em seus departamentos Acadêmicos com atividades nos cursos de graduação da área da saúde, realizados no "Campus" São Paulo/Vila Clementino. Órgão deliberativo superior da SPDM, responsável por eleger e destituir os membros do Conselho Administrativo (55%) e do Conselho Fiscal, alterar o Estatuto Social, homologar a designação e a dispensa dos membros da Diretoria Executiva, aprovar as contas anuais encaminhadas pelo Conselho Administrativo, aprovar atos que resultem em alienações de bens moveis e imóveis com valor acima de 10% do Patrimônio líquido da SPDM, bem como aquisições de bens com valores superiores a 15%, decidir sobre a extinção da SPDM (GRI 2-10).

Conselho Administrativo

O Órgão deliberativo superior da SPDM é composto de 9 (nove) membros, sendo 5 (cinco) eleitos dentre seus pares em Assembleia Geral, 3 (três) pessoas da comunidade de notória capacidade profissional e reconhecida idoneidade moral e 1 (um) membro escolhido dentre os funcionários da SPDM. O mandato dos membros do Conselho Administrativo é de 4 (quatro) anos. Dentre as várias atribuições deste órgão, previstas no estatuto, destaca-se a responsabilidade por conduzir a gestão estratégica, política e executiva da SPDM, bem como fixar as diretrizes gerais para a consecução dos objetivos estatutários, fiscalizar o cumprimento das diretrizes e metas definidas e aprovar: a celebração de contratos e convênios em geral com instituições públicas, suas propostas de contrato de gestão, orçamentos, programas de investimento, a criação e o encerramento de filiais, os demonstrativos financeiros e contábeis, bem como as contas anuais da SPDM, regulamento para contratação de obras e serviços, compras e alienações, plano de cargos e salários, etc. (GRI 2-11; 2-12).

Diretoria Executiva

Composta pelo Diretor-Presidente e Diretor Vice-Presidente, designados pelo Conselho Administrativo e homologados pela Assembleia Geral, com mandato por prazo indeterminado.

O Diretor-Presidente é responsável, dentre as várias atribuições previstas no estatuto, pelo cumprimento dos objetivos institucionais e por zelar pela estabilidade econômico-financeira; elaborar o Regimento Interno da SPDM; cumprir e fazer cumprir o Estatuto, os Regimentos Internos, Manuais e Códigos de Ética, além das deliberações da Assembleia Geral e do Conselho Administrativo; acompanhar o desempenho das Unidades operacionalizadas pela SPDM; coordenar a política administrativa, patrimonial e financeira da SPDM; elaborar os relatórios gerenciais e de atividades da SPDM, o orçamento anual e seus respectivos demonstrativos contábeis e financeiros e submeter aos Conselhos Superiores e Assembleia, as contas anuais, a previsão orçamentária anual, o Balanço Patrimonial e as demais Demonstrações Contábeis e Financeiras. Ao Diretor Vice-Presidente compete substituir o Diretor-Presidente em suas ausências ou impedimentos e exercer atribuições que lhe forem delegadas pelo Diretor-Presidente (GRI 2-13; 2-14;2-21).

Conselho Fiscal

Constituído de 3 (três) membros titulares e 3 (três) membros suplentes, associados ou não, eleitos pela Assembleia Geral, com mandato de 4 (quatro) anos, é responsável por examinar as contas, balanços, livros de escrituração e documentos da entidade, emitindo parecer, inclusive sobre o relatório e a prestação de contas anuais elaborados pelo Conselho Administrativo e todos os demais encargos que a lei, o estatuto da SPDM e demais órgãos diretivos lhe confiam.



PROGRAMA DE INTEGRIDADE/COMPLIANCE

COMBATE À CORRUPÇÃO

(GRI 2-29; 3-3)

Na última década, a instituição vem envidando esforços para aprimoramento das ações na área de Compliance e integridade, destacando-se o engajamento e o apoio da alta administração, a elaboração de Código de Conduta e Ética, a implantação de Canal Confidencial para recebimento de reclamações e denúncias e a elaboração de políticas institucionais, dentre outras ações.

Uma perspectiva importante da governança da SPDM é a transparência e a conduta ética. Neste sentido, a SPDM ressalta com satisfação, o engajamento dos profissionais ao programa de integridade da instituição, que é refletido em ações éticas no dia a dia, assim como nos resultados das pesquisas de cultura de integridade realizados nos últimos anos.

Em dezembro de 2019, a SPDM implementou sua área de Compliance, em consonância com a Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção) e, em 2022, com o Decreto nº 11.129/22 que regulamenta a Lei Anticorrupção, (“Art. 56. Para fins do disposto neste Decreto, o programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, ...”).

Principais objetivos da Área de Compliance:

- Disseminar a cultura de integridade por meio de treinamentos e capacitações adequadas a todos os colaboradores e prestadores de serviços terceirizados;
- Identificar, avaliar e assegurar a existência de normativos internos, como políticas, normas, regulamentos, processos e procedimentos atualizados, e a aderência da organização a estes regulamentos ao código de conduta e riscos envolvidos;
- Relatar de forma sistêmica e periódica os resultados das atividades relacionadas à Compliance ao Conselho Administrativo, Alta Administração e aos demais níveis organizacionais; e
- Atuar para um relacionamento ético e íntegro com reguladores, autorreguladores, entidades de representação e auditores independentes, assegurando o atendimento adequado.

Como parte de sua estratégia para os anos 2019 /2020, estabeleceu como metas a adesão ao pacto empresarial pela integridade e contra corrupção do Instituto Ethos e obtenção do selo “Empresa Pró-Ética” - CGU, como ações catalizadoras para consolidação do Programa de Integridade. A iniciativa busca transparecer o comprometimento da SPDM em implementar ações voltadas à identificação e prevenção de riscos, seja na perspectiva de seus processos internos ou ainda em sua relação com as diferentes partes interessadas (GRI 2-28).



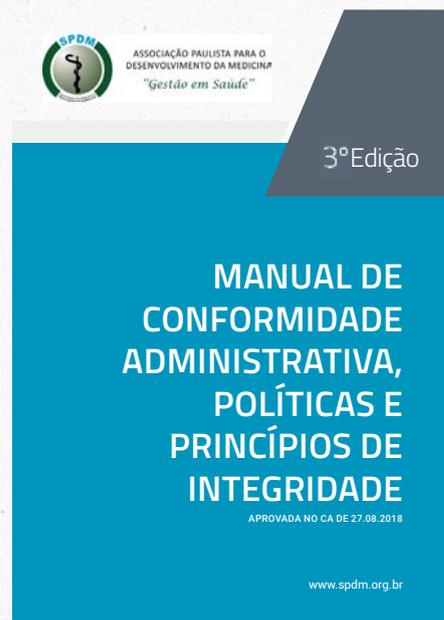
Código de Conduta e Ética (GRI 2-15; 2-16; 2-23; 205-2)

O Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade da SPDM foi elaborado, conforme os valores e os princípios éticos da entidade, de modo a fomentar a transparência, disciplinar as relações internas e externas da organização, administrar conflitos de interesses, proteger o patrimônio físico e intelectual e consolidar as boas práticas de governança corporativa em conjunto com outros instrumentos normativos da instituição. Estes princípios éticos devem fundamentar a negociação de contratos, acordos, o estatuto social, bem como as políticas que orientem a direção institucional.

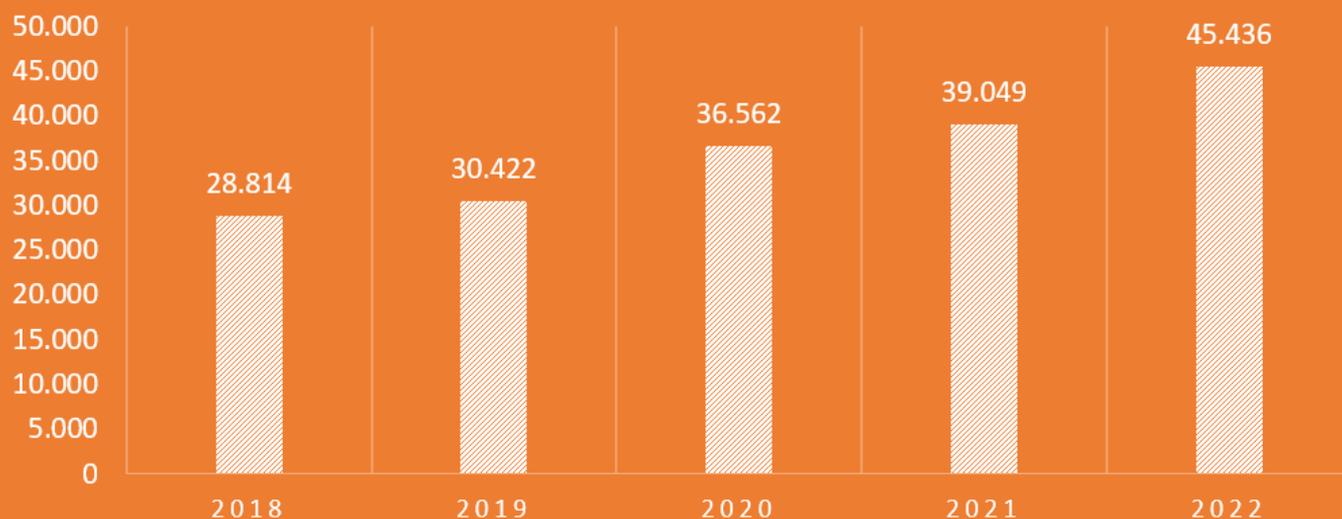
Seu objetivo é expressar o compromisso da instituição, de seus conselheiros, diretores, funcionários, fornecedores e partes interessadas com a adoção de padrões adequados de conduta (GRI 205-2).

Para torná-lo conhecido, todos os diretores, conselheiros e colaboradores, em qualquer nível hierárquico, terceiros, parceiros, fornecedores, médicos e demais prestadores de serviços são comunicados, desde o início do relacionamento com a SPDM, sobre a cultura, valores e a importância do código de conduta.

Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade - acesso disponível no link: <https://spdm.org.br/flip/manual-de-conformidade-administrativa-politicas-e-principios-de-integridade/>



Nº DE COLABORADORES QUE RECEBERAM O MANUAL DE CONFORMIDADE ADMINISTRATIVA, POLÍTICAS E PRINCÍPIOS DE INTEGRIDADE





Na perspectiva da divulgação do Manual de Conformidade Administrativa ao público interno e externo, são utilizados diversos meios de comunicação, dentre eles, estão a exposição de banners no interior das unidades, vídeos institucionais, sites, intranet e aplicativo de celular.

Manual de Conformidade Administrativa - Animações

Como um complemento e apoio na divulgação do código de conduta da SPDM, foram elaborados vídeos, apresentando os capítulos do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade em formato animado. Estes são disponibilizados no site da SPDM e intranet.



Telas dos vídeos do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridades – disponíveis em: <https://www.spdm.org.br/manual-de-conformidade-animacoes>

Os códigos, políticas e manuais da SPDM têm o objetivo de oferecer maior transparência à gestão e processos internos, visando à qualidade, segurança, transparência e ética na realização dos processos nas unidades sob sua gestão, bem como ao cumprimento das legislações vigentes nos âmbitos Federal, Estadual e Municipal (GRI 2-23; 2-24).

Avaliação de Riscos e Controles Internos

A SPDM tem, como elemento de balizamento de suas ações nos contratos celebrados com o poder público, o fiel cumprimento da legislação aplicável e dos padrões nacionais e internacionais de operação e gestão de unidades de saúde, de ensino e pesquisa em saúde.

Na perspectiva da gestão de riscos, a SPDM classificou duas grandes áreas relacionadas à sua atividade, em virtude da complexidade e magnitude dos eventos associados. Assim, há uma frente de trabalho que atua fortemente na gestão dos riscos assistenciais e outra na implementação da gestão dos riscos administrativos/financeiros.

O ambiente administrativo/financeiro concentra a maior parte das operações administrativas e a totalidade das transações financeiras, tornando-se, portanto, um dos objetivos principais no mapeamento de riscos de integridade.

Considerando que as unidades sob gestão da SPDM possuem processos administrativos e financeiros padronizados e informatizados, conhecidos como processos horizontais, o objetivo da gestão de riscos implementada é abranger a instituição como todo (GRI 2-26).

Gestão de Requisitos Legais

Com o objetivo de estar em conformidade com a legislação vigente e mitigar riscos, a SPDM estabelece em sua estratégia o monitoramento dos requisitos legais aplicáveis a cada uma de suas unidades (GRI 2-27).

Treinamentos e Comunicação

As comunicações e treinamentos de Compliance buscam ser objetivos e efetivos. O entendimento é que os colaboradores e terceiros precisem conhecer a instituição e a SPDM/Compliance deve conhecer os públicos aos quais os treinamentos e as comunicações são dirigidos, assim como estabelecer um plano de comunicação e treinamento coerente com o programa de Compliance para todos os níveis de profissionais da instituição.

O plano de comunicação da SPDM visa a promover um diagnóstico da imagem da instituição, fazendo com que todas as partes envolvidas no processo, como seus colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços, pacientes, entre outros, envolvam-se na disseminação da comunicação e que compreendam seu conteúdo.



Treinamentos

Com o propósito de desenvolvimento e progresso das atividades de Compliance e Integridade, os treinamentos na SPDM abrangem os níveis estratégicos, táticos e operacionais.

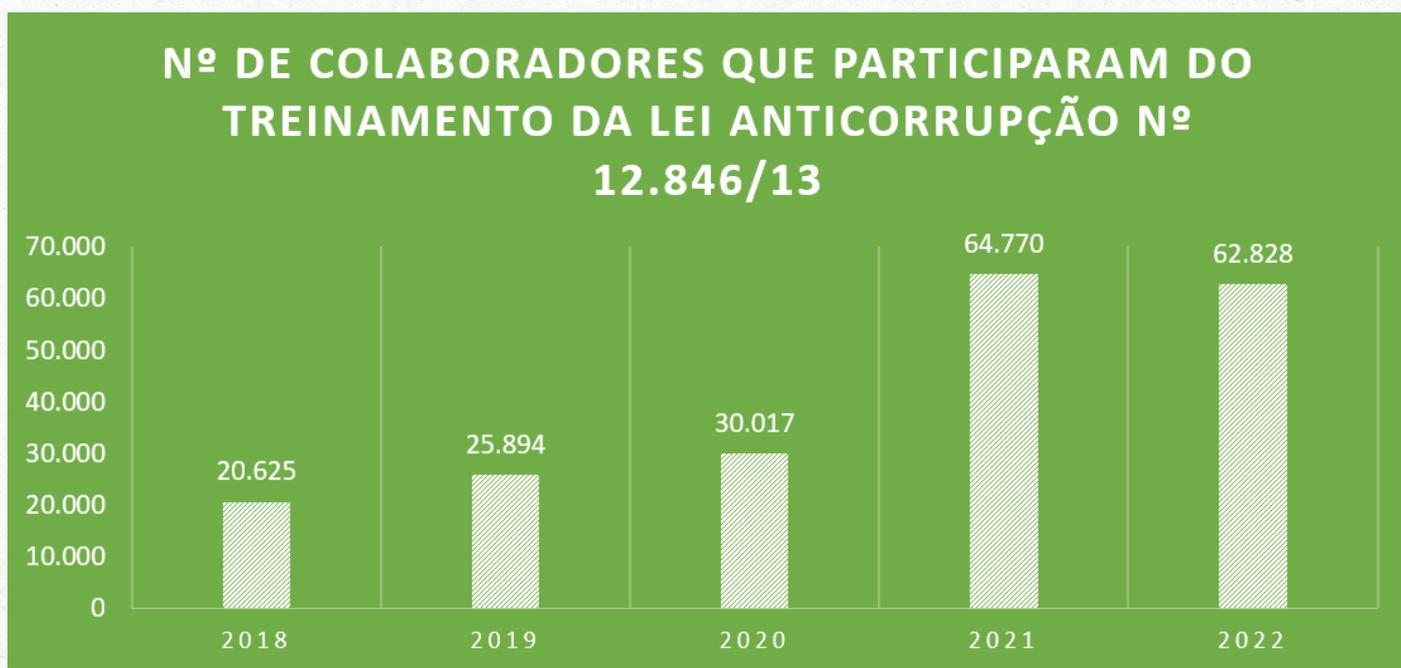
Os colaboradores da SPDM recebem treinamento da Lei Anticorrupção nº 12.846/13 e do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade (código de conduta), com o objetivo de disseminar a cultura de integridade da instituição, que é aplicado na admissão, quando realizam o procedimento de integração no primeiro dia de trabalho.

Estes treinamentos visam a consolidar os conceitos de Compliance, considerando a dinâmica e as práticas da instituição.

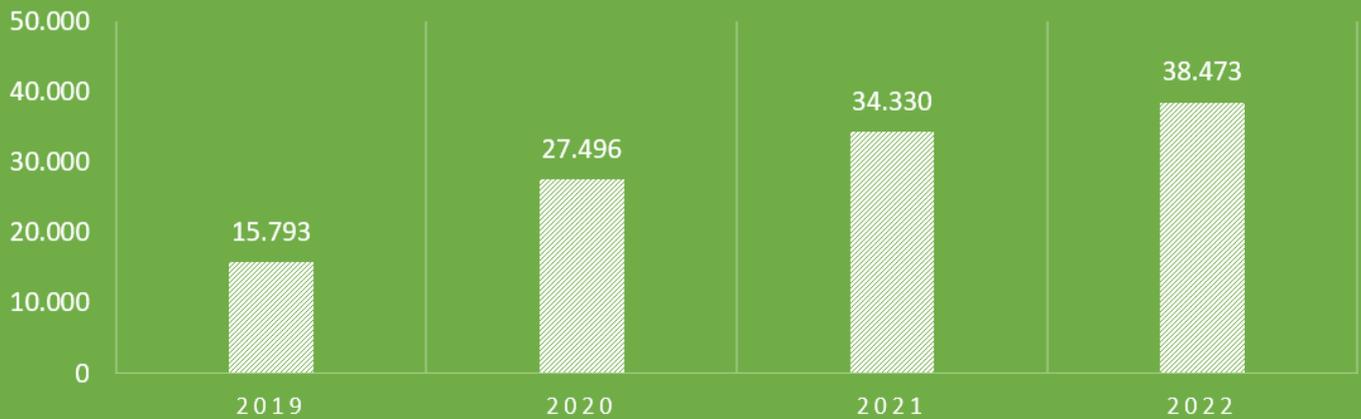
Periodicamente, é realizada a reciclagem dos treinamentos que conta com uma avaliação para verificar a retenção e compreensão das informações. Desde julho de 2020, o treinamento foi disponibilizado em modalidade e-learning (205-1).



Telas de acesso do treinamento da Lei Anticorrupção em EAD e do treinamento do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade em EAD



Nº DE COLABORADORES QUE PARTICIPARAM DO TREINAMENTO DO MANUAL DE CONFORMIDADE ADMINISTRATIVA, POLÍTICAS E PRINCÍPIOS DE INTEGRIDADE



O treinamento de Compliance para a equipe diretiva e gestores de áreas é uma perspectiva importante.

A equipe das áreas financeiras é priorizada no cronograma de treinamentos.

Treinamento de Compliance para Fornecedores e Prestadores de Serviços

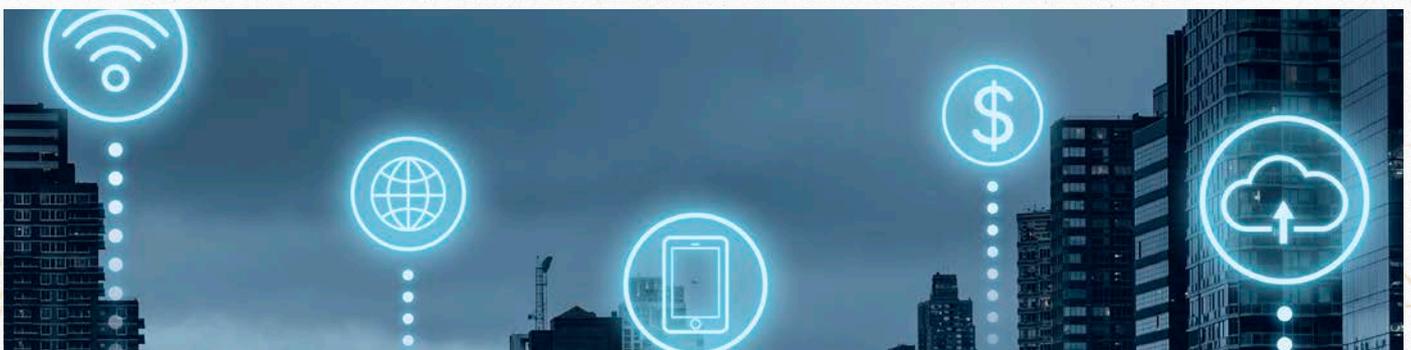
A SPDM realiza treinamentos de Compliance para fornecedores e prestadores de serviços, que aborda conceitos e definições de Compliance e integridade do Manual de Conformidade Administrativa da SPDM, suas políticas, normas e regulamentos, canais de denúncias e todas as outras ações de promoção da cultura de integridade.

A partir de maio 2020, em função da pandemia de COVID-19, os treinamentos passaram a ser realizados na versão online pela utilização de plataforma de ensino a distância.

Comunicação

A comunicação é a forma que a instituição pode disseminar a cultura de Compliance, os conceitos, missão e valores. A SPDM entende que um bom programa de compliance é que todos da organização o escutem. Uma das formas mais eficientes que a SPDM possui para expor e transferir as diretrizes de Compliance, além dos treinamentos, são as ações de comunicação.

Dentre os meios de comunicação utilizados, destacam-se nos meios eletrônicos:



Sites

Periodicamente, o site da SPDM divulga informações institucionais de forma transparente, difundindo amplamente seu Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade, um dos principais pilares do programa de integridade. Destaque-se a publicização dos dados que contemplem, na perspectiva da esfera pública, a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011), que regulamenta o direito constitucional de acesso às informações públicas.

Fonte: www.spdm.org.br/compliance



Intranet

Tem por objetivo a divulgação de notícias, informações de departamento pessoal, além de outros informes de gestão no âmbito interno da instituição.

O Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade e o vídeo de sensibilização em compliance também estão disponibilizados na intranet.

Aplicativos de Celular

A SPDM possui aplicativo para smartphone com o Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade, com links de acesso direto ao Canal de Denúncias por meio dos sites da SPDM.

Vídeos de Sensibilização

Vídeos são divulgados amplamente por toda a instituição que, em uma linguagem simplificada, apresentam temas relacionados à integridade.

Banner

Em diversos pontos, com maior circulação de profissionais, pacientes, familiares, fornecedores, dentre outros, estão dispostos banner's com a divulgação dos canais de comunicação da SPDM.

Canais de Denúncias e Apuração

O Canal de Denúncias (Canal Confidencial) – disponível em <https://www.spdm.org.br/sistemas/canalconfidencial>, é um meio disponibilizado pela SPDM para o recebimento das denúncias que constituem atos de natureza ilícita, com garantia de sigilo, confidencialidade e não retaliação do denunciante, a apuração é realizada por um Comitê de Apuração, dotado de total independência e autonomia funcional.



O canal de denúncias da SPDM é próprio e está disponível em português, podendo ser acessado 24 horas por dia, inclusive de forma anônima, com possibilidade de acompanhamento dos relatos pelos denunciadores e a apresentação das informações, conclusões, interrupção e a reparação dos danos apurados pela SPDM.

A SPDM zela as manifestações de boa-fé e garante a confidencialidade e sigilo de todos os relatos e denúncias.



Os casos de corrupção registrados no Canal Confidencial da SPDM são apurados pela área de Compliance e comitês/comissões de apuração, com a representação de membros da alta administração (GRI 2-16;2-25;2-26).

Número total e natureza de incidentes confirmados de corrupção: Não houve (205-3).



Relacionamento com Parceiros

No escopo da implantação do programa de integridade, é fundamental a inclusão de perspectivas das aquisições, contratações realizadas e o relacionamento com os fornecedores. Neste sentido, foi desenvolvido o Manual de Fornecedores da SPDM que visa a expressar o compromisso da organização na adoção de padrões adequados de conduta na relação com fornecedores que, além de capacidade técnica, demonstrem compromisso com a preservação do meio ambiente, conformidade e respeito aos temas relacionados com os direitos humanos, com a saúde e a segurança dos trabalhadores com políticas e práticas de promoção da diversidade, atuando de forma ética e responsável. O Manual de Fornecedores da SPDM também apresenta as etapas e os critérios utilizados na seleção e avaliação de fornecedores (GRI 2-23;2-24;2-29).

O relacionamento da SPDM com os fornecedores é realizado por meio de um portal eletrônico de compras. O controle informatizado do processo permite a SPDM realizar compras de forma transparente e controlada, registrando o histórico das cotações, negociações, compra com resultados facilmente mensuráveis e ações rastreáveis, fortalecendo a transparência nos processos de aquisição.

Independente da efetivação de compras, todo fornecedor cadastrado no portal e interessado em realizar cotações para a SPDM recebe, de forma automática, em todas as cotações, via plataforma eletrônica de compras, o Manual de Conformidade Administrativa (Código de Conduta) e o Manual de Fornecedores da SPDM.

Da mesma forma, trimestralmente, os fornecedores recebem um e-mail, com a divulgação do Manual de Conformidade Administrativa, Manual de Fornecedores e do Canal de Denúncias da SPDM.



A SPDM possui um Comitê Técnico de Qualificação de Fornecedores, formado por equipe multiprofissional, que tem como objetivo realizar visitas técnicas e verificar o cumprimento de requisitos estabelecidos e formalizados em um checklist padronizado. Uma das atribuições deste Comitê é realizar, dentre outras atividades, visitas técnicas, monitoramento de alerta dos órgãos reguladores e o controle de desvios de qualidade dos produtos (GRI 2-27).

Alinhado às diretrizes de integridade da instituição, o comitê iniciou algumas ações preparatórias de due diligence, dentre elas, a preparação de questionário específico para due diligence de anticorrupção e suborno e adição de documentos e certidões relativas à compliance no checklist já utilizado.

O questionário de Due Diligence tem como objetivo fortalecer a integridade no relacionamento da SPDM com os fornecedores, parceiros e prestadores de serviços, mediante a aplicação do formulário de análise do perfil da empresa. A verificação de informações abrange a estrutura societária e regulamentar dos terceiros, bem como práticas antiéticas, corrupção, fraudes ou qualquer outra forma que poderá expor a instituição a um negócio que envolva risco de integridade reputacional.

As questões possuem as seguintes temáticas relacionadas à integridade:

- **Informações de Compliance / Integridade;**
- **Informações de Relacionamento com Setor Público;**
- **Informações de Relacionamento com a SPDM; e**
- **Informações Adicionais.**

Revisão de Minutas Contratuais

As minutas contratuais de prestação de serviços firmadas entre a SPDM e seus fornecedores foram revisadas e foi introduzida a cláusula contratual nomeada “Cláusula Anticorrupção”.

Monitoramento das Ações de Compliance

O Programa de Compliance ajuda a referenciar o nível de integridade, instrui e apoia na tomada de decisão e medidas que ainda precisem ser aplicadas para influenciar positivamente toda a SPDM, na adoção de práticas éticas e de Compliance em suas atividades (GRI 2-25).

Pesquisa de Cultura de Integridade

A pesquisa visa a conhecer a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e assegurar que as políticas e normas de conduta da SPDM estejam alinhadas com a ética e os valores da instituição, garantindo a idoneidade.

A última pesquisa de cultura de integridade das Instituições Afiliadas SPDM, realizada em agosto a setembro de 2022, contou com a participação de 57% e demonstrou que 97% dos colaboradores receberam o manual de conformidade administrativa, políticas e princípios de integridade da SPDM (código de conduta), 87% participaram do treinamento do código de conduta, 88% conhecem o canal confidencial (canal de denúncias da SPDM), 85% sentem-se confortáveis para registrar alguma denúncia e 91% entendem que a diretoria propicia um ambiente ético na instituição. O resultado da Pesquisa de Cultura de Integridade da SPDM/Afiliadas foi amplamente divulgado por meio de vídeo institucional em televisores instalados em locais de grande circulação, como entrada de colaboradores, refeitórios e por e-mails, intranet e desktops de computadores.

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

(GRI 2-6)

A SPDM mantém relacionamento com fornecedores que acessam os processos de compras e contratações por meio de portais eletrônicos de compras e divulgação realizada por endereços eletrônicos na internet.

As aquisições e contratações de fornecedores são alinhadas às políticas, normas e regulamentos institucionais que estabelecem estrategicamente os parâmetros referenciais para as compras da instituição passando por critérios como: custos, compliance, qualidade pautada no histórico de avaliações de produtos/serviços e sustentabilidade.



Em decorrência da característica do financiamento das instituições da SPDM com recursos prioritariamente provenientes da administração pública pelos de contratantes municipais e estaduais, cada entidade possui sua autonomia econômico-financeira na gestão de recursos e consequente prestação de contas. No entanto, visando a otimização das compras e contratações e consequente economia de escala, estas aquisições são realizadas, preferencialmente, de forma consolidada, isto é, em conjunto, para diferentes Instituições geridas em cada superintendência da SPDM, tendo em vista a obtenção das melhores condições de relacionamento comercial com seus fornecedores. As Instituições da SPDM atuam de forma vigilante, quanto aos interesses socioeconômicos nos estados e municípios onde fazem a gestão, realizando monitoramento de seus fornecedores em períodos não superiores a 12 meses, primando, assim, pela constante regularidade de seus parceiros com suas obrigações tributárias, previdenciárias e demais legislações vigentes.

Em 2018, a SPDM iniciou o mapeamento de sua cadeia de fornecedores com o objetivo de compreender os fatores de riscos associados aos diferentes tipos de categorias de fornecimento de produtos e serviços, para compreensão da criticidade destes em relação aos distintos aspectos: operacionais, de integridade, sociais, trabalhistas e ambientais. A matriz de riscos da cadeia de fornecedores gerada a partir desta iniciativa vem estabelecendo ações específicas para cada conjunto de fornecedores, conforme suas características de riscos e necessidades de controles específicos.

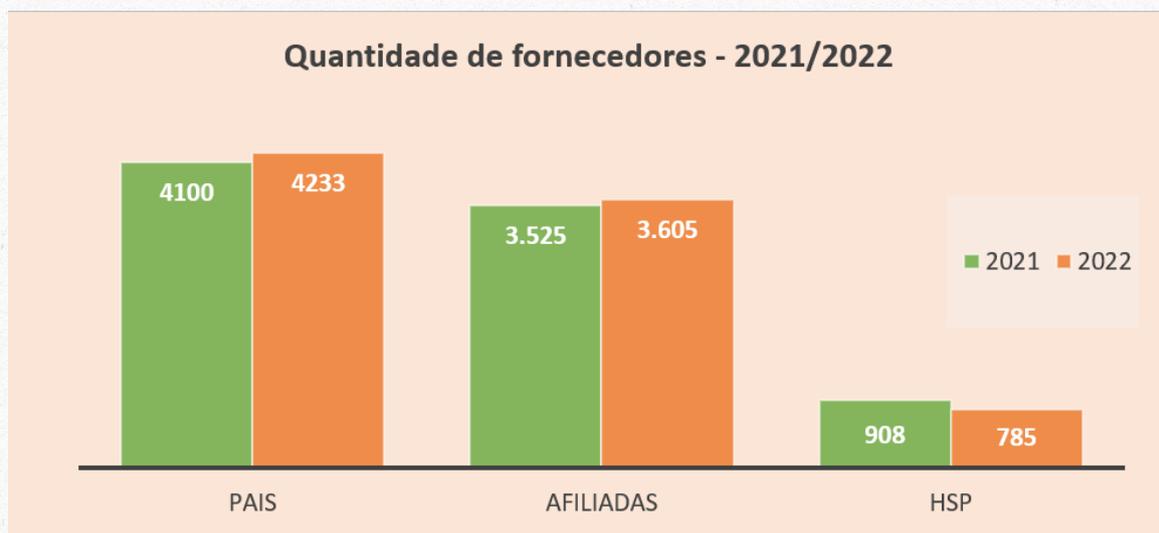
A partir da matriz de riscos de sua cadeia de fornecedores, a SPDM aprimora os critérios de avaliação estabelecidos pelo comitê técnico multidisciplinar, formado por especialistas nas diferentes áreas de interesse, de acordo com o produto ou serviço a ser adquirido. Este comitê técnico avalia processos, documentações e práticas de fornecedores, pautados na legislação vigente. Assim, os fornecedores são avaliados com a finalidade de diminuir riscos fiscais, financeiros, trabalhistas, socioambientais, jurídicos e tributários, para que haja um fornecimento ético e responsável, por meio de diligências em empresas fornecedoras de produtos e prestadoras de serviços.

A superintendência SPDM – Programa de Atenção Integral à Saúde (PAIS) em 2021, pela Gestão de Suprimentos desenvolveu o Sistema de Cadastro e Qualificação de Fornecedores – QUALIFOR, para cadastro e qualificação de todas as empresas que querem fornecer ou prestar serviços, tendo como principal objetivo o compromisso da organização na adoção de padrões adequados de conduta na relação com fornecedores que, além de capacidade técnica, demonstrem compromisso com a preservação do meio ambiente, conformidade e respeito aos temas relacionados com os direitos humanos, com a saúde e segurança dos trabalhadores, com políticas e práticas de promoção da diversidade, atuando de forma ética e responsável.

As Instituições Afiliadas e o Hospital São Paulo também aprimoraram a gestão dos requisitos documentais de empresas fornecedoras de produtos e serviços no ano de 2022, utilizando nova plataforma eletrônica para cadastro e homologação destas empresas. O uso desta plataforma automatizada para gestão dos requisitos documentais, além de minimizar riscos relacionados a não identificação oportuna de inconsistências regulatórias destas empresas, vêm propiciando maior agilidade na verificação de documentos extraídos de bases públicas, como as informações cadastrais das bases da receita federal, licenças, certidões e sanções nas diferentes esferas da administração pública.

Todas as minutas contratuais de prestação de serviços firmadas entre a SPDM e seus fornecedores preveem cláusula contratual específica sobre Anticorrupção sob a ótica da Lei Federal nº 12.846, sancionada em 1º de agosto de 2013 e regulamentada pelo Decreto Federal nº 8.420 de 18 de março de 2015.

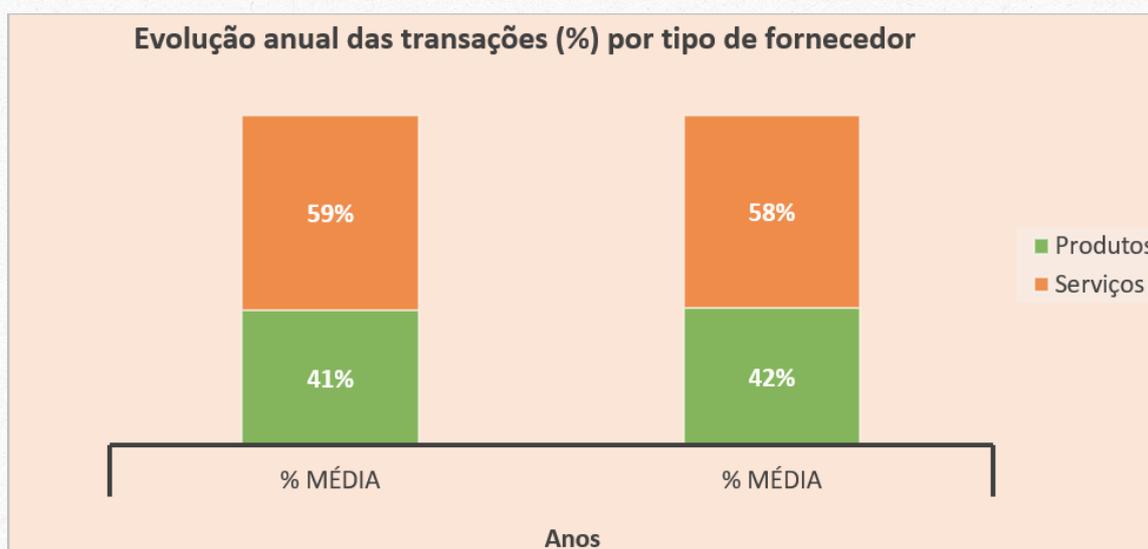
Ainda em relação a sua cadeia de suprimentos, quanto à natureza das operações de compras e contratações, as Instituições SPDM atuam mantendo as linhas de fornecimento de produtos e serviços, tendo transacionado operações de compras nos anos de 2021 e 2022 com o quantitativo de fornecedores representado na imagem abaixo.



No que se refere aos produtos adquiridos nas Instituições da SPDM, fornecedores de medicamentos, gêneros alimentícios, materiais médico-hospitalares e equipamentos médicos possuem especial relevância na cadeia de fornecimento por estarem relacionados diretamente aos cuidados de saúde de pacientes assistidos e representarem mais de 70% do volume de aquisições de produtos. Parte significativa destes insumos são produzidas ou possuem matéria-prima de origem estrangeira, sendo comercializados no Brasil por meio de fabricantes e distribuidores regionais.

Quanto aos serviços adquiridos pelas instituições SPDM, os serviços relacionados à assistência médica, de tecnologia de informação, limpeza e vigilância patrimonial representam volumetria mais expressiva de transações realizadas entre os anos de 2021 e 2022. Estas categorias de serviços com uso intensivo de mão-de-obra alocada nas unidades têm destaque em seu acompanhamento, sob a perspectiva da gestão de riscos, com monitoramento regular das relações trabalhistas, de saúde e segurança de prestadores de serviços.

A relação de transações por natureza de fornecedores nos anos de 2021 e 2022, encontra-se demonstrada no gráfico seguinte.



Complementarmente, visando a demonstrar outras características da cadeia de fornecedores das Instituições da SPDM, destacamos que, essencialmente, as transações realizadas no contexto das aquisições de produtos e serviços ocorrem nos Estados da região sudeste do País (cerca de 88%). No entanto, as demais regiões possuem fornecedores com transações comerciais realizadas com a SPDM, como as seguintes regiões, respectivamente: centro-oeste (<1%), sul (4%), nordeste (6%) e norte (<1%).

CERTIFICAÇÕES, PREMIAÇÕES E SELOS

A SPDM propõe-se a contribuir e estimular de forma contínua a melhoria da qualidade, segurança e compromisso socioambiental na prestação dos serviços. A certificação mostra-se como uma forma de validação e reconhecimento dos esforços despendidos e, ao mesmo tempo, uma valiosa forma de gestão.



Qmentum Internacional Programa Canadense de Acreditação

- Hospital Geral de Pirajussara
- Hospital Estadual de Diadema
- Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo
- Ambulatório Médico de Especialidades de Mogi das Cruzes
- SAMU 192 – Regional São José dos Campos



ONA Nível III

- Hospital Estadual de Diadema.
- Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo.
- Hospital e Maternidade Municipal de Uberlândia.
- Hospital Regional de Sorocaba.
- Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini.
- Ambulatório Médico de Especialidades Maria Zélia.
- Ambulatório Médico de Especialidades de Mogi das Cruzes.
- Ambulatório Médico de Especialidades de Taboão da Serra.
- Ambulatório Médico de Especialidades de Psiquiatria Dra. Jandira Masur.
- Centro de Reabilitação Lucy Montoro de São José dos Campos.
- Centro de Análises Clínicas Zona Leste.



ONA Nível II

- Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence



ONA Nível I

- Hospital Geral de Guarulhos



Certificação por distinção Serviços de Hemodinâmica

- Hospital Geral de Pirajussara



Certificação por Distinção na Identificação Precoce e Tratamento da Sepses ILAS/IQG

- Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
- Desde 2019



Certificação da CARF (Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities)

- Centro de Reabilitação Lucy Montoro de São José dos Campos
- Desde 2018



Certificação de Instalação Elétrica com Base na Norma ABNT NBR 5410:2004, "como construída" (as built) em estabelecimento assistencial de saúde.

- Ambulatório Médico de Especialidades de Taboão da Serra
- AME Idoso Oeste



Serviços de Alimentação que Adotam Práticas Sustentáveis

- 12 Hospitais
- 3 Prontos Socorros



- 5 Hospitais



- Compliance ESG Brasil 2022
- Hospital Geral de Pirajussara – 3º lugar



90 ANOS DE EXCELÊNCIA



Certificados de Proficiência em Ensaio Laboratoriais

- Centro de Análises Clínicas Zona Leste.
- Desde 2022.



Certificados de Proficiência no Programa de Incentivo ao Controle de Qualidade

- Centro de Análises Clínicas Zona Leste.
- Desde 2021.



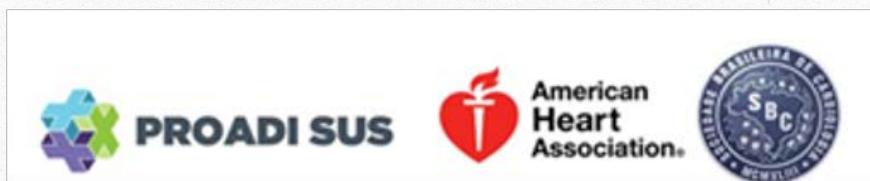
Certificação por Distinção – Serviço de UTI Platina

- Hospital São Paulo.
- Desde 2018.



Certificação Internacional de Laboratórios – Norma PALC.

- Hospital São Paulo.
- Desde 2013.



Certificação Adesão da Instituição às Práticas Clínicas Baseadas em Evidências, Eixos: Síndrome Coronariana Aguda, Insuficiência Cardíaca E Fibrilação Atrial, com duas Premiações na Categoria Ouro

- Hospital São Paulo.
- Desde Setembro/2018.



90 ANOS DE EXCELÊNCIA

Certificações ISOs



- Hospital Geral de Pirajussara
- Hospital Estadual de Diadema
- Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
- Hospital e Maternidade de Uberlândia
- Centro de Reabilitação de São José dos Campos
- Serviço de Reabilitação Lucy Montoro Humaitá
- Centro de Tecnologia e Inovação – Parque Fontes do Ipiranga

- Hospital Geral de Pirajussara
- Hospital Estadual de Diadema
- Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
- Hospital e Maternidade de Uberlândia
- Centro de Reabilitação de São José dos Campos



- Hospital Geral de Pirajussara
- Hospital Estadual de Diadema
- Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
- Hospital e Maternidade de Uberlândia
- Centro de Reabilitação de São José dos Campos



- Hospital Geral de Pirajussara
- Hospital Estadual de Diadema
- Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
- Centro de Reabilitação de São José dos Campos



Fruto de uma mobilização de todas as equipes de Gestão de Pessoas, em especial dos Núcleos de Recrutamento e Seleção, a SPDM Instituições Afiliadas recebeu o Selo Gupy de “Empresa que dá feedback”.

Um reconhecimento pelo esforço da Instituição em melhorar a experiência das pessoas ao participar de seus processos de Seleção, ao mesmo tempo fortalece sua marca empregadora.



Em 2022, a SPDM – Instituições Afiliadas inscreveu-se de forma unificada, proporcionando à instituição o reconhecimento pela qualidade do clima organizacional, o “Certificado FIA Employee Experience de Clima Organizacional” – 2022 para 51 filiais participantes da Pesquisa.



Em julho de 2021, completamos um ano da instituição do Comitê de Inclusão e Diversidade na SPDM. Em todo este período, fomos em busca de entender e aprender sobre atitudes inclusivas como forma de premissa para todas as pessoas, buscando construir um

ambiente livre de estereótipos, preconceitos e discriminação.

A Instituição com apoio do Comitê vem buscando alinhar suas estratégias das Ações Afirmativas de Diversidade com base nos Indicadores Ethos de Diversidade.



A SPDM, por meio do Comitê de Inclusão e Diversidade, submeteu suas “Ações Afirmativas de Apoio aos Direitos Humanos e à Diversidade” e foi reconhecida na categoria adesão na temática “Transversalidades”, que demonstra sua atuação em diversos temas relacionados à inclusão e diversidade. O Selo é o reconhecimento do esforço institucional na defesa dos Direitos Humanos e da Diversidade, com foco em tornar o ambiente de trabalho cada vez mais acolhedor e inclusivo.

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

(GRI 3-3)

HOSPITAL SÃO PAULO

No Hospital São Paulo, foram realizadas diversas ações no âmbito de inovação, considerando o projeto de modernização tecnológica que se iniciou em 2022.

A ferramenta Up-To-Date foi contratada e disponibilizada ao corpo clínico. Trata-se de uma base de informações médicas, baseada em evidências, revisada por pares e atualização publicada a cada quatro meses. O material é escrito por mais de 4.400 médicos, atuando como autores, editores e revisores, abordando mais de 8500 tópicos, em 17 especialidades. Também inclui um banco de dados farmacológicos. Esta ferramenta é muito importante para o corpo clínico, pois dá suporte às decisões, baseado em evidências.

Foi iniciada também, a migração do ambiente de educação à distância (EAD Moodle), com melhoria do ambiente, atualização de versão e organização dos cursos e suporte aos usuários, permitindo o acesso adequado aos cursos, emissão de certificados, aplicação de provas com diversos formatos de configuração de pontuação, bem como apoio e melhor qualidade no desenvolvimento de novos conteúdos.

No âmbito de gestão de pessoas, foi implantado o portal do colaborador, de forma que na primeira etapa já concluída, os colaboradores podem acessar holerites e informes de rendimento online.

A atualização do parque tecnológico foi iniciada no último trimestre. Na primeira etapa foram instalados 408 computadores, sistema operacional em versão atualizada, antivírus de ponta, que permite a configuração de diversas regras de segurança, com conexão em diretório e servidor dedicados ao Hospital, além de início do projeto de estruturação da rede de dados, que resulta em melhor performance de conexão e dos sistemas, gestão de usuários e arquivos, com conexão via Data Center, possibilitando o backup seguro de dados. Além disso, foram habilitados os Links de internet dedicados ao Hospital, com redundância e maior velocidade de dados.

E, por fim, com base nas ações preparatórias realizadas ao longo do ano de 2022, para o próximo ano estão previstos grandes projetos, como a implantação de um Sistema de Gestão Hospitalar integrado, software de análises clínicas com possibilidade de rastreabilidade, portal de resultado de exames, certificado digital integrado ao prontuário eletrônico, solução de workflow, portal de assinatura digital, Melhorias no serviço de PACS, possibilitando com todas essas ações a atualização e integração tecnológica dos serviços anexos do complexo hospitalar, com resultados imensuráveis a níveis de assistência e ensino.

INSTITUIÇÕES AFILIADAS

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Em 2021 e 2022, a área de Tecnologia da Informação das Instituições Afiliadas implantou ferramentas de tecnologia com o intuito de informatização de processos, integrações, sustentabilidade e maior agilidade, resultando em redução de atividades manuais e impressos, promovendo novos modelos e melhoria nos fluxos e processos.

Neste sentido, além de implantar novas ferramentas, também voltou seu olhar para soluções tecnológicas que facilitem os processos existentes, com melhora dos fluxos assistenciais e administrativos e maior segurança.

Durante a pandemia, foi implantado o Serviço @covid, que consiste em uma central com médicos e enfermeiros conectados 24 horas, integrada ao aplicativo de saúde digital do município de São Paulo, para atendimento online à sintomáticos respiratórios e encaminhamento à rede de saúde, sendo realizados mais de 90.000 atendimentos.

Em 24 Unidades básicas de saúde administradas pelas Instituições Afiliadas, foi implantado o prontuário eletrônico da atenção primária à saúde, integrado aos módulos de Cartão SUS e

Faturamento do sistema do Município e do Ministério da saúde. Além disso, foi implantado o aplicativo para a Estratégia Saúde da Família, com distribuição de 422 tablets aos Agentes Comunitários de Saúde, para utilização durante as visitas domiciliares nas microáreas de referência.

Para a implantação, houve modernização tecnológica das Unidades, com adequação de infraestrutura, implantação de link com redundância, upgrade de equipamentos e disponibilização de conexão Wifi. Nos anos de 2021 e 2022 foram realizados mais de 2.000.000 de atendimentos pela plataforma.

Em 2022 iniciou em uma Unidade Básica de Saúde administrada pelas Instituições Afiadas um projeto em parceria com o Município de São Paulo, para implantação do consultório digital, permitindo aos usuários da atenção primária à saúde, acesso a consultas online em atenção básica com mais rapidez e agilidade.

Nos ambulatórios foi implantada solução de call center e URA Ativa, que consiste em central de call center com controle e gestão de escala, contatos humanos e automatizados com os pacientes para agendamento e confirmação de consultas, que resultou em maior agilidade do atendimento, redução do absenteísmo e da perda primária, maior proximidade e menor deslocamento do paciente à Unidade.



Nos Hospitais e Ambulatórios administrados pelas Instituições Afiadas, onde houve a implantação do Prontuário Eletrônico integrado, já são mais de 10 milhões de pacientes cadastrados, 27 mil colaboradores com acessos e até 2 mil acessos simultâneos. Também foi implantada solução de integração para que os dados e informações dos monitores de UTI estejam integrados em tempo real com o sistema de prontuário eletrônico.

Foi implantada solução em nuvem dedicada à SPDM, para emissão e gestão de certificados digitais ao corpo assistencial e administrativo, com duplo fator de autenticação, integrado ao prontuário eletrônico dos hospitais e outros serviços das Instituições Afiadas, reduzindo assim o consumo de papel e permitindo a certificação on-line dos atendimentos e registros gerados, com maior segurança e selo ICP-Brasil. A solução está em fase de extensão, permitindo futuramente a assinatura digital dos pacientes nos processos requeridos no prontuário eletrônico.

Na gestão assistencial, foi implantada solução on-line de escala médica, que consiste na gestão integrada de escala, com registro e consistências, que resulta em agilidade na gestão e movimentação de escala médica.

Destaca-se também a implantação de um equipamento de backup/cópia de segurança, que consiste em um computador, que funciona independente da rede/internet, como forma de contingência nos processos assistenciais, de forma que, caso o sistema fique indisponível, os arquivos gerados armazenados neste equipamento de segurança, permitem a continuidade da assistência com qualidade.

Para gestão dos dados assistenciais foi implantado o Business Intelligence, que se refere ao

processo de coleta, organização, análise, compartilhamento e monitoramento de informações, que apresenta dados atuais e históricos de acordo com a necessidade de acompanhamento, apoiando para que sejam realizadas análises sólidas dos dados gerados a partir dos atendimentos e emissão automatizada de relatórios, que oferecem suporte à Gestão.

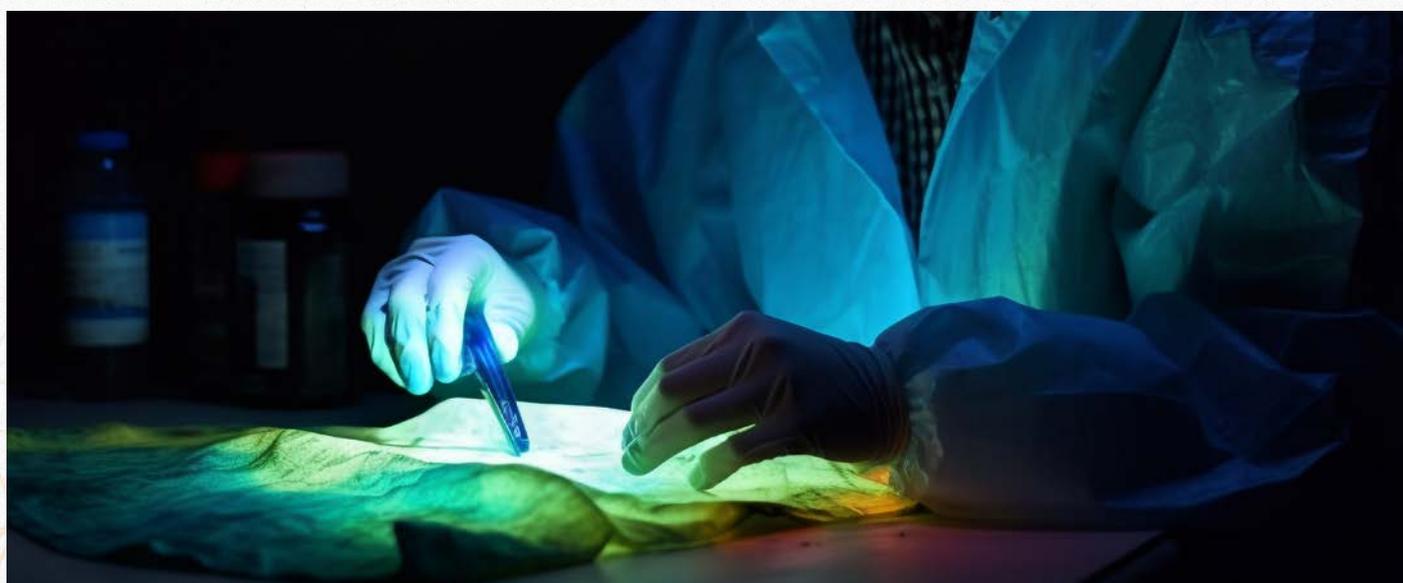
No âmbito administrativo, foi implantada nas Instituições Afiliadas, uma solução de Workflow que permite processos integrados de gestão, como controle de solicitações de contratos, movimentação de pessoal, admissão digital, digitalização de documentos e portal de assinatura eletrônica de documentos, resultando em maior agilidade e controle dos processos, redução do consumo de papel e gestão integrada de documentos. Nesta solução destacamos o serviço de GED (Gestão Eletrônica de Documentos), que permite a digitalização de documentos, com validade jurídica e uso de inteligência artificial, vinculando por exemplo os documentos aos prontuários do paciente, identificando o modelo de formulário ou documento digitalizado, entre outros.

No sistema de Folha de pagamento e gestão de capital humano, foi implantado o módulo de segurança e saúde ocupacional, para informatização dos processos e atendimento ao e-Social.

Na área de infraestrutura, a rede estruturada foi ampliada, incluindo a rede Wifi, ampliando o acesso das Unidades e a possibilidade de implantação das ferramentas tecnológicas. Também foi implantado o Serviço de NOC (Network Operation Center ou Centro de Operação de Rede, em português), que permite o monitoramento da Infraestrutura de TI, atuando de forma preventiva e proativa com o objetivo de manter o ambiente estabilizado.

O portal de PACS (do inglês, Picture Archiving and Communication System, ou Sistema de comunicação e arquivo de imagens) foi ampliado nas Instituições Afiliadas e em 2022 foram mais de 257.000 exames realizados no sistema.

Na área de segurança da informação, foram implantadas diversas ferramentas e soluções especializadas. Foi implantada uma solução de Endpoint, que permite a implantação de um conjunto de práticas e tecnologias que protegem os dispositivos dos usuários finais, como desktops, laptops e telefones celulares contra a instalação de software malicioso e indesejado. Também implantada solução de SOC (Security Operations Center, ou Centro de operações de Segurança, em português), permitindo monitoramento constante de todos os recursos de segurança utilizados na Instituição, para prevenção de ataques, detecção de riscos e ameaças, capacidade de resposta rápida à incidentes. Por fim, foram implantados, recurso de alteração de senha via portal, autenticação em dois fatores, entre outros, reforçando a segurança da informação, preocupação de grande relevância na Instituição e no Mundo.





ENGENHARIA CLÍNICA

A aquisição de novas tecnologias médicas em Instituições de Saúde é de extrema importância e pode ter um impacto significativo na qualidade dos serviços e no bem-estar da população. No período de 2021 e 2022, as Instituições Afiliadas SPDM investiu em aquisição/atualização de equipamentos médicos onde destacamos:

1. ATUALIZAÇÃO DO PARQUE DE FOTOTERAPIA: substituição dos equipamentos que utilizam lâmpadas halógenas/fluorescentes por LEDs. As principais vantagens são:

- **Economia de Energia e Baixa Emissão de Calor:** Os LEDs são altamente eficientes em termos energéticos, tornando os tratamentos mais econômicos em relação ao consumo de energia. A baixa emissão de calor é importante em tratamentos, nos quais o superaquecimento pode ser desconfortável ou até prejudicial para o paciente, sendo assim, a utilização da tecnologia de lâmpadas LEDs tem um risco significativamente reduzido de causar queimaduras durante os tratamentos, tornando-os mais seguros, especialmente para tratamentos pacientes neonatais.
- **Sem Emissão de UV ou IR:** Ao contrário das lâmpadas halógenas, que emitem radiação ultravioleta (UV) e infravermelha (IR), os LEDs emitem luz visível sem a radiação UV ou IR tornando-os mais seguros para o paciente.
- **Redução de manutenções:** Os LEDs têm uma vida útil significativamente mais longa em comparação com outras lâmpadas. Isso resulta em menos necessidade de substituição de lâmpadas e, conseqüentemente, em menos interrupções nos tratamentos e menos custos de manutenção.
- **Meio Ambiente:** Os LEDs não contêm mercúrio, como algumas lâmpadas fluorescentes, e são considerados mais ecológicos e sustentáveis.

2. ATUALIZAÇÃO DO PARQUE DE IMAGEM: substituição de equipamentos analógicos em digitais.

- **Qualidade de Imagem Melhorada:** Os raios X digitais produzem imagens de maior qualidade e resolução em comparação com os raios X analógicos. Isso permite uma melhor visualização de estruturas anatômicas, facilitando o diagnóstico preciso.
- **Redução da Exposição à Radiação:** Os equipamentos de raios X digitais geralmente exigem menos radiação para produzir imagens de qualidade, o que reduz a exposição do paciente e dos colaboradores à radiação ionizante.
- **Menor Tempo de Exame:** Os raios X digitais oferecem resultados instantâneos, eliminando a necessidade de processamento de filmes. Isso economiza tempo tanto para os profissionais de saúde quanto para os pacientes.
- **Armazenamento e Compartilhamento de Imagens:** As imagens digitais são armazenadas em sistemas de PACS (Sistemas de Arquivamento e Comunicação de Imagens) e facilmente compartilhadas eletronicamente.
- **Redução de Custos e Sustentabilidade Ambiental:** Os custos operacionais a longo prazo são geralmente menores, devido à eliminação de despesas com filmes radiográficos e produtos químicos de processamento, tornando a prática mais ecológica e sustentável.

- **Telemedicina e Telediagnóstico:** A facilidade de compartilhar imagens digitais pela internet torna possível a prática de telemedicina, permitindo que especialistas acessem e interpretem imagens remotamente.

3. ATUALIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE ESTERILIZAÇÃO: A atualização permitiu melhorias na segurança, eficiência, qualidade e conformidade regulatória, além de potencialmente resultar em economia de custos a longo prazo.

- **Tempo de Ciclo Mais Rápido e Aumento da Capacidade Interna:** Aquisição de tecnologias modernas com capacidade interna ampliada e ciclos de esterilização mais curtos permite que mais instrumentos ou produtos sejam esterilizados em menos tempo.
- **Sustentabilidade Ambiental:** As tecnologias incorporadas são eficientes energeticamente e possuem bomba a seco, que não necessita de água para seu resfriamento, resultando em economia de energia, água e custos operacionais a longo prazo.

Para realizar a gestão do parque tecnológico a Engenharia Clínica deve prover soluções e adotar metodologias dentro dos estabelecimentos assistências de saúde, desde a aquisição até o seu devido descarte.

A Engenharia Clínica garante o funcionamento adequado dos equipamentos médicos, acompanhando a vida útil, mensurando os custos com manutenção corretiva e preventiva.

A gestão de informações por meio de indicadores é importante para conduzir ações estratégicas. Desta forma, a sistematização de processos torna-se imprescindível para levantamento de dados.

No ano de 2022, implantamos Sistema de Gestão e Manutenção de Equipamentos Médico-Hospitalares. A gestão de equipamentos através de sistema tornou-se mais eficiente, destacando-se:

Gestão de Ordens de Serviço

Possibilita cadastro ilimitado de usuários para abertura de chamados, registro e consulta de todo histórico dos aparelhos por número de série, patrimônio ou tag.

O sistema emite relatórios sobre a produção da equipe, eficácia dos serviços prestados etc. Desta forma, é possível elaborar relatórios e avaliações técnicas precisas.

Leitor de QR Code

Através do QR Code gerado pelo sistema é possível consultar as informações dos equipamentos de maneira fácil.

Transporte de Equipamentos Médicos

O registro da movimentação dos equipamentos no estabelecimento de saúde possibilita a gestão do parque em tempo real, controle de empréstimo e devolução e monitorar a produção da equipe.

Planos de Manutenção

O sistema é capaz de organizar os planos de manutenção preventiva, calibração e segurança elétrica.



ENGENHARIA HOSPITALAR

A implantação de ações de sustentabilidade é essencial para preservação do meio ambiente e garantir um futuro mais saudável às gerações futuras. A redução do consumo de água e energia são aspectos mais importantes nesse sentido, já que a água é um recurso finito e essencial à vida em nosso planeta, e a energia é fundamental ao desenvolvimento econômico e tecnológico de uma sociedade.

A implantação das normas ISO 9.001, 14.001, 45.001 e 50.001, Certificação de Instalação Elétrica com base na Portaria n.º 51/2014 do INMETRO, como inovação tecnológica na área de engenharia de manutenção hospitalar, sendo de extrema importância para garantir a eficiência dos serviços prestados, bem como promover a sustentabilidade ambiental e a segurança dos usuários e trabalhadores (“stakeholders”).

Estas normas proporcionam um modelo de gestão de qualidade, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional e gestão de energia, que garantem que as atividades relacionadas à manutenção hospitalar sejam realizadas de forma padronizada, segura e ambientalmente responsável. Ao implementar estas normas, a engenharia de manutenção hospitalar está alinhada com as melhores práticas globais e com as normas e regulamentações nacionais e internacionais. Além disso, as normas ISO promovem a melhoria contínua dos processos e a identificação de oportunidades de otimização e redução de custos.

A norma ISO 50.001 é voltada à gestão de energia e estabelece requisitos para implementação de um sistema de gestão da energia em uma organização. Na área de engenharia de manutenção hospitalar, a implementação da norma ISO 50.001 contribui para redução do consumo de energia nas Unidades (edificações), ordenando as ações de eficiência energética preservando, oportunamente, o uso de equipamentos mais eficientes, as melhores práticas de operação e uso, e a adoção de melhores tecnologias, resultando em economia de recursos e redução de custos, contribuindo para a conservação de recursos naturais e redução das emissões de poluentes e de GEE.

Por fim, a adoção destas normas como inovação tecnológica pode contribuir para a imagem positiva da instituição hospitalar, demonstrando que a mesma está comprometida com a responsabilidade social e ambiental, além de atrair clientes e parceiros que valorizam estas práticas.

Uso Racional de energia elétrica

A implementação do Sistema de Gestão de Energia com base nas prescrições da norma ISO 50.001 contribuiu para redução do consumo de energia nas Unidades (edificações), ordenando as ações de eficiência energética, prescrevendo, oportunamente, o uso de equipamentos mais eficientes, as melhores práticas de operação e uso, e a adoção das melhores tecnologias, resultando em economia de recursos e redução de custos, contribuindo para conservação de recursos naturais e redução das emissões de poluentes e de GEE.

Substituição de lâmpadas incandescentes, fluorescentes e descarga por lâmpadas de LED

Nas instituições afiliadas nos anos de 2021 e 2022, foram realizadas as trocas das mais 9.204 (nove mil duzentos e quatro) lâmpadas fluorescentes por lâmpadas de Led, este trabalho já vem acontecendo desde 2018, com o objetivo de troca de 100% das lâmpadas de todas as unidades. Já conseguimos totalizar a troca de 77.428 (setenta e sete mil quatrocentos e vinte e oito) lâmpadas, atingindo uma porcentagem de 77,13%. Este trabalho está sendo realizado de forma gradual, ou seja, de acordo com a necessidade de troca e avaliação de estoque (sustentabilidade financeira) e contínua, proporcionando redução nos consumos e conforto dos ambientes, pois as lâmpadas Led promovem diversos benefícios como durabilidade, economia, baixa emissão de calor, funcionam em baixa voltagem e qualidade na iluminação.

Implementação de sistema solar fotovoltaico (SFV)

Sistema Solar Fotovoltaico implantado no Hospital Geral de Guarulhos.



O Hospital Geral Prof. Drº. Waldemar de Carvalho Pinto Filho de Guarulhos (HGG) e o Hospital Municipal José de Carvalho Florence (HMJCF), participaram do Programa de Eficiência Energética (PEE) da distribuidora EDP São Paulo em 2021. O Programa de Eficiência Energética (PEE) da distribuidora EDP São Paulo, visou ao cumprimento de obrigação contratual com a ANEEL, nos termos da Lei n º: 9.991 de 24 de julho de 2000, tendo como objetivo, incentivar o desenvolvimento de medidas que promovam a eficiência energética e o combate ao desperdício de energia elétrica. O PEE implementado nos Hospitais HGG e HMJCF contemplou a instalação de um Sistema de Microgeração Distribuída (MGD), utilizando a tecnologia solar fotovoltaica para geração de energia elétrica, proporcionando uma redução na demanda de potência da energia contratada (kW) junto a referida distribuidora. O SFV implementado no HGG possui uma capacidade de geração de 26,5 kWp e o SFV implementado no HMJCF uma capacidade de geração de 27,6 kWp.

O Projeto de Eficiência Energética (PEE) implementado nos dois Hospitais (HGG e HMJCF), está alinhado aos valores institucionais da SPDM, ao seu empenho para redução de suas emissões de Gases de Efeito Estufa e aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Logotipo dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) que estão alinhados ao projetos de energia citados:



Certificação de Instalação Elétrica com base na Portaria n.º 51/2014 do INMETRO

A Portaria n.º 51/2014 do INMETRO tem como propósito a Avaliação da Conformidade para Instalações Elétricas de Baixa Tensão, com foco na segurança, por meio do mecanismo de certificação, visando à prevenção de acidentes decorrentes da construção e manutenção de instalações elétricas inadequadas nas edificações. Em 2022, concluiu-se o processo de certificação das instalações elétricas do AME Idoso Oeste, sendo, então, a **2ª Unidade da Saúde do Brasil a receber a certificação de conformidade das instalações elétricas.**

Expansão e ampliação do sistema de medição, monitoramento e gerenciamento de energia

A gestão da energia é o começo para se ordenar as ações de eficiência energética prescrevendo, oportunamente, o uso de equipamentos mais eficientes, as melhores práticas de operação e uso e a adoção de melhores tecnologias.

Uma das ferramentas de medição e verificação do sistema de gestão de energia, é a tecnologia para supervisão e gerenciamento do uso racional de energia elétrica, com a consequente redução de custos (custo fixo), melhoria do desempenho energético, redução de impacto ambiental e perenização das ações de sustentabilidade.

Durante os anos de 2021 e 2022, algumas Unidades Afiliadas realizaram a expansão e ampliação dos sistemas de medição, monitoramento e gerenciamento de energia em equipamentos, áreas, setores, instalações e processos.

Instalação de sensores de presença

Como uma forma de implementação do controle operacional para otimização do uso dos sistemas energéticos, considerando as melhores condições de operação e eficiência, de forma a alcançar a melhoria contínua, foram instalados nas Unidades sensores de presença, para desligamento automático das lâmpadas localizadas em áreas comuns de circulação, como por exemplo, pátios e corredores.

Aquisição de equipamentos de ar-condicionado com a tecnologia inverter

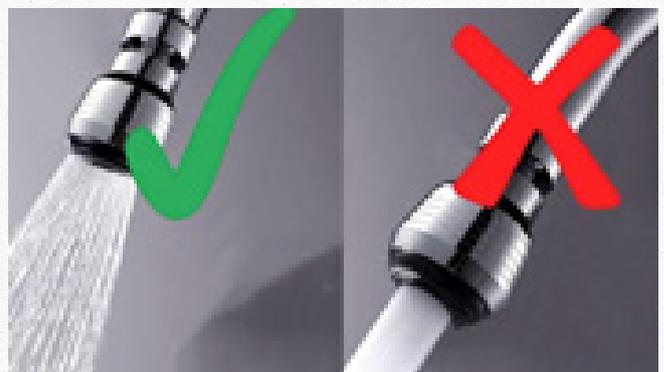
Nas Unidades, durante os anos de 2021 e 2022 priorizou-se a aquisição de produtos que tenham melhor eficiência energética e estejam regulamentados e aprovados no Programa Brasileiro de Etiquetagem (PBE), classificados como categoria "A" pelo Inmetro, ou ainda, que possuam o Selo Procel (para eletrodomésticos), ou o Selo Conpet (para carros, fogões, aquecedores de água a gás etc.), sendo estes os indicadores dos melhores em eficiência energética em sua categoria, dentre estes, equipamentos de ar condicionado com a tecnologia inverter.

Uso Racional de água

Em 2021, foi realizado um trabalho de levantamento das instalações hidráulicas (projeto Melius), na busca de melhoria contínua, com o objetivo de verificar as formas de utilização, o que afeta diretamente no consumo total de água. As unidades realizaram o mapeamento com levantamento e relação de todos os equipamentos e instalações que utilizavam água, verificando as possibilidades de troca, e redução no consumo.

Troca de torneiras convencionais por torneiras temporizadas ou com sensores

Em 2021 e 2022, foram realizadas as trocas de diversas torneiras comuns por torneiras temporizadas ou com sensores, com redutor de vazão, economizando até 80% no consumo por acionamento. Além da economia estas torneiras ainda evitam a contaminação cruzada, podendo ser acionadas pelo cotovelo ou apenas aproximação, ou seja, não sendo necessário o contato manual. As torneiras com arejadores são dispositivos que misturam ar com água para diminuir a vazão e a pressão da água que sai da torneira. Estas torneiras possuem um mecanismo de temporizador, que limita o tempo de uso e evita o desperdício de água. Além disso, as torneiras com arejadores são mais eficientes em termos de consumo de água do que as torneiras antigas sem controle de vazão de água, já que reduzem a vazão de água sem comprometer a qualidade da lavagem das mãos ou dos objetos.



Troca de válvulas hidras por caixas acopladas das bacias sanitárias e instalação de mictórios a seco

Em diversas unidades, foram realizadas as trocas de bacias sanitárias que usavam válvulas hidras por bacias que utilizavam até 12 litros por acionamento, com caixas acopladas com dois acionadores de 3 e 6 litros, gerando uma economia de até 70% de economia por acionamento. Os mictórios que funcionam a seco são uma alternativa sustentável aos mictórios convencionais, que usam grandes quantidades de água para descarga. Ao substituir os mictórios antigos por mictórios que funcionam a seco, é possível economizar água e reduzir o consumo de água potável.

Instalação de tanque de recirculação de água em 100% dos Hospitais das unidades afiliadas

O oxigênio é um insumo essencial para muitos procedimentos médicos em hospitais, e sua armazenagem se dá em sua forma líquida dentro de tanques. No momento de utilização deste oxigênio líquido para a rede de distribuição de oxigênio, ocorre a expansão adiabática nas serpentinas ao lado do tanque, que transforma o oxigênio de líquido para gasoso. Este processo de expansão gera o decaimento da temperatura nas serpentinas com o seu respectivo congelamento e acúmulo de gelo nas mesmas. Estas serpentinas são lavadas com água para remover o acúmulo de gelo e garantir seu bom funcionamento.

No entanto, o uso de água para o descongelamento destas serpentinas pode resultar em desperdício de água e em custos elevados, tanto de água como de esgoto. A implantação de um sistema de recirculação de água utilizada pode resolver esse problema.

Em 2021, as Instituições Afiliadas SPDM atingiram a meta de instalação, em 100% dos hospitais, do sistema de recirculação de água utilizada para descongelamento em serpentinas de expansão adiabática em tanques de oxigênio instalados, é uma medida eficaz para economizar água e reduzir o desperdício de recursos naturais.





Controle de estoque de materiais

A implantação de controle de estoque representa uma inovação tecnológica crucial para unidades hospitalares, sobretudo em relação à engenharia de manutenção. Com uma gestão eficiente, é possível controlar aspectos financeiros, como despesas e receitas, além de evitar o desperdício de recursos importantes que poderiam ser utilizados na manutenção e execução de trabalhos que dependem de insumos materiais disponíveis imediatamente para execução de ordens de serviço.

Além disso, o controle de estoque permite que os centros de custo sejam gerenciados de modo mais eficaz, otimizando o uso dos itens de engenharia de manutenção e eliminando a necessidade de novas compras desnecessárias ou mantendo estoques mínimos para que seja possível agir de modo mais rápido no tratamento dos problemas advindos do uso das edificações, otimizando a melhoria do uso de espaços. Dessa forma, é possível reduzir custos e aumentar a produtividade da equipe, garantindo a qualidade dos serviços prestados e a satisfação dos pacientes.

Em 2021 e 2022, as unidades afiliadas da SPDM implantaram a gestão de estoques via sistema, como parte das ações de inovação tecnológica em um total de 11 unidades, somando um total de 53% de unidades, utilizando a gestão de estoques.

Estoque de materiais da Eng. de Manutenção com estantes e armário com porta corta-fogo:



Ainda em termos de inovação tecnológica, algumas práticas estão sendo adotadas para promoção da eficiência energética nas Instituições Afiliadas:

-- Na concepção, construção ou reforma de edificações, considerar uso de tecnologias e adotar projetos que incorporem a eficiência energética;

-- Priorizar a aquisição de produtos e/ou equipamentos que tenham melhor eficiência energética e estejam regulamentados e aprovados no Programa Brasileiro de Etiquetagem (PBE), classificados como categoria "A" pelo Inmetro, ou ainda, que possuam o Selo Procel (para eletrodomésticos), ou o Selo Conpet (para carros, fogões, aquecedores de água a gás etc.), sendo estes os indicadores dos melhores em eficiência energética. Dessa forma, a implementação das normas ISO 9001, 14001, 45001 e 50001 na área de engenharia de manutenção hospitalar é importante não apenas para garantir a qualidade e a eficiência dos serviços prestados, mas também para promover a sustentabilidade ambiental, a segurança e a saúde dos trabalhadores e a redução de custos.

SPDM PAIS

Em continuidade às inovações tecnológicas apresentadas nos anos anteriores, a SPDM/PAIS vem investindo constantemente em novas tecnologias para beneficiar a instituição e seus clientes, permitindo com isso maior segurança, eficácia, agilidade, qualidade e confiabilidade no resultado em seus processos de trabalho. As inovações tecnológicas que foram implantadas recentemente pela SPDM/PAIS são:

- Investimento em serviço de e-mail facilitando a localização de documentos, simplificando o armazenamento de arquivos e agilizando a comunicação com o time. Estes recursos otimizam o tempo de trabalho dos colaboradores e maximizam a produtividade no dia a dia;
- Implantação de ferramenta (gerenciamento de eventos e informações de segurança) é uma solução que ajuda as organizações a detectar, analisar e responder a ameaças de segurança, antes que elas prejudiquem as operações da empresa;
- Implantação de ferramenta de chamados GLPI nas unidades permitindo um controle efetivo para abrir, documentar, gerenciar e concluir atendimentos ou qualquer tipo de solicitação. O software possibilita documentar o ciclo de vidas de requisições e enviar notificações via e-mail para usuários e gestores sobre o andamento da solicitação;
- Implantação (Ferramenta utilizada para atualização de Sistema Operacional Windows) possibilitando o gerenciamento facilitado e a distribuição das atualizações do Microsoft Update em computadores de uma rede em tempo real, baixando as atualizações disponíveis no site

da Microsoft e distribuindo a todos os computadores da rede, após homologação;

- Implantação possibilitando um gerenciamento remoto eficaz, protegendo os arquivos, servidores, estações de trabalho e dispositivos mobile da SPDM/PAIS, além de oferecer uma proteção compacta e completa contra ameaças conhecidas e desconhecidas, como cryptors, ransomware, entre outros ataques;
- Implantação de ferramenta de gerenciamento de vulnerabilidade Greenbone-Openvas para realização de varredura de vulnerabilidade em uma solução completa de gerenciamento de vulnerabilidade;
- Implantação de Sistema de Prontuário Eletrônico para atender a todas as necessidades das unidades de Saúde Pública do Município de São Paulo localizadas nas regiões Norte, Leste, Sudeste, Centro-Sul, gerenciadas pela SPDM/PAIS. A SPDM avançou com a implantação de prontuário eletrônico no período entre 2021 e 2022, em todos os territórios onde atua, nos diferentes municípios. Em 2022, alcançou 64,82% das unidades sob seu gerenciamento com utilização plena de prontuário eletrônico e continua em processo de expansão gradual. Os profissionais foram devidamente capacitados para utilização desta ferramenta que permite a integração dos atendimentos em todas as unidades de saúde do mesmo município, otimizando e qualificando o atendimento prestado à população;
- Implantação de Serviço de Telemedicina nas unidades de Saúde Pública do Município de São Paulo gerenciadas pela SPDM/PAIS;
- Implantação de Sistema SAMU para municípios de Diadema e Santo André para controle dos processos de atendimento, regulação médica, despacho de viaturas, frotas, acolhimento das vítimas nos hospitais de destino e transporte sanitário de pacientes;





- Desenvolvimento e implantação de um sistema para controle de médicos PJ automatizando o processo manual que era realizado dentro da SPDM/PAIS, trazendo agilidade e confiabilidade e segurança aos processos;
- Desenvolvimento e implantação de um sistema de controle de fornecedores para cadastro e qualificação de seus fornecedores e prestadores de serviços com foco na transparência dos processos provendo equidade concorrencial para futuras cotações, além de identificar as empresas que possuam um sistema de Gestão da Qualidade e boas práticas no mercado;
- Implantação de um prontuário eletrônico em uma unidade de Pronto Atendimento em Diadema com integração ao CADSUS, informatizando a unidade e trazendo maior confiabilidade dos dados, segurança, agilidade e economia;
- Desenvolvimento e Implantação de uma API para controle de arquivos e imagens único e padronizado para todos os sistemas desenvolvidos pela SPDM/PAIS, trazendo mais segurança às informações;
- Adaptação do sistema de aplicações de prova on-line para aplicar processo seletivo por Edital, onde foi possível realizar a aplicação da prova para, aproximadamente, 70 mil pessoas em um único dia, trazendo agilidade e facilidade ao processo;
- Automatização do processo de validação de atestados e vacinas possibilitando que o colaborador faça upload de seus documentos de forma remota, sem a necessidade da locomoção até a base administrativa para validação dele;
- Automatização do processo de notificações de ocorrências nas unidades de saúde possibilitando que qualquer profissional ou paciente possa realizar uma notificação referente à unidade em questão, de forma on-line e rápida, possibilitando uma gestão mais efetiva das unidades;
- Automatização na publicação dos portais da Transparência possibilitando a publicação dos documentos de uma forma mais eficaz e rápida;

- Informatização do processo de Entrevista de Desligamento possibilitando que profissional responda a uma pesquisa de satisfação on-line, gerando relatórios estatísticos ao setor de desenvolvimento e treinamento para possíveis trabalhos de melhorias;
- Padronização dos processos de integração das farmácias das diversas unidades de saúde possibilitando que as diversas empresas contratadas nos enviem informações referentes à utilização dos insumos de uma forma padronizada e eficaz;
- - Dashboard – Ferramenta de gestão utilizada na Engenharia Clínica visando a apresentar de forma clara e objetiva todos os índices importantes na gestão do parque tecnológico como:
 - Quantidade de Ordens de Serviço atendidas, tempo médio de atendimento, tempo médio de parada do equipamento médico até sua devolução para a assistência etc.;
 - Estes dados nos proporcionam subsídios claros para tomadas de decisões em relação aos prestadores, custos de manutenção e substituições para aquisição de novas tecnologias médicas;
- Em 2022, a SPDM PAIS subsidiando o projeto do Centro Carioca do Olho no Rio de Janeiro definiu junto ao órgão municipal aquisições de tecnologias médicas inovadoras, destacando:
 - - Aquisição do microscópio analógico com tecnologia NGENUITY® 3D Visualization System que permite melhor visualização com uma clareza ampliada e digitalmente otimizada, personalizada, de acordo com as preferências do operador (cirurgião) para obter os melhores resultados. O aparelho permite expandir a colaboração por meio de uma visão cirúrgica 3D compartilhada com a equipe; e
 - Implantação da saúde digital: a SPDM acompanhou todas as estratégias de implantação de teleatendimento e telemonitoramento desenvolvidas pelo SUS, especialmente, a partir da pandemia do coronavírus, implantou o projeto de teletrabalho junto aos profissionais com afastamento das atividades de atendimento devido à gestação, ampliando a oferta de serviço e tendo passado por tais experiências, passou a definir como objetivo a consolidação e desenvolvimento deste tipo de atuação, para além da urgência adaptativa gerada pela pandemia. O atendimento por teleassistência é respaldado pela Resolução CFM. Nº 2.314/2022, publicada em 05 de maio de 2022 que define e regulamenta a telemedicina, como forma de serviços médicos mediados por tecnologias de comunicação e segue as regras da LGPD, assegurando a confiabilidade dos atendimentos e segurança dos dados.

QUALIDADE DA ASSISTÊNCIA

(GRI 3-3)

A SPDM possui uma grande diversidade de tipos de serviços, como uma Governança Clínica bem estruturada, incorporada em suas nove décadas, contribuindo para a construção de um modelo sólido de estratégia, que possibilita a condução dos serviços de uma forma padronizada, baseada nas melhores práticas de gestão em saúde.

Um ambiente de alta complexidade, como um hospital, traz consigo um alto potencial de riscos e grande probabilidade de incidentes. Neste cenário, o gerenciamento dos riscos e identificação de perigos é crucial, tanto no estabelecimento de boas práticas assistenciais como na prevenção de erros e eventos que possam atingir o paciente.

Assim, o impacto das práticas de qualidade e segurança é diretamente sentido pelo paciente, que será afetado (positivamente) pelas boas práticas, mas também será pelas más, no que concerne a danos decorrentes de falhas e erros na assistência por ele recebida.

O reconhecimento dos padrões de qualidade ocorre pelo atendimento aos requisitos preconizados nos diversos tipos de certificações, normas, prêmios, programas etc. São realizadas visitas in loco por esses órgãos regulamentadores para checar o atendimento aos requisitos.

O Hospital São Paulo destaca as auditorias internas realizadas periodicamente do Escritório de Qualidade em conjunto com as visitas técnicas do Serviço de Controle e Infecção Hospitalar (SCIH), onde são avaliadas as unidades quanto à estrutura e processos visando às dimensões da qualidade.

Entre as certificações do Hospital São Paulo, destaca-se o Laboratório Central certificado pela Norma PALC, desde 2013.

Além disso, a Sociedade Brasileira de Cardiologia (SBC), em conjunto com a American Heart Association (AHA) e o Ministério da Saúde (MS), por meio do Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (Proadi-SUS), certificou o Hospital São Paulo e a Disciplina de Cardiologia da Escola Paulista de Medicina. A premiação reconhece a instituição por apresentar adesão às práticas clínicas baseadas em evidências para o melhor cuidado de seus pacientes.

O HSP recebeu a Certificação de Reconhecimento de Qualidade Assistencial em Boas Práticas Clínicas em Cardiologia nos três eixos: Síndrome Coronariana Aguda (SCA), Insuficiência Cardíaca (IC) e Fibrilação Atrial (FA), com duas premiações na Categoria Ouro. O reconhecimento ocorreu após a implementação do programa de Boas Práticas Clínicas em Cardiologia (BPC). O objetivo deste programa é avaliar, antes e após, as taxas de adesão às diretrizes assistenciais de Insuficiência Cardíaca (IC), Fibrilação Atrial (FA) e Síndrome Coronariana Aguda (SCA) em instituições do SUS.

A disciplina de Cardiologia e o Departamento de Pediatria da Escola Paulista de Medicina) - Campus São Paulo estão entre os melhores serviços de especialidades médicas do mundo, de acordo com o ranking World's Best Specialized Hospitals 2023, elaborado pela revista Newsweek e divulgado no dia 14/9/22. A Pediatria conquistou o 103º lugar, dentre os 200 serviços de saúde avaliados e a Cardiologia ficou na 218ª posição, dentre as 300 instituições médicas analisadas pelo periódico. As suas atividades são realizadas no Hospital São Paulo. Fonte: <https://www.newsweek.com/rankings/worlds-best-specialized-hospitals-2023/cardiology>

Na perspectiva da SPDM PAIS destacam-se três ações relacionadas à Qualidade da Assistência apresentadas abaixo:

INICIATIVA AMIGO DA CRIANÇA (IHAC): estratégia mundial idealizada em 1990, pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pelo Fundo Internacional de Emergência para a Infância das Nações Unidas (Unicef), tem como objetivo mobilizar gestores e funcionários dos hospitais para que desenvolvam rotinas adequadas à prática de aleitamento materno. O título foi obtido pelos Hospital Maternidade Maria Amélia Buarque de Hollanda no Rio de Janeiro e pelo Hospital Nossa Senhora da Conceição, em Fortaleza.



PROJETO LEAN: o Lean tem como filosofia garantir a qualidade e a eficiência dos processos da unidade de saúde e evitar desperdícios de tempo, recursos e insumos, por meio de técnicas e ferramentas especializadas. O projeto foi implantado no Hospital Irmã Dulce, em Praia Grande, São Paulo em detrimento à superlotação vivida na unidade e da adequação dos fluxos e protocolos. No período entre junho/2022 e setembro/2022, houve uma redução de 47% no indicador de superlotação e uma redução de 86% no tempo de passagem do paciente em atendimento no Pronto-Socorro, levando a um aumento na taxa de agregação de valor ao paciente em 86%. O Pronto-Socorro do hospital também observou avanços importantes, com queda de 70% no número de pacientes aguardando por um leito hospitalar na observação do serviço de urgência, sem reduzir a produção de atendimento e internação.



Oficina prática do 5S, programa japonês de gestão de qualidade, voltado ao aperfeiçoamento da organização, limpeza e padronização

AMPLIAÇÃO DO USO DA ANALGESIA PERIDURAL DURANTE O TRABALHO DE PARTO E PARTO NO BRASIL – INTERCÂMBIO BRASIL-FRANÇA: em 2022, iniciou-se um projeto entre a França e o Brasil que visa a desenvolver cooperação técnico-científica entre os dois países para ampliação do uso da analgesia peridural, durante o trabalho de parto no Brasil. O Hospital Maternidade Maria Amélia Buarque de Hollanda foi contemplado no projeto.

SAU – SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO

O SAU tem como objetivo possibilitar aos usuários e/ou seus acompanhantes manifestarem-se em relação aos serviços com sugestões, elogios, informação, reclamações, solicitações e denúncias, visando a uma boa comunicação entre os profissionais e os usuários, incentivando a autonomia dos mesmos e possibilitando um tratamento individualizado e personalizado, considerando suas reais necessidades.

A realização das Pesquisas de Satisfação do Usuário foram mantidas entre os anos de 2021 e 2022, com o objetivo de avaliar sua percepção em relação ao funcionamento e qualidade dos serviços de saúde.

As pesquisas foram realizadas por meio de entrevista ou espontaneamente por instrumento previamente definido, dependendo das características de cada serviço.

Os dados das pesquisas registradas são consolidados mensalmente e a partir dos resultados são elaborados relatórios, para discussão nos diversos níveis de gestão. Estas discussões permitem refletir sobre a qualidade dos serviços prestados nos diversos setores e serviços, para que ações corretivas ou de melhoria possam ser traçadas, buscando um constante aprimoramento do padrão técnico e funcional, de modo a disponibilizar serviços assistenciais centrados na qualidade e humanização do atendimento.

Os dados apresentam a média anual do percentual de satisfação dos usuários, por tipo de serviço em 2021 e 2022.

Quadro: Média percentual de satisfação dos usuários, por tipo de serviço, por ano – SPDM/PAIS

Aceitabilidade	2021	2022
Atenção Hospitalar	83%	92%
Serviço de Saúde Mental	79%	87%
Serviço de Especialidade	86%	84%
Atenção Básica	79%	75%
Urgência/Emergência	76%	71%

Fonte: Pesquisa de Satisfação SPDM/PAIS

Quadro: Média percentual de satisfação dos usuários, por tipo de serviço, por ano – SPDM Afiliadas

Aceitabilidade	2021	2022
Hospitalar	96%	95%
Rede Assistencial	96%	94%
Ambulatório	96%	97%
Farmácia de Alto Custo	93%	89%

Fonte: Pesquisa de Satisfação SPDM/Afiliadas

O Hospital São Paulo está reestruturando sua metodologia de avaliação de satisfação do usuário em relação a seus serviços e, desta forma, os dados não serão apresentados neste relatório.

AValiação DO NPS – Net Promoter Score

Além da avaliação da aceitabilidade dos serviços oferecidos, em 2020, foi iniciada a avaliação do NPS – Net Promoter Score nas pesquisas de satisfação das Instituições Afiliadas da SPDM.

O Net Promoter Score é uma métrica que avalia o grau de lealdade dos clientes. A escolha deste indicador foi em razão da simplicidade, flexibilidade, confiabilidade da metodologia, e possibilidade do benchmarking com outras Instituições de Saúde que utilizam esta avaliação. Por meio de uma pergunta “Em uma escala de 0 a 10, quanto você recomendaria a Unidade “x” a um amigo ou familiar?” De acordo com a resposta dada, os clientes são classificados em três grupos: promotores (nota 9 ou 10), neutros (nota 7 ou 8), detratores (nota de 0 a 6). O cálculo ocorre com base no nº de promotores – nº detratores / nº de respondentes. Os resultados são apresentados em zonas de classificação:

- NPS entre 75 e 100 – Excelência: extremamente difícil de ser alcançado, estar neste nível faz das empresas referências em seus mercados. Além de ser para poucos, se manter aqui é um grande desafio.
- NPS entre 50 e 74 – Qualidade: extremamente difícil de ser alcançado, estar neste nível faz das empresas referências em seus mercados. Além de ser para poucos, se manter aqui é um grande desafio.
- NPS entre 0 e 49 – Aperfeiçoamento: o nível razoável exige grandes cuidados da empresa. Aqui o trabalho de imagem deve ser prioridade, já que as chances de modificar o e NPS são maiores.
- NPS entre -100 e -1 – Crítico: ter um NPS entre -1 e -100 é um grande problema à empresa, pois a insatisfação do cliente dissemina-se entre amigos e familiares. Tomar uma ação emergencial é extremamente importante para reverter esse quadro.

Em 2022, o resultado do NPS nas Instituições Afiliadas, traz os seguintes valores, enquadrando-se nos níveis Excelência ou Qualidade:

NPS	2022	Classificação
Hospitais Referenciados	86%	Excelência
Hospitais com Pronto Socorro	62%	Qualidade
Rede Assistencial	72%	Qualidade
Ambulatórios	82%	Excelência
Farmácias de Alto Custo	65%	Qualidade

Fonte: Pesquisa de Satisfação SPDM/Afiliadas

SAÚDE E SEGURANÇA DO PACIENTE

(GRI 3-3; 416-1;416-2)

Nos últimos anos, o cenário do setor saúde vem sendo marcado por diversos desafios, tanto no âmbito público como no privado. Alguns dos principais desafios são:

- O envelhecimento da população e o aumento da prevalência de doenças crônicas, que demandam mais cuidados de saúde de longa duração e maior complexidade;
- A escassez de recursos humanos qualificados e desafios financeiros para atender à crescente demanda por serviços de saúde;
- A velocidade de aquisição de novos conhecimentos e a necessidade de incorporar novas tecnologias e inovações em saúde, que podem trazer benefícios à qualidade e à eficiência dos serviços, mas também implicam custos elevados e desafios regulatórios;
- A garantia da equidade e da universalidade no acesso à saúde, respeitando a diversidade e as especificidades das diferentes populações e regiões do país;
- A disruptiva tecnológica requer novos modelos de relação com paciente, a exemplo da telemedicina, que propicia o relacionamento com o paciente à distância e interconsultas com especialistas. Por outro lado, uma avalanche de informações, nem sempre confiáveis, levando à falta de confiança do paciente quanto à informação técnica. A pandemia acelerou o uso e os avanços da tecnologia, criando uma urgência na consciência de novos riscos advindos da interação homem-máquina.

Em 2021 e 2022, as instituições de saúde tiveram que lidar com as consequências de uma pós-pandemia e o impacto tardio na saúde da população. Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), o impacto da pandemia na saúde mental das pessoas foi significativo e preocupante. Além de atender à demanda reprimida do sistema sobrecarregado, tivemos que apoiar os profissionais ainda muito sensibilizados com a carga emocional de uma crise sanitária sem precedentes. Milhares deles morreram de Covid-19 e, hoje, mais da metade dos profissionais de saúde relatam sintomas de burnout, muitos estão enfrentando insônia, depressão, ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático ou outros problemas de saúde mental.

Modelo de Governança Clínica

Governança clínica é uma forma de gestão em saúde que visa a melhorar a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes, por meio de uma abordagem colaborativa e baseada em evidências. A governança clínica busca a melhoria contínua dos processos e a segurança do paciente, utilizando ferramentas de avaliação dos riscos, práticas de segurança, auditoria clínica, monitoramento de indicadores e evidência científica para tomada de decisão. A governança clínica é, portanto, um conjunto de medidas que permitem a gestão da clínica de forma mais eficiente e segura, contribuindo para a excelência na prestação de serviços de saúde. A referência do conceito de Governança Clínica é o National Health Service (NHS) do Reino Unido, que o introduziu em 1998, como uma forma de melhorar os padrões clínicos e reduzir os riscos.



O sistema de governança clínica possui quatro pilares de sustentação.



Fonte: Qualidade/SPDM Afiliadas

Pilar I – DIRETRIZES E NORMAS

As diretrizes e normas corporativas são alinhadas por meio de documentos compartilhados, encontros virtuais e aulas disponibilizadas na plataforma de ensino a distância. Como exemplo, temos:

1. Diretrizes e Normas do Sistema de Gestão da Qualidade e Segurança Assistencial;
2. Manual de Gestão das Práticas de Segurança Operacional;
3. Manual de Investigação de Incidente Sentinela;
4. Manual de Gerenciamento dos Protocolos e Linhas de Cuidados Estratégicos;
5. Manual de Implantação do Escritório do Cuidado Centrado na Pessoa;
6. Manual para Projetos de Melhoria;
7. Caderno de Indicadores de Segurança do Paciente;
8. Modelo de Relatório de Gestão da Qualidade e Segurança Assistencial;
9. Manual de Avaliação do Relatório de Acompanhamento da estratégia.

Pilar II – GESTÃO DA SEGURANÇA E QUALIDADE ASSISTENCIAL



Gestão da segurança do paciente

A gestão da segurança segue o modelo da ABNT NBR ISO 31000:2018, com diretrizes estratégicas baseadas nos componentes da norma internacional. Em alinhamento com a RDC36, o Núcleo de Segurança do Paciente analisa os riscos e define as prioridades.

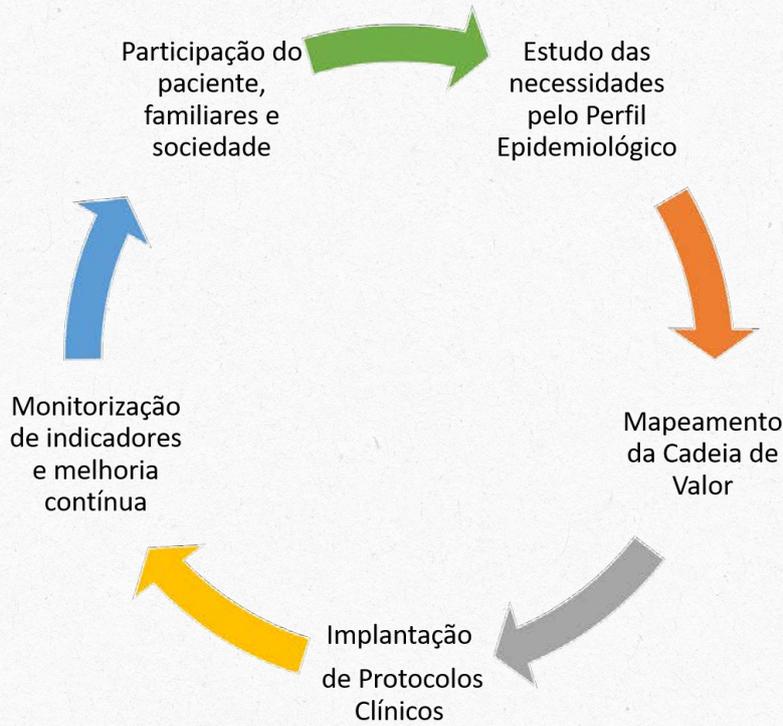
Os riscos que são inerentes a alguns processos, são minimizados por meio de Práticas de Segurança Operacional – PSO. Nas Instituições Afiliadas as Práticas de Segurança Operacional são acompanhadas desde 2013. O perfil epidemiológico atendido exige escopo diferenciado de acompanhamento de práticas específicas para cada contexto. Algumas PSO são obrigatórias (O), outras Recomendadas (R) e outras específicas para alguns ambientes.

Dimensões de Segurança	PRÁTICAS DE SEGURANÇA OPERACIONAL 2021/22	Hospitais	Pronto Socorro	Ambulatórios	Saúde mental	Farmácias	CEAC
Cultura de Segurança	PSO.1. Sistema de Notificação e Aprendizado	O	O	O	O	O	O
	PSO.2. Análise Sistêmica de Incidente Sentinela	O	O	O	O	O	O
	PSO.3. Pesquisa de Cultura de Segurança	O	O	O	O	O	O
	PSO.4. Plano de Segurança Paciente (RDC.36)	O	O	O	O	O	O
Comunicação	PSO.5. Identificação do Paciente	O	O	O	O	O	O
	PSO.6. Informação na Transferência do Cuidado	R	R	R	R	NA	NA
	PSO.7. Checklist Cirúrgico	O	NA	O*1	NA	NA	NA
	PSO.8. Safety Huddles	O	O	NA	NA	NA	NA
Controle de Infecção	PSO.9. Higiene das Mãos	O	O	O	O	O	O
	PSO.10. Uso oportuno de antibiótico profilático	O	O	R	NA	NA	NA
	PSO.11. Bundles	O	O	NA	NA	NA	NA
Medicamentos	PSO.12. Reconciliação Medicamentosa	O	O	O	O	NA	NA
	PSO.13. Segurança no uso das Medicacões	O	O	O	O	NA	NA
Cuidados Gerais	PSO.11. Prevenção de Quedas	O	O	O	NA	NA	NA
	PSO.12. Prevenção de Lesão por Pressão	O	NA	NA	NA	NA	NA
Saúde Mental	PSO.13. Prevenção de Suicídio	O*2	R	R	O	NA	NA
	PSO.14. Prevenção de Violência	O*2	R	R	O	NA	NA
Equipamentos	PSO.15. Segurança no uso de Bomba de Infusão	O	O	NA	NA	NA	NA
Hemocomponentes	PSO.16. Segurança no uso de Hemocomponentes	O	O	NA	NA	NA	NA
Exames Laboratoriais	PSO.17. Segurança na entrega de laudos críticos	O	O	O	NA	NA	O

Fonte: Qualidade/SPDM Afiliadas

Gestão baseada em valor por linha de cuidado

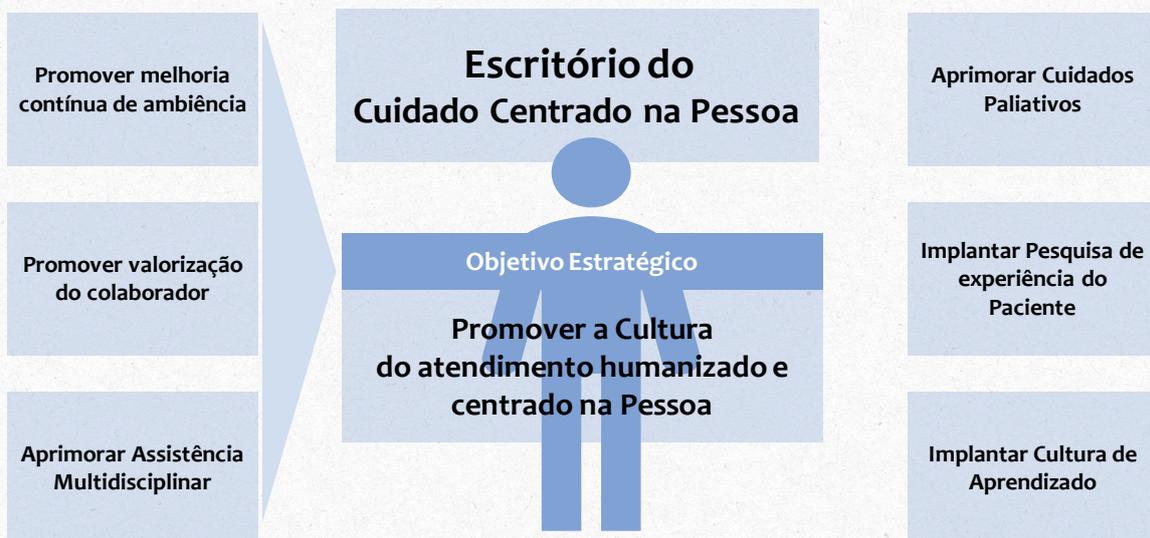
As linhas de cuidado são estratégias que visam a organizar a rede de atenção à saúde em torno das necessidades dos usuários, garantindo a integralidade, a continuidade e a qualidade da assistência.



Os protocolos estratégicos foram definidos, conforme maior prevalência e maior risco para cada linha de cuidado assistencial.

Cuidado centrado na pessoa

No serviço de saúde, o Cuidado Centrado na Pessoa é um modelo de gestão que aborda o ser humano em sua integralidade, como ser biopsicossocial, respeitando sua cultura, espiritualidade e necessidades individuais. O paciente e familiares passam da posição passiva de receber o cuidado para um parceiro ativo nas melhorias dos cuidados de saúde.



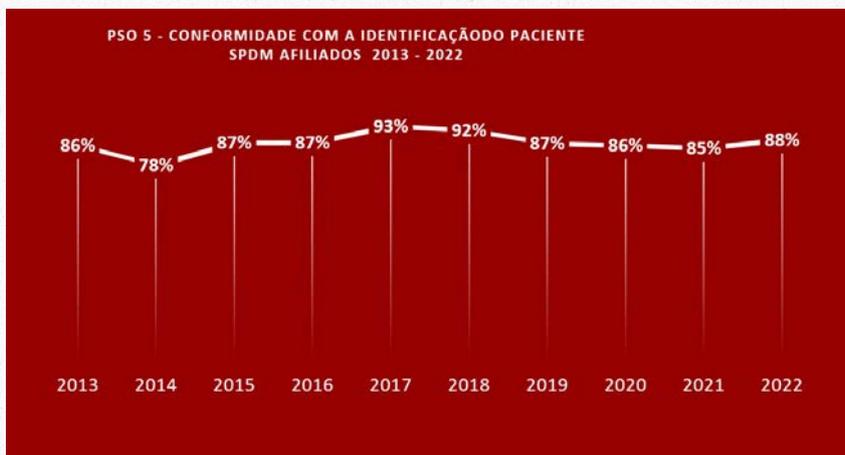
Instituições Afiliadas SPDM - Curso de Acompanhamento da Estratégia Assistencial 2022

Alinhado às diretrizes da Política Nacional de Humanização contribui para a integração do sistema de saúde, coordenando o cuidado nas Redes de Atenção à Saúde. Nas Instituições Afiliadas, entre 2021 e 2022, foi meta estratégica a formação de um Time do Escritório Centrado na Pessoa, para integrar todas as ações institucionais e discutir nas reuniões das linhas de cuidado.

Pilar III – AUDITORIA ASSISTENCIAL

A auditoria assistencial é obrigatória, quando o foco é na melhoria contínua da qualidade e segurança do atendimento prestado. Nesta perspectiva, são avaliados os três componentes da gestão de segurança e qualidade assistencial.

Acompanhamos a conformidade das práticas de segurança implantadas, dando prioridade às questões de maior impacto na segurança do paciente:



Fonte: Qualidade/SPDM Afiliadas

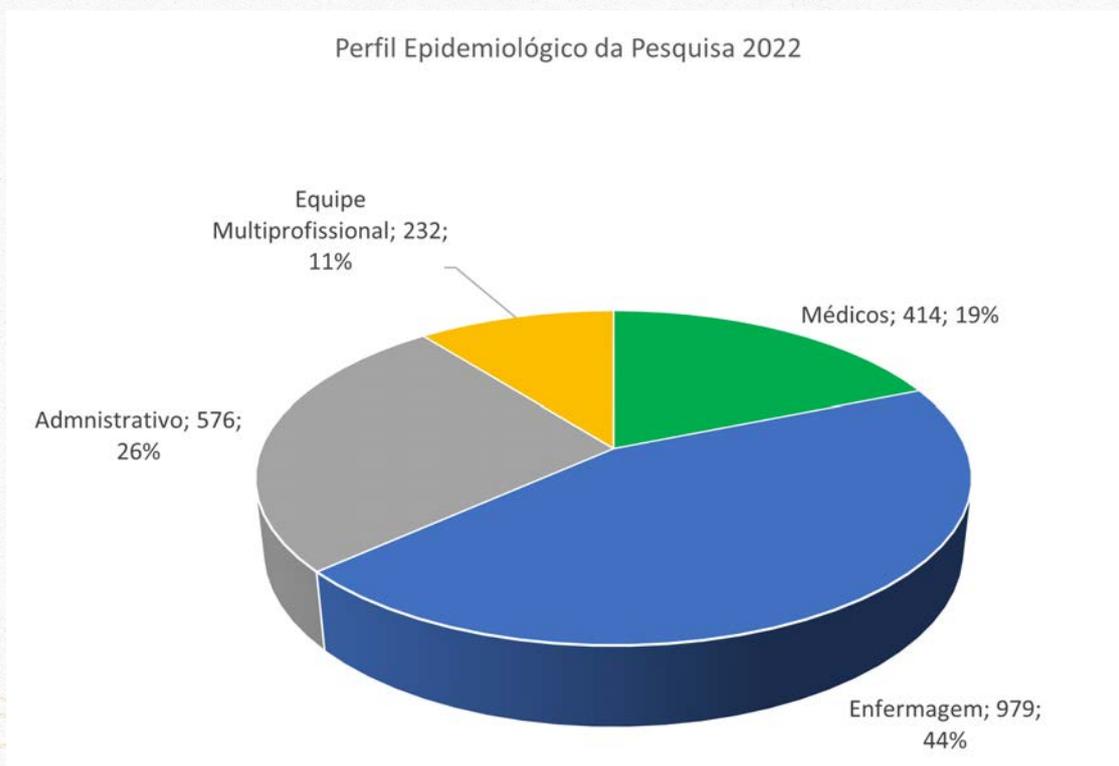
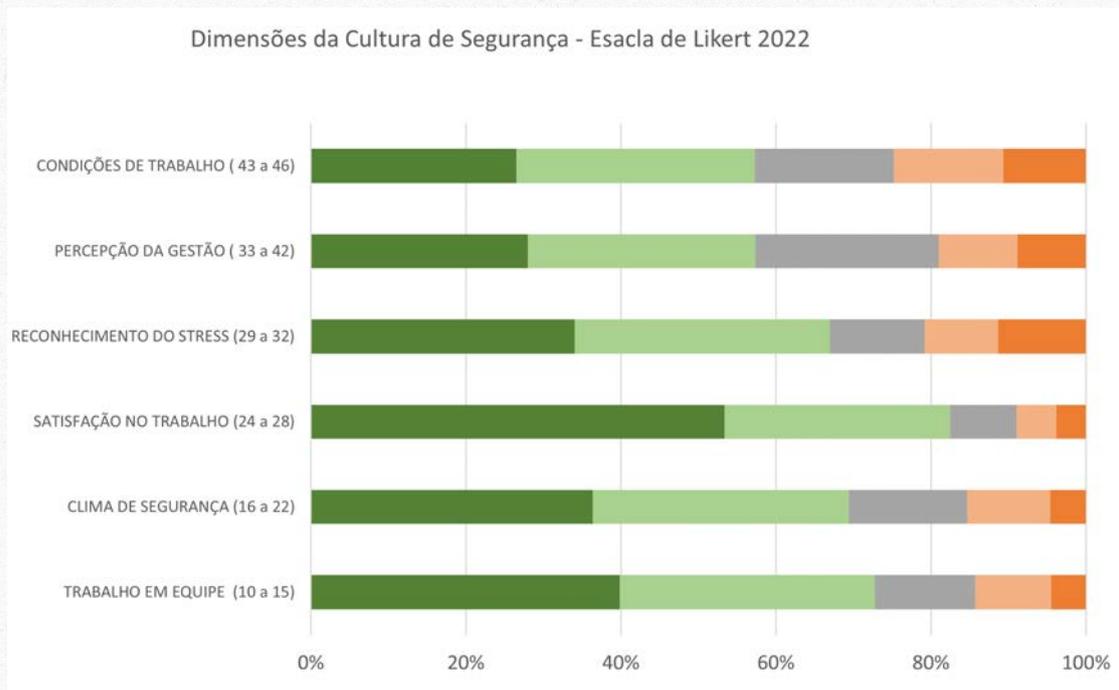
Na gestão baseada em valor por linha de cuidado, por exemplo, são avaliados os protocolos de prevenção de suicídio, protocolo de fratura de fêmur no idoso, protocolo de trombólise no acidente vascular cerebral isquêmico – AVCi.

A avaliação da gestão do cuidado centrado na pessoa ocorre na experiência do paciente apresentado neste relatório.

Pilar IV – PROMOÇÃO DE CULTURA DE SEGURANÇA E APRENDIZADO

A cultura de segurança é um componente essencial para a qualidade dos serviços de saúde, sendo o produto de experiências individuais e valores, atitudes, competências e padrões de comportamento do grupo que determinam o compromisso, o estilo e a proficiência do modelo de governança de uma instituição. Organizações com uma cultura de segurança positiva são caracterizadas por comunicações fundamentadas na confiança mútua, por percepções compartilhadas na importância da segurança e pela confiança na eficácia da medida preventiva.

A pesquisa de segurança 2022 realizada com 2.201 colaboradores apresentou os seguintes resultados:



As dimensões identificadas como maiores desafios foram: Percepção do stress, Percepção da Gestão e Condições de Trabalho. A dimensão de Satisfação no Trabalho relacionada a propósito é nosso ponto forte. A sensação de orgulho de contribuir para uma causa maior, parece ser um motor importante que fez os profissionais de saúde enfrentarem a crise sanitária deste século.

A Cultura de Aprendizado é um componente inseparável da Cultura de Segurança e exige saber diferenciar Informação de conhecimento, aprendizado em rede e aprendizado contínuo. As ações de cultura de aprendizado que merecem destaque são:

Apresentação de Relatórios

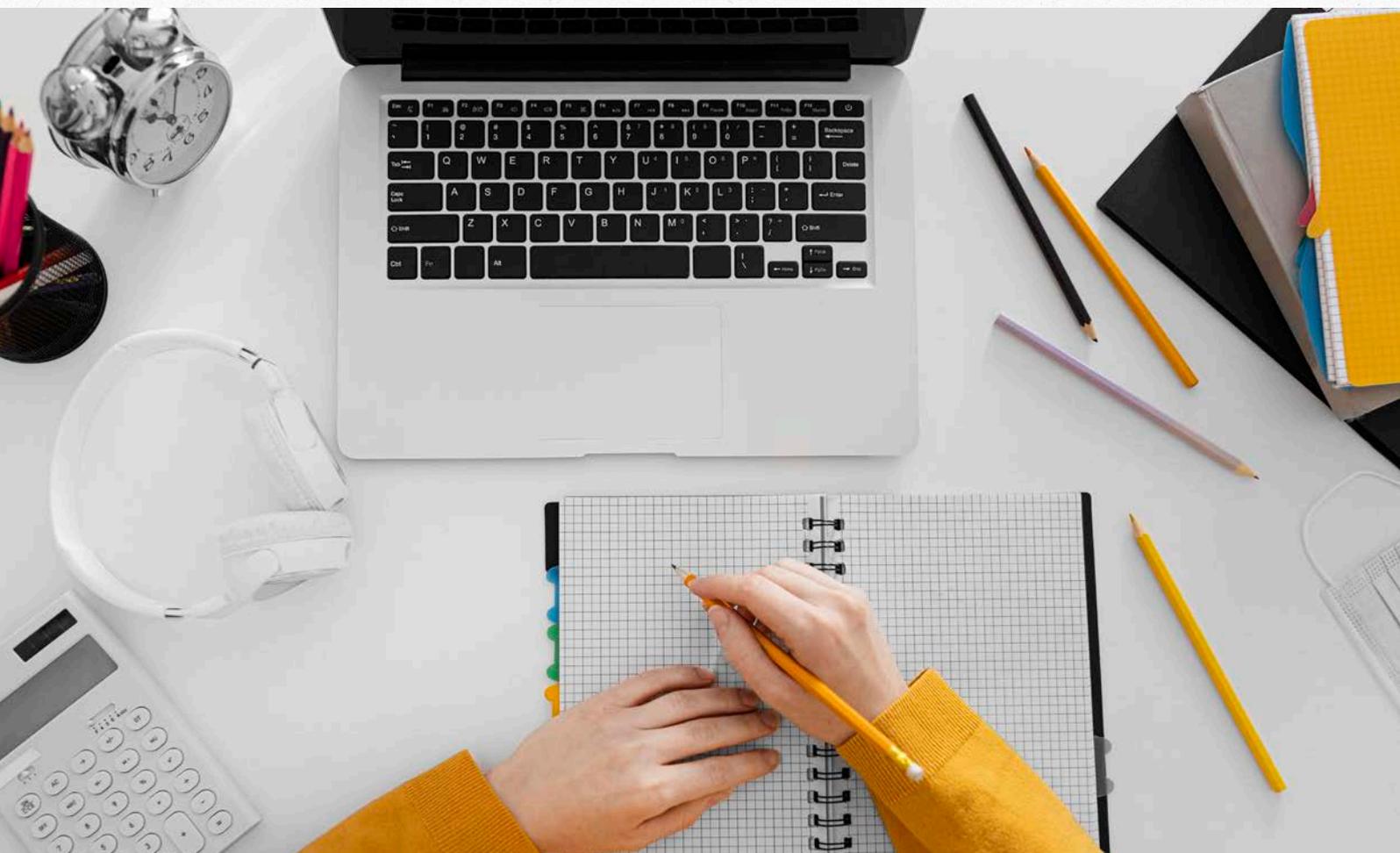
- Coaching para alinhamento
- Discussões com instituições semelhantes
- Auto avaliação e análise de conformidade com a estratégia

Sessões de Aprendizado Virtual SAV

- Sessões virtuais para gestores de qualidade
- Sessões para as lideranças dos Times Assistenciais

Cursos Presenciais e EAD

- Acompanhamento da Estratégia
- Mapeamento de Processos
- Mapeamento do Risco
- HCRM - (Healthcare Corporate resource management)



Na perspectiva do PAIS, a SPDM, desde outubro 2019, conta com o Núcleo Institucional de Segurança do Paciente (NISP), voltado para implantar ações que eliminem ou minimizem riscos à saúde do paciente.

Por meio de reuniões periódicas e visitas pontuais às unidades de saúde, os envolvidos identificam necessidades de melhoria e, juntos, discutem e realizam as ações/mudanças/ adequações necessárias.

Além disso, o NISP implantou 100% os Núcleos de Segurança

do Paciente (NSP) localmente, para que os serviços tenham autonomia para propor melhorias específicas, atendendo às necessidades locais e de diversos serviços administrados pela SPDM.



Atualmente, há 301 Núcleos de Segurança do Paciente, atuantes, compostos de equipes multiprofissionais que se dedicam a promover a Cultura de Segurança do Paciente.

A ferramenta eletrônica de notificações tem seu acesso na intranet da SPDM pela matrícula e senha e os dados constantes na notificação ficarão restritos somente aos membros do NISP e responsável do NSP local, obedecendo a LGPD, Lei Nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados, sendo vedada a divulgação entre as equipes.

Além de implantar os NSP e a ferramenta eletrônica de notificações, o NISP orienta e incentiva continuamente as unidades a realizarem atividades que reforcem o compromisso da SPDM com a segurança de seus usuários.

Foram distribuídos a todos os colaboradores aproximadamente, 30 mil crachás, contendo as seis Metas Internacionais de Segurança do Paciente.

Em relação às notificações recebidas pelo NSP – Núcleo de Segurança do Paciente das unidades, obtivemos um quantitativo relativamente baixo de medidas disciplinares (5,78%), pois o objetivo central das noti-



ficações é educar as equipes em relação à Cultura de Segurança, melhorar o processo assistencial e ter o envolvimento de 100% da equipe nas decisões de melhoria do processo.

Foram recebidas 87% de notificações que geraram somente o plano de ação para melhoria dos processos, provocando nas equipes treinamentos e orientações técnicas pertinentes ao evento que ocorreu na unidade.

As notificações que foram invalidadas (8,13 %) pelo NISP, não tiveram desdobramentos por vários fatores, dentre os quais podemos destacar: classificação errada do evento, falta de informações sobre o evento e dados incorretos sobre o preenchimento da ficha de notificação.

Como fator extremamente positivo, destacamos o comprometimento das equipes em relação à elaboração do plano de ação e devolutiva ao NISP. Quase 87% das notificações enviadas ao NISP foram tratadas pelo NSP local das unidades e realizada a devolutiva do plano de ação.

Após a devolutiva do plano de ação, as unidades realizam treinamentos, orientações e oficinas de sensibilização das seis metas Internacionais de Segurança do Paciente.

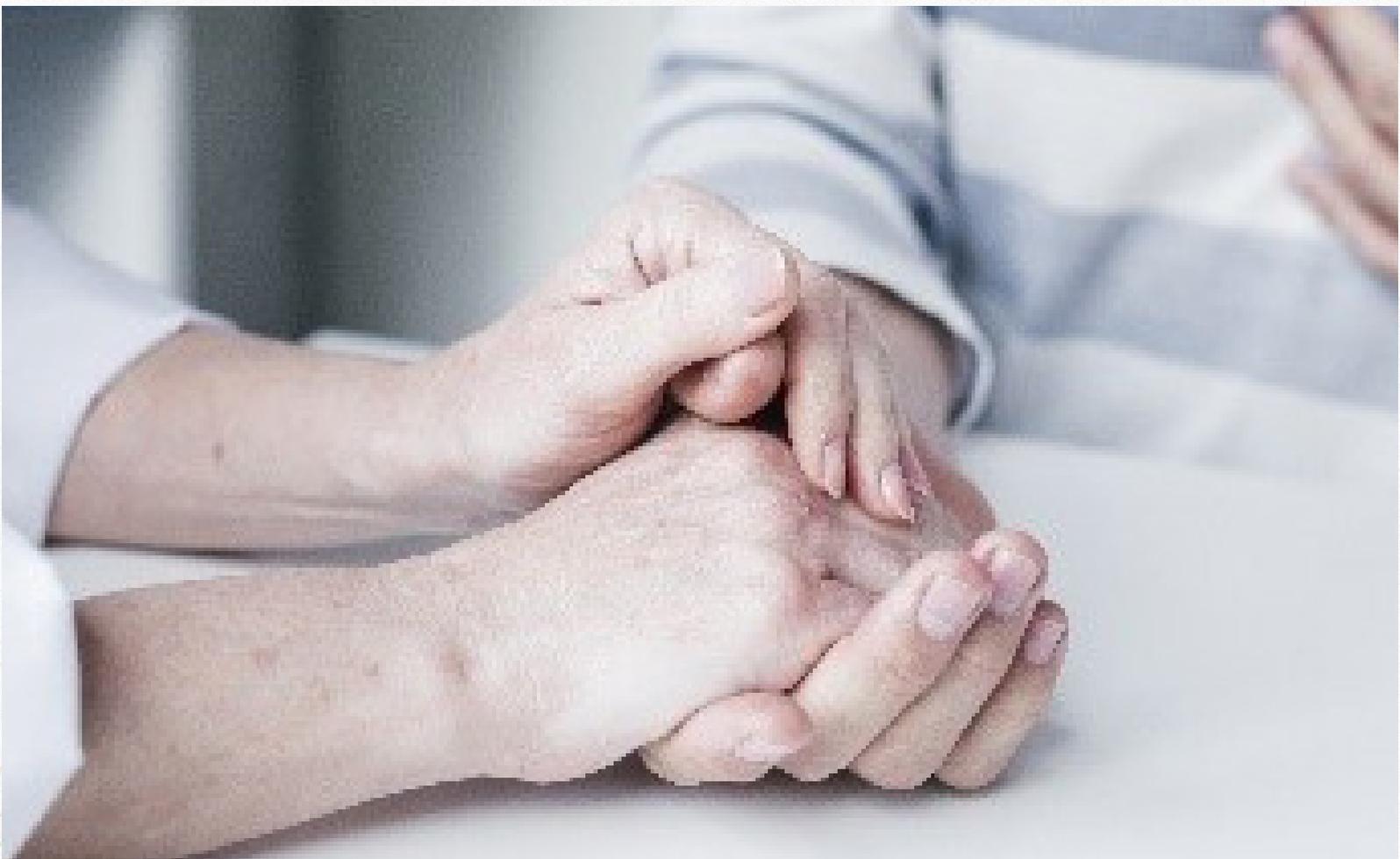
Na perspectiva do Hospital São Paulo, o Serviço de Infecção Hospitalar realiza a monitorização de pacotes de prevenção de IRAS associadas a dispositivos invasivos em unidades de terapia intensiva (UTI) adultos e pediátrica, Unidade de Neonatologia e unidades críticas, como Hematologia, Transplante de Medula Óssea, Tratamento de Queimaduras e Centro Cirúrgico. Além disso, faz auditorias de Higienização das Mãos, de acordo com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e adesão às medidas de prevenção de transmissão cruzada de bactérias multirresistentes.

Além disso, o Hospital São Paulo participa da Rede Sentinela da ANVISA como Hospital Sentinela, desde 2002. Atualmente, é um Centro de Referência e Centro Colaborador da ANVISA.

A NOTIVISA é uma plataforma de notificação quanto à comunicação de ocorrências de eventos adversos e queixas técnicas sobre produtos e serviços relacionados à vigilância sanitária. A notificação ajuda a Agência a tomar medidas de proteção e promoção à sua saúde.

As notificações de Farmacovigilância (relativas a desvios de qualidade de medicamentos), Tecnovigilância (relativas a desvios de produtos para saúde na fase de pós-comercialização) e Hemovigilância (relativas a reações adversas decorrentes da utilização de hemocomponentes) são feitas diariamente na NOTIVISA pelo Escritório da Qualidade.

As diversas unidades assistenciais fazem as notificações e encaminham ao Escritório da Qualidade com a amostra do produto, quando pertinente. As notificações de Hemovigilância são diretamente encaminhadas ao Banco de Sangue, analisadas pela equipe e depois enviadas ao Escritório da Qualidade para serem registradas no NOTIVISA.



HUMANIZAÇÃO

(GRI 3-3)

O cuidar humanizado sempre foi o norteador da SPDM em todos esses anos dedicados a assistência à saúde das pessoas. Contemplado em sua missão e em seus valores, tem sido desenvolvido de forma pioneira, servindo, como modelo e inspiração às instituições de saúde no país.

A SPDM tem contribuído com diversas iniciativas de sucesso na assistência à saúde, nas relações entre os trabalhadores, na participação ativa da comunidade, estimulando na formação de conceitos importantes e relevantes para consolidação da política de humanização.

O princípio da transversalidade, contido na Política Nacional de Humanização (lançada em 2003 pelo MS), está presente na instituição, antes mesmo do uso deste termo.

A SPDM entende que o conceito de humanização na saúde é um princípio que não tem começo nem fim, permeia toda a cadeia institucional, sendo o paciente o final dela.

Desse modo, é possível ao leitor observar as diretrizes da humanização em todos os capítulos apresentados neste Relatório de Sustentabilidade, sendo a premissa básica para qualquer atividade em que se envolvam relações humanas, sempre pautada em conceitos éticos, em uma cultura de integridade, de respeito ao bem público e no fortalecimento do Sistema Único de Saúde.

Os temas que dizem respeito à humanização na instituição são:

- A busca pela melhoria da qualidade assistencial, com a qualificação de sua gestão e seus processos, assegurando sua manutenção por meio das certificações de qualidade;
- O engajamento e o protagonismo do paciente em seu processo de cura e na manutenção de sua saúde;
- Engajamento de seus serviços à rede assistencial;
- Engajamento das instituições de saúde nas comunidades onde estão inseridas;
- As ações de qualidade de vida e saúde do trabalhador;
- Manutenção de ambientes agradáveis de convivência;
- Grupos de Trabalho de Humanização.



Cuidando do Cuidador: Acolhimento à família, relacionamento social e emocional, visando atendimento da rede familiar dos pacientes para continuidade de assistência domiciliar (HOSPITAL GERAL DE PIRAJUSSARA).



Sino da Paz – Paciente oncológico
Para os pacientes que finalizam o tratamento quimioterápico, a celebração desta etapa é um simbolismo muito importante para motivação dos pacientes. (HOSPITAL DAS CLÍNICAS LUZIA DE PINHO MELO)



Campanha do Agasalho

Realizada há anos, com a participação e engajamento dos colaboradores. Esta campanha já beneficiou centenas de pessoas e comunidades em situação de vulnerabilidade. (CEAF FARMÁCIA DO COMPONENTE ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA)



Projeto : O que importa para você? Atende aos pedidos especiais dos pacientes internados em longa permanência. (HOSPITAL DE CLÍNICAS LUZIA DE PINHO MELO)



Grupo de Tabagismo com a comunidade..

Troca de experiência e apoio para superação do vício. (HOSPITAL DE CLÍNICAS LUZIA DE PINHO MELO)



Tem como objetivo promover o acolhimento e convívio das mulheres por meio da contação de suas histórias e experiências, que após escritas em forma de crônicas são refletidas e dialogadas para proporcionar pertencimento, empatia e solidariedade entre as mulheres. Tornou-se referência para escuta qualificada e acolhimento de mulheres que sofrem violência ou enfrentam algum outro tipo de angústia. (PAIS PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL A SAÚDE)



Curso Qualidade no Atendimento ao Usuário do SUS.

Auxilia os profissionais a desenvolverem habilidades para identificar características de qualidade no atendimento em serviços de saúde do SUS. (PAIS PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL A SAÚDE)

HOSPITAL
DE
CLÍNICAS
LUZIA DE
PINHO
MELO



HOSPITAL
CANTAREIRA



Campanhas mensais de promoção à saúde com a participação de profissionais, pacientes e comunidade.



Encontro Família Grávida Acolhimento, esclarecimento de dúvidas e orientações sobre o pré-parto, o parto e o pós-parto. PAIS PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL A SAÚDE.

Brinquedoteca do Hospital São Paulo - reforma do espaço em 2022 com alteração de layout, cores, objetos tornando o ambiente mais humanizado aos pacientes.



Brinquedoteca HSP

Ambiência : promoção de espaços acolhedores, organizados e limpos para pacientes e colaboradores. HOSPITAL SÃO PAULO BRINQUEDOTECA.

PRIVACIDADE DO PACIENTE

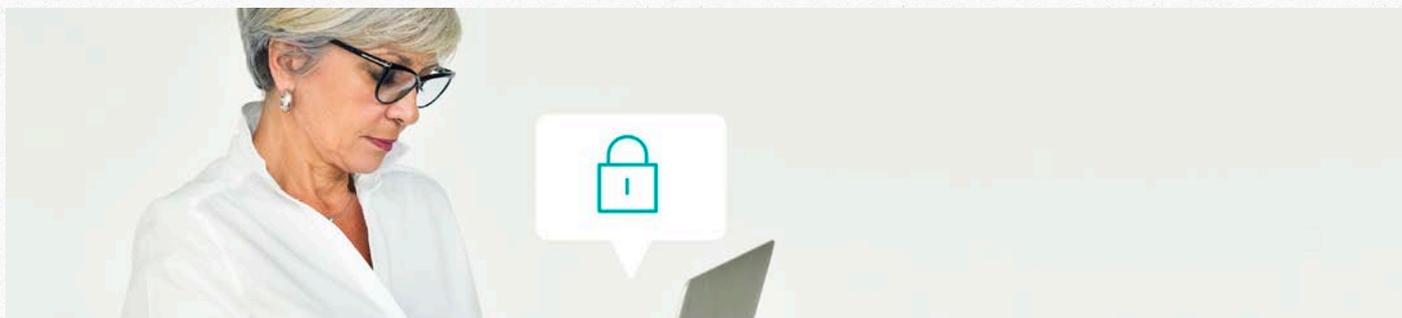
(GRI 3-3, 418-1)

No campo da saúde a privacidade e a proteção dos dados pessoais dos pacientes são temáticas de extrema relevância, já que o segredo médico é característica moral obrigatória da medicina e pilar da relação médico-paciente, tendo sua origem no mais antigo documento da história da medicina, o Juramento de Hipócrates.

Com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), no entanto, tal importância foi expandida, já que trata os dados de saúde e dados genéticos, além de outros dados comumente tratados nos serviços de saúde (os dados sobre convicção religiosa e vida sexual), como “dados sensíveis”, isto é, como uma categoria especial de dados pessoais que, em razão de seu caráter íntimo e das possíveis consequências de sua revelação de forma indevida, demandam uma especial proteção, além de ter sua utilização bastante limitada.

Desta feita, a proteção de dados e a privacidade são temas basilares para o bom funcionamento dos serviços de saúde, seja na perspectiva legal, como na prática. De um lado, a adoção de boas práticas, mecanismos e ferramentas para sua garantia, além da obrigação legal das instituições de saúde e direito fundamental dos pacientes, caracteriza, também, importante elemento para fortalecimento da relação médico-paciente, contribuindo, assim, à eficácia dos serviços prestados. De outro, a falta de atenção a estes tópicos representa grande potencial lesivo, tanto à instituição, ante as possíveis consequências e penalidades legais, bem como aos prováveis prejuízos à imagem e reputação; quanto aos pacientes, que podem ter seus dados sensíveis afetados por incidentes e, conseqüentemente, uma indevida exposição de informações capazes de lhes causar prejuízos morais, materiais e até mesmo físicos.

A SPDM sempre atenta aos avanços legais e tecnológicos, bem como primando por melhores práticas na consecução de seus objetivos estatutários, tem na privacidade e na proteção de dados dos pacientes um ponto de grande atenção, dedicando seus melhores esforços para que as informações utilizadas em seus serviços sejam tratadas de forma ética, legal e segura.



Neste sentido, os anos de 2021 e 2022 representaram um grande avanço da SPDM na garantia de privacidade e proteção de dados de seus pacientes. Após a criação de seu Comitê de Privacidade e Proteção de Dados, ainda em 2020, a SPDM iniciou um extenso processo de adequação de suas atividades às obrigações trazidas pela LGPD, tendo nomeado encarregado pelo tratamento de dados pessoais, conforme expressa a obrigação legal, e criado um setor específico para lidar com os temas de privacidade afetos à instituição.

A partir destas medidas iniciais, a instituição adotou medidas técnicas e administrativas voltadas a garantir o cumprimento de suas obrigações legais e, acima de tudo, a efetiva proteção da privacidade e dos dados dos pacientes.

Nesta toada, a SPDM contratou software de gestão de privacidade, suporte fundamental ao projeto de adequação da instituição à LGPD e para implementação de um modelo de governança de privacidade robusto, além de ter adotado plano de comunicação para a conscientização de seus colaboradores e usuários de seus serviços, o qual conta com diversas ações, como a divulgação de cartilha sobre a LGPD para todos os colaboradores, inclusão de capítulo

específico sobre privacidade no manual de colaboradores e fornecedores, criação de treinamento de integração e campanhas de conscientização sobre o tema, criação de vídeo e quadros e, ainda, disponibilização de aviso de privacidade em seu site institucional e banner de comunicação para que os pacientes possam ter fácil acesso a tais informações.

Além das medidas acima mencionadas, a SPDM estabeleceu sua Política de Privacidade, documento onde estabelece as diretrizes institucionais ao tratamento de dados pessoais, em âmbito interno e externo, definindo, assim, sua visão institucional sobre o tema.

Para que a privacidade seja cada vez mais um tema relevante nas atividades da instituição, a SPDM vem a cada dia adotando novas ações, tendo implementado, em 2022, diversas medidas para continuar progredindo na proteção das informações e da intimidade dos pacientes. Sobre tais medidas, podemos destacar a criação de newsletter periódica para manter os colaboradores atentos e informados sobre o tema, além da criação de treinamentos específicos a diversos setores da instituição, de modo a proporcionar o devido conhecimento aos colaboradores, estes os efetivos responsáveis pelo bom uso e zelo na lida com as informações dos pacientes.

Com vistas a garantir a efetividade de suas ações em prol da privacidade dos pacientes, e de seus próprios colaboradores, a SPDM vem estabelecendo, ainda, fluxos específicos para lidar com riscos de privacidade, por exemplo criando mecanismos para avaliação de fornecedores e serviços, além de fluxos para lidar com incidentes que envolvam informações tratadas pela instituição.

Para a efetiva proteção da privacidade, se faz necessário que os dados pessoais sejam devidamente protegidos. Assim, a parte das medidas especificamente direcionadas ao tema da privacidade, a SPDM continua a dedicar grandes esforços também à proteção dos dados, contando com setor específico de segurança da informação.

Atualmente, a SPDM conta com diversas ferramentas técnicas para proteção dos dados tratados de forma digital, possuindo desde endpoint para identificação, monitoramento da integridade e bloqueio de ameaças aos ativos de tecnologia de forma abrangente, passando pela utilização de ferramentas de controle de acesso de forma centralizada, firewall com gerenciamento centralizado, além de utilizar ferramentas para classificação e controle de arquivos institucionais e contar com serviços e ferramentas de Centro de Operações de Segurança – SOC e Gerenciamento de Eventos e Informações de Segurança – SIEM. Somam-se a tais iniciativas, a implantação de ferramenta de gerenciamento de vulnerabilidade, que é uma solução completa de gerenciamento de vulnerabilidades.

De outro lado, a SPDM tem também trabalhado no extenso conjunto de normas, processos e procedimentos de segurança da informação de modo que as medidas administrativas da instituição sejam suficientes para regular, orientar e salvaguardar a utilização dos ativos de informação da instituição. Da mesma forma, a equipe de segurança da informação tem, ainda, realizado ações voltadas a conscientizar os usuários dos ativos de informações quanto às suas responsabilidades, tendo publicado artigos informativos e, atualmente, está em processo de criação de um novo treinamento de integração, especificamente, destinado a cobrir a proteção de dados e informações.

Em razão de todas as medidas tomadas pela SPDM nos últimos anos, bem como da constante evolução institucional no que tange a privacidade e a proteção de dados, evidencia-se que a organização não recebeu qualquer incidente ou queixa de violação, vazamento ou perda de informações de seus pacientes, até a presente data (GRI 418-1).



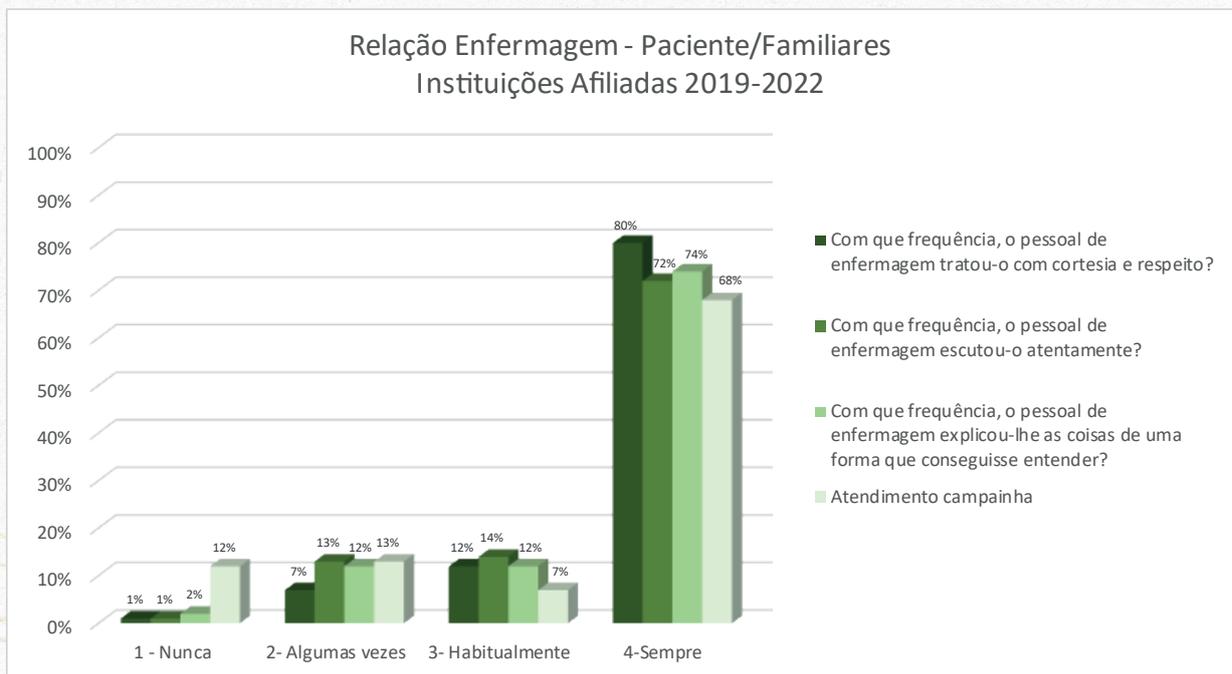
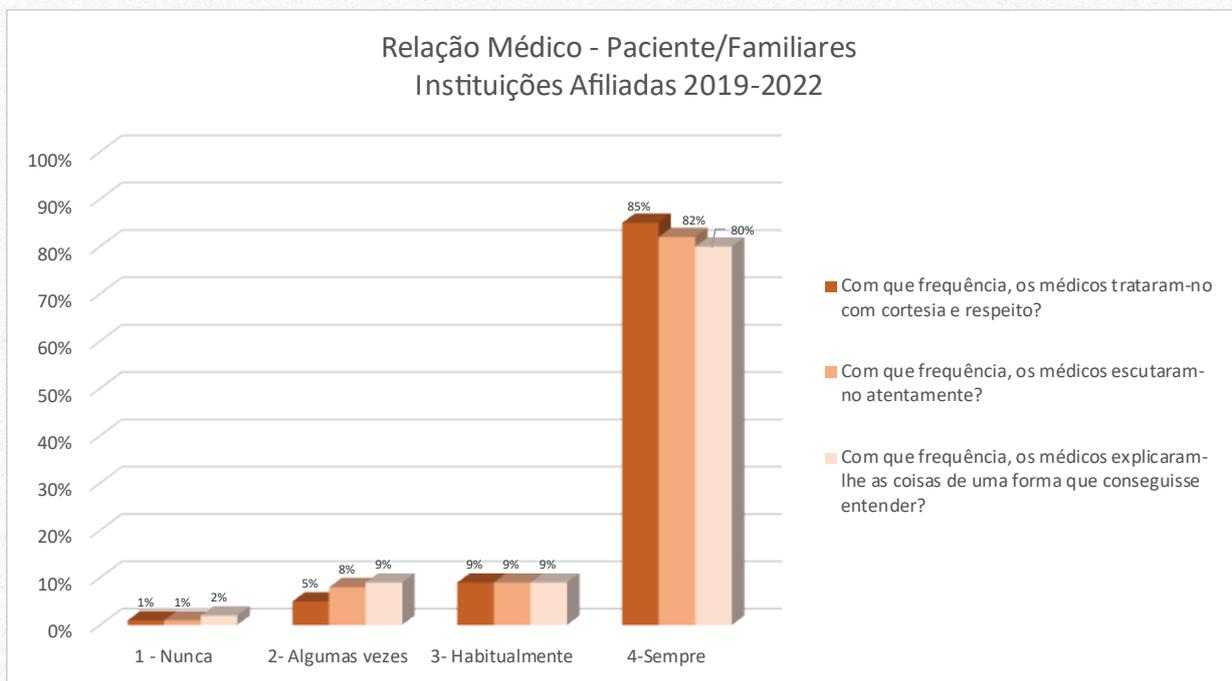
EXPERIÊNCIA DO PACIENTE

(GRI 3-3)

A pesquisa de Experiência do Paciente é uma das bases do Cuidado Centrado na Pessoa. As perguntas avaliam a experiência humana ao longo da continuidade do cuidado. A SPDM Afiliadas utiliza a pesquisa HCAPHS - "US Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems," do Piker Institute. Os gráficos apresentam dados da pesquisa realizada entre 2019 e 2022.

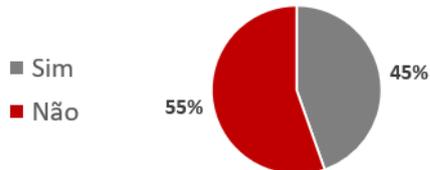
EXPERIÊNCIA DO PACIENTE é a soma de todas as interações moldadas por uma cultura organizacional, que influenciam as percepções do paciente ao longo da continuidade do cuidado.

THE BERYL INSTITUTE

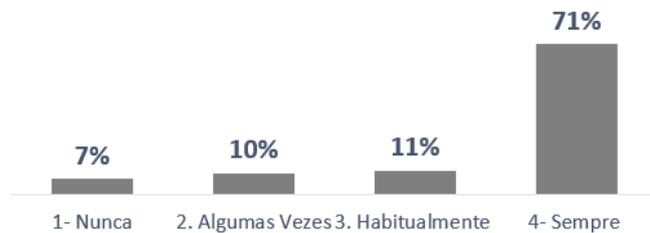


Percepção de autonomia e envolvimento pelo paciente Instituições Afiliadas SPDM 2019 a 2022

Durante a internação, foi administrado algum remédio que nunca tivesse tomado ?

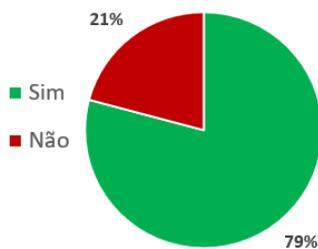


Antes de administrar um novo remédio, com que frequência o pessoal explicou o que era o remédio?.



Avaliação do Tratamento de Dor Instituições Afiliadas SPDM 2019 a 2022

Durante a internação, necessitou medicação para dor?



Com que frequência a sua dor foi controlada?



PREVENÇÃO DE DOENÇAS E PROMOÇÃO DA SAÚDE

(GRI 3-3)

No mundo contemporâneo, a saúde tornou-se uma das maiores preocupações da sociedade reconhecendo-a como parte integrante de uma estratégia para construir um futuro sustentável, a SPDM vem atuando para implementar ações que melhorem a qualidade de vida da população e dos colaboradores da Instituição.

Por meio de ações contínuas de educação em saúde, de acesso à saúde preventiva e de sustentabilidade ambiental, a SPDM busca impactar positivamente a vida das pessoas, fortalecendo o Sistema Único de Saúde – SUS e garantindo a equidade no acesso aos cuidados básicos de saúde, tornando a promoção da saúde uma realidade para todos.

A promoção de saúde está pautada nos seguintes critérios:

- Políticas e intervenções sobre tabaco, álcool, atividade física e dietética, com foco na obesidade e transtornos alimentares;
- Discussão em todos os níveis dos equipamentos e equipes de saúde nos territórios de atuação, e no ambiente corporativo sobre as intervenções para promoção da saúde mental;

- Estratégias para promoção da saúde sexual e reprodutiva, pela orientação e educação, facilitação do acesso ao planejamento familiar e todas as ações já previstas pelo MS;
- Estratégias de enfrentamento da violência doméstica, incluindo campanhas de conscientização, acessibilidade ao tratamento em tempo e espaço adequado, proteção das vítimas, seguindo o encaminhamento aos órgãos específicos;
- Parcerias multissetoriais para promoção da saúde e prevenção de doenças;
- Atividades educativas e de comunicação social que visem à promoção de condições, estilos de vida, comportamentos e ambientes saudáveis; e
- Política interna de comunicação e diminuição continuada de agravo e risco (NISP).

Outros níveis de ações à população e aos colaboradores são: a vacinação e os cuidados pós-exposição de crianças, adultos e idosos; a coleta sistemática de informações sobre os riscos comportamentais e médicos à saúde; medidas para redução dos riscos, tanto individual como populacional; educação em higiene bucal e serviços de saúde bucal; programas de saúde materno-infantil, grupos de idosos, étnico-raciais e de gênero etc.

A Atenção Primária (APS) caracteriza-se, como porta de entrada preferencial do SUS, formando um conjunto de ações de Saúde nos âmbitos individual e coletivo, que abrangem a promoção e a proteção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento, a reabilitação, a redução de danos e a manutenção da saúde com o objetivo de desenvolver uma atenção integral que impacte na situação de saúde e autonomia das pessoas e nos determinantes e condicionantes de saúde das coletividades. Desenvolve-se com o mais alto grau de descentralização e capilaridade e deve ser o contato preferencial dos usuários e centro de comunicação da Rede de Atenção à Saúde (RAS).

A Atenção Primária tem como um de seus princípios possibilitar o primeiro acesso das pessoas ao sistema de Saúde, inclusive daquelas que demandam um cuidado em saúde mental. Neste ponto de atenção, as ações são desenvolvidas em um território geograficamente conhecido, possibilitando aos profissionais de Saúde uma proximidade para conhecer a história de vida das pessoas e seus vínculos com a comunidade/território onde moram, bem como com outros elementos de seus contextos de vida. Podemos dizer que o cuidado em saúde mental na Atenção Primária é bastante estratégico pela facilidade de acesso das equipes aos usuários e vice-versa.

As intervenções em saúde mental devem promover novas possibilidades de modificar e qualificar as condições e modos de vida, orientando-se pela produção de vida e de saúde e não se restringindo à cura de doenças. Para tanto, é necessário olhar o sujeito em suas múltiplas dimensões, com seus desejos, anseios, valores e escolhas. Na Atenção Primária, o desenvolvimento de intervenções em saúde mental é construído no cotidiano dos encontros entre profissionais e usuários, em que ambos criam ferramentas e estratégias para compartilhar e construir juntos o cuidado em saúde. Diariamente, os profissionais de Saúde realizam por meio de intervenções e ações próprias do processo de trabalho das equipes, atitudes que possibilitam suporte emocional aos pacientes em situação de sofrimento.

Os instrumentos de intervenção psicossocial na Atenção Primária constituem importante estratégia para produção do cuidado em Saúde, que dialogam com o conceito ampliado de Saúde e com a integralidade do cuidado, incluem: grupos de promoção em saúde mental e prevenção de agravos e práticas integrativas e complementares em saúde (PICS).

Estas práticas compartilham um entendimento diferenciado sobre o processo saúde-doença, ampliando a visão desse processo e as possibilidades terapêuticas, contribuindo para promoção global do cuidado humano, especialmente, do autocuidado que traz diretrizes para inserção de ações, serviços e produtos da Medicina Tradicional Chinesa/Acupuntura, Homeopatia, Plantas Medicinais e Fitoterapia, assim como aos observatórios de saúde de Termalismo Social/Crenoterapia e Medicina Antroposófica. As ações das PICs são transversais nos diversos pontos de atenção, mas desenvolvem-se, prioritariamente, na Atenção Básica, pois, em geral, usam tecnologias de elevada complexidade e baixa densidade tecnológica.

Como exemplos, citamos as Redes Assistenciais Vila Maria/Vila Guilherme e Butantã onde houve redução das PICS em 2021 em razão do contexto da pandemia e suspensão dos atendimentos presenciais, exceto casos prioritários. No entanto, no primeiro trimestre 2022 houve retomada gradual dos atendimentos presenciais e retorno da oferta de práticas:

RASTS VMVG		
	2021	2022
OFICINA DE MASSAGEM/ AUTOMASSAGEM	6	124
PRÁTICA CORPORAL / ATIVIDADE FÍSICA EM GRUPO	18	370
PRÁTICAS CORPORAIS EM MEDICINA TRADICIONAL CHINESA	51	71
SESSAO DE ELETROESTIMULACAO	933	1.404
SESSÃO DE MASSOTERAPIA	134	2.298
SESSÃO DE AURICULOTERAPIA	200	3.457
SESSÃO DE ARTETERAPIA	3	7
TERAPIA COMUNITÁRIA	1	104
SESSÃO DE AROMATERAPIA	3	59
SESSÃO DE CROMOTERAPIA	11	272
SESSÃO DE DANÇA CIRCULAR	3	8
SESSÃO DE MEDITAÇÃO	6	230
YOGA	2	14
SESSÃO DE ACUPUNTURA COM INSERÇÃO DE AGULHAS	0	349
SESSÃO DE BIODANÇA		5
SESSÃO DE BIOENERGÉTICA		8
SESSÃO DE MUSICOTERAPIA		3
SESSÃO DE IMPOSIÇÃO DE MÃOS		51
TOTAL	3.392	8.834

RASTS BUTANTA		
	2021	2022
LIAN GONG/I QI GONG	5	0
OFICINA DE MASSAGEM/ AUTOMASSAGEM	2	0
PRÁTICA CORPORAL / ATIVIDADE FÍSICA EM GRUPO	49	251
PRÁTICAS CORPORAIS EM MEDICINA TRADICIONAL CHINESA	103	293
SESSÃO DE ACUPUNTURA COM INSERÇÃO DE AGULHAS	64	366
SESSÃO DE ANTROPOSOPIA APLICADA À SAÚDE	3	3
SESSÃO DE AROMATERAPIA	36	192
SESSÃO DE AURICULOTERAPIA	1.574	4.579
SESSÃO DE DANÇA CIRCULAR	51	4
SESSÃO DE IMPOSIÇÃO DE MÃOS	0	4
SESSÃO DE MASSOTERAPIA	1	0
SESSÃO DE MEDITAÇÃO	2	111
TAI CHI PAI LIN	1	41
TERAPIA EM GRUPO	222	1141
TERAPIA COMUNITÁRIA	0	17
TRATAMENTO EM MEDICINA TRADICIONAL CHINESA	0	6
TOTAL	2.113	7.008

Deve-se ressaltar a especificidade da evolução ascendente do número de pessoas com transtorno mental no mundo, com aumento de óbitos por suicídio, sobretudo, entre os jovens. As doenças mentais afetam a capacidade para o trabalho, os relacionamentos interpessoais, familiares e sociais, e destroem a qualidade de vida. Trazem aos sujeitos e à sociedade, com grande peso econômico que impactam a assistência e os planos previdenciários dos países, mesmo os desenvolvidos.

Em relação às ações de saúde mental voltadas aos colaboradores, destacam-se a oferta de PICS aos colaboradores, ginástica laboral aos colaboradores da sede administrativa pelo educador físico do NASF, Projeto de Promoção da Cultura de Respeito e Desenvolvimento Pessoal Swadharma realizado aos colaboradores de enfermagem.

COVID-19 E AÇÕES PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE

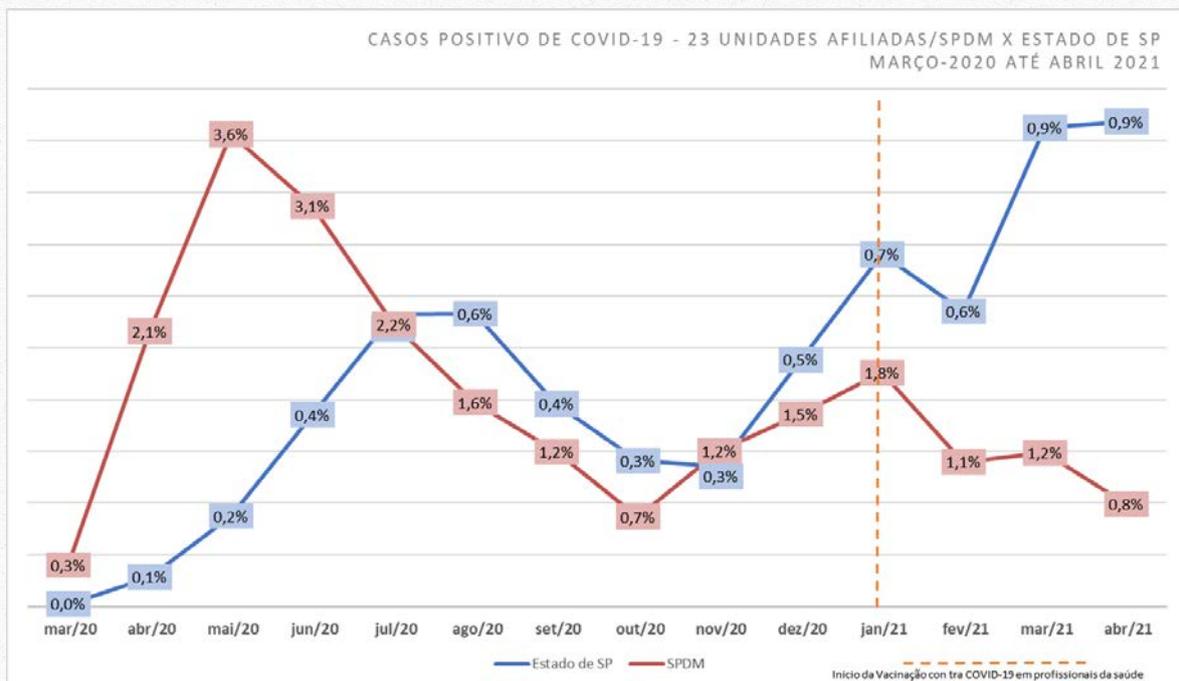
A COVID-19 é considerada a maior pandemia da história recente da humanidade, afetando a vida das pessoas em todo o mundo. Os serviços de saúde precisaram se organizar de forma urgente e não planejada para atender à demanda da população, além de desenvolver ações para prevenção e controle dos casos dentro dos próprios serviços, para proteger a saúde dos pacientes, acompanhantes e profissionais de saúde.

Os serviços de saúde das Instituições Afiliadas SPDM têm respondido de forma digna e comprometida a esse desafio, com reorganização dos atendimentos, adequação dos leitos de terapia intensiva, contratações emergenciais e treinamentos específicos, fornecimento de equipamentos de proteção individual, além da implantação de protocolos e auditorias das ações realizadas.

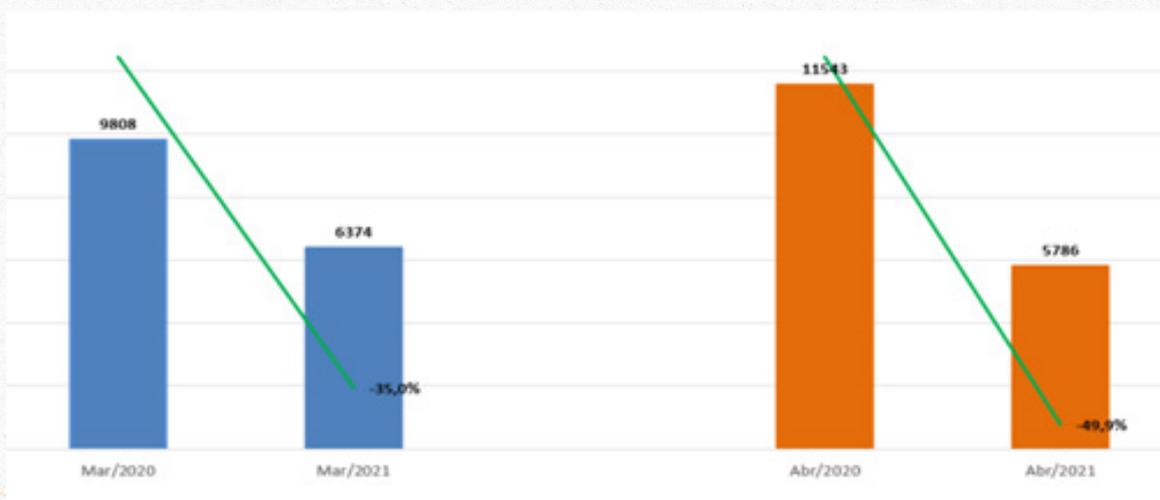
Com a disponibilização das vacinas contra a COVID-19, a instituição desencadeou enorme esforço em vacinar seus colaboradores, na prioridade da proteção a seus colaboradores e manter o pleno exercício da força de trabalho dos serviços, fundamental no combate à pandemia.

VACINAÇÃO CONTRA COVID-19 AOS COLABORADORES SPDM

No início de 2021, o fator de maior impacto na saúde das pessoas e, em especial, dos profissionais de saúde foi o desenvolvimento da vacina contra a COVID-19 e o início da vacinação no Brasil a partir de janeiro de 2021. Como demonstrado no estudo feito junto a 20.030 colaboradores de 23 Unidades SPDM Afiliadas, estudo denominado "Efeito da vacinação contra COVID-19 em trabalhadores de Saúde na Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina Afiliadas". Neste estudo, divulgado no site da SPDM, conclui-se que o impacto do início da vacinação teve importante efeito na redução do número de casos de COVID-19 nos profissionais de saúde da SPDM Afiliadas e redução importante no absenteísmo por motivo relacionado à saúde nos profissionais de saúde.

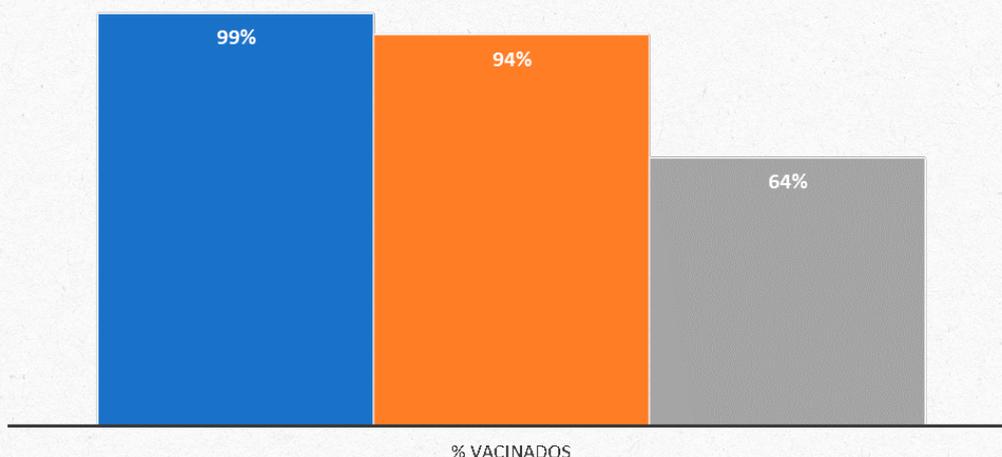


Número de casos positivos de COVID-19 em colaboradores SPDM-Afiliadas por número de trabalhadores da SPDM-Afiliadas comparado com o número de casos positivos de COVID-19 no Estado de SP dividido pelo total da população do Estado de SP



Número de dias de trabalho perdido em sete unidades da SPDM, comparando os meses de março e abril de 2020 e 2021

De janeiro a dezembro de 2022, um relatório apresentado pelo Núcleo Corporativo de Medicina do trabalho evidencia a vacinação feita junto aos trabalhadores de 33 Unidades Afiliadas e o impacto na redução da gravidade dos casos de COVID-19, demonstrando que entre 5.354 casos ocorridos nesse período nos profissionais de saúde da SPDM Afiliadas, somente 5 casos necessitaram de internação hospitalar. Assim, o controle de vacinação realizado pelo Serviço de Medicina do Trabalho, evidenciado no quadro abaixo, teve um papel determinante na qualidade de vida desses profissionais e, conseqüentemente, na qualidade de assistência oferecida aos pacientes dessas Instituições Afiliadas:



Porcentagem de colaboradores SPDM-Afiliadas vacinados por esquema vacinal

Na RASTS VMVG, foi desenvolvida uma pesquisa com os colaboradores sobre o impacto da pandemia na saúde mental do trabalhador pela aplicação de um inquérito com perguntas elaboradas pela assessoria técnica da saúde mental, Psiquiatria do CAPS IJ e a Medicina do Trabalhador, e o inquérito de rastreamento SRQ – Self Report Questionnaire, validado no Brasil na década de 1980 e que avalia o sofrimento mental da pessoa relacionado às demandas de trabalho. O SRQ é recomendado pela OMS para estudos comunitários e em atenção primária à saúde.

A pesquisa foi aplicada a todas as categorias profissionais e em todas as Unidades da RASTS V. Maria/ V. Guilherme. A amostra compôs-se de 770 pessoas e 40,2% apresentaram algum tipo de sofrimento emocional. Estas pessoas foram encaminhadas prontamente (casos graves) para atendimento presencial com Psicólogo e/ou Psiquiatra nas UBS ou orientadas a agendar teleatendimento no Programa do TeleApoio da SPDM (casos leves a moderados).

Cabe reiterar a importância das ações supracitadas aos colaboradores diante dos reflexos psicossociais associados a pandemia COVID-19, seja diretamente pela infecção ou por seus desdobramentos secundários.



Em 2021, a SPDM mobilizou-se para desenvolver um “Guia de Autocuidado na Pandemia”, propondo o desenvolvimento de hábitos saudáveis, com dicas que visam a contribuir com a saúde física e bem-estar emocional da comunidade e dos colaboradores durante a pandemia.

PERFIL EPIDEMIOLÓGICO E PROGRAMA VIVER BEM

Os exames médicos ocupacionais também têm papel preponderante na qualidade de vida dos colaboradores SPDM Afiliadas com a identificação do perfil epidemiológico que estabelece o diagnóstico de doenças crônicas não transmissíveis, como hipertensão arterial, diabetes, dislipidemias, obesidade, além de hábitos prejudiciais, como tabagismo e sedentarismo. O Programa Viver Bem, desenvolvido nas unidades das Afiliadas SPDM, realiza desde o atendimento inicial dessas condições ao encaminhamento a especialistas, o acompanhamento e controle dos casos, observando sua evolução e ações educativas, com estímulo aos hábitos saudáveis e redução dos fatores de risco.

AÇÕES DE PROTEÇÃO E CUIDADOS AOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE - INSTITUIÇÕES AFILIADAS SPDM

PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DA MULHER

As unidades Afiliadas desenvolvem ações, basicamente a partir da identificação das necessidades das colaboradoras, para atendimento clínico ou encaminhamento a especialistas, no próprio serviço ou na rede SUS, realização de exames preventivos e promoção de orientações relativas à sua saúde.

PROGRAMA DE GESTANTE E LACTANTE

Em 2016, a SPDM implantou o Programa que, além de contemplar a legislação específica, estabeleceu as diretrizes e estruturação das ações, com objetivo maior de proteção das colaboradoras gestantes e lactantes, com adequação favorável ao local de trabalho e atividades. A partir da identificação de sua condição, a gestante é acompanhada durante esse período, para o pré-natal recomendável, esclarecimentos sobre seus direitos e benefícios, para oferecer segurança e acolhimento desejáveis. O programa envolve setores, como a Medicina e Segurança do Trabalho, Gestão de Pessoas e gestores da profissional.

Cabe salientar que, durante a pandemia, estas colaboradoras desenvolveram o trabalho de forma não-presencial, para sua maior proteção e após completado o esquema vacinal contra a COVID-19, retornaram às atividades, conforme as diretrizes do Programa, sempre após avaliação do médico do trabalho e conduta específica para cada caso.

PROGRAMA DE CUIDADOS À SAÚDE MENTAL

Em um contexto de complexidade conhecida, o reconhecimento dessa questão que envolve os colaboradores de forma variável, cria demandas e exige compromisso da SPDM ao oferecer apoio, com encaminhamento para atendimento psiquiátrico e psicológico, avaliação e adequação das condições de trabalho, favorecendo um ambiente mais acolhedor ao colaborador em sua evolução.

No período mais crítico da pandemia da COVID-19, a penosidade mental do profissional de saúde foi multiplicada, com compartilhamento do sofrimento do paciente, das perdas de pacientes, de entes queridos e companheiros, e a sobrecarga laboral demandou esforços adicionais da Instituição para abraçar seus colaboradores com ações, desde o afastamento de atividades mais estressantes aos mais vulneráveis, ao atendimento individual na Medicina do Trabalho e de especialistas, e pelo TeleApoio Emocional da Instituição, plataforma eletrônica de apoio profissional (psiquiátrico ou psicológico).

PROGRAMAS DE IMUNIZAÇÃO

A prevenção de doenças transmissíveis, sobretudo aquelas relacionadas aos profissionais

de saúde, são realizadas pela vacinação prevista no Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional das unidades (tríplice viral, tétano, hepatite B), além das campanhas de Influenza e COVID-19. Além da vigilância reforçada nas coberturas dos colaboradores, o cuidado adicional é observado também em relação aos colaboradores terceirizados que circulam nos ambientes e envolvem-se na assistência aos pacientes, com exigência e verificação do status vacinal.

PROGRAMA DE GESTÃO EMOCIONAL

A escuta sensível foi escolhida para iniciar as atividades, por facilitar as relações e estabelecer laços de proximidade com enfoque na conexão empática. A média e alta liderança da Enfermagem foram as mediadoras, integrando os assuntos do cotidiano, para obter informações sobre os pontos de satisfação, insatisfação e sugestões de melhorias relacionadas aos processos de trabalho.

SWADHARMA

Projeto de educação formativa, capitaneado por um professor doutor em Educação e Pedagogia da SPDM Afiliadas, que parte da seguinte questão "Quantas pessoas no mundo conseguem falar com tanta convicção que estão felizes onde estão?". Na prática, são realizadas quatro reuniões, com o propósito do encontro do Swadharma pessoal, ou seja, o dever que a pessoa tem com ela mesma, o dever de realizar integralmente seu verdadeiro potencial, o que reflete na organização onde ela atua.

AULAS DE YOGA NA CADEIRA

O programa de yoga na cadeira de trabalho oferece uma maneira prática e acessível de melhorar a qualidade de vida em um ambiente de trabalho.

Com seus benefícios físicos, mentais e emocionais essa prática adaptada pode ajudar a aliviar o estresse, melhorar a postura, aumentar a flexibilidade e promover uma sensação de bem-estar geral. Ao adotar esta abordagem holística em parceria com profissionais especializados no tema, a SPDM Afiliadas está investindo na saúde e felicidade de seus colaboradores, encontrando um equilíbrio saudável entre trabalho e autocuidado



MINDFULNESS

Pelo Mindfulness, a SPDM buscou favorecer foco, concentração e estado de clareza mental e emocional dos colaboradores. As vivências ofertadas dentro do ambiente de trabalho, a resiliência emocional promovem o bem-estar, melhoram o foco e a clareza mental e fomentam a empatia, incorporando esta ação como um bom hábito.

PROJETO LABIRINTO

Há séculos, a meditação é reconhecida como uma ferramenta poderosa para promover a saúde mental, reduzir o estresse e aumentar a clareza mental. A prática de “Caminhando no Labirinto” é uma forma única de meditação, que combina movimento consciente e reflexão interior. Este tipo de meditação ajuda os indivíduos a conectarem-se consigo mesmos e com o ambiente ao seu redor, promovendo uma maior consciência de sua interconexão com a natureza e o mundo.

A Meditação no “Caminhando no Labirinto” é realizada utilizando-se um tapete com a réplica do labirinto, localizado na catedral Notre-Dame de Chartres na França, onde cada pessoa consegue através da experimentação individual ou em grupo, fazer uma analogia entre o processo de caminhar, com os caminhos percorridos durante a vida, conforme relato dos participantes.

Em 2000, o Hospital Geral de Pirajussara foi o primeiro hospital do Brasil a implantar este projeto.



O Hospital Geral de Pirajussara, foi o primeiro hospital no Brasil a iniciar em 2001 um trabalho dessa natureza dirigido à Humanizaçã na área da saúde.

AÇÕES DE VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL

De acordo com suas peculiaridades, as unidades realizam ações de promoção de saúde e valorização de seu profissional, como palestras com temas de saúde, nutrição, hábitos saudáveis, murais de informações, entrega de brindes/prêmios, campanhas e comemorações de datas específicas.

AÇÕES DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS E PROMOÇÃO DA SAÚDE/SAÚDE MENTAL DESENVOLVIDAS PELO SPDM/PAIS À POPULAÇÃO E COLABORADORES

Ação: Ações de promoção de saúde e prevenção de agravos, riscos e doenças

Método: vacinação e cuidados pós-exposição de crianças, adultos e idosos; informações sobre os riscos comportamentais e médicos para a saúde; medidas para redução dos riscos, tanto individuais como populacionais; inclusão de programas de prevenção de doenças no processo de trabalho cotidiano das equipes (divulgação e discussão da Política Nacional de Promoção da Saúde); promoção da Cultura de Paz e dos Direitos Humanos; promoção da Mobilidade Segura; divulgação e discussão nas equipes dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030; estímulo e ações concretas de participação dos usuários, familiares e stakeholders no processo de trabalho e planejamento estratégico das equipes.

Monitoramento: levantamento demográfico da população assistida; levantamento das potencialidades intersetoriais da população assistida; levantamento da cobertura vacinal da população adstrita; levantamento de indicadores básicos de cumprimento de ações para prevenção de agravos, riscos, e ações de reabilitação; mapeamento ambiental e das condições de vida da população assistida; levantamento sobre presença das cinco ações básicas no planejamento estratégico das equipes (PES): implementação de políticas públicas saudáveis,

criação de ambientes saudáveis, capacitação da comunidade, desenvolvimento de habilidades individuais e coletivas, e reorientação de serviços e programas de saúde); levantamento do cumprimento dos indicadores críticos: Saúde da Mulher, Saúde Bucal, Pré-Natal, Saúde da Criança e Doenças Crônicas (Hipertensão Arterial e Diabetes Mellitus); levantamento da participação dos usuários na produção e avaliação do cuidado ofertado; presença de advocacy (informações técnicas e científicas, experiências com sucesso comprovado etc.) para municiar os gestores;

Ação: Acompanhamento e gerenciamento de pacientes e colaboradores com doenças crônicas não transmissíveis (DCNT)

Método: grupos com foco nas DCNT e nos programas de Estado; ações em sala de espera, rodas de conversa, ações na comunidade e nos ambientes de atuação; busca ativa.

Monitoramento: morbidade e fatores de risco para as DCNT; levantamento quantitativo das ações; levantamento das ações dos nutricionistas e educadores físicos.

Ação: Acolhimento de crianças, adolescentes, jovens e idosos com comportamento depressivo, auto lesivo e suicida com escuta, inserção em grupo de apoio

Método: espaços e disponibilidade programada e em regime de porta aberta pelas equipes e serviços em todos os territórios; busca ativa; rodas de conversa; ações intersetoriais.

Monitoramento: levantamento epidemiológico dos eventos negativos; levantamento epidemiológico do Sinan; levantamento quantitativo das ações de acolhimento e cuidado; controle dos encaminhamentos.

Ação: gravidez indesejável, gravidez em adolescentes, diminuição de abuso sexual infantil, exposição prematura à sexualidade, prevenção de infecções sexualmente transmissíveis e prevenção à violência

Método: grupos na Atenção Básica; grupos de pais e cuidadores; ações em sala de espera, rodas de conversa, ações na comunidade e nos ambientes de atuação; acolhimento facilitado e sistematizado com foco na integralidade e intersetorialidade do cuidado; ações compartilhadas entre secretarias; articulação com Educação, Assistência Social, Trabalho e Emprego, Justiça e Segurança, Cultura, líderes e grupos comunitários.

Monitoramento: levantamento epidemiológico dos eventos; levantamento das notificações compulsórias; levantamento quantitativo das ações de acolhimento e cuidado; acompanhamento das ações intersetoriais.

Ação: Psicoeducação, sexualidade segura, infecções sexualmente transmissíveis e gravidez em adolescentes

Método: grupos formais e livres nas unidades e na comunidade; integração de ações nos espaços comunitários; vínculo com a Educação, Assistência Social, Cultura e outros, para discussão de projeto de vida mais sólido; suporte e empoderamento às garotas de famílias pouco estruturadas; permanência na escola; acesso aos métodos contraceptivos; atendimento diferenciado e acolhimento aberto; divulgação e discussão do ECA.

Monitoramento: levantamento epidemiológico dos eventos; levantamento quantitativo das ações de acolhimento e cuidado; acompanhamento das ações intersetoriais; levantamento da distribuição de insumos e material pedagógico do MS e similares; levantamento das ações

de educação permanente e presença no PNEPS.

Ação: promover ações de autoconhecimento e valorização à vida; desenvolvimento de hábitos saudáveis (alimentação saudável, atividade física, higiene do sono); evitar as dependências de nicotina, álcool e outras drogas, comprar compulsivo, mídias sociais e jogos; relacionamentos abusivos etc.

Método: grupos abertos nas unidades, nos espaços comunitários e ações de integralidade de cuidados; inclusão de PICS nos procedimentos de rotina; mentorias para desenvolvimento de hábitos saudáveis; implementação e estímulo para kick off de vida saudável; implementação do programa Academia da Saúde I; implementação de programas oficiais antitabaco e dependência de substâncias.

Monitoramento: levantamento epidemiológico da realidade e mapeamento de grupos mais vulneráveis; levantamento das unidades que tenham, pelo menos, três PICS diferentes em oferta; levantamento de divulgação e distribuição de material pedagógico específico gratuito; presença de profissionais especialistas nas áreas de atuação em hábitos de vida; presença de ações para melhoria da qualidade de vida.

Ação: Intervenção na ansiedade, depressão e nas doenças mentais comuns

Método: Capacitação de equipes para acolhimento, facilitação de acesso, humanização do cuidado e acompanhamento dos transtornos mentais comuns; articulação da RAS/RAPS em todos os seus pontos

Monitoramento: levantamento epidemiológico da prevalência de transtornos mentais no território; levantamento de práticas não medicamentosas; monitoramento de ações de promoção de saúde mental e prevenção de doenças mentais no PES.

Ação: Levantamento das barreiras de acesso, estímulo ao vínculo e à humanização.

Método: aplicação da Política Nacional de Humanização

Monitoramento: levantamento de eventos negativos e implementação das ações corretivas

Ação: Ações específicas voltadas para os colaboradores da SPDM

Método: nos exames ocupacionais, os colaboradores são avaliados quanto à sua aptidão ao trabalho e ao status vacinal, segundo a preconização da legislação de saúde. Os colaboradores com vacinas faltantes são encaminhados a uma unidade de saúde referenciada para aplicação. Na avaliação médica, se houve queixa ou alteração aguda de saúde, os colaboradores serão encaminhados para atendimento em unidade referenciada do SUS compatível com a avaliação. No caso de alguma DCNT detectada, são feitas orientações sobre cuidado, manejo e orientado para seguimento na unidade de saúde compatível. Na identificação de algum tipo de transtorno mental, o colaborador recebe uma lista de endereços de equipes para atendimento especializado pelo SUS.

Monitoramento: todos os atendimentos médicos e de enfermagem atendem aos preceitos éticos e legais de sigilo. Os registros são arquivados em um sistema. O prontuário físico é guardado em local com acesso restrito por identificador facial e controlado por sistema de vigilância. Levantamento epidemiológico dos casos que precisaram a partir do exame ocupacional serem encaminhados para (1) complemento de esquema vacinal (2) cuidado de doença ou queixas agudas (3) por doença DCNT e (4) por transtorno mental.

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

(GRI 3-3; 404-1)



A história da SPDM está diretamente relacionada à área da educação, tendo em vista que seu trabalho iniciou com a gestão da Escola Paulista de Medicina. Ao longo dos anos, seus serviços foram ampliados, passando a atuar em unidades de saúde, mas sempre mantendo o forte vínculo com a educação, já que, atualmente, a SPDM mantém-se presente na gestão do Hospital São Paulo, um hospital universitário e em unidades de outros projetos relacionados à educação, como os Centros de Educação Infantil (CEI's). Além disso, conta com seu próprio centro acadêmico, a Faculdade Paulista de Ciência da Saúde (FPCS), colocando à disposição de colaboradores, parceiros e da sociedade, sua experiência de 90 anos na gestão de equipamentos de saúde.

Vale destacar que a SPDM se constitui-se em um conjunto heterogêneo de serviços de saúde com vários níveis de complexidade, tornando necessário que as ações de capacitação e educação sejam permanentes e capazes de capilarizar os objetivos, metodologias e regulamentos que permeiam seus projetos, envolvendo todos os profissionais.

Para cumprir sua missão de atuar com excelência na atenção à saúde sem preconceito, distinção ou classificação dos cidadãos, a SPDM tem a capacitação, como um dos principais valores para a manutenção e aperfeiçoamento de seu reconhecido modelo de gestão.

A capacitação figura como ação estratégica em diversas perspectivas do Planejamento Estratégico, representando a contemporaneidade e relevância do tema na Instituição.

Na perspectiva da sociedade, a SPDM Afiliadas prevê em seu planejamento estratégico, o fortalecimento de seu papel na promoção das ações de compliance, treinando seus colaboradores na Lei 12.846/13, conhecida como Lei Anticorrupção, além de treinar colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços em seu Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade, e conscientizar os colaboradores na Lei Geral de Proteção de Dados.

Mantendo o foco na capacitação e desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, a SPDM possui um programa que beneficia colaboradores com o custeio de bolsas de estudos. Este programa é nomeado como "PROBOLES" e já beneficiou mais de 450 colaboradores ao longo dos dois últimos anos.

Além do Programa de Bolsa de Estudos – PROBOLES, a SPDM também beneficia colaboradores,

pelo Programa de Custeio de Cursos de Aprimoramento, voltado ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades específicas que o colaborador necessita para desenvolver atividades atuais ou futuras na instituição. Ao longo dos anos de 2021 e 2022, foram beneficiados mais de 250 colaboradores com esse programa.

Em 2022, foi criado o Guia de Capacitação de Lideranças, com o objetivo de desenvolvê-las, para potencializar os resultados da SPDM, oferecendo os fundamentos no entendimento sistêmico da Instituição e sua estratégia de atuação, habilitando os profissionais nas principais ferramentas institucionais e conscientizando as lideranças dos comportamentos e atitudes esperados.

Vale destacar também que, em 2022, a SPDM iniciou um processo de sensibilização dos colaboradores sobre a cultura de cordialidade, como a missão da instituição tem como base cuidar das pessoas, a SPDM acredita que cuidar representa: zelar pela saúde física, psíquica e social dos pacientes, familiares e colaboradores. Por meio de vídeos e um manual, nomeado "Gentileza gera Gentileza", a SPDM conseguiu atingir a marca de mais de 17.000 colaboradores capacitados neste tema.

No período entre 2021 e 2022, destaca-se a ampliação do modelo de Ensino à Distância, que surgiu, inicialmente, como uma adaptação necessária em meio às restrições impostas pela pandemia da Covid-19, e ao longo do tempo demonstrou ser uma estratégia com grande potencial de abrangência, alcance e qualidade, promovendo uma reestruturação nos processos educacionais da instituição, em consonância aos avanços e inovações tecnológicas do mundo atual.

Ao longo de 2022, a plataforma de Ensino à Distância foi fortemente utilizada para disponibilização de treinamentos relacionados às metas estratégicas e conteúdos assistenciais, entre outros temas de extrema importância para capacitação das equipes profissionais. Vale destacar ainda que, em 2022, a SPDM disponibilizou o recurso de interpretação em LIBRAS para os treinamentos institucionais, demonstrando o engajamento da SPDM em tornar o ambiente mais inclusivo aos colaboradores que necessitam deste recurso de acessibilidade.

Educação Continuada e Permanente

A Diretoria de Enfermagem da SPDM entende que a Educação Permanente dos profissionais assistenciais é fundamental para melhoria da qualidade da assistência prestada. O investimento em treinamento pode aumentar a produtividade, promover mudanças comportamentais, melhorar o clima organizacional, otimizar o uso de materiais, reduzir acidentes por meio de práticas seguras e diminuir a rotatividade de pessoal.

As capacitações ocorrem de acordo com o planejamento anual de treinamentos, que possui importante papel direcionador pois é confeccionado de acordo com o perfil de cada instituição, pautado no planejamento estratégico anual, nos resultados dos indicadores do ano anterior e nas necessidades de demandas urgentes.

Em parceria com a Coordenação Assistencial, com o Serviço de Educação Permanente e Pesquisa em Enfermagem, com os Grupos de Melhorias de Processos de Enfermagem e com a Comissão de Ética de Enfermagem, a Diretoria de Enfermagem desenvolveu e disponibilizou cursos na plataforma de Ensino à Distância, jogos educativos, além da organização de eventos (congressos, seminários, palestras, encontros) abordando temas relevantes. Entre os principais conteúdos conduzidos pela Diretoria de Enfermagem, destacamos:

- O Programa de Educação Permanente On-line em Enfermagem – PEPO: um modelo inovador de educação permanente voltado à equipe de enfermagem do Hospital São Paulo, oferecido pela Diretoria de Enfermagem por meio da atuação da Coordenação Assistencial, para proporcionar atualizações nas ações voltadas ao cuidado de enfermagem no hospital.

- Grupos de Melhorias de Processos de Enfermagem – GETRAFE: um grupo ligado à Diretoria de Enfermagem do Hospital São Paulo, que atua na prevenção e tratamento de feridas e cuidados com estomas, e visa a desenvolver e atualizar protocolos institucionais, realizar cursos e eventos sobre o tema, avaliar e acompanhar pacientes com lesões de pele e estomas complicados, mediante solicitação. Dentre as principais atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoas promovidas pelo GETRAFE em 2021 e 2022, estão:
 - o Realização do VI Minicurso on-line de Atualização em Feridas e Estomas;
 - o Desenvolvimento de curso de Educação à Distância (EAD) sobre Dermatite Associada à Incontinência (DAI) disponível na plataforma do Programa de Educação Permanente On-line (PEPO) da Diretoria de Enfermagem (2021).
 - o Realização de Minicurso on-line de Atualização em Feridas durante a Semana de Enfermagem 2022, utilizando-se do canal da Diretoria de Enfermagem na plataforma do YouTube.

 - Serviço de Educação Permanente e Pesquisa em Enfermagem: O Serviço de Educação Permanente e Pesquisa em Enfermagem também promove treinamentos em parceria com outros serviços (Serviço de Engenharia Clínica, Laboratório Central e psicólogos do Departamento de Recursos Humanos do HSP), abordando conhecimentos específicos referentes a manuseio de equipamentos, dispositivos e produtos recém-adquiridos pela instituição, práticas específicas em análises clínicas, atendimento ao público e abordagem comportamental de colaboradores. Em 2021, foram ministrados 43 temas de treinamentos, capacitando mais de 3.150 colaboradores. Já em 2022, foram 21 treinamentos ministrados, que capacitaram mais de 4.490 colaboradores.

 - Programa Prático de Formação Lean em Saúde: Por meio de uma parceria estabelecida entre o Lean Institute Brasil (LIB) e a Diretoria de Enfermagem do Hospital São Paulo, desde 2020, foram oferecidas bolsas integrais para o Programa Prático de Formação Lean em Saúde a dez gestores da Diretoria de Enfermagem pelo Programa Prático de Formação Lean em Saúde, sendo desenvolvidos dez projetos, entre 2021 e 2022. Em setembro de 2022, foi realizado no anfiteatro do Hospital São Paulo, o Seminário de Apresentação dos Trabalhos do Programa de Formação Lean em Saúde, onde foram apresentados 14 trabalhos desenvolvidos por gestores de enfermagem do Hospital São Paulo, contando com a participação de mais de 60 ouvintes, incluindo colaboradores do HSP/Unifesp e de outras instituições.

 - Organização da Disciplina Nuclear de Área Profissional – Enfermagem: Em 2021 e 2022, foi realizada a organização da Disciplina Nuclear de Área Profissional – Enfermagem RI, em que participaram todos os residentes de enfermagem dos Programas de Cardiologia, Urgência e Emergência, Enfermagem Obstetrícia, Enfermagem Neonatologia, Envelhecimento, Distúrbios Respiratórios, Clínicos e Cirúrgicos, Oncologia, Transplante e Captação de órgãos, Cuidados intensivos de adultos, Neurologia e Neurocirurgia, Ortopedia e Traumatologia (UNIFESP Santos), Oncologia Pediátrica (GRAAC). Com aulas síncronas e assíncronas, carga horária de 120 horas/aula, contando com a participação de 100 alunos do 1º ano de Residência de Enfermagem, entre os anos de 2021 e 2022.

 - XV Encontro de Enfermeiros de Hospitais de Ensino do Estado de São Paulo (ENFHESP): teve sua primeira edição no HC da Unicamp em 1991, a partir de então, ocorre a cada dois anos em um Hospital de Ensino do Estado de São Paulo. Tem como finalidade congregar enfermeiros das áreas gerencial, assistencial, de ensino e pesquisa, bem como acadêmicos de enfermagem, promover o intercâmbio entre enfermeiros de hospitais de ensino e as instituições de ensino em enfermagem e estimular o desenvolvimento e divulgação da produção científica, tecnológica e cultural.
- No primeiro semestre de 2021, ainda com impacto da pandemia da Covid-19, grande parte das capacitações estiveram voltadas às práticas assistenciais de prevenção da contaminação da doença pelo colaborador, segurança do paciente e manejo da doença.

Considerando o aprendizado adquirido na gestão da equipe de enfermagem durante a pandemia, o impacto na saúde mental das pessoas, em especial, na equipe assistencial à saúde, no segundo semestre de 2021 e em 2022, o Núcleo Corporativo de Enfermagem, implantou, além de projetos voltados à saúde mental, abordados neste relatório, projetos direcionados à equipe de enfermagem, além do Grupo de Apoio institucional da SPDM, como:

- Programa de “Autodesenvolvimento”: tendo como público-alvo as lideranças de Enfermagem, com propósito de alinhar e horizontalizar um saber, a conscientização da importância do autocuidado dentro das práticas assistenciais e gerenciais.
- Mentoria: foram formados enfermeiros experientes e alta liderança da enfermagem como mentores, por uma consultoria qualificada externa. A mentoria é realizada por intermédio de oito encontros virtuais, com intervalo médio de 15 dias e duração média de 01 hora cada.

Capacitação e Educação Saúde Indígena

A educação permanente dos profissionais de saúde que atuam nos territórios indígenas é uma demanda de usuários, profissionais e gestores, expressa pela Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas e em diversos espaços de discussão, incluindo as Conferências Nacionais de Saúde Indígena.

A partir da parceria entre a Secretaria Especial de Saúde Indígena do Ministério da Saúde (SESAI/MS), SPDM, Projeto Xingu da Escola Paulista de Medicina-Universidade Federal de São Paulo (EPM-Unifesp) e Departamento de Informática em Saúde (EPM-Unifesp), em 2018 iniciou a elaboração de módulos de educação permanente para os profissionais de saúde de nível universitário que trabalham nos Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs).

Esta iniciativa tem como objetivo colaborar com a qualificação dos serviços prestados pelo Subsistema de Atenção à Saúde Indígena (SasiSUS).

A confluência entre ensino e trabalho acontece de modo criativo no cotidiano, com a potencialização dos sujeitos, para que o ensino, aprendizado e trabalho componham um só movimento.

A modalidade pedagógica dos módulos é a educação mediada por tecnologias, que possibilita o acesso por internet e a flexibilidade de horário dos profissionais de saúde que atuam dispersos em todo o território nacional, com escalas de trabalho específicas.

A proposta metodológica considera o protagonismo e a autonomia do profissional na construção de seu conhecimento, portanto, a abordagem pedagógica é centrada no estudante, utilizando a estratégia autoinstrucional.

Aprendizes

A SPDM Afiliadas entende por responsabilidade social a promoção e a inclusão profissional de jovens em suas unidades, seguindo os preceitos das legislações vigentes. Por isso, ainda relacionado à educação, a SPDM cumpre seu papel em disponibilizar vagas aos jovens interessados em ingressar no mercado de trabalho e desenvolver novos conhecimentos e experiências profissionais, sendo este o programa Jovem Aprendiz.

Destacamos que, durante os dois últimos anos, passaram pelas filiais da SPDM Instituições Afiliadas, mais de 1.200 aprendizes, que puderam se desenvolver e preparar-se para novos desafios profissionais.

	2021	2022
APRENDIZES	497	524
	1.021	

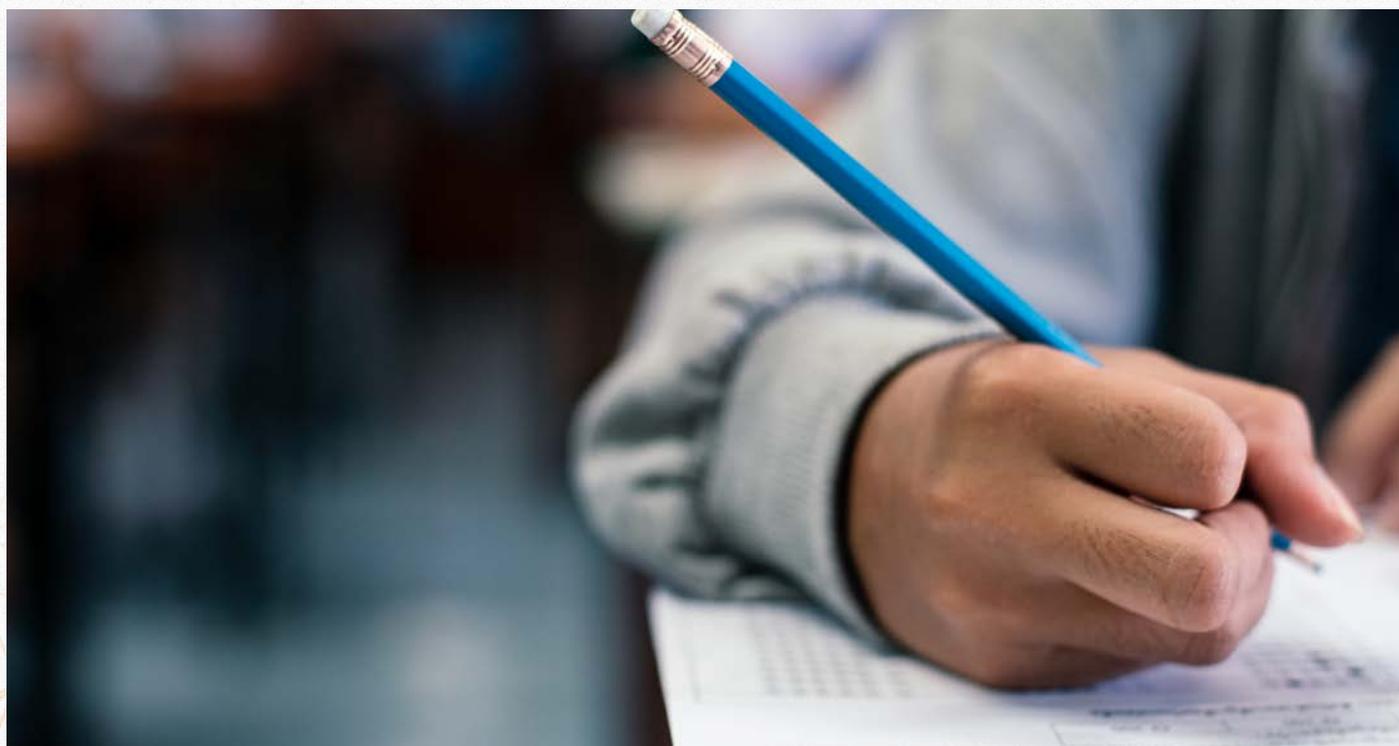
Em virtude do Decreto nº 11.061, que altera o anterior de nº 9.579, dispendo sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional, houve mudanças, algumas nas regras de contratação de jovens aprendizes. Estas modificações impactaram, significativamente, na meta institucional para atingimento da cota mínima de 5% de aprendizes em relação ao quadro de colaboradores elegíveis, ainda assim, a SPDM não tem medido esforços para cumprimento da legislação.

Média de horas de capacitação oferecidas aos empregados	2021	2022
TOTAL SPDM	14,37	19,89

As médias abaixo são do Hospital São Paulo e Instituições Afiliadas – SPDM

	2021	2022
Média de horas de capacitação por mulheres	13,824	21,082
Média de horas de capacitação por homens	11,92	16,37

	2021	2022
Média de horas de capacitação da categoria funcional - Diretoria	23,17	48,53
Média de horas de capacitação da categoria funcional - Gerência	35,12	67,31
Média de horas de capacitação da categoria funcional - Coordenação	42,48	68,03
Média de horas de capacitação da categoria funcional - Supervisão	33,76	53,6
Média de horas de capacitação da categoria funcional - Analista	19,94	23,47
Média de horas de capacitação da categoria funcional - Administrativo	11,00	13,66
Média de horas de capacitação da categoria funcional - Operacional	14,78	23,92
Média de horas de capacitação da categoria funcional - Aprendiz	13,50	16,23



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

(GRI 3-3; 403-9)



A SPDM gerencia a saúde e a segurança dos colaboradores e prestadores de serviços por meio dos “Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho” – SESMT, que conta com uma equipe de profissionais multidisciplinares, habilitados e dedicados exclusivamente à promoção da saúde e a identificação dos perigos inerentes a atividade laboral no ambiente de trabalho.

Identificado um risco, o SESMT atua para gerenciá-lo, pelo “Plano de Gerenciamento de Riscos”, que conta com uma matriz de risco da unidade e um plano de ação desenvolvido para monitorar, mitigar ou eliminar o impacto e a frequência de ocorrências indesejadas.

As unidades contam com um “Plano de Gerenciamento de Riscos” alinhado às “Normas Regulamentadoras”, que possuem matrizes de risco, bem como plano de ação para eliminação ou neutralização do risco.

Todo incidente ou acidente é criteriosamente investigado, buscando determinar a causa raiz, para que ações preventivas ou corretivas sejam indicadas.

Em caso de acidente grave, o colaborador direto ou prestador de serviço, passa por uma equipe multidisciplinar que realiza o processo de investigação do acidente.

Acidentes de percursos, entre o local de trabalho e a residência do colaborador, sobretudo nos perímetros urbanos e de motocicleta, contribuem para gerar acidentes de trabalho com consequência grave.

Por meio de exames médicos regulares, a saúde dos colaboradores e seu status vacinal são monitorados e acompanhados pela Medicina do Trabalho.

Cabe aos SESMT enviar ao Governo Federal, por meio do E-social, informações de Comunicação de Acidente de Trabalho, Monitoramento da Saúde do Trabalhador e Condições Ambientais do Trabalho, para tal, implantou-se um software que auxilia na padronização e gestão das informações, permitindo uma gestão mais eficiente e transparente das informações relacionadas à saúde e segurança do trabalhador.

Todas as ações do SESMT contam com um conjunto de documentos, normas regulamentadoras, procedimentos e indicadores que norteiam as atividades e serviços.

Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

Neste ciclo, enfatizamos a realização de um estudo abrangente sobre os “Equipamentos de Proteção Individual” (EPI), focando no atendimento das normas regulamentadoras e no bem-estar dos colaboradores.

O resultado do estudo foi a padronização e a criação de um conjunto de “Equipamentos de Proteção Individual” (EPI) para a gama de riscos observadas na Instituição.

Capacitação de Colaboradores em Saúde e Segurança do Trabalho

Os colaboradores são capacitados, de acordo com os perigos e riscos a que estão expostos, com o objetivo de garantir a integridade e a saúde dos colaboradores.

Na perspectiva do “Programa de Atenção Integral à Saúde” (PAIS), em 2021, foram capacitados 11.348 colaboradores; em 2022, este número foi 12.434.

Plano de Prevenção de Acidentes com Materiais Perfurocortantes

Atento ao risco biológico, inerente à atividade de assistência à saúde, as Instituições Afiliadas SPDM contam com o “Plano de Prevenção de Acidentes com Materiais Perfurocortantes” que atua para padronizar os insumos com dispositivos de segurança, oferecer treinamentos contínuos, desenvolver ações educativas, inspecionar regularmente as caixas coletoras de materiais perfurocortantes entre outras ações.

Grupo Técnico de Análise das Exposições aos Riscos Ocupacionais

Nas Instituições Afiliadas SPDM, destaca-se a manutenção do “Grupo Técnico de Análise das Exposições aos Riscos Ocupacionais”, garantindo a segurança e a saúde dos colaboradores, por meio da análise e identificação dos riscos ocupacionais existentes em cada ambiente de trabalho, identificando possíveis agentes que possam colocar em risco a saúde dos colaboradores.

O grupo é responsável pela consolidação destas informações em um “Manual Técnico”, que subsidia as unidades na definição de Insalubridade e Periculosidade para seus colaboradores.

Gestão de Combate a Incêndio

Atentos à segurança dos colaboradores e dos usuários, o SESMT realiza testes periódicos em todo o sistema de combate a incêndio e organiza a sinalização das rotas de fuga da unidade, bem como realiza semestralmente simulados de abandono de área.

Entre as medidas de combate de incêndios, está a capacitação e a preparação dos colaboradores para reagir da forma correta às emergências.

Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho e Meio Ambiente

A tradicional “Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho” (SIPAT) passou a abordar a necessidade de conscientizar os colaboradores sobre desenvolver novos hábitos de proteção ao meio ambiente para que se tornem multiplicadores sociais, passando a ser chamada de “Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente” (SIPATMA).

Número de acidentes de Trabalho com Comunicação Obrigatória

	2021	2022
Hospital São Paulo	Dados não apurados	75
Programa de Atenção Integral da Saúde - PAIS	941	849
Instituições Afiliadas – SPDM	1532	1469
TOTAL SPDM	2473	2393

Número de acidentes de Trabalho com Consequências Graves

	2021	2022
Hospital São Paulo	Dados não apurados	1
Programa de Atenção Integral da Saúde - PAIS	16	31
Instituições Afiliadas – SPDM	3	3
TOTAL SPDM	19	35

Número de óbitos Resultantes de Acidente do Trabalho

	2021	2022
Hospital São Paulo	Dados não apurados	0
Programa de Atenção Integral da Saúde - PAIS	0	0
Instituições Afiliadas – SPDM	1	0
TOTAL SPDM	1	0

Durante este ciclo, ainda foram registrados acidentes do trabalho de comunicação obrigatória aos prestadores de serviço:

	2021	2022
Hospital São Paulo	Dados não apurados	1
Programa de Atenção Integral da Saúde - PAIS	Dados não apurados	Dados não apurados
Instituições Afiliadas - SPDM	110	110
TOTAL SPDM	110	111

EMPREGO

(GRI 3-3; 401-1; 401-2; 401-3)



A capacidade de atrair e reter profissionais capacitados é um dos principais fatores que afetam a qualidade dos serviços prestados e, conseqüentemente, a satisfação dos usuários e a reputação das Instituições.

A demanda por profissionais qualificados na saúde vem crescendo de modo significativo em todo o mundo, impulsionada pelo envelhecimento da população e pelo aumento de doenças crônicas.

Além disso, a pandemia de COVID-19 trouxe à tona a importância do setor de saúde e a necessidade de contar com profissionais capacitados para enfrentar crises sanitárias.

Em dezembro de 2022, a SPDM contava com 68.007 empregos diretos, sendo 51.254 ocupados por profissionais mulheres, além dos 30.041 colaboradores prestadores de serviço, contribuindo para a redução do desemprego e atuando como um agente de transformação positiva.

Parte dos salários pagos aos colaboradores, por meio dos empregos gerados pela SPDM, são reinvestidos na comunidade, estimulando o consumo de bens e serviços locais, promovendo a geração de mais empregos em um círculo econômico virtuoso.

Além disso, a Instituição colabora com fornecedores e prestadores de serviços locais, fortalecendo a cadeia produtiva regional e gerando um impacto positivo no desenvolvimento socioeconômico da região.

A SPDM também contribuiu para a redução das desigualdades sociais, oferecendo oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, jovens em busca de aprendizado profissional e outros públicos vulneráveis socialmente.

Em 2021, a SPDM investiu em um software de gestão do Processo de Seleção, utilizando a tecnologia para impulsionar a publicidade das posições abertas, realizar testes técnicos a distância, avaliar a compatibilidade do candidato em relação aos requisitos mínimos da posição e uso de Inteligência Artificial para apoiar gestores na identificação dos melhores candidatos.

Sempre mantendo as premissas que norteiam a seleção, que são: impessoalidade, isonomia, moralidade, publicidade, eficiência, transparência e acessibilidade, zelando sempre para uma boa experiência dos candidatos.

Preponderantemente, os profissionais são contratados por prazo indeterminado, respeitando sempre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras legislações que norteiam esta relação.

A capacitação permanente de seus colaboradores e a disponibilidade de novas oportunidades internas de crescimento profissional estimulam a retenção de talentos na Instituição e fortalecem a capacidade da organização em oferecer serviços de alta qualidade.

Os benefícios oferecidos a seus empregados que trabalham em tempo integral, são: vale-transporte, cesta básica ou vale alimentação (conforme convenção coletiva de trabalho); seguro de vida; refeição, auxílio funeral; auxílio creche (conforme convenção coletiva de trabalho); assistência odontológica; assistência médica; condições especiais de pagamento para colaboradores e dependentes na realização dos cursos de graduação da Faculdade Paulista de Ciências da Saúde (40I-2).

A SPDM também promove ações para proteger os empregos em sua cadeia de fornecimento, por meio do Comitê Técnico de Qualificação de Fornecedores (CTQF), ela avalia seus parceiros levando em consideração aspectos como:

Cumprimento de cotas sociais estabelecidas por lei, como a de contratação de jovens aprendizes e pessoas com deficiência;

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), conforme categorias de fornecimento e normas associadas;

Programa de Gerenciamento de Riscos;

Cumprimento de Normas Regulamentadoras (NR's);

Certificado de regularidade do FGTS;

Certidão negativa de débitos trabalhistas; e

Cadastro de empregadores com trabalhadores em condições análogas à de escravo.

Durante o período coberto pelo relatório, foram observados os seguintes números de novas contratações (40I-1):

	Número de Novas Contratações	Taxa de Novas Contratações
2021	20.313	33%
2022	20.315	30%

Faixa Etária e Gênero:

2021

Faixa Etária	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Abaixo de 30 anos	1.859	4.906	6.367	10%
Entre 30 e 50 anos	3.310	10.756	12.529	20%
Acima de 50 anos	393	1.161	1.417	2%
	5.562	16.826	20.313	33%

2022

Faixa Etária	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Abaixo de 30 anos	1.971	5.280	6.662	10%
Entre 30 e 50 anos	2.941	9.935	11.949	18%
Acima de 50 anos	404	1.367	1.704	3%
	5.316	16.582	20.315	30%

Região e Gênero:

2021

Regiões	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Centro Oeste	0	0	0	0,0%
Nordeste	208	499	707	1,1%
Norte	0	0	0	0,0%
Sudeste	4.748	14.638	19.386	31,2%
Sul	75	145	220	0,4%
	5.031	15.282	20.313	32,7%

2022

Regiões	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Centro Oeste	0	0	0	0,0%
Nordeste	134	295	429	0,6%
Norte	0	0	0	0,0%
Sudeste	4.742	14.939	19.681	28,9%
Sul	66	139	205	0,3%
	4.942	15.373	20.315	29,9%

Também foram observados o número total e a taxa de rotatividade do período (GRI 401-1):

	Número Rotatividade	Taxa de Novas Contratações
2021	10.330	17%
2022	9.501	14%

2021

Faixa Etária	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Abaixo de 30 anos	1.501	3.477	4.978	8%
Entre 30 e 50 anos	2.867	8.603	11.470	18%
Acima de 50 anos	424	1.305	1.729	3%
	4.792	13.385	18.177	29%

2022

Faixa Etária	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Abaixo de 30 anos	1.512	3.848	5.360	8%
Entre 30 e 50 anos	3.122	9.189	12.301	18%
Acima de 50 anos	496	1.584	2.080	3%
	5.120	14.621	19.741	29%



2021

Regiões	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Centro Oeste	0	0	0	0,0%
Nordeste	164	423	587	0,9%
Norte	0	0	0	0,0%
Sudeste	4.555	12.809	17.364	28,0%
Sul	73	153	226	0,4%
	4.792	13.385	18.177	29,3%

2023

Regiões	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Centro Oeste	0	0	0	0,0%
Nordeste	118	269	387	0,6%
Norte	0	0	0	0,0%
Sudeste	4.925	14.221	19.146	28,2%
Sul	77	131	208	0,3%
	5.120	14.621	19.741	29,0%

Licença Maternidade e Paternidade (GRI 401-3)

a. Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero.

	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
TOTAL GERAL	15.588	46.485	62.073	16.753	51.254	68.007

b. Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero.

	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
TOTAL GERAL	477	1.493	1.970	403	1.607	2.010

c. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero.

	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
TOTAL GERAL	471	1.460	1.931	396	1.538	1.934

d. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses.

	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
TOTAL GERAL	403	1.278	1.681	342	1.366	1.708

e. Taxas de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero.

	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Taxa de Retorno						
Hospital São Paulo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	97,3%	98,1%
Programa de Atenção Integral da Saúde - PAIS	99,24%	96,94%	98,1%	99,00%	95,00%	97,0%
Instituições Afiliadas - SPDM	97,96%	98,17%	98,13%	97,51%	96,24%	96,48%

RELAÇÕES DE TRABALHO

(GRI 3-3; 402-1)

As relações de trabalho na SPDM são de profundo respeito a seus colaboradores e estão ancoradas nas legislações que regem este tipo de relação, mas não se limitando apenas a atender a lei.

Embora não consiga pactuar um prazo mínimo para notificar os colaboradores e seus representantes sobre mudanças operacionais significativas (GRI 402-1 a), pelas características da atividade da instituição – serviço essencial de saúde e educação – a SPDM envida todos os esforços na minimização de qualquer impacto negativo, cuja eventual alteração no padrão de operações possa ocasionar transtornos aos colaboradores durante a realização de suas atividades, priorizando, sempre, aquelas que impactem positivamente.

Em caso de encerramento de contrato, preconiza-se como uma boa prática, comunicar aos colaboradores com até 30 dias de antecedência e avaliar a possibilidade de transferência para outra unidade, garantindo desta forma a empregabilidade.

Nos casos de expansão e novas unidades no Programa de Atenção Integral à Saúde (PAIS), os colaboradores são previamente comunicados pelo do canal de “Comunicação Interna”, e podem participar do processo seletivo interno, visando a seu desenvolvimento profissional.

Outrossim, cumprindo correta e tempestivamente todas as normas legais e convencionais, estas oriundas de negociações coletivas firmadas entre sindicatos dos empregados e patronal, temos que as convenções ou os acordos coletivos do trabalho aplicáveis não contemplam cláusulas de prazo de aviso e de dispositivos de consultas (GRI 402-1 b).

Estas características não impediram as Instituições Afiliadas SPDM, pela avaliação dos colaboradores nas Pesquisa de Clima Organizacional de receber nos anos de 2021 e 2022, o Certificado de Qualidade no Ambiente de Trabalho da FIA Employee Experience

O resultado é o reconhecimento pelo esforço de todos, na busca por construir um ambiente saudável e agradável para trabalhar, que favoreça a construção de equipes mais unidas, uma atmosfera de trabalho mais harmônica e uma Instituição mais produtiva.



DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

(GRI 3-3; 405-1; 405-2)

A diversidade é um valor fundamental para construção de uma sociedade justa e inclusiva. No setor da saúde, estes princípios são especialmente relevantes, pois, impactam diretamente a qualidade do atendimento e a eficácia das intervenções sociais.

A SPDM reconhece a diversidade, como uma fonte de riqueza à Instituição e à comunidade, ela é intrínseca a sua missão, quando se compromete a “atuar com excelência na atenção à saúde sem preconceito, distinção ou classificação dos cidadãos”.

O “Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM” desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Sua função é promover a diversidade, fomentar a igualdade de oportunidade, estar atento às necessidades de grupos historicamente discriminados, conscientizar e sensibilizar colaboradores, prestadores de serviço e a comunidade sobre a importância de um ambiente diverso e respeitoso.



A fim de organizar as ações de Inclusão e Diversidade da Instituição, o “Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM” produziu e divulgou nos anos de 2021 e 2022 um “Calendário Institucional de Ações Afirmativas de Apoio aos Direitos Humanos e Diversidade”, com datas de reflexão e celebração.

O uso do calendário permitiu organizar palestras de reflexão em data especiais, como o “Dia do orgulho LGBTQIAP+”, “Dia Internacional da Mulher”, “Dia Mundial do Refugiado”, “Dia da Consciência Negra”, entre outras datas.

O “Espaço de Comunicação Organizacional da SPDM – ECOS”, foi um forte aliado do “Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM” para divulgar as ações, engajar e orientar as equipes.

Para estimular uma cultura ainda mais acolhedora e diversa, no período deste relato, foi implementada uma conscientização que envolveu todos os colaboradores sobre decisões e comportamentos tendenciosos que podemos manifestar, mesmo que de forma inconsciente, contra ou a favor de um determinado grupo de pessoas, podendo ser classificados como injustos, em razão do tratamento desigual reconhecido como “viés inconsciente”, além de disponibilizar uma capacitação obrigatória para gestores sobre “Diversidade e Inclusão na Prática”.



Ainda sobre conscientizações, com apoio do Instituto Ethos, a SPDM promoveu encontros para abordar “A integração de pessoas migrantes e refugiados no mercado de trabalho brasileiro” e, com apoio do Centro de Tecnologia e Inovação, promover “workshops” para capacitar os membros do Comitê de Inclusão e Diversidade sobre “Acessibilidade” e “Desenho Universal”.

Neste contexto, é importante destacar a presença expressiva de mulheres no quadro de colaboradores da Instituição, inclusive em posições de liderança e direção, remunerando de forma justa e igual aos profissionais do gênero masculino, para trabalhos de igual valor.

Em 2021 e 2022, a SPDM também aderiu a uma iniciativa anual e internacional da ONU Mulheres que promove “16 dias de ativismo pelo fim da violência contra mulheres”.

O Programa Institucional, Colaborador Eficiente, continua produzindo resultados positivos na promoção do cuidado com a captação e retenção de profissionais com deficiência.



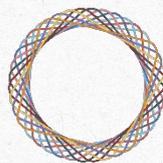
Para aprimorar a gestão de pessoas com deficiência na instituição, são realizados contatos periódicos de orientação e compartilhamento de boas práticas.

A SPDM também promoveu o programa “Jovem Aprendiz com Deficiência”, criando igualdade de oportunidade na inclusão no mercado de trabalho de jovens com deficiência, incluindo jovens com deficiência intelectual que, frequentemente, encontram dificuldade de acessar este mercado.

Para avaliar o progresso das ações, o grau de maturidade da Instituição e planejar as próximas ações, a SPDM participa da “Pesquisa Diversidade, Equidade e Inclusão” promovida pelo Instituto Ethos, que disponibiliza um diagnóstico da SPDM na temática Inclusão e Diversidade.



SELO MUNICIPAL DE
Direitos Humanos
e Diversidade
4ª Edição



SELO MUNICIPAL DE
Direitos Humanos
e Diversidade
5ª Edição

Em virtude das ações realizadas, a SPDM Instituições Afiliadas recebeu por dois anos consecutivos (2021-2022) o “Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade”, oferecido pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania da Prefeitura do Município de São Paulo, sendo premiados na categoria transversalidade, cujo trabalho realizado em menção foi:

- Igualdade Racial, juventude, LGBTI, mulheres, Pessoas com Deficiência, Pessoas idosas, pessoas em situação de Rua, Pessoas imigrantes, Povos Indígenas e pessoas imigrantes.



Em 2022, as ações de apoio e promoção da inclusão e diversidade da SPDM foram reconhecidas pelo Governo do Estado de São Paulo com o “Selo Paulista da Diversidade”. Ambos os Selos tratam do reconhecimento pelos esforços em construir uma agenda positiva de Direitos Humanos e Diversidade com os diversos públicos de interesse, como nossos usuários, fornecedores, colaboradores, sociedade, entre outros.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero:

SPDM - órgãos de governança	2021	2022
Mulheres	27%	21%
Homens	73%	79%
TOTAL SPDM	100%	100%
Fonte: Gestão de Pessoas		



Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária

SPDM - órgãos de governança	2021	2022
Abaixo de 30 anos	0%	0%
de 30 a 50 anos	13,0%	14,0%
acima de 50 anos	87,0%	86,0%
TOTAL SPDM	100%	100%

Fonte: Gestão de Pessoas

Percentual de empregados por categoria funcional por gênero

Categoria Funcional	2021						2022					
	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres	% Total	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres	% Total
Administrativo	4.389	10.565	14.954	7,1%	17,0%	24,1%	4.426	10.568	14.994	6,5%	15,5%	22,0%
Analista	323	523	846	0,5%	0,8%	1,4%	365	581	946	0,5%	0,9%	1,4%
Aprendizes	258	614	872	0,4%	1,0%	1,4%	302	680	982	0,4%	1,0%	1,4%
Coordenação	275	459	734	0,4%	0,7%	1,2%	302	478	780	0,4%	0,7%	1,1%
Diretoria	65	88	153	0,1%	0,1%	0,2%	67	83	150	0,1%	0,1%	0,2%
Gerência	174	458	632	0,3%	0,7%	1,0%	177	528	705	0,3%	0,8%	1,0%
Operacional	9.987	33.350	43.337	16,1%	53,7%	69,8%	10.989	37.915	48.904	16,2%	55,8%	71,9%
Supervisão	117	428	545	0,2%	0,7%	0,9%	125	421	546	0,2%	0,6%	0,8%
TOTAL SPDM	15.588	46.485	62.073	25,1%	74,9%	100%	16.753	51.254	68.007	24,6%	75,4%	100,0%

Fonte: Gestão de Pessoas

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária

Categoria Funcional	2021							Total	% Total
	abaixo de 30 anos	% abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	% de 30 a 50 anos	acima de 50 anos	% acima de 50 anos			
Administrativo	4474	7,2%	8316	13,4%	2164	3,5%	14.954	24,1%	
Analista	174	0,3%	609	1,0%	63	0,1%	846	1,4%	
Aprendizes	872	1,4%	0	0,0%	0	0,0%	872	1,4%	
Coordenação	38	0,1%	535	0,9%	161	0,3%	734	1,2%	
Diretoria	1	0,0%	82	0,1%	70	0,1%	153	0,2%	
Gerência	13	0,0%	494	0,8%	125	0,2%	632	1,0%	
Operacional	7332	11,8%	29982	48,3%	6023	9,7%	43.337	69,8%	
Supervisão	38	0,1%	435	0,7%	72	0,1%	545	0,9%	
TOTAL SPDM	12.942	20,8%	40.453	65,2%	8.678	14,0%	62.073	100,0%	



Categoria Funcional	2022							Total	% Total
	abaixo de 30 anos	% abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	% de 30 a 50 anos	acima de 50 anos	% acima de 50 anos			
Administrativo	5298	7,8%	4113	6,0%	5583	8,2%	14.994	22,0%	
Analista	255	0,4%	340	0,5%	351	0,5%	946	1,4%	
Aprendizes	982	1,4%	0	0,0%	0	0,0%	982	1,4%	
Coordenação	84	0,1%	309	0,5%	387	0,6%	780	1,1%	
Diretoria	11	0,0%	66	0,1%	73	0,1%	150	0,2%	
Gerência	64	0,1%	354	0,5%	287	0,4%	705	1,0%	
Operacional	9267	13,6%	21745	32,0%	17892	26,3%	48.904	71,9%	
Supervisão	74	0,1%	128	0,2%	344	0,5%	546	0,8%	
TOTAL SPDM	16.035	23,6%	27.055	39,8%	24.917	36,6%	68.007	100,0%	

Fonte: Gestão de Pessoas

Percentual de empregados PCD por categoria funcional

Categoria Funcional	2021		2022	
	PCD	Percentual	PCD	Percentual
Administrativo	1002	67,7%	1036	67,5%
Analista	20	1,4%	17	1,1%
Aprendizes	36	2,4%	14	0,9%
Coordenação	11	0,7%	7	0,5%
Diretoria	7	0,5%	6	0,4%
Gerência	10	0,7%	10	0,7%
Operacional	390	26,3%	436	28,4%
Supervisão	5	0,3%	9	0,6%
TOTAL SPDM	1.481	100,0%	1.535	100,0%

Fonte: Gestão de Pessoas

Percentual de empregados por categoria funcional e raça

Categoria Funcional	2021												TOTAL	% TOTAL
	Amarela	% Amarela	Branca	% Branca	Indígena	% Indígena	Não declarado	% Não declarado	Parda	% Parda	Preta	% Preta		
Administrativo	63	0,1%	7550	12,2%	20	0,0%	82	0,1%	5809	9,4%	1429	2,3%	14953	24,1%
Analista	5	0,0%	511	0,8%	4	0,0%	3	0,0%	271	0,4%	52	0,1%	846	1,4%
Aprendizes	8	0,0%	375	0,6%	11	0,0%	10	0,0%	338	0,5%	130	0,2%	872	1,4%
Coordenação	18	0,0%	501	0,8%	1	0,0%	3	0,0%	177	0,3%	34	0,1%	734	1,2%
Diretoria	12	0,0%	109	0,2%	0	0,0%	1	0,0%	27	0,0%	4	0,0%	153	0,2%
Gerência	11	0,0%	455	0,7%	0	0,0%	1	0,0%	148	0,2%	17	0,0%	632	1,0%
Operacional	399	0,6%	24237	39,0%	31	0,0%	381	0,6%	15140	24,4%	3149	5,1%	43337	69,8%
Supervisão	1	0,0%	355	0,6%	2	0,0%	2	0,0%	155	0,2%	31	0,0%	546	0,9%
TOTAL SPDM	517	0,8%	34093	54,9%	69	0,1%	483	0,8%	22065	35,5%	4846	7,8%	62073	100,0%

Categoria Funcional	2022													TOTAL	% TOTAL
	Amarela	% Amarela	Branca	% Branca	Indígena	% Indígena	Não declarado	% Não declarado	Parda	% Parda	Preta	% Preta			
Administrativo	72	0,1%	7270	10,7%	19	0,0%	129	0,2%	5934	8,7%	1570	2,3%	14994	22,0%	
Analista	5	0,0%	568	0,8%	3	0,0%	3	0,0%	304	0,4%	63	0,1%	946	1,4%	
Aprendizes	3	0,0%	397	0,6%	10	0,0%	23	0,0%	384	0,6%	165	0,2%	982	1,4%	
Coordenação	20	0,0%	524	0,8%	1	0,0%	5	0,0%	194	0,3%	36	0,1%	780	1,1%	
Diretoria	11	0,0%	112	0,2%	0	0,0%	2	0,0%	24	0,0%	1	0,0%	150	0,2%	
Gerência	11	0,0%	482	0,7%	1	0,0%	1	0,0%	186	0,3%	24	0,0%	705	1,0%	
Operacional	432	0,6%	25569	37,6%	33	0,0%	701	1,0%	17790	26,2%	4379	6,4%	48904	71,9%	
Supervisão	1	0,0%	350	0,5%	2	0,0%	3	0,0%	157	0,2%	33	0,0%	546	0,8%	
TOTAL SPDM	555	0,8%	35272	51,9%	69	0,1%	867	1,3%	24973	36,7%	6271	9,2%	68007	100,0%	

Fonte: Gestão de Pessoas

Percentual de empregados por categoria funcional e escolaridade

Categoria Funcional	2021																		TOTAL	% TOTAL
	Analfabeto	% Analfabeto	Fund. Incompleto	% Fund. Incompleto	Fund. Completo	% Fund. Completo	Ensino Médio Completo	% Ensino Médio Completo	Superior Completo	% Superior Completo	Pós-Graduado	% Pós-Graduado	Mestrado	% Mestrado	Doutorado	% Doutorado	Pós-Doutorado	% Pós-Doutorado		
Administrativo	1	0,00%	523	0,84%	874	1,41%	10433	16,81%	2752	4,43%	347	0,56%	13	0,02%	8	0,01%	3	0,00%	14.954	24,09%
Analista	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	160	0,26%	532	0,86%	149	0,24%	3	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	846	1,36%
Aprendizes	0	0,00%	2	0,00%	84	0,14%	784	1,26%	2	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	872	1,40%
Coordenação	0	0,00%	1	0,00%	1	0,00%	47	0,08%	471	0,76%	197	0,32%	14	0,02%	2	0,00%	1	0,00%	734	1,18%
Diretoria	0	0,00%	1	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	68	0,11%	65	0,10%	8	0,01%	8	0,01%	2	0,00%	153	0,25%
Gerência	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	21	0,03%	371	0,60%	211	0,34%	19	0,03%	8	0,01%	1	0,00%	632	1,02%
Operacional	0	0,00%	148	0,24%	878	1,41%	23044	37,12%	14288	23,02%	4759	7,67%	137	0,22%	69	0,11%	14	0,02%	43.337	69,82%
Supervisão	0	0,00%	3	0,00%	1	0,00%	42	0,07%	355	0,57%	135	0,22%	8	0,01%	1	0,00%	0	0,00%	545	0,88%
TOTAL SPDM	1	0,00%	678	1,09%	1840	2,96%	34532	55,63%	18839	30,35%	5863	9,45%	202	0,33%	96	0,15%	22	0,04%	62.073	100,00%

Categoria Funcional	2022																		TOTAL	% TOTAL
	Analfabeto	% Analfabeto	Fund. Incompleto	% Fund. Incompleto	Fund. Completo	% Fund. Completo	Ensino Médio Completo	% Ensino Médio Completo	Superior Completo	% Superior Completo	Pós-Graduado	% Pós-Graduado	Mestrado	% Mestrado	Doutorado	% Doutorado	Pós-Doutorado	% Pós-Doutorado		
Administrativo	0	0,00%	483	0,71%	799	1,17%	10551	15,51%	2667	3,92%	461	0,68%	19	0,03%	12	0,02%	2	0,00%	14.994	22,05%
Analista	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	171	0,25%	608	0,89%	162	0,24%	3	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	946	1,39%
Aprendizes	0	0,00%	1	0,00%	210	0,31%	769	1,13%	2	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	982	1,44%
Coordenação	0	0,00%	1	0,00%	1	0,00%	39	0,06%	475	0,70%	243	0,36%	18	0,03%	2	0,00%	1	0,00%	780	1,15%
Diretoria	0	0,00%	1	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	57	0,08%	67	0,10%	11	0,02%	11	0,02%	2	0,00%	150	0,22%
Gerência	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	17	0,02%	401	0,59%	256	0,38%	20	0,03%	9	0,01%	1	0,00%	705	1,04%
Operacional	0	0,00%	178	0,26%	885	1,30%	27031	39,75%	14429	21,22%	6125	9,01%	184	0,27%	58	0,09%	14	0,02%	48.904	71,91%
Supervisão	0	0,00%	2	0,00%	1	0,00%	51	0,07%	303	0,45%	173	0,25%	13	0,02%	2	0,00%	1	0,00%	546	0,80%
TOTAL SPDM	0	0,00%	666	0,98%	1898	2,79%	38630	56,80%	18942	27,85%	7487	11,01%	268	0,39%	94	0,14%	22	0,03%	68.007	100,00%

Fonte: Gestão de Pessoas



NÃO DISCRIMINAÇÃO

(GRI 3-3; 406-1)

A SPDM está comprometida em promover um ambiente ainda mais inclusivo, pautado nas mais diversas medidas legais, onde não é tolerado nenhum tipo de discriminação e preconceito, onde colaboradores, prestadores de serviço e usuários são tratados com respeito e dignidade.

Reconhecendo que a discriminação pode assumir várias formas, como discriminação racial, de gênero, de idade, de orientação sexual, de deficiência entre outras, a SPDM empenhou-se em combater ativamente as principais formas de discriminação pela difusão do conhecimento, com capacitação, conscientização, ações de sensibilização, publicações e incentivo à denúncia.

Colaboradores são regularmente capacitados no “Manual de Conformidade Administrativa Políticas e Princípios de Integridade”, que conta com regras e procedimentos sobre o combate à discriminação, preconceito e assédio.

Salienta-se que esse mesmo instrumento normativo interno traz informações sobre o processo de recrutamento e seleção, determinando no parágrafo 7.3.1.1. que “Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos deverão ser avaliados unicamente por suas condições profissionais em atender e adaptar-se às expectativas do cargo”.

Por meio do Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM, foram promovidas ações para conscientização e sensibilização dos colaboradores em “vieses inconscientes”, a iniciativa visa aumentar a compreensão e o respeito mútuo, bem como combater estereótipos e preconceitos arraigados.

Nas Instituições Afiliadas SPDM, foi implementado um calendário de ações afirmativas de apoio à diversidade com realização de vários eventos de sensibilização que marcam o combate à discriminação e assédio.

Em 2021 e 2022, a SPDM juntou-se à ONU Mulheres nos “16 dias de Ativismo pelo Fim da Violência Contra Mulheres”, uma campanha anual, de abrangência internacional, que visa a mobilizar a sociedade em todo o mundo, para engajamento na prevenção e na eliminação da violência contra as mulheres e meninas, incluído a discriminação e o assédio.

A SPDM também incentiva que colaboradores, prestadores de serviço ou usuários denunciem eventuais casos de discriminação ou assédio, para isso conta com um canal destinado a receber este tipo de denúncia, conhecido como Canal Confidencial.

O Canal Confidencial é um ambiente seguro, fortalece a cultura de não tolerância, a discriminação e assédio, garante uma investigação adequada e imparcial dos fatos relatados e permite que a Instituição tome as medidas apropriadas para eliminar e prevenir sua recorrência.

Externamente, a SPDM também busca influenciar sua cadeia de fornecedores, manifestando publicamente seu compromisso com a diversidade e não discriminação, inclusive por meio de um manual de conduta específico para seus fornecedores.

Durante o período coberto pelo relato, foram recebidos e analisados 21 casos de discriminação, sendo 3 em 2021 e 18 em 2022; e como de praxe, a SPDM adotou todas as medidas, correta e tempestivamente, para análise e resolução do caso (GRI 406-1).

Entendendo que aumento no número de casos relatados indica que os colaboradores, prestadores de serviço e usuários sentem-se encorajados a relatar. Cumpre ressaltar, que certas vezes, alguns relatos são intitulados como “discriminação”, porém, quando da análise de seus

conteúdos, verifica-se tratarem, na verdade, de outros temas, sem cunho discriminatório.

A SPDM capacita os membros que compõem a Comissão de Apuração do Canal Confidencial a promover uma avaliação imparcial, respeitando os direitos de todos os envolvidos, só no Programa de Atenção Integral à Saúde – PAIS foram treinados, durante o período que compõe este relato, 286 integrantes.

Orgulhosos de nosso compromisso com a não discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades, a SPDM continuará a investir em iniciativas que fortaleçam nossa cultura inclusiva e a trabalhar em parceria com nossos colaboradores, prestadores de serviço e comunidades, para construir um futuro em que a diversidade seja celebrada e respeitada por todos.

Por fim, urge frisar que a SPDM reitera seu compromisso, como agente de transformação, atuando de forma a prevenir que casos de discriminação não ocorram no âmbito da Instituição.



EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL

(GRI 3-3)

Em atendimento a seus valores institucionais, a SPDM busca levar a seus colaboradores, pacientes e comunidade do entorno a temática ambiental, seja pelos treinamentos, eventos, informativos, campanhas para coleta de resíduos da comunidade etc.

Como destaque, entre 2021 e 2022, a SPDM definiu como Meta Estratégica um treinamento de gestores de áreas administrativas em relação aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) de 10h de duração, bem como o desenvolvimento de ações alinhadas aos ODS. Ain-

da neste período, a SPDM elaborou um vídeo institucional, abordando as ações já desenvolvidas alinhadas aos ODS (<https://spdm.org.br/galeria-de-ideos/diversos/atuacao-das-instituicoes-afiliadas-spdm-alinhada-aos-objetivos-do-desenvolvimento-sustentavel-ods/>).



Além disso, nesse período, foi definida uma meta de dedicação à temática Sustentabilidade de 36 horas por ano, para lideranças estratégicas e táticas do grupo administrativo abrangendo temas como gerenciamento de resíduos, uso racional de água e energia, redução de desperdício de alimentos, mudanças climáticas, sustentabilidade financeira, diversidade e inclusão, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, ASG/ESG etc.

Os dados abaixo apresentam, de forma consolidada, o total de horas dedicadas à Sustentabilidade, por categoria funcional, realizada pelos colaboradores das Instituições Afiliadas SPDM, entre os anos de 2021 e 2022:

HORAS DEDICADAS AO TEMA SUSTENTABILIDADE POR CATEGORIA FUNCIONAL		
CATEGORIAS	2021	2022
ADMINISTRATIVO	12.447	17.050
ANALISTA	2.000	1.510
APRENDIZ	241	210
COORDENAÇÃO	7.667	9.397
DIRETORIA	538	989
GERÊNCIA	5.255	6.303
OPERACIONAL	4.612	22.862
SUPERVISÃO	2.514	2.708
Total Geral (h),	35.274	61.029

Fonte: Gestão de Pessoas Compartilhada – Instituições Afiliadas

A Instituição conta com uma equipe de colaboradores com formação na área ambiental, além de comissões locais que tratam da temática gestão ambiental/sustentabilidade.

Os colaboradores, na Integração Institucional, têm seu primeiro contato com a questão ambiental no treinamento de Integração onde recebem o Manual do Colaborador com orientações sobre Gerenciamento de Resíduos, ações ambientais desenvolvidas pela organização, boas práticas etc. Nesse treinamento, recebem também uma Caneca Ecológica, programa que tem como principal objetivo despertar a consciência ambiental



tal dos colaboradores sobre a minimização de resíduos que vai de encontro ao conceito dos 3R's (Reduzir, Reutilizar e Reciclar).

No dia 05 de junho em que é comemorado o Dia Mundial do Meio Ambiente, a SPDM define um tema a ser desenvolvido por suas Unidades. No ano 2021, foram trabalhados os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela ONU, em especial, aqueles que têm relação direta com a questão ambiental com destaque ao ODS 6: Água potável e saneamento; ODS 7: Energia limpa e acessível; ODS 12: Consumo e produção responsáveis; ODS 13: Ações contra a mudança do clima; ODS 14:



Vida na água; ODS 15: Vida terrestre. Para o ano de 2022, foi trabalhado o seguinte tema: “Poluição plástica e ações para redução do uso de plásticos no Setor Saúde” com olhar para o consumo de itens descartáveis, em sua maioria plásticos, que cresceu muito durante a Pandemia.

Na perspectiva do SPDM PAIS, em 2022 houve uma evolução na estratégia sobre a governança em Sustentabilidade pela criação do Comitê Estratégico de Sustentabilidade, que tem como objetivo acompanhar as práticas da agenda Ambiental, Social e de Governança Corporativa (ESG) e os resultados dos indicadores GRI Standard (matriz de materialidade) adotados pela Instituição, auxiliando na consolidação de processos integrados. Com esse comitê, foi possível atualizar a Política de Sustentabilidade, de forma participativa. Para disseminar princípios e compromissos em sustentabilidade, são realizadas ações educativas para conscientização ambiental:



MÉDIA DE HORAS DEDICADAS À SUSTENTABILIDADE

	2021	2022
Total de horas de treinamento em Sustentabilidade	7.161	23.771

Fonte: Diretoria de Educação e Sustentabilidade SPDM – PAIS

A quantidade horas homem ano desenvolvidas dentro deste eixo de educação, no período entre 2021 e 2022, é apresentada nos dados do quadro abaixo:

MÉDIA DE HORAS DE DEDICAÇÃO À SUSTENTABILIDADE POR EMPREGADO ATIVO

	2021	2022
Média de horas de Ações Educativas de Conscientização Ambiental por empregado ativo/ano	0,28	0,73

Fonte: Diretoria de Educação e Sustentabilidade SPDM – PAIS

A SPDM possui projetos nos quais as Unidades funcionam como pontos de entrega voluntária (PEV), para recebimento de alguns tipos de resíduos de seus colaboradores, pacientes e comunidade do entorno. O objetivo destes projetos é conscientizar sobre a importância da separação e promover a destinação final adequada dos diferentes tipos de resíduos. Os dados do quadro a seguir apresentam de forma resumida a quantidade de resíduos recebidos entre 2021 e 2022:

Quantidade de resíduos arrecadados (kg) em campanhas com pacientes e colaboradores

	2021	2022
Tipos de resíduos		
Óleo de fritura usado	16.225	2.861
Pilhas e baterias	4.618	13.646
Películas de raios-X	2.709	3.297
Medicamentos vencidos	2.136	3.120
Outros resíduos (eletrônicos, aerossóis, tampas plásticas etc.)	318	381
TOTAL (Kg)	26.006	23.305

Fonte: Instituições Afiliadas e PAIS

O valor apresentado é o somatório de coleta de resíduos em campanhas de diversas Unidades de Saúde, entretanto, nem todas as Unidades recebem estes tipos de resíduos. Para cada projeto, é necessário avaliar a estrutura da Unidade, a presença de fornecedores na região etc.

O Programa Ambientes Verdes e Saudáveis (PAVS), na Estratégia Saúde da Família, que tem como objetivo contribuir na construção das políticas públicas integradas no Município de São Paulo, por meio de uma agenda de ações integradas com enfoque no desenvolvimento de políticas de saúde ambiental, ocorre nas Superintendência das Instituições Afiliadas e do PAIS. No contexto das Instituições Afiliadas SPDM, o programa ocorre nas RASTS (Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde) do Butantã e Vila Maria/Vila Guilherme.

No âmbito do PAIS, a atividade ocorre desde 2005 e foi expandida à unidade de negócio do Município de Fortaleza/CE, nas Unidades de Atenção Primária à Saúde (UAPS), em parceria com a municipalidade. A expansão contou com a contratação de 15 (quinze) Agentes de Promoção Ambiental (APA) e 01 Gestor Ambiental. Trata-se da primeira iniciativa do gênero fora do Município de São Paulo. Com isso, Fortaleza conseguiu desenvolver ações e projetos socioambientais no território de abrangência de cada UAPS, fortalecendo seu vínculo local e inserindo a agenda de saúde ambiental na promoção de saúde da população.

O resultado consolidado entre 2021 e 2022 (considerando dados das RASTS VMVG, RASTS Butantã, unidades de negócio de São Paulo e Fortaleza sob gestão do PAIS) é apresentado nos dados do quadro abaixo:

PAVS	2021	2022
Atividades coletivas* de conscientização ambiental da população do território	9.612	7.155
Quantidade de participantes	404.293	138.497
Atividades coletivas* de conscientização ambiental em escolas	226	339
Quantidade de crianças	5.441	22.372
Visitas Domiciliares Ambientais**	65.728	75.956

*Atividades coletivas: palestras, cursos, oficinas, eventos e mutirões.

**Visitas Domiciliares Ambientais: ação de educação e conscientização ambiental realizada em visita no domicílio dos usuários das unidades de saúde.

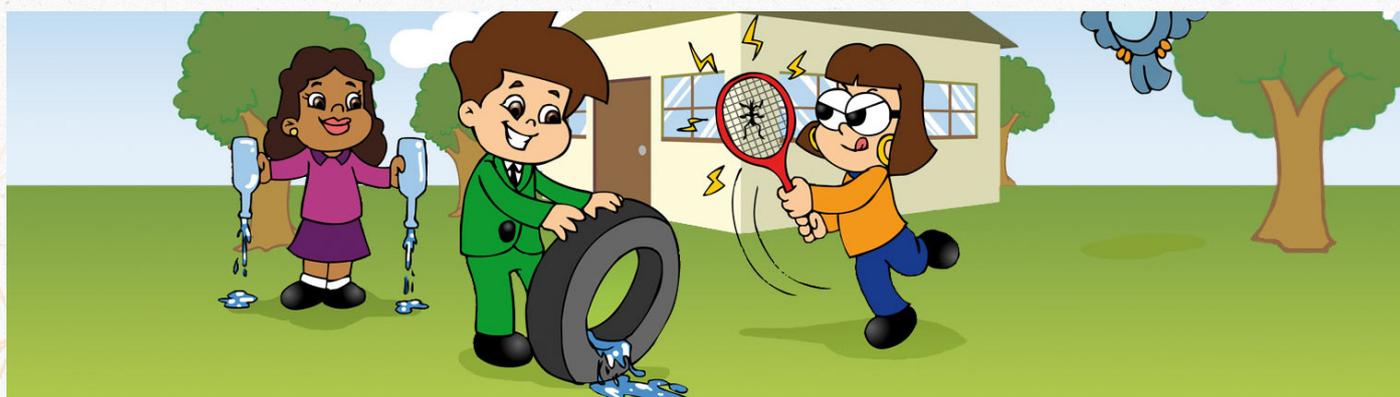
Fonte: PAVS PAIS e Afiliadas (RASTS Vila Maria/Vila Guilherme e Butantã)

Vale destacar que as visitas têm como objetivo sensibilizar os famílias sobre como prevenir doenças e promover saúde por meio de questões ambientais. Entre os temas, destacam-se: combate ao *Aedes aegypti*, água, alimentação saudável, arborização/hortas/jardins, resíduos sólidos, saúde ambiental, cultura de paz e não violência etc.

Na Superintendência da SPDM PAIS, entre 2021 e 2022, foram desenvolvidos ações e projetos socioambientais, que consideraram a relevância para o desenvolvimento socioambiental, fazendo uso de metodologia participativa e comunitária de gestão, a partir do levantamento e mapeamento de potencialidades, fragilidades e parceiros locais. A seguir, apresentaremos alguns exemplos que se destacaram, das unidades de negócio de São Paulo e Fortaleza.

Projeto: Detetives Ambientais – Caça ao Aedes

Descritivo: Realizado na unidade de negócio de São Paulo, o projeto teve por objetivo sensibilizar a comunidade escolar cadastrada no PSE – Programa Saúde na Escola, por meio de ações educativas voltadas à Saúde Ambiental com foco no *Aedes aegypti*.





Fonte: SPDM PAIS

Projeto: Cartografia Social Mirim – Mapeando nosso território



Fonte: SPDM PAIS

Descritivo: pensando em contribuir para melhora dos indicadores de saúde de epidemiologias, provenientes das questões relacionadas aos riscos ambientais, o projeto busca levar a conscientização para a comunidade local sobre a corresponsabilidade relacionada aos fatores de risco do ambiente em que vivem que impactam diretamente nos determinantes de saúde. Com isso, sensibilizar e mobilizar a comunidade para a redução dos riscos socioambientais, identificados por meio do Diagnóstico Participativo.

Projeto: Planta comigo

Descritivo: com objetivo de capacitar profissionais da educação/saúde quanto à implantação, manejo, plantio, cultivo e cuidados com hortas comunitárias, estimulando a criação de ideias por meio de cursos sobre a temática de horta para realização de ações efetivas no território e



Fonte: SPDM PAIS

capacitando os profissionais de saúde e da educação sobre espécies companheiras, principais pragas e doenças, métodos agroecológicos de controle foram ofertadas 36 horas de curso em alguns serviços de saúde da unidade de negócio de São Paulo. Como resultado, foram plantadas mais de 90 mudas, dentre elas, mudas de hortaliças, temperos e ervas medicinais nos espaços públicos.

Em relação à comunicação, destaca-se o Canal ECOS (Espaço de Comunicação Organizacional da SPDM) que traz informativos periódicos ao público interno para divulgar suas atividades em temas como: compliance, sustentabilidade, ética empresarial, planejamento estratégico, metas e objetivos alcançados, resultados financeiros etc. Entre os anos de 2021 e 2022, foram publicados cinco informativos específicos voltados à temática Sustentabilidade. Além disso, em todos os comunicados que fazem menção a algum dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) são utilizados os logotipos correspondentes.

O Manual de Fornecedores, atualizado em 2021 e disponível no site da Instituição (<https://spdm.org.br/flip/manual-de-fornecedores/>), traz um item específico que aborda "Princípios éticos e responsabilidade socioambiental". O Canal Confidencial também está apto a receber denúncias relacionadas a Meio Ambiente.

As Instituições Afiliadas da SPDM realizam a pesquisa de clima desde 2020, por meio da metodologia FIA Employee Experience. Em todas as edições, foram abordados temas relacionados à Sustentabilidade. Em sua edição mais recente, realizada em 2022, a temática sobre Sustentabilidade foi ampliada, passando a ser considerada como uma categoria, nomeada ESG, que envolve temas relacionados ao ambiental, social e governança. O termo é utilizado para dizer quanto um negócio busca formas de minimizar seus impactos no meio ambiente, construir um mundo mais justo e responsável às pessoas envolvidas e manter os processos mais adequados de gestão. A parte ambiental refere-se à conservação do meio ambiente, como aquecimento global e emissão de carbono, poluição do ar e da água, biodiversidade, eficiência energética e gestão de resíduos. Quanto ao pilar social, busca-se alcançar a satisfação dos clientes, diversidade e inclusão de pessoas, engajamento dos funcionários e a relação positiva com a comunidade. E a letra G avalia questões da administração geral, como a composição do conselho, a estrutura do comitê de auditoria, a conduta de ética, a relação com os governos, até os canais de denúncias. Considerando a categoria ESG, as Instituições Afiliadas SPDM, que contaram com a participação de 19.088 colaboradores, obtiveram pontuação de 84,4 pontos (máximo 100 pontos).



ECOS - ESPAÇO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL SPDM





30 de junho de 2022
Edição 58



PROGRAMA CANECA ECOLÓGICA

O programa Caneca Ecológica, adotado pela SPDM inicialmente no Hospital Geral Pirajussara e posteriormente disseminado em todas as Instituições Afiliadas, tem como principal objetivo promover maior responsabilidade ambiental, reduzindo a quantidade de resíduos plásticos proveniente do consumo de copos descartáveis e, conseqüentemente, despertar a consciência ambiental dos colaboradores.

Esse programa vai de encontro ao conceito dos 3R's (Reduzir, Reutilizar e Reciclar), utilizado no Gerenciamento de Resíduos. Reduzir significa minimizar, ou seja, evitar a produção de resíduos sem necessidade.

Neste sentido, o programa da Caneca Ecológica está alinhado ao ODS 12, que traz em sua meta 12.5: "Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso".

Com o uso da Caneca Ecológica, além da eliminação do custo de aquisição de copos plásticos descartáveis, evita-se o envio de milhares de copos descartáveis para o lixo todo ano.

A Caneca Ecológica deve ser entregue para o colaborador no seu primeiro dia de trabalho.

Após a entrega, o colaborador deve:

- Utilizar sua caneca, evitando o uso de copos descartáveis;
- Higienizar após o uso;
- Guardar em local adequado.

Fazendo as Contas

As Instituições Afiliadas têm cerca de 32.000 colaboradores. Se considerarmos o consumo médio de 5 copos plásticos por dia para cada colaborador da SPDM, teremos uma geração de 160.000 copos por dia, sendo 4.800.000 copos todos os meses, atingindo 57.600.000 copos por ano.

É isso mesmo: **mais de 57 milhões de copos plásticos descartáveis por ano!!!**



Segundo a Organização Oceana, dedicada à proteção e restauração dos oceanos em uma escala global informa que "no Brasil, em média, 325 mil toneladas de plástico acabam no oceano por ano, a partir de fontes terrestres como disposição em lixões a céu aberto. Esse descarte impacta na vida marinha, nos ecossistemas e na atividade pesqueira".

(Fonte: <https://brasil.oceana.org/campanhas/combate-a-poluicao-marinha-por-plasticos/>)

Alinhado a esta temática, no ano de 2022, em comemoração ao Dia Mundial do Meio Ambiente (05 de junho) as Unidades Afiliadas SPDM trabalharam com ênfase ao seguinte tema: "Poluição plástica e ações para redução do uso de plásticos no Setor Saúde".

Faça sua parte para que possamos reduzir a quantidade de resíduos plásticos produzidos.

Utilize sua caneca ecológica, garrafas e louças duráveis em sua rotina!

Links de referência:

1. [Brasil é o 4º país do mundo que mais gera lixo plástico | WWF Brasil](#)
2. [Relatório da ONU sobre poluição plástica alerta sobre falsas soluções e confirma necessidade de ação global urgente \(unep.org\)](#)
3. <https://brasil.oceana.org/campanhas/combate-a-poluicao-marinha-por-plasticos/>
4. [Um Oceano Livre de Plástico - Oceana Brasil](#)
5. <https://www.plasticstreaty.org/organizations/assine-chamada-para-um-tratado-global-sobre-plasticos/>
6. [Aprovada na Alesp, lei que proíbe o uso de canudos plásticos no Estado completa dois anos](#)
7. [Lei nº 17.110, de 12 de julho de 2019 - Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo](#)
8. Vídeo: A história da água engarrafada. <https://www.youtube.com/watch?v=Se12y9hSOM0>

EMISSÕES

(GRI 3-3; 305-1; 305-2; 305-3)

Em 2016, as Instituições Afiliadas SPDM, em um trabalho pioneiro para Serviços de Saúde públicos, iniciaram a elaboração de seus Inventários de Gases de Efeito Estufa (GEE) referentes ao ano de 2015, utilizando a ferramenta Intersetorial do Programa Brasileiro GHG Protocol. O inventário de gases de efeito estufa permite que uma organização conheça a emissão de gases decorrentes de sua operação, sendo considerada uma ferramenta de gestão.

Diversos fatores contribuíram para o início deste trabalho, onde se destacam: a relevância do tema Mudanças Climáticas, conforme vem sendo apresentado por cientistas do mundo inteiro; a baixa representatividade do setor saúde brasileiro no desenvolvimento de ações; a possibilidade de uso de uma ferramenta brasileira gratuita para elaboração do Inventário de GEE (GHG Protocol); o lançamento de um guia para construir Inventários de Gases de Efeito Estufa em Organizações de Saúde, desenvolvido pelo Projeto Hospitais Saudáveis; o alinhamento do tema ao Plano Estadual de Saúde e ao Plano Estadual de Mudanças Climáticas de São Paulo; o lançamento da campanha “Desafio: A Saúde pelo Clima”, campanha mundial que visa a mobilizar o setor saúde de todo o mundo para proteger a saúde pública dos efeitos das mudanças do clima.

Logo no primeiro ano de trabalho, a SPDM recebeu o prêmio ouro na categoria “Liderança Climática” na América Latina do “Desafio: A Saúde pelo Clima” pela elaboração de seu primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa, bem como pela realização de eventos relacionados à Mudança Climática em suas Unidades.

A partir de então, a elaboração do Inventário de Gases de Efeito Estufa tornou-se uma meta estratégica institucional. Com o passar dos anos, os inventários foram sendo aprimorados, houve um aumento no número de Unidades de Saúde gerenciadas pela SPDM que passaram a elaborar seus inventários e novas metas voltadas à ação de redução de emissões foram sendo estabelecidas.

Com a análise dos resultados consolidados dos inventários, verificou-se que, entre as emissões de Escopo 1 destacavam-se aquelas relacionadas ao óxido nitroso (N₂O), gás muito utilizado em processos de indução anestésica. Em 2019, o Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini recebe o Prêmio Amigo do Meio Ambiente da Secretaria Estadual de Saúde de São Paulo pela iniciativa de redução até a eliminação do consumo do óxido nitroso (<https://cdn.hospitaisaudaveis.org/arquivos/46-Consumo%20N2O-Hosp.Transp.Zerbini.pdf>).



Ao longo dos anos, o Inventário de Gases de Efeito Estufa, como ferramenta de gestão, permitiu que os Serviços de Saúde desenvolvessem uma série de ações, de acordo com suas potencialidades e necessidades. Este conjunto de ações, sobretudo, voltadas à redução do óxido nitroso permitiu que, em 2020, a Instituição tivesse uma redução global de 31% das emissões. Com este trabalho, a SPDM recebeu o prêmio ouro na categoria “Redução de gases de efeito de fontes não energéticas” na América Latina do Desafio: A Saúde pelo Clima.



RACE TO ZERO

Em 2021, as Instituições Afiadas SPDM aderem à Campanha Race to Zero, com metas de redução de emissões para os anos de 2030 e reduções líquidas iguais a zero até 2050.

Ainda neste ano, a SPDM recebe o Prêmio internacional do Desafio: A Saúde pelo Clima pela crescente parcela de hospitais, relatando suas emissões, chegando a 37 Unidades. Vale destacar que as emissões do escopo 2 não aumentaram, apesar da maior utilização de termelétricas no sistema elétrico nacional em razão dos ganhos de eficiência energética. Vale destacar o trabalho, realizado de forma institucional, de substituição de lâmpadas fluorescentes por lâmpadas Led. O Hospital Geral de Guarulhos também recebeu o Prêmio de 2021 que considerou algumas ações de destaque, tais como, os seis anos de participação no Desafio: A Saúde pelo Clima, a participação da equipe médica no planejamento e treinamento para redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e grande redução no uso de gases anestésicos via monitoramento e manutenção dos sistemas de anestesia e aquisição de aparelhos mais eficientes.



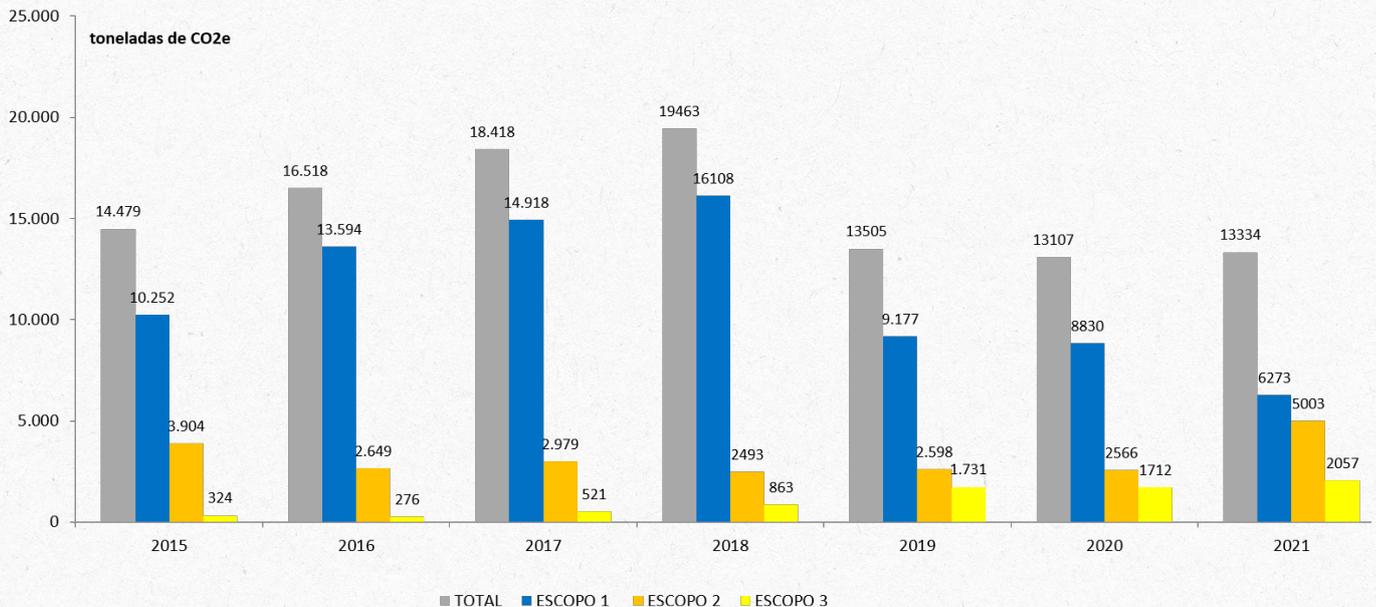
Em 2022, O Prêmio, na categoria Eficiência Energética – Prata, foi concedido ao Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini, em reconhecimento ao trabalho contínuo na redução das emissões de GEE, que habilitou a instituição a buscar novos ganhos em eficiência energética ao substituir um tomógrafo que estava em uso há 12 anos por um equipamento novo e mais eficiente.

A SPDM adota a ferramenta GHG Protocol para o cálculo dos Inventários e a abordagem por Controle Operacional. As emissões consideradas nos Inventários contemplam:

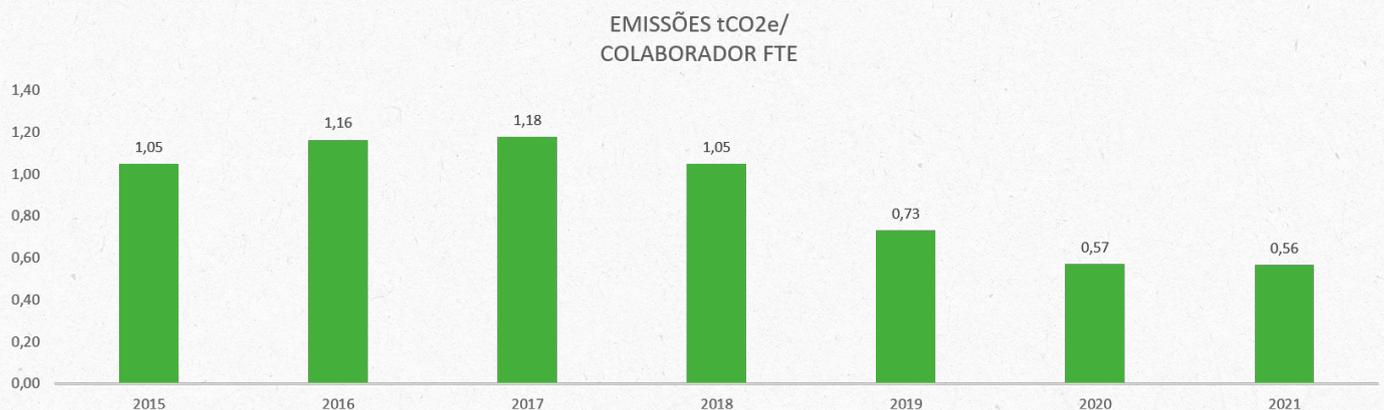
- Escopo 1: combustão estacionária, combustão móvel, emissões fugitivas, processos industriais (líquidos anestésicos), efluentes;
- Escopo 2: energia elétrica;
- Escopo 3: resíduos sólidos da operação, efluentes.

O gráfico abaixo traz, de forma resumida, o histórico dos Inventários de Gases de Efeito Estufa das Instituições Afiliadas SPDM, desde sua primeira edição.

Comparação de emissões de Gases de Efeito Estufa - Unidades Afiliadas SPDM - 2015 a 2021



Na última edição, vale destacar que foram consolidados 37 Inventários de Unidades de Saúde, para entender a evolução das emissões foi estabelecido um indicador que retrata as emissões em tCO₂e por colaborador FTE (Full Time Equivalent - forma de equalizar as diferentes cargas horárias para uma jornada de trabalho de 200h/mês). Adotando-se como base o ano de 2018, verifica-se uma redução de 46,7% nas emissões em tCO₂e /colaborador no Inventário de 2021.



A Instituição segue aprimorando seu trabalho, visando à redução contínua de emissões. Na perspectiva da SPDM PAIS, em 2022, foram realizadas capacitações sobre o tema com a Alta Direção, com as lideranças e profissionais da operação visando a demonstrar os desafios para implementação do monitoramento dos gases de efeito estufa nas seguintes Unidades: Hospital Municipal Irmã Dulce (Praia Grande, SP), Hospital Amparo Maternal, Hospital Brigadeiro e Hospital SP PLUS (São Paulo, SP). O Hospital São Paulo também está em fase de discussão com as áreas para coleta de dados necessários para elaboração do Inventário de Gases de Efeito Estufa.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso	A SPDM (Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina) relatou em conformidade com as Normas GRI para o período: 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial do GRI Aplicável	Não aplicável

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REFERÊNCIA DA NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Págs. 4, 11, 17, 22 e 23				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Págs. 4 e 12				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 4				
	2-4 Reformulações de informações	Pág. 4				
	2-5 Verificação externa	Pág. 4				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Págs. 11, 18 e 35				
	2-7 Empregados	Pág. 19				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág. 20				
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pág. 24				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 24				
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 25				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 25				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 25				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 25				
	2-15 Conflitos de interesse	Pág. 27				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Págs. 27 e 33				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 4				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 23				
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 24				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág. 24				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Pág. 25				
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 5				
	2-23 Compromissos de política	Págs. 27, 29 e 33				
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Págs. 29 e 33				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Págs. 33 e 35				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Págs. 29 e 33				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Págs. 29 e 34				
	2-28 Participação em associações	Págs. 4 e 26				
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Págs. 8, 26 e 33				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Pág. 21				
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. 8				
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. 8				
Capacitação e Educação						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 88				
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 88				
Prevenção de doenças e promoção da saúde/saúde mental						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 77				

Emprego						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 401: Emprego 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 96				
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 97				
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	Pág. 97				
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pág. 99				
Humanização						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 71				
Qualidade da assistência						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 58				
Saúde e segurança do paciente						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 62				
	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por serviços	Pág. 62				
	416-2 Casos de não-conformidades relacionados aos impactos causados por serviços	Pág. 62				
Saúde e segurança do trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 93				
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 95				
Privacidade do paciente						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 74				
	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Pág. 75				
Combate à corrupção / Compliance						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 205: Combate à Corrupção 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 26				
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 27				
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 33				
Diversidade e igualdade de oportunidades						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 100				
	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 103				
Experiência do paciente						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 76				
Educação e conscientização ambiental						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 109				
Inovação tecnológica						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 43				
Não discriminação						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 406: Não Discriminação 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 107				
	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 107				
Relações de trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 402: Relações de Trabalho 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 100				
	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Pág. 100				
Emissões						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 305: Emissões 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 115				
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 117				
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Pág. 117				
	305-3 Emissões indiretas (escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Pág. 117				

RELAÇÃO DOS TEMAS MATERIAIS COM OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)		
1	Capacitação e Educação	
2	Prevenção de doenças e promoção da saúde	 
3	Emprego	 
4	Humanização	 
5	Qualidade da assistência	  
6	Saúde e segurança do paciente	  
7	Saúde e segurança do trabalho	 
8	Privacidade do paciente	
9	Combate à corrupção / Compliance	
10	Diversidade e igualdade de oportunidades	  
11	Experiência do paciente	
12	Educação e conscientização ambiental	
13	Inovação tecnológica	 
14	Não discriminação	  
15	Relações de trabalho	 
16	Emissões	

DIRETORIA E CONSELHOS

Conselho Administrativo

Prof. Dr. Adagmar Andriolo
 Prof. Dr. Alberto Goldenberg
 Prof. Dr. Alvaro Pacheco e Silva Filho
 Prof. Dr. Flávio Faloppa
 Profa. Dra. Helena Bonciani Nader
 Dra. Maria Inês Dolci
 Prof. Dr. Marcos Pacheco de Toledo Ferraz
 Dr. Gilberto Tanos Natalini
 Dr. Ricardo de Camargo

Conselho Fiscal

Prof. Dr. Fernando Baldy dos Reis – Titular
 Prof. Dr. José Carlos Costa Baptista Silva – Titular
 Profa. Dra. Denise Caluta Abranches – Titular
 Prof. Dr. Marcelo Nascimento Burattini – Suplente
 Prof. Dr. Sarhan Sydney Saad – Suplente
 Profa. Dra. Dulce Aparecida Barbosa – Suplente

Diretoria Executiva

Prof. Dr. Ronaldo Ramos Laranjeira – Diretor Presidente
 Prof. Dr. Gaspar de Jesus Lopes Filho – Diretor Vice-Presidente

Superintendentes

Prof. Dr. Mario Silva Monteiro
 Prof. Dr. Nacime Salomão Mansur



**90 ANOS
DE EXCELÊNCIA**

CRÉDITOS

Coordenação do Relatório de Sustentabilidade

Eliane Fumie Nagayoshi
Jonas Age Saide Schwartzman
Maria Alice Ferreira Lopes

Elaboração dos materiais

Corporativo

Elenice Mora Cruz
Thais Delgado
Vera Lúcia P. Santos

Hospital São Paulo

Ieda Carneiro
Laise Nucci
Marcelo di Pietro
Márcia Baruzzi
Raquel Pimentel
Sandra Campos
Simone Pereira

PAIS

Aline Oliveira Malaman
Amanda de Sousa Falleiros
Erica Viviani Arantes
José Eduardo Ribeiro
Lívia Possi
Luciane Radichi
Luiz Tadeu Jorge
Mariane Ceron
Sonia Maria de Almeida Figueira



Instituições Afiliadas

Angelo José Ramos Santos
Aparecida Teruko Tominaga Yamada
Brenno Martins de Oliveira do Carmo
Edezio Tolentino de Souza Filho
Eliane Fumie Nagayoshi
Elisa da Cunha Lanna
Elizabeth Akemi Nishio
Fabiana Silva Okagawa
Jonas Age Saide Schwartzman
Josiane Silva Arisa dos Santos
Marceline de Alcantara Rodrigues Forim
Marcelo Lira Domingues
Maria Alice Ferreira Lopes
Maria Dolabela de Magalhães
Paolo Beneduce Padron
Regina Aparecida Medeiros Tranchesini
Ricardo de Freitas Marcos
Suely Freire da Silva

Estruturação do relatório e revisão dos conteúdos

Angelo José Ramos Santos
Eliane Fumie Nagayoshi
Fabiana Junqueira Stefani Cordeiro
Jonas Age Saide Schwartzman
Marcelo Lira Domingues
Maria Alice Ferreira Lopes

Revisão ortográfica

Ivone Borelli

Projeto gráfico e diagramação

Animaker Produções Marketing e Animações Digitais





**90 ANOS
DE EXCELÊNCIA**

RELATÓRIO DE **SUSTENTABILIDADE**

2022

