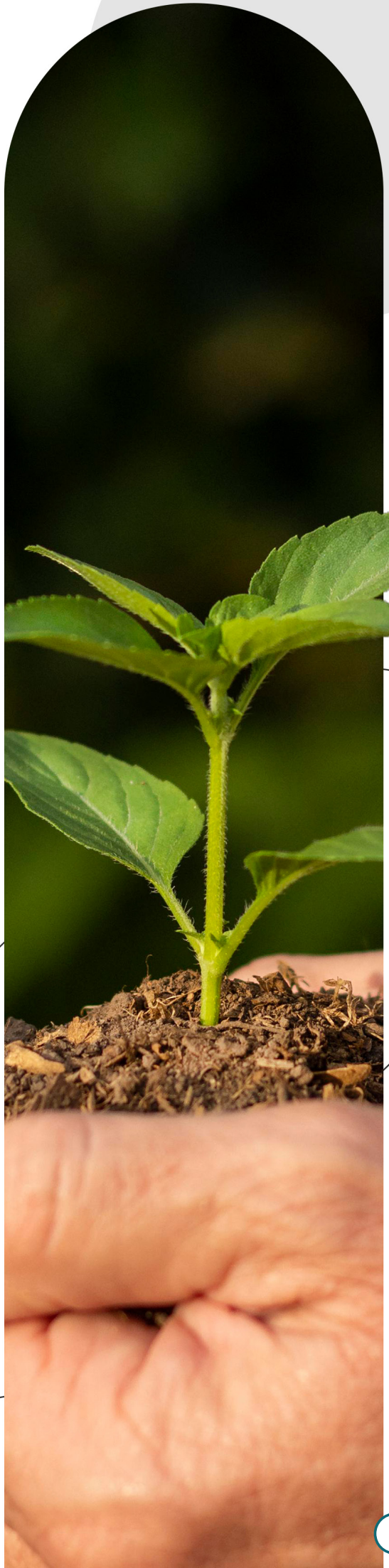
ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA

"Gestão em Saúde e Educação"

1º Relatório ASG 2025



Inovação que cura, gestão que transforma:
construindo um legado com responsabilidade socioambiental

DIRETORIA E CONSELHOS

Conselho Administrativo

- Prof. Dr. Adagmar Andriolo
- 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
- Dulcilene Lopes Carneiro Donaire

Conselho Fiscal

Titulares

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

Suplentes

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

Diretoria Executiva

- Prof. Dr. Ronaldo Ramos Laranjeira (Diretor Presidente)
- Prof. Dr. Gaspar de Jesus Lopes Filho (Vice-diretor Presidente)
- Prof. Dr. Nacime Salomão Mansur (Superintendente Hospital São Paulo e Unidades Afiliadas)
- Prof. Dr. Mario Silva Monteiro (Superintendente Programa de Atenção Integral à Saúde - PAIS)

SUMÁRIO

Diretoria e Conselhos 03
Sumário 04
Mensagem do Diretor Presidente 07
Apresentação 08

1 - GOVERNANÇA 09

1.1. Melhoria de processo 12

1.1.1. O Planejamento Estratégico como Instrumento Difusor da Cultura de Integridade 12

1.1.2 Aplicação da Metodologia de Gestão de Projetos para eficiência na Administração dos Serviços de Saúde 14

1.1.3 Desenvolvimento de um núcleo administrativo focado na gestão e avaliação de indicadores estratégicos 16

1.1.4 Governança Clínica no AME Psiquiatria: a experiência por meio do desdobramento estratégico 18

1.2. Inovação e Tecnologia 20

1.2.1. Sistema PACS: modernização e sustentabilidade na gestão de imagens médicas 20

1.2.2. Papel VS Digitalização: otimização da rotina de agendamento e sua importância ambiental 22

1.2.3. Redução da taxa de lesão por pressão: uma estratégia de intervenções tecnológicas e educativas 25

1.3. Desempenho econômico 28

1.3.1. Liderança sustentável na saúde: como a comunicação visual e a reutilização de plásticos contribuem para reduzir impactos ambientais e econômicos 28

1.3.2. O Impacto da Farmacoeconomia na Sustentabilidade e Eficiência do Uso de Medicamentos 31

1.3.3. Estratégia Sustentável para Redução de Custos com papel toalha e papel higiênico 34

2 - SOCIAL 40

2.1 Campanhas de promoção e qualidade de vida de colaboradores 41

2.1.1 Treinamento de educação financeira para colaboradores 41

2.1.2 Qualidade de vida no trabalho - práticas e perspectivas para um ambiente saudável 43

2.1.3 Coral de colaboradores: promoção de bem-estar, valorizando profissionais e humanizando o cuidado 46

2.1.4 Unidos contra a dengue: o papel da governança, engajamento e sustentabilidade 49

2.2 Iniciativas voltadas à saúde mental e psicossocial de colaboradores 52

2.2.1 Projeto Swadharma 52

2.2.2 A morte e o sentido da vida 54

2.2.3 Saúde Mental é coisa séria, seja a ajuda que o outro precisa 56

2.3 Diversidade e inclusão 58

2.3.1 Ação de Inclusão e Homenagem aos Colaboradores Imigrantes e Refugiados 58

2.3.2 II Semana da Diversidade e Inclusão 60

2.4 Desenvolvimento pessoal e profissional de colaboradores 62

2.4.1 O protagonismo do enfermeiro em um projeto de capacitação e desenvolvimento de lideranças multidisciplinares 62

2.5 Saúde e segurança no ambiente de trabalho 64

2.5.1 Parceria com o PAM - Plano de Auxílio Mútuo do Alto Tietê – Cooperação em Emergências 64

2.6 Desenvolvimento/diálogo com as comunidades 68

2.6.1 Atividades de convivência para pessoas idosas contribuindo com o envelhecimento saudável 68

2.7 Experiência do paciente 70

2.7.1 Projeto o que importa para você: O paciente no centro do cuidado 70

3 - AMBIENTAL 72

3.1 Mudanças Climáticas 75

3.1.1 Ações para redução de gases de efeito estufa em 2024 75

3.1.2 Conscientização Mudanças Climáticas e Descarte de Resíduos 79

3.1.3 Benefícios da Implementação do Sistema de Gestão Energética na Área da Saúde Diante das Mudanças Climáticas 81

3.1.4 Substituição da gasolina pelo etanol para abastecimento dos veículos 84

3.1.5 Segunda sem Carne 86

3.1.6 Redução no consumo de óxido nitroso 88

3.2 Educação Ambiental 90

3.2.1 Semeando bem-estar: o impacto do cantinho das orquídeas na saúde e qualidade de vida 90

3.2.2 Preservação e sustentabilidade: a importância da arborização na gestão 92

3.2.3 I Gincana Tampinhas que curam 94

3.2.4 Inovação e diversão: Como os jogos de tabuleiros sustentáveis podem impulsionar a transformação social e ambiental na sua empresa 96

3.3 Gerenciamento de Resíduos 98

3.3.1 SustentAroma 98

3.3.2 ReciclaPED 100

3.3.3 Atitude Sustentável: Logística reversa com embalagens plásticas de produtos de assepsia e desinfecção 102

3.3.4 Despadronização de sacos de plástico hamper 104

3.4 Uso racional de água 107

3.4.1 Projeto utilização de água de reuso 107

4 - CRÉDITOS 109

MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE

É com orgulho que apresentamos o nosso primeiro Relatório ASG (Ambiental, Social e Governança), um marco na trajetória da nossa instituição e um reflexo do nosso compromisso inegociável com a sustentabilidade, a integridade e o bem-estar coletivo. Este relatório expressa nossa identidade, nossos valores e a nossa responsabilidade com a sociedade e com as futuras gerações.

Ao longo deste ciclo, avançamos de forma consistente na qualificação da **governança institucional**, com a aplicação de metodologias de gestão de projetos, fortalecimento da governança clínica e ações de integridade e inovação tecnológica que geram mais eficiência e transparência.

Na dimensão **Social**, reafirmamos o nosso papel como agente de transformação. Desenvolvemos campanhas de promoção da saúde, ampliamos o cuidado com a saúde mental dos colaboradores, incentivamos práticas de inclusão e diversidade, e fortalecemos o diálogo com a população. Cuidar de quem cuida é, para nós, um princípio essencial.

No aspecto **Ambiental**, compreendemos que o cuidado com a saúde está intrinsecamente ligado ao cuidado com o planeta. Promovemos a educação ambiental em nossas unidades, incentivamos o uso racional de recursos naturais e implementamos iniciativas de gestão inteligente de resíduos. Pequenas ações, quando somadas a uma grande intenção, geram impactos poderosos.

Este relatório também é um convite: queremos inspirar novas práticas, engajar cada vez mais colaboradores, parceiros e a sociedade civil em um movimento coletivo em prol da sustentabilidade. Acreditamos que uma instituição de saúde pode — e deve — ser protagonista na construção de um futuro mais justo, resiliente e regenerativo.

Agradeço a todos que contribuem para essa jornada. Este é apenas o começo de uma trajetória que honra o passado, transforma o presente e prepara um futuro sustentável para todos.

Com estima,

Prof. Dr. Ronaldo Laranjeira
Diretor-Presidente da SPDM

APRESENTAÇÃO

Este relatório representa os valores intangíveis criados pela SPDM para toda a sua rede de unidades gerenciadas com ênfase especial na sua notável capacidade de engajamento em soluções de enfrentamento para os desafios globais com repercussão social e ambiental. Estes valores impactam de forma positiva nos ecossistemas em que a instituição atua, promovendo maior sinergia e integração entre as diretrizes corporativas e as boas práticas no nível local.

Nosso compromisso com a promoção de impactos positivos e sustentáveis permeia toda a SPDM e reforça a importância da gestão integrada e do monitoramento constante para a excelência institucional.

A iniciativa da elaboração do Relatório ASG, teve origem no Comitê Institucional ASG, com objetivo de apresentar práticas sustentáveis implantadas na instituição, com a participação das diferentes unidades e profissionais no âmbito da gestão SPDM. As ações do Relatório ASG, baseiam-se em padrões internacionais, como os ODS (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU), e estão alinhados ao Relatório de Sustentabilidade realizado pela Instituição desde 2018, em ciclos bianuais seguindo a metodologia do GRI (Global Reporting Initiative).

O Relatório ASG da SPDM é mais um passo significativo que demonstra o nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental.

Expressamos nossa profunda gratidão a todos aqueles que, de forma direta ou indireta participaram das ações que fundamentaram este trabalho.

Dr. Nacime Salomão Mansur
Superintendente das Instituições Afiliadas e Hospital São Paulo

A estratégia ASG, que abrange ações Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa, nos levou a formalizar importantes compromissos, como:

- Sermos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Combate à Corrupção do Instituto Ethos;
- Alinharmos ações estratégicas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU;
- Sermos signatário da campanha “Race to Zero”, comprometendo-se com a neutralização da emissão de carbono até 2050;
- Integrarmos a Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis;
- Desenvolvermos o Programa Jovem Aprendiz Indígena (PJAI);
- Firmarmos parceria com a ONG Visão Mundial;
- Participarmos do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça, e do Programa Empregabilidade Inclusiva;
- Estabelecermos parceria com a Justiça Federal de São Paulo para apoio no cumprimento de penas alternativas;
- Aderirmos ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+;
- Apoiarmos a ONU Mulheres na campanha internacional dos 16 dias de ativismo pelo fim da violência contra mulheres e meninas, dentre outras iniciativas.

Pilar I

GOVERNANÇA

GOVERNANÇA

Governança corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente. Extraído do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa – (IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - 6ª edição).

A SPDM

é uma das maiores entidades filantrópicas de saúde do Brasil, com mais de 70.000 colaboradores, atuando em diversos estados e municípios, com a vocação de contribuir para a melhoria dos serviços assistenciais prestados à população.

Desde 1994, a SPDM participa de parcerias com entes governamentais para realizar a gestão de instituições públicas de saúde. Em 1998, foi uma das pioneiras a qualificar-se como Organização Social de Saúde, para gerenciar instituições públicas, mediante instrumentos formais de contratualização, contratos ou convênios de gestão.

O caráter filantrópico da SPDM não significa que a instituição deva ser gerida de forma amadora, ao contrário, os princípios de governança corporativa (integridade, transparência, equidade, sustentabilidade e responsabilização) assumem na SPDM uma condição essencial e vêm sendo fortalecidos no decorrer de seus mais de 92 anos de existência.

A tradição de gestão na área de saúde e educação, a formação e capacitação de profissionais, o comprometimento com a qualidade na prestação de serviços à sociedade e sua responsabilização na prestação de contas, são diferenciais da SPDM, que estão lastreados em um sólido sistema de governança corporativa, e no engajamento da alta administração e de seus colaboradores.

A estrutura de governança da SPDM é composta por Conselho Administrativo, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva, Superintendências, Compliance e conta com avaliação de auditoria independente.

A instituição possui um robusto arcabouço documental, composto por políticas, normas, manuais e outras diretrizes, que são amplamente difundidas, destacando-se um efetivo sistema de treinamentos e comunicação, para os públicos interno e externo, pautado na ética e transparência, que considera as vertentes sociais, ambientais e de governança.

O modelo de gestão da SPDM utiliza o BSC (Balanced Scorecard) como ferramenta de monitoramento estratégico. O BSC consolida os principais indicadores escolhidos e permite identificar rapidamente a missão, a visão, as estratégias, o plano de ação e as métricas da organização . Anualmente, a equipe diretiva das unidades sob gestão da SPDM/Afiliadas recebe formalmente as metas do planejamento estratégico, as quais são os responsáveis por assegurar o desdobramento para o nível tático e operacional, bem como pelo seu cumprimento.

Ao gerenciar recursos de qualquer natureza, é de fundamental importância que as instituições e suas ações estejam comprometidas com o seu ecossistema, com o olhar atento para as perspectivas sociais e ambientais, evitando e/ou minimizando ao máximo eventuais impactos negativos. Neste sentido, a SPDM sintetiza neste relatório ações que estão alinhadas e refletem seus princípios e valores.

[1]De acordo com Kaplan e Norton, “o Balanced Scorecard é uma ferramenta (ou uma metodologia) que traduz a missão e a visão das organizações em um conjunto abrangente de medidas de desempenho que serve de base para um sistema de medição e gestão estratégica”. (Cornibert, Manoel, & Malvessi, 2017).

1.1. - Melhoria de processo

1.1.1 - O Planejamento Estratégico como Instrumento Difusor da Cultura de Integridade

Unidade responsável pela elaboração:
Afiliadas (Corporativo)

Equipe responsável:
Angelo José Ramos Santos e Maria Alice F. Lopes

Palavras-chave:
compliance; programa de integridade; planejamento estratégico;

Introdução:

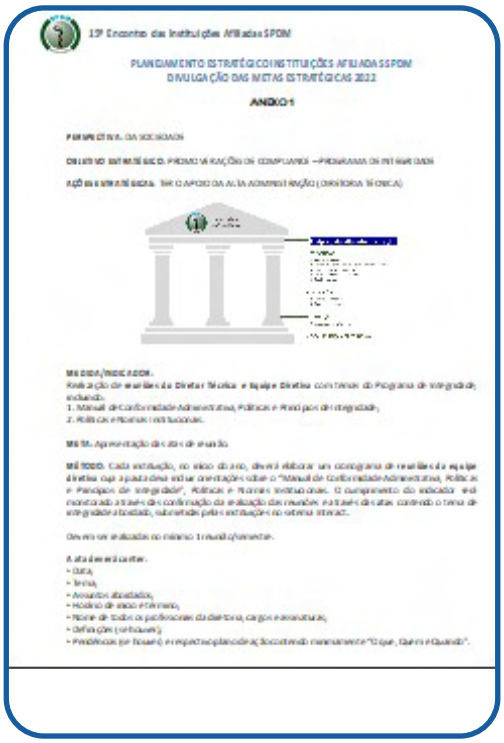
Na última década, a SPDM vem envidando esforços para o aprimoramento das ações na área de Compliance e Integridade, destacando-se o engajamento e apoio da alta administração. No ano de 2018, o Conselho Administrativo da SPDM, definiu e aprovou o Objetivo Estratégico – "Promover Ações de Compliance", visando o fortalecimento da cultura, e a ampla difusão do programa de integridade, que está alicerçado nos pilares de prevenção, detecção e correção no combate a corrupção.

Objetivos:

A difusão do tema compliance, muito embora tenha conquistado importância no ambiente corporativo, influenciando decisões estratégicas, maior aderência às leis e aos valores éticos, permanece como um grande desafio na sua efetiva disseminação. Considerando a diversidade e complexidade das unidades gerenciadas pela SPDM, buscou-se, via planejamento estratégico, a ampla difusão do Programa de Integridade. Para isso, foi definido, na perspectiva Sociedade, o Objetivo Estratégico – "Promover Ações de Compliance".

Metodologia:

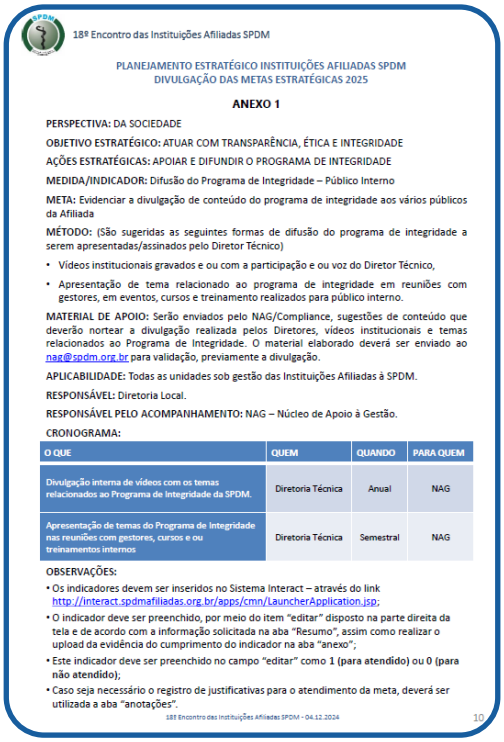
O acompanhamento das metas estratégicas na SPDM é realizado desde 2008. Os objetivos e as metas estratégicas são escolhidos com foco nos resultados, no equilíbrio financeiro, na qualidade, na segurança operacional dos processos, no cuidado centrado no paciente, na transparência, no compromisso socioambiental e na manutenção de um ambiente de aprendizagem, inovação e empatia, embasados nas melhores práticas de governança corporativa. Uma das estratégias adotadas pela SPDM para difundir o seu programa de integridade no âmbito das unidades sob sua gestão foi desdobrá-lo em ações estratégicas para melhor entendimento, participação e engajamento da equipe diretiva e gerencial. Os diretores técnicos das unidades sob gestão da SPDM/ Afiliadas são responsáveis por assegurar o desdobramento e o cumprimento das metas institucionais, incluindo as de compliance. Cada unidade possui sua base de dados contemplando cada um dos indicadores do Planejamento Estratégico, obedecendo, portanto, aos prazos para o preenchimento na plataforma.



17º Encontro das Instituições Afiliadas SPDM

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUIÇÕES AFILIADAS SPDM
DIVULGAÇÃO DAS METAS ESTRATÉGICAS 2022

ANEXO 1



18º Encontro das Instituições Afiliadas SPDM

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUIÇÕES AFILIADAS SPDM
DIVULGAÇÃO DAS METAS ESTRATÉGICAS 2025

ANEXO 1

PERSPECTIVA: DA SOCIEDADE

OBJETIVO ESTRATÉGICO: ATUAR COM TRANSPARÊNCIA, ÉTICA E INTEGRIDADE

AÇÕES ESTRATÉGICAS: APOIAR E DIFUNDIR O PROGRAMA DE INTEGRIDADE

MEDIDA/INDICADOR: Difusão do Programa de Integridade – Público Interno

META: Evidenciar a divulgação de conteúdo do programa de integridade aos vários públicos da Afiliada

MÉTODO: (São sugeridas as seguintes formas de difusão do programa de integridade a serem apresentadas/assinados pelo Diretor Técnico)

- Vídeos institucionais gravados e ou com a participação e ou voz do Diretor Técnico,
- Apresentação de tema relacionado ao programa de integridade em reuniões com gestores, em eventos, cursos e treinamento realizados para público interno.

MATERIAL DE APOIO: Serão enviados pelo NAG/Compliance, sugestões de conteúdo que deverão nortear a divulgação realizada pelos Diretores, vídeos institucionais e temas relacionados ao Programa de Integridade. O material elaborado deverá ser enviado ao nag@spdm.org.br para validação, previamente a divulgação.

APLICABILIDADE: Todas as unidades sob gestão das Instituições Afiliadas à SPDM.

RESPONSÁVEL: Diretoria Local.

RESPONSÁVEL PELO ACOMPANHAMENTO: NAG – Núcleo de Apoio à Gestão.

CRONOGRAMA:

O QUE	QUEM	QUANDO	PARA QUEM
Divulgação interna de vídeos com os temas relacionados ao Programa de Integridade da SPDM.	Diretoria Técnica	Anual	NAG
Apresentação de temas do Programa de Integridade nas reuniões com gestores, cursos e ou treinamentos internos	Diretoria Técnica	Semestral	NAG

OBSERVAÇÕES:

- Os indicadores devem ser inseridos no Sistema Interact – através do link http://interact.spdmafiliadas.org.br/apps/cmn/LauncherApplication.jsp;
- O indicador deve ser preenchido, por meio do item "editar" disposto na parte direita da tela e de acordo com a informação solicitada na aba "Resumo", assim como realizar o upload da evidência do cumprimento do indicador na aba "anexo";
- Este indicador deve ser preenchido no campo "editar" como **1 (para atendido)** ou **0 (para não atendido)**;
- Caso seja necessário o registro de justificativas para o atendimento da meta, deverá ser utilizada a aba "anotações".

18º Encontro das Instituições Afiliadas SPDM - 04.12.2024 10

O caderno de metas estratégicas é um documento que orienta a equipe diretiva das unidades sob gestão da SPDM, as diretrizes e especificações ao atendimento das metas, dos indicadores e das medidas.

Resultados alcançados:

Um efetivo plano de comunicação do programa de integridade institucional, neste caso, a inclusão no planejamento estratégico das metas de Compliance, demonstra o compromisso inequívoco da instituição no combate a corrupção, e proporciona maior engajamento das diversas partes interessadas que compõe a estrutura institucional. Anualmente, a equipe diretiva das unidades sob gestão da SPDM/ Afiliadas, passou a receber formalmente, via planejamento estratégico, as metas do programa de integridade, as quais são responsáveis por assegurar o desdobramento para o nível tático e operacional, bem como pelo seu cumprimento. À luz do programa de integridade, tanto o público interno quanto o externo estarão alicerçados e possuirão ao seu alcance a facilidade e maior agilidade na comunicação com a alta administração, contribuindo para a disseminação de uma cultura de integridade.

Desafios e lições aprendidas:

Ao gerenciar recursos financeiros públicos, é de fundamental importância, que as instituições estejam lastreadas nos princípios das boas práticas de governança corporativa, dentre os vários motivos, destacam-se a responsabilidade e transparência perante o órgão público e a sociedade. Um dos diferenciais no gerenciamento de verbas públicas é a transparência na gestão. Isso significa possuir não somente uma gestão estruturada, com profissionais qualificados, mas sobretudo o engajamento da alta administração. Na implementação da estruturação e difusão do programa de integridade da SPDM, um dos fatores de sucesso foi o apoio da alta administração e o engajamento de todos os colaboradores.

Links e referências:

- *Cornibert, F., Manoel, J. R., & Malvessi, O. (2017). Monitoramento de desempenho empresarial. Em Série Cadernos de Governança Corporativa, 18). (p. 80). São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.*

- *Garcia, F., Lima, I. d., & Kiyohara, J. (2020). Indicadores para Avaliação do Programa de Compliance. Em I. Franco, Guia Prático de Compliance (pp. 291-305). Rio de Janeiro: Forense.*

- *Hencsey, A. C., Moreira, G., Mollica, P. N., & Zambianchi, T. R. (2020). Disseminação da Cultura de Compliance: Casos Práticos de Ferramentas e Mecanismos. Em I. Franco, Guia Prático de Compliance (pp. 51-64). Rio de Janeiro: Forense.*

- *Pereira, A. A., Carvalho, A. C., & Giron, V. d. (2021). Programa de Compliance. Em Cultura Organizacional em Compliance: Implantação, Gestão, Monitoramento e Revisão de Programas de Compliance (pp. 107-275). São Paulo: Thomson Reuters Brasil.*

1.1.2 - Aplicação da Metodologia de Gestão de Projetos para eficiência na Administração dos Serviços de Saúde

Unidade responsável pela elaboração:
Afiliadas (Corporativo)

Equipe responsável:
Bruno Teixeira (Gerente de Projetos)
Lua Laruccia (Gerente de Projetos)
Eliane Fumie Nagayoshi (Gerente Administrativo)

Palavras-chave:
projetos; PMBOK; metodologia

Introdução:

A Gestão de Projetos tem sido uma importante ferramenta para a excelência de resultados na aplicação de novos modelos de serviços, pois com a aplicação de metodologia de gestão é possível acompanhar escopo, custo e prazos, com foco em eficiência e eficácia. Em 2024, houve uma ampliação da atuação Institucional na Gestão de Projetos, sendo possível ter uma visão ampliada e estratégica dos projetos Institucionais em consonância com o Planejamento Estratégico e necessidades internas.

Objetivos:

Ampliação da Gestão de Projetos, com reestruturação do Escritório de Projetos, utilizando como base o PMI / PMBOK, com aplicação de metodologia, aplicado aos serviços de saúde, com eficiência na gestão e controle das etapas do projeto, para garantir o escopo, custo e prazo definidos no início do Projeto e atuação nos riscos mapeados, com entrega de resultados, lições aprendidas e base de conhecimento em projetos.

Metodologia:

Para o planejamento e implantação do Escritório de Projetos, bem como para a gestão dos projetos gerenciados, foram utilizadas metodologias tradicionais e ágeis, com base no PMI/PMBOK. Foram definidas as etapas de iniciação, planejamento, execução, acompanhamento e entrega do projeto e desenvolvidas as documentações padronizadas de Termo de Abertura de Projeto, Panorama de Projeto, utilização de Business Intelligence (BI), definição das equipes dos projetos, realização de Daily, reuniões de definição e decisão e utilização de ferramenta online para acompanhamento do projeto em tempo real por toda a equipe envolvida, com atualização dinâmica do andamento dos projetos.

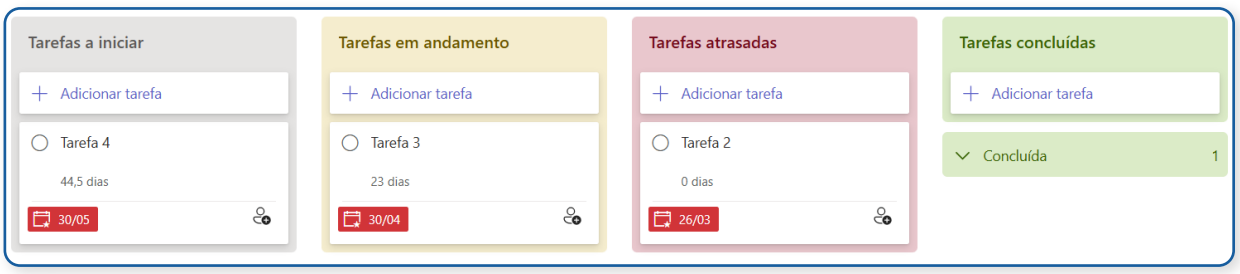


Figura: Modelo de Planner (Project Online) para acompanhamento com utilização de metodologias tradicional e ágil para Gestão dos Projetos

Baixo custo para implantação:	Utilizadas ferramentas existentes;
Paperless:	Gestão de documentos on-line com assinatura digital
Volume:	**527** projetos no portfólio em 2024
Mitigação de riscos:	Nos Projetos Estratégicos, as ocorrências representam apenas 2,3% das tarefas, impactando positivamente no resultado e custo
Plano de comunicação:	Reuniões periódicas, o que melhora a comunicação durante o projeto e a atuação em possíveis riscos e conflitos
Panorama de Projetos:	Com a implantação do Painel via BI, é possível uma visão centralizada das informações pela Alta Direção, pelos Líderes e Patrocinadores dos Projetos
Melhoria de processos:	Foi possível gerar discussões e análises sobre processos e melhorias necessárias a curto e longo prazo.

Desafios e lições aprendidas:

Observa-se a importância da aplicação de metodologia e ferramentas para acompanhamento dos projetos e capacitações, resultando em melhora da comunicação, redução de impactos e custos, uma vez que se executa o projeto conforme o planejado e prevendo e atuando nos riscos, bem como melhor visão para tomada de decisões. Ainda existem desafios, como disseminação da cultura e conceitos de projetos, aplicação das perspectivas ASG, aderência de todos os envolvidos às ferramentas utilizadas e melhorias em processos, sendo trabalhados ao longo da execução das atividades pelo Escritório de Projetos.

Links e referências

- PMI (Project Management Institute): https://www.pmi.org/

1.1.3 - Desenvolvimento de um núcleo administrativo focado na gestão e avaliação de indicadores estratégicos

Unidade responsável pela elaboração:
Gestão Administrativa

Equipe responsável:
Fabiana Cordeiro;
Fabiana Okagawa
Maria Alice Ferreira Lopes;

Palavras-chave:
gestão de indicadores; monitoramento de contratos; planejamento estratégico; compartilhamento de aprendizado; gestão de risco

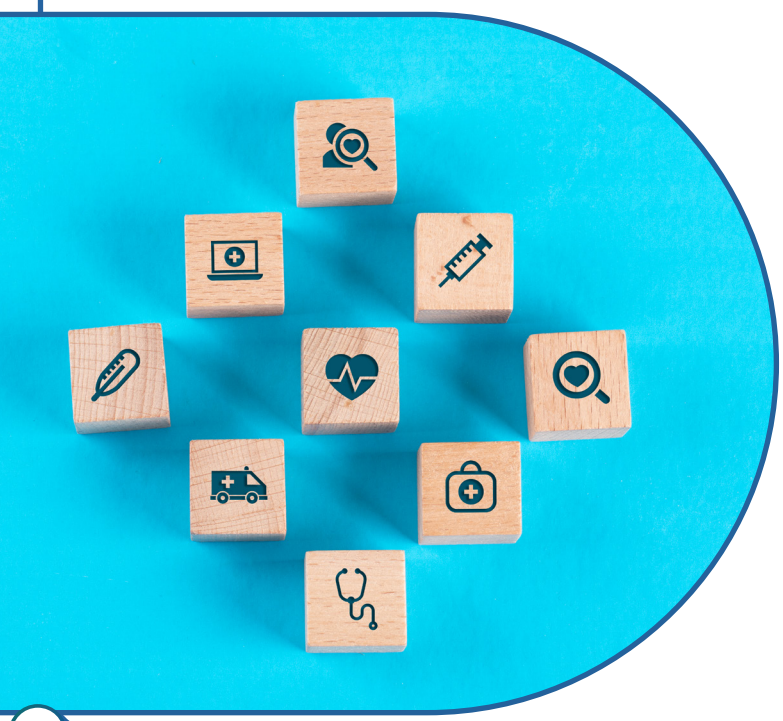
Introdução:

O crescimento da SPDM nas últimas décadas, tanto em número como em diversidade e complexidade de serviços gerenciados, tem impulsionado o seu sistema de governança a oferecer soluções mais eficazes, resolúveis e menos custosas.

A diversidade das modalidades de contratualizações das unidades sob gestão da SPDM, nas diferentes esferas governamentais, exige um sistema de compartilhamento de conhecimento, que possibilite e agilize o desdobramento da estratégia, promova o aceleramento da curva de aprendizagem da liderança de cada unidade gerenciada, para que se mantenha os padrões de eficiência operacional, qualidade na prestação de serviços e tempestividade nas prestações de contas.

Objetivos:

Desenvolver o núcleo de gestão administrativa com enfoque no acompanhamento das metas e indicadores do planejamento estratégico, para apoiar as lideranças das unidades sob gestão da SPDM, no monitoramento de indicadores de desempenho contratuais, seguidos pelo acompanhamento da conformidade e tempestividade nas manifestações aos órgãos do controle externos, processos imprescindíveis e convergentes à ética e transparência da instituição na divulgação de seus resultados à sociedade.

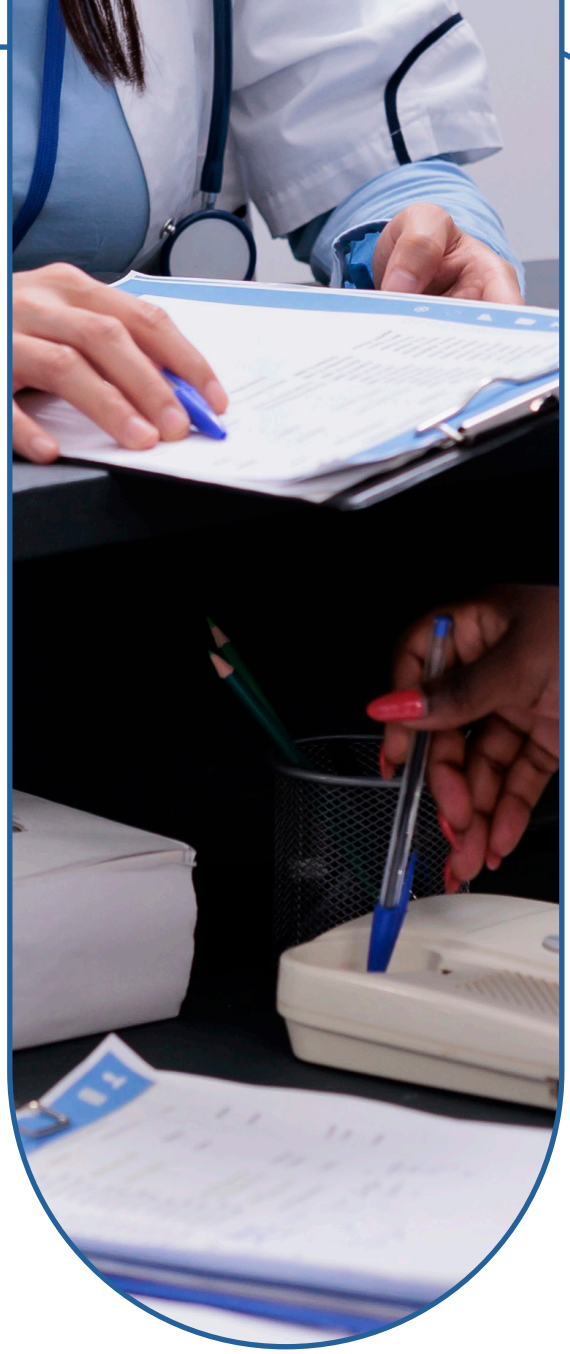


Metodologia:

O Núcleo de Informação e Controle (NIC) foi criado para dar subsídios ao processo decisório no nível da governança e das unidades locais. Inicialmente, sistematizou as informações e processos que convergiam para o monitoramento dos contratos, convênios e metas estratégicas. Novos fluxos foram estabelecidos conjuntamente pelo NIC e lideranças das Unidades, de forma integrada e articulada. O desempenho das unidades é analisado periodicamente e informado às instâncias de gestão, que devem elaborar planos de ação para eliminar os riscos identificados. A abordagem da análise contempla as metas estratégicas e gestão contratual, incluindo a tempestividade de respostas às auditorias de controle externo, cujos processos são monitorados até a sua conclusão.

Resultados alcançados:

A estratégia adotada de implantação de um núcleo dedicado mostrou-se eficiente, uma vez que tem possibilitado a melhoria contínua e revisão de processos internos, aumento do cumprimento das metas estratégicas pelas unidades, além de fomentar discussões com gestores para aumentar eficiência e reduzir riscos, corroborando a curva de aprendizado institucional. O aprimoramento do monitoramento de indicadores de contratos e convênios e metas estratégicas ocorre de forma contínua, assim como o incremento dos processos de acompanhamento da conformidade e tempestividade das manifestações aos órgãos de controle externo.



Desafios e lições aprendidas:

O principal desafio foi organizar o fluxo e garantir a agilidade e a precisão dos dados e relatórios, diante do grande volume de informações necessárias para análise contratual. A consolidação do núcleo evidencia o potencial dos departamentos corporativos em apoiar a Governança, sobretudo ao revisitar e reestruturar processos, aliando inovação tecnológica e integração de práticas ASG. O foco em eficiência, transparência e responsabilidade socioambiental posiciona a organização conforme demandas contemporâneas de sustentabilidade e governança, gerando valor para as partes interessadas e mostrando que sempre é possível aprimorar processos e eficiência operacional.

Links e referências:

Toscano, TSB; Rocha, RM; Veras, SMP; Silva, RF; Taborda, RF. (2022).

Governança e Sustentabilidade:
Uma análise das empresas Vale e Petrobras. Revista de Gestão e Secretariado, 13(3), 1106–1121.

Disponível em:
https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1393/633
Acesso em: 2 jun. 2025

Feliciano, FK; Alvez, JK; Willerding, IAV; Santos, A; Lapolli, EM.
A importância da Gestão por Indicadores de Desempenho para a competitividade organizacional. In: Congresso Nacional de Inovação e Tecnologia – INOVA, 3., 2018, São Bento do Sul. Anais [...]. São Bento do Sul: UDESC, 2018.

Disponível em:
https://www.udesc.br/arquivos/ceplan/id_cpmenu/1596/banner_b_16681942043503_1596.pdf Acesso em: 3 jun. 2025

1.1.4 - Governança Clínica no AME Psiquiatria: a experiência por meio do desdobramento estratégico

Unidade responsável pela elaboração:
AME Psiquiatria (AME PQ)

Equipe responsável:
Ariella Hasegawa Galvão dos Santos (Diretora Técnica)

Ambulatório Médico de Especialidades de Psiquiatria Dra. Jandira Masur
SPDM Afiliadas

Palavras-chave:
governança clínica; saúde mental; segurança do paciente; planejamento estratégico; melhoria contínua;

Introdução:

A governança clínica é um modelo essencial para garantir a qualidade e a segurança nos serviços de saúde. No AME Psiquiatria, sua implantação tem sido sustentada pelo desdobramento do planejamento estratégico, promovendo uma cultura organizacional baseada em evidências, gestão de riscos, auditoria clínica e participação ativa das equipes.

Objetivos:

Descrever como o AME Psiquiatria vem construindo a governança clínica e como consegue mantê-la e aprimorá-la por meio do desdobramento do planejamento estratégico, com foco na qualidade, segurança do paciente e melhoria contínua dos processos assistenciais.

Metodologia:

A metodologia adotada é descritiva, com base na experiência institucional do AME Psiquiatria, gerido pela SPDM. O processo de implantação da governança clínica foi estruturado em cinco pilares:

(1) alinhamento estratégico por meio do planejamento institucional participativo, atualizado anualmente;

(2) cronograma anual estruturado para a capacitação contínua das equipes multiprofissionais;

(3) sistematização de auditorias internas, dentre elas as auditorias clínicas e revisões de prontuários;

(4) fortalecimento do núcleo de segurança do paciente e do sistema de notificação de incidentes; e

(5) uso de indicadores de qualidade e análise crítica para subsidiar decisões.

A construção do modelo envolveu gestores, corpo clínico e colaboradores administrativos em ciclos de melhoria contínua, com apoio de metodologias como PDCA e gestão à vista. A experiência também foi fortalecida pelas acreditações externas, através de referenciais nacionais (ONA) e internacionais (QMENTUM) de boas práticas assistenciais.

Resultados alcançados:

Entre os principais resultados observados estão: pioneirismo na metodologia em equipamento público especializado em saúde mental, maior engajamento das equipes com os objetivos institucionais; incremento na qualidade dos registros clínicos; aprimoramento do sistema de notificações de incidentes; consolidação de comissões e melhora de comunicação entre ela; além do reconhecimento da instituição com a acreditação internacional Qmentum, sendo o primeiro ambulatório 100% público da América Latina a obter essa conquista.

Desafios e lições aprendidas:

Os principais desafios envolveram a mudança cultural e o alinhamento entre os diversos níveis da equipe. A experiência reforçou a importância da comunicação transparente, da escuta ativa e da liderança compartilhada. A governança clínica mostrou-se viável mesmo em contextos públicos, desde que sustentada por estratégia, formação técnica e compromisso coletivo.

Links e referências:

- SCALLY, G.; DONALDSON, L. (1998). https://doi.org/10.1136/bmj.317.7150.61
- SWAGE, T. (2004). Clinical Governance in Health Care Practice.
- DEPARTMENT OF HEALTH (2000). An Organisation with a Memory.
- BRAITHWAITE, J. et al. (2008). Healthcare Safety and Quality.
- NICOLL, A.; DONALDSON, L. J. (2000). British Journal of Clinical Governance.

"A experiência do AME Psiquiatria (AME PQ) está alinhada à consolidação das diretrizes ASG dentro da instituição, mostrando o potencial da unidade em integrar práticas assistenciais e de gestão aos objetivos estratégicos institucionais. Tal iniciativa demonstrou a aplicação concreta dos princípios do Planejamento Estratégico da SPDM, apoiado por um grupo técnico especializado em Epidemiologia Assistencial (EPA), para alcance das ações bem-sucedidas. O monitoramento sistemático dos resultados estratégicos, realizado pelo Núcleo de Informação e Controle (NIC), equipe dedicada que atua junto às demais áreas técnicas corporativas, também reforça o alinhamento e a efetividade das ações."

1.2 - Inovação e Tecnologia

1.2.1 - Sistema PACS: modernização e sustentabilidade na gestão de imagens médicas

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Guarulhos (HGG)

Equipe responsável:
Igor Juliano Franco Taurisano (Engenheiro Clínico)
Mônica Kosaka (Supervisora Técnica)
Wellington Evangelista de Oliveira (Coordenador da Tecnologia da Informação)

Palavras-chave:
engenharia clínica; radiologia; PACS;

Introdução:

Este relatório tem como objetivo documentar o processo de implantação do sistema PACS (Picture Archiving and Communication System) no HOSPITAL GERAL "PROF DR. WALDEMAR DE CARVALHO PINTO FILHO" DE GUARULHOS, realizado no mês de março de 2024, destacando os desafios enfrentados, os benefícios obtidos e as sugestões para aprimoramento, com ênfase nos aspectos Ambiental, Social e Governança (ASG).

Objetivos:

A implantação do PACS teve como principais objetivos:

- Digitalização e armazenamento seguro de exames de imagem;
- Agilidade no compartilhamento de exames entre os profissionais de saúde;
- Redução do uso de filmes radiográficos e custos operacionais;
- Integração com outros sistemas hospitalares para maior eficiência no atendimento;
- Contribuição para a sustentabilidade ambiental, redução do desperdício e otimização de recursos hospitalares.

Metodologia:

• Planejamento: levantamento das necessidades do hospital; escolha do fornecedor do sistema PACS, atividade realizada pela equipe de TI Corporativa para atender todas as unidades da SPDM Afiliadas; definição do cronograma de implantação; treinamento da equipe técnica e usuários finais.

• Implementação: instalação dos servidores e configuração da infraestrutura de rede; Integração do PACS com os equipamentos de imagem (raios-x, tomografia, ressonância, ultrassom, arco cirúrgico e outros); testes iniciais e ajustes para otimização do desempenho.

• Treinamento e Adaptação: capacitação dos profissionais para utilização do PACS; suporte técnico para resolução de dúvidas e problemas iniciais; monitoramento do desempenho e coleta de feedbacks.

Resultados alcançados:

• Aspecto Ambiental: redução no uso de filmes radiográficos, água, energia e produtos químicos; menor desperdício de papel e insumos; centralização digital aumenta a eficiência energética; economia anual com efluentes (R$ 40.764,00), produtos químicos (R$ 15.813,60), filmes radiográficos (R$ 86.970,08) e manutenção (R$ 10.000,00).

• Aspecto Social: atendimento ao paciente mais ágil e de qualidade; acesso facilitado às imagens pelas equipes médicas.

• Aspecto Governança: mais transparência, rastreabilidade e conformidade com normas da SPDM Afiliadas; redução de custos e melhor uso dos recursos públicos.

Desafios e lições aprendidas:

Adaptação da equipe ao novo sistema; integração com sistemas e equipamentos já existentes no hospital; necessidade de reforço na infraestrutura de rede; período inicial de ajustes e correções de falhas; suporte de fabricantes de equipamentos que poderiam ser otimizados e facilitados.

“Em 2010, no Hospital Geral de Pirajussara, a SPDM iniciou a implantação do PACS (Picture Archiving and Communication System) nas unidades sob sua gestão. Essa tecnologia integrada à telemedicina otimizou a captura, armazenamento e distribuição de dados, tornando-se um marco estratégico e fundamental para a transformação da gestão de imagens médicas.

Além dos benefícios operacionais, a SPDM aprimorou a experiência do paciente com um portal de resultados online. Isso permite que os pacientes acessem seus exames remotamente, gerando comodidade e economia de tempo e custos de deslocamento. Essa inovação resultou na redução de custos operacionais e do impacto ambiental, além de uma maior agilidade no fluxo de trabalho. O compartilhamento imediato de laudos pelo portal contribui diretamente para a rapidez no diagnóstico e tratamento, um diferencial vital na saúde. Desde janeiro de 2021, a SPDM já processou mais de 2,5 milhões de imagens com essa tecnologia, evidenciando o sucesso dessa transformação.”

1.2.2 - Papel VS Digitalização: otimização da rotina de agendamento e sua importância ambiental

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Guarulhos (HGG)

Equipe responsável:
Denis Lima Bueno Rosa (Coordenador do Ambulatório)

Palavras-chave:
Sustentabilidade; Comunicação Digital; Impressão; Digitalização; Assinatura Digital.

Introdução:

O estudo da IDC (International Data Corporation) de 2016, concluiu que 1 a 3% da receita de uma empresa é destinada a custos com impressão. O estudo considerou os custos com equipamentos, manutenção, suprimentos, como papel e cartuchos, e os custos invisíveis. Estes últimos incluem a área física necessária para armazenamento dos materiais e a produtividade organizacional. Segundo o The World Counts, o consumo global de celulose, principal matéria-prima do papel, e seu produto deve dobrar no período de 2010 a 2060. Segundo a Statista (Plataforma online de estatísticas) os dados mais recentes do consumo mundial de papel — em 2018, foram consumidas 421,88 milhões de toneladas de papel globalmente. Apenas no Brasil, no primeiro semestre de 2020, conforme a Indústria Brasileira de Árvores (Ibá), o consumo aparente de papel (ou seja, a soma da produção nacional mais as importações, menos as exportações) foi de 4.224 toneladas.

O consumo de papel pode ter uma influência significativa no orçamento das empresas. Ao reduzir a quantidade de papel utilizado nos processos de negócio, é possível, de fato, economizar tempo e dinheiro.

Por exemplo, uma empresa pode economizar uma quantidade considerável de tempo, eliminando a necessidade de organizar documentos em papel. A organização também pode economizar dinheiro reduzindo a quantidade de papel que precisa ser comprada.

Além dos custos de aquisição, na prática, a digitalização de documentos reduz consideravelmente o tempo e o investimento das empresas, reduzindo a necessidade de armazenar fisicamente em papel. No geral, o consumo de papel pode ter um impacto significativo na economia de tempo e dinheiro

Na imagem abaixo, conseguimos identificar os custos visíveis e os custos invisíveis:

Objetivos:

Reduzir o consumo de papel na rotina de agendamento de pacientes através de ferramentas de comunicação à distância.

Metodologia:

Alinhado a reformulação da rotina de agendamento de consultas e procedimentos de um ambulatório de especialidades médicas e não médicas, de forma presencial para a distância, além de mitigar o tempo de espera do paciente no hospital, foi detectada a oportunidade de melhoria no consumo de papeis, atrelado com o gasto de impressão de documentos.

O procedimento de agendamento, que era realizado no guichê de atendimento do setor de agendamento, passou a ser realizado via aplicativo de mensagem instantânea, e desta forma sem impressão de protocolos de atendimento, além de proporcionar conforto ao paciente no recebimento dos agendamentos em sua residência.

Para a implantação do novo, foram desencadeados treinamentos à toda equipe de agendamento e assistencial, assim como as comunicações da alteração da rotina aos pacientes e acompanhantes.

Resultados Alcançados:

Nos primeiros 10 meses, além da economia aproximada de R$ 2.500,00 em custos relacionados a impressão, como aquisição de toners e manutenção de impressoras, a iniciativa com a reestruturação da rotina de agendamento, deixaram de ser impressas 1.782 folhas/mês, conforme demonstrado abaixo:

MÊS/ANO	mai/24	jun/24	jul/24	ago/24	set/24	out/24	nov/24	dez/24	jan/25	fev/25
CONSULTAS TOTAL AGENDADO	1481	1431	1856	1461	1658	1542	1549	2025	2511	2311

Com base nesse resultado, podemos realizar alguns cálculos, conforme descrito abaixo:

Total de economia: 17.825 folhas de papel

Desafios e lições aprendidas:

Continuar buscando dentro do fluxo oportunidades de melhoria na qual possamos ampliar a economia de papel no setor. Aprendemos que, podemos realizar fluxos sem a necessidade da impressão de folha e assim contribuir com o meio ambiente.

“

A SPDM está investindo na digitalização de documentos como uma estratégia central, motivada pela transformação digital e pela consciência ambiental. Essa iniciativa vai muito além da sustentabilidade, trazendo benefícios significativos para a saúde financeira da instituição.

Ao diminuir o uso de papel, a SPDM reduz gastos consideráveis com insumos, manutenção de equipamentos e energia, além de otimizar o espaço físico. Essa economia de recursos permite que a organização realoque verbas para áreas mais estratégicas, impulsionando sua eficiência e capacidade de investimento.

Além dos benefícios financeiros, a digitalização de documentos na SPDM melhora a agilidade e a segurança operacional. A transição de documentos físicos para arquivos digitais facilita a localização, o compartilhamento e a organização de informações, resultando em equipes mais produtivas e menos tempo gasto em tarefas manuais. A segurança dos dados também é reforçada, com recursos como backups, controle de acesso e rastreabilidade, que minimizam a perda ou danificação de informações importantes.

Além disso, contribui diretamente com a preservação ambiental, diminuindo a demanda e consumo de água e energia nos processos industriais e a emissão de poluentes. A digitalização torna-se, assim, uma aliada estratégica na conservação dos recursos naturais e na redução da geração de resíduos, reafirmando o compromisso da instituição com práticas sustentáveis e responsáveis.

”

Links e referências:

https://www.theworldcounts.com/
https://www.statista.com/
https://assinei.digital/consumo-papel/
https://eval.digital/blog/gestao-de-documentos-e-contratos/consumo-do-papel-ainda-e-um-gasto-em-sua-empresa/

1.2.3. - Redução da taxa de lesão por pressão: uma estratégia de intervenções tecnológicas e educativas

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence (HMJCF)

Equipe responsável:
Renata Mantovani (Diretora de Enfermagem)
Letícia Fernandes Calixto (Gerente de Enfermagem)
Marco Paulo Costa Neves (Supervisor de Enfermagem)

Hospital Municipal
Dr. José de Carvalho Florence
SPDM Afiliadas
Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

Palavras-chave:
lesão por pressão; enfermagem; segurança do paciente; qualidade da assistência à saúde

Introdução:

A lesão por pressão (LP) é um problema comum em instituições de saúde em todo o mundo, causando danos aos pacientes, prolongamento da internação e aumento dos custos. As unidades hospitalares ainda apresentam maior propensão a esse evento, especialmente as instituições de alta complexidade, que atendem pacientes de alta dependência e cuidados intensivos. O Hospital Municipal Doutor José de Carvalho Florence é um hospital de grande porte do Vale do Paraíba, de nível terciário, referenciado para urgência e emergência, que acolhe pacientes extremamente críticos e dependentes, com alto risco de LP. A taxa LP institucional teve seu maior pico em 2021, de 0,41%, levando a um olhar criterioso para a redução da incidência desse evento.

Objetivos:

Demonstrar resultados atingidos através da redução da taxa de LP, após implantações de medidas educativas de prevenção, aquisição e utilização de tecnologias.

Metodologia:

A primeira etapa consistiu na revisão do protocolo institucional e adequação das medidas preconizadas. Em segundo lugar, foi realizada a solicitação, padronização e compra local de materiais tecnológicos, entre eles o colchão piramidal com densidade 33, o colchão pneumático (com sistema alternado de ar) e o laser de baixa potência. Em terceiro lugar, foi reestruturado e ampliado o Grupo de Assistência Integralizada à Pele (GAIP), composto por enfermeiros especialistas e não especialistas. Após essa reestruturação, o grupo foi capacitado no protocolo institucional, nas medidas de prevenção e na utilização das tecnologias. Em quarto lugar, foi realizada capacitação do GAIP em fotobiomodulação, conforme o protocolo institucional. Em quinto, o GAIP orientou e capacitou toda a equipe de enfermagem com foco na prevenção de LP, de acordo com o protocolo institucional. Em sexto, foi realizada uma oficina sobre o uso de coxins para melhor adaptação dos pacientes e reposicionamento no leito. Por último, a equipe multidisciplinar, composta por médicos, fisioterapeutas e nutricionistas, foi envolvida com o propósito de auxiliar na prevenção de LP.

Resultados Alcançados:

Em 2021, a taxa de LP institucional possuía uma mediana de 0,41%, refletindo uma necessidade de melhoria. No entanto, ao longo dos anos seguintes, com diversas medidas e estratégias implementadas para melhorar o desempenho na prevenção de LP, observou-se uma significativa redução na mediana dessa taxa, que caiu mais de 51%, atingindo 0,21% em 2024. Além da diminuição expressiva da mediana, outro dado relevante é a alta efetividade alcançada na prevenção de LP, que chegou a 99% em 2024. Esse resultado reflete o sucesso dessas intervenções.

Desafios e lições aprendidas:

A redução da taxa de LP é um processo desafiador que exige um diagnóstico detalhado. Durante essa análise, é possível identificar diversos desafios, como a necessidade de aprimorar processos, implementar mudanças eficazes, manter o monitoramento constante e capacitar as equipes. As lições aprendidas durante essa jornada ressaltam a importância de uma análise de dados precisa, do entendimento profundo das causas dos problemas, da capacitação contínua das equipes e da adoção de um monitoramento contínuo para garantir a eficácia e sustentabilidade das melhorias a longo prazo.

Links e referências:

• Jesus MAP, Pires PS, Biondo CS, Matos RM. Incidência de lesão por pressão em pacientes internados e fatores de risco associados. Rev. baiana enferm. Disponível em: http://dx.doi.org/10.18471/rbe.v34.36587.

1.3 - Desempenho econômico

1.3.1 - Liderança sustentável na saúde: como a comunicação visual e a reutilização de plásticos contribuem para reduzir impactos ambientais e econômicos

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Guarulhos (HGG)

Equipe responsável:
Alessandra Santos (Coordenadora Administrativa)
Dr. Afonso Cesar Cabral Guedes (Diretor Técnico)
Marcos Ramos de Sousa (Gerente de Segurança)
Lucélia Santos (Coordenadora de Pronto Socorro)
Glaucia Maria Silva Lino (Coordenadora de Hotelaria Hospitalar)
Meire Ferreira de Sousa (Técnica Ambiental)
Ronaldo Paulo Forim Junior (Gerente de Manutenção)
Denis Lima Bueno Rosa (Coordenadora de Ambulatório)

Palavras-chave:
gestão sustentável; redução de impacto ambiental; reaproveitamento de resíduos; arte e sustentabilidade; comunicação visual sustentável

Introdução:

Este projeto busca minimizar impactos ambientais através do reaproveitamento de plásticos de proteção descartados no hospital. No organismo humano, pode causar intoxicações e doenças graves. Esses materiais são transformados em placas de comunicação visual, promovendo sustentabilidade, redução de custos e conscientização ecológica. A iniciativa alia inovação, arte e gestão ambiental, otimizando recursos e reduzindo resíduos. Com isso, o hospital adota uma abordagem sustentável e econômica, incentivando práticas ecológicas e reforçando seu compromisso com a responsabilidade ambiental.

Objetivos:

Melhorar a comunicação visual no contexto hospitalar, destacando como a reutilização de plásticos pode reduzir impactos ambientais e econômicos. O estudo visa otimizar a transmissão de informações sobre práticas sustentáveis, promovendo maior conscientização e engajamento no Hospital Geral Prof. Dr. Waldemar de Carvalho Pinto Filho.

Metodologia:

A metodologia deste projeto envolve a identificação, coleta, higienização e transformação de plásticos de proteção descartados no hospital em placas de comunicação visual. O processo inicia-se com a seleção dos materiais inutilizados, seguida da limpeza adequada para garantir segurança e qualidade. Após a preparação, os resíduos plásticos são adaptados para a criação das placas com moldes padronizados, com cortes e acabamentos apropriados para atender às necessidades dos setores hospitalares. Para a fixação das placas aéreas, são reutilizados explantes (hastes de aço), garantindo um aproveitamento máximo dos recursos descartados.

Material a ser usado: sobra de proteção de parede

Planta e desenho arquitetônico das placas

A implementação conta com o envolvimento de equipes de diversas áreas como: hotelaria, segurança, manutenção, ambulatório e pronto-socorro, promovendo integração e engajamento sustentável. Além da confecção das placas, o projeto prevê ações educativas para conscientizar colaboradores sobre a importância da reciclagem e do reaproveitamento de materiais.

Dessa forma, a iniciativa fortalece a cultura de sustentabilidade dentro do hospital, reduzindo impactos ambientais e custos operacionais.

Produção

Placa instalada

Molde e Recorte

Instalação das placas pelos gestores

Execução de instalação nas áreas externas

Resultados alcançados:

A reutilização de plásticos descartados para a criação de placas de comunicação visual resultou em uma redução significativa dos resíduos. Além disso, o projeto contribuiu com a sinalização em diversos setores, fortalecendo o fluxo de acesso e auxiliando os usuários. O material é versátil e resistente, sem necessidade de manutenção. A atuação da equipe garantiu eficiência e alto nível de engajamento, promovendo a sustentabilidade, além de gerar economia, fortalecendo práticas mais conscientes. Realizamos um monitoramento contínuo para garantir a qualidade do projeto, avaliando os impactos econômicos, estendendo aos demais setores que necessitam de comunicação visual, zelando pelo ambiente hospitalar.

O projeto abarcou 12 áreas (Recepção Central, Centro Obstétrico, Unidade de Alimentação e Nutrição, Pronto Socorro, Hotelaria, Ressonância, Oncologia, UTI Térreo, Ambulatório, Radiologia, Agência Transfusional, Guarda Volumes, Ouvidoria) e gerou uma economia de aproximadamente R$9.000,00. É importante ressaltar que a economia gerada se refere somente a matéria-prima utilizada sem considerar demais atividades inerentes ao planejamento em comunicação visual.

Desafios e lições aprendidas:

Um dos principais desafios foi encontrar materiais adequados para a confecção das placas, assegurando qualidade, durabilidade e eficácia. identificou-se um grande potencial no reaproveitamento de materiais descartados, demonstrando possibilidades sustentáveis. O trabalho em equipe foi essencial para fortalecer a execução e conclusão do projeto

> “O projeto se destaca por evidenciar potencial de inovação em saúde, aliando arte, comunicação, gestão de resíduos e consciência ecológica. A contribuição desta ação não se limita à redução dos impactos ambientais, mas também inspira mudanças positivas e sustentáveis em outras unidades e serviços sob gestão da SPDM.”

Links e referências:

https://blog.brkambiental.com.br/lixo-plastico/

1.3.2 - O Impacto da Farmacoeconomia na Sustentabilidade e Eficiência do Uso de Medicamentos

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Pedreira (HGPED)

Equipe responsável:
Adriano de Oliveira Lima (Gerente de Almoxarifado)
Bruna Quintaes de Ávila (Gerente de Farmácia)
Valdir Fernando Serra Bernardo (Coordenador de Compras)
Dr. Fábio Luis Peterlini (Diretor Técnico)
Dr. Martin Marcondes Castiglia (Diretor Clínico)
Glaucia Dias Arriero Martins (Diretora de Atenção ao Paciente)
Sandra Regina Carboni (Diretora de Enfermagem)
Fátima Aparecida Baraldi (Diretora Serviços de Apoio)
Agnaldo Pedrosa Filho (Supervisor de Manutenção)
Viviane Dias da Costa (Técnica de Segurança do Trabalho)
Tamires Porfirio Nogueira (Engenheira Clínica)
Josias Tadeu Gomes (Técnico Ambiental)

Palavras-chave:
farmacoeconomia; compras sustentáveis; consumo consciente; ODS 12

Introdução:

O uso racional de medicamentos, definido pela OMS, envolve a prescrição de medicamentos apropriados às necessidades dos pacientes, em doses adequadas e pelo menor custo possível. O Hospital identificou uma oportunidade de otimizar o uso do Omeprazol EV. Analisando a prescrição de Omeprazol 40mg EV, constatou-se que muitos pacientes poderiam ser tratados de maneira igualmente eficaz com o uso oral de Omeprazol 20mg cápsula, reduzindo o uso de seringas e outros materiais descartáveis. A racionalização do uso de medicamentos é uma estratégia relacionada ao ODS 12.

Objetivos:

O objetivo deste trabalho é aprimorar o consumo consciente através da farmacoeconomia alinhada aos ODS, promovendo o uso racional de medicamentos, evitando prescrições desnecessárias, diminuindo o uso e a geração de plásticos associados à administração intravenosa de medicamentos, reduzindo o consumo de matérias-primas e resíduos hospitalares, promovendo um descarte correto e impactando positivamente na economia financeira da instituição.

Metodologia:

No início de 2023, a Unidade de Farmácia identificou um elevado índice de prescrição do medicamento Omeprazol 40mg por via endovenosa (EV), utilizado para profilaxia em pacientes. Uma análise revelou que a maioria dessas prescrições poderia ser substituída pela administração oral de Omeprazol 20mg cápsula, que oferece a mesma eficácia terapêutica a um custo menor. Foi apresentado um projeto para a diretoria clínica, para substituir o Omeprazol EV por Omeprazol via oral. A dispensação de Omeprazol EV seria exclusiva para pacientes com diagnóstico de HDA (Hemorragia Digestiva Alta) e pacientes com indicação médica sem substituição;

Após análise, com base na literatura médica de cada medicamento, focado na farmacoeconomia, sem comprometer a eficácia terapêutica, foi implantado o protocolo de utilização em 12 de junho de 2023. Visando os ODS 12, o novo protocolo resultou na redução do uso de Omeprazol EV mês a mês, reduzindo custos e a geração de resíduos sólidos de diversos itens do procedimento. Em uma perspectiva alinhada à saúde e ao bem-estar do colaborador, a redução da aplicação do Omeprazol EV evita incidentes, devido à redução no manuseio de perfurocortantes.

O monitoramento do progresso foi realizado mensalmente pela Comissão de Produtos Farmacêuticos e Químicos e Comissão de Farmácia e Terapêutica, comparando o consumo de Omeprazol 40mg EV e de Omeprazol 20mg cápsula. Este acompanhamento permitiu avaliar o impacto financeiro e ambiental da implementação das novas diretrizes. Essa iniciativa não só reflete o compromisso do hospital com a sustentabilidade e a eficiência, mas também destaca como a farmacoeconomia pode ser utilizada como uma ferramenta estratégica para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no setor de saúde.

Resultados alcançados:

Em 2023, tivemos uma economia de 21.338 doses de Omeprazol EV, comparado ao consumo do ano anterior, e economicamente R$ 326.644,49, uma redução financeira de aproximadamente 69,79% ao ano. Este resultado destaca a eficiência e o impacto positivo do projeto. A redução na geração de resíduos sólidos foi notável, uma economia de mais de 0,5 tonelada de resíduos do grupo A (infectante) e grupo E (perfurocortante), que seriam descartados em aterro sanitário. Esta redução de resíduos gerou uma economia de itens que seriam gastos no processo, sendo eles, R$ 1.280,28 em agulhas e R$ 3.840,84 em seringas, gerando um lucro oculto de R$ 5.121,12. Através deste projeto, conquistamos o Prêmio Amigo do Meio Ambiente 2024, entre os 15 melhores projetos do Brasil, dentre 189 projetos inscritos.

A partir de agosto de 2024, implantamos o Pantoprazol 20mg, aprimorando o protocolo de profilaxia em pacientes em uso de sonda nasoenteral, em busca de melhores resultados. O projeto será expandido para outras classes terapêuticas, identificando novas oportunidades de medicamentos e insumos por alternativas mais sustentáveis e eficientes. Reforçando o compromisso com a sustentabilidade e a racionalização de recursos.

Links e referências:

• Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). Boas Práticas para o Uso Racional de Medicamentos. Disponível em: www.gov.br/anvisa;

• Cassiani SHB, et al. O sistema de medicação nos hospitais e sua avaliação por um grupo de profissionais. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2005 [citado em 10 de novembro de 2014]; 39(3):280-7. Disponível em: http://www.scielo.br/ Rev Bras Enferm [Internet]. 2016 jan-fev; 69(1):23-9. 29 pdf/reeusp/v39n3/05.pdf;

• Ministério da Saúde, Brasil. Farmacoeconomia e Sustentabilidade no Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: www.saude.gov.br;

• Organização das Nações Unidas (ONU). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Disponível em: sdgs.un.org;

• Organização das Nações Unidas (ONU). ODS 12: Consumo e Produção Sustentáveis. Disponível em: sdgs.un.org;

• Organização Mundial da Saúde (OMS). Uso Racional de Medicamentos. Disponível em: www.who.int;

• Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). Uso Racional de Medicamentos. Disponível em: www.paho.org;

• Política de Meio Ambiente SPDM;

• Saúde sem Dano, mensurando e reduzindo plásticos no setor saúde. Disponível em: www.noharm.org;

A farmacoeconomia sempre foi um dos pilares no planejamento da assistência farmacêutica na SPDM. Desde 1999, no Hospital Geral de Pirajussara, estão implantados protocolos de terapias sequenciais (substituição planejada e segura de um medicamento administrado por via intravenosa – IV, por sua forma oral, geralmente com o mesmo princípio ativo ou um equivalente com boa biodisponibilidade oral), fracionamento de medicamentos injetáveis e líquidos de administração oral.

Em 2005, para otimizar a dispensação e administração dos medicamentos, evitando sobras e desperdícios, foi iniciada a administração programada de medicamentos oncológicos, que resumidamente trata-se da reorganização das agendas de pacientes em tratamento ambulatorial.

Diante dos resultados positivos obtidos, a estratégia foi ampliada para toda a instituição, com foco no uso das análises fármaco-econômicas como ferramenta de gestão sustentável, que além de reduzir custos hospitalares, visam também mitigar riscos de complicações na assistência, otimizar o processo de alta hospitalar, assim como reforçar a segurança e conforto dos pacientes assistidos.

1.3.3 - Estratégia Sustentável para Redução de Custos com papel toalha e papel higiênico

Unidade responsável pela elaboração:
Afiliadas (Corporativo)

Equipe responsável:
Leonardo Porfirio da Silva Sacchi (Gerente de Suprimentos)
Eder Ramos da Silva (Gerente de Suprimentos)
Maria Olívia Lenharo Nishidate (Gerente de Hotelaria Hospitalar)

Palavras-chave:
decisão estratégica; sustentabilidade; economia financeira.

ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA
"Gestão em Saúde e Educação"

Introdução:

A escolha de papéis toalha e higiênicos de qualidade vai além de conforto e aparência: trata-se de uma decisão estratégica que impacta diretamente o custo a médio prazo, o desempenho operacional, a saúde dos usuários e a sustentabilidade ambiental.

A higienização das mãos é uma das principais medidas de prevenção e controle de infecções em serviços de saúde. Para que essa prática seja eficaz, não basta apenas utilizar água e sabão ou preparações alcoólicas – a etapa da secagem das mãos é igualmente essencial. Papel de baixa qualidade proporciona menor absorção, maior consumo e maior frequência de reposição. Já os de maior qualidade, é possível obter economia financeira, menor consumo e diminuição na logística de abastecimento. Por serem itens de curva A (valor financeiro) e curva P (popularidade - alto giro de estoque), a redução no consumo proporciona grande economia.

Objetivos:

Com foco na redução de custos associados ao consumo de papel toalha e higiênico, foi proposto a substituição dos produtos atualmente utilizados por de maior qualidade, que oferecem maior rendimento, menor desperdício e menor custo efetivo, promovendo uma economia financeira, já que a redução do consumo contribui com a redução do gasto financeiro, além de gerar menos resíduos.

Metodologia:

Para garantir a aquisição de papel toalha com melhor relação entre qualidade, desempenho e custo-benefício, foi conduzido um processo criterioso de avaliação técnica e funcional, com participação integrada das áreas de Hotelaria Hospitalar, Compras e Suprimentos.

Inicialmente, foram definidos, em conjunto, os critérios mínimos necessários para atender às demandas operacionais e do serviço de limpeza, considerando aspectos técnicos, de usabilidade e sustentabilidade.

Os critérios adotados incluíram:

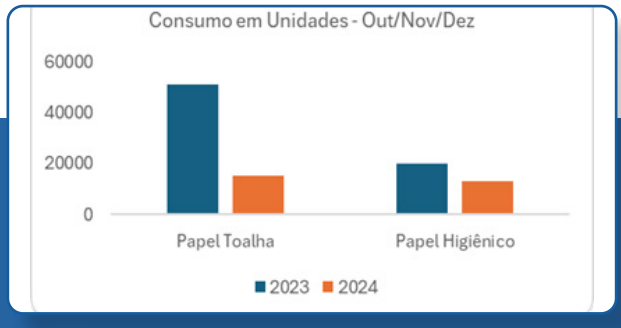
- Eficiência na absorção com uso mínimo de papel por secagem;
- Não liberação de felpas durante o uso;
- Composição 100% celulose, garantindo maior maciez e desempenho;
- Garantia de metragem do produto conforme descrito no pedido e embalagem;
- Dispensador resistente, com fácil acionamento e sistema de auto corte.

Com base nesses parâmetros, foram selecionados 07 fornecedores para teste. As amostras foram submetidas a uma avaliação em uso real nos setores operacionais da instituição, com coleta de feedback direto dos usuários e observação do desempenho dos papéis e dispensadores.

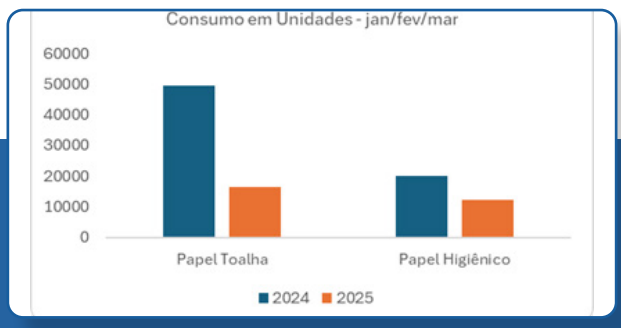
A partir dessa análise prática e colaborativa, foi possível identificar os fornecedores que melhor atenderam aos critérios técnicos estabelecidos, priorizando não apenas o custo de aquisição, mas também o rendimento, a eficiência de uso e a conformidade com as diretrizes de consumo responsável.

Resultados alcançados:

A substituição do papel toalha e higiênico com qualidade superior, resultou em uma expressiva redução de consumo e, consequentemente, economia financeira nos Hospitais já implantados, conforme dados extraídos do sistema informatizado de suprimentos do 4º trimestre de 2024 comparado com o 4º trimestre de 2023. **Economia gerada de R$303.027,47 no período estudado.**



Na análise do trimestre subsequente, ou seja, 1º trimestre de 2025 comparado com o mesmo período de 2024, verifica-se a continuidade do cenário de economia nas unidades.



O critério de avaliação adotado para o período baseia-se no fato de as unidades já terem concluído integralmente a implantação dos novos insumos, não havendo margem para dúvidas quanto ao consumo comparativo.

A nova solução apresentou melhor absorção e desempenho, com menor consumo de papel, o que se reflete diretamente nos dados apurados no período.

Esses dados demonstram que a escolha por produtos de melhor qualidade não apenas promove maior eficiência operacional, mas também gera economia real, fortalecendo uma gestão de suprimentos orientada à sustentabilidade e ao uso racional dos recursos.

Além da economia financeira gerada, há também aspectos de redução de descarte, redução no consumo de sacos de lixos, frequência operacional na reposição e maior aceitabilidade por parte do usuário que não foram mensurados, mas que são reconhecidamente vistos por todos.

Desafios e lições aprendidas:

Um dos desafios foi o planejamento do recebimento e instalação dos dispensadores, já que o volume a ser recebido para as trocas dos dispensadores foi volumosa e a substituição dos antigos pelos novos necessitou de um cronograma para não impactar o abastecimento, além da necessidade de consumir o estoque do papel anterior, ao qual necessitou de uma transição gradual. Outro desafio a ser considerado é a continuidade do fluxo das entregas considerando a capacidade financeira das Unidades junto aos fornecedores

Links e referências:

https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/servicosdesaude/prevencao-e-controle-de-infeccao-e-resistencia-microbiana/ManualdeReferenciaTcnica.pdf

https://proflinehigiene.com.br/blog/criterios-para-escolher-o-melhor-fornecedor-de-papeis-toalha-e-higienicos/

Pilar II

SOCIAL

SOCIAL

Cuidar de pessoas,

promover o bem-estar coletivo e ampliar o acesso a direitos fundamentais, como saúde e educação, fazem parte da missão da SPDM. Na SPDM, a atuação social está organizada em eixos integrados, que abrangem:

Ações afirmativas de apoio aos Direitos Humanos;
Saúde e segurança do trabalho;
Qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores;
Saúde mental e Emocional dos Colaboradores;
Promoção da inclusão e diversidade;
Desenvolvimento pessoal e profissional dos Colaboradores;
Humanização do atendimento a pacientes e usuários;
Relacionamento com a sociedade.

Essas frentes

consolidam um compromisso permanente com a construção de ambientes saudáveis, seguros, inclusivos e socialmente responsáveis.

As ações afirmativas de apoio aos Direitos Humanos da SPDM têm como base os princípios definidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição Federal de 1988, com ampla articulação interna e externa. A instituição utiliza o ECOS — Espaço de Comunicação Organizacional da SPDM — como ferramenta estratégica para sensibilização e mobilização sobre o tema, além de organizar eventos temáticos com especialistas e lideranças. Mantém também um calendário ASG com datas relevantes da agenda social e de direitos humanos, promovendo campanhas institucionais ao longo do ano e participando ativamente de fóruns, redes e iniciativas multissetoriais voltadas à promoção dos direitos fundamentais.

No campo da saúde e segurança do trabalho, a SPDM adota uma abordagem sistemática, preventiva e multidisciplinar, garantindo ambientes que atendam às exigências legais e promovem o bem-estar físico, mental e ocupacional dos profissionais.

Por meio do Programa Viver Bem, a SPDM promove ações integradas de qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, incluindo alimentação saudável, atividades físicas, orientação nutricional, ginástica laboral, rodas de conversa, campanhas temáticas e a Semana Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho. As campanhas de vacinação e o acompanhamento de doenças crônico-degenerativas reforçam o cuidado contínuo com a saúde integral dos colaboradores.

A saúde mental e emocional é tratada com prioridade, por meio do Programa de Teleapoio Emocional, que oferece escuta qualificada aos seus colaboradores. A SPDM também desenvolve ações de sensibilização sobre saúde mental e vem avançando na implementação de estratégias para identificação e enfrentamento dos riscos psicossociais. Como parte desse cuidado, são incorporadas práticas integrativas, como mindfulness e a técnica do labirinto, que promovem introspecção, autorregulação emocional e redução do estresse.

No eixo da inclusão e diversidade, a SPDM mantém Comitês com Grupos de Afinidade, voltados ao acompanhamento de metas de representatividade e promoção da equidade de gênero, raça, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, povos indígenas e gerações. A instituição adota metas progressivas de inclusão, com foco no aumento da participação de pessoas negras, com deficiência e outros grupos historicamente sub-representados, inclusive em posições de liderança.

Esse compromisso tem sido reconhecido em âmbito municipal, estadual e federal. A SPDM participou da 7ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, do Programa Ven Tú Puedes da ONG Visão Mundial e integra o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Destacam-se os seguintes reconhecimentos por sua atuação:

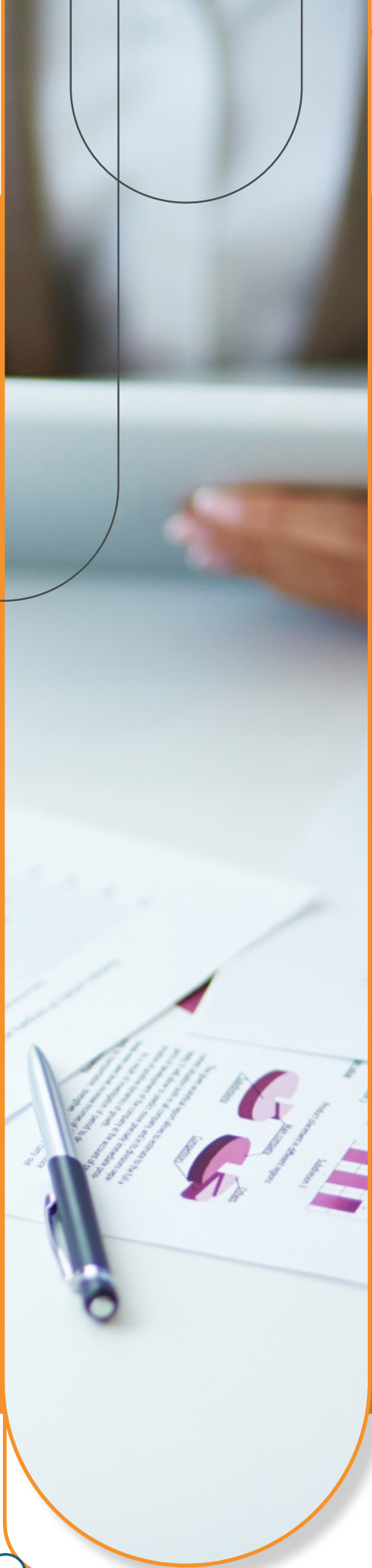
Selo Paulista da Diversidade

Selo de Direitos Humanos e Diversidade

Selo de Equidade Racial

Título de destaque como Empresa Amiga do Imigrante e Refugiado (2024)

Prêmio do programa de contratação de Jovens Aprendizes Indígenas, por suas ações de aprendizado profissional



No eixo do desenvolvimento pessoal e profissional, a SPDM adota a educação permanente como pilar estratégico. Os colaboradores são reconhecidos como sujeitos ativos da aprendizagem, com ações estruturadas por meio de trilhas formativas, Centro de Treinamento, Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), mentorias, cursos presenciais e online, além de conteúdos oferecidos pelo AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem. A instituição conta ainda com programas de bolsa de estudos, incentiva a mobilidade interna por meio do Programa de Seleção Interna (PSI) e mantém um portfólio de capacitações que abrange desde temas técnicos até transversais como ética, compliance, segurança da informação, segurança do paciente, integridade e humanização. Um dos focos contínuos é o fortalecimento das lideranças, com treinamentos voltados à gestão de equipes, escuta ativa, comunicação não violenta, avaliação de desempenho e feedback.

A humanização do atendimento e a experiência do usuário são prioridades transversais. A SPDM promove o cuidado centrado na pessoa, com escuta ativa, acolhimento e respeito à diversidade. As unidades realizam ambientação acolhedora, capacitação em empatia e comunicação humanizada, e incentivam a participação em ações voluntárias. A ouvidoria institucional atua com escuta qualificada e sistematizada, permitindo a avaliação contínua dos serviços prestados e a melhoria da experiência do paciente e do usuário.

No eixo relacionamento ativo com as comunidades em que atua, destacam-se ações sociais e campanhas de arrecadação, como a Campanha do Agasalho e a Campanha de Fraternidade Natalina, além de projetos de educação em saúde, voluntariado corporativo, participação em conselhos locais e fóruns sociais e a condução de programas de prestação de serviço comunitário em parceria com a Justiça Federal, voltados ao acolhimento e reintegração de pessoas em cumprimento de medidas alternativas.

A seguir, apresentamos os trabalhos desenvolvidos localmente, que amplificam e ilustram de forma concreta como a perspectiva social do ASG se traduz em ações, comprometidas com o impacto positivo na vida das pessoas e na transformação das realidades nas regiões de atuação da SPDM.

2.1 - Campanhas de promoção e qualidade de vida de colaboradores

2.1.1 - Treinamento de educação financeira para colaboradores

Unidade responsável pela elaboração:
Afiliadas (Corporativo)

Equipe responsável:
Fábio Borges (Gestor Financeiro)
Leandro da Silva Souza (Gestor de Controladoria)

Palavras-chave:
treinamento, educação financeira, bem-estar emocional

Introdução:

A inadimplência é um fenômeno econômico que apresentou expressivo crescimento na última década, impulsionado principalmente pela ampliação do crédito pelas instituições financeiras. No entanto, a maioria da população brasileira não teve acesso à educação financeira básica ao longo da vida, o que contribui para elevados índices de endividamento, com reflexos diretos no bem-estar emocional, nos relacionamentos familiares e no desempenho profissional.

Metodologia:

Os treinamentos são realizados em formato presencial ou virtual, com linguagem acessível e conteúdo didático especialmente desenvolvido para públicos com pouca familiaridade com o tema.

A abordagem pedagógica parte do entendimento de que o consumo, muitas vezes, é impulsionado por fatores emocionais. Assim, inicialmente discutimos como sentimentos como ansiedade, frustração ou euforia influenciam decisões financeiras — frequentemente estimuladas por campanhas de marketing e redes sociais — levando ao consumo por gratificação instantânea.

Na sequência, são apresentados métodos de organização orçamentária, com foco na priorização de despesas essenciais e no equilíbrio das finanças pessoais. São utilizados exemplos práticos, ferramentas gratuitas e indicações de canais de educação financeira disponíveis ao público.

Por fim, embora o foco do programa não seja aprofundar o tema de investimentos, são apresentadas noções básicas para que os colaboradores possam identificar oportunidades seguras e acessíveis de aplicação de recursos, especialmente com foco em planejamento de longo prazo, como a aposentadoria.

Objetivos:

Capacitar os colaboradores da SPDM com conhecimentos práticos sobre finanças pessoais, abordando temas como organização orçamentária, estratégias de economia doméstica, influência das emoções nas decisões de consumo e introdução ao mundo dos investimentos.

Resultados alcançados:

Nos últimos dois anos, mais de 1.000 colaboradores participaram dos treinamentos, com uma taxa de satisfação superior a 90%. Além das capacitações, acompanhamos casos individuais, oferecendo suporte para decisões financeiras mais conscientes.

A alta demanda por novas turmas e palestras reforça a relevância da iniciativa. Dados da Pesquisa de Clima Organizacional de 2024 revelaram que 73% dos colaboradores possuem dívidas e 16,8% relataram que sua situação financeira está fora de controle.

Estudos já consolidados apontam a forte correlação entre estresse financeiro e perda de produtividade, absenteísmo e queda no bem-estar emocional. Dessa forma, ao investir na educação financeira dos colaboradores como estratégia de valorização do capital humano, a SPDM busca contribuir para a melhoria da produtividade, redução de custos com afastamentos e fortalecimento do engajamento e do clima organizacional.

Desafios e Lições Aprendidas:

Entre os principais desafios está a ampliação da iniciativa, tanto em número de participantes quanto na diversificação dos temas abordados. Um dos aprendizados foi a identificação de talentos internos — colaboradores com domínio técnico ou afinidade com finanças — que podem atuar como multiplicadores do conteúdo.

Outro ponto relevante é a necessidade de avançar para uma abordagem mais segmentada, oferecendo conteúdos direcionados também para colaboradores que já possuem noções de educação financeira, mas buscam orientações sobre investimentos e planejamento de longo prazo.

Links e referências:

A psicologia financeira: lições atemporais sobre fortuna, ganância e felicidade. Morgan Housel – 2021- HarperCollins

2.1.2 - Qualidade de vida no trabalho - práticas e perspectivas para um ambiente saudável

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini (HTEJZ)

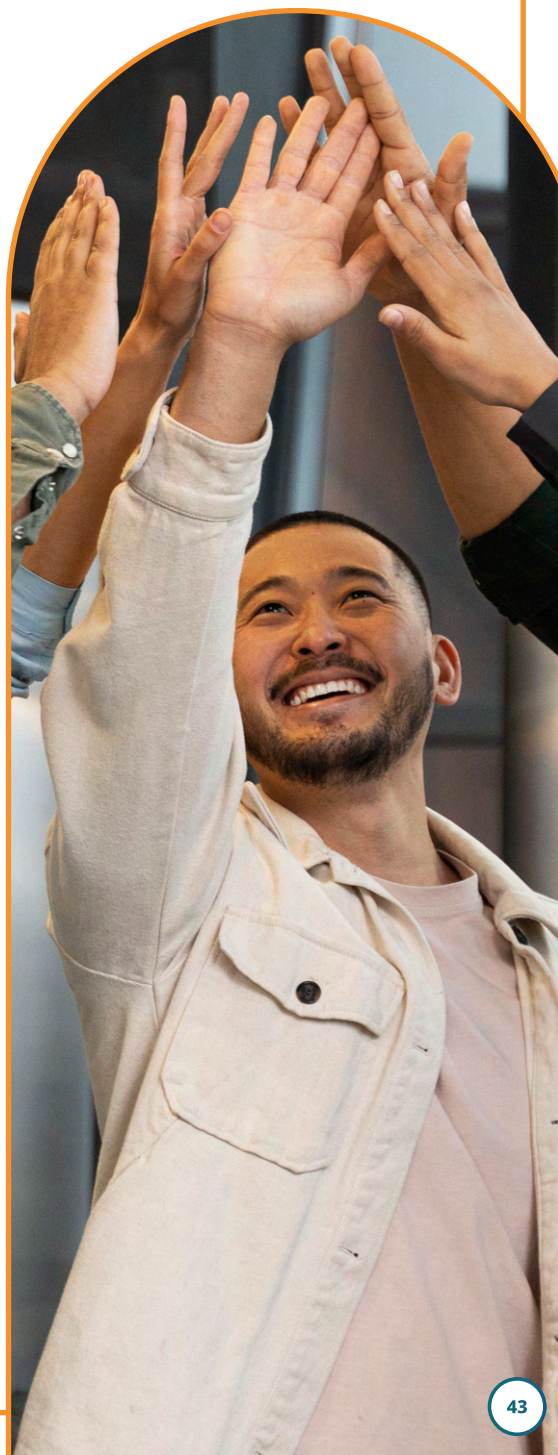
Equipe responsável:
Mauri Monteiro Rodrigues (Médico Coordenador)
Patricia Tosiro (Diretora Administrativa)
Alline Dias Gomes (Gerente de Gestão de Pessoas)

Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini SPDM Afiliadas
Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

Palavras-chave:
Bem-estar; Qualidade de vida; Comunidade; Conscientização; Sustentabilidade

Introdução:

O Programa Viver Bem é uma iniciativa abrangente e multidisciplinar que visa promover a qualidade e bem-estar dos colaboradores do HTEJZ, incluindo os servidores públicos, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, reconhecendo a importância de um ambiente saudável para o bem-estar geral e a produtividade, o programa se dedica a implementar uma série de ações e atividades que abordam diversas dimensões da saúde física, mental e emocional. Além disso, o programa está alinhado ao Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, mais especificamente ao ODS 3 - Saúde e Bem-Estar.



Objetivos:

Estimular nossos colaboradores a mudarem seu estilo de vida, adotarem hábitos saudáveis e a valorizarem a prevenção de doenças.

- **Campanha de conscientização: através de folders, materiais educativos e divulgação do programa através do e-mail corporativo;**
- **Implementação de atividades: Tai Chi Chuan;**
- **Sessões de Acupuntura e Quick Massage;**
- **Apoio emocional e atendimento de algumas especialidades médicas: a fim de realizar avaliações de saúde.**

Metodologia:

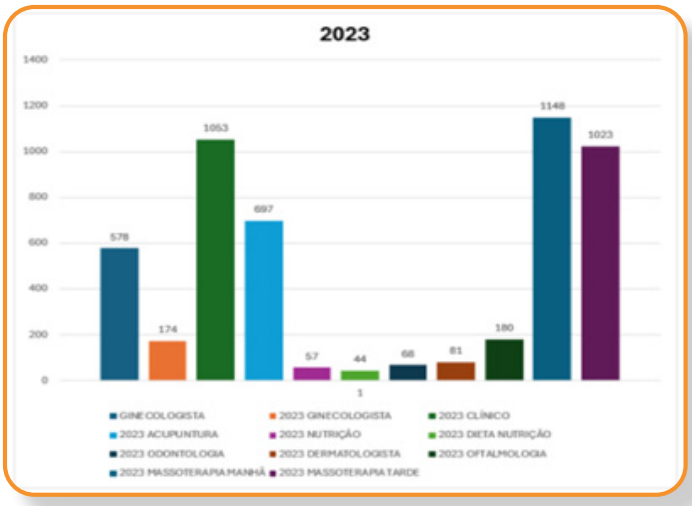
Em 2016, foi estabelecida a Comissão do Núcleo de Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador (NQVST), resultado de um esforço conjunto que envolveu diversas reuniões, seguindo um calendário organizado pela Diretoria Administrativa. Esse grupo é composto por representantes dos setores da Diretoria Administrativa, Coordenação do Núcleo Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador, Gestão de Pessoas, Medicina do Trabalho, SESMT, Educação Continuada, Ouvidoria e Humanização. Juntos, discutimos e planejamos a implementação de um projeto voltado para a unidade, com o objetivo primordial de promover um ambiente de trabalho mais acolhedor e saudável para todos os colaboradores. Inicialmente, o foco do projeto se concentrou na oferta de atendimentos básicos, buscando atender às necessidades imediatas dos colaboradores e fomentar o bem-estar no ambiente laboral. Em 2023, o projeto passou por um significativo processo de aprimoramento, ampliando suas iniciativas e seus serviços. Entre as novas ofertas estão atendimentos voltados à saúde da mulher, como exames preventivos, consultas com dermatologistas, orientações sobre dieta nutricional, além de terapias como acupuntura e massoterapia.

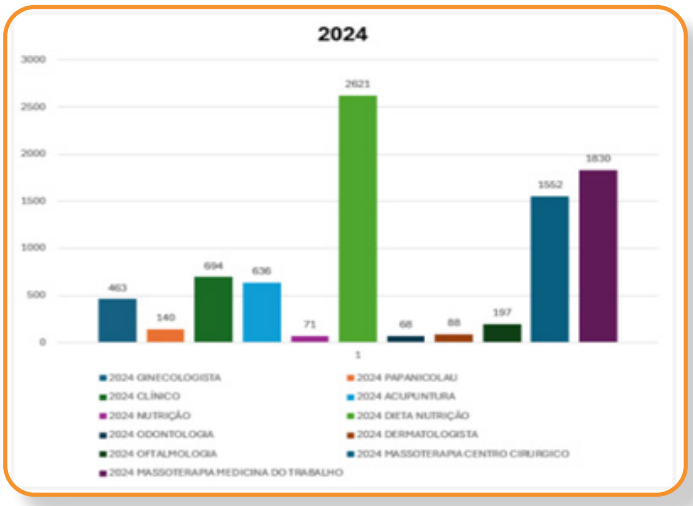
Resultados alcançados:

O Programa Viver Bem, ao abordar a saúde e o bem-estar dos colaboradores de forma abrangente, tem demonstrado resultados significativos em diversas áreas. A seguir, são apresentados dados quantitativos sobre os benefícios alcançados pela iniciativa:

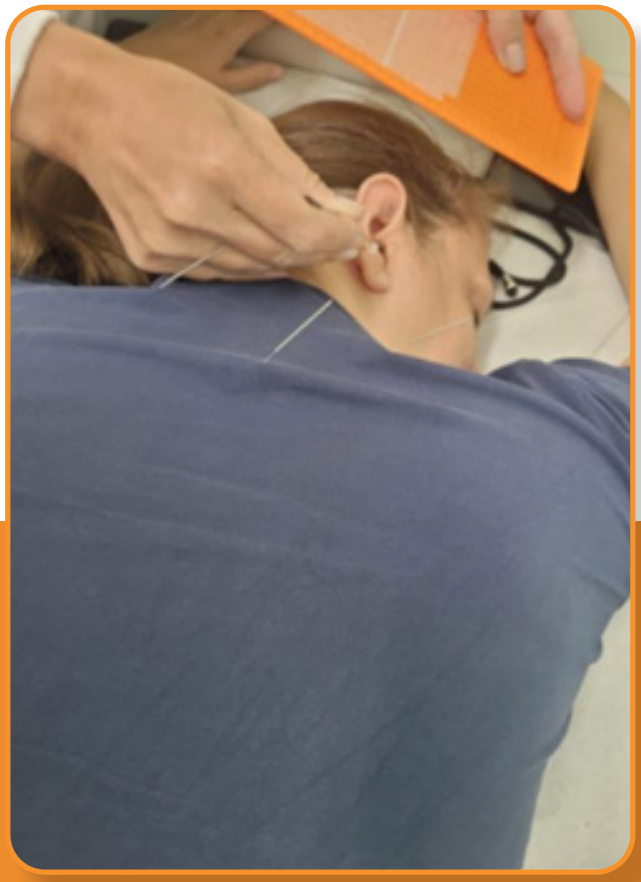
O Programa Viver Bem, ao abordar a saúde e o bem-estar dos colaboradores de forma abrangente se alinha às melhores práticas de gestão de pessoas, enfatizando a importância da saúde integral para o sucesso organizacional, incluindo um ambiente de trabalho mais saudável. Nos anos de 2023 e 2024 foram realizados 13.460 atendimentos (Ginecologista; Papanicolau; Clínico; Acupuntura; Nutrição; Dieta Nutrição; Odontologia; Dermatologista; Oftalmologia; Massoterapia).

Esses dados demonstram que o Programa Viver Bem não apenas aborda questões de saúde, mas também promove um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, refletindo um investimento no capital humano da organização. A iniciativa se alinha às melhores práticas de gestão de pessoas, enfatizando a importância da saúde integral para o sucesso organizacional.





Quick Massage



Acupuntura

Desafios e lições aprendidas:

O projeto da Comissão do Núcleo de Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador (NQVST), no HTEJZ enfrentou diversos desafios ao longo de sua implementação e durante seu aprimoramento, tais como:

Engajamento dos Colaboradores:

Um dos principais desafios foi a dificuldade em engajar os colaboradores nas atividades propostas. Inicialmente, muitos não estavam cientes dos benefícios que o projeto poderia trazer.

Diversidade de Necessidades:

A equipe percebeu que as necessidades de saúde e bem-estar dos trabalhadores eram diversas e específicas, o que tornava a oferta de serviços um desafio.

2.1.3 - Coral de colaboradores: promoção de bem-estar, valorizando profissionais e humanizando o cuidado

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Guarulhos (HGG)

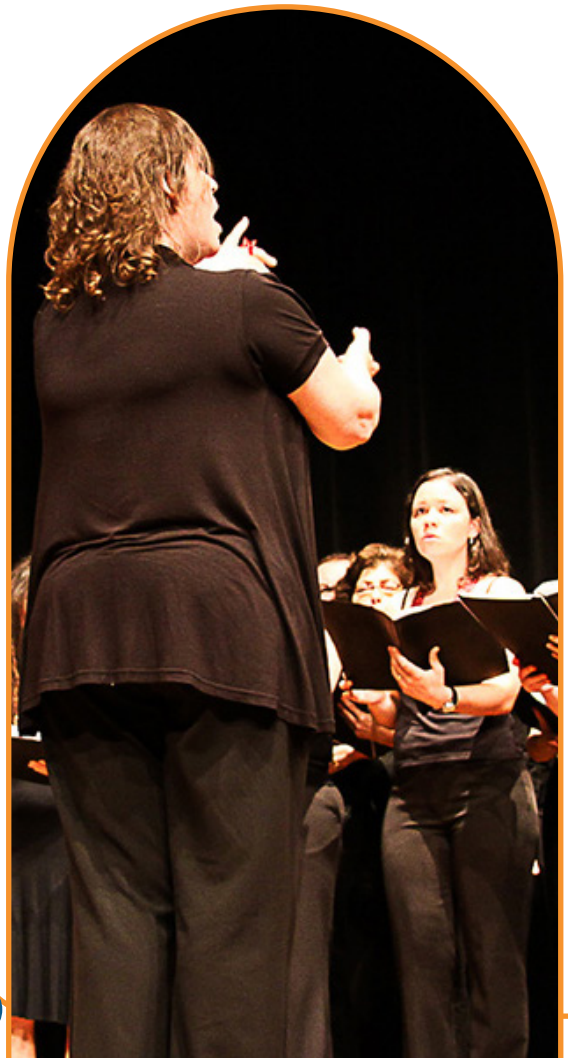
Equipe responsável:
Fernanda Walckiers (Gerente de Gestão de Pessoas)
Rafael Estrozani (Coordenador de SAU)

Palavras-chave:
música; humanização; bem-estar; valorização do colaborador; cuidado integrado

Introdução:

O ambiente hospitalar pode ser desafiador tanto para pacientes quanto para profissionais da saúde. Pensando nisso, o Hospital Geral de Guarulhos criou um coral no ano de 2024, formado por colaboradores, para promover o bem-estar e a valorização dos profissionais.

Além de proporcionar um momento de integração e descontração, a música também se torna um instrumento de humanização, levando conforto a pacientes e acompanhantes em datas comemorativas. Essa iniciativa reforça o compromisso da instituição com a saúde emocional e a qualidade do ambiente hospitalar.



Objetivos:

• Valorizar os colaboradores por meio da arte e da expressão musical.

• Promover bem-estar e qualidade de vida aos participantes do coral.

• Levar conforto e humanização ao ambiente hospitalar por meio da música.

• Impactar positivamente pacientes, acompanhantes e demais profissionais de saúde.

• Realizar apresentações em datas comemorativas, promovendo momentos de integração e alegria.

Metodologia:

A formação do coral seguiu um planejamento estruturado para garantir sua eficácia e sustentação. O processo incluiu:

• Mobilização e convite aos colaboradores: aberta a todos os setores, permitindo a inclusão de diversos profissionais interessados em participar.

• Seleção e definição de repertório: escolha de músicas adequadas ao contexto hospitalar, visando transmitir positividade e acolhimento.

• Encontros e ensaios semanais: realização de treinos vocais, orientação musical e desenvolvimento de harmonia do grupo.

• Parceria com profissionais da área musical: apoio de um maestro ou músico voluntário para auxiliar na condução do coral.

• Agenda de apresentações: organização de performances em datas comemorativas, como Natal, Dia das Mães, Dia dos Profissionais da Saúde, entre outras.

• Feedback e Melhorias: avaliação periódica do impacto do coral, coletando percepções de pacientes, acompanhantes e colaboradores para ajustes e aprimoramentos.

Membros do Coral do Hospital Geral de Guarulhos 2023 e 2024, respectivamente.

Resultados alcançados:

• Cerca de 14 colaboradores engajados diretamente no coral desde sua criação.

• Apresentações realizadas em média a cada três meses, beneficiando pacientes e acompanhantes.

• Aumento do bem-estar entre os participantes do coral, refletido na satisfação e redução do estresse relatada pelos colaboradores.

• Impacto positivo na humanização do atendimento hospitalar, com relatos de pacientes sobre o conforto emocional proporcionado pela música.

Desafios e Lições Aprendidas:

• **Disponibilidade dos colaboradores.** Por trabalharem em diferentes turnos, foi necessário criar um cronograma flexível de ensaios.

• **Sustentabilidade do projeto.** Garantir apoio institucional para a continuidade da iniciativa exigiu engajamento da gestão e busca por parcerias.

• **Liderança e engajamento foram fundamentais.** O sucesso do coral dependeu de uma liderança motivada e de um grupo comprometido.

• **Oportunidade de expansão do projeto.** O coral pode ser ampliado para outras unidades hospitalares e parcerias externas, como instituições culturais e educacionais.

Links e referências:

· https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude-mental/veja-como-cantar-estimula-o-bem-estar-do-corpo-e-da-mente,583bcf9b174277b0fce18f34e93a5694dijcfwmn.html

· https://revistacasaejardim.globo.com/Casa-e-Jardim/Bem-Estar/noticia/2020/02/pesquisa-afirma-que-cantar-traz-varios-beneficios-saude.html

· https://www.geolab.com.br/dicas-de-saude/musica-para-a-saude/

> O Coral de Colaboradores é desenvolvido pelo Grupo de Trabalho de Humanização – GTH do Hospital Geral de Guarulhos. As ações de humanização na SPDM buscam, para além da aplicabilidade legal, o desenvolvimento e a implantação de ações efetivas que refletem o engajamento e a sensibilidade de seus profissionais, além de ser um dos objetivos estratégicos da instituição: “Promoção da cultura do atendimento humanizado e cuidado centrado na pessoa”.

2.1.4 - Unidos contra a dengue: o papel da governança, engajamento e sustentabilidade

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Guarulhos (HGG)

Equipe responsável:
Alessandra Santos (Coordenadora Administrativa)
Glaucia Maria Silva Lino (Coordenadora de Hotelaria Hospitalar)
Meire Ferreira de Sousa (Técnico Ambiental)
Daumir Stelmo Junior (Engenheiro de Segurança do Trabalho)

Palavras-chave:
Prevenção; Sustentabilidade; Engajamento; Governança; Saúde Pública

Introdução:

A dengue é uma doença viral transmitida pelo mosquito Aedes aegypti e representa um grande desafio para a saúde pública. A proliferação do mosquito está diretamente ligada a locais com acúmulo de água parada e muita vegetação, o que demanda ações efetivas de prevenção e conscientização tanto interna quanto da população que frequenta o hospital. Diante desse cenário, foi implementada uma iniciativa para o combate à dengue no Hospital, envolvendo colaboradores, acompanhantes, pacientes e a comunidade, visando reduzir os riscos de transmissão e disseminar informações sobre medidas preventivas.

Objetivos:

Promover a conscientização e a prevenção da dengue entre colaboradores e a comunidade do hospital, incentivando a participação ativa na identificação e eliminação de focos do mosquito transmissor. Para isso, busca-se engajar todos os envolvidos por meio de ações educativas, ferramentas de monitoramento e iniciativas sustentáveis, reforçando a cultura de prevenção com o apoio das lideranças de todos os setores com o apoio de seus colaboradores.

Metodologia:

Para atingir o objetivo proposto, foram implementadas diversas ações estratégicas, envolvendo comunicação, monitoramento e engajamento da comunidade hospitalar. A primeira etapa consistiu na realização de campanhas educativas por meio de materiais informativos, abordando os sintomas, formas de transmissão e métodos eficazes de prevenção da Dengue. Além disso, foi montado um mural informativo, com destaque para os principais sintomas e medidas preventivas, facilitando a disseminação de informações de forma visual e acessível. A distribuição de folders entre colaboradores, pacientes, acompanhantes e a comunidade ampliou o alcance das orientações, reforçando a importância do engajamento coletivo. Para otimizar a fiscalização e a eliminação de possíveis focos do mosquito, foi desenvolvida uma ferramenta online para inspeção dos CIPEIROS, permitindo um monitoramento mais ágil e preciso das áreas de risco. Rondas regulares foram realizadas pelo comitê responsável, promovendo a identificação e eliminação de locais propícios à proliferação do Aedes aegypti. Essas medidas garantiram um processo contínuo de conscientização, fortalecendo a liderança e o compromisso com a saúde pública.

Resultados alcançados:

Os resultados alcançados foram significativos, destacando-se o maior engajamento dos colaboradores na prevenção da Dengue. Houve a identificação e eliminação de diversos pontos com água parada no ambiente hospitalar, reduzindo potenciais focos do mosquito. O trabalho em equipe foi fortalecido, com a colaboração entre CIPEIROS e outros setores do hospital, promovendo uma abordagem integrada e eficaz. Além disso, o conhecimento sobre a Dengue e suas formas de prevenção foi ampliado entre colaboradores, pacientes, acompanhantes, gerando um impacto positivo na conscientização e saúde pública.

Desafios e lições aprendidas:

Alguns obstáculos surgiram durante o projeto, como a resistência inicial de alguns colaboradores em adotar medidas preventivas e a necessidade de reforçar constantemente as orientações para evitar o retorno de focos do mosquito. Lições Aprendidas: A continuidade das ações é crucial para garantir resultados sustentáveis. A participação ativa de todos os envolvidos e a utilização de ferramentas digitais para inspeção mostraram-se eficazes para fortalecer o combate à Dengue. Com essas iniciativas, o HGG reforça seu compromisso com a saúde pública e a segurança de seus colaboradores e da comunidade.

Links e referências:

• BRASIL. Ministério da Saúde. Guia de Vigilância Epidemiológica. 9. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: www.gov.br/saude. Acesso em: 19 mar. 2025.

• ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Dengue: Diretrizes para Diagnóstico, Tratamento, Prevenção e Controle. 2. ed. Genebra: OMS, 2020. Disponível em: www.who.int. Acesso em: 19 mar. 2025.

• AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA (ANVISA). Prevenção e Controle da Dengue em Estabelecimentos de Saúde. Brasília: ANVISA, 2019. Disponível em: www.gov.br/anvisa. Acesso em: 19 mar. 2025.

> Nos últimos anos, com o aumento do número de casos de doenças transmitidas pelo mosquito Aedes aegypti, como dengue, chikungunya e zika vírus, a SPDM, corroborando com as diretrizes dos entes públicos na prevenção e combate, desenvolveu uma estratégia de mobilização institucional que contempla a formação de equipes nas unidades sob sua gestão, que incluem: atividades de educação em saúde para os diferentes públicos de interesse, incluindo, sempre que possível, a comunidade do entorno; a realização de rondas semanais com o intuito de identificar locais com potencial para acúmulo de água e criadouros do mosquito, registros por meio de roteiros padronizados e fotografias das condições encontradas, para agilizar as respostas pela administração local, desencadeadas no nível interno ou, se necessário, o acionamento de apoio externo. As ações acima elencadas foram potencializadas com a realização de um evento corporativo online, em 2025, para os profissionais das Unidades, abordando os seguintes temas: panorama de casos de dengue, cuidados, sintomas, prevenção e ações de prevenção desenvolvidas.

2.2 - Iniciativas voltadas à saúde mental e psicossocial de colaboradores

2.2.1 - Projeto Swadharma

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini (HTEJZ)

Equipe responsável:
Álvaro Augusto Schmidt Neto (Educador em Saúde)
Patricia Tosiro (Diretora Administrativa)

Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini SPDM Afiliadas
Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

Palavras-chave:
empatia; inteligência emocional; acolhimento; confiança; respeito

Introdução:

O Programa Swadharma é uma estratégia valiosa de gestão de pessoas, baseada em valores como respeito e confiança. Promove a integração entre equipes e motiva o engajamento dos colaboradores.

Atua como uma ferramenta eficaz para detectar o clima organizacional e resolver os entraves emocionais que dificultam o desenvolvimento profissional.

Com uma metodologia pitagórica e transdisciplinar, o programa coloca o colaborador como protagonista do processo educacional, abordando suas dificuldades na infância, integração social, relações interpessoais e disposição para melhorar o ambiente de trabalho.

Objetivos:

Promover o respeito entre os colaboradores, independente das funções e cargos. Secundariamente, a confiança entre as pessoas é muito importante, pois acreditamos que relações estabelecidas através da confiança fortalecem o engajamento, o compromisso e a responsabilidade. Além desses, detectar o clima organizacional, os principais problemas dos diferentes setores, promovendo o diálogo interdisciplinar.

Metodologia:

O Programa Swadharma está fundamentado numa metodologia filosófica e educacional de cunho pitagórico e transdisciplinar. Baseada numa estrutura cosmológica milenar, a metodologia já foi aplicada em diferentes unidades de saúde, obtendo sempre resultados relevantes e plenamente satisfatórios. O Programa obedece a quatro etapas desenvolvidas em grupos de 8 a 12 colaboradores, com 1 hora de duração cada encontro. Os grupos são manejados por um profissional com especialização em nível de doutorado na área de educação transdisciplinar. As etapas:

1) **Sujeito:** acolher o sujeito/colaborador em suas possíveis dificuldades na infância e adolescência com relação ao bullying sofrido, exercido ou observado em ambiente escolar/familiar.

2) **Meio:** através de uma dinâmica de arte-educação, os participantes são convidados a expressar suas visões de si através de si e do olhar dos outros.

3) **Relações:** o sujeito/colaborador é convidado a refletir sobre seus sonhos, objetivos e metas de vida.

4) **Desenvolvimento:** O sujeito é convidado a olhar para o seu entorno de maneira madura e autêntica. Refletir suas relações com os colegas de setor, colegas de outros setores e com a liderança imediata.

Resultados alcançados:

A cada encontro do Programa Swadharma o facilitador propõe uma roda com as pessoas de braços entrelaçados mutuamente. Depois de um momento de conexão entre os participantes, eles são estimulados a falarem uma palavra que sintetize o que foi trabalhado naquele encontro.

Essa técnica permite uma avaliação fidedigna do que cada participante está sentindo e que colheu como fruto do encontro. Abaixo algumas das palavras: respeito, confiança, amor, equipe, empatia, escuta, esperança e união. Além disso, os bons indicadores do Hospital mostram que o valor do Programa, ainda que evidentemente, não podemos atribuir esses dados única e exclusivamente a ele já que muitas outras iniciativas são desenvolvidas, mas também não podemos minimizar a colaboração do Programa no bom desempenho do Hospital.

- Análise da quantidade de atendimentos:

NÚMERODE ATENDIMENTOS SWADHARMA													
ANO	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	TOTAL
2023	17	16	17	17	17	16	17	16	17	17	16	17	200
2024	17	19	19	15	17	18	17	18	19	18	16	19	212

Desafios e lições aprendidas:

Gerenciar pessoas é um grande desafio na educação corporativa, pois o ser humano é complexo e suas reações nem sempre são previsíveis. O desenvolvimento vai além de regras e métodos, exigindo a identificação da autenticidade do sujeito, especialmente em organizações de saúde. Um ambiente de transparência e confiança é crucial para engajar os colaboradores.
O Programa busca promover diálogos abertos sobre as dificuldades. Essa transformação demanda estratégias educacionais que integrem os aspectos emocionais e espirituais, fazendo com que os colaboradores se sintam valorizados e participativos.

> Alinhado às diretrizes institucionais que valorizam o diálogo e a escuta ativa, o Projeto Swadharma soma-se a outras importantes iniciativas, como os Programas de Desenvolvimento de Lideranças, os treinamentos em Comunicação Não Violenta, a distribuição do Manual "Gentileza gera Gentileza", acompanhado de uma sensibilização sobre a Cultura de Cordialidade, as ações do Programa de Qualidade de Vida "Viver Bem" e a aplicação periódica da Pesquisa de Clima Organizacional. Essas ações refletem o empenho contínuo da SPDM em promover ambientes de trabalho saudáveis, capazes de prevenir e mediar conflitos, fomentar o engajamento e contribuir para a construção de relações pautadas na confiança, no respeito mútuo e na responsabilidade coletiva.

Links e referências:

· Covey, Stephen M. R. A velocidade da confiança. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
· Schmidt Neto, Álvaro A. Educação corporativa: aprendizagem transdisciplinar nas organizações. São Paulo: Amazon, 2019.
· Schmidt Neto, Álvaro A. Aprendizagem transdisciplinar em quatro passos pitagóricos. São Paulo: Amazon, 2017.
· Schmidt Neto, Álvaro A. "Projeto Swadharma: uma experiência de formação transdisciplinar na enfermagem." In: Nishio, Elizabeth Akemi; Kuratomi, Shirley dos Santos Kimura. Educação permanente e continuada em enfermagem. São Paulo: Editora Dialética, 2024.

2.2.2 - A morte e o sentido da vida

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini (HTEJZ)

Equipe responsável:
Álvaro Augusto Schmidt Neto (Educador em Saúde)
Patricia Tosiro (Diretora Administrativa)

Palavras-chave:
diálogo; cuidado paliativo; morte; reflexão; humanização

Introdução:

Este projeto busca resgatar a importância do diálogo sobre a morte com profissionais de saúde, explorando o impacto da negação da morte no cuidado ao paciente terminal. A iniciativa visa consolidar um modelo de reflexão sobre a morte, preenchendo a lacuna na literatura sobre intervenções sistematizadas em hospitais não acadêmicos e a mensuração de mudanças de atitude em indicadores.

A proposta reconhece a necessidade de um cuidado mais humanizado, que considere a morte como parte natural da vida, e busca capacitar profissionais de saúde para lidar com as angústias do processo de morrer.

Objetivos:

O principal objetivo desse projeto é resgatar a importância desse diálogo entre profissionais de saúde que atuam em unidades hospitalares, visando um cuidado mais humanizado.

Integrar a Psicologia da Saúde ao cotidiano hospitalar, demonstrando a relevância do cuidado emocional, tanto para os profissionais quanto para os pacientes.

Consolidar um modelo de reflexão, desenvolver um modelo viável para a discussão sobre a morte no ambiente hospitalar.

Metodologia:

Um grupo inicial de reflexão com profissionais da saúde de diversas áreas, envolvendo prioritariamente os gestores e supervisores que, sob a perspectiva transdisciplinar e técnicas psicodinâmicas fundamentadas em grupos Balint, contribuíram para o compartilhamento dos materiais de apoio sugeridos pelos próprios participantes, conforme a demanda emocional e o aprofundamento das discussões em grupo.

Fase de constituição do grupo de apoio continuado (pré-compartilhamento): o grupo inicial forma um compromisso de um desenvolvimento continuado no campo do emocional do profissional da saúde para propiciar um apoio emocional para os monitores dos denominados “grupos de compartilhamento” e para acolhimento das situações assistenciais que necessitarem de um suporte para o cuidado da relação cuidador-paciente.

Fase de compartilhamento: os integrantes do grupo de apoio continuado também atuam como monitores, em duplas, dos grupos de compartilhamento que estão inseridos em uma metodologia de trabalho que utiliza como desenho de acompanhamento. Após o término de um ciclo de 12 semanas de compartilhamento, o participante do grupo é convidado a integrar o grupo de apoio continuado.

Resultados alcançados:

Os resultados alcançados pelo "Programa Morte Sentido da Vida" demonstram um impacto significativo no desenvolvimento emocional e profissional das equipes de saúde, com benefícios que se estendem para além do ambiente hospitalar.

Os profissionais participantes demonstraram maior habilidade em lidar com situações emocionalmente desafiadoras relacionadas à morte e ao morrer, tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

Comunicação entre equipes, pacientes e familiares tornou-se mais eficaz e empática, promovendo um cuidado mais humanizado e centrado no paciente.

Acredita-se que este projeto contribui para a melhoria da qualidade de vida dos profissionais de saúde, pacientes e familiares, e para a construção de uma cultura de cuidado mais humanizada e consciente em relação à morte.

Quantidade de atendimentos nos anos de 2023 e 2024:

QUANTIDADE DE ATENDIMENTOS - ANO 2023													
PERFIL	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	TOTAL
GRUPO MORTE E SENTIDO A VIDA	10	13	19	20	19	19	21	14	14	16	14	17	196

QUANTIDADE DE ATENDIMENTOS - ANO 2024													
PERFIL	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	TOTAL
GRUPO MORTE E SENTIDO A VIDA	3	0	6	0	18	15	13	14	12	8	10	7	106

Desafios e lições aprendidas:

Por ser um tema interditado pela cultura da modernidade, o grande desafio é convencer as pessoas a enfrentarem a questão e se disporem a falar sobre o assunto.

Aprendemos o quanto o tema é pertinente na medida em que aqueles que se dispuseram a participar se sentiram fortalecidos, não só para lidar com a morte dos pacientes, como adquiriram um maior sentido na própria vida.

Este projeto abre portas para a implementação de programas semelhantes em outros serviços de saúde, contribuindo para a melhoria da qualidade do cuidado e o bem-estar dos profissionais.

Links e referências:

- *KUBLER-ROSS, Elisabeth. A roda da vida. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.*
- *KUBLER-ROSS, Elisabeth. Sobre a morte e o morrer. São Paulo: Martins Fontes, 1969.*
- *PITTA, Ana. Hospital dor e morte como ofício. São Paulo: Hucitec, 2016.*
- *ARIÈS, Phillippe, A história da morte no ocidente. São Paulo: Saraiva, 2012.*

2.2.3 - Saúde Mental é coisa séria, seja a ajuda que o outro precisa

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence (HMJCF)

Equipe responsável:
Renata Mantovani (Diretora de Enfermagem)
Letícia Fernandes Calixto (Gerente de Enfermagem)
Juliana Daniely Duarte (Supervisora de Enfermagem)
Atayane Amancio (Enfermeiro Clínico)

Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence
SPDM Afiliadas
Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

Palavras-chave:
saúde mental; relaxamento; autocuidado; colaboradores

Introdução:

Atualmente, discute-se bastante sobre a importância de cuidar da saúde mental, especialmente no ambiente de trabalho. A saúde mental dos colaboradores é essencial para o sucesso da instituição, tornando-os mais produtivos, empoderados e engajados. Pensando nisso, em novembro/2024, foi promovido um evento em comemoração ao mês da Saúde Mental, com ações como Heiki, massagem, óleos aromatizantes, ventosa, alongamento, maquiagem, ambiente de descompressão com luz de LED, música meditativa, chás e uma roda de conversa sobre autocuidado e bem-estar.

Objetivos:

Este trabalho visa proporcionar momentos de descompressão aos colaboradores de um hospital de grande porte, com alta demanda de pacientes críticos. A instituição se preocupa com a saúde mental da equipe, pois a redução do estresse gera profissionais mais motivados, empenhados e tolerantes, o que impacta na diminuição do absenteísmo.

Metodologia:

Para a realização do evento, foram utilizadas duas salas no Centro de Estudos da instituição, por dois dias, nos períodos manhã, tarde e noite. A experiência iniciava no hall de espera, com uma pessoa responsável por recepcionar os colaboradores, passar a lista de presença e uma pesquisa de satisfação. Entre as salas, havia um pôster chamado “Mensageiro da Esperança”, com envelopes contendo frases motivacionais, que os participantes podiam escolher. Em uma das salas ocorreram dois momentos: primeiro, uma roda de conversa abordando sete pontos de práticas de bem-estar e alongamento, com distribuição de folders explicativos. No segundo momento, o ambiente foi preparado para uma sessão de relaxamento, com óleos aromatizantes, luzes de LED, técnicas de Heiki ao som de mantras, finalizando com ventosaterapia e massagem. Na outra sala, uma equipe oferecia cuidados com a pele e maquiagem, reforçando a importância do autocuidado e autoestima. Os colaboradores de todas as unidades foram liberados dos setores de dois em dois para vivenciar as experiências. Contamos com a ajuda de colaboradores com experiência nas áreas ofertadas e de uma equipe especializada em beleza, totalizando 11 pessoas.

Resultados alcançados:

Foram atingidos um total de 107 participantes, entre eles tivemos colaboradores da enfermagem, equipe administrativa, médica, farmácia e nutrição. Foi realizada uma pesquisa de satisfação onde a pontuação era de 1 a 5, e a média de satisfação alcançada foi de 4,86. Em relação às expectativas em torno do evento, registramos uma aceitação de 90% por parte dos participantes. As expectativas foram plenamente atendidas, superando inclusive o que havia sido projetado.

Desafios e lições aprendidas:

Devido à grande demanda da instituição, temos como desafio, que o colaborador possa participar do evento sem ter o receio de atrapalhar sua rotina e seu planejamento do decorrer do plantão. Em relação às lições aprendidas, podemos observar o quanto essa ação foi importante para os colaboradores que participaram, proporcionando esse tempo de relaxamento, tranquilidade, bem-estar, autocuidado e a reflexão frente à importância de estar bem mental e fisicamente para cuidar do próximo.

Links e referências:

• Santos, B. V. dos, Miranda, F. M. de, Silva, J. A. M. da, Sato, T. de O., & Mininel, V. A. (2023). Estratégias de promoção à saúde mental no trabalho de enfermagem hospitalar: revisão integrativa. Revista De Enfermagem Da UFSM, 13, e36.

https://doi.org/10.5902/2179769274722

A iniciativa integra o conjunto de estratégias institucionais da SPDM voltadas à promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e humanizados. Essas ações estão articuladas ao Programa de Qualidade de Vida da SPDM “Viver Bem”, que contempla iniciativas como a Semana de Qualidade de Vida, com espaço dedicado ao tema da saúde mental.

A percepção dos colaboradores sobre sua saúde mental é periodicamente mensurada por meio de pesquisas, como, por exemplo, a de Clima Organizacional da SPDM, além da recente pesquisa aplicada, através do questionário de Copenhague (COPSOQ), que avalia fatores psicossociais no trabalho.

2.3 - Diversidade e inclusão

2.3.1 - Ação de Inclusão e Homenagem aos Colaboradores Imigrantes e Refugiados

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal Vereador José Storopolli (HMVJS)

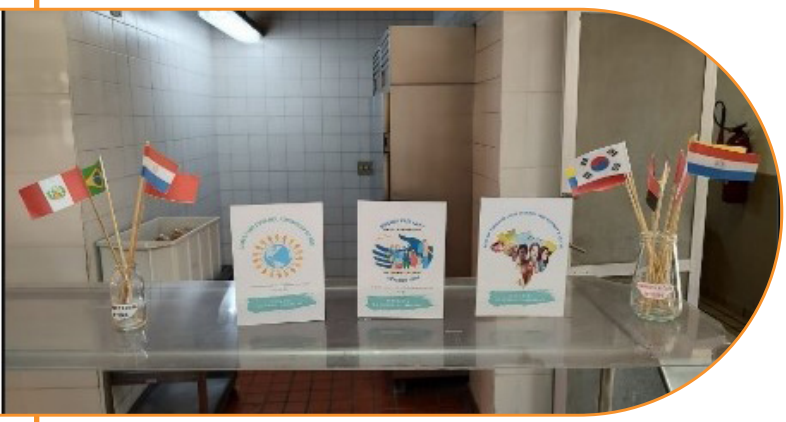
Equipe responsável:
Igor Belli Leles (Analista de Gestão de Pessoas)

Hospital Municipal Vereador José Storopolli
SPDM Afiliadas

Palavras-chave:
imigrante; refugiados; inclusão

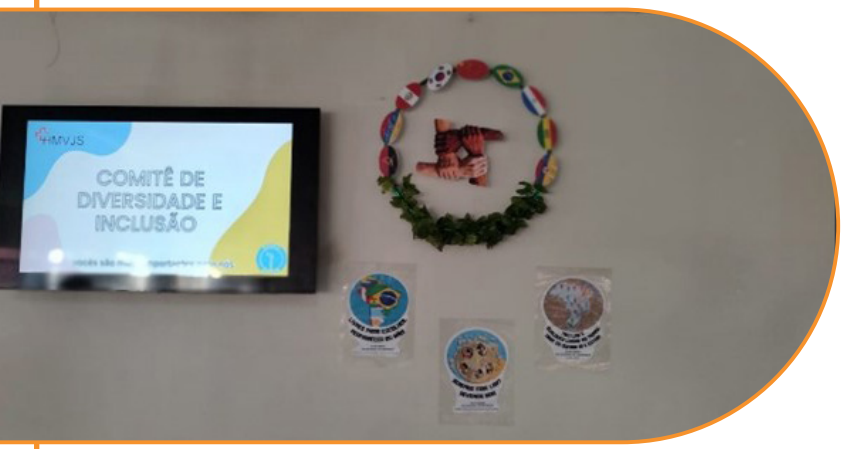
Introdução:

A inclusão de imigrantes e refugiados no mercado de trabalho é crucial para a economia e a sociedade. Eles ajudam a suprir a escassez de mão de obra, trazem inovação, impulsionam o consumo e contribuem com impostos. Promover essa integração reduz desigualdades, fortalece a coesão social e enriquece a cultura. Para as empresas, equipes multiculturais aumentam a criatividade, a adaptação e reforçam a imagem institucional com responsabilidade social.



Objetivos:

Homenagear os nossos colaboradores imigrantes e refugiados, e informar a todos da unidade quanto à importância da inclusão e diversidade cultural.



Metodologia:

A ação foi alinhada ao planejamento estratégico da SPDM e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, em homenagem às datas 19/06 (Dia Nacional do Migrante), 20/06 (Dia Mundial do Refugiado) e 25/06 (Dia Nacional do Imigrante). Realizou-se uma ação multimídia no hospital, com a exibição de um vídeo no refeitório ao longo do dia, apresentando o Comitê de Diversidade e Inclusão e depoimentos de colaboradores estrangeiros sobre suas trajetórias, desafios e a importância de oportunidades como as oferecidas pela SPDM. Para valorizar a diversidade, o espaço foi decorado com mini bandeiras dos países de origem dos colaboradores, representando 20 nacionalidades.

Resultados alcançados:

A ação gerou forte engajamento dos colaboradores, promoveu reconhecimento e valorização das histórias de vida dos profissionais estrangeiros, além de fortalecer o senso de pertencimento e respeito à diversidade. O vídeo exibido impactou positivamente, despertando empatia e elogios entre os colegas. A decoração temática também contribuiu para um ambiente mais acolhedor, reforçando o compromisso institucional com a inclusão.

Desafios e lições aprendidas:

Entre os principais desafios do projeto estiveram a identificação e o engajamento dos colaboradores imigrantes e refugiados, além do cuidado em retratar suas histórias com sensibilidade e respeito. Foi necessário também garantir a ampla divulgação da ação para alcançar todos os colaboradores. Como lição aprendida, destacou-se a importância de escuta ativa, planejamento colaborativo e ações simbólicas que geram grande impacto emocional e fortalecem o senso de pertencimento, valorizando a diversidade e promovendo um ambiente mais acolhedor e respeitoso.

"

Esta ação local está alinhada ao compromisso da SPDM com a inclusão social e os direitos humanos, integrando as "Ações Afirmativas de Apoio aos Direitos Humanos e à Diversidade", conduzidas pelo Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM.

Essas iniciativas já foram reconhecidas por importantes entidades, entre elas:

- Município de São Paulo, com o Selo de Direitos Humanos e Diversidade;

- Governo do Estado de São Paulo, com o Selo Paulista da Diversidade;

- ONG Visão Mundial, com o Selo "Empresa Amiga do Migrante e Refugiado", categoria destaque, pela participação no projeto "Ven, Tú Puedes!", voltado à geração de oportunidades de emprego para migrantes e refugiados no Brasil.

Como parte desse compromisso, a SPDM promove treinamentos e workshops de sensibilização voltados às lideranças institucionais, com foco na valorização da diversidade e no enfrentamento à xenofobia e à discriminação. Ressalta-se, ainda, a adaptação realizada nos processos de recrutamento, seleção e integração, a fim de garantir o acolhimento adequado de migrantes e refugiados contratados, respeitando suas especificidades culturais, sociais e linguísticas.

Essas ações são coordenadas pelo Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM, no âmbito do grupo de afinidade étnico-racial, que também contempla pautas dedicadas a mulheres, pessoas negras, povos indígenas e outros grupos historicamente discriminados.

"

2.3.2 - II Semana da Diversidade e Inclusão

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal Vereador José Storopolli (HMVJS)

Equipe responsável:
Igor Belli Leles (Analista de Gestão de Pessoas)

Palavras-chave:
diversidade; inclusão; respeito; tolerância

Introdução:

A diversidade e a inclusão são fundamentais para ambientes de trabalho mais justos, respeitosos e produtivos. No contexto hospitalar, essas práticas valorizam as diferenças e promovem o bem-estar das equipes, refletindo na qualidade do atendimento e na redução do absenteísmo. Quando colaboradores se sentem acolhidos, tendem a se engajar mais. A Semana da Diversidade e Inclusão é uma oportunidade estratégica para reforçar esses valores e estimular a construção de um ambiente mais diverso, inclusivo e colaborativo.

Objetivos:

Promover a diversidade e a inclusão no ambiente hospitalar por meio da Semana da Diversidade e Inclusão, conscientizar profissionais, incentivar o respeito às diferenças, combater preconceitos, melhorar o clima organizacional, a qualidade do atendimento, a produtividade e reduzir o absenteísmo.

Metodologia:

A II Semana da Diversidade e Inclusão foi realizada entre os dias 02 e 06/12/2024, com atividades voltadas a todos os profissionais da saúde e administrativos do hospital. O evento contou com palestras, debates e dinâmicas de gamificação para promover o aprendizado de forma interativa. As palestras abordaram temas como inclusão de Pessoas com Deficiência no trabalho, diversidade de gênero e sexualidade, diversidade geracional e os impactos positivos da diversidade no clima organizacional e na produtividade. As ações visaram ampliar o conhecimento, promover o respeito às diferenças e estimular uma cultura mais inclusiva e acolhedora no ambiente hospitalar. A participação foi gratuita e aberta a todos os colaboradores.

Resultados alcançados:

A II Semana da Diversidade e Inclusão alcançou resultados expressivos, com a participação de mais de 550 colaboradores. As atividades fortaleceram o senso de pertencimento, promoveram debates e reflexões sobre temas relevantes e ampliaram o conhecimento sobre diversidade e inclusão. O ambiente hospitalar tornou-se mais acolhedor, com impacto positivo no clima organizacional, no engajamento das equipes e na valorização das identidades. A ornamentação e os itens personalizados reforçaram o compromisso institucional com o respeito às diferenças, contribuindo para um espaço de trabalho mais justo, colaborativo e produtivo.

Desafios e lições aprendidas:

Os principais desafios foram garantir a participação ativa de todos os colaboradores, abordar temas sensíveis com empatia e planejar ações inclusivas que gerassem impacto real. As lições aprendidas incluem a importância do diálogo aberto, do envolvimento coletivo e de ações simbólicas que promovem pertencimento. A escuta ativa e o cuidado com a representatividade foram essenciais para o sucesso da iniciativa.

> A ação integra as estratégias do Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM, que desenvolve iniciativas permanentes voltadas à valorização das diferenças e ao enfrentamento de todas as formas de preconceito no ambiente corporativo. Esses avanços também se refletem nos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional, na qual a SPDM Instituições Afiliadas alcançou índices de percepção positiva entre os colaboradores, comparáveis aos das instituições reconhecidas como “Lugares Mais Incríveis para Trabalhar” — especialmente no que diz respeito ao tratamento justo e respeitoso, independentemente de gênero, raça, cor ou orientação sexual (dados da pesquisa de clima de 2024). A experiência da II Semana da Diversidade e Inclusão, que também é realizada em outras unidades da SPDM, reforça que a diversidade não é apenas um valor ético, mas também um diferencial estratégico que impacta diretamente o bem-estar das equipes, a qualidade do atendimento e a sustentabilidade institucional. O sucesso da iniciativa reafirma a importância do diálogo, da escuta ativa e do envolvimento coletivo na consolidação de um ambiente verdadeiramente inclusivo.

2.4 - Desenvolvimento pessoal e profissional de colaboradores

2.4.1 - O protagonismo do enfermeiro em um projeto de capacitação e desenvolvimento de lideranças multidisciplinares

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence (HMJCF)

Equipe responsável:
Raiza Silva Lobato Andrade (Supervisora de Educação Continuada)
Annyelle Franco Moura (Supervisora de Educação Continuada)
Letícia Fernandes Calixto dos Santos (Gerente de Enfermagem)
Renata Mantovani (Diretora de Enfermagem)

Palavras-chave:
capacitação; liderança multidisciplinar; gestão em saúde

Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence
SPDM Afiliadas
Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

Introdução:

A transformação dos modelos de gestão no contexto da saúde exige habilidades que vão além do conhecimento técnico, incluindo a capacidade de coordenar equipes, resolver conflitos e implementar inovações que impactam diretamente a qualidade do atendimento e a satisfação dos pacientes. Nesse sentido, o enfermeiro surge como um facilitador de processos de mudança organizacional, capaz de integrar os diferentes profissionais de saúde e criar soluções que atendam às demandas de um sistema de saúde cada vez mais complexo e dinâmico.

Objetivos:

Relatar a experiência de um projeto de capacitação de lideranças multidisciplinares na rede de atenção à saúde do município de São José dos Campos, administrada pela SPDM, sob a ótica de enfermeiros gestores, destacando a parceria com o setor de Recursos Humanos e a abordagem de temas como desenvolvimento pessoal, gestão de pessoas e experiência do paciente.

Metodologia:

Trata-se de um relato de experiência utilizando-se de métodos descritivos e observacionais da visão de enfermeiros gestores, sobre a aplicação de um projeto de capacitação de lideranças multidisciplinares, da rede de atenção à saúde de São José dos Campos, administrada pela SPDM. O projeto de capacitação foi realizado em duas edições, a primeira em agosto de 2024 e a segunda em fevereiro de 2025, contando com 4 encontros semanais, sendo disponibilizadas 80 vagas na primeira edição e 100 vagas na segunda. Ao longo dos encontros, foram oferecidas palestras e promovidas dinâmicas com a aplicação prática das ferramentas de feedback sugeridas. As temáticas abordadas foram escolhidas considerando a perspectiva de desenvolvimento pessoal, gestão de pessoas e experiência do paciente. Para garantir a efetividade das ações, foi estabelecida uma parceria estratégica com o setor de Recursos Humanos, que contribuiu para o alinhamento do conteúdo com as necessidades organizacionais.

Resultados alcançados:

Idealizado por enfermeiros gestores, o projeto focou no desenvolvimento de habilidades essenciais para líderes, como comunicação eficaz, autoconhecimento, soft skills e feedback construtivo. Voltado às lideranças administrativas, médicas e de enfermagem, adotou-se uma abordagem integrada e colaborativa. Ao todo, foram capacitados 130 líderes de todas as unidades da rede de atenção à saúde de São José dos Campos administrada pela SPDM, englobando: Hospital Municipal, SAMU, Lucy Montoro e 5 UBS's. A pesquisa de satisfação ao final de cada edição indicou alta aprovação dos participantes, que destacaram a relevância dos conteúdos, a metodologia aplicada e a aplicabilidade imediata das ferramentas no cotidiano profissional.

Figura 1: Projeto Impulsiona Primeira Edição

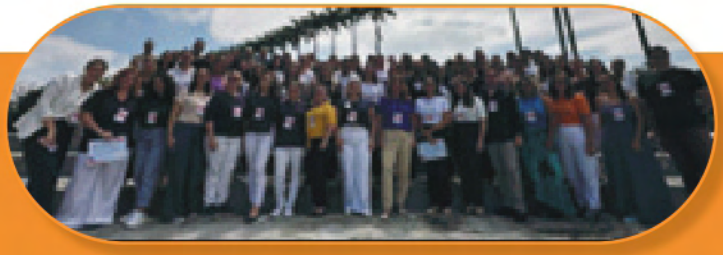


Figura 2: Projeto Impulsiona Segunda Edição

Desafios e lições aprendidas:

Desenvolver a capacitação de lideranças multidisciplinares foi uma experiência desafiadora e enriquecedora, ao integrar diferentes áreas em torno do fortalecimento de competências de liderança. O sucesso do projeto se deve, em grande parte, à atuação dos enfermeiros gestores, cuja visão estratégica e habilidades interpessoais foram essenciais. A experiência reafirma o papel do enfermeiro como líder e agente de mudança nas instituições de saúde.

> O projeto de capacitação de lideranças multidisciplinares desenvolvido no Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence, em São José dos Campos, é um modelo replicado nas demais unidades sob gestão da SPDM e destaca a relevância do protagonismo do enfermeiro como agente estratégico na formação de líderes em saúde. Idealizado e conduzido por enfermeiros gestores, o projeto promoveu o desenvolvimento de competências essenciais — como comunicação, autoconhecimento e gestão de pessoas — com impacto direto na qualidade da assistência e no fortalecimento da cultura organizacional da SPDM.
>
> Ao investir na formação contínua e integrada, a SPDM contribui ativamente para o fortalecimento de um Sistema Único de Saúde (SUS) mais eficiente, qualificado e humanizado.

Links e referências:

· Bardella A.C.S. O papel do enfermeiro na Gestão Hospitalar e suas competências. Scientific Electronic Archives Issue ID: Sci. Elec. Arch. Vol. 17 (3) Mai/Jun 2024 DOI: http://dx.doi.org/10.36560/17320241877 Article link: https://sea.ufr.edu.br/SEA/article/view/1877

2.5 - Saúde e segurança no ambiente de trabalho

2.5.1 - Parceria com o PAM - Plano de Auxílio Mútuo do Alto Tietê – Cooperação em Emergências

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo (HCLPM)

Equipe responsável:
Flaviana da Silva Quaresma (Engenheira do Trabalho)

Palavras-chave:
Emergência; Apoio; Treinamento; Brigada

Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo
SPDM Afiliadas

Introdução:

O PAM - Plano de Auxílio Mútuo do Alto Tietê é uma entidade sem fins lucrativos fundada em 1993, em Mogi das Cruzes–SP, por iniciativa de empresas privadas. Atua de forma apolítica e sem distinções religiosas ou raciais. Seu objetivo é unir empresas, entidades e órgãos públicos da região para fortalecer a segurança e a resposta a emergências. Composto por 21 empresas e 15 entidades, o PAM coordena esforços no enfrentamento de situações críticas, apoiando nas resoluções das demandas e no apoio de treinamentos e simulados de emergência. O Hospital Luzia de Pinho Melo participa desde 2001.

Objetivos:

O PAM coordena ações de prevenção e resposta a emergências, integrando bombeiros, defesa civil e órgãos oficiais. Oferece suporte humano e material para aumentar a eficiência no atendimento a incêndios, vazamentos químicos e outros riscos. A participação no PAM Alto Tietê promove a troca de experiências técnicas, realização de treinamentos, palestras e ações educativas, fortalecendo a cooperação entre os envolvidos.

Metodologia:

Uma das metodologias adotadas pelo PAM é a implantação de um sistema de rádio entre empresas, entidades e órgãos públicos participantes, garantindo comunicação rápida e eficaz em emergências. São realizados dois testes diários para verificar a operacionalidade dos equipamentos e a eficiência da comunicação. O PAM também apoia simulados de emergência organizados pelos associados, essenciais para preparar os participantes, garantir conhecimento prévio das plantas das empresas e permitir respostas mais rápidas e eficazes em situações reais. Esses simulados avaliam a eficácia dos protocolos, aprimoram o treinamento das equipes e identificam melhorias nos procedimentos. Além disso, o PAM promove treinamentos específicos em parceria com os associados, voltados principalmente para brigadistas, visando o aperfeiçoamento contínuo e o preparo no atendimento a emergências e vítimas. Reuniões mensais são realizadas nas empresas ou entidades participantes para discutir temas relevantes, apresentar o ramo de atuação do associado anfitrião e realizar o reconhecimento da planta local, fortalecendo a integração e o conhecimento entre os envolvidos.

Resultados alcançados:

Maior interação entre empresas e órgãos públicos integrados na prevenção e resposta a emergências; agilidade no retorno de dúvidas técnicas e interface entre os órgãos; redução no tempo de resposta a situações críticas, devido à comunicação, cooperação e comprometimento entre os envolvidos/associados; capacitação dos brigadistas, com aprimoramento contínuo e consolidação do conhecimento adquirido, através de constante atualização de procedimentos e melhor eficiência na operacionalização; apoio na realização de simulados e treinamentos no HCLPM. Realizamos dois simulados com apoio do PAM e fomos receptores de seis simulados aplicados nas entidades associadas, bem como propiciamos treinamentos de aprimoramento dos Brigadistas no HCLPM em sete turmas, nos diversos turnos.

AÇÕES EM PARCERIA COM O PAM:

Em 10.10.2023, programamos a atualização de brigadistas para o Preparo de Salvamento e Resgate às Vítimas com a participação do Corpo de Bombeiros, a fim de preparar a equipe para os simulados setoriais projetados ao longo de 2024 e 2025.

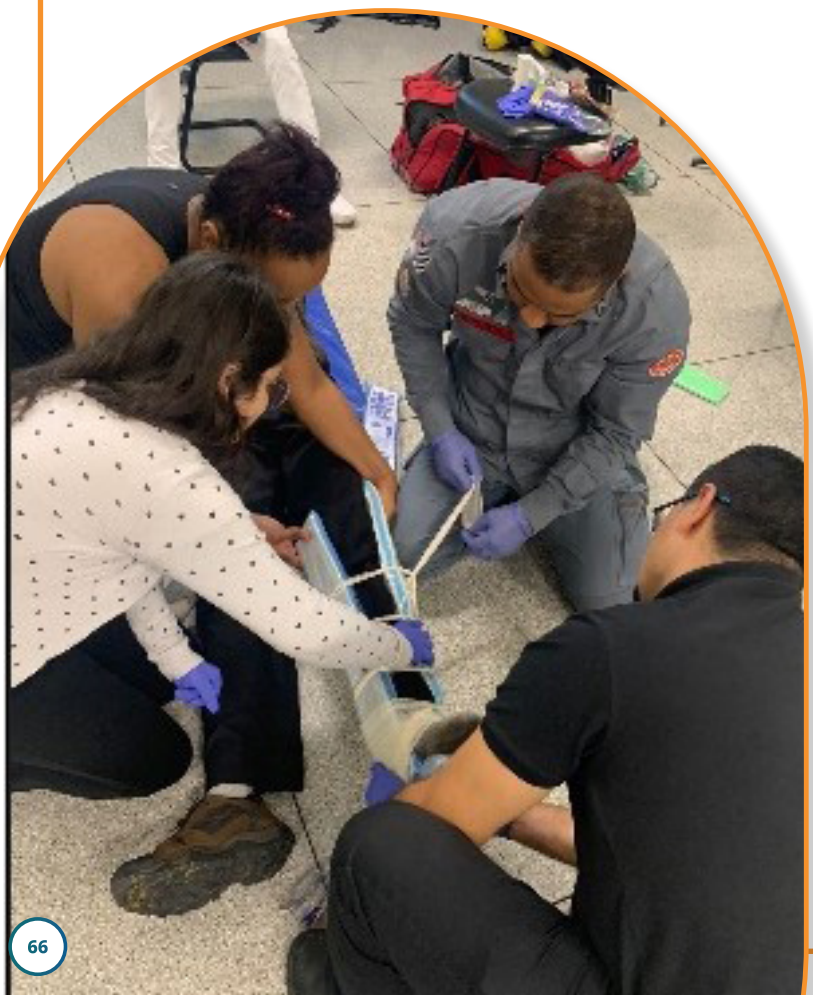
Em 22.11.2023, a unidade recebeu vítimas oriundas da empresa Reichhold, que simulou um vazamento de fentanol. Dos cinco pacientes, três foram direcionados para o HCLPM e um para a Santa Casa de Mogi das Cruzes.

A partir desse simulado, implementamos o processo de identificação segura das vítimas, comunicação e interface entre os pares e prática de consenso pós-simulado para identificar oportunidades de melhorias e acertos na estratégia. Com esta ação, iniciamos a participação ativa do PAM nos simulados da unidade.

Em 20.05.2024, mediante pleito do município de Mogi das Cruzes, fomos inseridos em um simulado de acidente na região central da cidade, envolvendo 2 automóveis e 1 motocicleta.

Ao Hospital competiu receber e atender a 5 vítimas, ocasião na qual aprimoramos o atendimento por equipe dedicada e fixa, com resultados em assistências e em organização mais efetivos.

Em 21.05.2024, promovemos um treinamento de combate a incêndio em equipamentos energizados e resgate a vítimas para fins de aprimoramento nas práticas de primeiros socorros, transporte correto das vítimas com a utilização das pranchas e utilização correta dos extintores em aparelhos energizados, visando a preparação das equipes para o grande simulado projetado para 25.07.2024.



No dia 25.07.2024, realizamos um grande simulado de emergência envolvendo as áreas do Pronto Socorro e Retaguarda da Emergência e áreas administrativas, cuja duração foi de 21 minutos. Envolvemos, além dos colaboradores e brigadistas da unidade, a participação ativa do PAM, SAMU, Defesa Civil e Corpo de Bombeiros para o combate ao princípio de incêndio e socorro às vítimas, sendo um balizador para as melhorias contínuas previstas em Plano de Respostas a Emergências.

Em 17.09.2024, executamos treinamento e reciclagem para salvamento e resgate de vítimas, envolvendo técnicas de primeiros socorros e comunicação, com objetivo de acentuar as habilidades que permitam uma resposta rápida, eficiente e segura em situações críticas.

Desafios e lições aprendidas:

As reuniões mensais nas empresas e entidades do PAM promovem a troca de experiências, fortalecem a rede de apoio, aprimorando os processos de segurança. Esse networking ajuda a identificar boas práticas e padronizar procedimentos. O tempo, porém, é um desafio, pois as atividades do PAM exigem participação em reuniões, treinamentos e simulados, e nem sempre há 100% de participação do HCLPM. Outro desafio é estruturar a Brigada do Hospital para apoio externo aos associados.

Links e referências:

- *https://pamaltotiete.com.br/images/files/estatuto_revisao_g_2022_09_08_2022.pdf*
- *https://pamaltotiete.com.br/index.php/institucional/sobre*

As unidades afiliadas da SPDM demonstram um compromisso contínuo com a proteção à vida, ao patrimônio e à segurança das pessoas por meio da implementação de programas estruturados e integrados de prevenção e resposta a emergências. Entre os principais instrumentos adotados, destacam-se: o Plano de Auxílio Mútuo (PAM), a Rede Integrada de Emergência (RINEM) e o Plano de Resposta a Emergências (PRE), os quais estabelecem diretrizes e procedimentos para atuação coordenada em situações críticas.

O PAM visa promover a cooperação entre empresas e instituições localizadas em uma mesma região, permitindo o compartilhamento de recursos e a atuação conjunta em casos de emergência. Já a RINEM amplia essa integração ao envolver organizações públicas e privadas em uma rede colaborativa, fortalecendo a comunicação e a eficiência na resposta a incidentes de maior complexidade. Complementando essas iniciativas, o PRE define os protocolos internos para identificação, contenção e mitigação de riscos, assegurando a preservação da vida humana, do meio ambiente e do patrimônio físico.

A efetividade desses programas é potencializada pela articulação com diversos órgãos e entidades públicas, que atuam como parceiros estratégicos nas ações de resposta. Entre os principais envolvidos estão a Polícia Militar, o Corpo de Bombeiros, a Defesa Civil, as companhias de eletricidade e de abastecimento de água e esgoto, o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) e, quando aplicável, a autoridade aeroportuária local. Essa integração interinstitucional assegura uma abordagem abrangente e coordenada, essencial para a gestão eficiente de crises.

Dessa forma, a organização reafirma seu compromisso com a segurança, a prevenção de riscos e a excelência operacional, adotando uma postura proativa e colaborativa na proteção de seus ativos e na promoção do bem-estar coletivo.

2.6 - Desenvolvimento/diálogo com as comunidades

2.6.1 - Atividades de convivência para pessoas idosas contribuindo com o envelhecimento saudável

Unidade responsável pela elaboração:
Ambulatório Médico de Especialidades Idoso Sudeste (AME Idoso Sudeste)

Equipe responsável:
Marcia Maiumi Fukujima (Diretora Técnica)
Eliana Tiemi Hayama (Assessora Gerontologia)
Andréa Aparecida da Fonseca Monteiro (Supervisora de Enfermagem)
Joana D'Arc Ricardo dos Santos (Gerente de Enfermagem)
Eduardo Canteiro Cruz (Diretor Clínico)

Palavras-chave:
convivência; pessoa idosa; envelhecimento

Ambulatório Médico de Especialidades
AME Idoso Sudeste
SPDM Afiliadas
Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

Introdução:

A década de 2021-2030 foi declarada a Década do Envelhecimento Saudável pela OMS. As diretrizes sobre envelhecimento saudável e ativo recomendam atividades nos pilares da saúde (bem-estar biopsicossocial), participação (social – cidadania – cultural, espiritual), segurança/proteção e aprendizagem ao longo da vida (aprendizagem formal ou informal). Nesse contexto, as atividades de convivência promovem benefícios em todas as dimensões. A oferta de atividades de convivência é um dos objetivos do AME Idoso Sudeste (AMEIS), unidade ambulatorial especializada no atendimento da pessoa idosa.

Objetivos:

Avaliar a percepção dos usuários sobre as atividades de convivência para promover melhoria de sua experiência na unidade e, consequentemente, contribuir com o envelhecimento saudável de cada usuário.

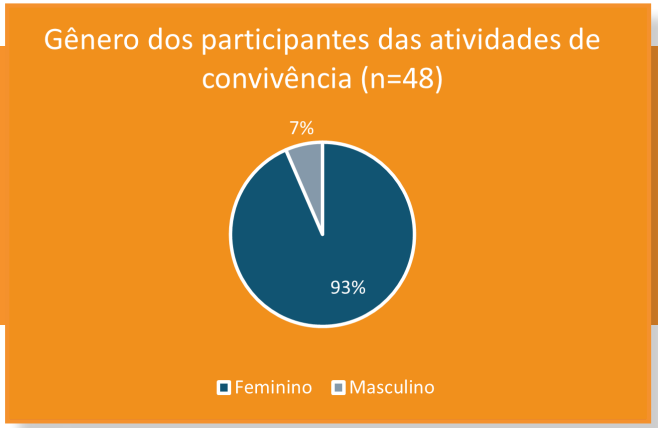
Metodologia:

As atividades de convivência no AMEIS são lideradas por voluntários nas seguintes modalidades: dança sênior, yoga, coral, musicoterapia e artesanato. O AMEIS privilegia o voluntariado de pessoas idosas, considerando a identificação com o público atendido e inúmeros benefícios sociais e individuais. Todas as atividades são desenvolvidas em encontros semanais com duração de 1 a 2 horas. A adesão aos grupos das atividades de convivência é por interesse e não necessita de inscrição prévia, podendo participar a qualquer momento do ano.

Em janeiro/2025, foi enviado um questionário pelo aplicativo WhatsApp para os 60 usuários inscritos nas atividades de convivência. As respostas foram anônimas e analisadas com proporções simples.

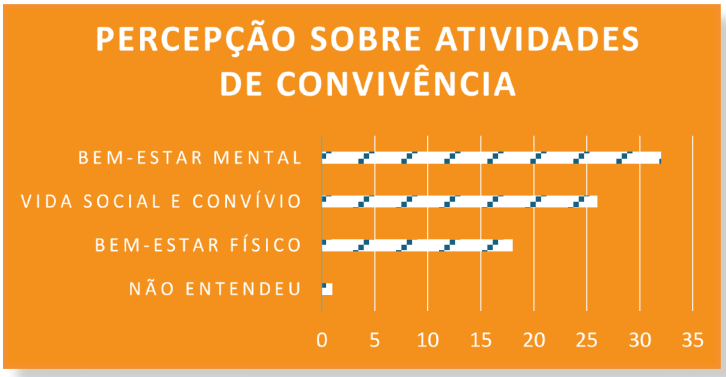
Resultados alcançados:

Responderem ao questionário 48 idosos (45 mulheres, 3 homens), com idades entre 64 e 89 anos (média de 75 anos):



Quando questionados sobre o impacto da atividade em suas vidas, recebemos diversas respostas que podem ser agrupadas em: vida social e convivência (26 pessoas; 54%), bem-estar mental (32 pessoas; 67%), bem-estar físico (18 pessoas; 38%), não entendeu a pergunta (1 pessoa; 2%). As respostas foram positivas em 98%.

A dimensão social mostrou aspectos relacionados a amizades, interação social e convivência com pessoas da mesma faixa etária. A dimensão bem-estar mental se refere a sentimentos de bem-estar, alegria, impacto positivo na mente, qualidade de vida, realização pessoal e espiritualidade. O bem-estar físico relacionou-se à disposição, melhora do sono, autonomia e melhora da saúde.



Desafios e lições aprendidas:

Esta pesquisa foi importante para compreender a percepção dos idosos quanto às atividades sociais que realizam. Consideramos satisfatório que 80% dos participantes responderam ao questionário, visto que se trata de uma população com média de idade de 75 anos.

As respostas ao questionário demonstram o grande impacto que as atividades sociais têm em suas vidas e como, por meio delas, buscam sentido em seu processo de envelhecimento.

As atividades de convivência trazem sentimentos positivos relacionados aos aspectos físicos, psicológicos e sociais, dando um caráter de integralidade ao cuidado.

"O projeto "Atividades de Convivência para Pessoas Idosas", desenvolvido pelo AME Idoso Sudeste, reforça o compromisso da instituição com o envelhecimento saudável e a promoção da qualidade de vida. A SPDM realiza a gestão de serviços especializados voltados à atenção integral da pessoa idosa, em parceria e conforme as diretrizes da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, que promovem ações que valorizam o cuidado biopsicossocial e a autonomia do idoso."

Links e referências:

• OMS. Década do Envelhecimento Saudável: Relatório de Linha de Base, 2020.

2.7 - Experiência do paciente

2.7.1 - Projeto o que importa para você: O paciente no centro do cuidado

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence (HMJCF)

Equipe responsável:
Renata Mantovani (Diretora de Enfermagem)
Letícia Fernandes Calixto (Gerente de Enfermagem)
Marco Paulo Costa Neves (Supervisão de Enfermagem)

Palavras-chave:
cuidado; enfermagem; paciente

Introdução:

Perceber as necessidades do outro e colocar-se no seu lugar é uma das habilidades humanas chamada de empatia. Através dessa perspectiva, surgiu um movimento internacional “WMTY (What Matters to you?) – O que importa para você?” focado na melhoria do atendimento em saúde, colocando o paciente no centro das decisões e promovendo cuidados personalizados, onde os profissionais são incentivados a perguntar aos pacientes o que é mais importante para eles. Em 2023, o Hospital Municipal Doutor José de Carvalho Florence (HMJCF) aderiu ao movimento, trazendo inúmeros benefícios para a assistência.

Objetivos:

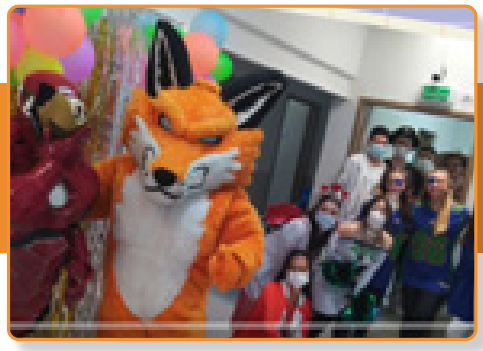
Demonstrar o aprendizado adquirido através da adoção do movimento WMTY no HMJCF. Mostrar o desenvolvimento de uma maior interação entre os profissionais e o paciente.

Metodologia:

O projeto iniciou-se em 2023 através da idealização da Diretoria de Enfermagem do HMJCF. Em um primeiro momento, iniciou nas Unidades de Terapias Intensivas Adulto (UTI), seguindo a metodologia de uma simples pergunta realizada pelo colaborador: O que importa para você? Diante disso, o colaborador precisa seguir três pilares: perguntar, ouvir e fazer. Caso a necessidade apontada pelo paciente não seja viável, o colaborador realiza o acolhimento e explica os motivos pelos quais não consegue atender. Em seguida, o movimento foi expandido para o bloco pediátrico, com apoio e envolvimento da equipe multiprofissional, foi ganhando mais coro e a realização de mais ações. A partir de 2024, o projeto expandiu-se para todo o hospital, com ações de empatia centradas no paciente. Hoje, o HMJCF realiza ações diárias aos pacientes e colocou em seu calendário o dia 6 de junho, dia mundial de ações do que importa para você, para a realização de um movimento macro, onde todas as unidades praticam e aplicam esta metodologia.

Resultados alcançados:

Desde 2023, foram inúmeras solicitações ouvidas e atendidas. Como um simples calendário para ver os dias da semana, a visita de uma filha ainda criança na UTI, comer uma panqueca de molho à bolonhesa, tomar um banho de sol, comer um doce preferido, rever seu cachorro de estimação, trazer seu instrumento predileto para tocar, jogar seu vídeo game favorito, assistir a um programa na televisão, comemorar seu aniversário, realizar uma festa de pijamas, cortar o cabelo e tomar um café da manhã com seus familiares. O que trouxe maior vínculo e confiança do paciente para com o colaborador, melhoria na experiência do paciente e seu engajamento, redução de intervenções desnecessárias, melhoria na comunicação entre equipe e paciente e aumento na satisfação do cliente.



Desafios e lições aprendidas:

A busca pela excelência no atendimento é contínua e necessária, assim como a inclusão do paciente no seu próprio cuidado. Não é uma tarefa fácil e traz muitos desafios, como a resistência humana a mudanças, que dificulta valorizar a necessidade exposta pelo paciente e o receio de não atender às expectativas quando perguntado o que importa para você. As lições aprendidas incluem a importância da comunicação empática e o empoderamento dos pacientes. Quanto mais confiança o paciente tem em relatar o que importa para ele, mais fácil se torna sua permanência e seus cuidados.

Links e referências:

- *IHI - Institute for Healthcare Improvement –What Matters to You?. 2016 disponível em: https://www.acsc.org.br/oqueimportaparavoce/o-movimento*

> Pioneira no modelo de gestão assistencial humanizado, a SPDM ao longo dos anos de atividade, vem aprimorando e agregando iniciativas que priorizem a empatia no cuidar, a autonomia e o protagonismo do indivíduo.
>
> O projeto “O que importa para você”, baseado no movimento internacional WMTY (What Matters to you), está alinhado ao modelo de Governança Clínica da instituição que se estrutura no triple aim: Saúde da População – Experiência do Cuidado – Custo Per Capita, e está disposto no Planejamento Estratégico da instituição, na Perspectiva dos Processos Internos – Promover a Cultura do atendimento humanizado e do cuidado centrado na pessoa - Melhorar a Experiência do Paciente.

Pilar III

AMBIENTAL

AMBIENTAL

Gestão ambiental

A gestão ambiental é uma prioridade estratégica da SPDM e tem evoluído ao longo dos anos, especialmente a partir de 1998 com o início da gestão do Hospital Geral de Pirajussara, com a implantação de coleta seletiva, eliminação de equipamentos com mercúrio (termômetros e esfigmomanômetros), formação de uma Comissão voltada para o uso racional de recursos (energia, água, materiais etc.) e ações de conscientização junto à comunidade do entorno.

Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis

Vale destacar que a SPDM é membro fundadora da Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis, projeto dedicado à promoção do conhecimento e mobilização de pessoas e instituições em prol da sustentabilidade do setor saúde e da saúde pública e ambiental. Neste mesmo sentido, buscou aprimoramento, através de avaliações e certificações, como o selo Green Kitchen voltado para as cozinhas e a certificação ambiental do Sistema de Gestão Ambiental ISO 14.001 em algumas Unidades.

Estas ações, como um caminho natural, resultou na elaboração e publicação de Relatórios de Sustentabilidade no padrão GRI Standards desde 2018, a criação grupos técnicos de trabalho institucionais, como o Comitê ASG e o alinhamento de suas ações com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS).

Destaca-se o trabalho relacionado às Mudanças Climáticas realizado há uma década, quando foi iniciada a elaboração do Inventário de Gases de Efeito Estufa. O inventário se tornou uma ferramenta de gestão e foi definido como meta estratégica institucional. Na análise dos dados dos primeiros inventários, verificou-se que um dos principais “vilões” para emissões de gases de efeito estufa era a utilização do Óxido Nitroso (N2O). A partir daí, foram desencadeadas diversas ações, que vão desde a avaliação de um possível vazamento na rede de óxido nitroso, substituição de equipamentos obsoletos e até mudanças em protocolos de anestesia.

Desde 2016

A SPDM participa do “Desafio: A Saúde pelo Clima”, coordenado pelo Projeto Hospitais Saudáveis (PHS), cujo objetivo é conclamar as organizações de saúde ao redor do mundo a tomar medidas concretas contra a mudança do clima e em defesa da saúde pública ambiental. Em 2021, as Instituições Afiliadas SPDM aderiram à Campanha Internacional Race to Zero (Corrida para o Zero), comprometendo-se com uma redução gradativa de redução de emissões até o ano de 2050.

A gestão de emissões, ao longo dos anos, permitiu o desenvolvimento de ações institucionais como a redução significativa de emissões relacionadas ao óxido nitroso, bem como a substituição de lâmpadas fluorescentes por LED. As ações desenvolvidas pelas equipes locais também impactaram significativamente na redução de emissões. A jornada para redução de emissões é contínua e avaliada anualmente.

EM 2024

A SPDM recebeu o Prêmio de Campeão do Clima com outras 6 organizações em todo o mundo. “A SPDM foi reconhecida como a Campeã Climática Brasileira por seu trabalho contínuo na descarbonização da assistência médica nas instalações que administra. A organização demonstrou inovação notável ao abordar os desafios do Projeto Hospitais Saudáveis (PHS), criando práticas de gestão interna eficientes e simplificadas que permitem o diagnóstico preciso das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), evidências para tomada de decisão e a medição da redução de emissões de GEE apresentada ao longo dos últimos anos.” (https://greenhospitals.org/climate-champions-2024)

Entre os anos de 2009 e 2024, as Unidades Afiliadas SPDM receberam 36 placas de destaque no Prêmio “Amigo do Meio Ambiente”, premiação criada em 2008 pela Secretaria de Estado da Saúde São Paulo (SES-SP) para dar destaque às organizações de saúde que compõem o SUS em âmbito nacional e desenvolvem iniciativas de proteção ao meio ambiente e de sustentabilidade. Nas últimas edições, o Prêmio tem recebido cerca de 100 projetos inscritos, dos quais somente 15 recebem a placa de destaque.

Atualmente, o Caderno de Metas Estratégicas da SPDM, tem trabalhado os seguintes temas: desenvolvimento de ações alinhadas aos ODS; ações para reduzir o consumo de plásticos; elaboração do Inventário de Gases de Efeito Estufa; substituição de lâmpadas fluorescentes por LED; capacitação de gestores na temática sustentabilidade; aprimoramento de ações no programa Green Kitchen. A estratégia Ambiental da SPDM é traduzida nas diferentes ações locais apresentadas a seguir.

3.1 - Mudanças Climáticas

3.1.1 - Ações para redução de gases de efeito estufa em 2024

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Pirajussara (HGP)

Equipe responsável:
Sirlei Maria Silva (Técnica Ambiental)
Vanessa Cavalcanti Angelim (Gerente de Hotelaria Hospitalar)

Hospital Geral de Pirajussara
SPDM Afiliadas
Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

Palavras-chave:
gases de efeito estufa; mitigação; inventário GEE; redução

Introdução:

A diminuição da emissão de gases de efeito estufa (GEE) é crucial para mitigar as mudanças climáticas e garantir um futuro sustentável. O Hospital Geral de Pirajussara tem o objetivo de promover ações de mitigação aos impactos que causam mudança do clima, visando reduzir as emissões de gases de efeito estufa, bem como se preparar para possíveis eventos climáticos extremos e as consequências que estes possam trazer ao setor de saúde. Atuar com liderança ao educar as equipes e o público também é uma forma de promover e fomentar boas práticas às partes interessadas. Vale destacar que o Hospital participa do "Desafio: A Saúde pelo Clima" demonstrando o compromisso público da instituição em direção a uma prestação de serviço de assistência à saúde mais sustentável e resiliente, fortalecendo as ações contra as mudanças climáticas por meio de uma economia de baixo carbono. Com a adesão ao programa, a instituição compromete-se a monitorar e reportar anualmente os dados de emissões de GEE, além de compartilhar informações sobre ações de liderança, resiliências e mitigação aplicadas no processo de redução das emissões. Abaixo, está a evidência do preenchimento pelo GHG Protocol e disponibilizado no site do Projeto Hospitais Saudáveis.

Objetivos:

Apresentar um panorama detalhado das ações implementadas para reduzir a emissão de GEE, destacando os desafios, o desenvolvimento das ações implantadas e os resultados alcançados, visando inspirar a adoção de práticas mais sustentáveis.

Metodologia:

Ao longo de 2024, foram realizadas diversas ações no HGP, onde destacam-se:

- Utilização de combustível com menor potencial de geração do CO2 (etanol) nos carros flex;

- Participação no Desafio: "A Saúde pelo Clima", iniciativa da organização Projeto Hospitais Saudáveis;

- Implantação de coleta seletiva no Centro Obstétrico: A reciclagem reduz a quantidade de resíduos destinados aos aterros, diminuindo a liberação de metano;

- Dinâmica com perguntas sobre Gestão Ambiental nas unidades com o objetivo de informar os participantes sobre gestão de resíduos, incluindo coleta, transporte, tratamento e destinação final;

- Implantação de coleta seletiva nas copas de colaboradores;

- Gincana Receita Sustentável com reaproveitamento integral de alimentos, tais como, talos e cascas, reduzindo o desperdício de alimentos. Além disso, as receitas sustentáveis minimizam a pegada ambiental das refeições, contribuindo para a redução de GEE e a preservação dos recursos naturais;

- Dia da camiseta verde: uma campanha para engajar os colaboradores na mitigação dos efeitos das mudanças climáticas e na preservação da biodiversidade;

- Conscientização na SIPATMA (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente) sobre a importância da preservação do meio ambiente e a urgência em reduzir as emissões de GEE;

- Implantação de Bicicletário: o uso de bicicleta ao invés de veículos motorizados, reduz a emissão de dióxido de carbono (CO2) e outros poluentes que contribuem para as mudanças climáticas e poluição do ar;

- Substituição do GLP pelo gás natural n'o HGP: a substituição da fonte de energia também é uma forma de reduzir as emissões de GEE.

Resultados alcançados:

O desenvolvimento destas ações tem trazido ganhos ambientais com a redução de emissões e de impactos ambientais, financeiros, pois as medidas adotadas reduzem custos para a Instituição, bem como promovem a conscientização e engajamento de colaboradores das diferentes áreas do Hospital:

Implantação de coleta seletiva no Centro Obstétrico

Implantação do bicicletário

Livro com receitas de colaboradores com aproveitamento integral de alimentos. O livro é fruto da atividade intitulada “Gincana Receita Sustentável”.

Divulgação da Semana do Meio Ambiente 2024 do Hospital e divulgação do dia da camiseta verde

Implantação de coleta seletiva nas copas

Desafios e lições aprendidas:

As ações de melhorias do HGP são constantes. As diretrizes institucionais, a participação no Desafio: A Saúde pelo Clima, a certificação da ISO 14001 e o desenvolvimento de ações alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A SPDM reafirma seu compromisso com a sustentabilidade e a mitigação das mudanças climáticas por meio de ações corporativas voltadas à redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) em suas unidades de saúde. Neste sentido, destaca-se a implantação do Inventário de GEE nos hospitais sob gestão da SPDM, desde 2016, sendo o Hospital Geral de Pirajussara uma das primeiras unidades a realizá-lo, contribuindo de forma positiva nas seguintes perspectivas:

- Ambiental: com a efetiva redução das emissões de GEE;
- Econômica: por meio da racionalização do uso de recursos;
- Institucional: ao fortalecer a cultura organizacional orientada à sustentabilidade.

Links e referências:

- *https://gtagenda2030.org.br/ods/*
- *https://www.hospitaissaudaveis.org/*
- *Lei nº 12.305, de 02 de agosto de 2010;*
- *Resolução da Diretoria Colegiada - RDC Nº 222, de 28 de março de 2018;*
- *Lei Nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998.*

3.1.2 - Conscientização Mudanças Climáticas e Descarte de Resíduos

Unidade responsável pela elaboração:
Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde Butantã (RASTS Butantã)

Equipe responsável:
Gabriela F. Gonçalves (Técnica Ambiental)

Palavras-chave:
mudanças climáticas; descarte de resíduos; descarte correto

Introdução:

Realizada em agosto de 2023, a ação tratou das mudanças climáticas como resultado da combinação sinérgica entre os impactos regionais decorrentes do desmatamento e os efeitos do aquecimento global, gerando climas mais quentes, potencialmente mais secos e com maior propensão a incêndios florestais, o que aumenta a vulnerabilidade dos ecossistemas tropicais (JACOBI et al., 2011, p. 3). Abordou-se ainda o desafio da destinação dos resíduos sólidos (POZZETTI; CALDAS, 2019, p. 186), discutido no contexto do PAVS.

Objetivos:

Promover a conscientização sobre as mudanças climáticas e seus impactos negativos no meio ambiente e no cotidiano. Aborda a importância do descarte correto de resíduos, visando contribuir para a redução da poluição ambiental, especialmente em áreas periféricas, que historicamente carecem de projetos de saneamento, conscientização e outros temas relevantes.

Metodologia:

Realização de ações educativas voltadas para o aumento do conhecimento da população sobre os impactos de atitudes aparentemente simples aos olhos da população, mas de como o desmatamento amazônico tem sido impulsionado principalmente pela expansão agrícola, embora outros fatores também contribuam, como mineração e desenvolvimento de infraestrutura, incluindo urbanização e construção de estradas, ferrovias, hidrovias e grandes represas hidrelétricas. Esses fatores muitas vezes atuam juntos, criando retroalimentações positivas. (BERENGUER et al., 2024, p. 4) e o aumento da temperatura global, que logo sentimos a adaptação requerida para melhor lidar com o aumento do calor e como essa ação promove o conhecimento sobre a importância da preservação ambiental.

O foco dessas discussões foi esclarecer como práticas simples podem ajudar a mitigar esses impactos.

Essas conscientizações foram promovidas nas unidades básicas de saúde pelos integrantes do programa da Prefeitura de São Paulo (PAVS), através da Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde Butantã, que tem a missão de integrar saúde e meio ambiente.

Resultados alcançados:

Destacamos o processo de conscientização ambiental promovido entre os participantes. Por meio de materiais educativos, conversas e palestras, foi possível estimular reflexões sobre a influência das ações humanas no meio ambiente e incentivar práticas mais sustentáveis no cotidiano. Essa conscientização construída coletivamente fortalece o processo educativo e contribui para a formação de uma cultura voltada à preservação ambiental.

Desafios e Lições Aprendidas:

Um dos principais desafios enfrentados foi a limitada familiaridade dos participantes com conceitos e práticas relacionadas à sustentabilidade e à preservação ambiental. Essa lacuna de conhecimento inicial dificultou o engajamento em algumas atividades e evidenciou a necessidade de abordagens educativas mais acessíveis e contextualizadas.

Como lição aprendida, destaca-se a importância de investir em estratégias de sensibilização que considerem os diferentes níveis de compreensão do público. A utilização de linguagem clara, exemplos práticos e atividades interativas mostrou-se eficaz para promover o entendimento e estimular mudanças de comportamento. Esse processo reforça que a educação ambiental deve ser contínua, inclusiva e adaptada às realidades locais

Links e referências:

·POZZETTI, Valmir César; CALDAS, Jeferson Nepumuceno. O descarte de resíduos sólidos no âmago da sustentabilidade. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 10, n. 1, p. 183-205, jan./abr. 2019. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v10i1.24021

·JACOBI, P. R.; GUERRA, A. F. S.; SULAIMAN, S. N.; NEPOMUCENO, T. Mudanças climáticas globais: a resposta da educação. Revista da Educação Brasileira, v. 16 n. 46 jan./abr. 2011.

·Marques, R. F. P. V. Impactos ambientais da disposição de resíduos sólidos urbanos no solo e na água superficial em três municípios de Minas Gerais. – Lavras. UFLA, 2011.

A SPDM, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo, tem reforçado seu papel como agente de promoção da saúde ambiental, na RASTS Butantã - Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde, através do programa como o PAVS (Programa Ambientes Verdes e Saudáveis), por meio da educação ambiental voltada às mudanças climáticas, formação de profissionais de saúde e conscientização das comunidades do entorno.

Com essas ações, a SPDM fortalece seu papel como agente de promoção da saúde ambiental, reconhecendo que o enfrentamento das mudanças climáticas exige engajamento intersetorial e educativo, especialmente junto às populações historicamente mais vulneráveis.

3.1.3 - Benefícios da Implementação do Sistema de Gestão Energética na Área da Saúde Diante das Mudanças Climáticas

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Estadual de Diadema (HED)

Equipe responsável:
Bruna Steiner (Gerente Qualidade)
Rodrigo Silva Ferreira (Eng. Manutenção Hospitalar)
Pedro Otávio Garcia Oliveira Jr (Analista de Qualidade)

Palavras-chave:
gestão energética; eficiência energética; mudanças climáticas; sustentabilidade

Introdução:

O Hospital Estadual de Diadema realizou um levantamento histórico detalhado do consumo energético, abrangendo as fontes de eletricidade, gás natural e óleo diesel, dentro dos limites da instituição. O consumo global foi calculado pela soma das três fontes de energia:

Consumo global =
(∑ Consumo elétrico + ∑ Consumo de gás natural + ∑ Consumo de óleo diesel) kWh.

Para a revisão energética, foram analisados os dados de consumo no período de 2018 a 2024, possibilitando uma análise aprofundada da evolução e das tendências de uso de energia.

Objetivos:

O Sistema de Gestão Energética (SGE) do Hospital Estadual de Diadema está alinhado ao Sistema Gestão Integrado (SGI) para aprimorar o desempenho energético. Definiu-se uma meta de redução de 10% no consumo de energia elétrica e 1% no consumo de gás natural em relação à Linha de Base Energética (Baseline) de 2023. As metas foram alcançadas e as melhorias contínuas otimizaram ainda mais o desempenho energético da instituição.

Metodologia:

Para analisar o uso e o consumo de energia do hospital, as áreas de Engenharia Hospitalar, Engenharia Clínica e Tecnologia da Informação realizaram um mapeamento dos equipamentos utilizados e seus respectivos consumos. Na ausência de medidores específicos para monitorar o consumo individual de cada equipamento, foi realizada uma estimativa com base em dados técnicos obtidos por manuais ou informações fornecidas pelos fabricantes. Essa estimativa considerou a potência instalada dos equipamentos multiplicada pelo tempo de uso mensal. Com isso, foram apresentados os consumos dos equipamentos e sua representatividade no consumo global do hospital. Observa-se uma tendência de aumento da temperatura média anual, passando de 26,2°C em 2018 para 27,5°C em 2024. Apesar disso, o hospital demonstrou uma redução consistente no consumo energético a partir de 2020, ano em que foi registrado o maior consumo (2.707.379 kWh/ano).

Em 2024 o consumo foi reduzido para 2.562.246 kWh/ano, representando uma diminuição de aproximadamente 5,4% em relação a 2020. Essa redução é particularmente relevante considerando as mudanças climáticas, que elevam a média de temperatura e aumentam o consumo devido ao maior uso de sistemas de climatização e resfriamento de equipamentos. No entanto, a implementação de ações estruturadas por meio do Sistema de Gestão de Energia (SGE) possibilitou um controle mais eficiente do uso dos recursos energéticos, mitigando os efeitos do aumento térmico.

O gráfico abaixo (Figura 1) apresenta a correlação entre o consumo de energia global (kWh/ano) no Hospital Estadual de Diadema e a temperatura média anual (°C), no período de 2018 a 2024.

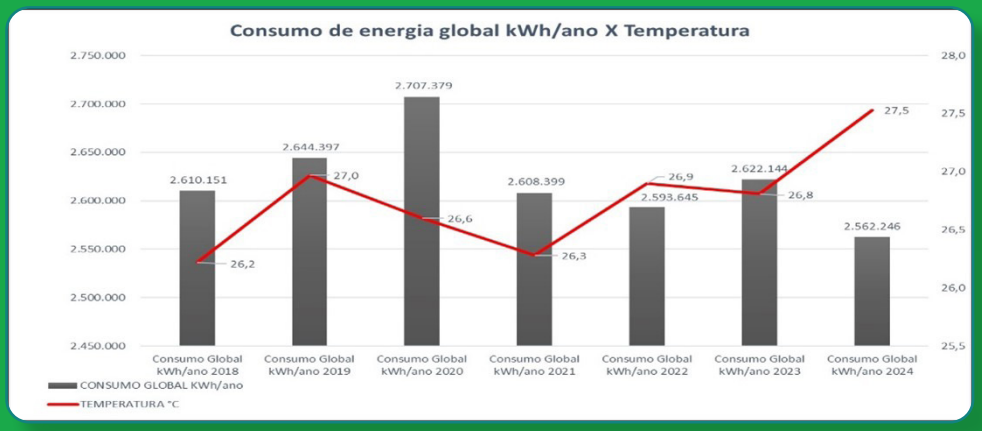


Figura 1: Consumo de energia global X temperatura 2018 – 2024

Resultados alcançados:

A implementação do Sistema de Gerenciamento de Energia (EnMS) no Hospital Estadual de Diadema gerou resultados expressivos em eficiência energética. Houve redução de 13% no consumo de gás natural, por meio de manutenções preventivas, reparo de vazamentos na Unidade de Alimentação e Nutrição, ajuste da pressão nas caldeiras e desligamento de uma unidade. O consumo de energia elétrica caiu 16% com a adoção de lâmpadas LED, equipamentos com tecnologia inverter e otimização dos processos operacionais. Já o uso de óleo diesel foi reduzido em 61%, graças à instalação de bombas de recirculação e à menor necessidade de acionamento dos geradores, reflexo das boas práticas de manutenção elétrica.

Desafios e Lições Aprendidas:

Durante a implementação do SGE no Hospital Estadual de Diadema, os principais desafios foram a ausência de medição setorial e dificuldades na consolidação dos dados de consumo. Como lições aprendidas, destaca-se a utilização do software SmartEnergy para monitoramento em tempo real e ações corretivas. A integração entre áreas, a aquisição de equipamentos eficientes e o programa Blitz de Energia ajudaram a otimizar o consumo energético. A implementação do EnMS resultou na redução do consumo de gás, energia elétrica e óleo diesel, promovendo práticas mais sustentáveis.

Links e referências:

• International Energy Agency (IEA) - Relatórios globais sobre eficiência energética e gestão de energia: https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2023

• Sociedade Brasileira de Energia – Relatórios de trabalhos acadêmicos, estudos técnicos e resultados de pesquisas relacionados ao planejamento energético: https://sbpe.org.br/index.php/rbe/issue/archive

• Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) - Regulamentações e diretrizes sobre eficiência energética no Brasil: https://www.aneel.gov.br/

• Sistema de Gestão de Energia e ISO 50001 - Publicações que irão te ajudar a entender melhor cada um dos passos e conceitos básicos sobre Sistemas de Gestão de Energia e a norma ISO 50001: https://www.gov.br/mme/pt-br/assuntos/secretarias/sntep/iso-50001

• Sistema de Gestão Energética (ISO 50001) - Referências sobre as melhores práticas de gestão energética: https://www.iso.org/iso-50001-energy-management.html

Visando à consolidação das Metas Estratégicas definidas no Planejamento Estratégico das Instituições Afiliadas da SPDM para 2025, a bem-sucedida implementação do Sistema de Gestão de Energia (SGE) no Hospital Estadual de Diadema (HED), com base na norma NBR ISO 50001:2018, que também se encontra implementado no Hospital de Transplantes Eurycides de Jesus Zerbini (HTEJZ), Hospital Geral de Pirajussara (HGP) e Centro de Reabilitação Lucy Montoro SJC, está sendo expandido para as demais Instituições Afiliadas da SPDM.

Dentre as ações implantadas para a implementação do Sistema de Gestão de Energia (SGE) da SPDM, destacam-se:

- Constituição de equipe multidisciplinar de gestão de energia;
- Mapeamento de usos significativos de energia (USEs) e levantamento de indicadores de desempenho energético (IDEs);
- Implementação de sistema de monitoramento, gerenciamento e medição de energia elétrica e utilidades
- Desenvolvimento e aplicação de planos de ação para melhoria do desempenho energético
- Capacitação técnica das equipes operacionais e administrativas quanto ao uso consciente e eficiente da energia;
- Integração do SGE aos demais sistemas de gestão existentes (SGI) (qualidade, meio ambiente, segurança);
- Avaliações periódicas de conformidade e auditorias internas e externas (manutenção e recertificação), visando à melhoria contínua do sistema.

Esta iniciativa está alinhada ao compromisso institucional com a sustentabilidade, a eficiência operacional e a responsabilidade ambiental, integrando os esforços da SPDM na redução da emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE), conforme os princípios do compromisso global “Race to Zero”. Dessa forma, reforça-se o papel da SPDM na promoção de práticas inovadoras e sustentáveis na gestão pública da saúde.

3.1.4 - Substituição da gasolina pelo etanol para abastecimento dos veículos

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini (HTEJZ)

Equipe responsável:
Olavo Ferreira Simões (Gerente de Segurança)
Maria Julia Pavesi Marçal (Técnica Ambiental)

Palavras-chave:
redução de emissões; combustível fóssil; biocombustível; fonte renovável; etanol

Introdução:

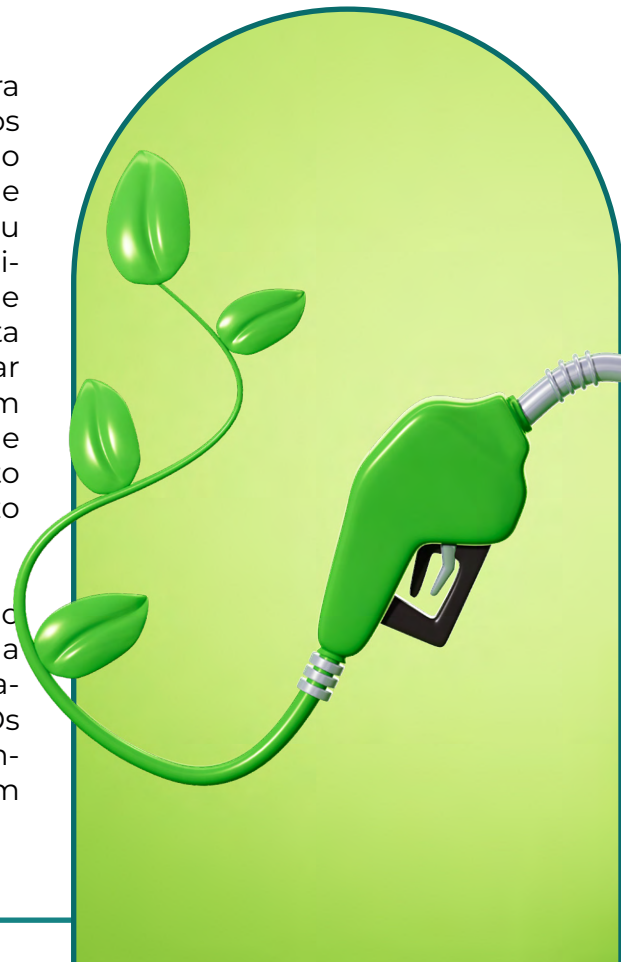
Os veículos automotores são grandes responsáveis pela poluição do ar, emitindo gases de efeito estufa (GEE) e substâncias tóxicas que prejudicam a saúde e o meio ambiente. Os setores buscam alternativas sustentáveis, como o uso de etanol, para melhorar o desempenho e reduzir os impactos ambientais das emissões (DRUMM 2014). De acordo com a WWF-Brasil (2021), o biocombustível reduz em 77% a emissão de GEE, enquanto carros elétricos reduzem 52%. A instituição optou por priorizar o abastecimento com etanol, promovendo uma transição verde. Essa escolha visa contribuir para um futuro mais sustentável.

Objetivos:

Substituição da utilização do combustível fóssil no processo por uma fonte renovável, como o etanol, surgiu com a necessidade de melhorar o desempenho energético em atendimento a ISSO 50001, visando a redução de consumo e emissões atmosféricas, além de promover a sustentabilidade e contribuir para a preservação do meio ambiente, fortalecendo a economia e a responsabilidade social das empresas envolvidas na produção e uso do biocombustível.

Metodologia:

Em 2020 a instituição entrou em processo de adequação para certificação da ISO 50001 de “Gestão de Energia” e manter os compromissos da ISO 14.001 de Gestão Ambiental de redução de impactos ambientais nos processos, após levantamento de possibilidade de melhora no desempenho o hospital optou por substituir a utilização da gasolina por etanol no abastecimento no veículo utilitário flex utilizado no abastecimento de insumos hospitalares. Essa transcrição de combustível foi vista como uma ferramenta importante em consideração a utilizar um combustível renovável, promover melhora ambiental com a redução de emissões atmosférica por ser um combustível de menor impacto a saúde e possibilidade de redução de custo na aquisição do combustível e ser uma ação de curto prazo sem a necessidade de investimento.



O monitoramento do consumo é realizado mensalmente pelo setor de transporte com o compromisso de manter e utilizar a gasolina apenas em caso de necessidade, por exemplo: desabastecimento da rede ou no inverno, temperaturas baixas. Os dados e informações são discutidos em reuniões de eficiência energética e apresentados os resultados de consumo em atendimento a critérios da instituição.

Resultados alcançados:

A ação foi realizada pelo setor de transporte e pela diretoria administrativa, responsáveis pelo acompanhamento e controle do consumo de combustíveis. Essa simples transição permitiu que o Hospital reduzisse drasticamente o uso de gasolina, alcançando consumo zero em 2024, conforme demonstrado na tabela:

ANO	CONSUMO DE COMBUSTÍVEL		EMISSÃO (ICO2eq)
	GASOLINA (LITROS)	ETANOL (LITROS)	
2019	3443	0	4,707
2020	35	3699	0,799
2021	193	3807	1,585
2022	47	3762	1,2
2023	157	1368	1,76
2024	0	3716	0,72

Além disso, ao analisar a tabela, observa-se que a troca de combustível resultou na redução significativa da emissão de gases de efeito estufa, contribuindo para a minimização do impacto ambiental. Essa iniciativa não apenas melhora a eficiência operacional, mas também reflete o compromisso do hospital com práticas sustentáveis, engajando a equipe na busca por soluções inovadoras que beneficiem a saúde pública e preservem o meio ambiente para as futuras gerações.

Desafios e Lições Aprendidas:

A substituição comprovou que uma simples ação pode contribuir para as mudanças iniciais de projetos, possibilitando atendimento a níveis menores sem a necessidade de investimento tecnológico. Além disso, ações pequenas podem promover resultados a curto prazo e atender métodos de eficiências verdes. Ao focar em soluções práticas e acessíveis, incentiva uma cultura de inovação e sustentabilidade. A adoção de práticas conscientes e adaptativas permite engajar colaboradores, ampliando o impacto positivo das iniciativas, criando um ambiente mais responsável na busca por um futuro sustentável.

Links e referências:

- *DRUMM, Fernanda Caroline et al. Poluição atmosférica proveniente da queima de combustíveis derivados do petróleo em veículos automotores. Revista Eletrônica em Gestão, Educação e Tecnologia Ambiental, p. 66-78, 2014.*
- *Estudo do WWF-Brasil conclui que adoção de biocombustíveis é a melhor estratégia para projeto Noronha Carbono Zero, disponível em: https://www.wwf.org.br/?77868/Etanol-esolucao-de-curto--prazo-para-reduziremissoes-em-Fernando-de-Noronha, acesso em junho/2023.*
- *https://www.udop.com.br/noticia/2021/04/22/etanol-avanca-como-arma-contra-emissoes-dega-ses-poluentes.html, acesso em junho de 2023.*

Com o objetivo de reduzir as emissões de gases de efeito estufa e a poluição atmosférica, a SPDM optou por utilizar combustíveis de menor impacto ambiental, abastecendo sua frota com etanol.

Esse piloto foi implementado no Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini, com a adoção de controle e monitoramento diário do abastecimento. Os resultados positivos obtidos impulsionaram o desenvolvimento de projetos de expansão da prática nas demais unidades afiliadas, abrangendo tanto a frota própria quanto a frota locada.

A SPDM, nos contratos que possui com prestadores de serviços de transporte, incluindo motofretes, veículos utilitários e ambulâncias, inclui critérios técnicos que visam incentivar práticas sustentáveis.

3.1.5 - Segunda sem Carne

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Pedreira (HGPED)

Equipe responsável:
Marlla Natine P. de O. Colalilo (Gerente de Nutrição)
Josias Tadeu Gomes (Técnico Ambiental)

Hospital Geral de Pedreira
SPDM Afiliadas

Palavras-chave:
gases de efeito estufa; sustentabilidade; impacto ambiental; alimentação

Introdução:

A campanha Segunda Sem Carne está presente em mais de 40 países. No Brasil, desde 2009, já é considerada a maior do mundo. A proposta é simples e poderosa: reduzir o consumo de proteína animal ao menos um dia na semana. Isso porque a produção de carne é uma das maiores vilãs do meio ambiente, gerando gases de efeito estufa, desmatamento e alto consumo de água. Segundo a revista Exame, produzir 1 kg de carne bovina no Brasil libera 335 kg de CO^2 e consome 15.415 litros de água (Water Footprint). Reduzir o consumo de carne está diretamente alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ODS 12 produção e consumo responsáveis e ODS 13 ação contra a mudança global do clima, reforçando o compromisso com o planeta. Ao tirar a carne do prato, o brasileiro também ganha em saúde: menos risco de doenças crônicas como hipertensão, diabetes e problemas cardiovasculares.

Objetivos:

Reduzir o impacto ambiental, promovendo a conscientização e a diminuição do consumo de carne no Hospital Geral de Pedreira, incentivando hábitos mais sustentáveis.

Kibe de abóbora recheado com requeijão caseiro.

Metodologia:

A iniciativa surgiu com foco em sustentabilidade: eliminar o consumo de carne um dia por semana para diminuir a emissão de gases de efeito estufa. O projeto Segunda Sem Carne é acompanhado pela equipe de nutrição, o qual mantém o cardápio nutritivo e diverso em todas as segundas-feiras. Em 2024, o consumo médio diário de carne era de 100 kg entre colaboradores e 70 kg entre pacientes. Implementado o projeto Segunda sem Carne, esse consumo chegou a zerar, o que representa menos 8.840 kg de carne ao ano.

Resultados alcançados:

A adesão à Segunda Sem Carne resultou na redução de quase 9 toneladas de carne ao ano no Hospital Geral de Pedreira, evitando a emissão de 2.961,4 toneladas de CO2 na atmosfera e o consumo de 136 mil m³ de água dos recursos naturais. Além do ganho ambiental, houve uma economia de 76% nos custos com proteína às segundas-feiras, cerca de R$ 147.000,00 por ano. Mais do que números, essa ação reforça a importância de uma alimentação consciente, promovendo saúde e sustentabilidade para todos. A satisfação dos comensais é monitorada diariamente por meio de painel interativo, mantendo uma média de 90% de aprovação. O Hospital está ampliando o volume de produção da horta para uso de temperos frescos e orgânicos, enriquecendo o cardápio nutricional. Além disso, passou a utilizar PANCs (Plantas Alimentícias Não Convencionais), como Nirá e Ora-Pro-Nóbis, cultivadas em vasos na Unidade.

Desafios e Lições Aprendidas:

O maior desafio foi a resistência dos colaboradores em aceitar um cardápio sem carne. Já entre os pacientes, a receptividade foi positiva desde o início, o que reforça a importância da educação alimentar e da comunicação clara.

Links e referências:

- *Pecuária - Portal Embrapa*
- *ONU alerta que a humanidade precisará consumir menos carne: entenda - Revista Galileu | Meio Ambiente (globo.com)*
- *Segunda sem carne - O que é, origem e motivos para aderir (r7.com)*
- *https://www.greenpeace.org/brasil/participe/reduza-seu-consumo-de-carne/*
- *Você sabe quanta água é necessária para produzir 1 Kg de carne? – AUTOSSUSTENTÁVEL (autossustentavel.com)*
- *Cozinha sustentável: o sabor de ajudar o meio ambiente (veganbusiness.com.br)*
- *https://autossustentavel.com/2020/03/pegada-hidrica-voce-sabe-quanta-agua-produzir-kg-carne.html>.*
- *https://news.ama.eco/quanto-os-alimentos-emitem-de-co2/*
- *https://exame.com/mundo/producao-de-1-kg-carne-tem-tanto-co2-como-1-6-mil-km-de-carro/*
- *https://www.waterfootprint.org/water-footprint-2/what-is-a-water-footprint/*

> Em 2024, a SPDM iniciou uma ação voltada à redução do consumo de proteína animal nas refeições oferecidas em suas unidades. A partir das lições aprendidas, a iniciativa foi ampliada para toda a rede, com a adoção de um cardápio especial às segundas-feiras, servido nos refeitórios, promovendo uma alimentação mais saudável, sustentável e consciente.
>
> O objetivo é incentivar a diminuição do consumo de proteína animal, sem comprometer a qualidade nutricional nem o sabor das refeições.

3.1.6 - Redução no consumo de óxido nitroso

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital São Paulo (HSP)

Equipe responsável:
Victor Piovezan (Gerente de Eng. Clínica)
Eliane Tozzi (Gerente Administrativa)
Fábio Luis Peterlini (Diretora Clínica)
Luis Fernando dos Reis Falcão (Anestesista/Pesquisador)

Palavras-chave:
gás anestésico; gases de efeito estufa; impacto ambiental; sustentabilidade; responsabilidade

Introdução:

O óxido nitroso (N_2O), também conhecido como “gás do riso” ou “protóxido de azoto”, é um gás incolor com um sabor adocicado que pode ser utilizado como anestésico, analgésico e, em menor medida, como substância psicoativa. É frequentemente usado em procedimentos médicos e odontológicos para aliviar a dor e induzir um estado de relaxamento. O óxido nitroso é um gás que contribui significativamente para o efeito estufa e a degradação da camada de ozônio, causando sérios impactos ambientais. Ele é um gás de efeito estufa 300 vezes mais potente do que o dióxido de carbono e permanece na atmosfera por cerca de 120 anos. Além disso, o N_2O reage com o ozônio na estratosfera, contribuindo para a formação de buracos na camada de ozônio. Com o incentivo da Gestão Ambiental, Engenharia Clínica e Diretoria Clínica, o Hospital São Paulo implantou medidas para o uso consciente do óxido nitroso, para minimizar o impacto ambiental.

Objetivos:

Preocupado com as mudanças climáticas e os impactos ambientais devido ao consumo de gases do efeito estufa, em especial, o óxido nitroso medicinal, o Hospital São Paulo, através deste projeto, apresenta as ações adotadas para otimizar o uso do óxido nitroso na instituição. O resultado foi a diminuição na emissão de toneladas de CO2 equivalente na atmosfera, promovendo as práticas sustentáveis na instituição.

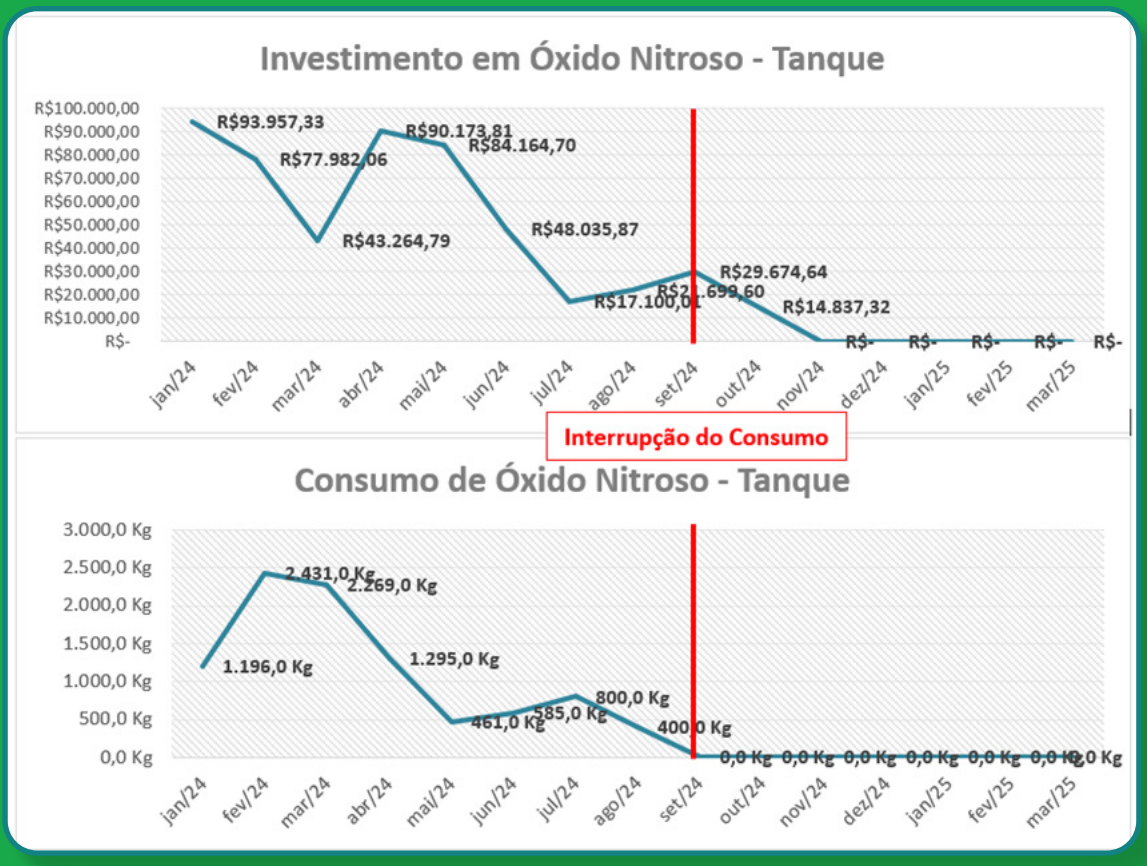
Metodologia:

O projeto foi desenvolvido pela Gestão Ambiental e pela Engenharia Clínica, e apresentado através da Administração ao Departamento de Anestesiologia do Hospital São Paulo, destacando os impactos do óxido nitroso, utilizado como gás de transporte coadjuvante na indução e manutenção da anestesia, no agravamento do efeito estufa. Em reunião de alinhamento, foi acordado que seria paralisado o abastecimento do tanque criogênico de 1.300 kg, instalado na Rua Napoleão de Barros, 715, e seriam disponibilizados três cilindros no centro cirúrgico principal para eventuais necessidades em cirurgias pediátricas. Para isso, foram adquiridos válvulas e carrinhos para os cilindros. No caso da Ressonância Magnética, a rede de gás seria desligada e, se necessário, poderia ser religada mediante contato com a Engenharia Clínica. Demais Centros Cirúrgicos, como Casa da Mão e Oftalmologia, o abastecimento por cilindros foi descontinuado. Diante do compromisso firmado com o Departamento de Anestesiologia em prol da sustentabilidade ambiental, o projeto foi concluído de forma satisfatória e, desde a sua implantação, o óxido nitroso em larga escala deixou de ser utilizado nos procedimentos.

Resultados alcançados:

Conforme demonstramos no gráfico abaixo, a medida para o uso consciente do óxido nitroso resultou em um declínio satisfatório no uso do gás e na economicidade financeira, redução gradual que foi se perpetuando nos meses subsequentes.

Essa prática contribuiu de forma significativa para a redução das emissões de gases de efeito estufa, reafirmando o compromisso da instituição com a sustentabilidade.



OBS: O consumo pontual de cilindros de óxido nitroso não está contabilizado nestes gráficos.

Desafios e Lições Aprendidas:

Em um curto período, o Hospital São Paulo reduziu drasticamente os impactos ambientais e econômicos decorrentes das emissões do óxido nitroso. Tal ação destaca o compromisso com a prática sustentável e a promoção da saúde ambiental. O comprometimento da equipe assistencial foi fundamental para o sucesso deste projeto e pode servir de exemplo a outros serviços de saúde.

Links e referências:

• MARTINS, J.A.; SOUSA, M.R.; SANTOS, T.M. "Óxido Nitroso (N2O) e suas implicações ambientais no setor de saúde: uma análise das práticas sustentáveis em hospitais". Revista Brasileira de Gestão em Saúde, v. 16, n.2, p. 112-119,2022.

Em 2018, a SPDM implantou um projeto corporativo pioneiro voltado à redução e quase eliminação do uso de óxido nitroso (N_2O) nas unidades de saúde sob sua gestão. O pioneirismo do trabalho, tornou-se referência para outros serviços de saúde, tendo o Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini, recebido o Prêmio Amigo do Meio Ambiente 2019, concedido pela Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (SES/SP), pela iniciativa "Consumo Consciente do Óxido Nitroso".

Essa trajetória reafirma o papel de liderança da SPDM na saúde ambiental, demonstrando que é possível conciliar inovação, segurança assistencial e responsabilidade socioambiental.

3.2 - Educação Ambiental

3.2.1 - Semeando bem-estar: o impacto do cantinho das orquídeas na saúde e qualidade de vida

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Guarulhos (HGG)

Equipe responsável:
Alessandra Santos (Coordenadora Administrativa)
Marilisa S. Diego (Diretora Administrativa)
Dr. Afonso Cesar Cabral Guedes (Diretor Técnico)
Glaucia Maria Silva Lino (Coordenadora de Hotelaria Hospitalar)
Meire Ferreira de Sousa (Técnico Ambiental)
Marcos Ramos de Sousa (Gerente de Segurança);
Lucélia Santos (Coordenadora de Pronto Socorro)

Palavras-chave:
bem-estar; humanização; descompressão; acolhimento; tranquilidade

Introdução:

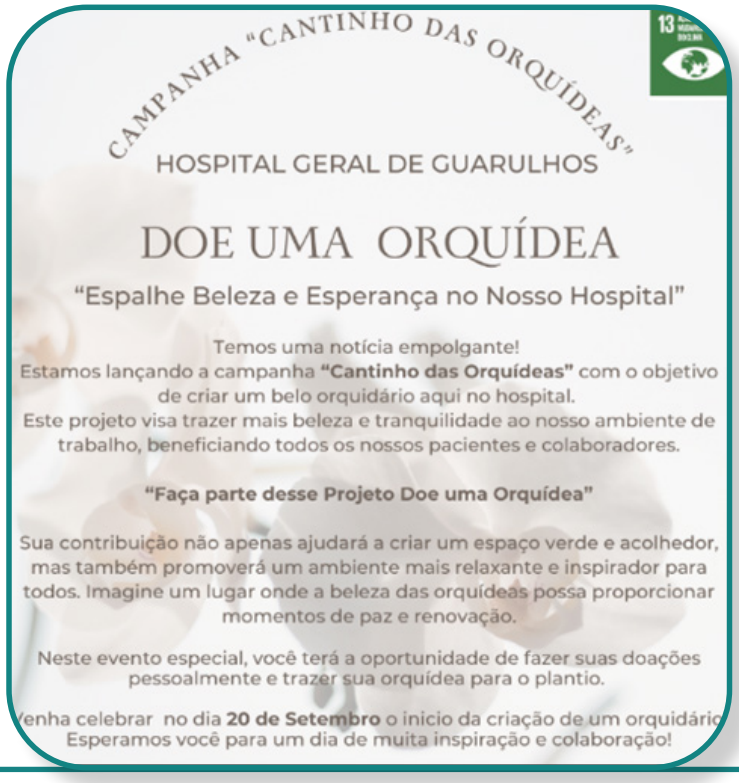
O Hospital Geral Prof° Waldemar de Carvalho Pinto Filho de Guarulhos está comprometido em oferecer um ambiente acolhedor e humanizado para seus colaboradores e pacientes. Nesse contexto, surge o projeto Cantinho das Orquídeas, com o objetivo de criar um espaço de descompressão e bem-estar, proporcionando momentos de tranquilidade e conexão com a natureza. Estudos comprovam que ambientes naturais têm poder de reduzir o estresse, melhorar o humor e contribuir positivamente para a recuperação dos pacientes, promovendo saúde física e mental no hospital tanto para pacientes como para colaboradores.

Metodologia:

O Cantinho das Orquídeas é um espaço verde no hospital que promove bem-estar, relaxamento e qualidade de vida para colaboradores e pacientes. As orquídeas são os elementos centrais da ambientação, criando um ambiente acolhedor e humanizado, oferecendo também um ambiente de descanso aos profissionais, melhora a experiência dos pacientes e estimula o engajamento com a natureza e o cuidado coletivo, fortalecendo o senso de comunidade e cuidado mútuo.

Objetivos:

O Cantinho das Orquídeas é um espaço verde no hospital que promove bem-estar, relaxamento e qualidade de vida para colaboradores e pacientes. As orquídeas são os elementos centrais da ambientação, criando um ambiente acolhedor e humanizado, oferecendo também um ambiente de descanso aos profissionais, melhora a experiência dos pacientes e estimula o engajamento com a natureza e o cuidado coletivo, fortalecendo o senso de comunidade e cuidado mútuo.



Resultados alcançados:

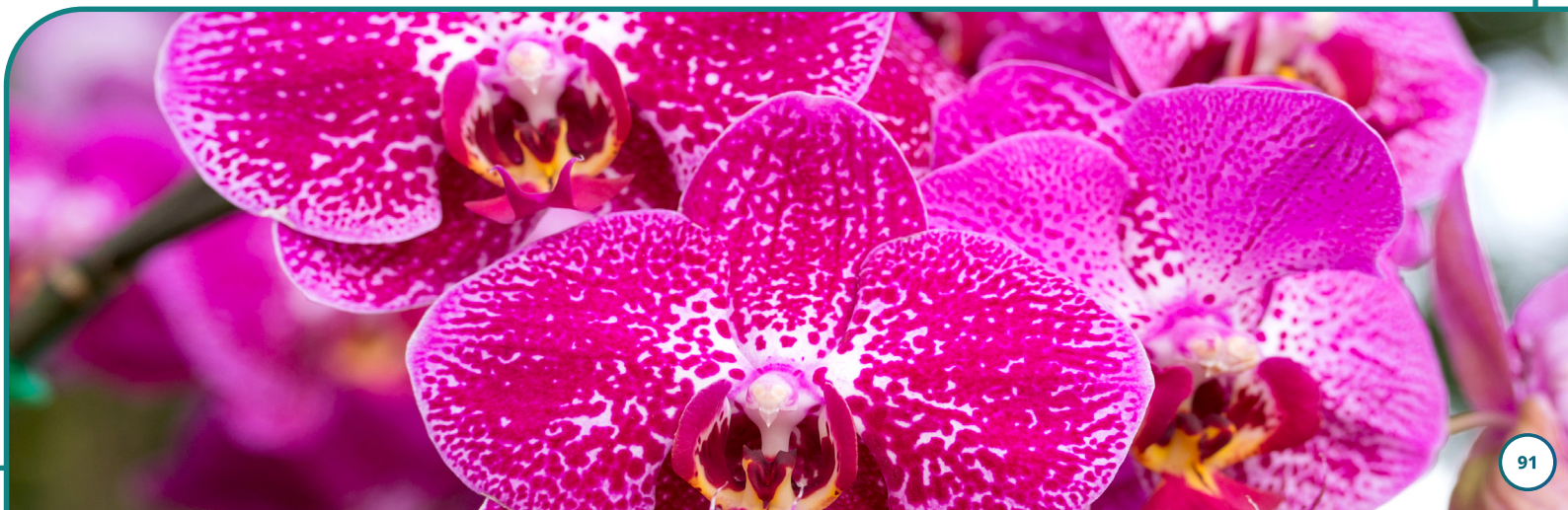
O projeto Cantinho das Orquídeas trouxe resultados positivos para colaboradores, pacientes e acompanhantes. O contato com a natureza e o ambiente tranquilo ajudaram a reduzir o estresse dos profissionais de saúde, criando um espaço de trabalho mais equilibrado. Pacientes e acompanhantes relataram maior conforto e tranquilidade, tornando a experiência hospitalar mais humanizada. A participação ativa dos colaboradores na manutenção do espaço fortaleceu o senso de equipe. Além disso, o projeto estimulou o respeito pela natureza, promovendo ações de cuidado e preservação. Esses resultados refletem o impacto positivo do projeto na saúde mental e emocional, consolidando o Cantinho das Orquídeas como um espaço de bem-estar no hospital.

Desafios e Lições Aprendidas:

O projeto enfrentou desafios como a captação de recursos e a manutenção contínua do espaço. Para superá-los, foram fundamentais parcerias com empresas e a comunidade, que contribuíram com doações e manutenção compartilhada. As lições aprendidas mostram que espaços humanizados impactam positivamente os profissionais de saúde e pacientes, destacando a importância da natureza no hospital. O Cantinho das Orquídeas trouxe mais humanização e bem-estar ao Hospital Geral de Guarulhos, e com o engajamento de todos, pode se tornar um modelo de qualidade de vida hospitalar.

Links e referências:

- *https://www.esalq.usp.br/banco-de-noticias/estudo-avalia-import%C3%A2ncia-de-%C3%A1reas--verdes-em-hospitais*



3.2.2 - Preservação e sustentabilidade: a importância da arborização na gestão

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Guarulhos (HGG)

Equipe responsável:
Alessandra Santos (Coordenadora Administrativa)
Glaucia Maria Silva Lino (Coordenadora de Hotelaria Hospitalar)
Meire Ferreira de Sousa (Técnica Ambiental)

Palavras-chave:
prevenção; sustentabilidade; engajamento; governança; saúde pública

Introdução:

A preservação ambiental e a sustentabilidade são temas cada vez mais relevantes no cenário atual. O impacto do desmatamento e das queimadas reforça a necessidade de iniciativas que promovam a conscientização e a adoção de práticas sustentáveis. Nesse contexto, o projeto de arborização e conscientização ambiental foi desenvolvido no hospital, para integrar colaboradores, pacientes e comunidade em ações que favorecem o meio ambiente e contribuem para um espaço mais harmonioso e verde.

Objetivos:

Promover a arborização e a conscientização ambiental entre colaboradores, pacientes e a comunidade. Por meio do plantio de árvores e da implantação de um orquidário, busca-se incentivar a valorização da biodiversidade, reduzir impactos climáticos e fortalecer a cultura da sustentabilidade dentro do ambiente hospitalar.

Metodologia:

O projeto foi estruturado com base em três principais frentes de atuação: comunicação, educação ambiental e ação prática. Primeiramente, foram enviados e-mails informativos para colaboradores e parceiros, divulgando os eventos de plantio de árvores no hospital. Essas mensagens destacaram a importância da participação coletiva para o sucesso da iniciativa. No dia do evento, o diretor técnico realizou um discurso de conscientização, abordando o papel fundamental das árvores no ecossistema, sua influência na qualidade do ar e na regulação da temperatura, além dos impactos ambientais negativos causados pelas queimadas registradas em 2024. Essa abordagem foi essencial para engajar os participantes e reforçar a relevância do projeto na mitigação de problemas ambientais e na promoção da sustentabilidade. Em seguida, foram realizadas as atividades de plantio de árvores nas áreas verdes do hospital, contando com a colaboração ativa de voluntários de diferentes setores. Durante o plantio, os participantes receberam orientações sobre os cuidados necessários com as mudas, visando assegurar seu crescimento saudável e sua longevidade.

Resultados alcançados:

O projeto resultou no plantio de sete árvores na área interna do hospital, com a participação ativa de 14 voluntários no dia da atividade. A iniciativa ajudou a reduzir impactos climáticos e promoveu a conscientização sobre a importância da arborização e da sustentabilidade dentro do ambiente hospitalar. Além disso, o hospital mantém o compromisso de reduzir sua pegada ecológica, dando continuidade à prática de plantio de árvores que se expande desde o ano de 2015. Com essa iniciativa, já foram plantadas 2000 árvores, reforçando o impacto positivo e contribuindo para um ambiente mais sustentável e equilibrado.

Plantio de árvore no Hospital Geral de Guarulhos
Dr. Afonso Machado – Diretor Técnico HGG

Desafios e Lições Aprendidas:

O principal desafio enfrentado foi o envolvimento inicial dos colaboradores. Para superar essa barreira, intensificaram-se as ações de sensibilização, destacando as vantagens ambientais e psicológicas das áreas verdes. A grande lição aprendida foi a importância da redução da pegada ecológica e a contribuição para as mudanças climáticas. O trabalho em equipe foi essencial para a conclusão do projeto. A continuidade das iniciativas e o monitoramento das mudas são fundamentais para garantir a continuidade do projeto. O HGG reafirma seu compromisso com a sustentabilidade e o bem-estar da comunidade.

Links e referências:

- *https://www.wwf.org.br/nosso_trabalho/pegada_ecologica/*

> O plantio de árvores contribui diretamente para a redução dos gases de efeito estufa, atuando como sumidouro de carbono e ajudando a equilibrar o clima. Assim, a Instituição não apenas promove saúde dentro de seus muros, mas também assume um papel ativo na promoção da saúde do planeta.
>
> Em 1998, foram implantadas as primeiras ações ambientais, com a iniciativa e liderança do superintendente do Hospital Geral de Pirajussara à época, Dr. Nacime Salomão Mansur, que com atitude exemplar, fez a doação de várias árvores frutíferas e ornamentais. O plantio das árvores foi realizado por ele próprio, profissionais do hospital e das secretarias de saúde dos municípios de Taboão da Serra e Embu.
>
> Dentre outras ações implantadas à época, citamos o fornecimento de mudas de plantas, como símbolo de vida e renovação, às mães que dão à luz nas unidades gerenciadas pela instituição. A iniciativa estimula o vínculo entre a nova família e o meio ambiente, incentivando a criação de uma cultura de cuidado desde o nascimento. A entrega de mudas também é realizada em eventos com temáticas ambientais, ampliando o alcance das ações de educação e sensibilização da população sobre a importância da arborização urbana e da preservação ambiental.

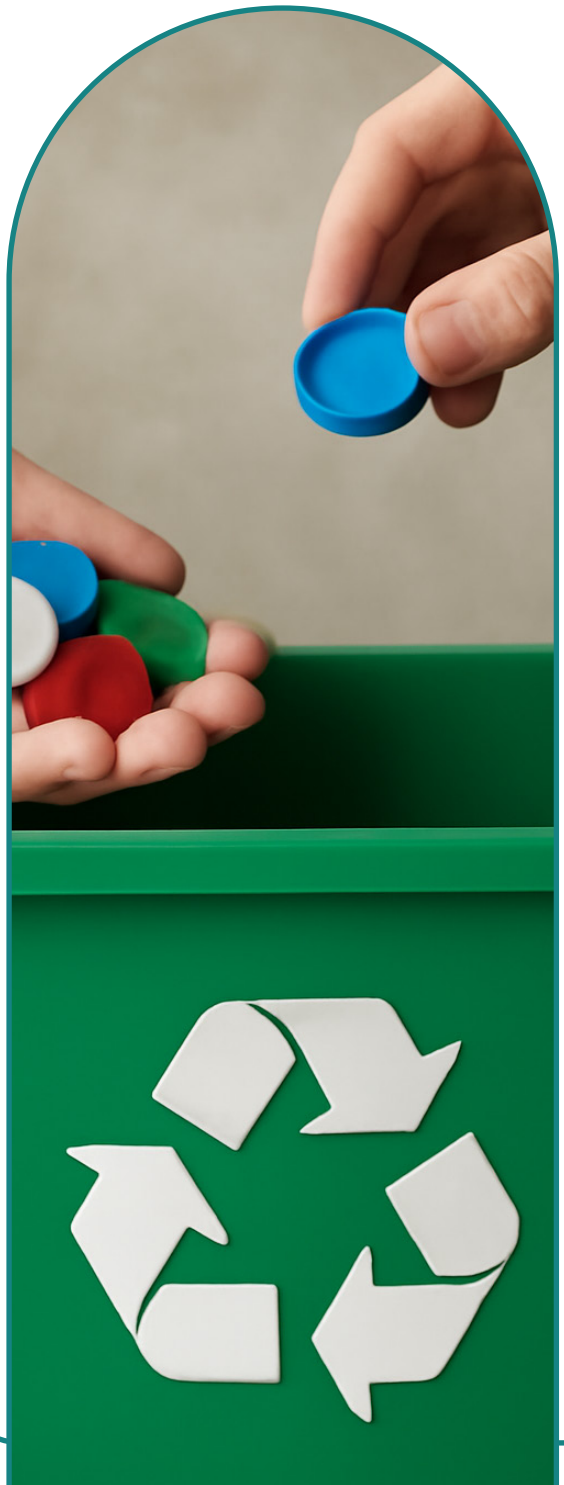
Plantio de árvore no Hospital Geral de Pirajussara Dr. Nacime Mansur – Superintendente do HGP à época

3.2.3 - I Gincana Tampinhas que curam

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal Vereador José Storopolli (HMVJS)

Equipe responsável:
Iara Mariano Astolpho (Técnica Ambiental)
Andréa Cristina dos Santos (Gerente de SAME)

Palavras-chave:
projeto ambiental; tampinhas; câncer



Introdução:

Vivemos em um mundo onde pequenas ações podem gerar grandes transformações. Por isso, lançamos a campanha de arrecadação de tampinhas e lacres, que visa promover a consciência ambiental e apoiar a Associação Tampinhas que Curam.

Esse projeto coleta tampinhas plásticas e lacres de alumínio, destina-os à reciclagem e converte os recursos arrecadados em ajuda para o tratamento de crianças com câncer. O nome “Gincana Tampinhas que Curam” é uma combinação do conceito de competição saudável (gincana) com a missão do projeto.

A gincana, que envolve uma disputa entre equipes para arrecadar o maior número de tampinhas, reflete a ideia de mobilizar os colaboradores de forma engajada e divertida. O nome destaca a união entre competição e solidariedade em prol de uma causa nobre.

Objetivos:

• Arrecadação de 1 tonelada de Tampinhas e Lacres: coletar 1 tonelada de tampinhas de plástico e lacres de latas.

• Promoção da Conscientização: sensibilizar colaboradores e usuários do hospital sobre a importância da reciclagem e do apoio a causas sociais.

• Competição Saudável: fomentar a união entre os colaboradores através de uma competição amigável, incentivando a formação de equipes e a criatividade na arrecadação.

Metodologia:

Lançamento e Divulgação: no dia 1º de novembro de 2024, deu-se início à campanha utilizando materiais visuais e comunicados internos para engajar colaboradores e usuários.

Formação comissão organizadora: formada para ajudar na organização da campanha. Essa equipe é responsável por coordenar as atividades, promover ações de sensibilização e garantir que todos os detalhes da campanha sejam implementados de maneira eficaz.

Formação de Equipes: os colaboradores foram incentivados a formar equipes de até 10 pessoas. As equipes se cadastraram na sala do setor SAME, no corredor administrativo, de 1 a 8 de novembro de 2024.

Arrecadação: a arrecadação se estenderá até 29 de agosto de 2025. As entregas serão realizadas uma quinta-feira por mês, das 09h às 10h e das 14h às 15h, no setor de hotelaria. A pesagem será realizada no momento de entrega.

Competição e Premiação: ao final do período de arrecadação, a equipe que coletar a maior quantidade de tampinhas e lacres será premiada.

Resultados alcançados:

Abaixo são apresentadas as pesagens e o total arrecado. A meta de 1 tonelada foi atingida com apenas quatro meses de campanha, o projeto seguirá até a data final na tentativa de duplicar a meta alcançada. Os colaboradores tiveram uma grande aceitação e contribuíram grandemente com o projeto.

Desafios e Lições Aprendidas:

O maior desafio foi, ao mesmo tempo, a maior lição aprendida: trabalhar em equipe não é uma tarefa simples. Exige comunicação, confiança e o esforço coletivo de cada integrante. Contudo, ao unir forças, conseguimos superar qualquer obstáculo e alcançar resultados extraordinários. A colaboração constante e o apoio mútuo são essenciais para transformar dificuldades em vitórias. No final, ficou claro que o trabalho em conjunto é a chave para alcançar grandes objetivos e crescer como grupo.

> A transformação social e ambiental começa com atitudes simples. Ações como coleta de tampinhas, anéis de latinha de alumínio, entre outros, são incentivadas pela SPDM em todas as unidades sob sua gestão.
>
> A SPDM acredita que, disseminar uma cultura que valoriza a sustentabilidade, a solidariedade e a cooperação mútua entre as pessoas, reforça o seu comprometimento com a sociedade e o planeta.

Links e referências:

- *https://tampinhasquecuram.com.br/*

3.2.4 - Inovação e diversão: Como os jogos de tabuleiros sustentáveis podem impulsionar a transformação social e ambiental na sua empresa

Unidade responsável pela elaboração:
Componente Especializado da Assistência Farmacêutica de Mogi das Cruzes (CEAF MC)

Equipe responsável:
Larissa Maccarini Lopes da Silva (Coordenadora Técnica Administrativa)
Luciene Melo de Miranda Grapeia (Coordenadora de Farmácia)

Palavras-chave:
jogos de tabuleiros sustentáveis; dia mundial do meio ambiente; sustentabilidade

Introdução:

O Dia Mundial do Meio Ambiente, celebrado em 5 de junho de cada ano, visa conscientizar a população global sobre a importância da preservação ambiental e promover ações em prol da sustentabilidade. Nesta data, entidades públicas, organizações privadas, empresas e cidadãos ao redor do mundo se unem em prol do meio ambiente, promovendo a conscientização e incentivando ações que podem ter um grande impacto quando realizadas coletivamente. Além disso, essa data oferece uma oportunidade para refletirmos sobre nossas práticas diárias e como podemos contribuir para um futuro mais sustentável.

Objetivos:

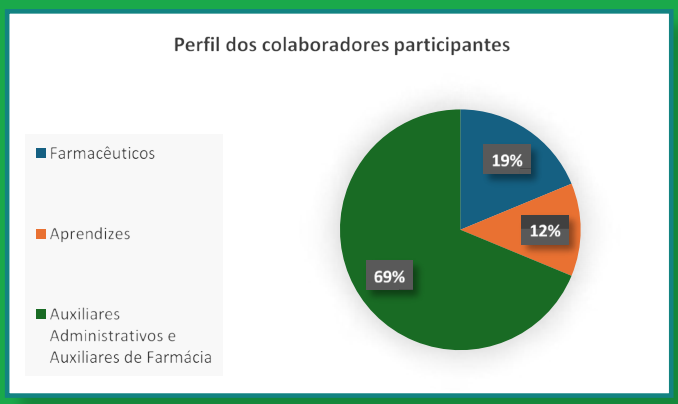
Promover a consciência da preservação ambiental no ambiente corporativo por meio de jogos educativos que abordem temas ambientais, uma maneira divertida e eficaz de ensinar os colaboradores sobre sustentabilidade.

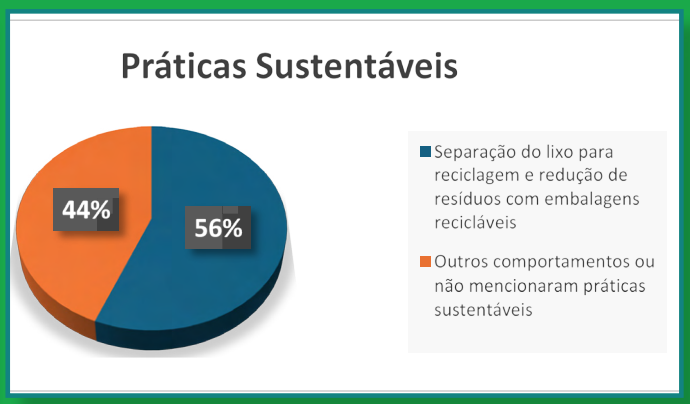
Metodologia:

Foi desenvolvido então um jogo de tabuleiro com a equipe, onde os participantes foram divididos em duplas. O tabuleiro é composto por várias casas, sendo algumas com atitudes positivas que beneficiam o meio ambiente e outras com atitudes negativas que o prejudicam, e cada uma dessas duplas escolhia um integrante para lançar o dado. A numeração obtida no dado indica a quantidade de casas que a dupla deve avançar no tabuleiro e, se a ação fosse positiva, como, por exemplo, plantar uma árvore, a dupla ganhava pontos. Se a ação fosse negativa, como, por exemplo, esquecer a torneira aberta, a dupla perdia pontos e não avançava. O jogo continuou até que todas as casas do tabuleiro fossem percorridas ou que se encerrasse o tempo. As duplas vencedoras receberam um brinde como forma de incentivo e reconhecimento pelo conhecimento e atitudes positivas em relação ao meio ambiente.

Resultados alcançados:

O monitoramento do impacto do jogo de tabuleiro sustentável foi realizado através dos depoimentos dos 16 colaboradores, incluindo 3 farmacêuticos, 2 aprendizes e 11 auxiliares. Esses depoimentos foram fundamentais para mensurar o efeito da ação, destacando os valores e habilidades despertados para a preservação ambiental. Mais de 50% dos participantes afirmaram que fazem a separação do lixo para reciclagem e buscam reduzir a geração de resíduos sólidos através do consumo de produtos com embalagens recicláveis. Observou-se um aumento significativo no engajamento dos colaboradores em práticas sustentáveis.





A ação foi bem-sucedida em despertar a conscientização ambiental entre os participantes, promovendo ações práticas que contribuem para a preservação dos recursos naturais e a melhoria da qualidade de vida. Além disso, a iniciativa incentivou a adoção de hábitos sustentáveis no dia a dia, como a redução do uso de plásticos e o consumo consciente de água e energia, criando um movimento coletivo em prol do meio ambiente.

Desafios e Lições Aprendidas:

A utilização de jogos sustentáveis e metodologias lúdicas para fins educativos e de transformação social é uma abordagem inovadora e eficaz. Ao criar essas experiências de aprendizagem interativas, aumentamos o engajamento e a motivação dos colaboradores, mas também promovem o desenvolvimento de habilidades que minimizam o impacto ambiental.

> A educação ambiental tem se consolidado como uma ferramenta estratégica na SPDM e nas demais organizações que buscam promover não apenas a sustentabilidade, mas também o engajamento consciente de seus colaboradores. Na SPDM, iniciativas lúdicas de educação ambiental são fortemente incentivadas e aplicadas em eventos, como, por exemplo, a SIPATMA (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente) e as ações realizadas no Dia Mundial do Meio Ambiente (05 de junho). Nesses momentos, os colaboradores são convidados a participar de atividades que exploram práticas sustentáveis e atitudes responsáveis.

Links e referências:

• COSTA, L. 14 de Junho - Jogos e metodologias lúdicas para transformação social: como essa ideia pode ajudar sua empresa. Disponível em: Jogos educativos para transformação social (mgnconsultoria.com.br)

3.3 - Gerenciamento de Resíduos

3.3.1 - SustentAroma

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal Vereador José Storopolli (HMVJS)

Equipe responsável:
Iara Mariano Astolpho (Técnica Ambiental)
Carolina Regueiro Ungaretti (Diretora Administrativa)
Cassia Aparecida Pereira Leal (Enfermeira Clínica)

Palavras-chave:
sustentabilidade; reutilização; vidros de contraste; aroma; conscientização

Introdução:

O título “SustentAroma” é uma combinação das palavras “sustentabilidade” e “aroma”, refletindo a essência do projeto. O termo “SustentAroma” transmite, de forma simples e criativa, a proposta de criar soluções sustentáveis, enquanto oferece uma experiência sensorial agradável por meio de aromatizadores de ambiente e velas aromáticas. O nome evoca a ideia de um ciclo positivo, onde o reaproveitamento de vidros de contraste, antes descartados, é transformado em um produto que agrega valor tanto ao meio ambiente quanto ao bem-estar dos pacientes e colaboradores. Dessa forma, “SustentAroma” não só destaca a preocupação com o cuidado ambiental, mas também o compromisso com o conforto e a qualidade do ambiente hospitalar.

O projeto “SustentAroma” promove a sustentabilidade no ambiente hospitalar por meio da reutilização de frascos de vidro de contraste, transformando-os em aromatizadores e velas aromáticas. Esses itens serão oferecidos como brindes em eventos do hospital, proporcionando bem-estar a pacientes, familiares e colaboradores. A iniciativa reduz o desperdício e agrega valor emocional aos presentes, resgatando o cuidado, a solidariedade e o compromisso com o meio ambiente.

Objetivos:

- Reutilizar vidros de contraste, transformando-os em aromatizadores e velas.
- Incentivar a sustentabilidade e o reaproveitamento de materiais no hospital.
- Fornecer lembranças simbólicas a colaboradores, pacientes e familiares.
- Reforçar a imagem de cuidado e responsabilidade ambiental do hospital.
- Conscientizar sobre reciclagem e uso responsável de recursos.

Metodologia:

A metodologia do projeto foi estruturada em várias etapas que garantiram a eficácia e a viabilidade da reutilização dos vidros de contraste:

· Coleta de Vidros: os frascos de vidros de contraste foram coletados e higienizados de forma rigorosa, garantindo que estivessem livres de resíduos químicos e estivessem prontos para a transformação.

·Transformação dos Vidros: a equipe do projeto realizou a personalização dos vidros, com a instalação de dispositivos para aromatização (como palhetas, essências, cera e pavios) e customização com designs específicos para cada evento hospitalar.

· Distribuição: os aromatizadores e velas foram entregues como lembrancinhas nos eventos hospitalares.

Resultados alcançados:

· Redução de Desperdício: houve uma significativa redução do desperdício de materiais, com a reutilização de centenas de frascos de vidro que seriam descartados.

· Sustentabilidade e Conscientização: o projeto gerou uma maior conscientização sobre a importância da reciclagem entre os pacientes, familiares e colaboradores do hospital.

· Impacto Positivo no Ambiente Hospitalar: a utilização dos aromatizadores e velas trouxe um toque sensorial acolhedor aos ambientes, contribuindo para um clima mais tranquilo e agradável.

· Aceitação e Engajamento: a aceitação dos aromatizadores e velas como lembrancinhas foi muito positiva, com destaque para o valor simbólico atribuído aos frascos reciclados, reforçando a ideia de cuidados sustentáveis.

Desafios e Lições Aprendidas:

· Limpeza dos vidros: exigiu cuidados específicos para garantir a remoção total de resíduos químicos.

· Separação de frascos: a logística foi um desafio, pois nem todos seguem corretamente o descarte em local indicado.

· Quantidade disponível: a oferta de frascos nem sempre é suficiente ou constante para atender aos eventos.

· Trabalho colaborativo: o projeto reforçou a importância da colaboração entre setores e a cultura de responsabilidade compartilhada.

> Em 2010, a SPDM recebeu, da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, o Prêmio Amigo do Meio Ambiente, pelo projeto SustentAroma, apresentado pela primeira vez pelo Hospital Geral de Pirajussara, e visava promover uma nova perspectiva sobre o valor dos materiais descartados.

Links e referências:

· A importância da reciclagem do vidro - https://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2004/trabalhos/inic/pdf/IC6-17.pdf

3.3.2 - ReciclaPED

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Geral de Pedreira (HGPED)

Equipe responsável:
Luzia Correixas (Recreacionista)
Josias Tadeu Gomes (Técnico Ambiental)
Ana Paula de Oliveira Medina (Coordenadora de Hotelaria Hospitalar)
Marlla Natine P. de O. Colalilo (Gerente de Nutrição)
Ana Carolina Ribas Amorin (Nutricionista Trainee)

Palavras-chave:
educação ambiental; reciclagem; sustentabilidade

Introdução:

A Política Nacional do Meio Ambiente visa garantir qualidade de vida por meio da preservação e educação ambiental. Seu Art. 2º destaca a importância da conscientização em todos os níveis, incluindo a comunidade. Alinhado a esse princípio, o projeto Recicla Ped une saúde e sustentabilidade, oferecendo atividades práticas e educativas que estimulam o reaproveitamento de materiais e hábitos mais conscientes para o meio ambiente.

Objetivos:

O objetivo do trabalho é estimular a imaginação das crianças e sua rede de apoio com a reutilização de recicláveis, promoção de uma alimentação saudável, redução de resíduos orgânicos nos aterros, incentivar o consumo consciente e o descarte responsável dos resíduos.

Metodologia:

O projeto Recicla Ped acontece na Brinquedoteca com os pacientes da Pediatria e seus acompanhantes, numa parceria entre Recreação, Hotelaria e Nutrição. São utilizados materiais recicláveis como papelão, encartes e tampinhas para criar jogos e objetos educativos. Além disso, são realizadas degustações e palestras sobre alimentação saudável e aproveitamento integral de alimentos, transformando o que iria ao lixo em pratos nutritivos. Gincanas e bate-papos abordam temas como economia de água, separação de resíduos e reuso de materiais, tornando o ambiente hospitalar mais interativo e sustentável. O andamento é avaliado com base na participação ativa das crianças e sua rede socioafetiva nas oficinas e atividades, além do retorno positivo sobre as receitas, os jogos educativos e as práticas sustentáveis.

Resultados alcançados:

O projeto tem fortalecido o bem-estar infantil e familiar, tornando o hospital um espaço de aprendizado criativo. As crianças demonstram maior criatividade e engajamento nas atividades, e as práticas de sustentabilidade e alimentação saudável estão sendo incorporadas através do engajamento da rede socioafetiva, principalmente com as receitas e as dicas de manutenção preventiva para economizar água, energia e desperdícios, onde também contribuí para o avanço de múltiplas metas da agenda global de desenvolvimento, propostas pela ONU, sendo elas as ODS 3 saúde e bem-estar, ODS 4 educação de qualidade, ODS 12 consumo e produção sustentáveis e ODS 13 ação contra mudança global do clima. O projeto está sendo aprimorado com base nos feedbacks recebidos. Um dos próximos passos será apresentar as PANCs (Plantas Alimentícias Não Convencionais), ampliando o repertório alimentar e fortalecendo a ingestão de nutrientes entre os participantes.

Desafios e Lições Aprendidas:

Entre os desafios, destaca-se a resistência à mudança de hábitos e a necessidade de adaptar dinâmicas para diferentes idades. Aprendemos que o lúdico aliado à educação ambiental é eficaz para engajar e inspirar. O Recicla Ped vai além da diversão: forma pequenos cidadãos conscientes e comprometidos com um futuro mais sustentável.

> Hospitais são tradicionalmente vistos como espaços de cuidado e recuperação da saúde, mas também podem desempenhar um papel estratégico como centros de educação ambiental. O projeto ReciclaPed ilustra essa potencialidade ao transformar a rotina hospitalar em um espaço de aprendizado ativo sobre saúde e meio ambiente. A SPDM incentiva este tipo de abordagem, assumindo um papel ativo na construção de um futuro mais consciente e sustentável.

Links e referências:

- *Ferreira, R. A. da S. (2022). A Importância da Educação Ambiental Para a Busca da Sustentabilidade e Construção da Cidadania. Epitaya E-Books, 1(12), 297-313. https://doi.org/10.47879/ed.ep.2022557p297*
- *José Carlos Barbieri - Desenvolvimento E Meio Ambiente*
- *POLÍTICA NACIONAL DO MEIO AMBIENTE - LEI Nº 6.938, DE 31 DE AGOSTO DE 1981*

3.3.3 - Atitude Sustentável: Logística reversa com embalagens plásticas de produtos de assepsia e desinfecção

Unidade responsável pela elaboração:
Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde Vila Maria/Vila Guilherme (RASTS VMVG)

Equipe responsável:
Conceição A. Siqueira Mariano (Gerente de Hotelaria Hospitalar)
João Guilhermes F. Nascimento (Coordenador de Hotelaria Hospitalar)
Castiane Aparecida Marques da Silva (Supervisora de Hotelaria Hospitalar)
Thiago Padilha Almeida dos Santos (Técnico Ambiental)
Evelyn Rodrigues de Sousa (Auxiliar Administrativo)

Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde Vila Maria/Vila Guilherme
SPDM Afiliadas
Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

Palavras-chave:
economia circular; embalagens plásticas; logística reversa; SUS

Introdução:

Após a pandemia da COVID-19, a preocupação com a higienização das mãos e a desinfecção de superfícies aumentou consideravelmente, elevando o consumo de álcool em gel e desinfetantes e, consequentemente, aumentando a geração dos resíduos de embalagens. A fim de melhorar a gestão desses recicláveis, a Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde Vila Maria/Vila Guilherme implementou um Projeto de Logística Reversa. As embalagens usadas são recolhidas nas unidades e retornam à cadeia produtiva como matéria-prima para novas embalagens ou insumos plásticos, promovendo sustentabilidade.

Objetivos:

Retornar à cadeia produtiva, por meio da economia circular, as embalagens plásticas de produtos utilizados nas atividades de limpeza, desinfecção e assistência aos pacientes da Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde Vila Maria/Vila Guilherme.

Metodologia:

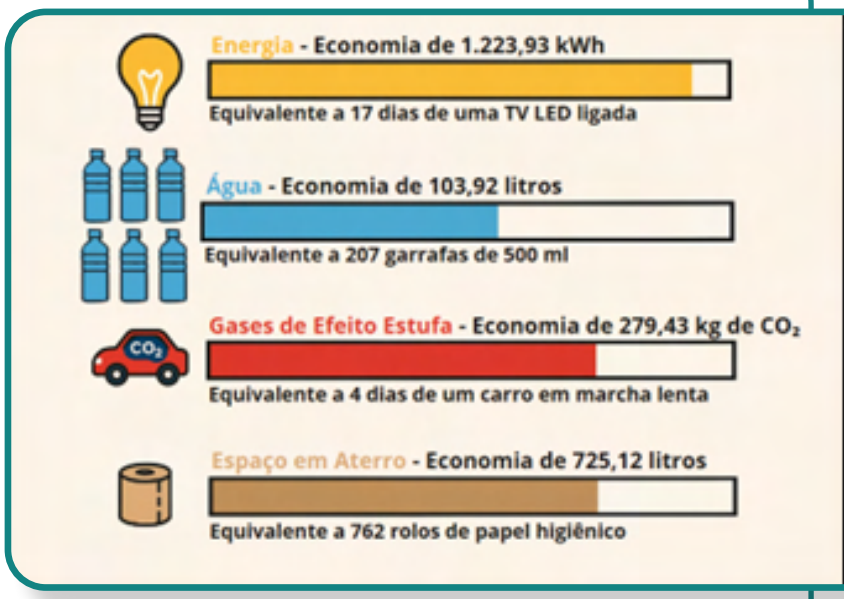
As coletas de embalagens ocorrem na terceira quarta-feira de cada mês, conforme calendário acordado, em todas as Unidades da RASTS VMVG. As embalagens são armazenadas em lixeiras específicas, identificadas e fornecidas por empresa parceira, como parte deste projeto pioneiro de logística reversa, reforçando o compromisso ambiental da RASTS VMVG.

Para garantir o sucesso do projeto, as encarregadas de Governança receberam treinamento especializado, tornando-se multiplicadores entre os colaboradores. Elas orientam a equipe sobre quais embalagens devem ser destinadas às lixeiras corretas. Após o uso do produto, o responsável do Setor Gerador aciona a Equipe de Hotelaria, que recolhe e acondiciona as embalagens nas lixeiras adequadas. Essa equipe também realiza a higienização dos dispensadores e substitui as embalagens de álcool gel e sabonete líquido nos sanitários, corredores e consultórios.

O transporte das embalagens segue normas ambientais, garantindo rastreabilidade e segurança. Após a conclusão do processo, são emitidos Certificados de Destinação, comprovando a correta conclusão do ciclo de geração e retorno das embalagens à cadeia produtiva.

Resultados alcançados:

No período de abril de 2024 a janeiro de 2025, foram reinseridos aproximadamente 230 kg de plástico na cadeia produtiva, sendo 1.641 embalagens de álcool em espuma e 2.339 embalagens de sabonete líquido. Apesar de leves, essas embalagens têm um volume considerável que, sem a destinação correta, poderia ocupar um espaço valioso em aterros, agravando a crise de gestão dos resíduos. A seguir, os dados de compensação ambiental calculados pela Calculadora de Impacto Cataki:



Desafios e Lições Aprendidas:

Como principal desafio, tivemos a logística de execução do projeto de modo que não ocasionasse ônus financeiros para a Instituição. Desta forma, se buscou parceria com a empresa distribuidora dos produtos. Como lição, aprendemos que a persistência em rodar o projeto com uma estrutura pequena e parcerias com os fornecedores, é possível proporcionar impactos positivos tanto para a instituição, como para o meio ambiente.

> A SPDM reconhece o impacto ambiental e social inerente à operação de instituições de saúde, caracterizadas pelo uso intensivo de recursos e geração significativa de resíduos. Sua estratégia para o relacionamento com os fornecedores está pautada em diretrizes formais, que reafirmam seu compromisso com a saúde pública e a preservação do meio ambiente, incluindo, dentre outros, o manual para fornecedores e cláusulas contratuais socioambientais com terceiros.
>
> Ao longo de sua trajetória, a SPDM tem incentivado projetos sustentáveis em parceria com fornecedores e prestadores de serviço, com destaque para iniciativas de logística reversa, que ampliam a corresponsabilidade na destinação adequada de resíduos.

Links e referências:

- *LEI Nº 12.305, DE 2 DE AGOSTO DE 2010 - Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei no 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências.*
- *CATAKI. Como funciona. Disponível em: https://www.cataki.org/#como_funciona. Acesso em: 14 ago. 2024.*
- *PIMP MY CARROÇA. Pimp My Carroça. Disponível em: https://pimpmycarroca.com/. Acesso em: 13 ago. 2024.*
- *"Mensurando reduzindo plástico no setor Saúde" https://cdn.hospitaissaudaveis.org/uploads/biblioteca/SSD%20Toolkit%20de%20Pl%C3%A1sticos%20FINAL%20PT%2009122021.pdf.*

3.3.4 - Despadronização de sacos de plástico hamper

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Estadual de Diadema (HED)

Equipe responsável:
Tatierlin Resende de Almeida (Gerente de Hotelaria Hospitalar)
Matheus Matos da Cruz (Gerente de Almoxarifado)
Claudia Vieira (Diretora Administrativa)

Palavras-chave:
sustentabilidade; hamper; têxteis; plástico

Saco hamper plástico

Saco hamper (poliéster)

Introdução:

A geração de resíduos sólidos é um problema de saúde pública com impactos significativos para o meio ambiente, por isso, as organizações devem atender aos requisitos da Política Nacional de Resíduos Sólidos. Com foco nos conceitos de gestão sustentável, o HED investiu na ideia de reavaliar alguns processos críticos, a fim de obter novas oportunidades de melhorias existentes. Em parceria com a lavanderia terceirizada, substituiu o saco plástico pelo hamper de tecido.

Objetivos:

O projeto de "despadronização de sacos plásticos hamper" visa mitigar os impactos ambientais, alinhando-se às diretrizes de sustentabilidade, gestão eficiente dos resíduos sólidos de saúde e a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE), além de promover sensibilização ambiental quanto aos ODS 12 e ODS 13.

Metodologia:

Em agosto de 2023, o HED iniciou o processo de substituição dos sacos plásticos hamper, por sacos de tecido, constituído de tecido (100% poliéster). O hamper de poliéster é compatível com todos os tipos de suporte, é resistente, leve e de fácil manuseio, além de ser aprovado pela ANVISA.

O projeto de substituição, não teve investimento inicial pois, os hampers são locados pela lavanderia externa, sendo cobrado apenas o valor do kg de roupa higienizada e, em casos de extravio, é cobrado o valor de R$ 20,00 por peça. Na imagem 1 temos a demonstração de como as roupas usadas eram acondicionadas nas clínicas e na imagem 2 temos a demonstração de como a roupa usada está sendo acondicionada atualmente.

Resultados alcançados:

DEPOIS DA IMPLANTAÇÃO DO SACO HAMPER LAVÁVEL		
Peso do saco hamper lavável:	0,24	kg
Quantidade se sacos laváveis utilizado no mês	2950	unidades
Peso total de saco hamper mês	708	kg
Valor pago por kg de enxoval locado	4,4	R$/kg
Total por mês com a higienização e locação do saco hamper lavável	3115,2	R$
ANTES DA IMPLANTAÇÃO DO SACO HAMPER LAVÁVEL		
Média mensal de saco plástico (utilizado)	4000	unidades
Valor médio de compra saco plástico hamper	0,8	R$/unidade
Custo médio mensal com saco hamper plástico	3200	R$
Peso de 4.000 sacos hamper	160	kg
Valor em reais dos sacos plásticos enviados a lavanderia	704	R$
Valor total R$3.904,00		

Economia financeira mensal:

R$ 3.904,00 - R$ 3.115,20

R$ 788,80

Economia financeira anual:

R$ 9.465,60

Economia percentual:

R$ 3.115,20 / R$ 3.904,00

(20,2%)

OBS: O peso de 4.000 sacos hamper foi calculado considerando que cada fardo de 50 sacos pesa cerca de 2,0 kg. Dessa forma, utilizam-se 80 fardos no mês, totalizando 160kg.

O Hospital Estadual de Diadema gera em média 40.000 kg de enxoval higienizado por mês, sendo 10kg de enxoval acondicionado, por saco hamper de plástico. Nesta perspectiva, utilizamos em média 4.000 sacos por mês e geramos 400kg por mês de lixo infectante hospitalar ou 4,6 toneladas por ano (descartados pela lavanderia externa). Com a substituição dos sacos de plástico e padronização dos sacos de poliéster, o HED teve os seguintes benefícios:

· Economia financeira de 20,2% com o projeto;

· Redução do consumo de plástico de uso único (alinhado ao ODS12) e às metas da SPDM de redução de plástico;

· Segurança no processo, pois os sacos de poliéster são mais resistentes, não havendo risco de ruptura no transporte;

· Redução de descarte incorreto, pois o saco lavável é diferente dos sacos de resíduos;

· A lavanderia externa também teve economia em seu processo com a destinação final dos sacos plásticos, que são considerados resíduos infectantes por terem contato com roupa usada.

Desafios e Lições Aprendidas:

A implementação do projeto contou com ampla aceitação por parte das equipes assistenciais, operacionais e da alta direção. Entre as principais lições aprendidas, destacam-se os conhecimentos adquiridos ao longo da execução do projeto e a notável resiliência das equipes multiprofissionais, que demonstraram forte engajamento na busca pela redução dos impactos ambientais.

O Hospital Estadual de Diadema (HED) segue avaliando a viabilidade de substituição e redução de outros insumos utilizados na instituição, como copos descartáveis, folhas de sulfite, entre outros, reforçando seu compromisso com práticas sustentáveis.

Links e referências:

- *LEI Nº 12.305, DE 2 DE AGOSTO DE 2010 - Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei no 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências.*
- *CATAKI. Como funciona. Disponível em: https://www.cataki.org/#como_funciona. Acesso em: 14 ago. 2024.*
- *PIMP MY CARROÇA. Pimp My Carroça. Disponível em: https://pimpmycarroca.com/. Acesso em: 13 ago. 2024.*
- *"Mensurando reduzindo plástico no setor Saúde" https://cdn.hospitaissaudaveis.org/uploads/biblioteca/SSD%20Toolkit%20de%20Pl%C3%A1sticos%20FINAL%20PT%2009122021.pdf.*

"A SPDM reafirma seu compromisso com a saúde e o meio ambiente ao adotar estratégias concretas para a redução do uso de plásticos de uso único no setor da saúde, alinhadas aos seus princípios institucionais. Para 2025, foi estabelecida meta estratégica voltada à diminuição do consumo de plásticos nas unidades sob sua gestão.

A iniciativa do Hospital Estadual de Diadema (HED) gerou economia no processo de lavanderia e aumentou a segurança no transporte de enxoval hospitalar, graças à maior resistência do novo material adotado. A ação foi bem recebida pelas equipes assistenciais e operacionais e já está em implantação em outras Unidades Afiliadas."

3.4 - Uso racional de água

3.4.1 - Projeto utilização de água de reuso

Unidade responsável pela elaboração:
Hospital Municipal de Barueri Dr. Francisco Moran (HMBFM)

Equipe responsável:
Aline Cavalcante da Silva Vaz (Gerente de Hotelaria Hospitalar)

Palavras-chave:
água de reuso; cisterna; economia; uso racional de água

Introdução:

O tema racionalização de água tornou-se uma necessidade atual, principalmente em empreendimentos com alto consumo de recursos naturais tais como hospitais, demandando implantações de políticas que estimulem a aliança de tecnologias e mudanças comportamentais para combater o desperdício água. No caso do Hospital Municipal de Barueri, o consumo médio anual total de 52.445 m³, exigindo implantação de soluções para ampliar eficiência no consumo de água. O problema levantado para elaborar este projeto foi o consumo de água para lavagem do abrigo de resíduos, carros coletores e tapetes do hospital.

Objetivos:

Diante do nível local da bacia hidrográfica do município de Barueri, houve implantação de medidas para otimizar a eficiência no consumo de água no Hospital Municipal de Barueri. Foi então observada baixa eficiência no consumo de água em relação à lavagem dos abrigos temporários de resíduos externos, tapetes e dos carros coletores, que devem ser higienizados regularmente, sempre ao término das coletas, em atendimento a exigências legais da ANVISA.

Metodologia:

Em contribuição com a redução do uso de água potável para a lavagem dos abrigos de resíduos, tapetes e carros coletores do Hospital Municipal de Barueri, foram instaladas três cisternas que captam água pluvial no entorno da área externa próximo ao abrigo externo de resíduos. Cada cisterna possui capacidade de armazenar 1.050 litros, totalizando 3.150 litros. Após a aquisição das cisternas e visando a otimização da eficiência no consumo, a utilização da água coletada foi associada à operação de uma Lavadora de Alta Pressão, que consome volume menor de água. Os colaboradores são orientados a utilizar água de reuso enquanto houver disponibilidade, sendo responsáveis por realizar todas as lavagens dos abrigos de resíduos, tapetes e carros coletores com esse insumo, focando em reduzir o consumo de água potável. O processo passou por três fases: orientação dos colaboradores, acompanhamento do processo para sanar eventuais dúvidas ao longo da execução, adaptação do uso da Lavadora de Alta Pressão. O acompanhamento da disponibilidade de água nas cisternas é monitorado de forma contínua.

Resultados alcançados:

Quando utilizada a água fornecida pela SABESP, estima-se consumo em torno de 1 m³/dia de água, 30 m³/mês e 360 m³/ano, devido à alta pressão proveniente das tubulações externas e à inutilização de equipamentos adequados. Com a utilização da Lavadora de Alta Pressão ligada à água de reuso armazenada nas cisternas, o consumo reduz para 0,45 m³/dia, 13,5 m³/mês e 164,25 m³/ano. Se mensuramos em litros com o uso da água fornecida pela SABESP, consome-se anualmente 360.000 litros, ao aplicar o reuso, o total será 164.250 litros, resultando na otimização da eficiência e uma economia de 45,6% de água potável.

Desafios e Lições Aprendidas:

Manter a eficiência ao longo do tempo representa um desafio significativo, especialmente porque é essencial que todos compreendam a importância dessa ação ambiental para que ela se torne parte da rotina institucional. Outro desafio para este projeto se dá durante os períodos de estiagem, pois pode haver indisponibilidade de água de reuso, exigindo adaptações e reforçando a necessidade de planejamento contínuo.

> A SPDM reconhece que suas atividades demandam o uso significativo de recursos naturais e geram impactos ambientais. Por isso, tem adotado medidas contínuas para mitigar esses efeitos. Desde 2012, é integrante da Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis, compromisso que inclui, entre outras diretrizes, a promoção do uso racional da água.
>
> As ações de conscientização realizadas pela Gestão Ambiental são reforçadas pela Engenharia de Manutenção, que vem conduzindo um conjunto coordenado de ações direcionadas a melhorar a eficiência hídrica nas Unidades Afiliadas da SPDM.
>
> Essas ações demonstram o compromisso da SPDM com a gestão ambiental responsável, promovendo o uso eficiente dos recursos hídricos e fortalecendo sua atuação como referência em sustentabilidade no setor da saúde.

Links e referências:

· *ONU. Declaração Universal dos Direitos da Água, 1992.*

· *FABHAT - FUNDAÇÃO AGÊNCIA DA BACIA HIDROGRÁFICA DO ALTO TIETÊ. Plano de Bacia Hidrográfica do Alto Tietê: Resumo Executivo, 2019a.*

· *ONU. Relatório Mundial das Nações Unidas sobre Desenvolvimento dos Recursos Hídricos: Resumo Executivo, 2019a.*

· *ONU. Relatório Mundial das Nações Unidas sobre Desenvolvimento dos Recursos Hídricos: Resumo Executivo, 2023a.*

· *FABHAT - FUNDAÇÃO AGÊNCIA DA BACIA HIDROGRÁFICA DO ALTO TIETÊ. Plano de Bacia Hidrográfica do Alto Tietê: Relatório Final – Volume I – Diagnóstico, 2019b.*

· *PREFEITURA MUNICIPAL DE BARUERI. Disponível em <https://portal.barueri. sp.gov.br/secretarias/secretaria-recursos-naturais-meio-ambiente/agenda-2030-onu>. Acesso em: 16 set. 2023.*

· *ONU. Disponível em <http://www.agenda2030.org.br/ods/6/> Acesso em: 18 set. 2023b.*

Créditos:

Membros do Comitê ASG SPDM

- Nacime Salomão Mansur (Presidente)
- Jonas Age Saide Schwartzman (Coordenador Perspectiva Ambiental)
- Suely Freire da Silva (Coordenadora Perspectiva Social)
- Marcelo Lira Domingues (Vice coordenador Perspectiva Social)
- Eliane Fumie Nagayoshi (Coordenadora Perspectiva Governança)
- Angelo José Ramos Santos (Vice Coordenador Perspectiva Governança)
- Celi Tiemi Murakami
- Cristiane Aparecida Betta
- Elizabeth Akemi Nishio
- Fabiana Junqueira Stefani Cordeiro
- Fábio Borges
- Leandro da Silva de Souza
- Maria Alice Ferreira Lopes
- Marilisa Diego
- Paolo Beneduce Padron
- Renato Antonio de Oliveira
- Maria Dolabela de Magalhães
- Regina Aparecida Medeiros Tranchesi

Coordenação do Relatório ASG

- Eliane Fumie Nagayoshi
- Jonas Age Saide Schwartzman
- Maria Alice Ferreira Lopes

Projeto gráfico e diagramação

- Animaker Produções

A iniciativa da elaboração do Relatório ASG, teve origem no Comitê Institucional ASG. Para isso, foi elaborado um regulamento com critérios e orientações para selecionar e apresentar as práticas ASG, sendo a divulgação realizada através do ECOS – Espaço de Comunicação Organizacional da SPDM – Edição 183, mailing e encontros com as lideranças.

ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA

"Gestão em Saúde e Educação"