



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



# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024





2024



# Sumário

INTRODUÇÃO	04
ENTREVISTA COM DIRETOR PRESIDENTE	06
MATERIALIDADE	08
BREVE HISTÓRICO/QUEM SOMOS	12
ONDE ESTAMOS	14
MISSÃO, VISÃO E VALORES	19
GOVERNANÇA CORPORATIVA	21
PROGRAMA DE INTEGRIDADE/COMPLIANCE	26
RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES	35
CERTIFICAÇÕES, PREMIAÇÕES E SELOS	40
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	49
QUALIDADE DA ASSISTÊNCIA	75
SAÚDE E SEGURANÇA DO PACIENTE	84
HUMANIZAÇÃO	97
PRIVACIDADE DO PACIENTE	103
EXPERIÊNCIA DO PACIENTE	109
PREVENÇÃO DE DOENÇAS E PROMOÇÃO DA SAÚDE	116
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO	132
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	143
EMPREGO	152
RELAÇÕES DE TRABALHO	157
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	160
NÃO DISCRIMINAÇÃO	171
EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL	174
EMISSIONES	183
SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI	188
ANEXO I	191
DIRETORIA E CONSELHOS	198
CRÉDITOS	199



# Introdução





# Introdução

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

O Relatório de Sustentabilidade 2024 da SPDM (Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina) reúne informações sobre perfil, gestão e desempenho financeiro, social e ambiental, destacando os valores e a responsabilidade da organização em relação à sustentabilidade. Esta é a quarta edição do documento, publicado a cada dois anos (GRI 2-1; 2-3).

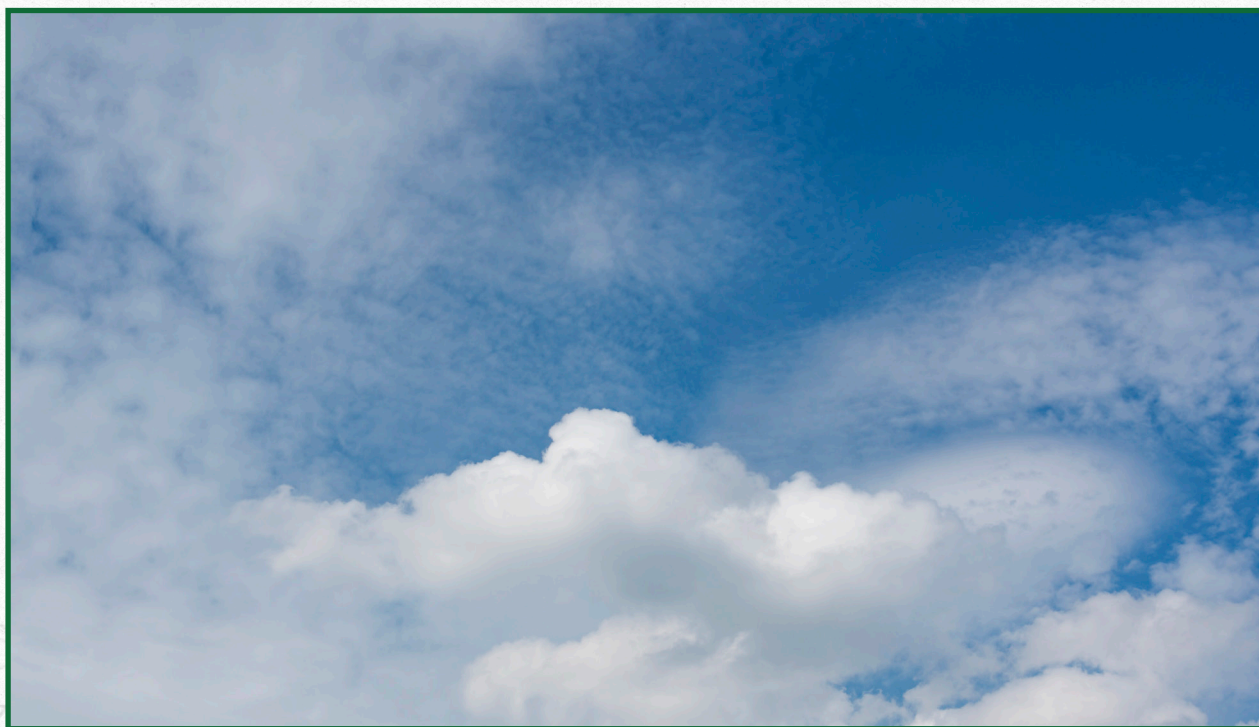
O relatório anterior, referente ao ano de 2022, está disponível no site da organização através do link: <https://spdm.org.br/wp-content/uploads/2023/10/RELATORIO-DE-SUSTENTABILIDADE-2022.pdf>. Para garantir a continuidade das informações, o relatório atual abrange os dados dos anos de 2023 e 2024.

Os relatórios financeiros da organização podem ser consultados por ano de exercício no site da SPDM: <https://spdm.org.br/acesso-a-informacao/demonstracoes-de-contas-anuais/> (GRI 2-2).

Não houve necessidade de reformulação das informações dos períodos de relato anteriores.

Embora o relatório não tenha sido verificado externamente, ele foi validado pelas áreas técnicas e pelo Conselho Administrativo antes de sua publicação (GRI 2-4; 2-5; 2-14). Nas reuniões do Conselho Administrativo, são tratadas as principais iniciativas da organização relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Vale ressaltar que a organização já participa das seguintes iniciativas/associações do setor: Instituto Brasileiro das Organizações Sociais de Saúde (IBROSS); Instituto Ethos; Projeto Hospitais Saudáveis/Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis; Race to Zero e Pacto Empresarial pela Integridade; ONG Visão Mundial, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+; Programa Pró-Equidade de Raça e Gênero (GRI 2-17; 2-28).

A SPDM elaborou o relatório em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024. Dúvidas, sugestões, comentários ou críticas podem ser enviadas para o e-mail [sustentabilidade@spdm.org.br](mailto:sustentabilidade@spdm.org.br) (GRI 2-3; 2-4).





# Entrevista com o Diretor Presidente

(GRI 2-22)

“Nossa evolução é a soma de um caminho de crescimento e responsabilidade social, onde cada vida impactada é o verdadeiro sentido do nosso trabalho.”



Fundada em 1933, a Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM) tornou-se, ao longo de sua trajetória, uma das mais respeitadas instituições filantrópicas de saúde do Brasil. Com atuação marcante na gestão de unidades públicas de saúde, ensino e programas de assistência social, a SPDM alia inovação, transparência e compromisso com a qualidade na prestação de serviços. A seguir, conversamos com o diretor-presidente da Instituição, que compartilha os marcos mais recentes, os desafios enfrentados e a visão de futuro da organização.

**1. Diretor-Presidente, a SPDM tem uma trajetória sólida desde sua fundação em 1933. Como o senhor vê a evolução da Instituição ao longo desses anos?**

*A SPDM nasceu do ideal de um grupo de médicos comprometidos com a criação de uma escola médica no Estado de São Paulo. Desde então, percorremos um caminho de crescimento e responsabilidade social. Ao longo dos anos, nos consolidamos como uma das maiores organizações filantrópicas do país, atuando não apenas na gestão de unidades de saúde, mas também no ensino e na assistência social. Essa evolução só foi possível graças à dedicação de nossos profissionais e à confiança dos nossos parceiros.*

**2. A atuação da SPDM se estende hoje por diversas regiões do Brasil. Qual é o impacto dessa presença nacional?**

*Nos orgulhamos de estar presentes em várias regiões, atendendo milhões de brasileiros. Essa capilaridade nos permite contribuir diretamente para o fortalecimento do Sistema Único de Saúde. Através das parcerias com o poder público, conseguimos colaborar para o avanço da medicina e da saúde pública no país.*

Prof. Dr. Ronaldo Ramos Laranjeira  
Diretor Presidente



### 3. Como está estruturada a Governança da Instituição?

A ética, a transparência e o respeito às normas são princípios fundamentais que norteiam nossas ações. Todos os contratos celebrados com o poder público seguem a legislação vigente, bem como padrões nacionais e internacionais de gestão em saúde, ensino e pesquisa. Contamos com um Código de Conduta e Ética, que fortalece a cultura de integridade.

### 4. Nos últimos anos, a SPDM tem ampliado sua atuação na área da educação. Quais foram os principais avanços nessa frente?

A expansão na área educacional reflete nosso compromisso com a formação de profissionais qualificados. Desde 2018, com a fundação da Faculdade Paulista de Ciências da Saúde, avançamos significativamente. Obtivemos autorização para importantes cursos de graduação, como Psicologia, Fisioterapia e Gestão da Tecnologia da Informação, além da aprovação de oito Programas de Residência Médica. Também criamos o Colégio Técnico Paulista de Ciências da Saúde, cujo curso técnico em Enfermagem já está em atividade. São conquistas que reforçam nossa missão de contribuir para o desenvolvimento humano e profissional do país.

### 5. Qual a posição da SPDM diante dos desafios enfrentados pelo sistema público de saúde?

Sabemos que os recursos são limitados e que as demandas da população são crescentes. Nosso esforço tem sido no sentido de buscar soluções sustentáveis, com investimentos em infraestrutura, tecnologia e, principalmente, na capacitação dos nossos profissionais. Acreditamos que a excelência no atendimento só é possível com equipes bem-preparadas e um olhar atento à inovação e à gestão eficiente.

### 6. A SPDM é reconhecida por seu impacto positivo na vida de milhões de pessoas. Como o senhor enxerga essa responsabilidade social?

Trata-se de uma responsabilidade que nos inspira todos os dias. Cada atendimento, cada aluno formado, cada vida impactada representa o verdadeiro sentido do nosso trabalho. Essa missão só é possível graças à dedicação dos nossos colaboradores e à confiança de nossos parceiros. Agradeço profundamente a todos que caminham conosco nessa jornada, contribuindo para que possamos continuar promovendo saúde, conhecimento e dignidade para a população.



# Materialidade



# Materialidade

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

Segundo o GRI, os temas materiais são aqueles que refletem os impactos mais significativos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas, incluindo direitos humanos. A ênfase na identificação desses temas, ou na “materialidade”, visa tornar o Relatório de Sustentabilidade mais relevante, confiável e fácil de entender.

O processo de definição dos temas materiais utilizados no Relatório de Sustentabilidade 2024 foi discutido em reunião com representantes das diferentes Superintendências da SPDM. Foi definida a manutenção dos temas utilizados na última edição do Relatório que serão apresentados abaixo. Para o próximo ciclo do relatório, está prevista uma revisão do processo de materialidade.

Tal decisão se deve ao fato de o processo de construção da Materialidade para os Relatórios de 2020 e 2022 apresentarem resultados muito semelhantes. Na última pesquisa de materialidade, foram utilizados 34 temas (relevantes para o Setor Saúde com base em benchmarking e cadernos temáticos do GRI). Os temas foram classificados conforme o grau de relevância do tema para os diferentes stakeholders (Alta Direção; Associações/ONGs; Colaboradores; Conselho Gestor/Comunidade; Fornecedores/Prestadores de Serviços; Pacientes/Acompanhantes; Secretarias de Saúde; Universidades) utilizando a escala Likert de 1 a 5, de acordo o grau de interesse, sendo 1 (nenhum interesse pelo tema) a 5 (total interesse pelo tema).

O quadro abaixo apresenta a relação dos 34 temas e siglas criadas, sendo (E) para os temas econômicos, (S) para os temas sociais e (A) para os temas ambientais:

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

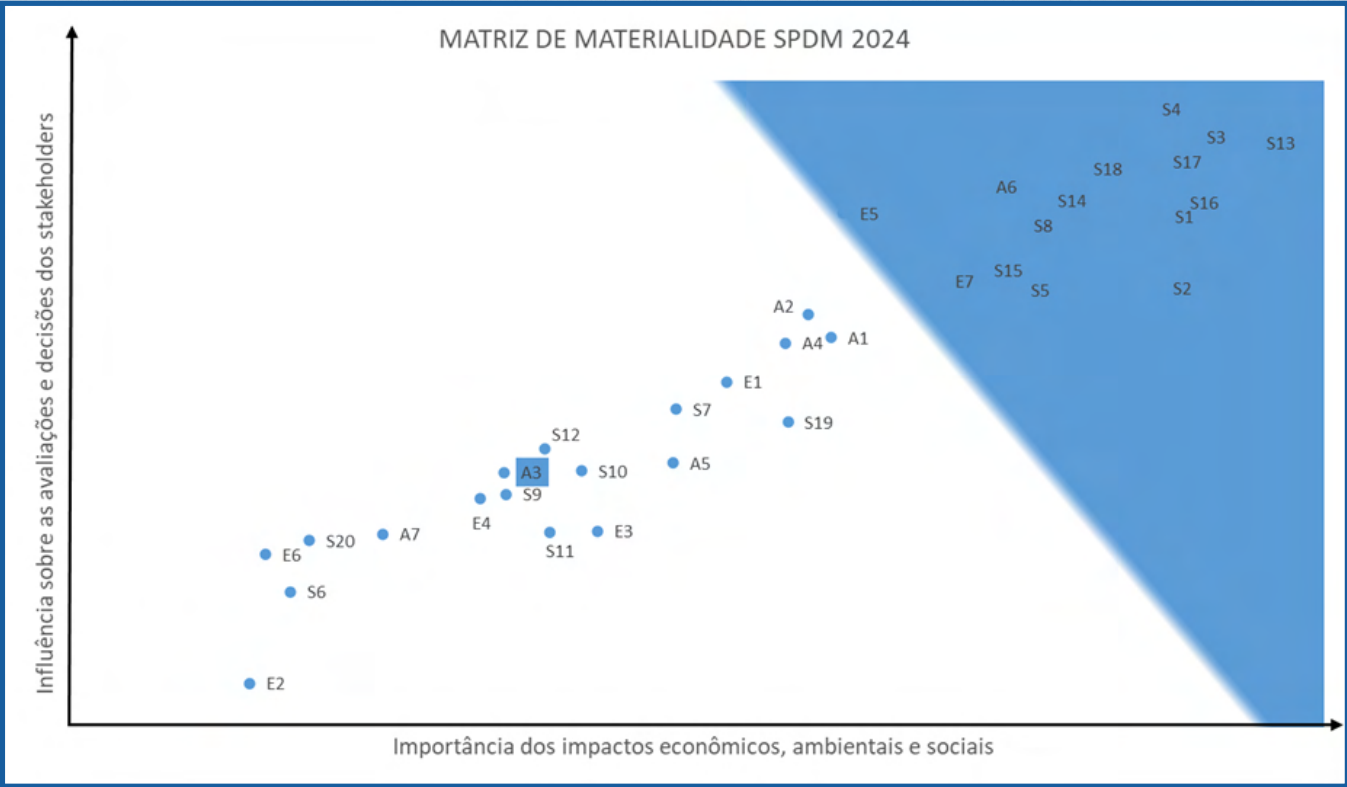




A pesquisa eletrônica ficou disponível durante um mês e foi divulgada para os diversos públicos por meio de comunicados internos, e-mails, murais etc. para se obter o maior número possível de respostas. No total, foram obtidas 4413 respostas conforme o Quadro abaixo, que representa um aumento de 43% de participantes em relação à pesquisa anterior:

Stakeholder	Número de respostas obtidas
Alta direção da SPDM	37
Associações/ONGs	8
Colaborador SPDM	4152
Conselho Gestor / Comunidade	10
Fornecedor/Prestador de Serviços	98
Paciente/Acompanhante	46
Secretaria de Saúde (SES/SMS)	18
Universidade (UNIFESP)	44
Total Geral	4413

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





Foram selecionados os 15 temas materiais que obtiveram maior interesse para os stakeholders internos e externos. Além disso, foi acrescentado pelo Grupo de Trabalho responsável pela elaboração do Relatório um 16º tema “(A3) - Emissões” como tema material dado o trabalho já realizado na Instituição de elaboração de inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) e gestão destas emissões com reconhecimento internacional. A relação de temas materiais definidos para este Relatório é apresentada no quadro abaixo:

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

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

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



# Quem somos



(GRI 2-1; 2-6)

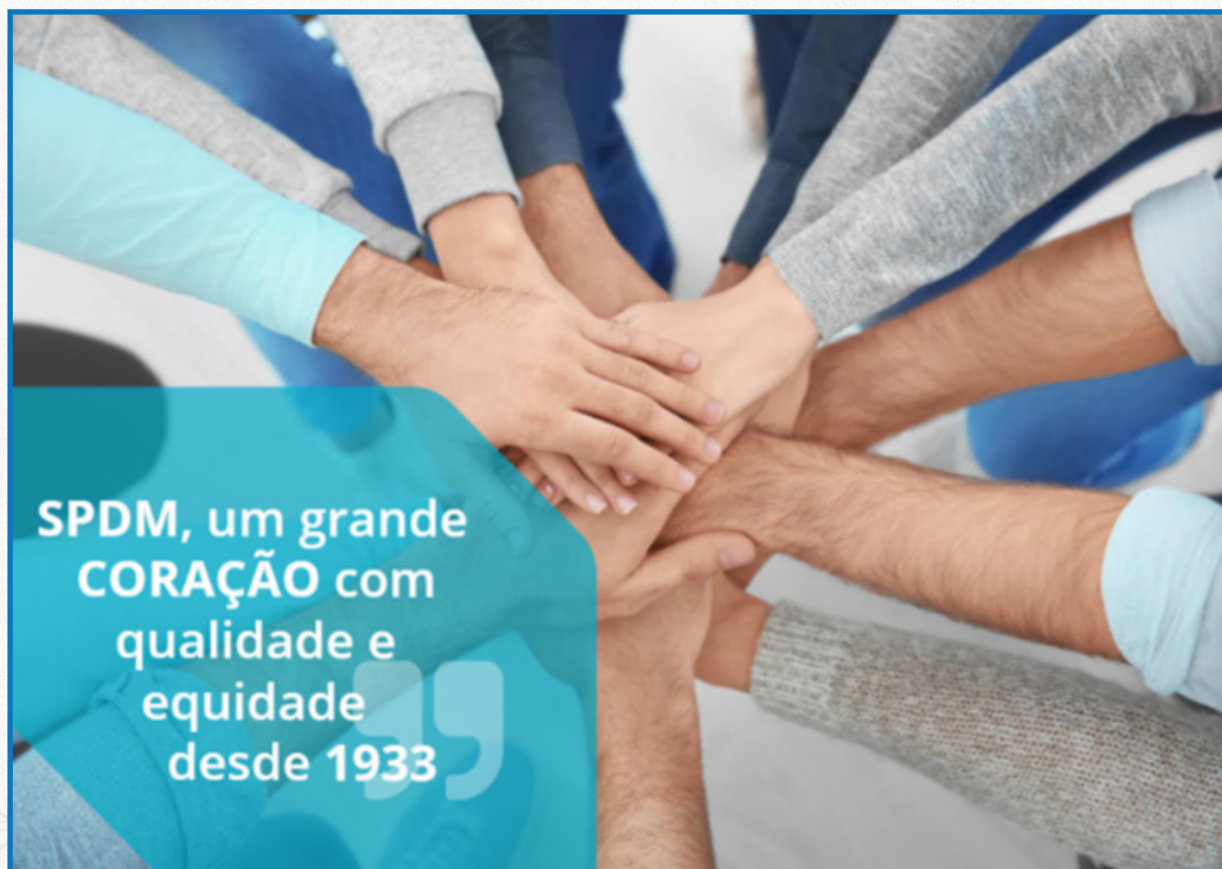
A SPDM é uma associação civil de natureza filantrópica, sem fins lucrativos, que atua nas áreas de saúde e educação, com a vocação de contribuir para a melhoria dos serviços prestados à população.

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

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

Com sua inserção na área da Assistência Social e Educação, a SPDM ampliou sua prestação de serviços em atividades de atendimento e promoção dos direitos das pessoas com deficiência, oferecendo ainda na área Educação, cursos de graduação, pós-graduação Lato Sensu (MBA-Especialização), cursos de extensão – cursos livres, Colégio Técnico Paulista de Ciências da Saúde, aprovação de 8 programas de residência médica, adesão ao FIES e ao PROUNI, além da gestão de Centros de Educação Infantil.

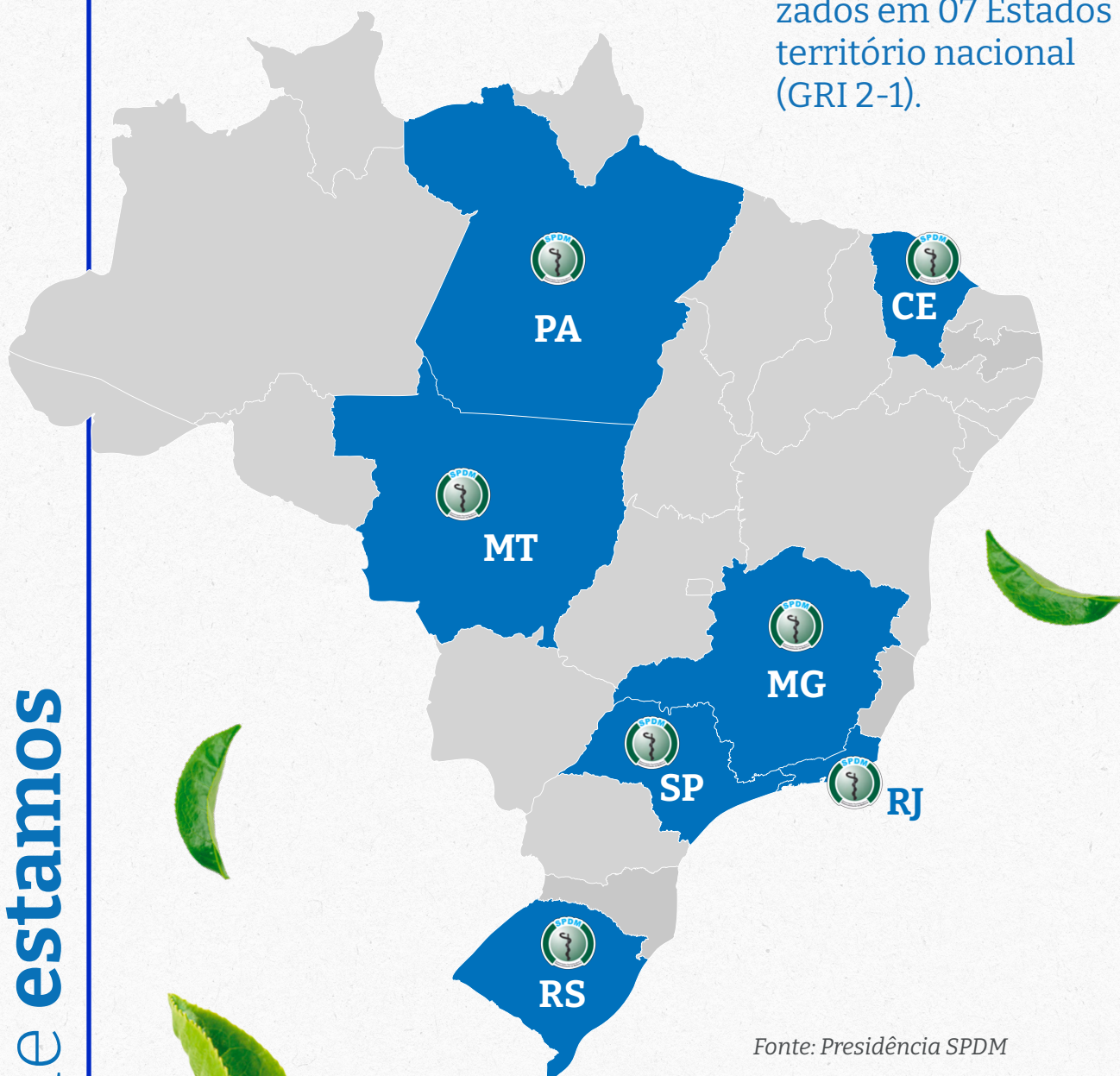
Atualmente, está presente em sete estados do território nacional, com 5.650 leitos hospitalares e cerca de 18 milhões de consultas médicas, além de contribuir para a formação de aproximadamente 50 mil alunos de 83 instituições de ensino superior e 40 de ensino técnico em todas as especialidades médicas, de pesquisas e afins.





# SPDM NO BRASIL

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



Fonte: Presidência SPDM



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

TOTAL DE INSTITUIÇÕES GERENCIADAS POR TIPO DE SERVIÇO	
AMBULATÓRIOS DE ESPECIALIDADES	10
ATENÇÃO ESPECIALIZADA	32
ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE	221
ATENÇÃO PSICOSSOCIAL	47
CENTRO DE REABILITAÇÃO	2
CENTROS DE EDUCAÇÃO INFANTIL	11
CROSS	1
FACULDADE	1
FARMÁCIAS DE ALTO CUSTO	6
HOSPITAIS	23
HOSPITAL DIA / CASA DE PARTO	6
HOSPITAL PARCERIA PÚBLICO PRIVADA	1
LABORATÓRIO	1
PROJETO REDE	1
RASTS (serviços excl. Hosp. Dia)	39
SAÚDE INDÍGENA	5
SPDM CONSULTING	1
UNIDADES DE ATENDIMENTO INTEGRADO DO MUNIC. DE UBERLÂNDIA	50
UNIDADES DE SAÚDE MENTAL	7
URGÊNCIA E EMERGÊNCIA	32
Total	497

Fonte: Presidência SPDM

OBS: A relação detalhada dos serviços gerenciados pela SPDM está no Anexo I do Relatório.

Dados de produção SPDM:

Dados de Produção SPDM	2023	2024
Consulta	16.057.655	18.295.729
Consulta não médica	5.088.420	5.422.480
Exames	33.227.467	35.471.707
Famílias cadastradas	854.965	843.821
Medicamentos Distribuídos	159.645.973	175.943.588
Usuários cadastrados	3.236.572	3.178.465
Visitas Domiciliares	10.487.199	9.780.967

Fonte: Presidência SPDM

Número de leitos:



Nº de leitos hospitalares	
2023	5.634
2024	5.650

Fonte: Presidência SPDM

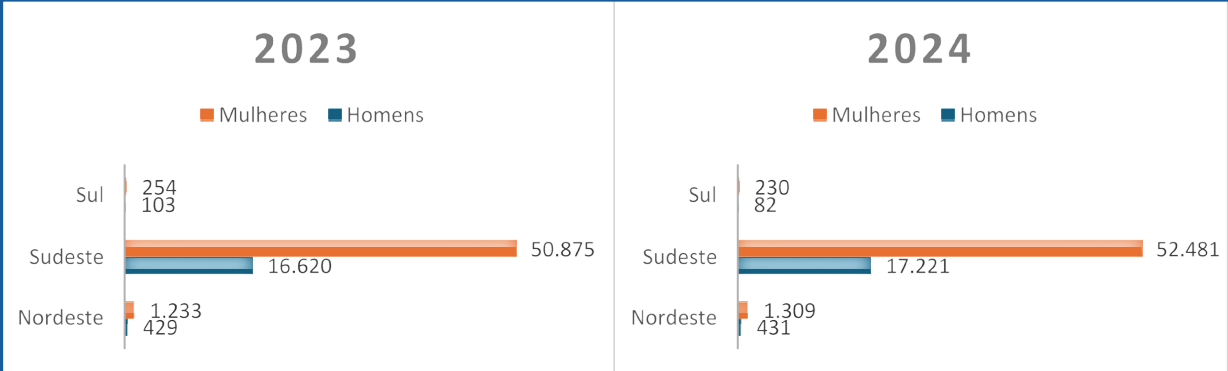




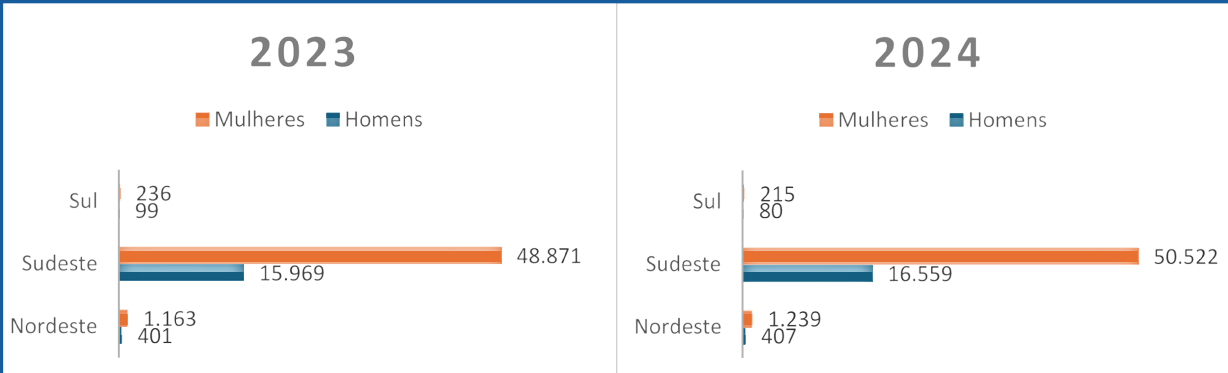
(GRI 2-7; 2-8)

A SPDM apresenta, a seguir, os dados referentes ao seu quadro de colaboradores. Os gráficos proporcionam uma visão do número total de homens e mulheres da Instituição, distribuídos por região geográfica de atuação no Brasil, nas seguintes categorias:

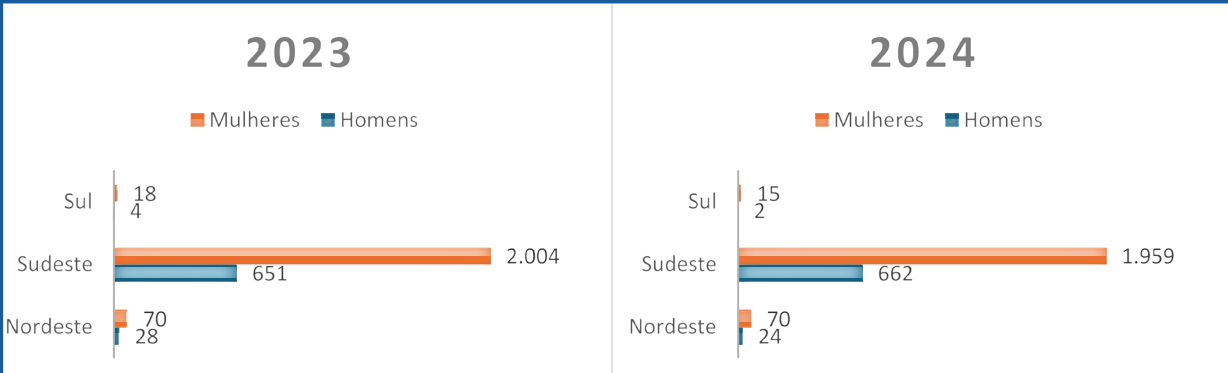
Número total de colaboradores discriminados por gênero e região:



Número total de colaboradores permanentes, discriminado por gênero e região:

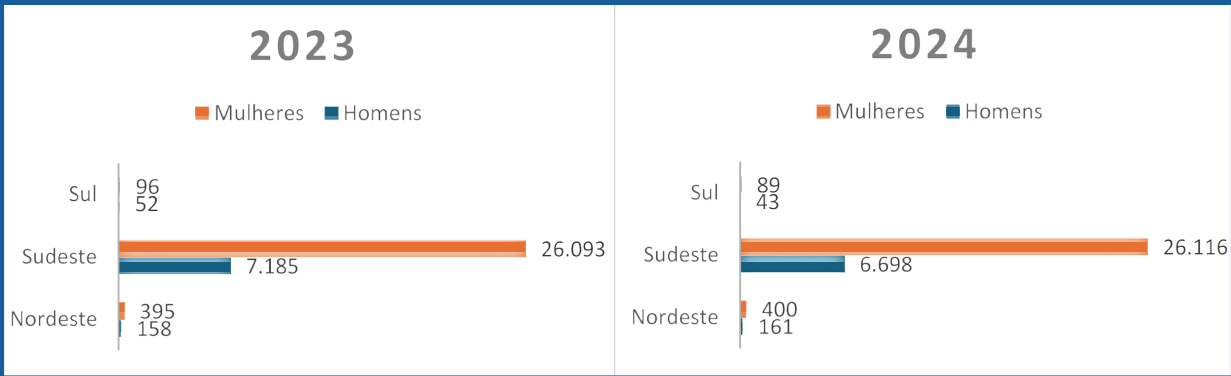


Número total de colaboradores temporários, discriminado por Gênero e Região

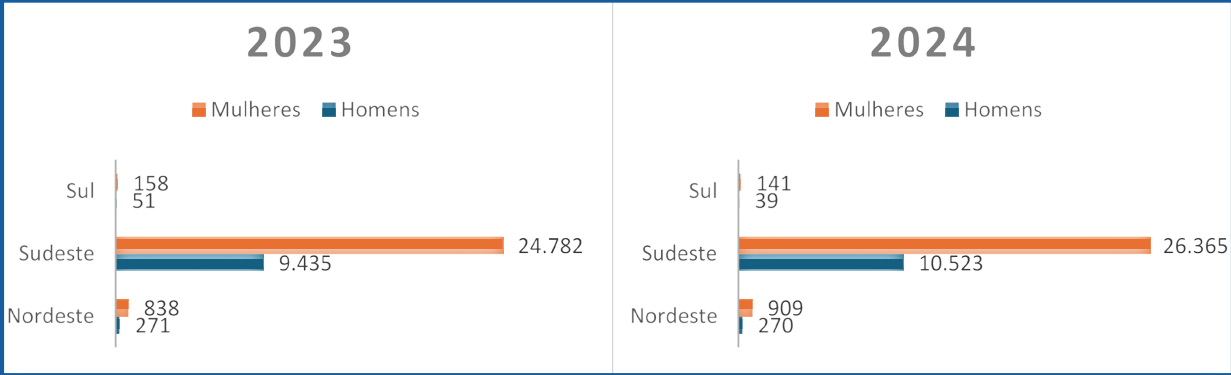




Número total de colaboradores em tempo integral, discriminado por Gênero e Região



Número total de colaboradores em tempo parcial, discriminado por Gênero e Região

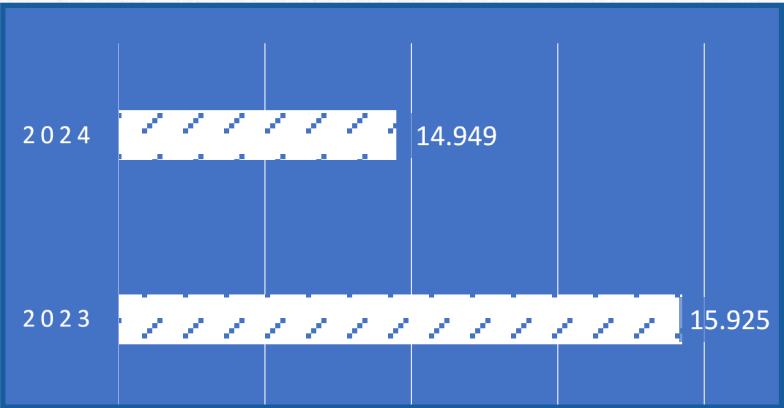


Obs.: A SPDM não conta com profissionais sem garantia de carga horária (2-7 b.III).



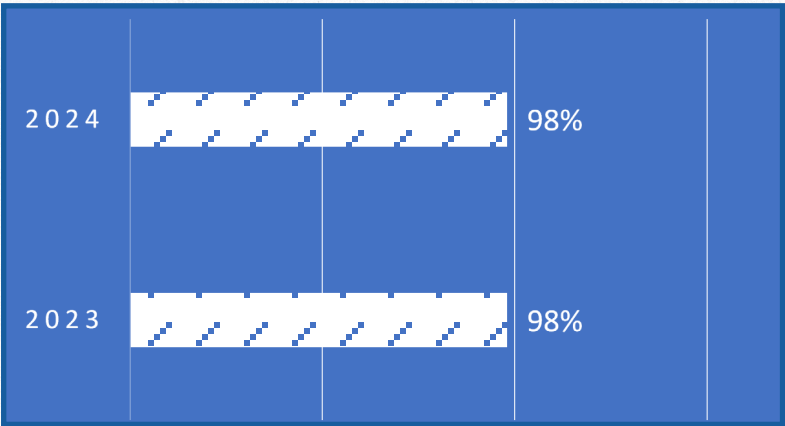
(GRI 2-8)

Obs.: Os colaboradores que não mantêm vínculo empregatício direto com a SPDM, mas possuem atividades controladas pela Instituição podem ser enquadrados nas seguintes categorias: autônomos, estagiários, profissionais contratados por empresa parceira, residentes, servidores públicos cedidos, voluntários entre outros. Esses profissionais desempenham atividades variadas, conforme a necessidade específica de cada unidade, contribuindo para o cumprimento das metas institucionais e a manutenção dos contratos e convênios firmados com os tomadores de serviço.



Número total de colaboradores que não são empregados cujo trabalho é controlado pela Instituição (GRI 2-8)

Percentual do total de colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva:



É importante destacar que, independentemente de o profissional estar abrangido por acordos de negociação coletiva, as condições de trabalho e os termos de emprego seguem, rigorosamente, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das Normas Regulamentadoras do Trabalho (NRs).





# MISSÃO, VISÃO E VALORES

**MISSÃO**

**VISÃO**

**VALORES**



# Missão, Visão e Valores



## Missão

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



## Visão

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



## Valores

Capacitação, Compromisso Social, Confiabilidade, Empreendedorismo, Equidade, Ética, Humanização, Qualidade, Sustentabilidade ecológica, econômica e social, Tradição, Transparência.





# Governança Corporativa



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

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

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

A diretriz primordial da Associação é sua inserção no sistema de saúde direcionada ao tratamento, prevenção de doenças e à promoção da saúde primária, secundária e terciária, estreitando laços com a comunidade local e reafirmando seu compromisso social de atender a todos,

sem discriminação. Com o crescimento Institucional, a SPDM vem expandindo sua área de atuação com projetos, em desenvolvimento, nas áreas de Assistência Social e na Educacional.

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

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

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

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





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

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

Cada estabelecimento é constituído como Filial e possui CNPJ próprio, contas bancárias específicas e demonstrações financeiras individuais,

que permitem a elaboração de prestações de contas por projetos (contratos e convênios) e a divulgação de balanços contábeis (ativos, passivos, receitas, despesas e custos) monitorados por auditoria independente (GRI 2-18).

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

Modelo de Governança

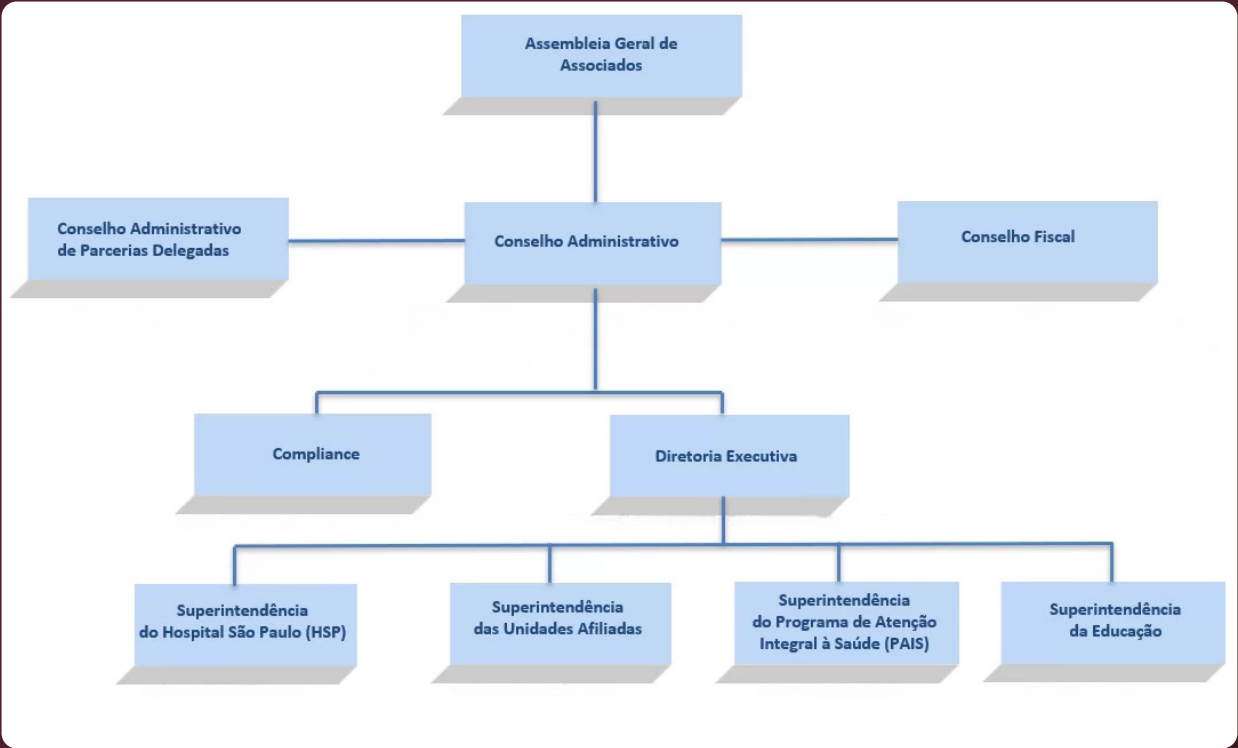
O modelo de governança corporativa da SPDM foi sendo consolidado e fortalecido ao longo de seus mais de 90 anos de existência. A governança da Instituição efetivou-se por meio de uma estrutura executiva competente e responsável pelo planejamento, organização, direção e controle do conjunto de recursos, que determinam as atividades no nível local, para alcançar seus objetivos (GRI 2-1).





# Estrutura

A estrutura organizacional da SPDM é composta pela Assembleia Geral de Sócios, Conselho Administrativo, Conselho Fiscal, cujos integrantes não recebem remuneração pela função, Compliance, Diretoria Executiva e Superintendências (GRI 2-9; 2-19; 2-20).



Organograma da SPDM (GRI 2-9)





## Assembleia Geral de **Associados**

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

## Conselho **Administrativo**

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

## Diretoria **Executiva**

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

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

## Conselho **Fiscal**

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



# Programa de Integridade/Compliance



(GRI 3-3; 205-2;205-3)

A visão de cidadania, responsabilidade social, alinhados a uma estratégia que prioriza a formação e capacitação de pessoas, a excelência e eficiência operacional, com ênfase na sustentabilidade, transparência e conduta ética, são importantes fundamentos da governança, que contribuem para a longa trajetória da Instituição.

A ética e transparência nas ações da SPDM impactam, não somente na perenidade institucional, mas também nos resultados intangíveis no ecossistema em que atua. Neste sentido, o programa de integridade expressa de forma natural as principais ações que também estão integradas com as vertentes sociais e ambientais, no nível interno e externo, as quais destacamos:

Compromisso voluntário da SPDM com a Agenda Global Hospitais Verdes e Saudáveis desde 2012, iniciativa internacional lançada pela organização não governamental Saúde sem Dano. A SPDM, por ser uma das primeiras organizações de saúde a aderir à agenda, recebeu certificado de membro fundador da Rede Global Hospital Verdes e Saudáveis no Brasil;

Adesão à campanha Race to Zero da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC), com metas de redução de emissões para os anos de 2030 e emissões líquidas iguais a zero até 2050;

Compromisso ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – Ministério das Mulheres do Governo Federal;

Adesão ao Projeto Vem, Tu Puedes – Inclusão de migrantes e refugiados;

Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+;

Parceria com o Programa Jovem Aprendiz Indígena PJAJ;

Criação de Comitê de Inclusão e Diversidade;

Acordo de Cooperação “Programa Meu Emprego Inclusivo”;

Semana da Privacidade de Dados.

No âmbito global, alinhamos nossa estratégia aos dez princípios universais do Pacto Universal da ONU pautados em direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. A SPDM assumiu o compromisso de apoiar e difundir estes princípios, empreendendo esforços para divulgá-los publicamente aos colaboradores, parceiros, clientes e público em geral. Também nos comprometemos a participar e nos envolver com o Pacto Global por meio do desenvolvimento de ações estratégicas relacionadas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Como parte de sua estratégia, no período 2019/2020, estabeleceu como meta, a adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade

e Contra a Corrupção do Instituto Ethos, como ações catalisadoras para consolidação do Programa de Integridade. A iniciativa busca transparecer o comprometimento da SPDM em implementar ações voltadas à identificação e prevenção de riscos, seja na perspectiva de seus processos internos ou ainda em sua relação com as diferentes partes interessadas (GRI 2-28). Com base nas experiências, superação de crises e aprendizado do passado, seguiremos nossa vocação com foco nas oportunidades do presente e nas tendências do futuro, com profunda gratidão à sociedade, parceiros, poder público, e em especial aos nossos profissionais pelas ações éticas no dia a dia, refletidas na cultura de integridade da Instituição.

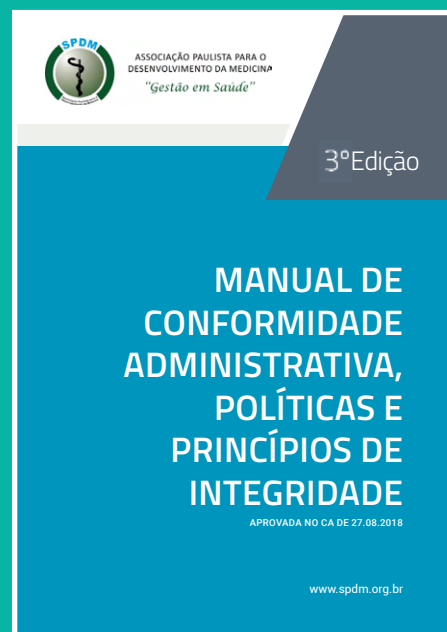


(GRI 2-15; 2-16; 2-23; 205-2)

O Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade da SPDM (GRI-102-16) foi elaborado, conforme os valores e os princípios éticos da entidade de modo a fomentar a transparência, disciplinar as relações internas e externas da organização, administrar conflitos de interesses, proteger o patrimônio físico e intelectual e consolidar as boas práticas de governança corporativa em conjunto com outros instrumentos normativos da Instituição. Estes princípios éticos devem fundamentar a negociação de contratos, acordos, o estatuto social, bem como as políticas que orientam a direção institucional.

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

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



Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade.  
<https://spdm.org.br/flip/manual-de-conformidade-administrativa-politicas-e-principios-de-integridade/>







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

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



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

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





## Avaliação de Riscos e **Controles Internos**

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

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

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

Considerando que as unidades sob gestão da SPDM possuem processos administrativos e financeiros padronizados e informatizados, conhecidos como processos horizontais, isto é, a gestão de riscos implementada abrange a Instituição toda (GRI 2-26).



## Gestão de Requisitos **Legais**

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





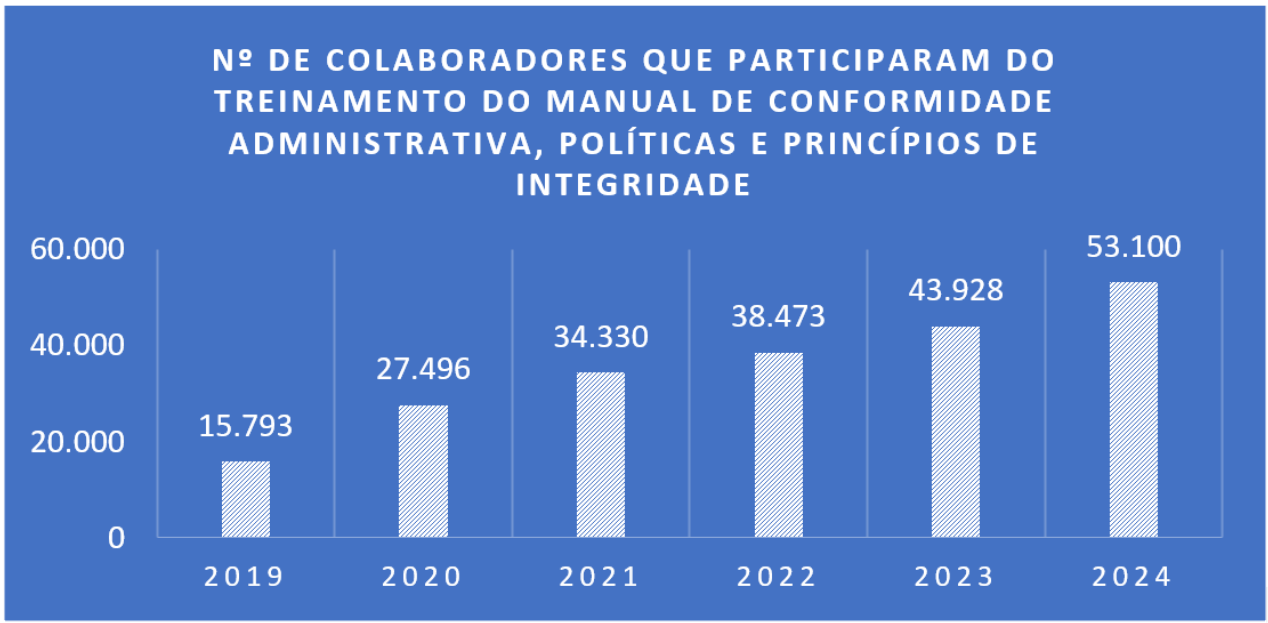
## Treinamentos e Comunicação

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

O plano de comunicação da SPDM visa a promover um diagnóstico da imagem da Instituição

fazendo com que todas as partes envolvidas no processo, como seus colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços, pacientes, entre outros, envolvam-se na disseminação da comunicação e que compreendam seu conteúdo.

Todas as partes envolvidas são envolvidas nos treinamentos, sobre a cultura, valores e condutas institucionais, destacando-se o treinamento do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade.



Para acessar mais informações acerca das atividades de Treinamento e Comunicação na SPDM, acesso o Relatório de Compliance e Integridade da SPDM 2023/2024, através do site:

<https://spdm.org.br/wp-content/uploads/2023/04/Relatorio de Compliance e Integridade 2022.pdf>





## Seminário do Programa de Integridade

Em 2024, foram iniciados ciclos de seminários e palestras com o objetivo de difundir o Programa de Integridade da SPDM.



### I Seminário do Programa de Integridade da SPDM

O programa de integridade e suas diferentes perspectivas

O I Seminário do Programa de Integridade da SPDM tem como objetivo difundir ações norteadoras que possam contribuir para o fortalecimento da cultura de integridade e transparência.

#### PROGRAMAÇÃO

- 14h** Abertura
- 14h15** Apresentação - Área de Compliance SPDM
- 14h30** Compliance no Terceiro Setor  
Dr. Anderson Vilar Ferraresi  
Diretor Jurídico da SPDM
- 15h15** Horizontes da Compliance no Brasil  
Dr. Raphael de Matos Cardoso  
Compliance Officer da MZBL Advogados
- 16h** Coffee-break
- 16h15** Compliance e Integridade na Johnson & Johnson MedTech  
Dr. Felipe Martins Maester  
Health Care Compliance Officer da Johnson & Johnson MedTech
- 17h30** Encerramento

**DATA**  
08/10/2024

**HORÁRIO**  
14 horas

**EVENTO ON-LINE**  
Transmissão ao vivo pelo Teams



### Promoção da Integridade e combate à corrupção

Palestra com a Profa. Marcela Greggo

**DATA**  
11/12/2024  
Quarta-feira

**EVENTO ONLINE**  
Transmissão pelo Teams

**HORÁRIO**  
Das 14h às 15h30

**INSCRIÇÕES**  
Clique aqui e inscreva-se

**PROFA. MARCELA GREGGO**  
Coordenadora de projetos de Integridade, Transparência e combate à corrupção no Instituto Ethos, professora universitária, especialista em direito penal econômico (FGV/SP) e mestranda em governança global e formulação de políticas internacionais (PUC/SP)



Os eventos foram amplamente divulgados para o público interno e externo, sendo realizados na modalidade presencial e online, totalizando cerca de 2000 participantes.

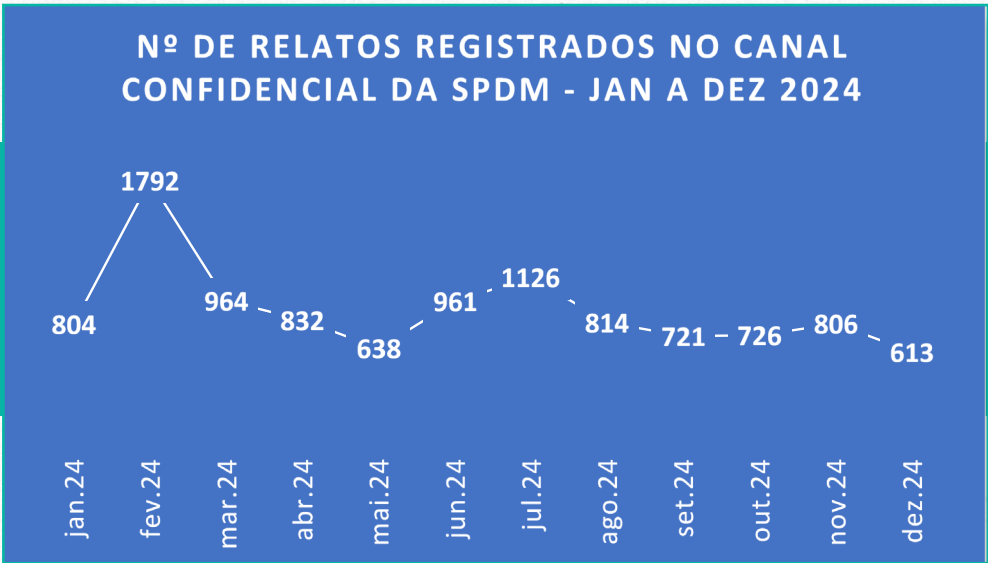
## Canais de Denúncias e Apuração

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

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

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

Nº de relatos recebidos do Canal Confidencial da SPDM





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

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

## Relacionamento com Parceiros

No escopo da implantação do programa de integridade, é fundamental a inclusão de perspectivas das aquisições, contratações realizadas e o relacionamento com os fornecedores.

Neste sentido, foi desenvolvido o Manual de Fornecedores da SPDM que visa a expressar o compromisso da organização na adoção de padrões adequados de conduta na relação com fornecedores que, além de capacidade técnica, demonstrem compromisso com a preservação do meio ambiente, conformidade e

respeito aos temas relacionados com os direitos humanos, saúde e a segurança dos colaboradores, políticas e práticas para a promoção da diversidade, atuando de forma ética e responsável. O Manual de Fornecedores da SPDM também apresenta etapas e critérios utilizados na seleção e avaliação de fornecedores. Sua última revisão ocorreu em 2023, com a inserção de aspectos de Privacidade de Dados e Segurança da Informação, Gestão Ambiental e Direitos Humanos (GRI 2-23; 2-24; 2-29).



Manual de Fornecedores SPDM – 3ª edição – acessado em: <https://spdm.org.br/flip/manual-de-fornecedores/>

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

A SPDM possui um Comitê Técnico de Qualificação de Fornecedores que realiza atividades de qualificação documental, visitas técnicas, monitoramento de alerta dos órgãos reguladores,

controle de desvios de qualidade dos produtos, além de, na perspectiva do compliance, a realização de Due Diligence, com o objetivo fortalecer a integridade no relacionamento da SPDM com os fornecedores, parceiros e prestadores de serviços. A verificação de informações abrange a estrutura societária e regulamentar dos terceiros, bem como práticas antiéticas, corrupção, fraudes ou qualquer outra forma que poderá expor a instituição a um negócio que envolva risco de integridade reputacional. (GRI 2-27).





## Monitoramento das Ações de **Compliance**

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

Dentre as ferramentas utilizadas para o monitoramento das ações do programa de integridade, destaca-se a pesquisa de cultura de integridade realizada desde 2019, cujo objetivo é conhecer a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e assegurar que as políticas e normas de conduta da SPDM estejam alinhadas com a ética e os valores da Instituição, garantindo a idoneidade.

## Pesquisa de Cultura de **Integridade**

A última pesquisa realizada em dezembro de 2024, apresentou os seguintes resultados: 97% dos colaboradores receberam o manual de conformidade administrativa, políticas e princípios de integridade da SPDM (código de conduta), 90% participaram do treinamento do código de conduta, 96% conhecem o canal confidencial (canal de denúncias da SPDM), 83% sentem-se confortável para registrar alguma denúncia e 91% entendem que a diretoria propicia um ambiente ético na instituição.





# Relacionamento com Fornecedores



(GRI 2-6)

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

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

A SPDM iniciou, no ano de 2018, o mapeamento de sua cadeia de fornecedores para compreender os fatores de riscos associados aos diferentes tipos de categorias de fornecimento de produtos e serviços, para compreensão da criticidade destes em relação aos diferentes aspectos: operacionais (quanto à capacidade de atendimento, criticidade às atividades finalísticas e grau

de dependência das Instituições), socioambientais (quanto ao grau de severidade ao meio ambiente, saúde, segurança ocupacional e direitos humanos) e de integridade (prevenindo possíveis associações que tragam riscos a imagem da SPDM, relacionamentos inadequados com empresas impedidas/sancionadas por entes públicos e mitigação de atos ilícitos). A matriz de riscos da cadeia de fornecedores gerada a partir desta iniciativa vem estabelecendo ações específicas para cada conjunto de fornecedores, conforme suas características de riscos e necessidades de controles específicos.

A partir desta matriz de riscos da cadeia de suprimentos, os fornecedores são avaliados com a finalidade de diminuir riscos fiscais, financeiros, trabalhistas, socioambientais, jurídicos e tributários e para que haja um fornecimento ético e responsável, através de diligências em empresas fornecedoras de produtos e prestadoras de serviços.





Desde 2022, a SPDM vem aprimorando a gestão dos requisitos documentais de empresas fornecedoras de produtos e serviços, através de plataforma eletrônica para cadastro e homologação destas empresas. O uso desta plataforma automatizada para gestão dos requisitos documentais além de minimizar riscos relacionados a não identificação oportuna de inconsistências regulatórias destas empresas, propicia maior agilidade na verificação de documentos extraídos de bases públicas como as informações cadastrais das bases da receita federal, licenças, certidões e sanções nas diferentes esferas da administração pública.

A SPDM incorporou em seu sistema de cadastro e qualificação de fornecedores no ano de 2023, controles específicos relacionados ao Monitoramento da Conformidade dos Prestadores/Fornecedores com a Lei 13.709/2018 (LGPD), na qual é averiguada a conformidade da empresa com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados. As Minutas contratuais de prestação de serviços firmadas entre as instituições SPDM e seus fornecedores foram aprimoradas, com o refinamento das cláusulas relacionadas à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) além daquelas relacionadas aos riscos trabalhistas, socioambientais de corrupção.

Em 2024, a SPDM passou a monitorar índice na sua cadeia de fornecedores dedicado especificamente aos padrões ASG (Ambiental, Social e de Governança). O índice, calculado a partir de pontuação obtida pelo atendimento a diferentes requisitos em cada um destes pilares, considera eventuais autuações, infrações ou processos ambientais, ligados aos direitos humanos e sanções governamentais, relacionados às empresas ou sócios vinculados nestas empresas. A pontuação final, utilizando uma metodologia de cálculo que considera diferentes pesos em alinhamento com a gravidade das eventuais irregularidades identificadas, representa faixa de 0 a 10 pontos, sendo que uma pontuação entre 9 e 10 é considerada excelente e o índice para aprovação imediata do fornecedor. Eventuais notas abaixo de 9, influenciam no direcionamento para regularização das pendências pelo fornecedor ou pela sua reprovação. No ano de 2024, o índice ASG da cadeia de fornecedores homologados nas Instituições Afiliadas da SPDM e Hospital São Paulo ficou em 9,84, sendo 9,96 no pilar Ambiental, 9,82 no Pilar Social e 9,72 no Pilar da Governança.

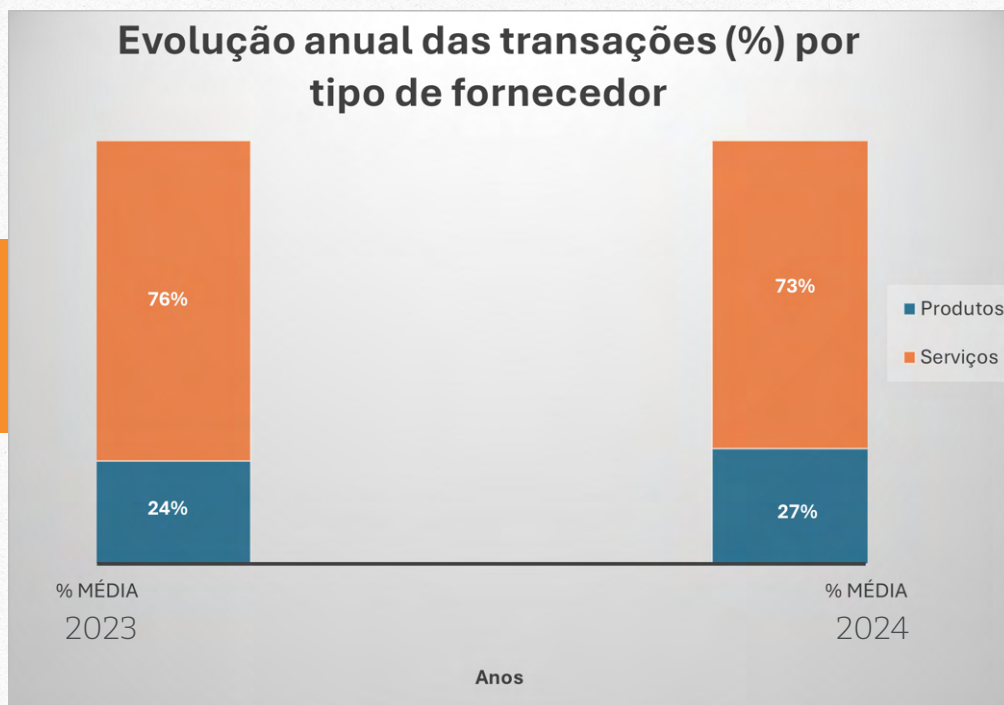


No decorrer de 2023 e 2024, foram elaborados materiais educativos e manuais voltados à divulgação das melhores práticas de governança em privacidade, divulgados na biblioteca virtual da SPDM / PAIS e nas Instituições Afiliadas e Hospital São Paulo pela área de segurança da informação, por meio de materiais divulgados em diferentes meios e treinamentos no ambiente virtual de aprendizagem, engajando colaboradores nas ações voltadas à segurança dos dados.

A SPDM se relaciona com seus fornecedores conforme as diretrizes do seu Regulamento de Compras e Contratação de Obras e Serviços, devidamente publicado no Diário Oficial e atua de forma vigilan-

te quanto aos interesses socioeconômicos dos estados e municípios onde atua, realizando monitoramento de seus fornecedores em períodos não superiores a 12 meses, primando assim, pela constante regularidade de seus parceiros com suas obrigações tributárias, previdenciárias e demais legislações vigentes.

Com relação a sua cadeia de suprimentos, quanto à natureza das operações de compras e contratações, a SPDM atua mantendo as linhas de fornecimento de produtos e serviços, tendo transacionado operações de compras nos anos de 2023 e 2024 com o quantitativo de fornecedores representado na imagem.



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

Quanto aos serviços adquiridos na SPDM, temos que, os serviços relacionados à assistência médica, de tecnologia de informação, limpeza e vigilância patrimonial representam volumetria mais expressiva de transações realizadas entre 2023 e 2024. Estas categorias têm uso intensivo de mão-de-obra alocada nas unidades têm destaque em seu acompanhamento sob a perspectiva da gestão de riscos, com monitoramento regular das relações trabalhistas, de saúde e segurança de prestadores de serviços.



A relação de transações por natureza de fornecedores nos anos de 2023 e 2024 encontra-se demonstrada no gráfico.

OBS: A partir de 2023, com a implantação do ERP, iniciou-se a coleta dos dados de notas fiscais de serviços do Hospital São Paulo.

Complementarmente, visando demonstrar outras características da cadeia de fornecedores

da SPDM, destacamos que essencialmente as transações realizadas no contexto das aquisições de produtos e serviços ocorrem com fornecedores nos Estados da região sudeste do país (cerca de 86%). No entanto, as demais regiões possuem fornecedores com transações comerciais realizadas com a SPDM, sendo: sul (7%), centro-oeste (2%), nordeste (4%) e norte (<1%).





# Certificações, premiações e selos



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

## Instituições Afiliadas SPDM



### Qmentum Internacional Programa Canadense de Acreditação

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



### ONA Nível III

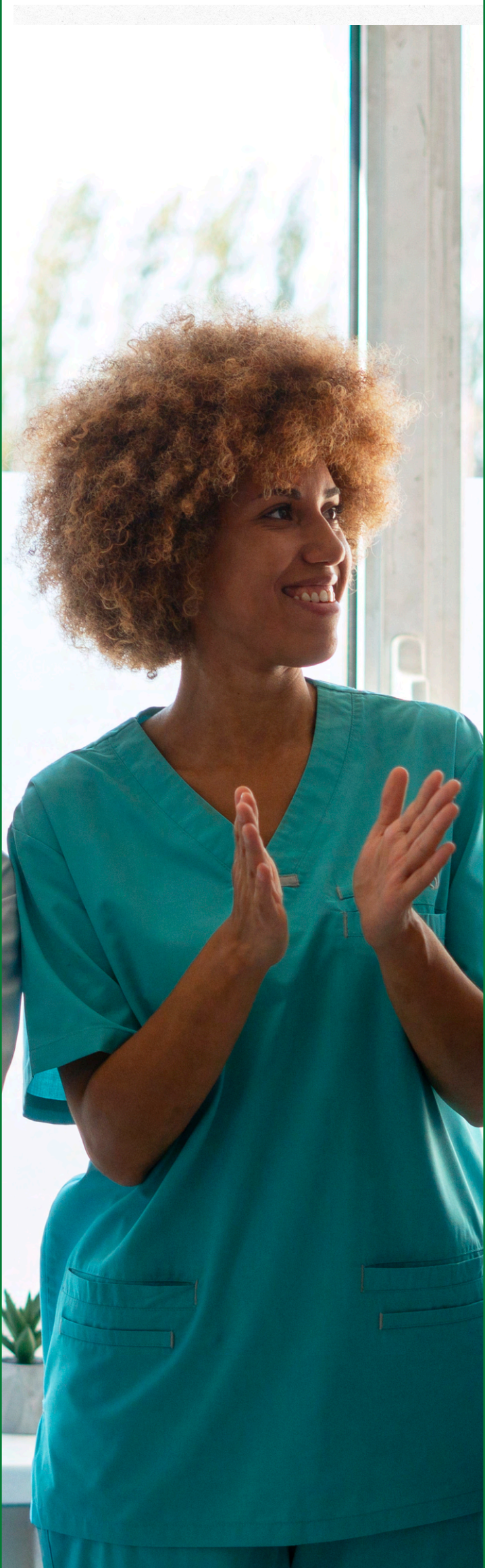
- Hospital Estadual de Diadema.
- Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo.
- Hospital e Maternidade Municipal de Uberlândia.
- Hospital Regional de Sorocaba.
- Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini.
- Ambulatório Médico de Especialidades Maria Zélia.
- Ambulatório Médico de Especialidades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



### ONA Nível II

- Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence.
- Unidade Recomeço Helvétia
- SIM Jacareí





- Hospital Geral de Guarulhos
- UBS Parque Novo Mundo I (RASTS VM/VG)
- UBS Parque Novo Mundo II (RASTS VM/VG)
- UBS Jardim Japão (RASTS VM/VG)
- UBS Paulo Gnecco (RASTS VM/VG)
- UBS Vila Sabrina (RASTS VM/VG)
- UBS Vila Izolina Mazzei (RASTS VM/VG)
- UBS Carandiru (RASTS VM/VG)
- UBS Vila Guilherme (RASTS VM/VG)
- UBS Vila Ede (RASTS VM/VG)
- UBS Vila Leonor (RASTS VM/VG)
- UBS Julieta (RASTS VM/VG)
- UBS Jd Brasil (RASTS VM/VG)
- UBS Vila Medeiros (RASTS VM/VG)
- UBS Vila Borges (RASTS BTT)
- UBS Real Parque (RASTS BTT)
- UBS Jardim D'Abril (RASTS BTT)
- UBS Caxingu (RASTS BTT)
- UBS São Remo (RASTS BTT)
- UBS Jardim Boa Vista (RASTS BTT)
- UBS Vila Dalva (RASTS BTT)
- UBS Malta Cardoso (RASTS BTT)
- UBS Jardim São Jorge (RASTS BTT)
- UBS Vila Sonia (RASTS BTT)
- UBS Jardim Colombo (RASTS BTT)



#### Serviço de atendimento ao Paciente Politraumatizado

- ✓ Hospital Municipal Dr. Jose de Carvalho Florence





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

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

**GREEN KITCHEN**

Serviços de Alimentação que Adotam Práticas Sustentáveis

13 hospitais



**Health Care Climate Champions  
Eficiência Energética - Prata  
Premiação internacional**

- ✓ Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini

**Green Pin A**

Amigos, aliados apoiadores.  
Em reconhecimento.

5 hospitais



- ✓ Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini - 2º Lugar



- ✓ Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini - VI Prêmio Compliance ESG Brasil 2021



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



- Certificação por Distinção na Identificação Precoce e Tratamento da Sepse ILAS/IQG
- Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini



- Certificação da CARF (Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities)
- Centro de Reabilitação Lucy Montoro de São José dos Campos



- Certificados de Proficiência no Programa de Incentivo ao Controle de Qualidade**
- Centro de Análises Clínicas Zona Leste.



- Certificados de Proficiência em Ensaio Laboratoriais**
- ✓ Centro de Análises Clínicas Zona Leste - Janeiro/2025





## Certificações ISO



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



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



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



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

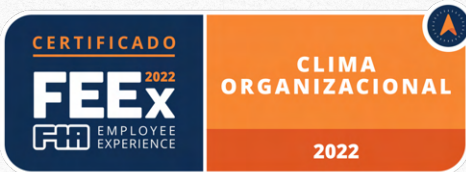
## Certificação qualidade ambiental no trabalho



27 Afiliadas Certificadas  
Outubro/2020



30 Afiliadas Certificadas  
Julho/2021



51 Afiliadas Certificadas  
Julho/2022



48 Afiliadas Certificadas  
Julho/2023

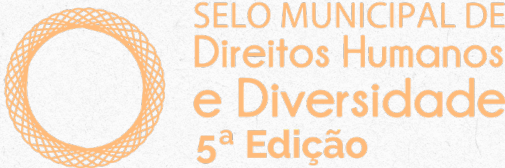




Selo municipal de direitos humanos e diversidade



Julho de 2021



Dezembro de 2022



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

Prêmio Campeão do Clima 2024 (Health Care Climate Champions Awards)



Iniciativa da organização internacional Healthcare Without Harm (Saúde sem Dano), em reconhecimento às práticas sustentáveis e de gestão climática no setor de saúde. A categoria chamada Health Care Climate Champions Awards ou “Campeão do Clima” foi criada em 2023 para valorizar as instituições de diferentes regiões do mundo que se destacaram por seu trabalho ambicioso, abrangente e consistente em ação climática ao longo do ano. A relação das 7 organizações premiadas no mundo no ano de 2024 estão disponíveis para serem consultadas no site <https://greenhospitals.org/climate-champions-2024>





ONA Nível I

- ✓ SP Plus Hospital Dia Centro Diagnóstico
- ✓ UBS Integrada Cupecê – Dr. Waldomiro Pregnolato
- ✓ UBS Integrada São Vicente de Paula
- ✓ UBS Alpes do Jaraguá
- ✓ UBS Integrada Pari
- ✓ UBS Comendador José Gonzalez
- ✓ UBS Integrada Vila Clara
- ✓ UBS Dr. Joaquim Rossini/Vila Carioca Dr. Moacir
- ✓ UBS Guarani Vargas
- ✓ UBS Heliópolis
- ✓ UBS Iaçapé – Jardim Planalto
- ✓ UBS Integrada Jardim Elba – Humberto Gastão Bodra
- ✓ UBS Integrada Vila Carrão – Dr. Adhemar Monteiro Pacheco
- ✓ UBS Interativa
- ✓ UBS Jardim Iva
- ✓ UBS Integrada Vila Oratório – Tito Pedro Mascelani
- ✓ UBS Jardim Panamericano
- ✓ UBS Moinho Velho
- ✓ UBS Mooca I
- ✓ UBS Morada do Sol
- ✓ UBS Morro Doce
- ✓ UBS Parque Imperial – Professor Manoel Antonio da Silva Saragoca
- ✓ UBS Parque Maria Domitila
- ✓ UBS Parque São Lucas
- ✓ UBS Pro Morar
- ✓ UBS Sem Terra
- ✓ UBS Sigmund Freud – Indianópolis
- ✓ UBS Vila das Mercês
- ✓ UBS Vila Ema
- ✓ UBS Vila Formosa II
- ✓ UBS Vila Guarani
- ✓ UBS Vila Maggi
- ✓ UBS Vila Nova Manchester
- ✓ UBS Vila Formosa II
- ✓ UBS Vila Guarani
- ✓ UBS Vila Maggi
- ✓ UBS Vila Nova Manchester
- ✓ UBS Vila Nova York
- ✓ UBS Vila Pirituba
- ✓ UBS Vila Santo Estevão – Woody Jorge Kalil
- ✓ UBS Neusa Rosália Morales
- ✓ UBS City Jaraguá
- ✓ UBS Vila Bertioga
- ✓ UBS Vila Alpina
- ✓ UBS Jardim Rincão
- ✓ UBS Vila Caiúba
- ✓ UBS Jardim Cidade Pirituba
- ✓ UBS Vila Santa Catarina
- ✓ UBS Jardim Lourdes
- ✓ UBS Vila Prudente
- ✓ UBS Santo Elias
- ✓ UBS Vila Arapuá
- ✓ UBS Aurélio Mellone
- ✓ UBS Domingos Mantelli
- ✓ UBS Vila Mariana
- ✓ UBS Água Funda
- ✓ UBS Vila Antonieta
- ✓ UBS Jardim Seckler
- ✓ UBS Brás
- ✓ UBS Elísio Teixeira Leite
- ✓ UBS Sacomã
- ✓ UBS Anhanuera I
- ✓ UBS Belenzinho
- ✓ UBS Jardim Sapopemba
- ✓ UBS Parque Bristol
- ✓ UBS Vila Canaã
- ✓ UBS Recanto dos Humildes
- ✓ UBS Vila Formosa I



Premiação – Selo de Boas Práticas no Enfrentamento da Sífilis Congênita

- ✓ UBS City Jaraguá
- ✓ UBS Eduardo Romano Reschilian
- ✓ UBS Elísio Teixeira Leite
- ✓ UBS Jardim Grimaldi
- ✓ UBS Recanto dos Humildes
- ✓ UBS Vila Campestre



Selo Sinasc – Selo Ouro

- ✓ Casa do Parto de Sapopemba
- ✓ Hospital e Maternidade Amparo Maternal



Hospital Amigo da Criança

- ✓ Hospital Distrital Nossa Senhora da Conceição (Fortaleza)
- ✓ Hospital Maternidade Maria Amélia Buarque de Holanda
- ✓ Hospital Municipal Pedro II( Rio de Janeiro)



Gente que faz o SUS

- ✓ Hospital e Maternidade Amparo Maternal –Equipe de Enfermagem
- ✓ Hospital e Maternidade Amparo Maternal – Equipe de Saúde



Prêmio Anna Nery

- ✓ Hospital Maternidade Maria Amélia Buarque de Hollanda



SUS DE OURO

- ✓ Complexo Hospitalar Irmã Dulce





### Unidade Amiga da Primeira Infância

- ✓ CF MO Maurício Silva
- ✓ CF Mo Ricardo Lucarrelli
- ✓ CF Estácio de Sá
- ✓ CF Sérgio Vieira de Melo
- ✓ CF São Sebastião
- ✓ CF Nélío de Oliveira
- ✓ CF Estivadores
- ✓ CF Fernando Antônio Braga Lopes
- ✓ CMS Oswaldo Cruz
- ✓ CMS Ernani Agrícola
- ✓ CMS Manoel Artur Vilaboim
- ✓ CMS José Messias do Carmo
- ✓ CMS Ernesto Zeferino Timbau Jr.
- ✓ CSE São Francisco de Assis
- ✓ Clínica da Família Maurício Silva



### EMS Angels Awards Q3 – Gold Status

- ✓ SAMU Santo André

### Reconhecimento pelo Trabalho de Acolhimento às Famílias Vulneráveis – Instituto Dara

- ✓ Hospital Maternidade Maria Amélia Buarque de Hollanda

### Programa de Excelência em Gestão Secretaria de Estado da Saúde Rio de Janeiro

- ✓ Hospital Maternidade Maria Amélia Buarque de Hollanda



### Medalha Amigo da Primeira Infância

- ✓ Hospital e Maternidade Maria Amélia Buarque de Hollanda

### Certifica Vacina



### Certifica Vacina - Rio

- ✓ CF Estácio de Sá
- ✓ CF Estivadores
- ✓ CF Fernando A. Braga Lopes
- ✓ CMS Salles Netto
- ✓ CMS Jose Messias do Carmo
- ✓ CMS Manoel Arthur Villaboim
- ✓ CSE São Francisco de Assis



### Amigo do Transplante

- ✓ Complexo Hospitalar Irmã Dulce



### Mulher Trabalhadora que Amamenta

- ✓ Hospital Maternidade Maria Amélia Buarque de Hollanda



### Amigo do Meio Ambiente

- ✓ Centro Carioca do Olho



### Prêmio 2024 – Dr. Pinotti Hospital Amigo da Mulher

- ✓ Hospital e Maternidade Maria Amélia Buarque de Hollanda





Certificação Internacional de Laboratórios – Normas PALC.

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

Newsweek	
Fortis Hiranandani Hospital	Interventional cardiology
Tel-Aviv Sourasky Medical Center	Division of Cardiology
Beaumont Hospital Troy	Cardiology
Korea University Hospital	Department of Cardiology
Hospital de Ensino da UNIFESP	Cardiologia
McGill University Health Centre	Department of Cardiology
Ramathibodi Hospital	Heart, vascular and metabolic center
Hartford Hospital	Heart and Vascular Institute
Hirslanden Klinik Beau-Site	HerzZentrum Bern
Fortis Escorts Hospital	Fortis Escorts Heart Institute
Kameda Medical Center	Department of Cardiology
Hospital Universitario Virgen Macarena	Cardiología y Cirugía Cardiovascular
Royal Brisbane & Women's Hospital	Cardiology
Oklahoma Heart Hospital	Cardiology

Newsweek		
Rank	Hospital	Department
93	Cleveland Clinic	Cleveland Clinic Children's
94	Ewha Womans University Medical Center	Pediatrics
95	Nemours Children's Hospital	Nemours Children's Hospital, Florida
96	Children's Hospital of Wisconsin	Children's Wisconsin
97	St. Louis Children's Hospital	St. Louis Children's Hospital
98	Universitätsklinikum Düsseldorf	Klinik für Allgemeine Pädiatrie, Neonatologie und Kinderkardiologie
99	The Catholic University Of Korea - Seoul St. Mary's Hospital	Pediatrics
100	Mayo Clinic - Jacksonville	Children's Center
101	Korea University - Anam Hospital	Pediatrics
102	Shriners Hospital For Children	Shriners Hospital Children
103	Hospital de Ensino da UNIFESP	Pediatría
104	Sana Kliniken Leipziger Land GmbH - Klinikum Borna	Kinder- und Jugendmedizin
105	Mount Sinai Hospital	Neonatal Intensive Care Unit (NICU)
106	Stavanger Universitetssjukehus	Barne- og ungdomsklinikken
Khon Teck Puat - National University Children's		

World's Best Specialized Hospitals – 2023 – revista Newsweek.



# Inovação Tecnológica





(GRI 3-3)

## Hospital São Paulo



### Tecnologia e sustentabilidade caminhando juntas

Entre 2023 e 2024, o Hospital São Paulo passou por uma verdadeira transformação digital. Com o compromisso de oferecer um atendimento mais eficiente, humano e sustentável, o setor de tecnologia passou a se chamar Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), refletindo uma nova forma de pensar e integrar soluções inovadoras ao dia a dia do hospital.

Essa nova abordagem fortalece o papel do hospital como referência em saúde pública, ensino e pesquisa — agora com ainda mais responsabilidade ambiental, social e tecnológica.

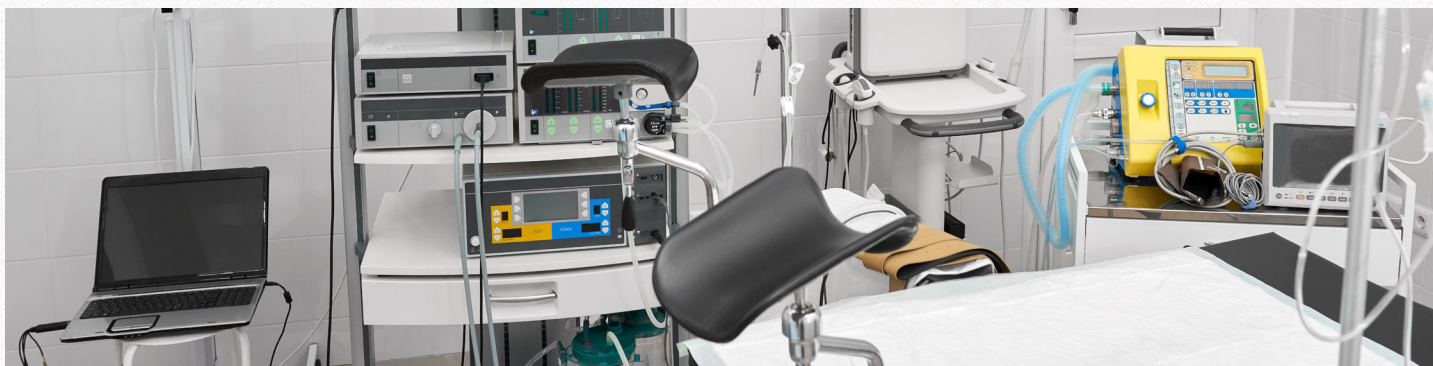


### Conectividade a serviço do cuidado

Um dos grandes destaques desse período foi a ampliação da rede Wi-Fi gratuito, agora disponível em todas as áreas do hospital, como recepções, enfermarias, salas de espera e setores administrativos.

Mais do que um benefício digital, essa conectividade promove o bem-estar dos pacientes e acompanhantes, que podem se comunicar com familiares, acessar conteúdos e aliviar a ansiedade durante a permanência no hospital. Um cuidado simples, mas que faz toda a diferença na experiência acolhedora que o Hospital São Paulo busca oferecer.





## Equipamentos modernos, uso inteligente de recursos

Com a instalação de um novo Data Center e a atualização completa do parque tecnológico com equipamentos modernos e sistemas operacionais de ponta, o hospital deu um grande passo rumo à eficiência.

Essas melhorias garantem mais desempenho, segurança de dados e economia de energia, além de facilitar o dia a dia de profissionais da saúde e da administração. Trata-se de uma tecnologia que contribui diretamente para a sustentabilidade, reduzindo falhas, otimizando tempo e melhorando a qualidade do serviço prestado.



## Digitalização que transforma o atendimento e cuida do meio ambiente

Nos últimos dois anos, o Hospital São Paulo avançou de forma significativa na digitalização de seus processos, promovendo mais agilidade, praticidade e economia de recursos.

Um dos marcos desse avanço foi a implantação de totens de autoatendimento e painéis digitais de chamada de pacientes, que tornaram o fluxo de entrada nos serviços mais organizado, rápido e intuitivo. Com essas ferramentas, o tempo de espera é gerenciado e o paciente ganha mais autonomia desde o momento da chegada ao hospital.

Além disso, o prontuário eletrônico foi implantado em grande parte dos ambulatorios, substituindo os prontuários físicos, o que gerou redução no consumo de papel, mais segurança na gestão das informações clínicas e agilidade nos atendimentos.

A implementação da plataforma de workflow para a gestão de processos administrativos também representou um avanço importante. Com ela, muitos fluxos internos foram digitalizados, reduzindo significativamente o uso de papel e acelerando etapas como aprovações e encaminhamentos. Isso resultou não apenas em mais eficiência, mas também em benefícios ambientais relevantes, reforçando o compromisso do hospital com a sustentabilidade.

Esse processo de transformação foi acompanhado pela aquisição de novos equipamentos atualizados, compatíveis com os padrões mais recentes de segurança da informação e inovação tecnológica. Assim, o hospital garante que suas soluções digitais estejam sempre preparadas para acompanhar a evolução do setor, mantendo um ambiente sustentável, seguro e centrado nas necessidades de pacientes e profissionais.





### **Soluções que garantem a continuidade do cuidado**

Mesmo em situações críticas, como quedas de energia ou falhas de sistema, o atendimento no hospital não para. Isso graças à criação da “Máquina de Contingência” — um sistema robusto que realiza cópias automáticas dos dados essenciais e mantém o hospital operando com segurança em qualquer cenário.

Além disso, melhorias nos sistemas de fila e migração de dados internos ajudam a organizar os atendimentos e evitar atrasos, aumentando a confiança e a fluidez nos serviços prestados à população.

### **Comunicação moderna e sustentável**

A substituição de 700 aparelhos telefônicos antigos pelo sistema VOIP tornou a comunicação interna mais eficiente, econômica e confiável. Combinada à expansão da rede Wi-Fi e à integração com os sistemas hospitalares, essa mudança garantiu maior agilidade na troca de informações entre equipes, otimizando o tempo e os processos.

Essa modernização, além de reduzir custos operacionais e o consumo de equipamentos obsoletos, contribui diretamente com os pilares da inovação e da sustentabilidade.





## Instituições **Afiliadas**

A SPDM tem investido continuamente em inovações tecnológicas para promover uma gestão mais eficiente, segura e sustentável dos serviços de saúde. Entre 2022 e 2024, diversas iniciativas foram implementadas com foco na redução do impacto ambiental, melhoria da gestão hospitalar e otimização de processos. A seguir, destacamos as principais iniciativas e seus impactos na sustentabilidade da organização.

### Digitalização e Sustentabilidade: A Evolução dos Processos na SPDM

A SPDM vem promovendo uma transformação digital significativa, substituindo processos manuais por soluções tecnológicas que aumentam a eficiência operacional e reduzem impactos ambientais. A implementação da certificação digital permitiu a assinatura eletrônica de prescrições e registros assistenciais, eliminando a necessidade de impressão e reduzindo o consumo de papel e insumos. Da mesma forma, a adoção de tablets para a assinatura digital de pacientes otimizou o atendimento, dispensando fichas físicas e reduzindo custos operacionais.

A digitalização de documentos também trouxe avanços na gestão de prontuários, eliminando arquivamentos físicos e garantindo maior segurança e rastreabilidade das informações. Paralelamente, a implementação do receituário eletrônico revolucionou a entrega de prescrições médicas, permitindo que os pacientes recebam seus receituários via SMS, eliminando o uso de papel e reduzindo riscos de perda de documentos.

Além disso, a informatização de processos administrativos e assistenciais eliminou formulários manuais, tornando a rotina interna mais ágil, sustentável e eficiente. Essas iniciativas não apenas reforçam o compromisso da SPDM com a segurança da informação, mas também contribuem diretamente para a redução da pegada ambiental.





## Telemedicina: Inovação Sustentável no Cuidado à Saúde

A SPDM tem impulsionado a expansão e integração da telemedicina, promovendo um modelo de atendimento mais acessível, eficiente e sustentável. A ampliação das teleconsultas, telemonitoramento de pacientes crônicos, teliagnóstico e teleinterconsulta entre profissionais da saúde possibilitou a redução significativa da necessidade de deslocamentos, beneficiando tanto pacientes quanto equipes médicas.

Estas iniciativas reduziram o consumo de combustível e as emissões de CO<sub>2</sub>, otimizaram a infraestrutura hospitalar com soluções em nuvem mais eficientes e minimizaram o descarte de materiais médicos, uma vez que o monitoramento remoto possibilita a detecção precoce de problemas, evitando procedimentos invasivos.

A sustentabilidade econômica também foi fortalecida por meio da otimização da agenda dos profissionais de saúde, reduzindo custos operacionais e aumentando a capacidade de atendimento. Para os pacientes, a eliminação de gastos com transporte e alimentação, aliada à flexibilidade do atendimento remoto, trouxe benefícios financeiros e logísticos. Além disso, a possibilidade de trabalho remoto ampliou a atração e retenção de profissionais, especialmente em regiões de difícil acesso.



Nesse contexto, destaca-se o expressivo volume de atendimentos realizados. Em 2023, o serviço de teleconsulta registrou mais de 10 mil atendimentos, com picos em março (1.092) e maio (1.015). Em 2024, os números se mantiveram elevados, ultrapassando 9.700 atendimentos ao longo do ano. Esse serviço, viabilizado pelo Sistema de Gestão Hospitalar e Prontuário Eletrônico do Paciente (PEP), integra funcionalidades como videochamadas e troca de arquivos entre profissionais e pacientes, assegurando agilidade e segurança na assistência.

Além disso, a SPDM ampliou a oferta de teleinterconsultas especializadas entre profissionais, fortalecendo o cuidado compartilhado e qualificado. Dentre as especialidades mais demandadas, destacam-se Dermatologia, com 1.540 atendimentos em 2023, e Cardiologia, com 639 atendimentos. A teleinterconsulta foi essencial para garantir decisões clínicas mais assertivas, com base em troca de experiências em tempo real, especialmente nas áreas de difícil acesso.

No campo da saúde mental, a SPDM também consolidou o Programa TeleApoio, um serviço de apoio psicológico e psiquiátrico gratuito e sigiloso para colaboradores. Em 2023, foram realizadas 1.503 triagens e atendimentos, com maior volume nos meses de maio (185) e setembro (189). Já em 2024, os números mostram uma continuidade consistente do serviço, com mais de 1.570 atendimentos realizados até dezembro. O programa inclui triagem psicológica, sessões de psicoterapia com duração de até 12 semanas, atendimentos psiquiátricos e encaminhamentos quando necessário, reafirmando o compromisso institucional com o bem-estar de seus profissionais.



No âmbito da sustentabilidade social, a telemedicina superou barreiras geográficas e socioeconômicas, levando atendimento médico a populações vulneráveis. O telemonitoramento contínuo melhorou a gestão de doenças crônicas e contribuiu para a prevenção de complicações. A colaboração entre profissionais, viabilizada pela teleinterconsulta, fortaleceu a rede de atenção à saúde, garantindo um cuidado mais integrado e eficiente.

Por fim, a SPDM investiu na educação e capacitação em saúde digital, qualificando profissionais e pacientes no uso das ferramentas de telemedicina. Esse avanço tecnológico não apenas aprimorou a qualidade do atendimento, mas também promoveu inclusão digital e equidade no acesso à saúde. Dessa forma, a SPDM reafirma seu compromisso com a inovação, a sustentabilidade e a excelência na assistência médica.



**Avanços em Infraestrutura e PACS: Tecnologia a Serviço da Eficiência e Conectividade**

A SPDM avançou significativamente na modernização da infraestrutura de TIC, garantindo maior conectividade, segurança e eficiência operacional em suas unidades. A comunicação foi aprimorada com a implementação de WhatsApp via Call Center e URA Ativa nos Hospitais, Ambulatórios e Farmácias de Alto Custo, facilitando o atendimento e a interação com os pacientes.

A ampliação da rede estruturada e Wi-Fi permitiu maior acessibilidade para pacientes e equipes, viabilizando o uso de novas ferramentas tecnológicas. O serviço de NOC (Network

Operation Center) foi expandido, proporcionando monitoramento proativo e preventivo da infraestrutura, assegurando a estabilidade dos sistemas.

O portal PACS foi ampliado para as unidades gerenciadas pelas Instituições Afiladas SPDM, resultando em mais de 1.700.000 exames realizados em 2023/2024. Além disso, a capacidade de processamento foi otimizada com a expansão de servidores e sistemas no Datacenter.

Para fortalecer a comunicação, foram implementadas redundâncias de links com operadoras distintas, garantindo maior disponibilidade e desempenho da rede. A adoção de telefonia VoIP e Firewalls

em todas as afiliadas reforçou a segurança, o controle e a integridade das comunicações. Outras melhorias incluem a substituição de 80 servidores físicos, instalação de 150 antenas Wi-Fi, substituição de 700 aparelhos telefônicos, além da segmentação de 850 redes para maior organização e controle dos ambientes tecnológicos.

O monitoramento dos 160 links de comunicação, ambientes operacionais e servidores das afiliadas fortaleceu a segurança e a resiliência dos serviços, garantindo que a infraestrutura tecnológica da SPDM continue impulsionando a inovação e a sustentabilidade das operações.





## Modernização Tecnológica: Impulsionando a SPDM

A atualização do parque tecnológico trouxe avanços significativos, reforçando a importância de uma infraestrutura moderna para a entrega de serviços de excelência. Em 2024, foi concluída a migração do parque tecnológico, com a implementação de novas tecnologias que otimizam os processos operacionais.

A substituição de equipamentos por modelos mais modernos e com configurações aprimoradas reduziu o tempo de espera e proporcionou maior eficiência na execução das atividades. Além disso, os novos dispositivos suportam as constantes atualizações dos softwares utilizados pela SPDM, garantindo maior estabilidade e desempenho.



### Outras inovações que aprimoram a operação incluem:

**Informação em Tempo Real:** Displays digitais fornecem atualizações instantâneas sobre tempos de espera e serviços, garantindo mais transparência e reduzindo a ansiedade dos pacientes.

**Educação do Paciente:** Conteúdo educativo exibido em áreas de espera promove saúde preventiva e maior engajamento dos pacientes.

**Rastreamento Preciso:** Leitores de código de barras garantem a identificação correta de medicamentos e pacientes, reduzindo erros médicos e aumentando a segurança.

**Eficiência Operacional:** Impressoras especializadas agilizam processos de inventário e administração de medicamentos, permitindo que o tempo economizado seja redirecionado para o atendimento ao paciente.

A modernização das operações de TIC reforça o compromisso da SPDM com a inovação, eficiência e segurança na prestação de serviços de saúde.

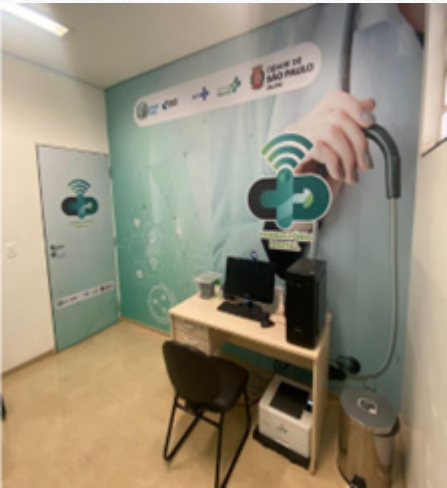


## SPDM / PAIS

A SPDM / PAIS segue investindo constantemente em inovações tecnológicas para aprimorar a segurança, eficiência, agilidade e qualidade dos processos institucionais. Essas melhorias garantem maior confiabilidade nos serviços oferecidos e um ambiente tecnológico mais robusto e integrado.

Dentre as inovações implementadas, destacam-se:

- Implantação do prontuário eletrônico:**  
A SPDM / PAIS realizou a implantação do prontuário eletrônico nas unidades de saúde no Município de São Paulo, alcançando 100% das Unidades da Atenção Primária à Saúde (101 UBS/ESF) e 100% das Unidades de pronto Atendimento (08 UPA's). No município de Diadema, o prontuário eletrônico é utilizado em 100% das Unidades da Atenção Primária à Saúde. Destaca-se o uso do prontuário eletrônico em todos os serviços gerenciados pela SPDM / PAIS nos Municípios de Santo André, Praia Grande, Porto Alegre, Fortaleza e Rio de Janeiro.
- Desenvolvimento e implementação de um prontuário eletrônico nas UPA's de Santo André e Diadema,** fazendo uso de integrações com CADSUS, painel chamador de senhas, certificado digital para assinatura das solicitações e prontuários, visando automatizar o controle da fila e dos prontuários dos pacientes que era feito manualmente pelos médicos e demais funcionários das unidades, proporcionando maior agilidade, confiabilidade nas informações, controle e economia para as unidades.
- Certificado Digital para Acesso ao Sistema de Prontuário Eletrônico:**  
Implementação de certificação digital para garantir autenticidade, integridade e segurança no acesso aos prontuários eletrônicos, reforçando a proteção de dados sensíveis. O certificado digital também contribui com a preservação ambiental ao reduzir o uso de papel, necessidade de impressões e armazenamento físico.



- Implantação de Telessaúde:**  
Foi realizada a implantação de práticas de Telessaúde como teleconsulta, telemonitoramento, teleinterconsulta, dentre outras modalidades, nas unidades gerenciadas pela SPDM / PAIS em diversos municípios.



#### • Solução Cart de Telemedicina:

Solução integrada composta por computador, monitor de alta resolução, webcam e microfone e link de dados, para implantação de telemedicina nas unidades de saúde, proporcionando maior qualidade para as teleconsultas médicas.



#### • 1ª Cirurgia 3D em Unidade Pública do Estado do Rio de Janeiro – Vitrectomia:

A unidade Centro Carioca do Olho do Município do Rio de Janeiro gerenciada pela SPDM / PAIS realizou a primeira cirurgia de retina em 3D do Estado, em unidade pública de saúde. O procedimento é indicado como tratamento de problemas de retina e do vítreo (substância entre a retina e o cristalino). A vitrectomia com aparelho 3D é rápida e indolor, podendo ser utilizada inclusive para operar pacientes com diabetes e descolamento de retina.



#### O SP Plus participa de estudo internacional de terapia gênica:

O SP Plus é o hospital de referência para um estudo internacional focado em pacientes com Amiloidose por Transtirretina, causada pelo acúmulo da proteína TTR. A terapia gênica modifica o DNA no fígado para interromper sua produção, prevenindo a progressão da doença. Os pacientes, geralmente idosos com problemas cardíacos, veem o tratamento como uma oportunidade única de melhora.

O estudo é liderado por um grupo de pesquisadores e grandes farmacêuticas. O SP Plus presta assistência aos pacientes do estudo, bem como todo o suporte em exames de análises clínicas e diagnósticos por imagem. A complexidade deste perfil de paciente e sua necessidade de uma personalização no atendimento fizeram do SP Plus a principal escolha para a realização do estudo.

#### O SP Plus é referência em tratamento de psiquiatria intervencionista:

O SP Plus Hospital Dia Centro Diagnóstico oferece o serviço de psiquiatria intervencionista, por meio dos tratamentos de Eletroconvulsoterapia (ECT) e Estimulação Magnética Transcraniana.

O tratamento intervencionista é indicado quando a terapia habitual, por meio de medicamentos, não é efetiva nos casos de: depressão, transtorno bipolar, esquizofrenia, entre outros. As técnicas são manipuladas por meio de uma tecnologia específica e há apenas dois equipamentos no Brasil, um deles está no SP Plus.





## UPAS - Unidades de Pronto Atendimento do Município de São Paulo

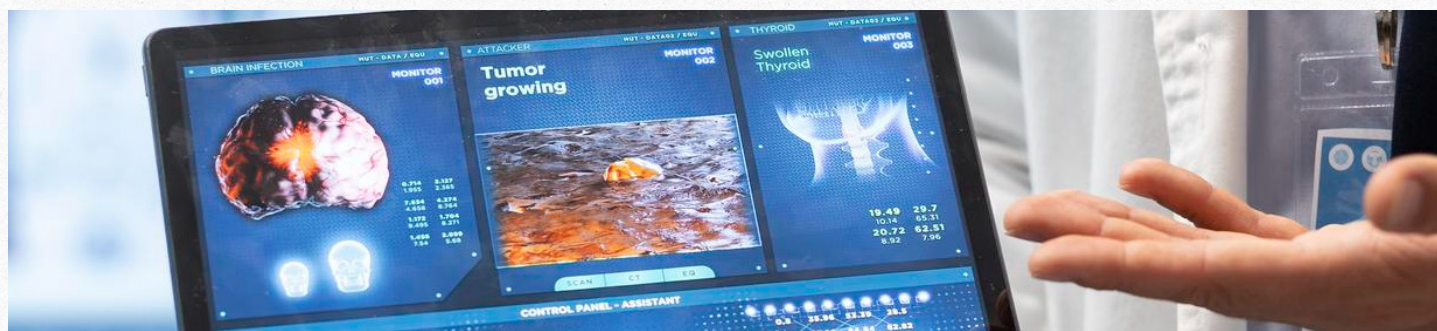
O Minilab é uma solução inovadora dentro da unidade de saúde, proporcionando exames laboratoriais rápidos e eficientes para auxiliar no diagnóstico imediato e agilizar o atendimento médico.

Instalado em um contêiner anexo à Unidade de Pronto Atendimento, o Minilab, que funciona 24h, possui uma área técnica composta por biomédicos possibilitando à equipe médica dar o encaminhamento necessário aos pacientes – seja alta, medicação, internação ou outro.

### Principais Características:

- Resultados em até 1 hora;
- Exames essenciais para decisão clínica;
- Mais rapidez e eficiência no tratamento.

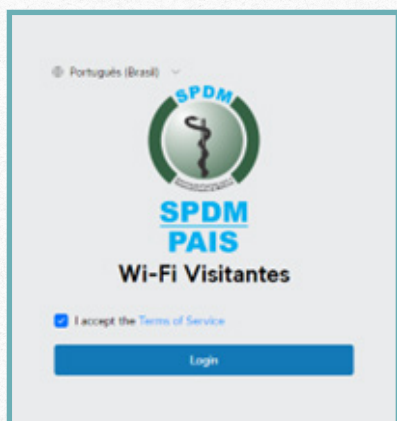
Com essa tecnologia, os profissionais de saúde podem tomar decisões mais assertivas, reduzindo o tempo de espera e melhorando a qualidade do atendimento.



### Investimento em Software

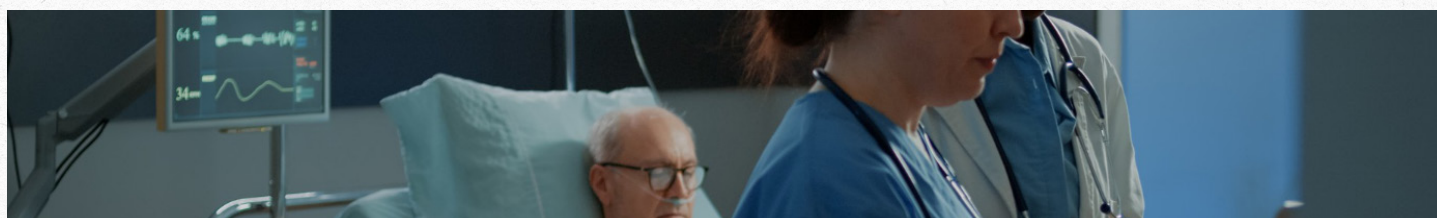
- **Virtualização de Aplicativos (GoGlobal):** Acesso remoto seguro e eficiente, permitindo que as equipes trabalhem de qualquer lugar, com a garantia de segurança por criptografia avançada. Isso resultou em maior flexibilidade no trabalho, aumento da produtividade e redução de riscos de segurança.
- **Business Intelligence (BI) para Atendimento às Áreas:** O desenvolvimento de dashboards interativos e análises estratégicas proporcionou à equipe informações em tempo real para decisões mais rápidas e acertadas. Isso gerou agilidade nos processos decisórios, melhoria na eficiência operacional e maior assertividade nas ações de cada área.
- **Integração Segura com Serviços em Nuvem:** A adoção de conexões rápidas e seguras entre os sistemas internos e os serviços em nuvem ampliou a interoperabilidade e melhorou o desempenho das operações. Essa integração permitiu maior agilidade na troca de dados, redução de falhas operacionais e acesso contínuo e seguro às informações, contribuindo para a eficiência dos fluxos de trabalho e a confiabilidade dos processos institucionais.





• **Implantação de Wi-Fi Gratuito nas Unidades:** A disponibilização de rede Wi-Fi gratuita trouxe maior comodidade aos pacientes e acompanhantes, permitindo acesso seguro à internet durante o tempo de permanência na Instituição. Essa iniciativa contribuiu para melhorar a experiência do usuário, promover inclusão digital e ampliar o acesso à informação. Além disso, a gestão inteligente do tráfego e dos acessos à rede assegurou o uso eficiente e seguro dos recursos tecnológicos.

• **Sistema de Controle de Impressão por PIN:** A implementação de controle de impressão via PIN trouxe redução de desperdício, maior rastreabilidade e controle total sobre as impressões, resultando em economia significativa de recursos e melhor gestão de custos com impressões, além de contribuir para a sustentabilidade.



### Monitoramento em Tempo Real:

A utilização de plataforma Open Source para monitoramento ativo e visualização em tempo real dos sistemas permitiu identificar e corrigir problemas rapidamente, reduzindo o tempo de inatividade e aumentando a disponibilidade da infraestrutura. A visibilidade em tempo real proporcionou respostas mais rápidas a incidentes e maior segurança.



### Alerta Automatizado:

Implementação de alertas automatizados por aplicativo de mensagens, garantindo notificações instantâneas de eventos críticos e permitindo uma resposta imediata e eficaz a incidentes. Isso resultou em:

- **Redução significativa do tempo de resposta a incidentes, minimizando impactos na operação.**
- **Aumento da agilidade no gerenciamento de crises, com notificações em tempo real, garantindo que as equipes possam agir rapidamente.**
- **Maior controle e monitoramento contínuo, possibilitando uma gestão proativa da segurança da informação e infraestrutura.**

Essa solução tem fortalecido nossa capacidade de manter a segurança operacional e agilidade na resposta a problemas, permitindo uma gestão de riscos mais eficiente.





### **Armazenamento e Compartilhamento Seguro na Nuvem:**

Adoção do ambiente em nuvem para garantir acessibilidade, segurança e colaboração eficiente entre equipes, promovendo benefícios concretos, como:

- **Acesso remoto fácil e seguro aos documentos e informações, permitindo que as equipes trabalhem de forma remota, sem comprometer a segurança.**
- **Maior agilidade no compartilhamento de arquivos e informações, facilitando a colaboração entre departamentos e reduzindo a dependência de processos manuais ou físicos.**
- **Segurança reforçada, com criptografia de ponta e controle de permissões, garantindo que dados sensíveis sejam acessados apenas por pessoas autorizadas, minimizando riscos**

**de vazamento ou perda de dados.**

- **Facilidade na gestão de versões de documentos, permitindo uma colaboração mais fluida e sem erros, com histórico completo e fácil rastreabilidade.**

- **Redução de custos operacionais ao eliminar a necessidade de infraestrutura local de armazenamento, ao mesmo tempo que se mantém uma plataforma de alto desempenho e escalabilidade.**

A integração do ambiente em nuvem transformou a maneira como as equipes colaboram, proporcionando eficiência, segurança e mobilidade sem comprometer a integridade dos dados. Essa solução também garante uma melhor gestão do tempo e recursos, maximizando a produtividade e a eficácia organizacional.



### **Digitalização do Processo de Solicitação de Vale-Transporte:**

Implementação de um processo digital para a solicitação de vale-transporte, eliminando formulários físicos e tornando o processo mais ágil e acessível. Agora, as solicitações são assinadas digitalmente, garantindo segurança e autenticidade. Essa inovação trouxe os seguintes benefícios:

- Redução significativa de burocracia, agilizando o processo de solicitação e eliminando os erros comuns dos processos manuais.
- Maior transparência e controle sobre as solicitações, com acompanhamento em tempo real, facilitando a gestão e garantindo a conformidade com as políticas internas.
- Segurança aprimorada, com a assinatura digital, assegurando a autenticidade das solicitações e evitando fraudes ou manipulações de dados.

- Facilidade no acesso e processamento de solicitações em qualquer lugar, permitindo que os colaboradores façam suas solicitações de forma simples e rápida, sem depender de procedimentos físicos.
- Otimização da gestão interna, com dados digitalizados que podem ser facilmente consultados, organizados e analisados, promovendo eficiência administrativa e redução de custos operacionais.

Essas iniciativas tecnológicas trouxeram avanços significativos para a SPDM / PAIS, promovendo economia de recursos, maior segurança operacional, eficiência nos processos e melhoria na qualidade dos serviços prestados. O compromisso com a inovação segue como pilar estratégico para o crescimento e aprimoramento da Instituição.





## INSTITUIÇÕES AFILIADAS

### • Ações para uso consciente de equipamentos com uso significativo de energia

O Hospital de Transplantes Euricydes de Jesus Zerbini conduziu um estudo baseado nos requisitos da norma ISO 50.001, identificando oportunidades de melhoria na eficiência energética. Durante esse processo, foi realizado um levantamento detalhado dos equipamentos que mais consomem energia (USE – Uso Significativo de Energia), permitindo um planejamento estratégico para otimização do consumo.

A partir dos dados coletados, constatou-se que a autoclave era o maior consumidor de energia. Desta forma, foram desenvolvidos treinamentos com duas abordagens principais:

**Treinamento Técnico:** direcionado aos colaboradores da área de manutenção, com foco em boas práticas para a conservação e eficiência energética dos equipamentos.

**Treinamento Operacional:** voltado aos profissionais que manipulam os equipamentos no dia a dia, enfatizando o uso consciente e estratégico da energia para reduzir desperdícios.

A continuidade das ações e a adesão à certificação ISO 50.001 permitirão avanços significativos na redução do impacto ambiental e na melhoria da gestão de recursos.

### • Substituição de Bicarbonato de Sódio Líquido por Pó nas Máquinas de Hemodiálise

Para otimizar o uso de insumos no processo de hemodiálise e reduzir impactos ambientais, o Hospital Municipal de Barueri realizou um estudo interno conduzido por uma equipe multidisciplinar, para realizar a substituição do bicarbonato de sódio líquido pelo bicarbonato de sódio em pó.

A versão líquida do bicarbonato de sódio, além de demandar maior volume de armazenamento e cuidados logísticos, gera considerável quantidade de resíduos, uma vez que suas embalagens não podem ser reutilizadas e exigem descarte apropriado. Já o bicarbonato de sódio em pó apresenta menor volume, facilita o transporte e armazenamento e representa menor risco operacional para as equipes de almoxarifado e enfermagem, especialmente durante a manipulação e abastecimento das máquinas.



**Principais benefícios identificados:**

- Eficiência logística e econômica: redução de custos com transporte e armazenamento, devido ao menor volume e peso.
- Redução de riscos biológicos: o formato em pó diminui a possibilidade de contaminação, já que o bicarbonato líquido é mais suscetível à proliferação bacteriana.
- Menor geração de resíduos: o uso do pó permite maior aproveitamento do produto e reduz o descarte de embalagens.

Essa iniciativa reforça o compromisso da Instituição com a sustentabilidade, promovendo práticas mais seguras, econômicas e ambientalmente responsáveis no ambiente hospitalar.

Os capilares, também conhecidos como dialisadores, são componentes essenciais no processo de hemodiálise. Eles atuam como filtros artificiais, responsáveis por remover toxinas, resíduos metabólicos e excesso de líquidos do sangue de pacientes com insuficiência renal. Com o intuito de aliar segurança assistencial à responsabilidade ambiental, o Hospital Municipal de Barueri implementou reprocessadoras de capilares, equipamentos destinados à limpeza, desinfecção e testagem dos dialisadores após o uso, permitindo sua reutilização segura em sessões subsequentes.

Essa prática segue protocolos rigorosos de controle de qualidade e biossegurança, garantindo a eficácia do reprocessamento e a segurança do paciente.



**Principais benefícios identificados:**

- Redução de custos operacionais: A reutilização dos capilares gera economia significativa na aquisição de novos insumos.
- Impacto ambiental positivo: A diminuição do descarte de dialisadores contribui diretamente para a redução de resíduos hospitalares, promovendo uma gestão mais sustentável de materiais.

A adoção das reprocessadoras de capilares reflete o compromisso institucional com a sustentabilidade e a eficiência dos recursos, sem comprometer a qualidade do atendimento.





### • Substituição de Lâmpadas Halógenas por Lâmpadas de LED em Focos Cirúrgicos

Como parte das iniciativas voltadas à sustentabilidade e à eficiência energética, foi realizada a substituição dos focos cirúrgicos com lâmpadas halógenas por modelos com tecnologia LED. A ação foi implementada nas seguintes unidades: Hospital Geral de Guarulhos, Hospital São Paulo, Hospital Municipal Vereador José Storopoli e AME Maria Zélia.

- Principais benefícios da substituição: eficiência energética, maior durabilidade, menor geração de calor, melhor qualidade de iluminação, redução do impacto ambiental.

### • Aquisição de Bisturi de Argônio

Foram adquiridos bisturis de argônio no Hospital São Paulo e Hospital e Maternidade Municipal Dr. Odelmo Leão Carneiro. Esta tecnologia oferece diversos benefícios, sendo uma técnica segura e eficaz para coagulação sem contato direto com o tecido, o que reduz o risco de perfuração e trauma. Ele permite um controle preciso da profundidade de coagulação, ideal para lesões superficiais, além de ser altamente eficiente na hemostasia. Por usar gás argônio, apresenta menor risco de explosão, sendo seguro mesmo em procedimentos no cólon.

O bisturi de argônio permite coagulação mais eficaz, reduzindo a necessidade de troca frequente de compressas e outros materiais utilizados para contenção de sangramentos, desta forma, reduz o desperdício de materiais, há redução do volume de resíduos contaminados (como campos cirúrgicos e descartáveis). Este bisturi proporciona maior precisão e agilidade nos procedimentos, reduzindo o tempo cirúrgico e, consequentemente, o consumo de energia elétrica e insumos em sala operatória.







#### • Aquisição de Acelerador Linear

Foi incorporado um acelerador linear no Hospital São Paulo, representando um avanço significativo na modernização do atendimento oncológico, com impactos positivos nos pilares ambiental, social e de governança. Do ponto de vista ambiental, o equipamento substitui tecnologias baseadas em materiais radioativos permanentes, como o cobalto-60, reduzindo riscos de contaminação e simplificando o descarte de resíduos.

No aspecto social, o acelerador linear proporciona tratamentos mais precisos e seguros, com menor impacto nos tecidos saudáveis, o que melhora a qualidade de vida dos pacientes e amplia o acesso a terapias avançadas, permitindo a ampliação da oferta de tratamento.

#### • Aquisição de mesa cirúrgica de obeso

O Hospital Geral de Pirajussara adquiriu mesa cirúrgica com capacidade de 400 kg. Este investimento promove a inclusão e o acesso equitativo à assistência cirúrgica de qualidade, atendendo com segurança uma parcela crescente da população com obesidade, que historicamente enfrenta barreiras estruturais no sistema de saúde.

Além de proporcionar melhores condições de trabalho para as equipes cirúrgicas, ao oferecer estabilidade, ergonomia e adequação ao peso dos pacientes, a mesa reduz riscos de incidentes operacionais, contribuindo para a segurança do paciente e dos profissionais de saúde. Isso se traduz em menor índice de complicações, readmissões e uso excessivo de recursos hospitalares, alinhando-se ao uso mais eficiente e responsável de recursos.



#### • **Aquisição de Secadoras a Vapor 60 kg**

Foi realizada a troca das secadoras a vapor de 60kg na lavanderia do Hospital São Paulo. A troca das máquinas proporcionou um ambiente de trabalho mais seguro e confortável, com menor exposição dos colaboradores ao calor excessivo e à umidade, além de diminuir a ocorrência de falhas operacionais e paradas técnicas, trazendo melhores condições de saúde ocupacional e bem-estar das equipes.

O investimento em equipamentos mais eficientes reforça o compromisso institucional com a inovação, a qualidade dos processos e a responsabilidade na alocação de recursos. A melhoria no desempenho operacional também contribui para a redução de custos a médio e longo prazo, aumentando a sustentabilidade financeira da operação.

---

#### • **Substituição de Processamento de Imagens Radiológicas Convencional (película) e CR para DR**

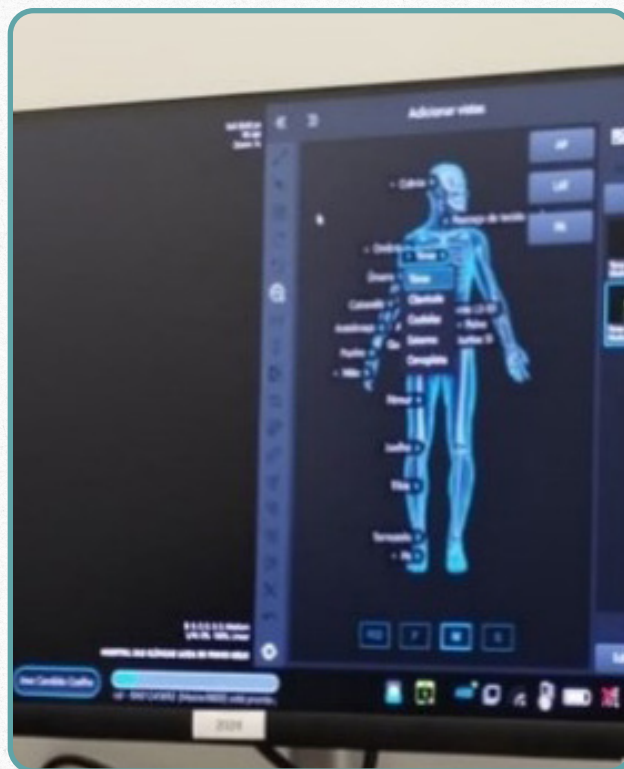
O sistema de Radiografia Digital Direta (DR- Digital Radiography) é uma tecnologia de imagem médica que capta imagens radiográficas diretamente em formato digital, sem necessidade de filmes. A modernização tecnológica dos sistemas de imagem radiológica nas unidades hospitalares públicas é uma medida estratégica que proporciona ganhos significativos em eficiência, segurança, qualidade assistencial e, especialmente, em sustentabilidade ambiental. Assim, a SPDM realizou a substituição dos sistemas convencionais de raios-X por película e Computed Radiography (CR) por sistemas de Radiografia Digital Direta (DR), representando um avanço importante.



A radiologia digital (DR) viabiliza a produção de imagens de alta resolução com menor emissão de radiação, proporcionando diagnósticos mais precisos e mais seguros para pacientes e profissionais de saúde. Esta característica reduz a necessidade de repetição de exames, contribuindo para a diminuição da exposição à radiação ionizante e do consumo de recursos, como energia elétrica empregada no processo.

No aspecto operacional, os sistemas DR também apresentam maior eficiência: o tempo de execução de exames é consideravelmente reduzido, permitindo um aumento de até 30% na capacidade diária de atendimento. Isso resulta em menor tempo de espera para os pacientes e maior agilidade no fluxo de atendimento hospitalar.

Um dos principais ganhos com essa substituição está relacionado à eliminação de resíduos químicos. Os sistemas convencionais utilizam películas e soluções químicas (reveladores e fixadores) que geram resíduos tóxicos com alto impacto ambiental. Pode-se destacar também que os colaboradores estão menos expostos a riscos, já que a operação dos DRs não exige o uso de EPIs. Além disso, demandam consumo contínuo de água e energia elétrica para o processamento das imagens. Com a adoção da tecnologia DR, esse cenário é modificado: não há utilização de insumos químicos nem descarte de resíduos perigosos, o que promove um ambiente hospitalar mais limpo, sustentável e conforme a legislação ambiental.



Vale lembrar que as processadoras convencionais e CRs ocupam mais espaço do que as placas DR e necessitam de mais recursos para operação. Com a digitalização e backup automático de exames em sistemas PACS/RIS, é significativa a redução do uso de papel, envelopes e espaços físicos dedicados, além de redução de mídias descartáveis, como CDs e DVDs, devido à possibilidade de compartilhamento eletrônico seguro via plataformas digitais. Além disso, o acesso remoto às imagens digitais facilita o desenvolvimento da telemedicina e a integração com outros profissionais, promovendo uma medicina mais colaborativa, sustentável e centrada no paciente.



## INSTITUIÇÕES AFILIADAS

As Instituições Afiliadas SPDM e o Hospital São Paulo têm investido continuamente na modernização de suas infraestruturas hospitalares e unidades de saúde por meio da inovação tecnológica. Esse compromisso visa não apenas aprimorar a eficiência operacional, mas também garantir sustentabilidade e segurança para pacientes, colaboradores e visitantes.

A implementação de novas tecnologias tem permitido otimizar espaços, aprimorar a gestão de recursos e adotar soluções que asseguram maior confiabilidade nas operações críticas do hospital.

As iniciativas desenvolvidas abrangem desde a reorganização de áreas para melhorar a alocação de equipes até a modernização dos sistemas de climatização e energia, conforme as normas técnicas vigentes.

### Reabastecimento automático de grupo motor gerador de energia (GMG) - emergências:

Para garantir a confiabilidade do fornecimento de energia em situações emergenciais, no Hospital São Paulo, foi implementado um sistema de reabastecimento automático dos grupos motor-gerador. Além de assegurar a continuidade dos serviços hospitalares, esse sistema também aumentou a segurança ocupacional ao reduzir a necessidade de intervenções manuais no processo de abastecimento de combustível, minimizando riscos de exposição dos colaboradores a materiais inflamáveis.

O sistema também conta com um mecanismo de recirculação e filtragem do diesel, garantindo maior pureza do combustível e reduzindo o acúmulo de impurezas nos motores. Isso resulta em menor necessidade de manutenções corretivas, prolongando a vida útil dos equipamentos e garantindo que os geradores operem com máxima eficiência sempre que acionados. Dessa forma, a inovação não apenas fortalece a segurança energética do hospital, mas também melhora a sustentabilidade operacional ao reduzir desperdícios e custos com manutenção.





### **Aumento da eficiência do sistema de climatização do Centro Cirúrgico do Hospital São Paulo**

A climatização adequada do centro cirúrgico é essencial para garantir a segurança dos procedimentos médicos e o bem-estar dos pacientes. A atualização da NBR 7256, ocorrida em 2021, trouxe mudanças significativas nas diretrizes para o tratamento de ar em estabelecimentos assistenciais de saúde. Uma das alterações foi a permissão do uso parcial do ar de retorno nos sistemas de climatização, prática anteriormente proibida na versão de 1983.

A adoção dessa prática no Hospital São Paulo resultou em considerável economia de energia (estimada em 30% em relação ao consumo da climatização anterior). Ao reutilizar parte do ar de retorno, devidamente tratado e filtrado, o sistema de climatização demanda menos energia para resfriar o ar externo, que geralmente requer mais esforço de resfriamento. Essa estratégia reduz a carga térmica sobre o sistema de climatização, promovendo eficiência energética e alinhando-se às práticas sustentáveis.

### **Implantação de câmeras de vigilância inteligente**

Para aumentar a segurança dos pacientes, colaboradores e visitantes, o Hospital São Paulo implantou 36 câmeras inteligentes nas principais ruas onde há circulação de pessoas. Essas câmeras são equipadas com tecnologia de leitura de placas de veículos e reconhecimento facial, permitindo a identificação de indivíduos e contribuindo para a prevenção de incidentes de segurança.

Além do monitoramento contínuo, as câmeras estão integradas a uma central de controle que possui a capacidade de se comunicar diretamente com as autoridades policiais em caso de necessidade. Essa inovação fortalece a segurança no entorno do hospital, permitindo respostas rápidas a eventos suspeitos e promovendo um ambiente mais protegido para todos.







## Reforma da Unidade de Emergência Adulto e Infantil do Hospital São Paulo

A reforma da Unidade de Emergência Adulto e Infantil do Hospital São Paulo foi planejada com base em princípios de sustentabilidade e eficiência operacional, garantindo um ambiente seguro e confortável para pacientes, profissionais e acompanhantes. Para minimizar o impacto ambiental, foram utilizados materiais sustentáveis, como tintas à base de água, que reduzem a emissão de compostos orgânicos voláteis (COVs) e melhoram a qualidade do ar interno.

A eficiência energética foi um dos pilares da modernização da unidade, com a substituição da iluminação convencional por tecnologia LED, reduzindo significativamente o consumo de energia. O sistema de climatização também passou por melhorias, alinhado às diretrizes da

ABNT NBR 7256:2021 para a qualidade do ar em ambientes de saúde. Adicionalmente, a instalação de brises nas fachadas externas contribuiu para a redução da incidência solar direta, diminuindo a carga térmica sobre o sistema de ar-condicionado e proporcionando maior conforto térmico aos usuários.

Outro aspecto essencial da reforma foi a acessibilidade, garantindo que todas as adaptações e correção de fluxos (separação de adultos e crianças), construção de torre de escadas, modernização e instalação de novos elevadores, estejam conforme a NBR 9050 e todas as outras normatizações vigentes, tornando o ambiente inclusivo para todos os públicos, e mais humanizado. A modernização também incorporou soluções de tecnologia da informação, incluindo sistemas de telemedicina, otimizando a gestão dos espaços e reduzindo a necessidade de deslocamentos desnecessários. Todas as intervenções seguiram as normas técnicas pertinentes, como a NBR 5410 para instalações elétricas seguras e eficientes e a NBR 5419 para proteção contra descargas atmosféricas, assegurando a segurança e a sustentabilidade da unidade reformada.

A recente reforma trouxe avanços significativos em infraestrutura, acessibilidade e humanização do atendimento, garantindo um ambiente mais seguro, moderno e acolhedor para pacientes, acompanhantes e profissionais da saúde. Confira os principais destaques:

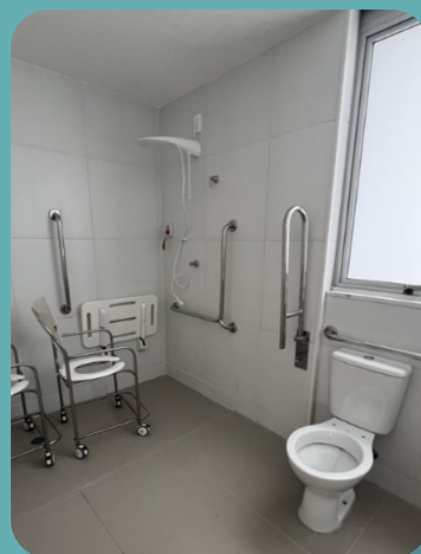
- **Segurança estrutural garantida:** a estrutura passou por uma rigorosa avaliação técnica e foram completamente recuperadas por profissionais especializados. Essa etapa foi essencial para assegurar a integridade e a durabilidade das instalações.



- **Sanitários modernos e acessíveis:** Os banheiros foram totalmente reformulados, agora são mais amplos, com ventilação e iluminação adequadas, além de atenderem plenamente às normas de acessibilidade.

- **Ambiente climatizado com qualidade:** A instalação de um sistema de climatização por dutos, conforme as normas vigentes, proporciona maior conforto térmico em todas as áreas do pronto socorro.

- **Recepção e áreas de espera otimizadas:** Os espaços foram reorganizados para garantir o distanciamento adequado entre os usuários, evitando o cruzamento de fluxos e promovendo um ambiente mais seguro e funcional.



- **Iluminação natural e privacidade:** As novas janelas amplas permitem maior entrada de luz natural, enquanto os vidros foscos asseguram a privacidade dos pacientes.

- **Escadas seguras e acessíveis:** As escadas foram reformadas com vão adequado para rotas de fuga, corrimãos em duas alturas, pisos nivelados e a inclusão de patamares intermediários, garantindo acessibilidade e segurança.

- **Novo elevador de alta capacidade:** Um moderno elevador foi instalado, com capacidade para até 24 passageiros ou uma maca, facilitando o transporte de pacientes com agilidade e conforto.



- **Pisos contínuos e seguros:** Todos os pisos foram nivelados e restaurados, eliminando desníveis e danos, o que facilita a higienização e reduz riscos de contaminações e acidentes.

- **Ambiente mais humano e protegido:** As paredes receberam placas de proteção contra impactos, bate-macas e corrimãos, além de revestimentos com papéis de parede que contribuem para um ambiente mais acolhedor e humanizado.

- **Portas acessíveis e funcionais:** As novas portas possuem vãos adequados para acessibilidade, com fechaduras modernas e visores que garantem segurança e praticidade.





### **Instalação de Brises no Prédio da emergência adulto e infantil**

Para aprimorar a eficiência energética e o conforto térmico, o Hospital São Paulo implementou brises nas janelas do Edifício Jairo Ramos, que abriga a Unidade de Emergência Referenciada. Esses dispositivos de sombreamento externo reduzem a incidência direta da radiação solar nas fachadas, diminuindo o ganho de calor nos ambientes internos e, consequentemente, a demanda por sistemas de ar-condicionado.

Estudos recentes corroboram os benefícios dos brises na eficiência energética. Por exemplo, uma pesquisa publicada na revista “Cidades Verdes” demonstrou que o uso de brises e cortinas pode reduzir o consumo de energia elétrica em até 4,64% em relação a edificações sem esses dispositivos. A aplicação dos brises no Edifício Jairo Ramos visa não apenas à economia de energia, mas também à promoção de um ambiente mais confortável para pacientes e profissionais de saúde, alinhando-se às práticas sustentáveis.

### **Troca do sistema de Gás liquefeito Petróleo (GLP) para Gás Natural (GN)**

Em 2024, o Hospital Geral de Pirajussara realizou a substituição do Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) pelo Gás Natural (GN) trazendo vantagens como ser mais econômico, seguro e sustentável.

### **Climatização – eficiência energética**

Entre 2023 e 2024, o Hospital Geral Prof. Dr. Waldemar de Carvalho Pinto Filho de Guarulhos (HGG) participou do projeto de eficiência energética com a concessionária de energia EDP Bandeirantes e foi contemplado com a troca de 01 unidade de resfriamento de líquido (Chiller) de 160 TR para 200 TR, sem custo nenhum ao hospital. O equipamento instalado é mais eficiente, trazendo uma importante economia financeira, pois o equipamento existente já tinha mais de 20 anos de existência (obsoleto), estava parado sem condições de conserto, e a unidade estava pagando locação de um equipamento.





## Ampliação de Usina Fotovoltaica - eficiência energética - SVF

O Hospital Geral Prof. Dr. Waldemar de Carvalho Pinto Filho de Guarulhos (HGG) ampliou a instalação do Sistema de Microgeração Distribuída (MGD), utilizando a tecnologia solar fotovoltaica para geração de energia elétrica, proporcionando uma redução na demanda de potência da energia contratada (kW) junto a referida distribuidora. Com a ampliação, o SFV implementado no HGG possui uma capacidade de geração que antes era de 25,6 kWh para 58,0 kWh.



## Capacitação de equipes - Eficiência Energética ISO 50.001

A implementação do Sistema de Gestão de Energia com base nas prescrições da norma ISO 50001, contribui para a redução do consumo de energia nas Unidades (edificações), ordenando as ações de eficiência energética, prescrevendo oportunamente, o uso de equipamentos mais eficientes, as melhores práticas de operação e uso, e a adoção das melhores tecnologias, resultando em economia de recursos e redução de custos, contribuindo para a conservação de recursos naturais e redução das emissões de poluentes e de GEE. O Hospital Euclides de Jesus Zerbini (HTEJZ), Hospital Estadual de Diadema (HED) e Hospital Geral de Pirajussara (HGP), mantiveram pelo 7º ano consecutivo a certificação da ISO 50.001. Isso foi possível graças a capacitação e empenho de todas as lideranças e equipes dos hospitais, incluindo equipe médica, enfermagem, apoio técnico e administrativa. O objetivo da certificação dos hospitais foi promover a melhoria do desempenho energético por meio da implementação de práticas inovadoras e projetos sustentáveis, além de apoiar a aquisição de produtos e serviços que maximizem a eficiência energética. Isso inclui a realização de diagnósticos energéticos, a adoção de tecnologias mais eficientes e ações de conscientização, visando não apenas a redução do consumo de energia, mas também a sustentabilidade ambiental e a economia de recursos, contribuindo para um futuro mais sustentável e responsável. Os Hospitais passaram pelo processo de adequação para a recertificação ISO 50.001 (Gestão de Energia), com foco na redução do consumo de energia e impactos ambientais.

A alta direção dos hospitais formalizou a criação da “Equipe de Gestão de Energia”, composta por membros estratégicos.

Essa equipe multidisciplinar foi responsável por planejar, implementar e monitorar as ações de eficiência energética.

Foram realizados treinamentos de conscientização com todos os colaboradores dos hospitais, abordando práticas para redução do consumo de energia em diversos setores. As ações incluíram:

- Incentivo ao desligamento de luzes ao sair das salas.
- Orientação para o uso eficiente do ar-condicionado (temperatura entre 23 e 24°C).
- Recomendação para desligar computadores e impressoras após o expediente.
- Conscientização dos pacientes sobre o uso racional de energia durante o banho, com foco na redução do tempo e da temperatura do chuveiro elétrico.
- Monitoramento constante do uso de energia em todos os setores do hospital.
- A busca de novas tecnologias que auxiliem a redução do consumo de energia.

A certificação fortalece a imagem da Instituição, atrai investimentos e promove a sustentabilidade.



## Ampliação de troca de lâmpadas fluorescente por lâmpadas LED

Nas Instituições Afiliadas, em 2023 e 2024, foi realizada a troca de 22.567 lâmpadas fluorescentes por lâmpadas de LED. Este trabalho já vem acontecendo desde 2018, com o objetivo de troca de 100% das lâmpadas de todas as unidades. Já conseguimos totalizar a troca de 96.237 lâmpadas, atingindo 95,5% de substituição. Este trabalho está sendo realizado de forma gradual, ou seja, de acordo com a necessidade de troca e avaliação de estoque (sustentabilidade financeira) e contínua, proporcionando redução no consumo e conforto dos ambientes, pois as lâmpadas LED promovem diversos benefícios como durabilidade, economia, baixa emissão de calor, funcionamento em baixa voltagem e qualidade na iluminação. A meta é, até 2026, trocar 100% das lâmpadas de todas as Unidades Afiliadas.

## Utilização de água de reuso para lavagem dos abrigos de resíduos, carros coletores e tapetes

O uso racional de água vem se tornando uma necessidade crescente, principalmente nos empreendimentos com alto consumo, o que inclui os hospitais, exigindo a implantação de políticas que estimulem a aliança de novas tecnologias e mudanças comportamentais para combater o desperdício de água.



Visando ações para contribuir com a redução da utilização de água potável para a lavagem dos abrigos de resíduos, dos carros coletores e dos tapetes do Hospital Municipal de Barueri, foram adquiridas e instaladas três cisternas para a captação da água pluvial no entorno da área externa próximo ao abrigo externo de resíduos. Cada cisterna possui a capacidade para armazenar 1.050 litros de água, totalizando 3.150 litros. Após a aquisição das cisternas e visando a otimização da eficiência no consumo, a utilização da água coletada nas cisternas foi associada à operação de uma lavadora de alta pressão, que necessita de um volume menor de água para cumprir a sua função. Enquanto houver disponibilidade de água de reuso nas cisternas, os colaboradores responsáveis são orientados a realizar todas as lavagens dos abrigos de resíduos, dos carros coletores e dos tapetes com esse insumo, evitando sempre a utilização de água potável. O processo iniciou com as fases de orientação dos colaboradores, acompanhamento do processo para sanar eventuais dúvidas ao longo da execução, adaptação do uso da lavadora de alta pressão.



# Qualidade da Assistência



(GRI 3-3)

Com uma trajetória de mais de 90 anos, a SPDM construiu uma governança clínica robusta e bem estruturada, sustentando a ampla diversidade de seus serviços de saúde. Esse arcabouço estratégico fortalece a condução padronizada das operações, sempre alinhada às melhores práticas de gestão em saúde e orientada para a excelência assistencial.

Diante dos desafios contemporâneos, o sistema de saúde enfrenta um cenário de crescente fragmentação e complexidade, impulsionado pelo avanço das tecnologias, pela ocorrência de novas epidemias, pelo envelhecimento populacional e pelo aumento expressivo das doenças crônicas. Esses desafios intensificam a necessidade de maior produção com uso racional dos recursos, exigindo que se faça mais com menos, sem perder de vista a qualidade da entrega de um serviço. Para

responder a esse contexto, a SPDM é aliçada em um modelo assistencial sustentado por uma estratégia clara de qualidade e segurança, com indicadores de boas práticas, acompanhamento padronizado de protocolos clínicos e atuação em equipe multiprofissional. O fortalecimento do trabalho colaborativo, aliado à capacidade de adaptação e ao aprendizado contínuo, torna-se essencial para promover cuidados mais seguros, eficazes e centrados nas pessoas. Nesse cenário, um modelo de assistência baseado em valor social refere-se à entrega de cuidados que realmente importam para as pessoas, indo além dos desfechos clínicos tradicionais. Trata-se de oferecer um serviço que gere impacto positivo na qualidade de vida, no bem-estar e na autonomia dos pacientes, considerando suas necessidades, preferências e contexto social.





## 5 Metas para melhoria do cuidado!

Os pilares da qualidade nas Instituições Afiliadas SPDM estão baseados em cinco metas, o equilíbrio entre essas metas busca otimizar o desempenho dos sistemas de saúde:

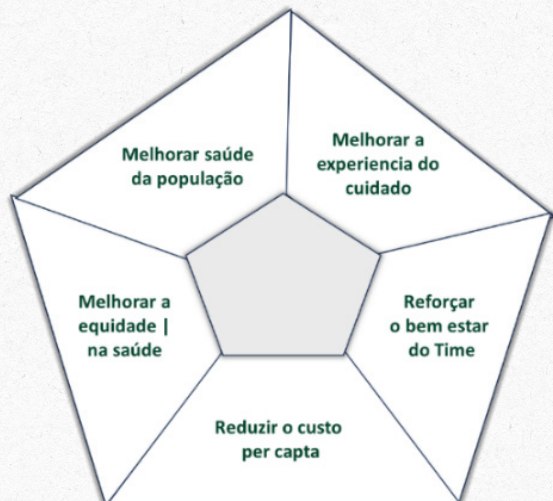
**Experiência do paciente:** garantir cuidados com qualidade, segurança, que promovam a satisfação do paciente.

**Saúde da população:** melhorar os indicadores de saúde ao nível coletivo, considerando determinantes sociais da saúde.

**Redução de custos per capita:** promover eficiência no uso de recursos, evitando desperdício e reduzindo os custos dos cuidados.

**Bem-estar dos profissionais de saúde:** cuidar da saúde física e mental dos colaboradores da saúde, reduzindo burnout e promovendo ambientes saudáveis.

**Equidade em saúde:** assegurar que todas as pessoas tenham acesso justo e igualitário aos serviços de saúde, combatendo desigualdades sociais e estruturais



Modelo adaptado de Nundy S, Cooper LA, Mate KS. The Quintuple Aim for Health Care Improvement: A New Imperative to Advance Health Equity. JAMA. 2022;327(6):521-522. doi:10.1001/jama.2021.25181.





### Cuidado baseado em valor

Refere-se à qualidade do cuidado prestado, assegurando que os pacientes recebam o tratamento mais adequado, no momento certo, com base nas evidências científicas mais atualizadas. Isso é garantido por meio de protocolos clínicos bem definidos, que orientam as condutas assistenciais. Neste pilar, monitoramos indicadores relacionados aos protocolos estratégicos institucionais, e cada unidade acompanha também protocolos específicos, alinhados ao seu perfil epidemiológico.

### Confiabilidade e Resiliência

Durante uma internação, há risco de complicações que podem prolongar a permanência hospitalar e impactar negativamente a saúde do paciente. Muitos desses eventos são evitáveis com a adoção de boas práticas assistenciais. Este pilar tem o foco na construção de um sistema confiável e resiliente, capaz de melhorar de forma contínua as práticas de segurança, fortalecer a cultura de segurança e responder de forma ágil e eficaz a situações adversas ou inesperadas características do cuidado em saúde no mundo contemporâneo.

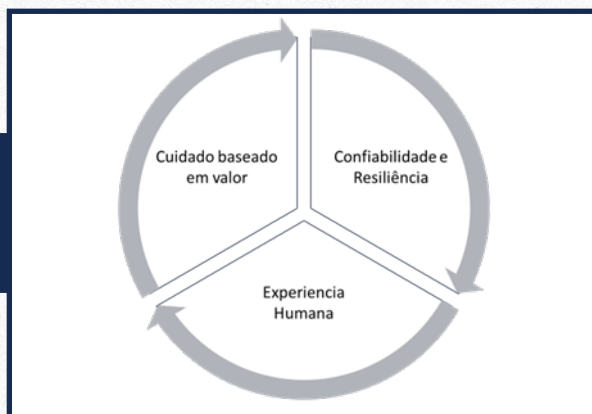
### Melhoria contínua da experiência humana no cuidado de saúde

A experiência em saúde nasce da conexão genuína entre profissionais e pacientes, fundamentada na empatia, no respeito e na escuta ativa. O compromisso da SPDM é construir um ambiente acolhedor, onde cada pessoa seja tratada com dignidade, considerada em sua integralidade e envolvida nas decisões sobre o próprio cuidado. Acreditamos que a qualidade da relação humana entre quem cuida e quem é cuidado é um componente essencial para a recuperação e o bem-estar. Ao aprimorar continuamente nossos processos e fortalecer a cultura de cuidado centrado na pessoa, transformamos a experiência do paciente em um pilar fundamental para a cura, criando um sistema de saúde mais sensível, eficiente e humano.



## Modelo de Governança Clínica

A governança clínica é um modelo de gestão que organiza e monitora a qualidade da assistência à saúde, promovendo todas as dimensões de um cuidado com excelência: seguro, eficiente, socialmente responsável e centrado em conexões humanas empáticas e respeitosas. Esse modelo se fundamenta em ciclos contínuos de melhoria, com auditorias sistemáticas baseadas em padrões de boas práticas e evidências científicas, que apoiam a tomada de decisão em todos os níveis. Valores como transparência e colaboração são pilares essenciais para garantir a melhoria contínua e a sustentabilidade do cuidado. Nas Instituições Afiliadas SPDM, estruturamos todas as dimensões da qualidade em três grandes blocos interdependentes, que se complementam e se fortalecem mutuamente.



Três dimensões que embasam os Pilares da Gestão da Qualidade e Segurança do Paciente na Governança Clínica.

### Times de Aprendizado (**Learning Teams**)

Colocamos o modelo de Governança Clínica em prática por meio de Times de Aprendizado organizados por perfil epidemiológico. A gestão da prestação de serviços se orienta pelo trabalho de times multidisciplinares altamente coordenados, que se encontram de forma sistemática. Os times discutem e acompanham indicadores, promovem práticas de segurança, analisam incidentes com foco no aprendizado, asseguram a adesão a protocolos clínicos, desenvolvem projetos de melhoria contínua e fortalecem a cultura de segurança. Ao mesmo tempo, promovem uma gestão inteligente dos recursos, priorizando a eficiência e a pertinência dos cuidados, evitando desperdício e procedimentos desnecessários que aumentam os custos sem agregar valor real. Dessa forma, esses times contribuem de maneira decisiva para o avanço da medicina baseada em valor, promovendo resultados que realmente importam para a saúde e a qualidade de vida dos pacientes, além de beneficiar todo o sistema de saúde.



### Resultados dos Times de Aprendizado 2023 - 2024

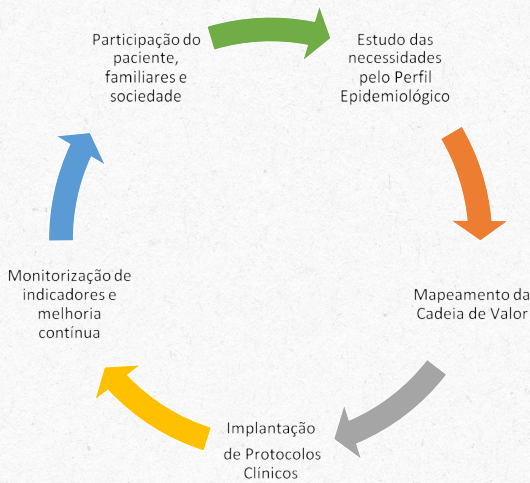
- Melhora da comunicação entre os setores
- Melhora do engajamento dos colaboradores
- Melhora da resolução de conflitos
- Melhoria da gestão participativa
- Melhora da liderança adaptativa



Acompanhamento de Protocolos **Estratégicos**

A gestão de protocolos por linha de cuidado é um componente central na organização da rede de atenção à saúde, garantindo assistência integral, contínua e de qualidade. Envolve a definição de fluxos assistenciais bem estruturados, baseados em evidências e alinhados ao perfil epidemiológico da população. Para isso, são implementados protocolos clínicos e diretrizes terapêuticas, que orientam as equipes sobre as condutas mais eficazes em cada ponto da rede. A efetividade desse processo depende do monitoramento contínuo de indicadores de qualidade e desempenho, apoiado por ferramentas de gestão e auditoria. Esse modelo assegura que os cuidados prestados estejam alinhados às necessidades dos usuários e à capacidade dos serviços, promovendo um cuidado mais coordenado e resolutivo.

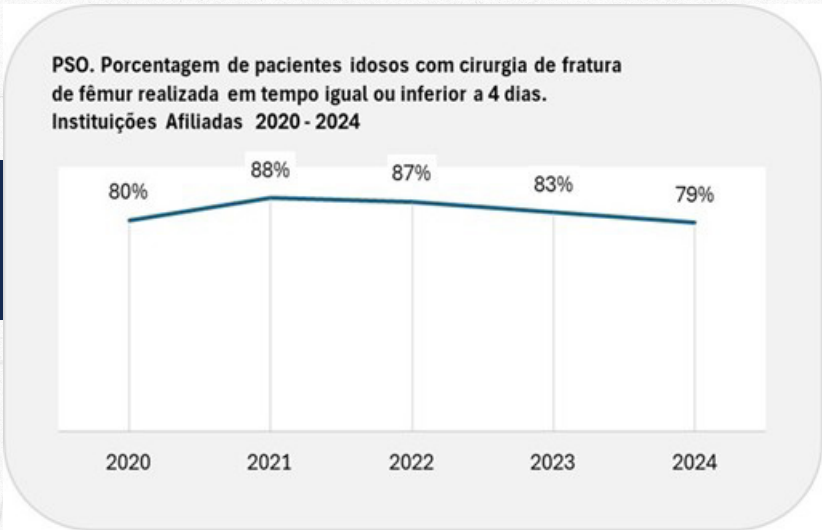
Os Times de Aprendizizado fazem a gestão dos protocolos conforme o perfil epidemiológico e o contexto institucional.



HOSPITAIS	Time do Paciente Cirúrgico	Protocolo de Cirurgia Segura Protocolo de Trauma Protocolo de Fratura Proximal de Fêmur no Idoso
	Time do Paciente Crítico	Protocolo de Trombose no AVC Protocolo de Dor Torácica Protocolo de Sepsis Código Azul e Código Amarelo
	Time Materno-Infantil	Protocolo de Neuro Proteção Protocolo de Hemorragia Pós-parto Protocolo de Sepsis Aleitamento Materno
AMBULATÓRIOS	Time de Alta Complexidade	Protocolo de Cuidados Paciente de Alta Complexidade e Cuidados Paliativos
	Time Paciente Ambulatorial	Protocolo de Pacientes Oncológicos Protocolo de Cirurgia Segura
SAÚDE MENTAL	Time de Saúde mental	Protocolo do Risco de Suicídio Protocolo do Manejo de Crise em Saúde Mental Protocolo de Desintoxicação
ATENÇÃO PRIMÁRIA	Times da Atenção Primária	Atenção Materno-infantil Protocolo de Insuficiência Cardíaca Vigilância de Coberturas Vacinais Protocolo de Telemedicina

Os protocolos assistenciais são selecionados com base em seu impacto clínico e relevância social. Como exemplo, destacamos o monitoramento da conformidade do **protocolo de Manejo da Fratura Proximal de Fêmur em Idosos**, acompanhado por oito hospitais com atendimento em ortopedia. Esse protocolo é fundamental por estar relacionado a desfechos críticos, como risco de mortalidade, perda funcional e prolongamento da internação, especialmente em uma população vulnerável e em crescimento, como a de idosos.

Resultados de auditoria de 6.910 **prontuários**.





## Plano Terapêutico Singular

O Plano Terapêutico Singular (PTS) é uma ferramenta fundamental para organizar o cuidado de forma personalizada, envolvendo o paciente e a equipe multiprofissional no planejamento e na tomada de decisões sobre sua saúde. Ele valoriza a escuta, a corresponsabilidade e estimula o protagonismo do paciente, especialmente na Atenção Primária, onde o cuidado continua além da unidade de saúde.



Em 2024, um projeto implantado em 24 serviços da atenção primária, na região de Vila Maria e Vila Guilherme, qualificou o acompanhamento do PTS e trouxe resultados expressivos: a adesão aumentou de 25% para 80%. Essa melhora reforça a importância do PTS como estratégia central para a efetividade do cuidado e para a construção de um sistema mais humanizado, resolutivo e centrado na pessoa.

A governança clínica da SPDM / PAIS é um sistema estruturado de gestão de qualidade e melhoria contínua nos serviços de saúde, voltado para assegurar a prestação de cuidados de alta qualidade aos pacientes. Esse conceito envolve a aplicação de princípios e práticas que promovem a segurança, a eficácia, a eficiência e a equidade na assistência à saúde.

Nossa governança clínica atua para alcançar uma cultura de alto desempenho, direcionando seus esforços para os pilares de Experiência do Paciente, Efetividade e Eficiência Clínica, Auditoria Clínica, Gerenciamento de Riscos, Educação e Treinamentos.

As diretrizes de governança clínica foram estabelecidas para assegurar o compromisso da SPDM / PAIS com o cumprimen-

to da sua missão: “Promover ações em saúde integradas com a gestão pública, em benefício da população, de forma ética e humanizada, com qualidade técnica, compromisso social e ambiental”.

A SPDM / PAIS gerencia 101 UBSs no município de São Paulo, integradas ao Projeto de Acreditação promovido pela Secretaria Municipal de Saúde. Entre 2023 e 2024, foram realizadas 215 auditorias externas por instituições acreditadoras credenciadas pela ONA, distribuídas entre diagnóstico, acreditação e revisitas, resultando na recomendação de 67 unidades para certificação ONA, evidenciando a evolução do Sistema de Gestão da Qualidade e a consolidação da SPDM / PAIS como referência em gestão de saúde.

O SP Plus destaca-se pela busca contínua da excelência através do presente reconhecimento pelo seu status de Acreditado e, com investimentos em modernização de sistemas, capacitação profissional e otimização de protocolos, visando à segurança, sustentabilidade e satisfação do cliente. Mantém o compromisso com a melhoria contínua e a meta de alcançar o Nível Excelência da Acreditação ONA.





## Ouvidoria SPDM

A ouvidoria desempenha um papel estratégico na SPDM, configurando-se como um Canal Institucional de comunicação entre os usuários (pacientes, acompanhantes e familiares). Sua principal função é assegurar a escuta qualificada e o acolhimento humanizado, promovendo a mediação eficaz de demandas e contribuindo para a melhoria contínua dos processos assistenciais e administrativos. As pesquisas são realizadas por entrevista ou de forma espontânea, utilizando instrumento previamente definido, aplicado a cada tipo de serviço.

Os dados abaixo apresentam a média anual do percentual de satisfação dos usuários, por tipo de serviço, em 2023 e 2024.

**Quadro: Média percentual de satisfação dos usuários, por ano no Hospital São Paulo (HSP)**

Tipo de serviço	2023	2024
Hospitalar (Internação)	92%	91%
Pronto Socorro	87%	84%
Ambulatório	90%	85%
Fonte: Pesquisa de Satisfação - Ouvidoria SPDM/HSP		

**Quadro: Média percentual de satisfação dos usuários, por ano, nas Instituições Afiliadas SPDM**

Tipo de serviço	2023	2024
Hospitais	94,3%	94,2%
Ambulatórios	96,3%	95,6%
Farmácias	87,3%	86,7%
Fonte: Pesquisa de Satisfação – Ouvidoria Instituições Afiliadas SPDM		

**Quadro: Média percentual de satisfação dos usuários, por ano SPDM / PAIS**

Tipo de serviço	2023	2024
Atenção básica	95%	90%
Atenção especializada	-	93%
Atenção hospitalar	-	80%
Reabilitação	95%	97%
Saúde bucal	-	98%
Saúde mental	89%	85%
Urgência e emergência	96%	89%
Fonte: Pesquisa de Satisfação SPDM / PAIS		



## Avaliação do NPS – NET PROMOTER SCORE

Juntamente com a avaliação de aceitabilidade dos serviços oferecidos, a SPDM realiza o NPS – Net Promoter Score, que é uma metodologia amplamente utilizada para medir a satisfação e a lealdade de clientes ou usuários em relação a produtos, serviços ou organizações. No contexto da saúde, a NPS é aplicada para avaliar a experiência do paciente e a qualidade percebida dos serviços prestados. Ele é obtido a partir da resposta à seguinte pergunta: “Em uma escala de 0 a 10, qual a probabilidade de você indicar a unidade X a um amigo ou colega?”

De acordo com a resposta, os clientes são classificados em três grupo: promotores (nota 9 ou 10), neutros (nota 7 ou 8) e detratores (nota de 0 a 6). Após o cálculo do NPS, os resultados são classificados em quatro zonas principais:

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

Os resultados alcançados nos anos de 2023 e 2024, apresentam os seguintes valores:

Quadro: Hospital São Paulo

NPS	2023	classificação	2024	classificação
Hospitalar (Internação)	91%	Excelência	89%	Excelência
Hospitais com Pronto Socorro	84%	Excelência	80%	Excelência
Ambulatório	89%	Excelência	82%	Excelência

Fonte: Pesquisa de Satisfação - Ouvidoria SPDM/HSP

Quadro: Instituições Afiliadas SPDM

NPS	2023	classificação	2024	classificação
Hospitais Referenciados	84%	Excelência	85%	Excelência
Hospitais Pronto Socorro	68%	Qualidade	73%	Qualidade
Ambulatórios	83%	Excelência	80%	Excelência
Farmácias	57%	Qualidade	51%	Qualidade

Fonte: Pesquisa de Satisfação - Ouvidoria Instituições Afiliadas SPDM

A SPDM / PAIS, em outubro de 2024, introduziu a NPS nas pesquisas de satisfação dos serviços dos contratos de SP.



# Saúde e Segurança do Paciente

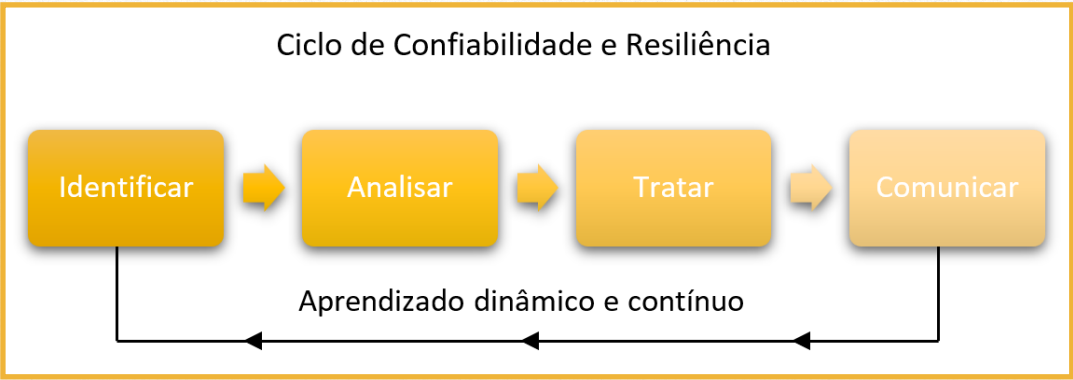




(GRI 3-3; 416-1;416-2)

Em um cenário de saúde cada vez mais dinâmico, garantir a confiabilidade do atendimento é essencial. Pacientes e profissionais precisam contar com serviços seguros e eficazes, mesmo diante de situações inesperadas. Estar preparado para mudanças no perfil epidemiológico e a ocorrência de novas epidemias tornou-se uma exigência constante.

Hoje, a segurança vai além da confiabilidade, a realidade nos desafia a construir sistemas resilientes, capazes de se adaptar com sucesso a condições variáveis, adversas ou incertas, assegurando a continuidade das funções essenciais. A resiliência representa a habilidade de antecipar riscos, manter o funcionamento e transformar desafios em oportunidades de melhoria contínua.

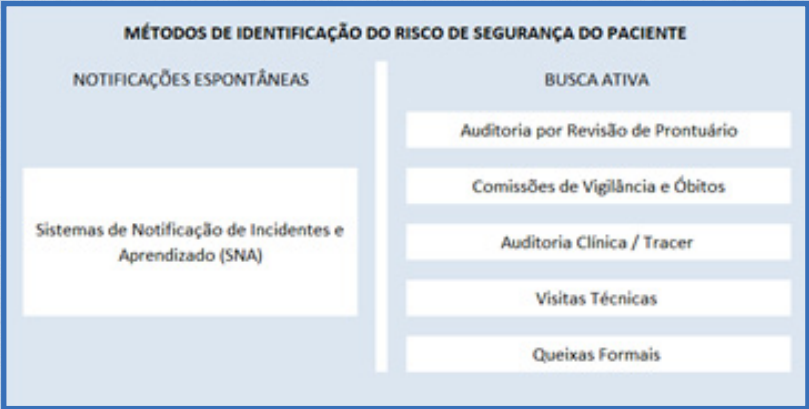




1

Como Identificamos os Riscos

Ser bom em identificar riscos é uma forma eficaz de aumentar a segurança e preparar os serviços de saúde para situações adversas. Na prática, isso é feito por meio de um canal de notificações de incidentes de segurança do paciente e pela busca ativa, que utiliza diferentes tipos de auditorias para detectar falhas, antecipar problemas e orientar melhorias nos processos assistenciais.



Tipo de Auditoria	Resumo
Preditiva	Baseada na percepção de risco e tendências; envolve observação direta do trabalho diário.
Preventiva	Avalia práticas de segurança; destaca-se pela observação presencial de procedimentos.
Reativa	Realizada após eventos adversos ou não conformidades; pode seguir o Protocolo de Londres.
Inspecções	Não são auditorias formais; feitas pela própria equipe ou supervisores, com planejamento.



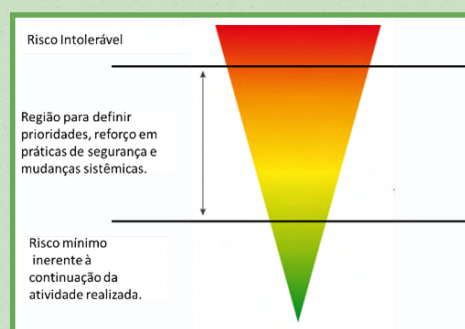
A avaliação de riscos assistenciais é feita com base na combinação entre a gravidade dos possíveis desfechos e a probabilidade de ocorrência, conforme diretrizes internacionais aplicadas a sistemas complexos. Utiliza-se o princípio ALARP (As Low As Reasonably Practicable), ou “tão baixo quanto razoavelmente praticável” — que orienta a redução dos riscos ao menor nível possível, desde que viável do ponto de vista técnico, econômico e operacional.

O modelo de mapeamento de riscos é estruturado por linhas de cuidado e construído de forma colaborativa, com representantes de cada etapa. Para isso,

são utilizadas ferramentas como What If (ou SWIFT), alinhadas à norma NBR IEC 31010:2021, para a elaboração do Mapa de Gestão do Risco Assistencial para cada setor. Essa abordagem, fortalecida por capacitações e encontros virtuais, facilita o envolvimento dos profissionais e adapta o conceito de ALARP à realidade dos serviços de saúde, definindo limites e prioridades para a gestão do risco assistencial.

Os riscos são avaliados pelos Times conforme o perfil epidemiológico atendido. Assim, as questões prioritárias recebem atenção de forma mais rápida, diminuindo a chance de desfechos não desejados.

MATRIZ ALARP ÍNDICE DE RISCO Gravidade x probabilidade		GRAVIDADE				
		Catastrófico	Crítico	Significativo	Pequeno	Insignificante
		A	B	C	D	E
PROBABILIDADE	Frequente	5A	5B	5C	5D	5E
	Ocasional	4A	4B	4C	4D	4E
	Rara	3A	3B	3C	3D	3E
	Improável	2A	2B	2C	2D	2E
	Muito Improável	1A	1B	1C	1D	1E



Matriz ALARP (As Low As Reasonably Practicable)

### Gestão de Riscos Inaceitáveis – Incidentes Sentinela

Os riscos considerados inaceitáveis são classificados como Incidentes Sentinela, ou simplesmente Sentinela, e recebem atenção prioritária para investigação e resolução. Para esses casos, seguimos as orientações da ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária).

A abordagem recomendada segue o Protocolo de Londres, que organiza o processo investigativo em etapas claras: coleta sistemática de informações, formação de um Time de Investigação e análise dos fatores contribuintes com base nos princípios dos Fatores Humanos. Esse framework permite uma compreensão aprofundada das causas dos eventos, promovendo ações corretivas eficazes. Fonte: Caderno 7 – ANVISA ([www.gov.br](http://www.gov.br))





## Práticas de Segurança Operacional (PSO)

As Práticas de Segurança Operacional (PSO), também denominadas ROP (Required Organizational Practices) pela certificação canadense, consistem em ações estruturadas que visam aumentar a segurança em procedimentos de alto risco, promovendo a confiabilidade nos processos assistenciais. Entre os exemplos de PSO estão a implantação de checklists, a dupla checagem em etapas críticas e outras medidas que reduzem a probabilidade de erro. Atualmente, as Afiliadas acompanham 17 PSO, cuja implantação ocorre de forma gradual, respeitando os diferentes estágios de maturidade das instituições. Essas práticas podem ser obrigatórias ou recomendadas, conforme o perfil epidemiológico e os riscos assistenciais identificados em cada contexto. Após a implantação, as PSO são submetidas a processos contínuos de auditoria, revisão e aperfeiçoamento. As práticas são acompanhadas por times dedicados, que promovem capacitações e discussões sistemáticas para garantir a melhoria contínua da conformidade e da segurança assistencial.

DIMENSÕES	PRÁTICAS DE SEGURANÇA OPERACIONAL 2020	HOSPITAL	AME	REDE DE SAÚDE	SAÚDE MENTAL	FARMÁCIA	CEAC
Cultura de Segurança	PSO.1. Sistema de Notificação e Aprendizado	O	O	O	O	O	O
	PSO.2. Análise Sistêmica de Incidente Sentinela	O	O	O	O	O	O
	PSO.3. Pesquisa de Cultura de Segurança	O	O	O	O	O	O
	PSO.4. Plano de Segurança Paciente (RDC.36)	O	O	O	O	O	O
Comunicação	PSO.5. Identificação do Paciente	O	O	O	O	O	O
	PSO.6. Informação na Transferência do Cuidado	R	R	O	R	NA	NA
	PSO.7. Checklist Cirúrgico	O	O*1	O	NA	NA	NA
	PSO.8. Safety Huddles	O	NA	O	NA	NA	NA
Controle de Infecção	PSO.9. Higiene das Mãos	O	O	O	O	O	O
	PSO.10. Uso oportuno de antibiótico profilático	O	R	O	NA	NA	NA
	PSO.11. Bundles	O	NA	O	NA	NA	NA
Medicamentos	PSO.12. Reconciliação Medicamentosa	O	O	O	O	NA	NA
	PSO.13. Segurança no uso de Medicações de Alta Vigilância	O	O	O	O	NA	NA
Cuidados Gerais	PSO.11. Prevenção de Quedas	O	O	O	NA	NA	NA
	PSO.12. Prevenção de Lesão por Pressão	O	NA	NA	NA	NA	NA
Saúde Mental	PSO.13. Prevenção de Suicídio	O*2	R	O	O	NA	NA
	PSO.14. Prevenção de Violência	O*2	R	O	O	NA	NA
Equipamentos	PSO.15. Segurança no uso de Bomba de Infusão	O	NA	O	NA	NA	NA
Hemocomponentes	PSO.16. Segurança na administração de Hemocomponentes	O	NA	O	NA	NA	NA
Exames Laboratoriais	PSO.17. Segurança na entrega de laudos de exames críticos	O	O	O	NA	NA	O
O = Obrigatória; R = Recomendada; NA = Não se aplica; *1 Unidades com Cirurgia Ambulatorial *2 Unidades de Saúde Mental							

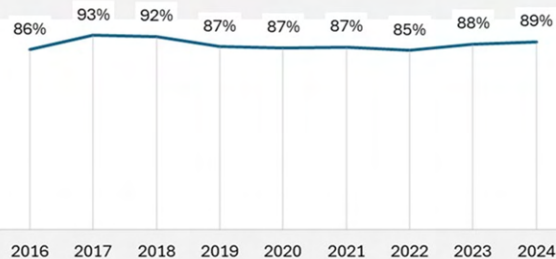
## Acompanhamento das auditorias das Práticas de Segurança Operacional (PSO)

As práticas de segurança são monitoradas mensalmente por auditorias de conformidade e são acompanhadas pelos Times de Aprendizado.

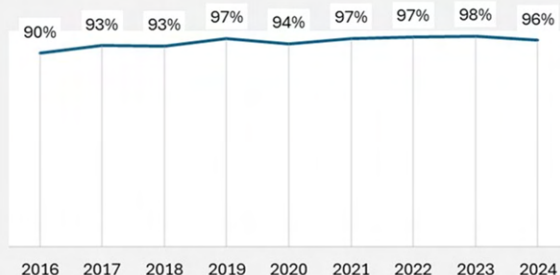




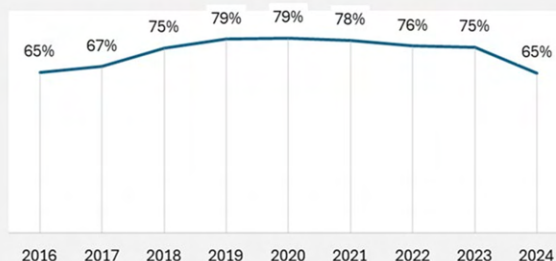
**PSO.5. Proporção de pacientes com pulseiras padronizadas**  
Instituições Afiliadas 2016-2024



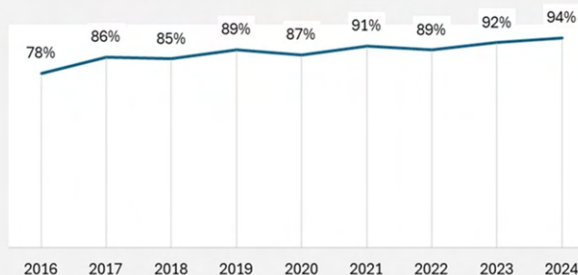
**PSO.7. Porcentagem de conformidade ao Checklist Cirúrgico**  
Instituições Afiliadas 2016 - 2024



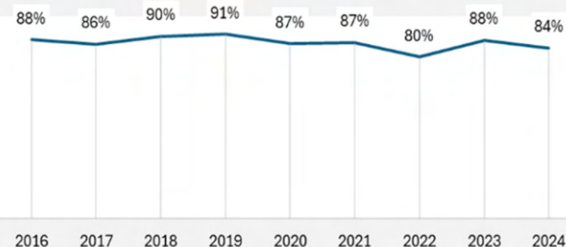
**PSO.9. Proporção de conformidade com a higiene das mãos**  
Instituições Afiliadas 2016 - 2024



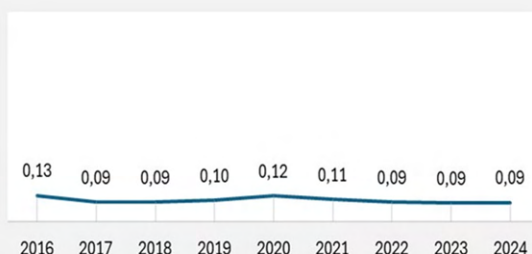
**PSO.10 Porcentagem de conformidade com Antibioticoterapia**  
Profilática - Instituições Afiliadas 2016 - 2024



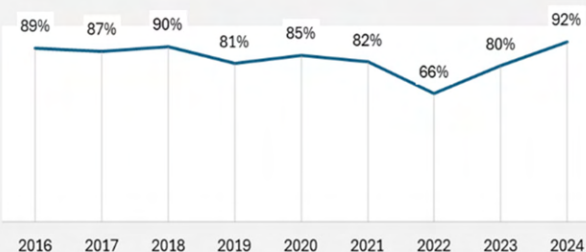
**PSO.11. Proporção de pacientes com avaliação de risco de queda**  
realizada na admissão. Instituições Afiliadas 2016 - 2024



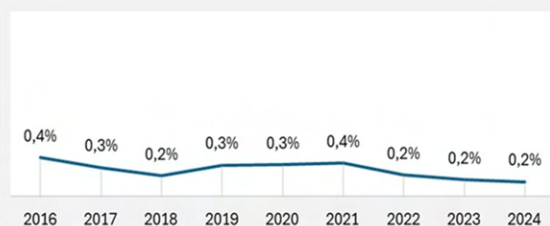
**PSO.11. Índice de Queda. Instituições Afiliadas 2016 - 2024**



**PSO.12. Percentual de pacientes submetidos à avaliação diária de risco**  
para Lesão por Pressão. Instituições Afiliadas 2016 - 2024



**PSO.12. Incidência de Lesão por pressão.**  
Instituições Afiliadas 2016 - 2024





## 3

## Como Promovemos a Cultura de Segurança?

A cultura de segurança é o conjunto de valores, atitudes, comportamentos e práticas que mostram o quanto uma organização prioriza a segurança em todas as suas atividades.



### Importância da cultura de segurança – Resumo

- Previne erros e acidentes
- Protege vidas
- Gera confiança
- Estimula a melhoria contínua
- Reduz custos com falhas

### Pesquisa de Cultura de Segurança

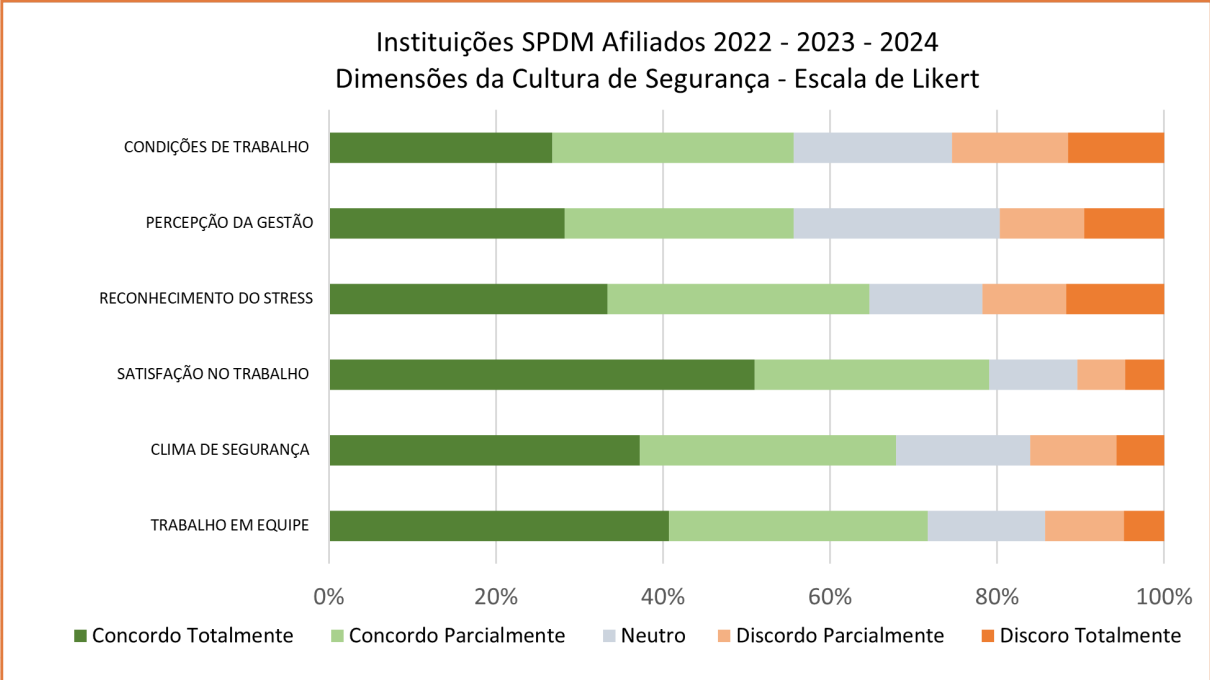
A pesquisa de cultura de segurança é uma ferramenta essencial para compreender percepções, atitudes e comportamentos das equipes em relação à segurança do paciente. A sua importância vem sendo amplamente reconhecida por órgãos reguladores e programas de qualidade, como o Programa Nacional de Segurança do Paciente (PNSP), da ANVISA, que recomenda a utilização de instrumentos validados para avaliação da cultura nas instituições de saúde.

Desde 2008, a SPDM implantou a pesquisa de cultura de segurança em suas unidades, compreendendo que a cultura organizacional é um comportamento coletivo e social que exige tempo, cerca de três anos, para consolidar mudanças significativas. Por isso, foi adotada uma estratégia de aplicação recorrente da pesquisa, em ciclos de dois a três anos, permitindo monitoramento contínuo e direcionamento de ações de melhoria.

Em 2022, a Instituição passou a utilizar uma nova ferramenta de avaliação: o Safety Attitudes Questionnaire (SAQ), instrumento internacionalmente validado que inclui dimensões relacionadas aos fatores humanos e à segurança psicológica no ambiente de trabalho. Essa mudança visou aprofundar a análise da cultura de segurança organizacional, alinhando-se às melhores práticas internacionais.

As edições da pesquisa realizadas em 2022, 2023 e 2024 contaram com a participação de 4.051 colaboradores, entre profissionais assistenciais e administrativos. O SAQ avalia seis dimensões fundamentais da cultura de segurança, fornecendo uma visão abrangente e estratégica do ambiente organizacional. Os resultados obtidos vêm sendo utilizados como base para a construção colaborativa de planos de ação, fortalecendo o protagonismo das equipes e promovendo a melhoria contínua da segurança do paciente.





**Ações para Promover a Cultura de Segurança**

- 1. Discussão de notificações em reuniões de times  
As equipes analisam notificações de eventos para ajustar rotinas e fortalecer a segurança. Objetivo: Melhorar a organização das atividades e prevenir falhas.
- 2. Acompanhamento de auditorias e disseminação de boas práticas  
Os times acompanham os resultados das auditorias de segurança e compartilham ações de melhoria. Objetivo: Promover a adesão contínua às práticas seguras e incentivar o aprendizado coletivo.
- 3. Realização de Huddles de Segurança  
Setores realizam huddles com a equipe multidisciplinar do plantão, promovendo diálogo aberto. Objetivo: Fortalecer a comunicação, ouvir as percepções da equipe e reforçar o foco na segurança.
- 4. Treinamento das lideranças em rondas e clima de segurança emocional  
Líderes são capacitados para realizar rondas de segurança e cultivar um ambiente acolhedor. Objetivo: Estimular a escuta ativa, reduzir o medo de punições e favorecer a cultura de aprendizado.
- 5. Implantação da Pesquisa de Cultura de Segurança  
Aplicação da pesquisa para avaliar as seis principais dimensões da cultura de segurança. Objetivo: Identificar oportunidades de melhoria e construir ações com os times.

**Gestão da segurança do paciente**

Na SPDM / PAIS, o Núcleo Institucional de Segurança do Paciente (NISP) auxilia na criação e implementação dos Núcleos de Segurança do Paciente (NSP) das unidades de saúde entendendo que a aplicação sistêmica e contínua de políticas, procedimentos, condutas e recursos na identificação, análise, avaliação, comunicação e controle de riscos e eventos adversos que afetam a segurança, a saúde humana, a integridade profissional, o meio ambiente e a imagem institucional são ações fundamentais para a disseminação da cultura de segurança em âmbito institucional.



Em 2024, foram implantados 341 NSP nas Unidades de Saúde, sendo 186 em São Paulo, 105 no Rio de Janeiro, 31 em Diadema, 08 em Fortaleza, 08 em Santo André, 02 em Porto Alegre e 01 em Praia Grande para disseminar a cultura e o gerenciamento de riscos relacionados e pautados na assistência segura, essenciais para a SPDM / PAIS.

## Cultura de Segurança

A SPDM / PAIS prioriza uma cultura de segurança na qual os colaboradores assumem a responsabilidade pela sua própria segurança, pela segurança dos seus colegas, pacientes e familiares, atuando com o compromisso de prevenir danos desnecessários que possam comprometer a assistência do paciente e a imagem da Instituição.

Para isso, a SPDM / PAIS preconiza mecanismos para avaliar e monitorar a cultura de segurança e, identificar apontamentos sistêmicos que possam resultar na adoção de comportamentos inseguros por parte dos colaboradores e essas informações podem ser obtidas pelos diversos canais existentes como: gerenciamento de riscos preventivos e reativos, sistema de notificação de incidentes e quase falhas, relatórios de análise de causa raiz e fluxo de comunicação de eventos adversos com danos graves e óbitos evitáveis, indicadores de qualidade e segurança do paciente, auditorias, treinamentos, capacitações e visitas técnicas e pesquisa de percepção de cultura de segurança do paciente.

## Gerenciamento de Risco Pré Reacional ou Preventivo

No contexto da SPDM / PAIS, o gerenciamento de risco preventivo foi elaborado visando analisar os principais riscos das Unidades de Saúde e propor barreiras preventivas para que esse risco não se torne um evento adverso por falta de intervenção antecipada. Para isso, as análises dos processos de trabalho por meio do mapeamento de riscos construídos são parametrizadas com o auxílio das ferramentas de qualidade estabelecidas pela Instituição.

Com o intuito de fortalecer uma aplicação sistêmica e contínua de políticas, procedimentos, condutas e recursos visando à redução do risco e melhor desfecho na atenção dada ao paciente.

A SPDM / PAIS instituiu, em agosto de 2023, o Serviço de Prevenção e Controle de Infecção Relacionada à Assistência à Saúde (SCIRAS) corporativo, para implementar ações estratégicas para a prevenção de infecções no âmbito dos serviços de saúde. Para tanto, foi desenvolvido o Programa de Prevenção e Controle de Infecções Relacionadas à Assistência à Saúde (PCIRAS), que visa à redução da incidência de Infecções Relacionadas à Assistência à Saúde (IRAS) e Resistência Microbiana (RM).

O programa fundamenta-se na adoção de práticas baseadas em diretrizes de órgãos oficiais, recomendações de sociedades especializadas e evidências científicas, garantindo, assim, a implementação de medidas eficazes que promovem a segurança do paciente.





A partir do SCIRAS Corporativo foram implantados os Comitês Locais de Controle de Infecção Relacionada a Assistência à Saúde para a execução dos processos e diretrizes elaboradas, para as unidades da Atenção Primária e Urgência, adequando às características e necessidades de cada perfil como Unidades Básicas de Saúde, Unidades de Pronto Atendimento, Hospitais Dia, Ambulatórios de Especialidades e CAPS gerenciadas pela SPDM / PAIS. Nas unidades hospitalares, o SCIRAS Corporativo atua como apoio técnico aos processos e indicadores realizados pelo Serviço de Controle de Infecção Hospitalar.

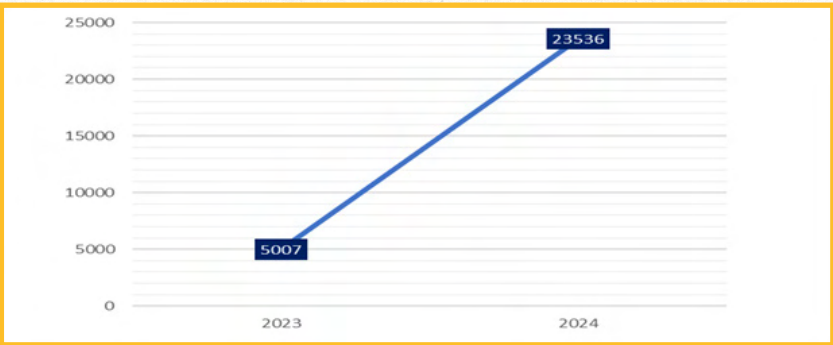
O SCIRAS Corporativo elabora manuais e protocolos institucionais, com o intuito de padronizar melhores práticas e garantir sua implementação uniforme e eficaz em todas as unidades. Além disso, realiza treinamentos periódicos para as equipes de profissionais de saúde, ajustados às necessidades específicas de cada unidade, e realiza visitas técnicas para monitorar a implementação das diretrizes estabelecidas. O acompanhamento contínuo dos planos de ação desenvolvidos pelas unidades é uma prioridade, para assegurar que todas as ações de prevenção e controle sejam realizadas com a máxima eficiência conforme as normas e recomendações vigentes.

**Gerenciamento de Risco Reacional ou Corretivo**

Além do sistema de notificações de incidentes e quase falhas, o NISP realiza a interface com a Ouvidoria em questões assistenciais e Comissão de Óbitos a fim de identificar situações que possam ter impactado na segurança do paciente e da qualidade do cuidado ofertado.

**Sistema de notificação de incidentes e quase falhas**

O sistema de notificações de incidentes e quase falhas passou por atualizações que facilitaram o acesso para o notificador. Além das mudanças implementadas, o processo de certificação externa na Atenção Primária de Saúde (APS) promovido pela Organização Nacional de Acreditação (ONA) fortaleceu os processos de segurança do paciente engajando os colaboradores quanto à necessidade das notificações, bem como sua atuação nos protocolos de segurança do paciente (Metas de Segurança do Paciente).



Evolução anual de notificações de incidentes e quase falhas  
(Fonte: NISP – SPDM / PAIS)







## **Relatórios de análise de causa raiz e fluxo de comunicação de eventos adversos com danos graves e óbito**

Entendendo a importância da análise precisa dos eventos adversos graves e com danos óbitos evitáveis, para estabelecer melhorias nos processos assistenciais, estruturais e equipamentos e dada a importância da temática frente ao planejamento estratégico, e ao movimento de Acreditação da ONA na Atenção Primária, o NISP estabeleceu o fluxo de notificação e comunicação dos eventos adversos com dano óbito para promoção sistêmica de ações de melhoria contínua. Neste fluxo, as análises acontecem de modo conjunto com o NSP da Unidade, gestores e colaboradores, o NISP, supervisores técnicos, equipe de engenharia clínica, engenharia predial e supervisores médicos.

Toda a análise das causas, fatores contribuintes e planejamento das ações de melhoria são registrados nas ferramentas de qualidade, relatórios de análise de causa raiz e Protocolo de Londres conforme estabelecido pela SPDM / PAIS.

Essas ações evidenciam o comprometimento da Instituição em não buscar culpados e sim promover uma cultura de segurança justa.

## **Indicadores de qualidade e segurança do paciente**

Em 2024, o NISP promoveu reuniões de apresentação de resultados dos indicadores de qualidade e segurança do paciente com as Unidades Hospitalares as quais se estenderam para as Unidades de Urgência e Emergência e na Atenção Primária.

Essas reuniões acontecem periodicamente e a equipe do SCIRAS participa em conjunto com o NISP para discutir as ações realizadas, os planos de melhoria contínua, além da atuação dos Núcleos locais nas unidades de saúde sob a gestão da PDM/PAIS.

Essas apresentações de resultados de indicadores promovem o aprendizado contínuo das Unidades, disseminando ideais e modelos a serem aplicados institucionalmente.

## **Auditorias**

Desde 2023, a Atenção Primária do município de São Paulo recebe visitas de avaliação de qualidade e segurança dos processos, a auditoria externa da Organização Nacional de Acreditação (ONA), o que contribuiu para o avanço no estabelecimento de metodologias, aplicação de protocolos e políticas pautadas na cultura de segurança do paciente. O impacto positivo frente a conquista de uma certificação evidencia a maturidade da organização em buscar atuação cada vez mais segura em prol da qualidade assistencial e um cuidado centrado no paciente-família.

Das notificações recebidas pelo NISP na SPDM / PAIS, 71% delas foram realizadas pelas Unidades Básicas de Saúde elencadas para o processo de Acreditação, o que representa, aproximadamente, 19.600 notificações.





### Treinamentos, capacitações e visitas técnicas

No contexto do SPDM / PAIS, e frente às necessidades observadas nas atuações do NISP nas Unidades de Saúde, foram realizadas várias ações para o fortalecimento da atuação dos NSP bem como a disseminação da Cultura de Segurança preconizada pela Instituição.

Foram realizados, em 2023 e 2024, treinamentos e capacitações presenciais e à distância, além de 2 encontros virtuais (Webinar): “Abril pela Segurança do Paciente” com aproximadamente 500 participantes e “Setembro Laranja” com 480 conexões.

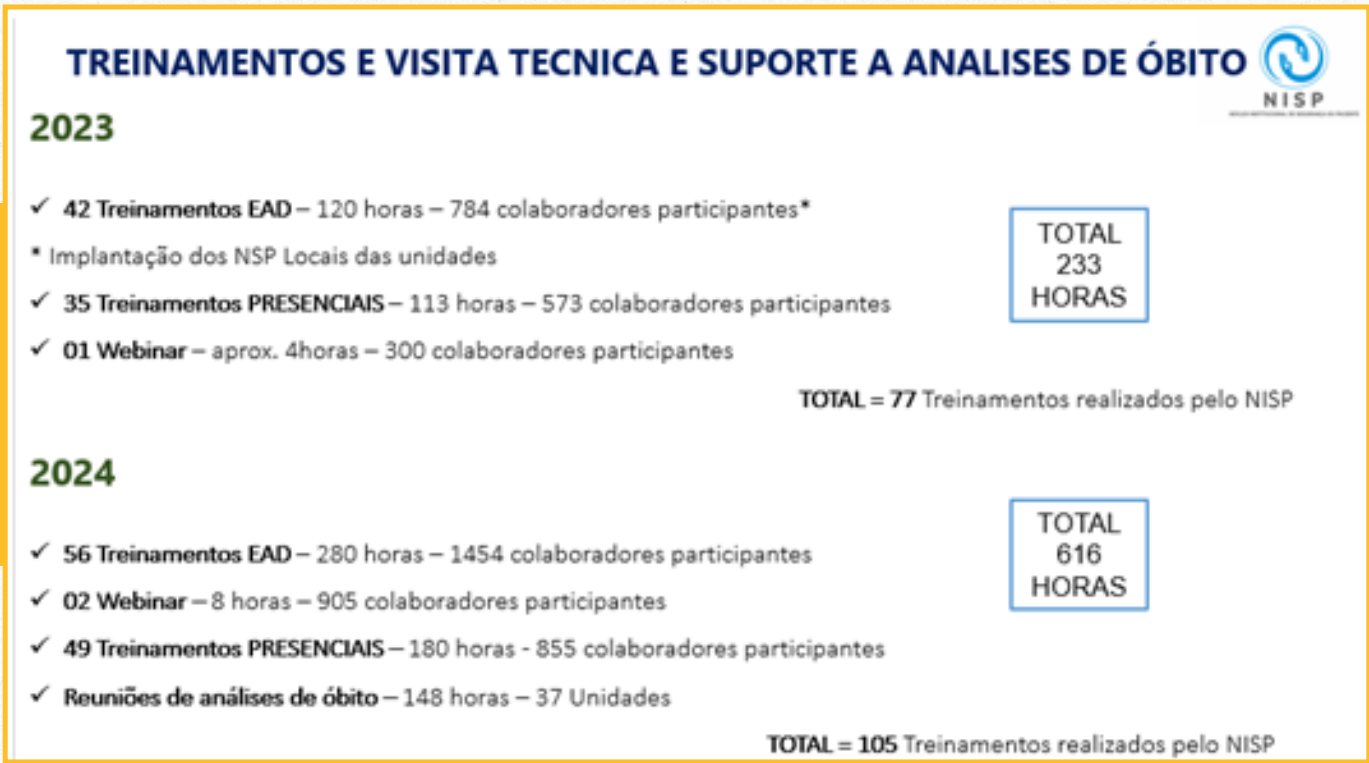
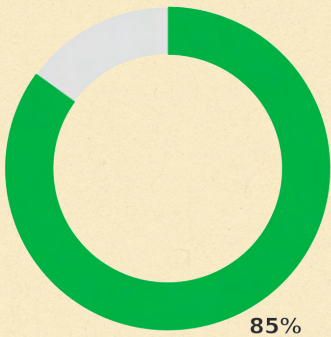
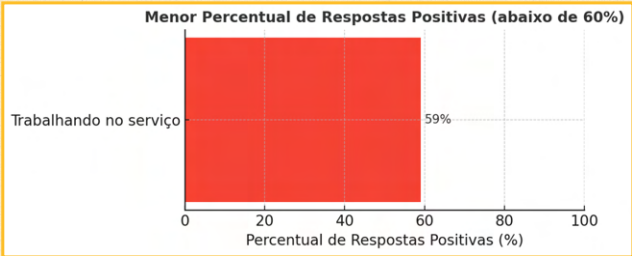
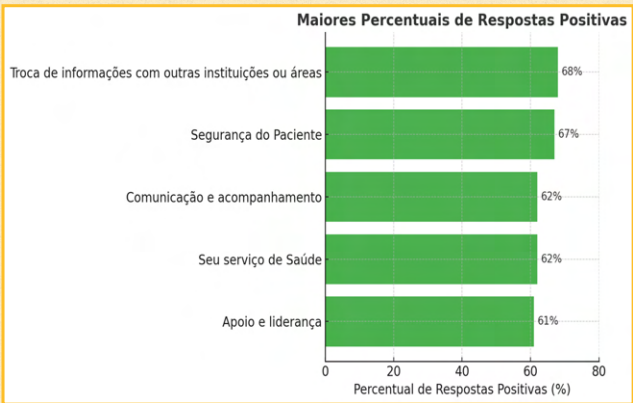
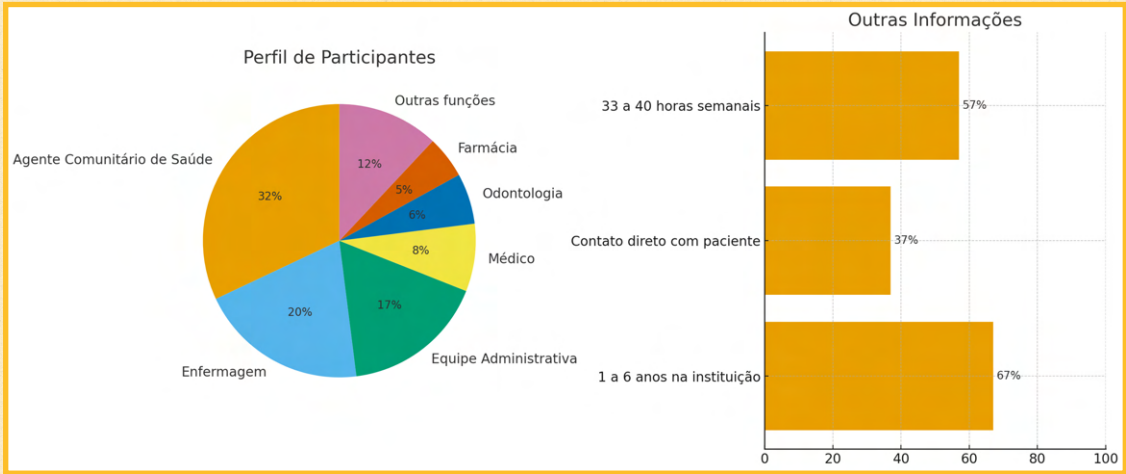


Figura: Apresentação evolutiva de treinamentos, capacitações e visitas técnicas nos anos 2023 e 2024  
Fonte: NISP- SPDM / PAIS

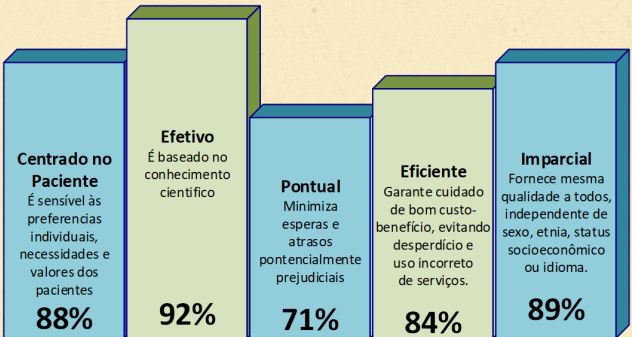


## Pesquisa de Cultura de segurança

Em 2024, a pesquisa contou com 4005 respondentes, sendo profissionais pertencentes aos regimes de contratação CLT, PJ e cuidadores terceirizados.



A maioria dos respondentes afirma que a instituição adota sistema e processos clínicos, afim de prevenir, identificar e corrigir problemas que tenham potencial de afetar pacientes.



Fonte: NISP – SPDM / PAIS

Instrumento traduzido, adaptado e validado no Brasil:  
Medical Office Survey on Patient Safety Culture

Em linhas gerais, os resultados obtidos através da aplicação do questionário de avaliação da cultura de segurança no contexto do SPDM / PAIS demonstram que a Instituição caminha para a disseminação da cultura de segurança entre os profissionais de saúde.



# Humanização



(GRI 3-3)

Pioneira no modelo de gestão assistencial humanizado, a SPDM ao longo dos anos, por meio do aprimoramento contínuo, vem incorporando as melhores práticas assistenciais para um cuidar ético e empático, que estimule o protagonismo e autonomia do indivíduo.

Dentro da perspectiva da governança, está amplamente alinhada à Política Nacional de Humanização do Ministério da Saúde, já que seus dispositivos estão instituídos em seu planejamento estratégico, o que evidencia a responsabilidade da Instituição para a consolidação da Política de Humanização.

De modo prático, a humanização na SPDM está no acolhimento aos pacientes e colaboradores em suas necessidades e expectativas; no cuidado com os ambien-

tes; nos diversos espaços de discussão e implementação de melhorias internas e com a rede, na interação e articulação com a comunidade, sem deixar de mencionar o incentivo à modernização da assistência, com a implementação de tecnologias e certificações de qualidade.

Tudo isso retrata o compromisso da SPDM na construção de práticas de saúde que respeitem o cidadão em seus valores e necessidades, sobretudo no fortalecimento do Sistema Único de Saúde.

Desse modo, dentro do princípio de transversalidade, a humanização na SPDM é estendida a todas as relações humanas, contemplando a gestão do cuidado, a gestão técnica, administrativa e financeira, sendo um conceito que permeia toda a cadeia institucional.

## Contribuição da SPDM na Política Nacional de Humanização

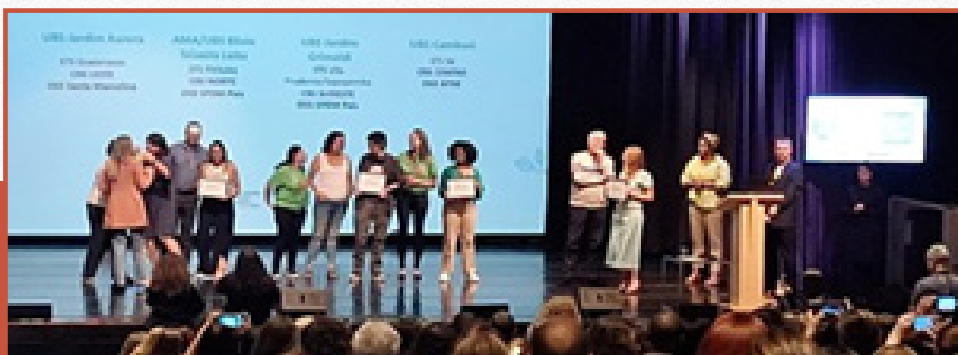
- ❖ Melhoria da qualidade assistencial, com a qualificação de sua gestão e seus processos, assegurando sua manutenção por meio das certificações de qualidade.
- ❖ Engajamento e protagonismo do paciente em seu processo de cura e na manutenção de sua saúde.
- ❖ Articulação com a rede assistencial.
- ❖ Engajamento das instituições de saúde nas comunidades que estão inseridas.
- ❖ Compromisso com ações que visam a qualidade de vida e saúde do colaborador.
- ❖ Ambientes agradáveis de convivência.
- ❖ Grupos de Trabalho de Humanização.

## Selo de qualidade Hospital Amigo da Criança - IHAC

Conferido pelo Ministério da Saúde para a maternidade Maria Amélia no Rio de Janeiro (RJ) e para o Hospital Nossa Senhora da Conceição, em Fortaleza (CE). O selo é o reconhecimento aos hospitais que cumprem os 10 passos para o sucesso do aleitamento materno, instituídos pelo Unicef (Fundo das Nações Unidas para a Infância) e pela OMS (Organização Mundial da Saúde), além de outros critérios que envolvem atendimento humanizado à mulher e ao bebê durante o pré-parto, parto e o pós-parto.







## Selo boas práticas no enfrentamento da sífilis

Em 2024, as seis UBSs (UBS City do Jaraguá, UBS Eduardo Reschilian, UBS Elísio Teixeira Leite, UBS Jardim Grimaldi, UBS Recanto dos Humildes e UBS Vila Campestre), conquistaram o “Selo de boas práticas no enfrentamento da sífilis congênita, cuja premiação, de iniciativa da Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de São Paulo, que reconhece o trabalho de prevenção e tratamento a transmissão vertical da sífilis, realizado pelas equipes multidisciplinares, após uma rigorosa avaliação do território e de indicadores específicos de melhoria.



## Aprimoramento nos cuidados Paliativos – Hospital de Transplante Euryclides de Jesus Zerbini

Projeto que reforça a necessidade do cuidado centrado no paciente, respeitando sua autonomia e garantindo um atendimento individualizado. A criação e revisão dos protocolos asseguram a continuidade da assistência, enquanto as reuniões multidisciplinares promovem uma troca constante de saberes entre as equipes. Além disso, a divulgação de informações e a realização de eventos educativos estimulam a participação ativa da sociedade e dos profissionais na construção de um ambiente hospitalar mais acolhedor e humanizado.

## Projeto Criança Valente - Hospital Geral de Guarulhos

O Projeto Criança Valente visa diminuir nos clientes pediátricos cirúrgicos o medo do desconhecido, reduzir o estresse da criança e dos pais, e aproximar cliente da equipe multiprofissional, tornando um ambiente melhor e reduzir a ansiedade, utilizando das estratégias lúdicas no perioperatório.

A espera para a cirurgia e o pós-cirúrgico são realizados em espaços lúdicos, onde a criança fica envolvida com o brincar.





### Método de tríplice inclusão – Participação da Comunidade (Hospital Estadual de Diadema)

O Hospital Estadual de Diadema está situado em uma região periférica, com um grande volume populacional em seu entorno. A cada seis meses são realizadas reuniões com a comunidade e a Diretoria do hospital, para tomar ciência das demandas e necessidades locais, bem como a aceitabilidade da Instituição.

É um incentivo à inclusão de diferentes sujeitos, fomentando a corresponsabilidade entre usuários, colaboradores e gestores.



### Encontros de Atenção à Saúde -Rede CEAF (Componente Especializado da Assistência Farmacêutica)

Espaço de orientação aos pacientes, sensibilizando-os e conscientizando-os com relação à determinadas patologias. O objetivo é incentivar o tratamento medicamentoso e promover uma troca de experiência.

Os encontros são realizados nas Unidades do CEAF com os usuários do serviço. As palestras são ministradas por convidados externos, especialistas ou pessoas que possuam algum envolvimento significativo no tema escolhido.

A escolha dos temas parte das dúvidas apresentadas pelos pacientes durante o atendimento presencial, e na complexidade de utilização e administração dos medicamentos.

### Ambiência

Os projetos de ambiência das unidades gerenciadas pela SPDM visam a melhoria contínua de seus espaços, a promoção de ambientes acolhedores, seguros e confortáveis para pacientes e colaboradores.





## Ecumenismo

O ecumenismo nos ambientes de saúde promove o suporte espiritual e religioso para pacientes, familiares e profissionais de saúde, independentemente de sua crença ou tradição religiosa. Essa abordagem busca promover acolhimento, conforto e esperança em momentos de vulnerabilidade, respeitando a diversidade religiosa e garantindo que todos tenham acesso ao apoio espiritual que desejarem.



Capelania Evangélica Hospital São Paulo



Pastoral da Saúde na Capela do HSP

## Voluntariado

O programa de voluntariado contribui no acolhimento dos pacientes e familiares, tendo seu olhar para as suas particularidades e necessidades, doando generosidade, valorizando e respeitando o indivíduo de forma integral. O voluntário contribui muito na escuta qualificada.



Equipe de voluntários do HMOVJS



Voluntários Associação Paulista de Combate ao Câncer – HSP

## Engajamento social

A SPDM entende que uma Instituição de saúde é um organismo integrado à comunidade, podendo ser um agente que colabora com a melhoria da qualidade de vida das pessoas nas regiões onde estão inseridas. São diversas as iniciativas realizadas pelas equipes das instituições gerenciadas pela SPDM, que com sensibilidade buscam colaborar nos territórios com ações culturais, educacionais, sociais e de saúde.





Datas comemorativas

Ações em datas especiais. Acolhimento e afeto entre colaboradores e pacientes.





# Privacidade do Paciente



(GRI 3-3, 418-1)

## INSTITUIÇÕES AFILIADAS SPDM E HOSPITAL SÃO PAULO

A SPDM avançou de forma estratégica na proteção de dados e na segurança da informação, com foco especial na privacidade dos pacientes. Investimentos em soluções modernas e em processos mais robustos permitiram à Instituição antecipar riscos, responder rapidamente a incidentes e garantir maior confiabilidade em seus sistemas.

Uma das principais evoluções foi a implantação de sistemas avançados de monitoramento, que protegem os dispositivos utilizados diariamente e identificam ameaças em tempo real. Além disso, passou a mapear e corrigir vulnerabilidades antes que elas comprometam a operação. Para proteger informações sensíveis, sobretudo as relacionadas à saúde dos pacientes, a SPDM fortaleceu seus controles de acesso e implementou ferramentas que garantem a confidencialidade dos dados. Para ampliar a conscientização, foi criado o primeiro curso oficial sobre segurança da informação, direcionado aos colaboradores, além do lançamento do Portal de Segurança da Informação, que serve como canal de apoio e orientação. A SPDM também passou a atuar diretamente na seleção e implementação de novos sistemas, assegurando que todas as soluções tecnológicas adotadas estejam conforme os pilares fundamentais de segurança: confidencialidade, integridade e disponibilidade.

Com essa abordagem integrada e responsável, a SPDM reafirma seu compromisso com a privacidade do paciente, promovendo um ambiente digital seguro, ético e sustentável.

Neste sentido, os anos anteriores representaram um avanço da SPDM na garantia de privacidade e proteção de dados de seus pacientes. Após a criação de seu Comitê de Privacidade e Proteção de Dados, ainda em 2020, a SPDM iniciou um extenso processo de adequação de suas atividades às obrigações trazidas pela



LGPD, tendo nomeado encarregado pelo tratamento de dados pessoais, conforme expressa obrigação legal, e criado um setor específico para lidar com os temas de privacidade da Instituição.

A partir destas medidas iniciais, a Instituição adotou medidas técnicas e administrativas voltadas a garantir o cumprimento de suas obrigações legais e, acima de tudo, a efetiva proteção da privacidade e dos dados dos pacientes. A SPDM contratou software de gestão de privacidade, suporte fundamental para o projeto de adequação da Instituição à LGPD e para a implementação de um modelo de governança de privacidade robusto, além de ter adotado plano de comunicação para a conscientização de seus colaboradores e usuários de seus serviços, o qual conta com diversas ações, como a inclusão de capítulo específico sobre privacidade no manual de colaboradores e fornecedores, criação de treinamento de integração sobre o tema, criação de vídeo e quadrinhos, elaboração de pareceres técnicos e, ainda, disponibilização de aviso de privacidade em seu site institucional e banner de comunicação para que os pacientes possam ter fácil acesso a tais informações.



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

Desde 2022, vem implementando diversas medidas para continuar progredindo na proteção das informações e da intimidade dos pacientes. Sobre tais medidas, podemos destacar a criação de newsletter periódica para manter os colaboradores atentos e informados sobre o tema, além da criação de treinamentos específicos para diversos setores da Instituição, de modo a proporcionar o devido conhecimento aos colaboradores, responsáveis pelo bom uso e zelo na lida com as informações dos pacientes.

Desde 2023, a SPDM realiza a Semana da Privacidade, um evento anual que se tornou parte essencial da cultura organizacional, reforçando a importância da privacidade e da proteção de dados no dia a dia dos titulares. Durante essa semana, diversas dinâmicas são realizadas para engajar colaboradores, fornecedores e convidados externos, promovendo um ambiente de aprendizado e conscientização. As atividades incluem palestras diárias sobre diferentes aspectos da privacidade, workshops interativos, jogos educativos, distribuição de brindes e muito mais. Com participação ativa de toda a organização, seja de forma presencial ou remota, a Semana da Privacidade já se consolidou como um marco fundamental no calendário da SPDM, fortalecendo a cultura de proteção de dados e segurança da informação.

Com vistas a garantir a efetividade de suas ações em prol da privacidade dos pacientes, e de seus

próprios colaboradores, a SPDM vem estabelecendo, ainda, fluxos específicos para lidar com riscos de privacidade, por exemplo, criando mecanismos para avaliação de fornecedores e serviços, além de fluxos para lidar com incidentes que envolvam informações tratadas pela Instituição.

A SPDM, em atenção aos dispositivos legais, realiza projetos de adequação à privacidade nas instituições gerenciadas. Durante esse processo, são mapeados os fluxos de tratamento de dados, atribuídas as bases legais adequadas, identificados riscos e vulnerabilidades e, sempre que necessário, sugeridos controles para mitigá-los. Essa iniciativa garante que as unidades operem conforme a legislação vigente, fortalecendo a proteção de dados e promovendo uma cultura de privacidade alinhada às melhores práticas.

Ainda como parte das atividades realizadas, são feitas também auditorias nas unidades,

buscando garantir a evolução contínua da privacidade na organização. Esse processo permite avaliar a efetividade das medidas implementadas, identificar eventuais pontos de atenção e reforçar a cultura de proteção de dados. Além disso, a auditoria traz uma visão clara sobre o grau de engajamento dos colaboradores, possibilitando ações direcionadas para fortalecer a conscientização e a adesão às boas práticas de privacidade e segurança da informação.

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





Em 2024, a SPDM viabilizou a implementação e configuração da ferramenta DLP (Data Loss Prevention), que realiza a detecção diária de possíveis vazamentos de dados pessoais. Essa solução permite um monitoramento contínuo, identificando incidentes em tempo real e possibilitando a adoção de medidas rápidas e eficazes para mitigar riscos.

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

### SPDM / PAIS

A SPDM / PAIS, para resguardar a privacidade e proteger os dados pessoais e dados pessoais sensíveis de todos os pacientes, colaboradores e fornecedores, desenvolveu ações estruturadas de Segurança da Informação e para Respostas de Incidentes com participação de equipe multidisciplinar.

O trabalho constante para aprimoramento da governança e para cultura de proteção de dados em campanhas de comunicação com conteúdo divulgado por e-mail institucional sobre aspectos da lei e de privacidade.

### Governança de Proteção de Dados

A SPDM / PAIS iniciou em 2023 a elaboração de documentos que estabeleceram diretrizes para alcançar a missão e os aspectos regulatórios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sendo entre eles: Política de Tratamento e Gestão de Incidentes de Dados Pessoais; Política de Segurança da Informação; Política de Armazenamento e Descarte de Documentos; Política de Controle de Acessos; Política de Backup; Normativa Interna de Uso de Equipamentos Computacionais; Normativa Interna de Uso do E-mail Corporativo; Normativa Interna de Mídias Removíveis; Normativa Interna de Monitoramento de Ativos e Serviços de Informação; Normativa Interna de Proteção Contra Códigos Maliciosos; Normativa Interna de Resposta a Incidentes de Segurança da Informação; Normativa Interna de Uso Aceitável de Ativos de Informação; Normativa Interna de Gestão e Controle de Acesso; Normativa Interna de Controle de Backup; Normativa Interna de Internet e Intranet; Cartilhas.

Todos os documentos elaborados podem propiciar a organização dos processos que tratam dados pessoais com maior precisão, confiabilidade e proteção, além de minimizar os riscos de vazamento de dados e cumprir os requisitos legais e promover práticas éticas.





Conscientização

## CONFORMIDADE COM A LGPD

LIDERANDO PELO EXEMPLO



### Ações de Treinamento

A SPDM / PAIS realizou reuniões de conscientização, treinamentos e workshops sobre os aspectos da LGPD para a Alta Direção estendendo-se para os gerentes e diretores das unidades de negócio dos municípios de Diadema, Fortaleza, Porto Alegre, Praia Grande, Rio de Janeiro, Santos, Santo André e São Paulo e profissionais do Corporativo com total de 884 participantes.

Os temas abordados foram: O que é a LGPD, para quem se aplica e o porquê de a SPDM/PAIS ter que proteger os dados pessoais (tratamento de dados pessoais sensível); O que é dado pessoal e o que é dado pessoal sensível; Quem são os agentes de tratamento de dados; Quem é o DPO e qual o seu papel; Quem é a ANPD; As bases legais para o tratamento de dados pessoais; As sanções que podem ser aplicadas pelo descumprimento da lei; Documentos exigidos por lei; Medidas que devem ser tomadas perante a LGPD, como descartar documentos que contêm dados pessoais, como armazenar esses documentos, a importância de conhecer a cartilha institucional da LGPD, boas práticas para o correto armazenamento e cuidado dos dados pessoais; Meios de comunicação que o titular dos dados tem com o controlador, bem como onde o encontrar.

As ações de treinamento desde os conhecimentos básicos da LGPD trazem os direitos e deveres dos titulares e ainda as responsabilidades de todos quanto à segurança e proteção de dados,

fortalecendo a cultura de segurança.

A SPDM / PAIS implementou um Plano de Treinamento Continuado, para todos os colaboradores no Portal Educa SPDM / PAIS o Treinamento da LGPD.

Gerenciamento de Riscos - Descobrir quais são os dados coletados e quem tem acesso a eles.

O Portal de Mapeamento de Riscos LGPD para a gestão de riscos à privacidade, com os processos em que os riscos envolvidos nas operações de tratamento dos dados pessoais foram avaliados, qualificados em graus de menor e maior risco, e as medidas tomadas a fim de evitá-los.

Com o Mapeamento dos Riscos, foram elaborados os Relatórios de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD) dos processos de alto risco pela “larga escala” ou “afetar significativamente interesses e direitos fundamentais dos titulares”, tais como: Solicitações para fornecimento de documentos médicos; Processo de recrutamento e seleção; Sistema de prontuário eletrônico.

Disponibilizamos, em nosso site, a página Privacidade, onde divulgamos as regras sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais. Contamos, ainda, com o aviso de privacidade externo e política de cookies.



**Gestão do acesso ao prontuário eletrônico pa-  
ciente**

O prontuário eletrônico vem sendo utilizado como ferramenta de segurança do paciente, pois permite um bom registro clínico e melhora o compartilhamento dos dados entre os profissionais de saúde, contribuindo para qualificar a gestão clínica e terapêutica do paciente. Além disso, o prontuário eletrônico restringe o acesso aos dados clínicos do paciente somente para os profissionais de saúde cadastrados e com liberação de acesso ao sistema, baseado em suas funções e condicionados à guarda e sigilo das informações. Para qualificar a gestão dos acessos, foram criados Procedimentos Operacionais Padrão como medida preventiva para assegurar

a integridade e confidencialidade dos dados do paciente e foram realizados treinamentos com as equipes de saúde para promover uma cultura consciente sobre segurança dos dados.

A implantação do prontuário promoveu maior segurança no trâmite de prontuários dos pacientes, com gestão de acesso mais efetiva, identificação de acessos não autorizados e a responsabilização em casos de condutas indevidas.

Em 2023 e 2024, não tivemos incidentes de segurança de dados pessoais e não tivemos perdas monetárias decorrentes de processos judiciais relacionados a vazamento de dados.

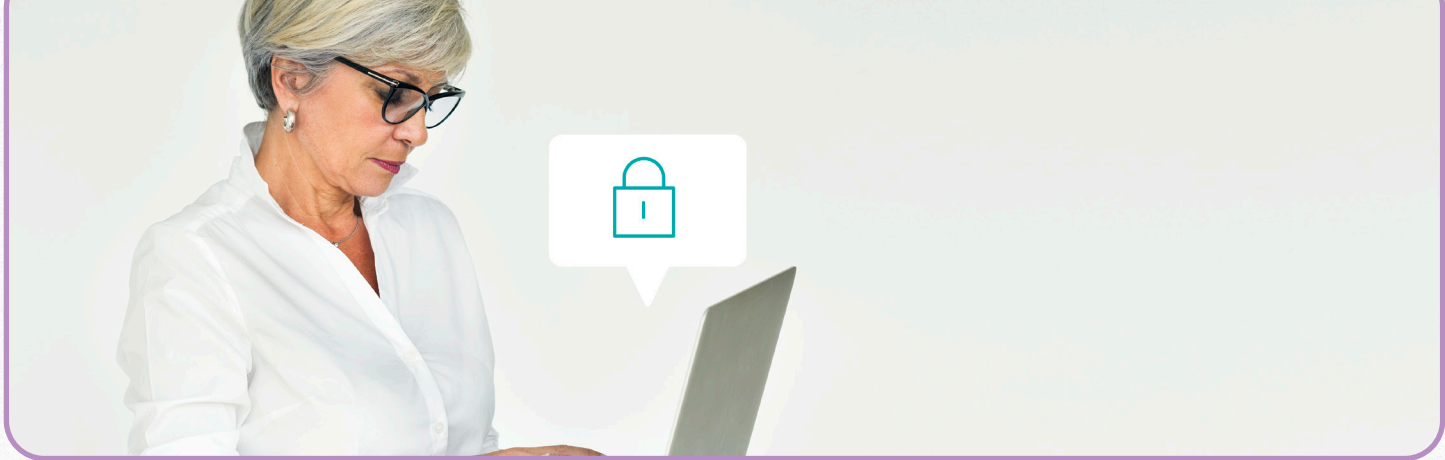




# Experiência do Paciente



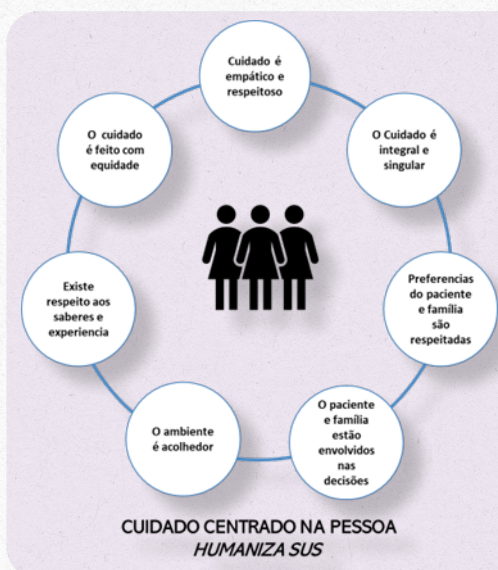




(GRI 3-3)

O cuidado centrado na pessoa, ou humanização, não é apenas uma forma de cuidar, é a própria essência do cuidado em saúde. Na SPDM, ele representa um dos pilares da sustentabilidade, colocando em prática valores como equidade, empatia, inclusão, corresponsabilidade e respeito à diversidade. As ações desenvolvidas vão além da assistência clínica, promovendo uma cultura de parceria, escuta e valorização da experiência de todos os envolvidos no sistema de saúde: pacientes, familiares e profissionais.

As ações do cuidado centrado na pessoa/humanização e fortalecimento do capital social se alinham aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): ODS 3 – Saúde e Bem-Estar; ODS 5 – Igualdade de Gênero; ODS 10 – Redução das Desigualdades; ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes; ODS 17 – Parcerias e Meios de Implementação.



Num mundo marcado por transformações sociais, tecnológicas e culturais, esse tipo de cuidado é uma resposta sensível e poderosa à complexidade do viver e do adoecer. Mais do que uma diretriz organizacional, o cuidado centrado na pessoa é um compromisso ético, com a dignidade, porque cuidar é, antes de tudo, um ato humano.

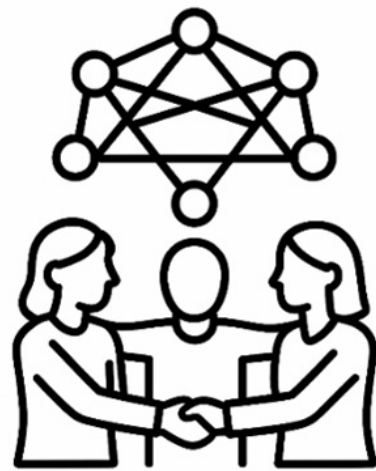
## Conectar valores a institucionais às ações

A SPDM incorpora os princípios da humanização e do cuidado centrado na pessoa em sua estratégia institucional por meio de um conjunto articulado de ações, estruturas e processos contínuos de melhoria, que garantem a coerência entre discurso e prática. Essa transformação cultural se desdobra em cinco frentes principais:



## A Transformação Cultural e Fortalecimento do Capital Social

Capital social é o conjunto de relações de confiança, cooperação, redes de apoio e normas de reciprocidade que conectam pessoas numa comunidade, organização ou sociedade. No contexto da saúde, o capital social se manifesta na qualidade das interações entre profissionais, pacientes, famílias e gestores e na capacidade coletiva de agir de forma colaborativa em benefício comum. Na prática, capital social envolve confiança mútua entre profissionais, pacientes, gestores, redes de suporte que acolhem, escutam e agem de forma solidária, normas compartilhadas de respeito, empatia, justiça e responsabilidade, além de participação ativa dos profissionais e dos pacientes nas decisões sobre o cuidado e os serviços.



### Por que cultura e capital social importam na saúde?

- Melhora a experiência do paciente e a adesão ao tratamento.
- Reduz conflitos e aumenta a satisfação das equipes.
- Favorece a segurança do paciente, ao estimular comunicação clara e empática.
- Aumenta a resiliência organizacional, pois pessoas conectadas enfrentam melhor os desafios e mudanças.

## A Criação de Estruturas Institucionais de Apoio à Humanização

A institucionalização do cuidado humanizado é garantida por estruturas estáveis e com papel ativo na governança, que incentivam a atitude colaborativa e integram diferentes perspectivas na construção de um ambiente de cuidado mais inclusivo, equitativo e centrado na pessoa.

- Grupos de Trabalho de Humanização (GTH): espaços de diálogo entre profissionais, gestão e usuários para análise crítica do cotidiano e construção de soluções.
- Conselhos de Pacientes e Familiares: instâncias participativas que contribuem com decisões estratégicas e projetos de melhoria.
- Comitês de Inclusão e Diversidade: promovem ações afirmativas, combatem desigualdades e fortalecem a equidade no acesso e na experiência de cuidado.

O Time de Cuidado Centrado na Pessoa é o grupo de trabalho da humanização que constrói e acompanha o Plano Institucional de Humanização, elaborando ações em cada dimensão do cuidado centrado na pessoa. Também é corresponsável com o setor de qualidade pela implantação da pesquisa de experiência, discussão com os times dos resultados e propostas de ações de melhoria.

### TIME DO CUIDADO CENTRADO NA PESSOA

GRUPO DE TRABALHO DE HUMANIZAÇÃO – GTH



#### AÇÕES

1. Aprimorar Plano Terapêutico Singular e integralidade do cuidado.
2. Gestão das Políticas de Decisão Compartilhada.
3. Gestão dos Cuidados Paliativos
4. Valorizar o colaborador, cuidar de quem cuida.
5. Promover Ambiente acolhedora.
6. Pesquisa de Experiência: análise e ações de melhoria
7. Construção e Acompanhamento do Plano de Humanização (PIH)



### Ações Focadas em Grupos em Situação de Maior Vulnerabilidade



A SPDM adota protocolos específicos e políticas voltadas à equidade, com atenção especial aos grupos que enfrentam maiores barreiras de acesso e cuidado.

- Política de Cuidados Paliativos e o Programa Melhor em Casa que asseguram continuidade e dignidade no cuidado.
- Política de Cuidado ao Idoso Frágil: garante avaliação multidimensional, definição de plano individualizado.
- Time de Cuidados de Alta Complexidade e Alta Dependência: atua na coordenação de casos críticos e na articulação de uma alta segura.
- Grupo de Apoio ao Cuidador: orienta cuidadores para melhorar a continuidade do cuidado no domicílio.
- Escola no Hospital: garante o direito à educação de crianças e adolescentes internados, promovendo a inclusão.

### Participação, Educação e Conexão como Vetores de Sustentabilidade

O protagonismo de pacientes e profissionais é estimulado por meio de práticas educativas, dialógicas, programas de valorização da conexão empática, da abertura de espaços de escuta do que importa para as pessoas e na corresponsabilização na criação de soluções sustentáveis de promoção de ambientes de cura.

- Capacitações em empatia, comunicação não violenta e cultura de segurança.
- Planos Terapêuticos Singulares (PTS) elaborados com a participação ativa dos pacientes e da equipe multiprofissional.
- Always Events: eventos considerados essenciais na experiência do cuidado, definidos em parceria com pacientes, familiares e cuidadores.
- Programa Reconectar: a experiência do paciente e do profissional de saúde são inseparáveis, na prática. Não é possível promover cuidado centrado na pessoa sem cuidar também de todas as pessoas envolvidas no processo: profissionais, equipes, pacientes, famílias.



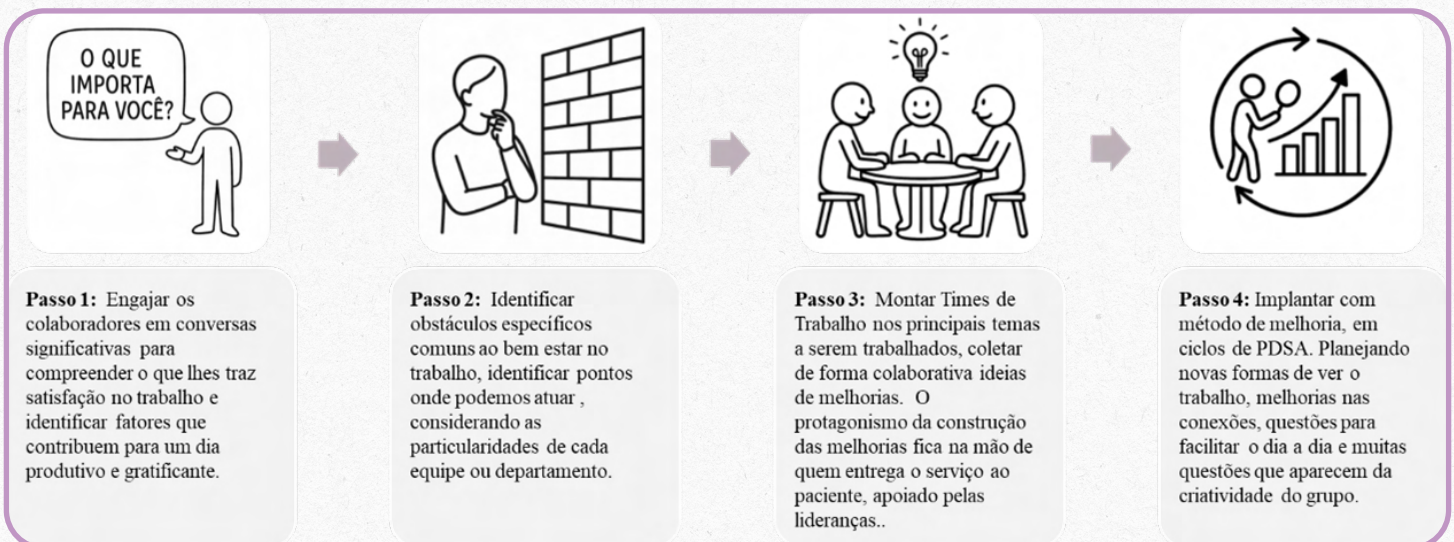


## PROGRAMA RECONECTAR

O cuidado em saúde é, essencialmente, uma atividade relacional. Ele acontece no encontro entre pessoas e a qualidade desse encontro depende da qualidade da conexão estabelecida.

Trabalhar na saúde é profundamente significativo, mas também extremamente desafiador. A exposição contínua ao sofrimento humano, a limitação de recursos e a pressão por resultados em um cenário de constantes mudanças tornam os profissionais especialmente vulneráveis a riscos psicossociais, como o burnout, hoje reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como uma síndrome ocupacional e uma verdadeira epidemia entre os colaboradores da saúde.

No Brasil, a SPDM participa ativamente do projeto Reconectar, idealizado pelo IHI em parceria com o Hospital Sírio-Libanês. Ao promover escuta ativa, reconhecimento mútuo e pequenas mudanças construídas pelas equipes, o Reconectar fortalece redes de apoio e cria as condições para um sistema de saúde mais humano, resiliente e conectado com o que realmente importa.





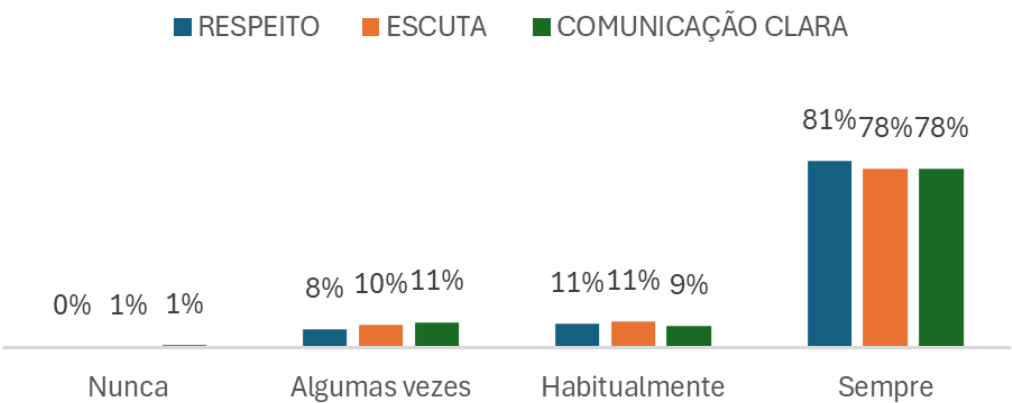
## MEDIR A EXPERIÊNCIA DO CUIDADO

Existem diversas formas de mensurar o cuidado centrado na pessoa, e uma das principais é por meio da pesquisa de experiência do paciente. Na SPDM, utilizamos o HCAHPS (Hospital Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems), uma pesquisa padronizada desenvolvida nos Estados Unidos, que se tornou referência internacional na avaliação da percepção dos usuários sobre a experiência do cuidado hospitalar. Além do ambiente hospitalar, as instituições vinculadas à SPDM também utilizam adaptações do HCAHPS para os contextos da atenção primária e secundária à saúde, respeitando as especificidades de cada nível de atenção.

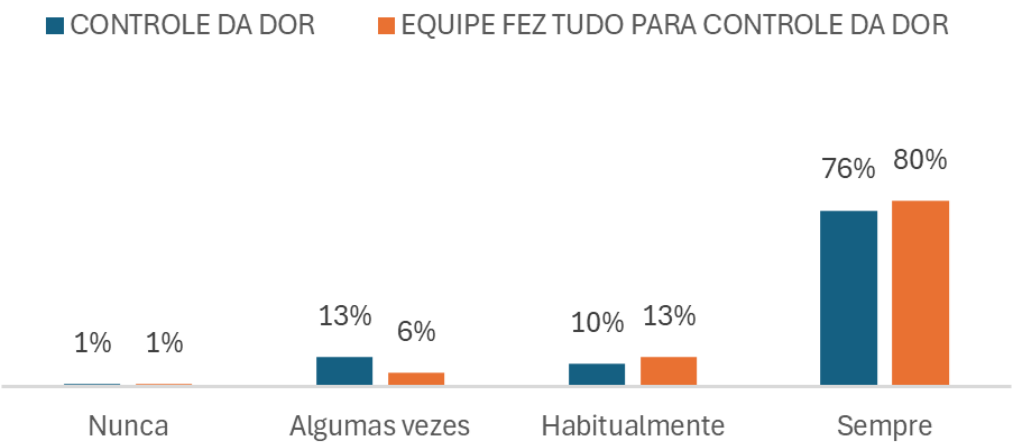
O HCAHPS mede diversas dimensões da experiência hospitalar do paciente, abrangendo aspectos essenciais do cuidado. Entre elas estão: a comunicação com médicos e com enfermeiros; a atenção e a prontidão da equipe em responder às necessidades do paciente; a clareza nas explicações sobre os medicamentos administrados; o controle da dor durante a internação; a ambiência hospitalar, as informações fornecidas ao paciente no momento da alta hospitalar; o grau de envolvimento do paciente e da família nas decisões sobre o cuidado.

De 2018 a 2024, tivemos 3.214 respostas da Pesquisa de Experiência do Paciente.

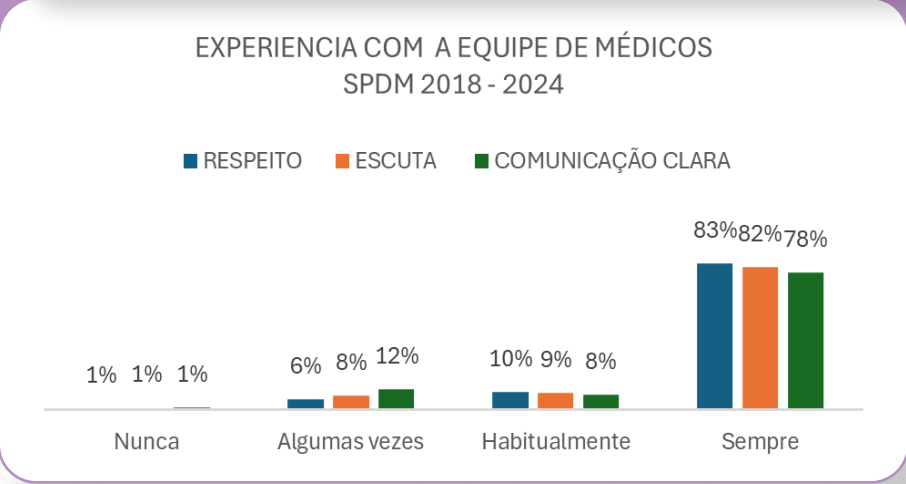
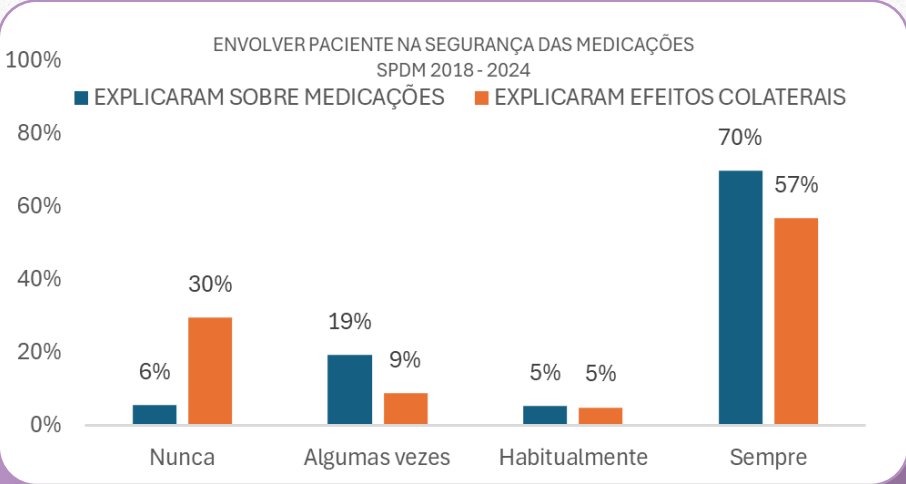
### EXPERIENCIA COM A EQUIPE DE ENFERMAGEM SPDM 2018 - 2024



### TRATAMENTO DA DOR SPDM 2018 - 2024







Na perspectiva da SPDM / PAIS a satisfação do usuário se refere às expectativas de um paciente quanto ao serviço de saúde, isso faz parte da experiência do paciente, que é mensurada através dos tipos de manifestações, por tipo de serviço e acompanhada por indicadores.

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

Categoria de atenção	Denúncia		Elogio		Informação		Reclamação		Solicitação		Sugestão	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Atenção básica	1%	0%	9%	9%	1%	1%	32%	37%	57%	53%	0%	0%
Atenção especializada	0%	0%	3%	5%	0%	1%	18%	19%	78%	75%	0%	0%
Atenção hospitalar	1%	1%	40%	35%	2%	4%	51%	55%	5%	5%	2%	1%
Melhor em casa	0%	0%	13%	0%	8%	0%	79%	50%	0%	50%	0%	0%
Reabilitação	0%	0%	8%	8%	0%	0%	17%	20%	74%	72%	0%	0%
Saúde bucal	0%	0%	63%	22%	0%	0%	13%	33%	25%	44%	0%	0%
Saúde mental	3%	4%	11%	9%	0%	0%	67%	57%	18%	30%	1%	0%
Urgência e emergência	1%	1%	19%	16%	0%	9%	71%	65%	8%	9%	0%	0%



# Prevenção de Doenças e Promoção da Saúde



(GRI 3-3)

A SPDM adota uma abordagem ampla para a promoção da saúde, contemplando diversas áreas prioritárias, tais como: prevenção de doenças crônicas, saúde mental, saúde sexual e reprodutiva, combate à violência doméstica, parcerias multissetoriais, educação e comunicação social, além da redução de riscos internos. Além dessas iniciativas, a Instituição atua em outros níveis, beneficiando tanto a população quanto seus colaboradores, com ações que incluem vacinação e cuidados pós-exposição para todas as idades; coleta sistemática de dados sobre riscos comportamentais e clínicos; estratégias de redução de riscos individuais e coletivos; educação e serviços em saúde bucal; além de programas específicos voltados para saúde materno-infantil, grupos de idosos e segmentos étnico-raciais e de gênero.

A Atenção Primária à Saúde (APS) oferece uma ampla oferta de serviços, que vão desde a promoção e proteção da saúde até o diagnóstico, tratamento e reabilitação. Seu principal objetivo é garantir uma assistência integral que valorize a autonomia dos indivíduos, considerando os determinantes sociais que influenciam a saúde. Com sua estrutura descentralizada e proximidade com as comunidades, a APS possibilita aos profissionais de saúde uma compreensão aprofundada da realidade dos usuários. Destaca-se também o papel estratégico da APS no cuidado em saúde mental, por ser facilmente acessí-

vel. As intervenções nessa área, ultrapassam o enfoque apenas curativo, buscando fomentar novas possibilidades e melhorar as condições de vida, considerando o indivíduo em suas múltiplas dimensões.

As Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS) desempenham papel fundamental, especialmente no contexto da Atenção Básica. Elas ampliam a compreensão do processo saúde-doença, oferecendo opções terapêuticas que favorecem o autocuidado e o bem-estar geral. Entre as práticas contempladas estão a Medicina Tradicional Chinesa/Acupuntura, Homeopatia, Fitoterapia, Termalismo Social/Crenoterapia e Medicina Antroposófica. Esse cenário evidencia o compromisso da SPDM em promover a saúde de forma abrangente e integrada, utilizando a Atenção Primária e as PICS como ferramentas essenciais para construir um futuro mais saudável e sustentável.

Por meio de ações contínuas de educação em saúde, promoção da saúde preventiva e sustentabilidade ambiental, a Instituição busca gerar impactos positivos na qualidade de vida da população e de seus colaboradores. Ao fortalecer o Sistema Único de Saúde (SUS) e assegurar a equidade no acesso aos cuidados essenciais, a SPDM compreende a promoção da saúde como uma estratégia transversal, estruturada em múltiplas frentes de atuação.







### **Programa Viver Bem da SPDM**

O Programa de Qualidade de Vida, denominado “Viver Bem”, continua em pleno funcionamento e representa um compromisso contínuo da SPDM com a valorização das pessoas, a promoção do bem-estar e a construção de um ambiente de trabalho mais humano, seguro e inclusivo. Por meio de ações integradas e intersetoriais, buscamos oferecer suporte real aos colaboradores em suas diversas dimensões (física, emocional, social e profissional), contribuindo diretamente para a saúde organizacional e a excelência nos serviços prestados, reconhecendo que o cuidado com as pessoas é essencial para o crescimento sustentável e o cumprimento de nossa missão institucional.

A participação ativa dos colaboradores, o engajamento das lideranças e a articulação entre os setores são pilares essenciais para o êxito dessa construção coletiva.

Para assegurar a efetividade e o acompanhamento contínuo das ações voltadas aos colaboradores, a Instituição conta com iniciativas alinhadas ao ODS 3 – Saúde e Bem-Estar da ONU, como:

### **Comitês de Qualidade de Vida, Calendário com datas comemorativas com foco em saúde e comunicação efetiva**

Esses comitês são fundamentais para o monitoramento e a atuação direta no apoio às iniciativas de saúde em todas as unidades, com foco na abordagem interdisciplinar. Os comitês foram constituídos e possuem planos de acompanhamento e registro de evidências das ações realizadas ao longo dos anos. Em 2024, tivemos em média 200 membros voluntários na SPDM Afiliadas.

Em linha com o foco na saúde dos colaboradores, a SPDM / PAIS criou, em setembro de 2023, o Comitê de Acolhimento e Qualidade de Vida do Trabalhador. Este comitê, composto por diversas áreas da Instituição, visa promover a saúde e o bem-estar dos funcionários e oferecer acolhimento e apoio em saúde mental, especialmente para vítimas de violência ou de eventos adversos. O comitê já estabeleceu fluxos para essas situações e está desenvolvendo dois programas principais: o Programa de Saúde e Bem-Estar do Trabalhador, que busca promover a saúde, o bem-estar, a qualidade de vida e o acolhimento no ambiente de trabalho; e o Programa de Acolhimento e Suporte Emocional ao Trabalhador, que visa sensibilizar as lideranças e equipes para situações que demandam apoio emocional, criando estratégias de intervenção e suporte, especialmente em casos de violência e eventos adversos. As ações do comitê estão alinhadas com as diretrizes de acreditação, certificações de qualidade, práticas ASG, indicadores do Instituto Ethos e a NR-1, que agora, inclui exigências para riscos psicossociais.



Além das pessoas que integram os comitês de qualidade de vida, o Calendário de Ações desempenha um papel crucial na organização e execução dos diversos eventos programados. Esse calendário contempla datas comemorativas e campanhas de conscientização relacionadas à saúde e bem-estar, alinhadas aos objetivos institucionais de promover qualidade de vida e inclusão, integradas às práticas ASG (Ambiental, Social e Governança). As datas do Calendário Institucional, englobam tanto datas comemorativas quanto importantes dias relacionados à saúde, como: Dia Mundial da Saúde, Outubro Rosa (câncer de mama) o Dia Mundial da Higiênização das Mãos entre outras, que busca assegurar, ao longo do ano, que as unidades promovam atividades educativas, de prevenção e conscientização, reforçando o compromisso da SPDM com a saúde integral e o bem-estar de colaboradores.



Espaço de Comunicação Organizacional SPDM - ECOS

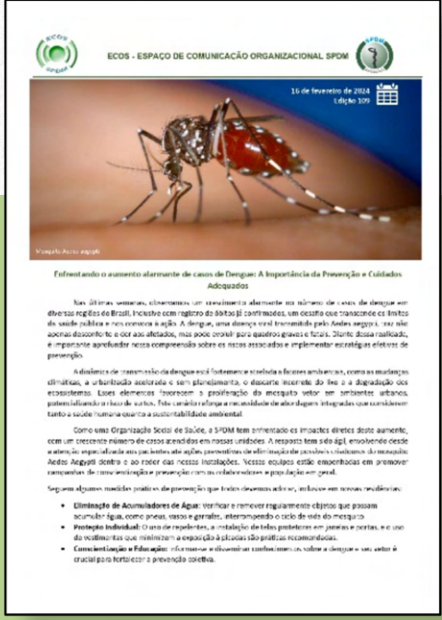
O “ECOS” é um Espaço de Comunicação Organizacional da SPDM que visa aprimorar a comunicação organizacional por meio de um canal oficial com nossos colaboradores, abordando temas estratégicos e relevantes para a Instituição. Sempre que surge a necessidade de potencializar algumas datas e temas importantes, bem como informar os colaboradores sobre eventos específicos, as divulgações também ocorrem por meio deste canal, ampliando o engajamento e a conscientização.



Ecos Ed. 90 Segurança no Trânsito e Qualidade de Vida



Ecos Ed. 99 Dia Mundial de luta contra HIV/AIDS



Ecos Ed. 109 Prevenção da Dengue





Ações de Conscientização e Capacitação com foco em saúde e bem-estar

A Instituição mantém um firme compromisso com a saúde e o bem-estar dos colaboradores, por ações de conscientização e capacitação contínuas, oferecendo palestras e campanhas educativas sobre temas cruciais, como: prevenção à dengue, câncer de mama e prevenção ao suicídio. Essas iniciativas não só informam, mas também capacitam os colaboradores a cuidarem melhor de si, dos usuários dos serviços e da comunidade.



Imagem Convite do Evento online sobre saúde e segurança no trabalho - 2023



Imagem Convite do Evento online SPDM na luta contra Dengue - 2024



Imagem Convite do Evento online sobre câncer de mama - 2024

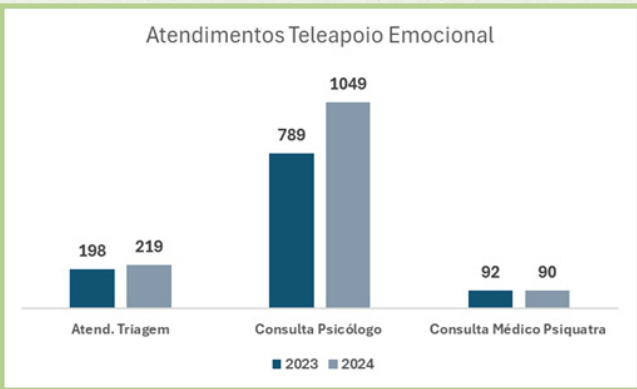


As ações de conscientização e capacitação da SPDM demonstraram um impacto crescente entre 2023 e 2024. O número de encontros mais que dobrou, passando de 7 eventos em 2023 para 15 eventos em 2024, resultando em um aumento significativo de participantes, de 1.840 para 7.797. Este aumento se deu em função da realização de novos projetos, dos quais citamos a Semana da Qualidade de Vida, dedicada a promover encontros de bem-estar e qualidade de vida, que contou com a participação de convidados especialistas em diversos aspectos de saúde e bem-estar dentro e fora do trabalho, e a Jornada pelo Sentido da Vida, semana de eventos com foco na saúde mental, perda e prevenção ao suicídio. A satisfação dos colaboradores permaneceu alta, com médias de 83% em 2023 e 82% em 2024, o que reflete a efetividade dessas iniciativas na promoção da saúde e na conscientização.



## Programa TeleApoio Emocional: Cuidado Contínuo com a Saúde Mental

As Instituições Afiliadas SPDM, em resposta à demanda por cuidados de saúde mental evidenciada durante a pandemia de COVID-19, mantém ativo o programa TeleApoio Emocional. Este programa tem como finalidade principal o suporte aos colaboradores em situação de sofrimento psíquico, oferecendo tratamento especializado por meio de teleatendimento, que visa promover o bem-estar e a qualidade de vida de sua equipe, adaptando-se às necessidades contemporâneas de cuidado. Os resultados do programa TeleApoio Emocional demonstram a sua relevância e o aumento da procura por suporte em saúde mental entre os colaboradores por meio do teleatendimento:



Esses dados evidenciam a importância de sua continuidade na promoção da saúde mental dos colaboradores da SPDM.

## Campanhas de Vacinação: Nosso Compromisso com a Saúde Coletiva

No âmbito do **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho**, as campanhas de vacinação representam um pilar essencial do compromisso da SPDM com a saúde e o bem-estar integral de colaboradores. A Instituição mantém um compromisso proativo com a saúde pública, organizando e promovendo campanhas de vacinação regulares, sempre alinhadas às recomendações das autoridades de saúde. A meta Institucional é atingir altas taxas de vacinação entre colaboradores, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos. Como parte dessas ações contínuas, o Programa organiza anualmente campanhas internas de imunização contra doenças de relevância epidemiológica, como a Influenza e a COVID-19.

## Programas de Bem-Estar: Yoga na Cadeira e Ginástica Laboral

No biênio 2023-2024, a SPDM fortaleceu ainda mais o seu compromisso com a saúde e o bem-estar dos colaboradores, com programas focados no ambiente de trabalho. As aulas de Yoga na Cadeira estão disponíveis na intranet e são desenvolvidas por um especialista com vasto conhecimento da filosofia do Yoga. Este programa online promove movimentos simples ao lado da cadeira de trabalho, enfatizando alinhamento, respiração e atenção plena. Seu objetivo é integrar a prática do yoga à rotina do trabalho para o bem-estar mental e físico.

Já a Ginástica Laboral é realizada durante o expediente e inclui exercícios de flexibilidade, relaxamento, alongamento, correção postural e orientações. O programa visa prevenir lesões musculoesqueléticas e ligamentares, combater o sedentarismo e corrigir posturas inadequadas, durante a jornada de trabalho, contribuindo para a saúde geral dos colaboradores.

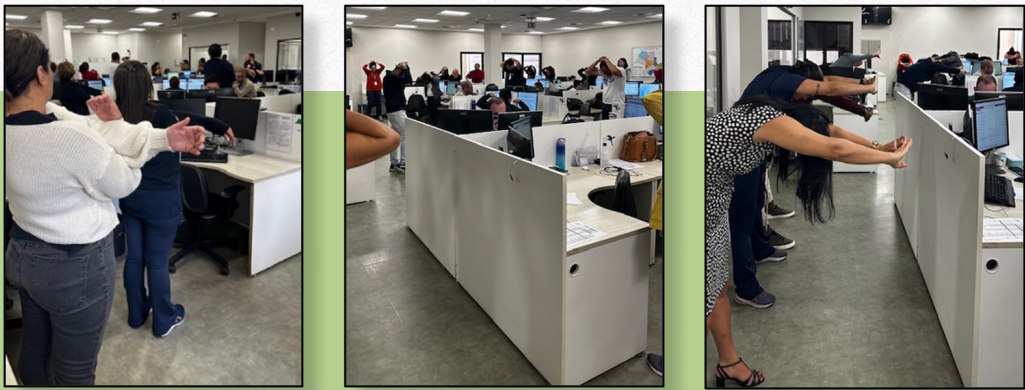


Imagem da aula de ginastica laboral com colaboradores na Semana da Qualidade de vida 2024



## Doenças Crônicas Degenerativas - Suporte aos Colaboradores

Por meio de uma equipe dedicada de médicos e enfermeiros, a Instituição monitora as condições de saúde de seus colaboradores. Programas específicos de controle para hipertensão, diabetes e dislipidemias são implementados, visando não apenas a adesão eficaz ao tratamento, mas também a promoção de hábitos de vida mais saudáveis. Para fortalecer a autonomia e o conhecimento dos colaboradores sobre sua saúde, a SPDM realiza palestras educativas e disponibiliza materiais informativos sobre a prevenção e o manejo de doenças crônicas. O objetivo primordial é oferecer suporte integral e personalizado, capacitando cada colaborador a gerenciar sua saúde de forma proativa e eficaz, contribuindo para uma melhor qualidade de vida.

### Técnica do Labirinto (Mindfulness)

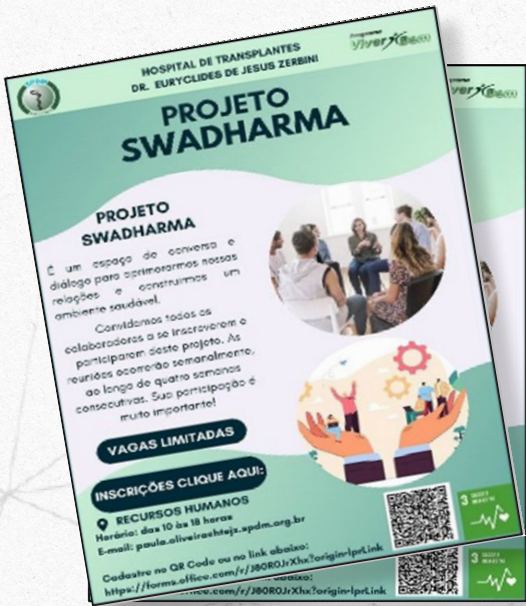
Essa técnica, reconhecida internacionalmente, consiste em percorrer um labirinto de forma consciente, guiada por um profissional. O objetivo é utilizar essa jornada como uma ferramenta para o desenvolvimento de foco, clareza mental, autoconhecimento, jornada espiritual, relaxamento e significativa redução do estresse (mindfulness). Inicialmente, concebido para os colaboradores do HGP, o programa “Labirinto” destacou-se por sua capacidade de ser expandido para atender a diversos grupos, incluindo pacientes, seus familiares e até mesmo workshops direcionados a grupos externos interessados. Essa amplitude é viabilizada por meio de parcerias estratégicas, como a desenvolvida com a renomada organização internacional **Institute of Noetic Sciences**. Esta iniciativa demonstra o compromisso da SPDM com abordagens inovadoras que promovem a saúde mental e o bem-estar, reforçando a cultura de cuidado e humanização em suas operações.



Imagem da atividade de Técnica do Labirinto com colaboradores do HGP

### Projeto Swadharma

Acreditamos que a confiança é a base para o engajamento, comprometimento e responsabilidade, fortalecendo as relações interpessoais e profissionais. O Projeto Swadharma busca cultivar um ambiente de respeito mútuo entre todos os colaboradores, independentemente de suas funções ou cargos que ocupam dentro da Instituição. O projeto permanece ativo e é estruturado em quatro encontros, utilizando informações da Medicina do Trabalho, avaliações de desempenho e identificação de conflitos específicos para embasar as discussões e ações. Em resumo, o projeto visa: avaliar o clima organizacional; identificar o estado geral do ambiente de trabalho; diagnosticar problemas; promover o diálogo e incentivar a participação.





## Programa de Apoio a Gestantes e Lactantes: Segurança e Bem-Estar no Trabalho

O Programa de Apoio a Gestantes e Lactantes estabelece a análise individual e obrigatória das atividades, operações e do local de trabalho de cada colaboradora gestante ou lactante. Com base nessa análise, são realizadas as alterações e adequações necessárias em suas funções e ambiente, garantindo que elas sejam realocadas em um local de trabalho salubre e seguro. Essas diretrizes são estabelecidas e fiscalizadas em cada unidade ou serviço, assegurando que as colaboradoras recebam o suporte adequado durante este período crucial de suas vidas. O programa reflete a dedicação da SPDM em promover um ambiente de trabalho que protege e valoriza a saúde materno-infantil.

### Guia de Autocuidado da SPDM

O Guia de Autocuidado permanece ativo, funcionando como um recurso contínuo para quem busca orientações sobre como cuidar de si. Este guia, criado durante a pandemia de COVID-19, é uma ferramenta essencial com dicas para manter a saúde física e o bem-estar emocional, visando promover a adoção de hábitos saudáveis e a incentivar o autocuidado.

Link:  
<https://www.spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2021/06/Guia-do-autocuidado-na-pandemia.pdf>

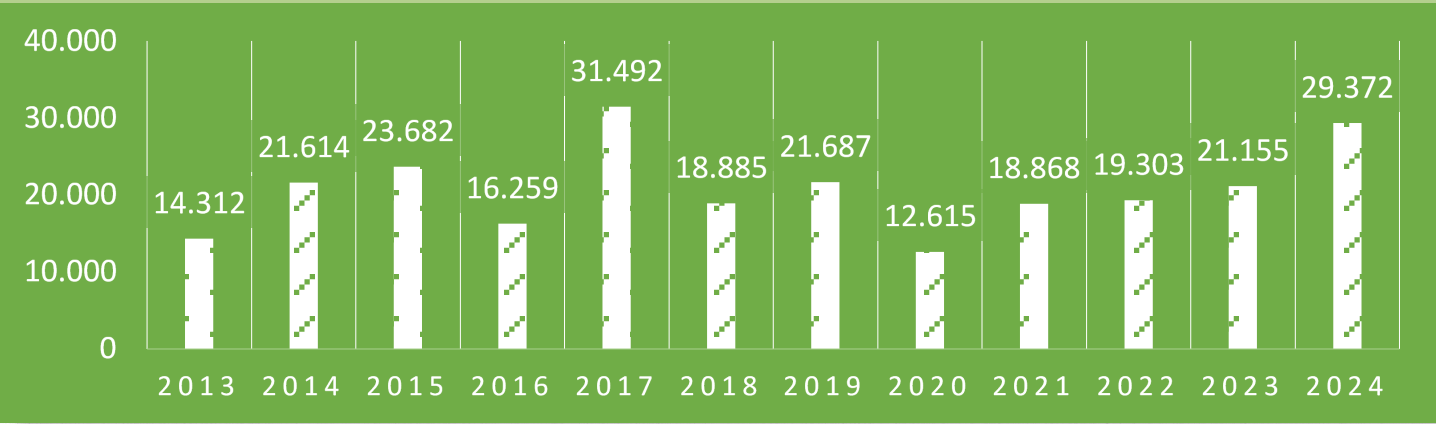


### Campanhas de Solidariedade e Apoio Social

A SPDM demonstra seu compromisso com a comunidade através de diversas campanhas de solidariedade e arrecadação. As edições 11 e 12 da **Campanha do Agasalho**, realizadas em 2023 e 2024, continuam a ser um dos pilares do programa Viver Bem, impactando positivamente pessoas e serviços que atendem populações em vulnerabilidade social. Além disso, no mesmo período, a SPDM estendeu seu apoio a outras iniciativas cruciais, como o auxílio às vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul, suporte a voluntários da UNIFESP e a **Campanha da Fraternidade Natalina** - que anualmente distribui presentes para crianças carentes.







Evolução da Campanha do Agasalho de 2013 a 2024

Com um foco contínuo na sustentabilidade e no engajamento, a Unidade de Gestão de Pessoas – UGP promove anualmente, no mês de outubro, uma campanha criativa para os filhos de colaboradores de até 14 anos. Essa iniciativa os convida a criar desenhos ou obras de arte utilizando materiais recicláveis, visando **incentivar a criatividade e a consciência ambiental**, persistindo no objetivo de promover a importância do reaproveitamento e da imaginação.



Imagem de folder de divulgação da campanha e de desenhos de crianças CEAf MC

**Ações de Prevenção e Promoção da Saúde (Incluindo Bem-Estar Mental) desenvolvidas nas Redes Assistenciais de Supervisão Técnica de Saúde (RASTS) da SPDM à População e Colaboradores.** Além das ações detalhadas focadas nos colaboradores, a SPDM desenvolve diversas ações de promoção da saúde, como programas de vacinação, monitoramento de riscos à saúde, educação e serviços de saúde bucal, além de programas voltados para saúde materno-infantil, idosos e mino-rias.

A Instituição desenvolve ações estratégicas de promoção da saúde e prevenção de doenças com foco em saúde mental dos colaboradores, pautadas nas seguintes diretrizes:

- Apoio Psicossocial Ampliado: diversificação dos cuidados para promover pertencimento e respeito às individualidades.
- Liderança Sensível: formação de líderes para identificar sinais de estresse, burnout e assédio, promovendo empatia.



- **Ambiente Seguro e Dialogado:** criação de espaços acolhedores e ergonômicos, com canais abertos de comunicação.
- **Programas de Bem-Estar:** incentivo a atividades físicas, rodas de conversa e ações de reconhecimento.
- **Suporte Pós-Afastamento:** medidas para reintegração após longos afastamentos.
- **Vigilância em Saúde Mental:** notificação de transtornos mentais relacionados ao trabalho para apoiar políticas públicas.
- **Recursos de Apoio:** grupos terapêuticos, apoio psicológico e campanhas educativas sobre estresse e saúde emocional.
- **Facilidade de Acesso:** agilidade no acesso a serviços de saúde mental e intervenções baseadas em sinais de alerta.
- **Prevenção de Dependências:** ações educativas sobre substâncias, sedentarismo e vícios.
- **Educação Financeira:** capacitações sobre economia pessoal.
- **Saúde Sexual e Reprodutiva:** orientação e acesso ao planejamento familiar.
- **Combate à Violência Doméstica:** estratégias de enfrentamento e proteção às vítimas.
- **Cultura Organizacional Positiva:** ambiente de trabalho seguro, valorizado e com desestigmatização da saúde mental.

### **Atenção Primária à Saúde (APS)**

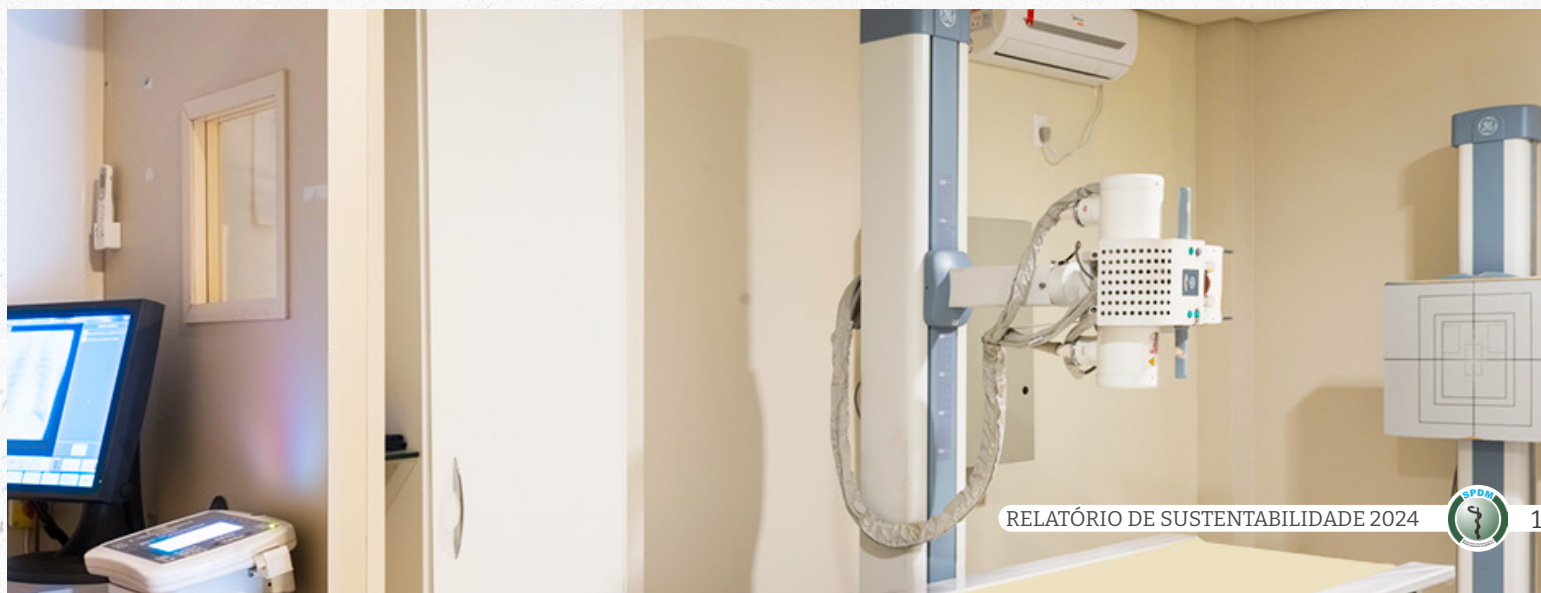
A APS representa a porta de entrada do SUS, oferecendo ações integradas que abrangem prevenção, tratamento e promoção da saúde. Atua de forma descentralizada, próxima das comunidades e com atenção personalizada, in-

cluindo um cuidado especial à saúde mental. Nesse contexto, a saúde mental na APS é pauta na escuta ativa e na compreensão integral das necessidades dos usuários, valorizando suas singularidades. As equipes multidisciplinares oferecem suporte emocional contínuo e desenvolvem estratégias de cuidado em parceria com os pacientes.

### **Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS)**

A SPDM incorpora as PICS em seus serviços, alinhando-as à Atenção Primária como porta de entrada preferencial do SUS, visando promover a integralidade do cuidado, auxiliar no manejo de doenças crônicas, reduzir o uso de medicamentos e incentivar o convívio social e a autonomia no autocuidado. Além dos usuários, os colaboradores também se beneficiam dessas práticas, que são promovidas tanto nas unidades de saúde quanto no ambiente corporativo, incluindo terapias como floral, aromaterapia, auriculoterapia e Reiki, contribuindo para um clima institucional mais saudável.

A SPDM investe ainda nas PICS que ampliam a compreensão do processo saúde-doença e oferecem novas alternativas terapêuticas. Entre as técnicas utilizadas estão a Medicina Tradicional Chinesa, Acupuntura, Homeopatia, Fitoterapia e terapias da Medicina Antroposófica. Essas práticas são prioritariamente desenvolvidas na Atenção Básica e vêm sendo ampliadas no âmbito das Redes Assistenciais, como as localizadas em Vila Maria/Vila Guilherme e Butantã, com o retorno gradual das atividades presenciais a partir de 2022, após o período da pandemia.





Entre 2023 e 2024, foram oferecidos dois cursos:

- **Massagem com Bebês Shantala:** em parceria com a UNIFESP, o curso certificou 70 profissionais em São Paulo. Seus benefícios incluem relaxamento, fortalecimento de vínculo, equilíbrio físico e emocional e estímulo ao desenvolvimento motor dos bebês.
- **Reiki Holy Fire:** realizado em parceria com a Escola de Reiki Brasil, o curso certificou 66 profissionais das unidades de São Paulo. Ele visa fortalecer as atividades individuais em PICS, com benefícios como redução da ansiedade e dores crônicas, melhora da qualidade de vida, redução da insônia, melhora da imunidade e desenvolvimento do autoconhecimento.



1ª turma do Curso Massagem com Bebês Shantala e alunos do Curso Reiki Holy Fire em aula prática

### Programa Ambientes Verdes Saudáveis (PAVS)

Criado para integrar saúde e meio ambiente, o PAVS promove práticas sustentáveis com foco na participação comunitária. Atua por meio da capacitação de agentes comunitários e aborda temas como lixo, energia, biodiversidade, zoonoses, consumo consciente e cultura de paz.

### Saúde Ambiental como instrumento de Promoção de Saúde e Prevenção de Doenças

Essas ações visam ampliar o entendimento da saúde para incluir os aspectos ambientais, que, quando preservados, aumentam a qualidade de vida da população atendida pelas Unidades Básicas de Saúde (UBS). No campo da vigilância em saúde, a SPDM e o PAVS desenvolveram o curso online “Por que o Aedes Interessa?”. Com 8 horas de duração, o curso capacita profissionais de saúde sobre controle e prevenção do mosquito *Aedes aegypti* e de arboviroses, abordando desde a história do mosquito no Brasil até métodos

de combate. Entre 2023 e 2024, 5.563 profissionais foram capacitados por este curso na SPDM / PAIS.

### Atuação na prevenção secundária de agravos à população em eventos de massa

A SPDM / PAIS desempenha um papel crucial na prevenção secundária de agravos à saúde em eventos de massa, como o Carnaval de Rua de São Paulo, onde atua desde 2019, e diversos eventos no Rio de Janeiro desde 2014, incluindo Réveillon e o recente show da Madonna. A organização coordena o atendimento médico com postos de atendimento e ambulâncias, além de uma sala de situação para regulação de casos. Em 2023 e 2024, a SPDM obteve altas taxas de resolutividade nos atendimentos, demonstrando sua eficácia na prestação de cuidados de saúde e no encaminhamento para serviços de maior complexidade, quando necessário, protegendo a saúde da população em grandes aglomerações.



Instituições Afiliadas SPDM

Iniciativas de Prevenção e Promoção da Saúde nas RAST Vila Maria/Vila Guilherme e Butantã: Atividades por Linha de Cuidado:

Ações de Prevenção e Promoção da Saúde da População	Descritivo das Ações
Infância e Adolescência	<b>Grupo Primeira Infância:</b> Estimulação cognitiva precoce voltada ao desenvolvimento integral das crianças nos primeiros anos de vida.
	<b>Gravidez na Adolescência:</b> Ações educativas e preventivas voltadas à conscientização e ao cuidado com a saúde sexual e reprodutiva de adolescentes.
	<b>Programa Saúde na Escola (PSE):</b> Ações de prevenção de doenças, vacinação, educação em saúde para professores e trabalhadores das escolas, triagem para encaminhamentos, orientações sobre planejamento familiar e métodos contraceptivos disponíveis na rede.
	<b>Saúde Bucal Escolar:</b> A equipe de odontologia realiza avaliação bucal de todas as crianças, promovendo prevenção e encaminhamentos, quando necessário.
	<b>Grupo Bate-papo Pais e Filhos:</b> Espaço de escuta e diálogo sobre vínculos familiares, desenvolvimento infantil e desafios da parentalidade.
	<b>Grupo Expressão para Crianças:</b> Atividades lúdicas e expressivas voltadas ao fortalecimento emocional e comportamental das crianças.
	<b>Oficina de Fotografia:</b> Atividade artística que estimula a criatividade, o olhar sensível e a expressão por meio da fotografia.
	<b>Grupo Crescer e Brincar (3 a 5 anos):</b> Estímulo ao desenvolvimento motor, cognitivo e emocional por meio de brincadeiras e atividades dirigidas.
	<b>Grupo Crescer e Brincar (6 a 9 anos):</b> Continuidade das ações de estímulo ao desenvolvimento, adaptadas à faixa etária.
	<b>Conexão Familiar:</b> Ações de fortalecimento dos vínculos afetivos e da comunicação entre membros da família.
	<b>Fala Galera:</b> Grupo direcionado a adolescentes, com foco em escuta qualificada, saúde mental, projetos de vida e sexualidade.
	<b>Grupo Conta Comigo:</b> Apoio psicossocial às crianças e adolescentes, promovendo o acolhimento e o desenvolvimento de habilidades sociais.
	<b>Grupo de Estimulação Cognitiva (3 a 5 anos):</b> Atividades estruturadas para promover o desenvolvimento das funções cognitivas nessa faixa etária.
	<b>Grupo de Estimulação Cognitiva (6 a 9 anos):</b> Continuidade das atividades de estimulação cognitiva, com foco em atenção, memória, linguagem e raciocínio lógico.



Saúde Reprodutiva	<b>Grupo Planejamento Familiar:</b> Espaço de orientação sobre saúde sexual e reprodutiva, abordando métodos contraceptivos disponíveis na rede, planejamento da gravidez e direitos reprodutivos.
	<b>Gravidez na Adolescência:</b> Atividades educativas e preventivas voltadas à conscientização de adolescentes sobre sexualidade, riscos e cuidados relacionados à gestação precoce, promovendo o acesso a serviços de saúde e apoio psicossocial.
Envelhecimento	<b>Grupo Viver Bem nas DCNTs e Envelhecimento:</b> Acompanhamento multiprofissional e orientações sobre autocuidado, adesão ao tratamento e qualidade de vida para pessoas com doenças crônicas não transmissíveis e idosos.
	<b>Grupo de Luto:</b> Espaço de acolhimento emocional e apoio psicossocial para pessoas enlutadas, promovendo escuta ativa e estratégias de enfrentamento.
	<b>Alongamento:</b> Atividades voltadas à promoção da flexibilidade, prevenção de dores e melhoria da mobilidade corporal.
	<b>Grupo de Exercícios para MMSS e MMII:</b> Práticas físicas direcionadas ao fortalecimento e à funcionalidade dos membros superiores e inferiores, especialmente para idosos e pessoas com limitações físicas.
	<b>Grupo de Convivência:</b> Atividades integrativas que promovem o fortalecimento de vínculos, socialização e bem-estar entre os participantes.
	<b>Envelhecimento Ativo:</b> Ações voltadas à valorização da pessoa idosa, com estímulo à autonomia, participação social e qualidade de vida.
	<b>Grupo de Caminhada:</b> Prática orientada de atividade física em grupo, promovendo saúde cardiovascular, mobilidade e socialização.
DCNT's Câncer e Cardiovascular	<b>Grupo Viver Bem nas DCNTs e Envelhecimento:</b> Promoção do autocuidado e da qualidade de vida de pessoas com doenças crônicas, por meio de ações educativas, práticas integrativas e incentivo à adesão ao tratamento.
Violência e Saúde Mental	<b>Dia Mundial de Combate ao Suicídio:</b> Ação de conscientização sobre saúde mental, com foco na prevenção ao suicídio e promoção da vida.
	<b>Terapia Comunitária Integrativa:</b> Espaço coletivo de escuta, apoio mútuo e fortalecimento de vínculos, promovendo o cuidado em saúde emocional.
	<b>Oficinas de Relaxamento:</b> Práticas integrativas para alívio do estresse, ansiedade e promoção do bem-estar físico e mental.
	<b>Escuta Qualificada:</b> Atendimento individual acolhedor, com foco na identificação de demandas emocionais e encaminhamentos adequados.
Doenças Infecciosas	<b>Campanha de Busca Ativa de Tuberculose (TB):</b> Estratégia para identificação precoce de casos suspeitos de tuberculose, com foco em populações vulneráveis e sintomáticos respiratórios.
	<b>Mutirão de Testes Rápidos para HIV, Sífilis e Hepatites Virais:</b> Ação ampliada de prevenção e diagnóstico precoce, com oferta de testagem rápida, aconselhamento e encaminhamento para tratamento, quando necessário.
PICS	<b>Práticas Integrativas e Corporais:</b> Ações como alongamento, caminhada, horta medicinal, auriculoterapia, tai chi e outras práticas que promovem o equilíbrio físico, mental e emocional, contribuindo para o cuidado integral em saúde.
PAVS	<b>Ações de Colheita e Degustação:</b> Atividades educativas sobre cultivo de alimentos e incentivo à alimentação saudável, com ênfase na colheita e degustação de produtos cultivados localmente.
	<b>Cultivo de Pequenos Espaços:</b> Orientação e incentivo ao cultivo de hortas e jardins em espaços reduzidos, promovendo a sustentabilidade e o acesso a alimentos frescos e saudáveis.
	<b>Alimentação Saudável:</b> Ações educativas sobre escolhas alimentares saudáveis, promovendo hábitos alimentares equilibrados e a prevenção de doenças.
	<b>Resíduos Sólidos e animais sinantrópicos:</b> Identificação e manejo de resíduos sólidos que atraem animais sinantrópicos (como ratos, moscas e outros vetores), prevenindo problemas de saúde pública.
	<b>Visita Domiciliar - Resíduos Sólidos e Acumuladores:</b> Ações de orientação e intervenção nas residências de acumuladores, visando a redução e o manejo adequado de resíduos.
	<b>Revitalização de Espaços Públicos:</b> Ações de melhoria e recuperação de áreas públicas, promovendo a convivência social, segurança e bem-estar da comunidade. Ações Contra a Dengue: Estratégias de prevenção e combate ao mosquito <i>Aedes aegypti</i> , com foco na eliminação de focos de proliferação e conscientização sobre a doença.
	<b>Gestão de Resíduos, Consumo Consciente de Água e Elementos Naturais / Horta:</b> Ações integradas para a gestão sustentável de resíduos, uso racional da água e cultivo de hortas, promovendo práticas ecológicas e a preservação ambiental.



Ações de prevenção de doenças e promoção da saúde/saúde mental para a população e colaboradores:

Ação	Método	Monitoramento
Ações de promoção de saúde e prevenção de agravos, riscos e doenças	<ul style="list-style-type: none"><li>– Vacinação e cuidados pós-exposição de crianças, adultos e idosos</li><li>– Informações acerca dos riscos comportamentais e médicos para a saúde</li><li>– Medidas para redução dos riscos, tanto individual quanto populacional</li><li>– Inclusão de programas de prevenção de doenças no processo de trabalho cotidiano das equipes (divulgação e discussão da política nacional de promoção da saúde)</li><li>– Promoção da cultura de paz e dos direitos humanos</li><li>– Promoção da mobilidade segura</li><li>– Divulgação e discussão nas equipes dos 17 objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) da agenda 2030</li><li>– Estímulo e ações concretas de participação dos usuários, familiares e stakeholders no processo de trabalho e planejamento estratégico das equipes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Levantamento demográfico da população assistida</li><li>– Levantamento das potencialidades intersetoriais da população assistida</li><li>– Levantamento da cobertura vacinal da população adstrita</li><li>– Levantamento de indicadores básicos de cumprimento de ações para prevenção de agravos, riscos, e ações de reabilitação</li><li>– Mapeamento ambiental e das condições de vida da população assistida</li><li>– Levantamento sobre presença das 5 ações básicas no planejamento estratégico das equipes (pes): implementação de políticas públicas saudáveis, criação de ambientes saudáveis, capacitação da comunidade, desenvolvimento de habilidades individuais e coletivas, e reorientação de serviços e programas de saúde)</li><li>– Levantamento do cumprimento dos indicadores críticos: saúde da mulher, saúde bucal, pré-natal, saúde da criança e doenças crônicas (hipertensão arterial e diabetes melittus)</li><li>– Levantamento da participação dos usuários na produção e avaliação do cuidado ofertado</li><li>– Presença de advocacy (informações técnicas e científicas, experiências com sucesso comprovado etc.) Para municiar os gestores</li></ul>



Ação	Método	Monitoramento
<b>Acompanhamento e gerenciamento de pacientes e colaboradores com doenças crônicas não transmissíveis (DCNT)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grupos com foco nas DCNT e nos programas de Estado</li> <li>– Ações em sala de espera, rodas de conversa, ações na comunidade e nos ambientes de atuação</li> <li>– Busca ativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Morbidade e fatores de risco para as DCNT</li> <li>– Levantamento quantitativo das ações</li> <li>– Levantamento das ações dos nutricionistas e educadores físicos</li> </ul>
<b>Acolhimento de crianças, adolescentes, jovens, idosos com comportamento depressivo, auto lesivo e suicida com escuta, inserção em grupo de apoio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Espaços e disponibilidade programada e em regime de porta aberta pelas equipes e serviços em todos os territórios</li> <li>– Busca ativa</li> <li>– Rodas de conversa</li> <li>– Ações intersetoriais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Levantamento epidemiológico dos eventos negativos</li> <li>– Levantamento epidemiológico do SINAN</li> <li>– Levantamento quantitativo das ações de acolhimento e cuidado</li> <li>– Controle dos encaminhamentos</li> </ul>
<b>Gravidez indesejável, gravidez em adolescentes, diminuição do abuso sexual infantil, exposição prematura à sexualidade, prevenção de infecções sexualmente transmissíveis; prevenção à violência</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grupos na Atenção Básica (AB)</li> <li>– Grupos de pais e cuidadores</li> <li>– Ações em sala de espera, rodas de conversa, ações na comunidade e nos ambientes de atuação</li> <li>– Acolhimento facilitado e sistematizado com foco na integralidade e intersetorialidade do cuidado</li> <li>– Ações compartilhadas Inter secretarias</li> <li>– Articulação com Educação, Assistência Social, Trabalho e Emprego, Justiça e Segurança, Cultura, líderes e grupos comunitários</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Levantamento epidemiológico dos eventos</li> <li>– Levantamento das notificações compulsórias</li> <li>– Levantamento quantitativo das ações de acolhimento e cuidado</li> <li>– Acompanhamento das ações intersetoriais</li> </ul>
<b>Psicoeducação sexualidade segura, infecções sexualmente transmissíveis, gravidez em adolescentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grupos formais e livres nas unidades e na comunidade</li> <li>– Integração de ações nos espaços comunitários</li> <li>– Vínculo com a educação, assistência social, cultura e outros, para discussão de projeto de vida mais sólido</li> <li>– Suporte e empoderamento para as garotas de famílias pouco estruturadas</li> <li>– Permanência na escola</li> <li>– Acesso aos métodos contraceptivos</li> <li>– Atendimento diferenciado e acolhimento aberto</li> <li>– Divulgação e discussão do ECA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Levantamento epidemiológico dos eventos</li> <li>– Levantamento quantitativo das ações de acolhimento e cuidado</li> <li>– Acompanhamento das ações intersetoriais</li> <li>– Levantamento da distribuição de insumos e material pedagógico do MS e similares</li> <li>– Levantamento das ações de educação permanente, presença no PNEPS</li> </ul>



Ação	Método	Monitoramento
Promover ações de autoconhecimento e valorização da vida; desenvolvimento de hábitos saudáveis (alimentação saudável, atividade física, higiene do sono); evitar as dependências de nicotina, álcool e outras drogas, comprar compulsivo, mídias sociais e jogos; relacionamentos abusivos etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupos abertos nas unidades, nos espaços comunitários e ações de integralidade de cuidados</li> <li>- Inclusão de PICS nos procedimentos de rotina</li> <li>- Mentorias para desenvolvimento de hábitos saudáveis</li> <li>- Implementação e estímulo para - kick off de vida saudável</li> <li>- Implementação do programa academia da saúde I</li> <li>- Implementação de programas oficiais antitabaco, dependência de substâncias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Levantamento epidemiológico da realidade e mapeamento de grupos mais vulneráveis</li> <li>- Levantamento das unidades que tenham pelo menos 3 PICS diferentes em oferta</li> <li>- Levantamento da divulgação e distribuição de material pedagógico específico gratuito</li> <li>- Presença de profissionais especialistas nas áreas de atuação em hábitos de vida</li> <li>- Presença de ações para melhoria da qualidade de vida</li> </ul>
Intervenção na ansiedade, depressão, nas doenças mentais comuns	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacitação de equipes para acolhimento, facilitação de acesso, humanização do cuidado e acompanhamento dos transtornos mentais comuns</li> <li>– Articulação da RAS/RAPS em todos os seus pontos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Levantamento epidemiológico da prevalência de transtornos mentais no território</li> <li>– Levantamento de práticas não medicamentosas</li> <li>– Monitoramento de ações de promoção de saúde mental e prevenção de doenças mentais no PES</li> </ul>
Levantamento das barreiras de acesso, estímulo ao vínculo e à humanização	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aplicação da Política Nacional de Humanização</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Levantamento de eventos negativos e implementação das ações corretivas</li> </ul>
Ações específicas voltadas para os colaboradores da SPDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nos exames ocupacionais, os colaboradores são avaliados quanto à sua aptidão ao trabalho e o status vacinal, segundo a legislação de saúde. Os colaboradores com vacinas faltantes são encaminhados para uma unidade de saúde referenciada para aplicação. Na avaliação médica, se há queixa ou alteração aguda de saúde, os colaboradores são encaminhados para atendimento em unidade referenciada do SUS compatível com a avaliação</li> <li>– Caso haja detecção de alguma DCNT são feitas orientações sobre cuidado, manejo e orientado para seguimento na unidade de saúde compatível.</li> <li>– Na identificação de algum tipo de transtorno mental, o colaborador recebe uma lista de endereços de equipes para atendimento especializado pelo SUS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Todos os atendimentos médicos e de enfermagem atendem aos preceitos éticos e legais de sigilo.</li> <li>– Os registros são arquivados em um sistema. O prontuário físico é guardado em local com acesso restrito por identificador facial e controlado por sistema de vigilância.</li> <li>– Levantamento epidemiológico dos casos que precisaram, a partir do exame ocupacional, ser encaminhados para (1) complemento de esquema vacinal; (2) cuidado de doença ou queixas agudas; (3) por DCNT e (4) por transtorno mental</li> </ul>

A SPDM segue comprometida com a promoção da saúde e do bem-estar tanto da população atendida quanto dos seus colaboradores, adotando práticas e estratégias que buscam contribuir para a construção de um futuro mais sustentável e saudável. A Instituição continuará a investir em ações inovadoras, focando na integração de cuidados e na promoção de condições que favoreçam o bem-estar coletivo e individual, sempre com um olhar atento aos desafios sociais, ambientais e de saúde que permeiam o cenário atual.



# Capacitação e Educação



(GRI 3-3; 404-1)

Fortalecer o modelo de gestão por meio do desenvolvimento contínuo dos colaboradores é o foco central deste tema material. E por isso, a SPDM Instituições Afiliadas tem inserido em seu planejamento o objetivo estratégico de “Desenvolver e Capacitar Pessoas”, reforçando o seu compromisso com o foco em capacitação e desenvolvimento das equipes. Esse objetivo se desdobra em 4 principais ações estratégicas:

- Desenvolver Lideranças;
- Capacitar a equipe diretiva em gestão financeira;
- Aplicar avaliação de desempenho por competências;
- Desenvolver Lideranças Estratégicas e Táticas do Grupo Administrativo em Sustentabilidade.

Entre as ações das Instituições Afiliadas SPDM, para capacitar seus colaboradores e promover a retenção do conhecimento, está a criação de um programa de Bolsa de Estudos, chamado de PROBOLES, que produziu durante o período os seguintes números:

QUANTIDADE DE COLABORADORES BENEFICIADOS COM CURSOS DE APRIMORAMENTO E BOLSAS DE ESTUDOS		
	2023	2024
CURSOS DE APRIMORAMENTO	75	60
PROBOLES CURSO TÉCNICO	9	6
PROBOLES GRADUAÇÃO / TECNÓLOGO	130	133
PROBOLES PÓS-GRADUAÇÃO / MBA	38	24
TOTAIS POR ANO	252	223

VALORES INVESTIDOS EM CURSOS DE APRIMORAMENTO E BOLSAS DE ESTUDOS		
	2023	2024
CURSOS DE APRIMORAMENTO	R\$ 497.657,06	R\$ 233.826,60
PROBOLES CURSO TÉCNICO	R\$ 28.373,33	R\$ 16.777,16
PROBOLES GRADUAÇÃO / TECNÓLOGO	R\$ 575.288,03	R\$ 541.735,16
PROBOLES PÓS-GRADUAÇÃO / MBA	R\$ 113.349,88	R\$ 53.281,10
TOTAIS POR ANO	R\$ 1.214.668,30	R\$ 845.620,02





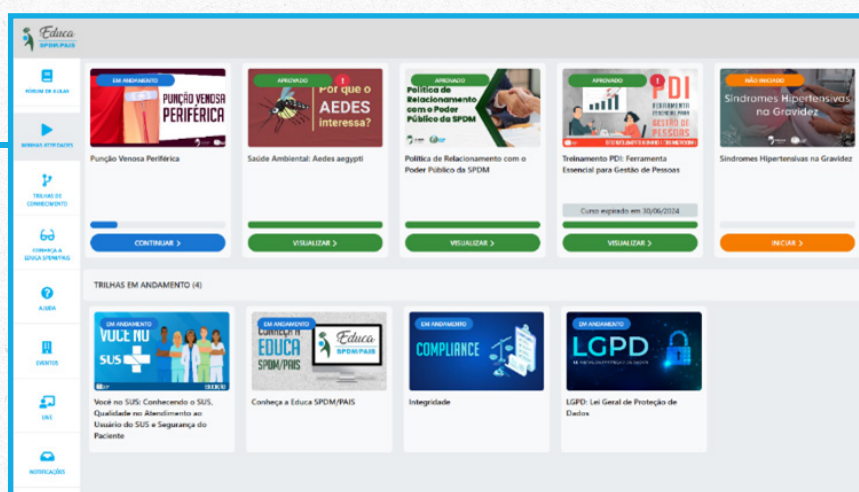
## Plataforma de Educação à Distância

Ao longo do ciclo 2023/2024, a SPDM avançou na consolidação de uma cultura de aprendizagem permanente, com destaque para o aprimoramento das ferramentas de Educação a Distância (EaD) e a implementação de novas estratégias educacionais.

## 1 - Educa SPDM / PAIS

No ano de 2023, ocorreu a implantação do ambiente virtual de aprendizagem “Educa SPDM / PAIS”. O lançamento do ambiente virtual de aprendizagem contou com um evento on-line aberto a todas as unidades da Superintendência da SPDM / PAIS, com apresentações da equipe de Educação, Desenvolvimento Humano Organizacional e Qualidade.

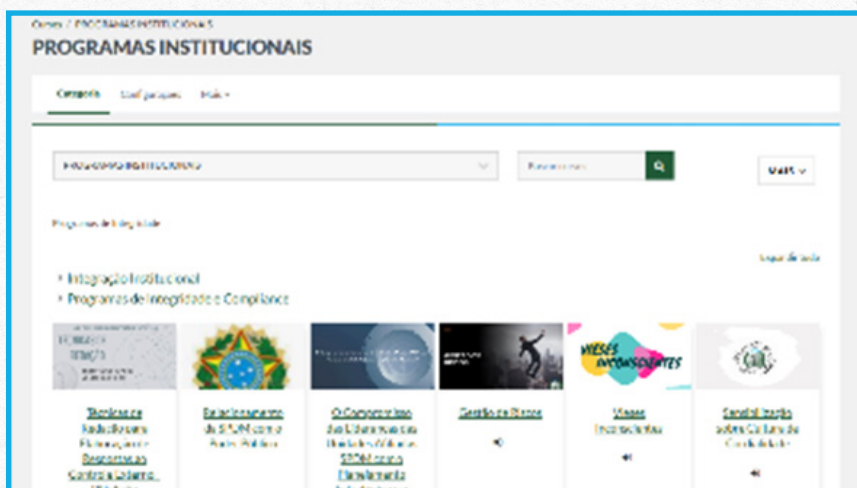
Com esta iniciativa, observamos a ampliação do acesso e participação dos colaboradores às estratégias de aprendizado e a integração de conhecimentos no âmbito Institucional, criando conexões entre conteúdos de diferentes áreas. Estas ações impulsionam a cultura de aprendizagem, e as estratégias educacionais trabalhadas na plataforma fortalecem o modelo de gestão institucional, com o intuito de desdobrar as melhores práticas e a melhoria contínua do planejamento estratégico.



## 2 - AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem da SPDM

Em 2024, entra em operação na Superintendência do Hospital São Paulo e Instituições Afiliadas SPDM, o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), um aprimoramento da plataforma de Ensino à Distância (Moodle).

Este avanço tecnológico reflete o compromisso contínuo da SPDM com a capacitação e o desenvolvimento das pessoas. O AVA foi cuidadosamente projetado para oferecer uma experiência de aprendizado melhorada, com recursos mais avançados e uma interface amigável, facilitando o acesso e a navegação. Ele permite que a organização ofereça capacitação contínua e atualizada para seus colaboradores em diferentes localidades, além de disponibilizar conteúdo para seus fornecedores e para a comunidade, garantindo que todos tenham acesso às informações.





### 3 - Capacitação das Equipes de Enfermagem através do Ambiente Virtual de Aprendizagem

Com o advento da pandemia da Covid-19, surgiu oportunidade de reestruturação do processo de capacitação da equipe de enfermagem nas instituições afiliadas e daí surgiram elaboração de cursos no AVA. Os cursos acontecem de forma assíncrona e pretendem ser coadjuvante dos treinamentos práticos assistenciais, haja vista o grande número de profissionais de enfermagem que atuam nas instituições.

Entre janeiro de 2023 e dezembro de 2024, foram produzidos, pela experiência das instituições, 17 módulos distribuídos em 04 temáticas estratégicas para condução do modelo assistencial de enfermagem: Plano e Progressão de Carreira do Enfermeiro (11 módulos); Processo de Enfermagem (03 módulos); Atualização em tratamento e prevenção de feridas: da Teoria à Prática (1 módulo); Procedimentos Técnicos de

Enfermagem (02 módulos).

Neste período, foram mais de 22 mil acessos aos cursos do AVA pela equipe de enfermagem das instituições de saúde, onde o módulo “Plano e Progressão de Carreira do Enfermeiro” teve mais de 9.600 acessos; “Processo de Enfermagem” com mais de 8.300 acessos, “Procedimentos Técnicos de Enfermagem” com mais de 2.700 acessos e “Atualização em Tratamento e Prevenção de Feridas” com mais de 1.700. A pontuação média geral atingida no pós-teste foi 8,7 pontos das 10 questões de múltiplas escolhas avaliadas nos cursos.

Esses resultados evidenciam que a utilização do ensino online como coadjuvante na capacitação da equipe de enfermagem mostrou-se acessível e com boa adesão, e favorável no aperfeiçoamento do conhecimento da equipe de enfermagem para assistência à saúde.

#### Programas de Capacitações

A capacitação institucional é um pilar essencial para o fortalecimento e a modernização das organizações. Os programas de capacitações institucionais têm por objetivo o desenvolvimento contínuo das competências técnicas e comportamentais dos colaboradores, promovendo a excelência na gestão, na execução de atividades e no atendimento às demandas da sociedade.

#### 1. - Programa de Capacitação da Equipe de Enfermagem

O programa de capacitação da Enfermagem das Instituições Afiliadas SPDM segue Regimento Interno do Núcleo Corporativo de Enfermagem, que estabelece como meta de treinamento 15 horas/homem/mês. Este programa é desdobrado em treinamentos admissionais e treinamentos permanentes, com foco no paciente e sua segurança durante a assistência à saúde.

As Instituições Afiliadas SPDM consideram que os recursos mais importantes de uma organização de saúde são as pessoas. Para tanto, o papel da educação continuada em enfermagem é, justamente, promover o desenvolvimento do corpo de enfermagem. Para além das capacitações admissionais e permanentes, anualmente é

promovido o Simpósio da Educação Continuada para enfermeiros da rede. Em 2023, este evento teve como o tema “Caminhos, Tendências e Perspectivas”, cujo objetivo foi refletir sobre o futuro da enfermagem. O evento contou com a presença de 200 enfermeiros e membros do RH das Instituições Afiliadas. Participaram palestrantes internos e externos. Promoveu a divulgação de trabalhos científicos e relatos de melhorias desenvolvidos nas diversas unidades. Ao final, dos 64 trabalhos apresentados, os 06 mais bem avaliados foram premiados, como pesquisa de satisfação mensurada pós-evento, 100% dos participantes indicariam o evento a outras pessoas e 98,5% avaliaram como completamente satisfatório.







Também em 2023, foi realizada capacitação em segurança do paciente aos auxiliares e técnicos de enfermagem. Este treinamento foi realizado in loco, nas Instituições Afiliadas, uma parceria entre Educação Continuada de Enfermagem e Núcleo de Qualidade e Segurança do Paciente. Foram 3.260 profissionais capacitados de forma síncrona, em uma semana de qualidade e segurança do paciente.

Entre as capacitações conduzidas pela equipe de Educação Continuada, voltadas aos colaboradores da Enfermagem, podemos destacar:

**Capacitação da Equipe de Enfermagem em limpeza concorrente:** A equipe multidisciplinar dos setores críticos dos hospitais, das Instituições Afiliadas SPDM, recebeu treinamentos teóricos e práticos sobre limpeza concorrente pelos Supervisores de Educação Continuada dos hospitais, em conjunto com o Serviço de Controle de Infecção Hospitalar. Foram capacitados em 2024, 4.413 profissionais, com total de 503 horas treinadas, a fim de mitigar infecções por microrganismos resistentes.

**I Curso de Prevenção e Controle de Infecção:** produzido por idealização do Núcleo Corporativo de Enfermagem e tutoria do Prof. Dr. Eduardo

Medeiros (SCIH Corporativa) para profissionais de saúde que prestam assistência no dia a dia aos pacientes. Além de aulas com especialistas nos temas que foram apresentados, os encontros proporcionaram trocas de experiências. O curso, com modalidade online síncrona e assíncrona, teve ao todo 1.200 profissionais da saúde inscritos, duração de 36 horas (aulas, seminários e estudo de casos) e certificado de Conclusão do Curso aos alunos que participaram em mais de 70% aulas e obtiveram notas superior a 6,0 no teste ao término do curso. A participação da Enfermagem foi notória, com 485 inscritos em São Paulo e 48 em Uberlândia, totalizando 533 profissionais.

**Centro de Treinamento e Simulação (CTS):** A simulação realística é considerada uma estratégia pedagógica eficaz para a educação de adultos, especialmente em contextos profissionais e acadêmicos, como na área da saúde. O primeiro Centro de Treinamento e Simulação (CTS) das Instituições Afiliadas SPDM foi inaugurado em agosto de 2022 para atender às instituições geridas pela OSS, que estão localizadas em diversas cidades de São Paulo e Minas Gerais.

**Programas de Habilidades socioemocionais:** O programa de desenvolvimento de habilidades socioemocionais para média e alta lideranças de enfermagem iniciou-se em meados de abril de 2020, com advento da pandemia da Covid-19, tomando forma e abrangência até os dias atuais. Três programas com encontros híbridos foram elencados: 1. Swadharma (método pitagórico, que trabalha o sujeito, o meio, as relações e o desenvolvimento, estuda situações de bullying e de relacionamentos agressivos no trabalho); 2. Inteligência Emocional (aprendizagem, linguagem, modelo mental, comunicação, gestão das emoções) e 3. Inteligência Espiritual e Autogestão Emocional (Inner Skills e Soft Skills). Em 2023 a 2024, programas de habilidades socioemocionais impactaram 26 Supervisores de Educação Continuada, 151 Supervisores de Enfermagem, 33 Gerentes de Enfermagem dentre as 30 instituições de saúde das Instituições Afiliadas SPDM, totalizando 1.040 horas de treinamentos nesta temática. O Swadharma é um programa que teve como meta, em 2024, desdobramento para o corpo operacional de enfermagem e multidisciplinar, com aplicabilidade presencial, de 04 encontros por grupo no mês, totalizando 1.440 encontros e 471 profissionais



impactados. O programa de Inteligência Emocional, voltado para alta e média lideranças, iniciou-se em 2022, com encontros on-line que totalizaram 6.720 horas de formação. Já o programa Inteligência Espiritual com Autogestão Emocional foi iniciado em 2020, com uso de diversas metodologias, incluindo atendimentos virtuais e presenciais. Em 2023, o Curso de Coaching contou com 212 profissionais inscritos, totalizando 6.900 horas de formação. Em 2024, somou mais 76 inscritos e 4.560 horas. O programa Atenção Plena promoveu, em 2023, sete encontros com lideranças (531 participantes) e sete com enfermeiros assistenciais (630 participantes), totalizando 1.161 horas de aperfeiçoamento.

**Programa de Progressão de Carreira para enfermeiros recém-formados:** Nas Instituições Afiliadas SPDM, o enfermeiro precisa adquirir competências ao longo de sua carreira para desenvolver habilidades e atitudes que resultem em uma assistência de qualidade. Para tal, este profissional tem incentivo de aprimoramento de sua competência, sendo que a Instituição investe em plano de desenvolvimento ou progressão de carreira, em um programa concebido pela liderança de enfermagem, para promover, reter e recompensar os enfermeiros assistenciais. A implementação do plano de desenvolvimento para enfermeiro recém-formado e recém-admitido foi objetivado e elaborado pelo Núcleo Corporativo de Enfermagem, e inicialmente, conta com critérios de elegibilidade, como a graduação completa em enfermagem, registro no Conselho Regional de Enfermagem e não ter experiência prévia como enfermeiro. O programa de progressão de carreira para enfermeiro júnior tem duração de 12 meses. A atuação deste profissional iniciante se dá em setores de pacientes críticos, onde o profissional exerce suas atividades beira leito e conta com supervisão direta do enfermeiro especialista. Ao longo do programa, acompanhado pelo Supervisor de Educação Continuada e Gerente de Enfermagem do hospital, é realizada a avaliação de desempenho, plano de desenvolvimento, feedbacks e provas teórico-práticas. Desde 2023, as Instituições Afiliadas SPDM admitiram 114 enfermeiros iniciantes.

## 2 - Curso de Formação de Gerentes da Atenção Primária em Saúde

Em 2024, a SPDM / PAIS deu início ao primeiro curso de Formação de Gerentes da Atenção Primária à Saúde. A proposta surgiu a partir da identificação de necessidades de aprimoramento dos gerentes, identificada nos processos seletivos.

O objetivo principal do curso é a qualificação técnica dos atuais gerentes nas questões administrativas, assistenciais, de Vigilância e Informação em Saúde, de gestão de pessoas e outras questões que envolvem a atividade gerencial, e que a formação possa posteriormente ser replicada/adaptada para demais categorias profissionais das unidades, preparando futuros gerentes.

Para elaborar o curso, foi composta em março de 2023 uma comissão institucional com representantes das Diretorias Administrativa (Recursos Humanos), Educação, Técnica, Planejamento e Gerentes Regionais de São Paulo, e definido como público-alvo da primeira formação os gerentes de unidades de Atenção Primária à Saúde do município de São Paulo.





O curso teve seu lançamento em agosto de 2024 com duração de pouco mais de um ano, com aulas semanais. Os gerentes foram organizados em quatro turmas presenciais, com início da primeira turma em 2024, e as demais com início em 2025. As aulas são realizadas na sede da Faculdade Paulista de Ciências da Saúde (FPCS) da SPDM. Após este primeiro ciclo, a proposta do curso será replicada para outros municípios e para demais categorias profissionais das unidades, preparando futuros gerentes, e posteriormente adaptada para outros serviços, como de urgência e emergência, atenção hospitalar, de saúde mental e de especialidades.

### 3 - Educação Permanente das Unidades de Saúde

No ano de 2023, a Diretoria de Educação e Sustentabilidade implementou processo com vistas ao planejamento, organização e padronização de registros das ações educativas por meio da construção da Programação Anual de Educação Permanente (PAEP) das unidades de saúde. O processo de implementação da PAEP iniciou-se no segundo semestre de 2023 com as Unidades de Atenção Básica do município de São Paulo, e foi expandido em 2024 para os demais serviços e municípios, alcançando a implementação total nas unidades de Diadema, Santo André, Fortaleza, Porto Alegre e nas unidades Hospitalares. O projeto segue em expansão no município de São Paulo e no Rio de Janeiro.

A PAEP é uma oportunidade de criar conexões entre os espaços já existentes e garantidos na agenda dos profissionais, e dar visibilidade às demandas que permeiam a rotina de trabalho, como, espaços de reunião de equipe, reunião técnica e reunião geral; comissões e núcleos temáticos (Núcleo de Vigilância à Saúde, Núcleo de Prevenção à Violência, Núcleo de Segurança do Paciente, Comissão de Sustentabilidade, Comissão de Qualidade, entre outros); capacitações necessárias conforme os calendários de campanhas de saúde; capacitação de novos profissionais nos procedimentos da unidade de saúde; multiplicação e disseminação de conhecimentos; ações referente aos projetos e iniciativas municipais e institucionais; orientações de novos processos de trabalho; aproveitamento dos talentos e conhecimentos já presentes na equipe de saúde; treinamentos obrigatórios



demandados por legislação ou pela Instituição. O projeto segue em expansão, visando atingir 100% das unidades de saúde sob gestão da SPDM / PAIS, que será fortalecido pela implementação de um sistema de cadastro das ações educativas, vinculado à base de dados cadastral dos colaboradores, que permitirá a informatização dos processos, a mitigação de erros na coleta de dados, além da visibilidade integral a todos os níveis de gestão do engajamento e adesão dos colaboradores às ações educativas. O sistema encontra-se em fase final de desenvolvimento, com previsão de lançamento em 2025.

### 4 - Eventos e Palestras

O biênio 2023/2024 foi também marcado pela realização de diversos eventos educativos com foco na disseminação de conhecimentos na Instituição, com destaque para:

**Webinar Dimensões do Atendimento Hospitalar ao Aborto Legal de Gravidez Resultante de Violência Sexual:** O evento teve como objetivo sensibilizar os profissionais para uma atuação ética e amparada à mulher que deseja realizar o aborto previsto em lei para casos de gravidez resultante de violência sexual. Contou com palestrantes convidadas do Hospital da Mulher,



Hospital e Maternidade Vila Nova Cachoeirinha e Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM) da Defensoria Pública do Estado de São Paulo. Participaram profissionais de diferentes categorias e serviços, como UBS, Hospitais, CAPS, Policlínicas, UPA, entre outros.

**Simpósio Experiências Exitosas em Oftalmologia no SUS:** O evento realizado em parceria entre a SPDM e o IPEPO – Instituto da Visão, aconteceu em janeiro de 2023 no auditório da SPDM, e teve como principal objetivo promover a troca de experiências sobre os serviços oftalmológicos de qualidade oferecidos pelo SUS. O evento foi realizado na modalidade híbrida, com participação presencial e transmissão ao vivo de forma online. Foram apresentadas as experiências de: Implantação do Centro Carioca do Olho, serviço de especialidade gerido pela SPDM / PAIS no Rio de Janeiro; e experiências do IPEPO e da Escola Paulista de Medicina da Unifesp em consultas de tele oftalmologia, pré-screening em fotografia panorâmica da retina e cirurgia refrativa pelo SUS.

**Seminário Saúde da Mulher:** O Seminário Saúde da Mulher aconteceu em abril de 2023, no CEU Parque Anhanguera, região de Perus-SP, e teve como objetivo promover uma reflexão sobre o cuidado com as mulheres na perspectiva da integralidade, contexto social e cultural. Foram apresentados dados comparando números da região com os do município, como violência doméstica, mortalidade materna, câncer de mama e de colo útero, e projetos bem-sucedidos realizados no território de Perus visando a melhoria destes indicadores. Dentre os projetos, foram apresentadas ações de: pré-natal de mulheres haitianas, amamentação, grupos de acolhimento, convivência social e construção de redes entre mulheres e atendimento humanizado ao Papanicolau.

**Simpósios de Segurança do Paciente em Fortaleza:** Os serviços de saúde da SPDM / PAIS de Fortaleza realizam anualmente o Simpósio de Segurança do Paciente, que teve sua 2ª edição em setembro de 2023 e 3ª edição em setembro de 2024. O evento é organizado pelas áreas de Educação Permanente e Qualidade, e visa fortalecer e disseminar a cultura de qualidade e segurança nas unidades de saúde. O encontro proporciona a socialização de experiências, na prática do cuidado seguro, e permite aos participantes conhecerem realidades de outros serviços, ampliando o olhar para novas propostas de atuação aos Núcleos de Segurança do Paciente, e para a efetivação de uma gestão e assistência à saúde mais segura e de qualidade. A 3ª edição do simpósio foi realizada de forma híbrida, com participação presencial e transmissão virtual ao vivo.



**Fórum Desafio de Atendimento Psiquiátrico nas Unidades de Pronto Atendimento em Santos:** O evento promovido pela UPA Zona Noroeste em Santos, São Paulo, foi realizado em março de 2024. Teve como foco abordar temas sensíveis ao atendimento em urgências e emergências em Saúde Mental.





**Ciclo de Palestras - Semana de Promulgação da LGPD:** A área de Compliance da SPDM / PAIS, em parceria com a DPO Privacidade Garantida, promoveu no mês de agosto ciclos de palestras on-line visando capacitar os colaboradores para compreender a LGPD e adotar práticas seguras no uso e manuseio de dados pessoais, abordando aspectos fundamentais da proteção de dados no contexto corporativo e digital. Dentre os temas abordados, estão: importância da LGPD e sua aplicação nas organizações, boas práticas em relação à LGPD, segurança de Dados e riscos aos dados pessoais, aplicação da LGPD na gestão de pessoas, entre outros.

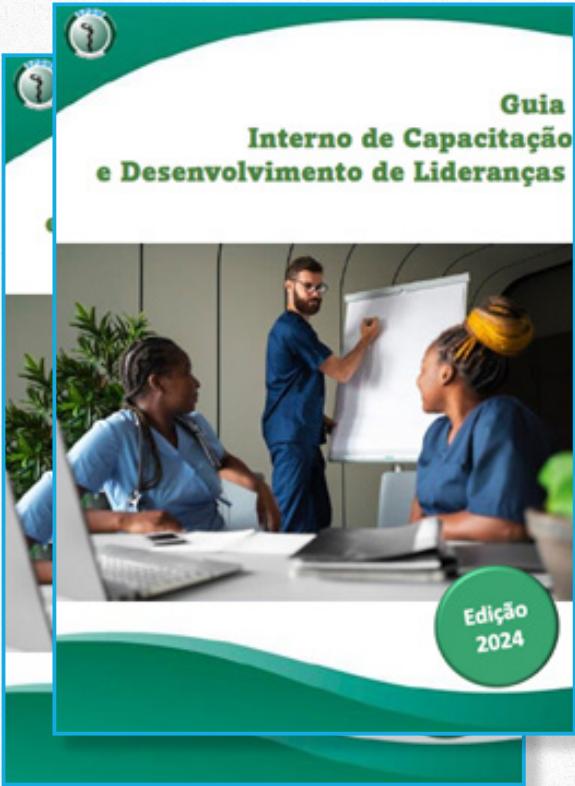
**5 - Guia Interno de Capacitação e Desenvolvimento de Lideranças**

Como parte da estratégia, a SPDM tem envidado esforços para aprimorar as competências comportamentais e técnicas de suas lideranças. As ações voltadas ao desenvolvimento de lideranças trazem uma série de benefícios tanto para os indivíduos quanto para as organizações, como a melhoria do desempenho organizacional, engajamento e retenção de talentos, melhoria da comunicação, fortalecimento da cultura organizacional, motivação, entre outros.

Nos anos de 2023 e 2024, a SPDM, na Superintendência do Hospital São Paulo e Instituições Afiliadas, adotou o Guia Interno de Capacitação e Desenvolvimento de Lideranças, que fornece diretrizes para as capacitações essenciais para o desenvolvimento das atividades das lideranças da Instituição, tanto em temas técnicos e operacionais como comportamentais.

Através do Programa, é possível proporcionar o desenvolvimento contínuo das lideranças nas Instituições Afiliadas SPDM, promovendo a gestão do conhecimento, por um ambiente de trabalho mais acolhedor.

A SPDM tem o objetivo de desenvolver suas lideranças para promoverem uma gestão mais sustentável em todos os aspectos, e por isso mantém em seu planejamento estratégico a meta de capacitar 100% das lideranças administrativas na temática sustentabilidade, tanto econômica, ecológica, como social.



Total de Lideranças Capacitadas		
Temas	2023	2024
Liderança na era das Competências	815	
Liderando Pessoas na SPDM		877
Sustentabilidade	470	436





Aprendizes

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

Total de Jovens Aprendizes		
	2023	2024
Hospital São Paulo	123	113
Instituições Afiliadas SPDM	779	596
SPDM / PAIS	605	684

Com foco na inclusão e diversidade, em agosto de 2023, o Hospital São Paulo e Instituições Afiliadas SPDM aderiram ao Programa Jovem Aprendiz Indígena e abriram seu campo de trabalho para jovens indígenas iniciarem sua vida profissional em posição de Aprendiz.

	2023	2024
Total de Aprendizes Indígenas	11	14

Programa Trilha do Futuro

Na SPDM, acreditamos que a educação é um dos pilares fundamentais para a construção de uma gestão em saúde mais eficiente e humana. Por isso, incentivamos e valorizamos todas as formas de aprendizado, reconhecendo o estágio como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional.

A abertura de oportunidades em diferentes setores da Instituição contribui diretamente para o fortalecimento do conhecimento prático, além de estimular a troca de experiências entre profissionais e estudantes.

Entre essas iniciativas, destaca-se o Programa Trilha do Futuro, iniciado em setembro de 2024, visando combater a evasão acadêmica, oferecendo um ambiente de aprendizado, bem como apoio financeiro a estudantes em situação de vulnerabilidade social. Com isso, foram disponibilizadas 10 vagas, preenchidas por estagiários que atuam no Hospital São Paulo, unindo formação técnica de qualidade e suporte concreto aos estudos.





### Avaliação de Desempenho por Competências

Mantendo o foco na capacitação e desenvolvimento de seus colaboradores, as Instituições Afiliadas SPDM têm como meta a aplicação da Avaliação de Desempenho por Competências dos colaboradores nas posições elegíveis. O processo, que antes era realizado de forma manual, em 2024 foi informatizado, gerando redução considerável no consumo de papel e maior agilidade no processo, possibilitando que mais colaboradores sejam avaliados, recebam o feedback e seu Plano de Desenvolvimento Individual – PDI. Através do PDI, o colaborador recebe o direcionamento necessário para seu desenvolvimento profissional e das competências comportamentais, deixando-o mais preparado para conduzir suas atividades e assumir novos desafios.

	2023	2024
Total de Colaboradores Avaliados com PDI	16.553	12.665

Por fim, as três Superintendências da SPDM têm concentrado esforços contínuos para promover o desenvolvimento de seus profissionais, investindo em diversas formas de capacitação. Como resultado desse compromisso, apresentamos, no quadro abaixo, o total de horas de treinamento realizadas por nossos colaboradores em 2023 e 2024:

Total de Horas de Capacitação		
	2023	2024
Hospital São Paulo	3.520,29	4.828,72
Instituições Afiliadas SPDM	377.502	625.014
SPDM / PAIS	551.998	922.069
Total Geral de horas de Capacitação	933.020	1.551.912



# Saúde e Segurança do Trabalho





(GRI 3-3; 403-9)

## INSTITUIÇÕES AFILIADAS E HOSPITAL SÃO PAULO

A saúde e a segurança dos colaboradores e prestadores de serviços é gerenciada por meio dos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que conta com uma equipe de profissionais multidisciplinares, habilitados e dedicados exclusivamente à promoção da saúde e à identificação dos perigos inerentes às atividades laborais no ambiente de trabalho hospitalar.

Identificado um risco, o SESMT atua para gerenciá-lo por meio do Plano de Gerenciamento de Riscos, que inclui uma matriz de risco da unidade e um plano de ação desenvolvido para monitorar, mitigar ou eliminar o impacto e a frequência de ocorrências indesejadas. As unidades contam com um Plano de Gerenciamento de Riscos alinhado às Normas Regulamentadoras (NR's), contendo matrizes de risco e plano de ação para eliminação ou neutralização do risco.

Todo incidente ou acidente é criteriosamente investigado, buscando determinar a causa raiz, para que ações preventivas ou corretivas sejam indicadas. Em caso de acidente grave, o colaborador direto ou prestador de serviço é atendido por uma equipe multidisciplinar que realiza o processo de investigação do acidente.

Acidentes de percurso, entre o local de trabalho e a residência do colaborador, sobretudo nos perímetros urbanos e envolvendo motocicletas, são monitorados para minimizar acidentes de trabalho com consequências graves.

Por meio de exames médicos regulares, a saúde dos colaboradores e sua condição vacinal são monitorados e acompanhados pela Medicina do Trabalho. Além disso, as boas práticas em segurança do trabalho são promovidas continuamente, garantindo um ambiente hospitalar seguro e saudável.

Cabe aos SESMT enviar ao Governo Federal, por meio do e-Social, informações de Comunicação de Acidente de Trabalho, Monitoramento da Saúde do Colaborador e Condições Ambientais do Trabalho. Para isso, foi implantado um software que auxilia na padronização e gestão das informações, permitindo uma gestão mais eficiente e transparente relacionadas à saúde e segurança do colaborador.

Todas as ações do SESMT são orientadas por um conjunto de documentos, normas regulamentadoras, procedimentos e indicadores que norteiam as atividades e serviços, assegurando a conformidade com as boas práticas em segurança do trabalho em ambiente hospitalar.





### Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

Neste ciclo, enfatizamos a realização de um estudo abrangente sobre os EPI, focando no atendimento das normas regulamentadoras e no bem-estar dos colaboradores. O resultado do estudo foi a padronização e a criação de um conjunto de EPI para a gama de riscos observadas na Instituição.

### Capacitação de Colaboradores em Saúde e Segurança do Trabalho

Os colaboradores são capacitados conforme os perigos e riscos a que estão expostos, visando garantir a integridade e a saúde dos colaboradores.

Na perspectiva das Unidades Afiliadas, em 2024, foram capacitados 29.945 colaboradores. **Plano de Prevenção de Acidentes com Materiais Perfurocortantes**

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

### Grupo Técnico de Análise das Exposições aos Riscos Ocupacionais

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

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

### Gestão de Combate a Incêndio

Atentos à segurança dos colaboradores e dos usuários, o SESMT realiza testes periódicos em todo o sistema de combate a incêndio e organiza a sinalização das rotas de fuga da unidade, bem como realiza semestralmente simulados de abandono de área. Entre os avanços, destaca-se a obtenção do Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros em várias unidades, garantindo que todas as instalações estejam conforme as normas de segurança.

Além disso, foi disponibilizado para as unidades um sistema móvel de treinamento. Este sistema visa garantir a inclusão de todos os colaboradores, proporcionando treinamentos próximos ao local de trabalho e reduzindo a necessidade de deslocamento das equipes.

Entre as medidas de combate a incêndios, está a capacitação e a preparação dos colaboradores para reagir da forma correta às emergências, assegurando um ambiente de trabalho seguro e bem-preparado para qualquer eventualidade.

### Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho e Meio Ambiente

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





# E-Social e Segurança do Trabalho

a. Para todos os colaboradores:		
I. Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho		
	2023	2024
Hospital São Paulo	0	1
Instituições Afiliadas SPDM	1	0
II. Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho		
	2023	2024
Hospital São Paulo	0%	0%
Instituições Afiliadas SPDM	0%	0%
III. O número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)		
	2023	2024
Hospital São Paulo	0	0
Instituições Afiliadas SPDM	39	12
IV. Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)		
	2023	2024
Hospital São Paulo	0%	0%
Instituições Afiliadas SPDM	0%	0%
V. Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória		
	2023	2024
Hospital São Paulo	76	90
Instituições Afiliadas SPDM	1601	1821
VI. Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória		
	2023	2024
Hospital São Paulo	15,00%	5,63%
Instituições Afiliadas SPDM	13%	10%

O e-Social é uma ferramenta essencial para a gestão de informações relativas à segurança do trabalho no Brasil. Por meio dele, o SESMT envia ao Governo Federal dados sobre Comunicação de Acidente de Trabalho, Monitoramento da Saúde do Colaborador e Condições Ambientais do Trabalho. Isso abrange desde a notificação de incidentes e acidentes até o acompanhamento de exames médicos periódicos e status vacinal dos colaboradores. A utilização do e-Social assegura que todas as informações sejam centralizadas, padronizadas e de fácil acesso, promovendo a transparência e a conformidade com as normas regulamentadoras. Dessa forma, garante-se um ambiente de trabalho mais seguro, eficiente e conforme as exigências legais.

Abaixo são apresentados os indicadores de acidentes de trabalho (GRI 403-9).

OBS: Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas.



A Segurança dos colaboradores é uma prioridade absoluta. Reconhecemos a importância de criar um ambiente de trabalho seguro e saudável, e por isso, temos implementado diversas ações e treinamentos para minimizar os riscos de acidentes. Abaixo listamos os tipos de acidente que podem ocorrer em um ambiente hospitalar e o que foi identificado:

**Acidentes Típicos:** Envolvem quedas, cortes com materiais perfurocortantes e lesões musculoesqueléticas. Em 2023, houve um aumento nesses acidentes em comparação a 2022. Em 2024, as lesões por quedas e cortes continuaram a ser uma preocupação na Instituição.

**Acidentes de Trajeto:** Ocorrem no percurso entre a residência do colaborador e o local de trabalho. Em 2023, houve um aumento nesses acidentes em um ambiente pós-pandêmico onde o deslocamento em grandes centros contribui para esse indicador. Em 2024, os índices se mantiveram.

**Acidentes Biológicos:** Envolvem exposição a agentes infecciosos presentes em fluidos corporais e materiais contaminados. Em 2023, houve uma incidência de exposições percutâneas e contato com fluidos biológicos. Em 2024, essa tendência se manteve.

Nosso compromisso com a segurança é contínuo, e estamos sempre buscando novas formas de aprimorar nossas práticas e garantir a proteção de nossa equipe. Acreditamos que um ambiente de trabalho seguro é fundamental para a qualidade dos serviços prestados e para o bem-estar de todos os envolvidos.





VIII. Número de horas trabalhadas		
	2023	2024
Hospital São Paulo	2.990.505	3.192.322
Instituições Afiliadas SPDM	120.963.074	174.171.396
b. Para todos os trabalhadores que não são colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização:		
I. Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho		
	2023	2024
Hospital São Paulo	0	0
Instituições Afiliadas SPDM	1	0
II. Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho		
	2023	2024
Hospital São Paulo	0	0
Instituições Afiliadas SPDM	0	0
III. O número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)		
	2023	2024
Hospital São Paulo	0	0
Instituições Afiliadas SPDM	39	0
IV. Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)		
	2023	2024
Hospital São Paulo	0	0
Instituições Afiliadas SPDM	0	0
V. Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória		
	2023	2024
Hospital São Paulo	76	0
Instituições Afiliadas SPDM	160	177
VI. O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória		
	2023	2024
Hospital São Paulo	15	0
Instituições Afiliadas SPDM	13	1229

Os perigos são identificados por uma matriz de risco que considera a criticidade dos setores. A Instituição realiza inspeções regulares, treinamentos contínuos e colabora com a administração, engenharia de manutenção e enfermagem para adequar procedimentos e ambientes. Essas ações permitem a identificação de potenciais riscos e a implementação de medidas preventivas.

Durante o período coberto pelo relatório, os perigos que causaram ou contribuíram para acidentes de trabalho com consequências graves foram principalmente relacionados a falhas nos procedimentos operacionais, falta de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados e condições inseguras no ambiente de trabalho. Esses incidentes foram documentados e analisados para entender suas causas raízes e prevenir recorrências.



Para eliminar a periculosidade e minimizar os riscos, a Instituição adotou a hierarquia de controles, que inclui:

**1. Eliminação:** Remoção completa do perigo quando possível.

**2. Substituição:** Troca de materiais ou processos perigosos por alternativas menos perigosas.

**3. Controles de Engenharia:** Implementação de barreiras físicas ou sistemas de ventilação para reduzir a exposição aos perigos.

**4. Controles Administrativos:** Revisão e atualização de procedimentos operacionais, aumento da frequência de inspeções e treinamentos específicos para os funcionários.

**5. Equipamentos de Proteção Individual (EPIs):** Fornecimento e uso obrigatório de EPIs adequados para cada tipo de risco identificado.

Essas medidas são continuamente monitoradas e ajustadas conforme necessário para garantir a segurança dos colaboradores e a conformidade com as normas de segurança vigentes.

A Instituição, utilizando documentos como o laudo ergonômico, o programa de gerenciamento de riscos e o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho), implementou diversas medidas para eliminar outros perigos e minimizar os riscos de acidentes de trabalho.

Essas medidas são continuamente revisadas e aprimoradas com base nos resultados das inspeções, auditorias internas e feedback dos funcionários, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos.





## SPDM / PAIS

A SPDM / PAIS possui um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, onde todos os processos são acompanhados e definidos em documentos específicos, como normas, procedimentos e fluxos.

Estes documentos são inseridos em um Sistema de Gestão de Documentos com acompanhamento de profissionais especializados que fazem parte do SESMT.

### Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

A SPDM / PAIS cumpre as exigências legais da Norma Regulamentadora 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais do Ministério do Trabalho e Previdência.

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais norteia a empresa na implementação de medidas de prevenção voltadas a Segurança e Saúde dos colaboradores, por meio do PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos onde é realizado um levantamento em todos os locais de trabalho com a finalidade de identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos a saúde, avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco, classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção, implementar medidas de prevenção conforme a classificação de risco e prioridade, acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. Investigação de incidentes: É realizada a partir do fluxo do R.I.O. (Relatório Interno de Ocorrência).

O Técnico de Segurança do Trabalho realiza a investigação da ocorrência, entrevistando o colaborador e preenchendo o formulário R.I.O. Após o preenchimento deste relatório e segundo o atendimento do médico do trabalho, é realizada ou não a abertura da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT).

Ocorrência é um evento fora do habitual que acontece durante a realização do trabalho ou em seu trajeto e que gere alguma alteração na saúde do colaborador.

Nos casos de ocorrências de trânsito ou de agressão durante o trajeto, é obrigatória a apresentação do boletim de ocorrência.

Nas ocorrências em que houver exposição a material biológico, é considerada uma urgência médica e o colaborador deve ser imediatamente encaminhado ao serviço médico de referência mais próximo que possua Profilaxia Pós-Exposição. Além disso, é necessário também o preenchimento do SINAN (Sistema de Informação de Agravos de Notificação) para fins de vigilância epidemiológica.

### Participação dos colaboradores, consulta e comunicação aos colaboradores referentes a saúde e segurança do trabalho

A SPDM / PAIS possui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, que passa a partir de 20 de março de 2023, a ter nova denominação englobando em suas atividades o Assédio, passando a se denominar como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, onde contam com representantes dos colaboradores e empregadores.

Esta comissão realiza reuniões mensais, sempre com a participação de um representante do SESMT, onde são discutidos todos os assuntos referentes à Segurança, Saúde e Assédio. Os representantes desta comissão participam, dentre outros, da identificação e avaliação de riscos, investigação de incidentes e escolha dos EPI.

Todos os membros desta comissão recebem capacitação para fazer parte desta comissão.

### Capacitação de colaboradores em saúde e segurança do trabalho

A SPDM / PAIS realiza a capacitação cumprindo a legislação vigente conforme os perigos e riscos que os colaboradores estão expostos, com o objetivo principal de garantir a integridade e saúde dos profissionais. Os principais treinamentos realizados são sobre:

- NR-32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde



- NR 06 – Equipamento de Proteção Individual
- NR 23 – Proteção Contra Incêndios

Todo o tempo despendido pelo colaborador em capacitação em saúde e segurança do trabalho é considerado como trabalho efetivo e todas as capacitações são validadas por um responsável técnico.

Promoção da saúde do colaborador

Nos exames periódicos ocupacionais, os colaboradores são avaliados quanto à sua aptidão ao trabalho e a situação vacinal.

A enfermagem avalia se as vacinas dos colaboradores se encontram conforme o preconizado pela legislação e pelos órgãos de saúde.

Durante o atendimento médico, se for identificada alguma queixa ou alteração aguda de saúde, os colaboradores são encaminhados por documento próprio para atendimento através do Sistema Único de Saúde por meio de sua unidade de referência ou Pronto-Atendimento. No caso das doenças crônicas não transmissíveis, são passadas orientações verbais sobre seu cuidado e manejo junto à atenção primária e da importância de realizar o seguimento regular.

Quando é identificado que algum colaborador necessita de acolhimento em saúde mental, é fornecido uma relação com endereço e contato

de locais onde o colaborador consegue atendimento de forma gratuita da demanda ou dependendo do caso é encaminhado para o Comitê de Acolhimento e Qualidade de vida do colaborador para o melhor entendimento e direcionamento.

Todos os atendimentos médicos e de enfermagem seguem preceitos éticos e legais de sigilo, respeitando as orientações da LGPD.

Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios

Estão constituídos os seguintes programas na Instituição:

- PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos
- PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho
- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário
- CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio

Todos os colaboradores da SPDM / PAIS encontram-se cobertos pelos programas citados acima.

Acidentes de Trabalho

Informações de Acidentes de Trabalho	2023	2024
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho consequências graves (exceto Óbito)	0	0
Número de Acidentes de Comunicação Obrigatória	1.760	2.078
Índice de acidentes de trabalho consequências graves (exceto Óbito)	0	0
Índice de Acidentes de Comunicação Obrigatória	4	4
Número de horas trabalhadas	93189216	93404340

Doenças profissionais

Não houve no período a comunicação ou diagnóstico de doenças ocupacionais.



# Emprego





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

A capacidade de atrair e reter profissionais altamente qualificados continua sendo decisiva para a excelência dos serviços prestados pela SPDM, a satisfação de seus usuários e a reputação da Instituição. A demanda mundial por especialistas em saúde cresce de forma acelerada, impulsionada pelo envelhecimento populacional, pela prevalência de doenças crônicas e de saúde mental.

Em dezembro de 2024, a SPDM mantinha 71.754 empregos diretos, dos quais 54.020 (75%) eram ocupados por mulheres, presente em todos os níveis hierárquicos da Instituição, além de 14.949 colaboradores terceirizados. Ao gerar e sustentar esses postos de trabalho, contribui para a redução do desemprego e estimula o consumo de bens e serviços nas regiões onde atua, fortalecendo a economia local.

A SPDM também contribui para mitigar desigualdades sociais, criando oportunidades de trabalho para mulheres, pessoas pretas ou negras, pessoa com deficiência, migrantes, refugiados, indígenas, pessoas economicamente vulneráveis, além de um amplo programa de aprendizado, estágios, residências e reabilitação de segurados do INSS. Todos os processos de recrutamento observam rigorosamente o Manual de Conformidade Administrativa Política e Princípios de Integridade da SPDM, além dos princípios de impessoalidade, isonomia, moralidade, publicidade, eficiência, transparência e acessibilidade, assegurando a melhor experiência possível aos candidatos.

A SPDM dá publicidade das suas posições abertas através do “Trabalhe Conosco” no site eletrônico da Instituição ou em canais oficiais. Não há cobrança de taxa ou valores de qualquer natureza em nenhuma fase do processo de recrutamento e seleção.

Com o objetivo de captar, acolher e reter a categoria médica, a equipe de seleção da SPDM/PAIS conta com profissionais médicos especialistas, melhorando a comunicação, adaptabilidade e retenção dos profissionais médicos.

Majoritariamente, por prazo indeterminado, conforme a CLT e demais legislações aplicáveis. Para fomentar a retenção de talentos, investimos em programas permanentes de capacitação, trilhas de carreira estruturadas e oportunidades internas de mobilidade e crescimento.

Os benefícios oferecidos aos colaboradores que laboram em tempo integral são:

- Vale transporte (quando optante);
- Cesta básica ou vale alimentação (conforme convenção coletiva de trabalho);
- Seguro de vida;
- Auxílio funeral;
- Auxílio creche (conforme convenção coletiva de trabalho);
- Assistência odontológica;
- Assistência médica.





A SPDM preza pelo incentivo educacional e, como mantenedora da Faculdade Paulista de Ciências da Saúde - FPCS e do Colégio Técnico Paulista de Ciências da Saúde - CTPCS, oferece aos seus colaboradores e parentes descontos especiais nas mensalidades das modalidades oferecidas de formação e atualização em diversas áreas do conhecimento, por meio de cursos variados e eventos educacionais.

A FPCS disponibiliza cursos de extensão, graduação e pós-graduação lato sensu, enquanto o Colégio Técnico oferece cursos, como o Técnico em Enfermagem.

No tocante ao questionamento em tela dos benefícios que não são oferecidos aos contratados em período parcial ou na modalidade de trabalho temporário, extrai-se somente o fornecimento de refeição em refeitório ou mediante vale, que está condicionado a jornada diária contratada, nos termos da legislação trabalhista vigente, não sendo fornecido aos que laboram em período parcial ou contratados como temporários. (GRI 401-2).

Para proteger empregos também em nossa cadeia de fornecimento, o Comitê Técnico de Qualificação de Fornecedores (CTQF), entre outras atividades, monitora requisitos socioambientais e trabalhistas, avaliando:

- Cumprimento de cotas legais (jovens aprendizes, pessoas com deficiência);
- Existência e execução do PCMSO e do PGR;
- Observância das Normas Regulamentadoras (NRs);
- Regularidade do FGTS e certidões negativas de débitos trabalhistas;
- Ausência em cadastros de empregadores que tenham submetido colaboradores a condições análogas à escravidão.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da SPDM com a criação de valor compartilhado: promovendo o desenvolvimento econômico local, oferecendo condições dignas de trabalho e ampliando o acesso a serviços de qualidade para toda a população.

NÚMERO TOTAL E TAXAS DE NOVAS CONTRATAÇÕES DURANTE O PERÍODO COBERTO PELO RELATÓRIO (401-1 a)

	Número Total de Novas Contratações	Taxa de Novas Contratações
2023	19.199	28%
2024	20.909	29%

NÚMERO E TAXAS DE NOVAS CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA E GÊNERO (401-1 a)

	Faixa Etária	Homens	Mulheres	TAXA
2023	Abaixo de 30 anos	1.831	4.604	9%
	Entre 30 e 50 anos	2.966	8.468	16%
	Acima de 50 anos	462	868	2%
	Faixa Etária	Homens	Mulheres	TAXA
2024	Abaixo de 30 anos	2.077	5.670	11%
	Entre 30 e 50 anos	3.001	9.028	16%
	Acima de 50 anos	327	806	2%



NÚMERO E TAXAS DE NOVAS CONTRATAÇÕES POR REGIÃO E GÊNERO (401-1 a)				
2023	Região	Homens	Mulheres	TAXA
	Nordeste	139	305	0,6%
	Sudeste	5056	13.509	27%
	Sul	64	126	0,3%
2024	Faixa Etária	Homens	Mulheres	TAXA
	Nordeste	164	384	1%
	Sudeste	5.206	14.992	28%
	Sul	35	128	0,2%

Número Total de Rotatividade		Taxa de Rotatividade
2023	18.372	26%
2024	18.497	26%

NÚMERO E TAXAS DE ROTATIVIDADE POR FAIXA ETÁRIA E GÊNERO (401-1 b)				
2023	Faixa Etária	Homens	Mulheres	TAXA
	Abaixo de 30 anos	1.303	3.192	6%
	Entre 30 e 50 anos	1.884	4.969	10%
	Acima de 50 anos	1.792	5.232	10%
2024	Faixa Etária	Homens	Mulheres	TAXA
	Abaixo de 30 anos	1.553	4.012	8%
	Entre 30 e 50 anos	2.807	8.304	15%
	Acima de 50 anos	505	1.316	3%

NÚMERO E TAXAS DE ROTATIVIDADE POR REGIÃO E GÊNERO (401-1 b)				
2023	Região	Homens	Mulheres	TAXA
	Nordeste	115	384	0,7%
	Sudeste	4.794	12.885	25,4%
	Sul	70	124	0,3%
2024	Faixa Etária	Homens	Mulheres	TAXA
	Nordeste	163	304	0,7%
	Sudeste	4.652	13.172	24,8%
	Sul	50	156	0,3%



Número total de colaboradores com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero (401-3 a).

2023			2024	
Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
17.152	52.362		20.242	61.966

Número total de colaboradores que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero (401-3 b).

2023			2024	
Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
250	1.556		294	1.593

Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero (401-3 c).

2023			2024	
Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
250	1.502		294	1.562

Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram colaboradores doze meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero (401-3 d).

2023			2024	
Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
227	1.135		268	1.335

Taxas de retorno ao trabalho e retenção de colaboradores que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero (401-3 e).

2023			2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Taxa de Retorno ao Trabalho	100%	97%	100%	98%
Taxa de Retenção	91%	76%	91%	85%



# Relações de Trabalho



# Relações de trabalho

(GRI 3-3; 402-1)

As relações de trabalho da Instituição estão baseadas em contratos de trabalho, documento formal que constitui o vínculo empregatício, pactuado nos termos definidos pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que regulamenta a prática trabalhista e define os direitos e obrigações na relação entre colaborador e empregador, podemos citar como exemplo jornadas, intervalos, aviso prévio, férias etc.

Em que pese a Instituição envidar todos os esforços na minimização de qualquer impacto negativo que eventual alteração no padrão de operações possa ocasionar nos colaboradores durante a realização de suas atividades, priorizando, sempre, pelas que impactem positivamente, instar ressaltar que as características da atividade da Instituição – serviço essencial de saúde – não permitem a pactuação de um prazo mínimo para notificar os colaboradores e seus representantes sobre mudanças operacionais significativas, tais como: reestruturação, terceirização de operações, encerramento de atividades, expansões, novas unidades, aquisições, fusões, venda da totalidade ou parte da organização (GRI 402-1 a).

Outrossim, cumprindo correta e tempestivamente todas as normas legais e convencionais, estas oriundas de negociações coletivas firmadas entre sindicatos dos colaboradores e patronais, temos que as convenções ou os acordos coletivos

do trabalho aplicáveis não contemplam cláusulas de prazo de aviso e de dispositivos de consultas (GRI 402-1 b).

As relações de trabalho também podem ser mensuradas pelas Pesquisas de Clima Institucionais. Nas Instituições Afiliadas SPDM, o modelo aplicado para avaliar a percepção dos colaboradores é o oferecido pela Fundação Instituto de Administração (FIA), que desenvolveu a metodologia FIA - Employee Experience - FEEx, que avalia a experiência do colaborador no ambiente de trabalho.

Com a participação espontânea de mais de 50% dos colaboradores no ano de 2023 e 2024, a SPDM Instituições Afiliadas atingiu resultados positivos, o que proporcionou o Selo de Clima Organizacional em 2023 e o Selo de Lugares Incríveis para Trabalhar em 2024.

Em 2024, a SPDM investiu na aquisição dos relatórios detalhados da Pesquisa de Clima Organizacional, possibilitando uma análise mais aprofundada da percepção dos colaboradores, transformando uma simples coleta de dados em uma ferramenta poderosa de gestão e transformação organizacional. Com esses dados, tornou-se viável identificar com maior precisão os pontos fortes e as oportunidades de melhoria em cada um dos temas avaliados, favorecendo um planejamento mais estratégico e direcionado.





Com base nos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional, apurados em 2024, é possível destacar dados relevantes que proporcionaram o reconhecimento das Instituições Afiliadas SPDM com o Selo Lugares Incríveis para Trabalhar. São eles:

**Categoria “ESG” – 83,7:** a pontuação obtida nesta categoria retrata fatores importantes, como:

- Tratamento justo e respeitoso, independentemente de raça, religião, gênero ou orientação sexual;
- Confiança na Instituição;
- Orgulho em trabalhar na Instituição;
- Condições de saúde e segurança oferecidas pela Instituição;
- Equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
- Sentimento de realização profissional.

**Categoria “Liderança” – 81 pontos:** a pontuação obtida nesta categoria retrata pontos importantes que promovem um ambiente de trabalho confiável e acolhedor, podendo destacar:

- Confiança nas lideranças;
- Coerência na postura adotada pelos líderes;
- Os colaboradores sentem-se respeitados por suas lideranças;
- As avaliações de desempenho fornecidas por seus líderes contribuem para seu desenvolvimento.





# Diversidade e Igualdade de Oportunidades





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

## Avanços em Diversidade, Equidade e Inclusão

Na SPDM, a diversidade é reconhecida como um valor essencial para a promoção da equidade e da inclusão em todos os níveis. Trabalhamos para que a inclusão seja uma realidade vivida no dia a dia e que a equidade oriente nossas decisões e práticas. Em nosso ecossistema organizacional, valorizamos e celebramos a riqueza das identidades e trajetórias que nos compõem, reconhecendo que é na pluralidade que construímos um ambiente mais justo, acolhedor e transformador. Essa visão nos guia especialmente no setor da saúde, onde cuidar é também acolher e respeitar. Tanto para nossos colaboradores, como para a comunidade, valorizamos cada pessoa em suas múltiplas dimensões – abrangendo raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, capacidade física e intelectual, religião, origem social e cultural. Por meio de comitês e grupos internos especializados, impulsionamos ações contí-

nuas que fortalecem nossas estratégias em cada aspecto da diversidade.

A representatividade feminina é um dos pilares da nossa estratégia de diversidade e inclusão. As mulheres, atualmente, compõem 75,3% do quadro funcional da SPDM, estando presentes em todos os níveis hierárquicos, o que reforça nosso compromisso com a equidade de gênero de forma transversal. No âmbito da governança, o protagonismo feminino também tem avançado: no período deste relato, 36% dos assentos do Conselho foram ocupados por mulheres. Esses indicadores demonstram a importância da presença feminina na construção de uma gestão mais diversa, inclusiva e sensível às múltiplas perspectivas da sociedade.

Neste biênio, a SPDM intensificou seus esforços em diversas frentes, e detalharemos a seguir as principais ações e avanços:





## Atuação dos Comitês de Inclusão e Diversidade (Institucional e local)

Com o apoio dos Comitês de Inclusão e Diversidade, fortalecemos ações de conscientização sobre Direitos Humanos, Inclusão e Diversidade, promovendo diversos eventos. Mantivemos os treinamentos obrigatórios sobre vieses inconscientes para todos os colaboradores e lideranças; integramos diretrizes de diversidade e inclusão na revisão de diversos materiais institucionais, como o Manual de Conformidade Administrativa Política e Princípios de Integridade da SPDM, Manual de Fornecedores e outros documentos, para promover a equidade nas relações profissionais e práticas mais justas para todos.



# SPDM

SINACOM - ESPAÇO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL SPDM



04 de outubro de 2020

11h30



## COMITÊ DE DIVERSIDADE

Reconhecimento e fundamental importância de incluir a Diversidade, anunciados em nossos membros para fortalecer a **Capacidade de inclusão e Diversidade** da SPDM para o biênio 2020/2021, cuja renovação foi realizada pela Superintendência no dia 20 de março de 2020.

Cada membro tem consigo uma perspectiva única e valiosa, para ampliar este potencial, os novos membros foram distribuídos nos subgrupos conforme sua afiliação e interesses.

GRUPO AFILIADO	NOME	FUNÇÃO	PLURAL
Divisão e Recrut	Luciano Fugazzini	Gerente Administrativo	CT/PP
Divisão e Recrut	Maria Aparecida de Lede	Assessoria Técnica	RE/PT/IN/MT
Divisão e Recrut	Marcelo Elvira Coudry	Assessoria Administrativa	RE/PT
Divisão	Guaraciopa Coudry	Gerente de Formação Social	COM/RE/MT
Divisão	James Age Sauer Schuchman	Gerente de Sustentabilidade	RE/PT
Divisão	Barry Pires de Silva	Gerente Administrativo	PR/RE/IN/MT/PA
Divisão	Walter de Souza Naves	Gerente de Formação Social	RE/PT/PA
Gerenciador	Flávia Aparecida Martins	Chefe de Serviços de Apoio	RE/PT/PA
Gerenciador	Joana Sara Rezende Dos Santos	Gerente de Engenharia	RE/RE/PT
Processo Organizativo	Alton Viegas Faria	Coordenador SGA	SGA/RE IN/MT/PA
Processo Organizativo	Luizinho de Oliveira Silva	Coordenador SGA	SGA/RE IN/MT/PA
Processo Organizativo	Tatiane Rosa Alencar	Auxiliar	SGA/RE IN/MT/PA
LEGISLAÇÃO	Sergio Bell Lodi	Analista de Gestão de Processos	RE/PT/PA
LEGISLAÇÃO	Marcelo de Oliveira Rodrigues	Analista de Gestão	RE/PT/PA
LEGISLAÇÃO	Paulo Gabriel de Lede	Analista de Gestão de Processos	RE/PT
Processo com Deficiência	Alexsandro Faria	Analista de Gestão de Processos	CT/PA
Processo com Deficiência	Alana Aguiar Martins	Analista de Recursos Humanos	RE/PT
Processo com Deficiência	Nelly Miranda de Queiroz	Especialista Técnica	CT/PA
Transversalidade	Elaine Francisco/Therese	Coordenadora de Gestão de Processos	RE/PT/IN/MT/PA
Transversalidade	Francine Aguiar Martins	Assessoria Técnica	RE/PT/IN/MT/PA
Transversalidade	Marcelo Luis Domingues	Gerente de Recursos Humanos	RE/PT

Para este biênio o comitê foi ampliado, com a inclusão dos Grupos de Afiliação para os Pontos Organizaivos e Transversalidade. O primeiro encontro da nova formação do Comitê de Inclusão e Diversidade da

## Comunicação Transparente e Engajadora (Calendário Institucional e ECOS Espaço de Comunicação Organizacional)

O Calendário Institucional ASG, que contempla datas comemorativas vinculadas aos Direitos Humanos, à Inclusão e à Diversidade, consolidou-se como um importante instrumento de planejamento e articulação das ações da SPDM nesse eixo temático. Já o ECOS – Espaço de Comunicação Organizacional – tem se destacado como o principal canal de posicionamento Institucional, reafirmando o apoio e compromisso da Instituição com a equidade e o respeito à diversidade.

JANEIRO 2025

Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

instituto brasileiro - saúde mental

janeiro - novo - transição

01/01/2025

Dia da Confraternização Universal | Feriado Nacional

21/01/2025

Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa

26/01/2025

Dia Mundial da Educação Ambiental

28/01/2025

Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo

28/01/2025

Dia Internacional da Proteção de Dados

29/01/2025

Dia Nacional da Visibilidade das Pessoas Trans



As ações da SPDM estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e integradas às práticas ASG (Ambiental, Social e Governança), especificamente na dimensão Social. Datas como o Dia do Orgulho LGBTI+, Dia Internacional da Mulher, Dia Mundial do Refugiado e o Dia da Consciência Negra são exemplos de marcos que impulsionam a reflexão e o engajamento com todo o nosso público.

Em 2023 e 2024, o ECOS bateu recorde de edições, atingindo a marca de 97 publicações, fortalecendo o engajamento interno com conteúdo acessível e colaborativo.

Além de promover o diálogo aberto sobre diversidade e inclusão e envolver diferentes áreas da Instituição, o canal ECOS comunica e informa sobre os eventos relacionados a essa temática, ampliando seu alcance e influência.

Links: [PESQUISA-DE-CLIMA-CERTIFICADO-DE-CLIMA-ORGANIZACIONAL---FEEx-2023.pdf](#); [ECOS -ED-106 Programa-Jovem-Aprendiz-Indigena-na-SPDM.pdf](#); [ECOS-ED-111-Dia-Internacional-da-Mulher-8-de-Marco.pdf](#); [spdmafiadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS -E-D-115-Dia-Internacional-da-Visibilidade-Trans-28.03.2024.pdf](#)

Além do calendário, a SPDM / PAIS elaborou e divulgou informativos nomeados como “Pílulas do Conhecimento”, compartilhando curiosidades, particularidades, fluxos e dicas referentes aos Programas de Diversidade e Inclusão. Com incentivo e apoio da alta gestão, foram realizados diversos encontros estratégicos com as lideranças para ampliação de contratação de Pessoas com Deficiência em todas as unidades de negócio, contando com sensibilizações e informações sobre o tema.



### Iniciativas de Conscientização e Educação Interna

Realizamos ciclos de palestras, rodas de conversa e treinamentos temáticos com foco em diversidade, LGBTQIA+, Pessoas com Deficiência, questões raciais, geracionais, povos originários, entre outros. A campanha “16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres” foi novamente destaque em 2023 e 2024. Essas iniciativas visam fomentar uma cultura de respeito e tornar o ambiente mais humano, inovador e inclusivo. A realização de eventos de conscientização sobre temas relevantes de diversidade e inclusão vem se tornando, a cada ano, uma tradição consolidada em nossa Instituição.





## Respeito a Diversidade na saúde

O evento educativo “Respeito e Diversidade na Saúde - Construindo juntos uma sociedade mais inclusiva”, realizado pela Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo e SPDM, teve como objetivo promover a compreensão dos aspectos relacionados ao acolhimento e atendimento à população LGBTQIAPN+ no SUS, diferenciando questões de sexualidade e gênero e divulgando os direitos deste público.



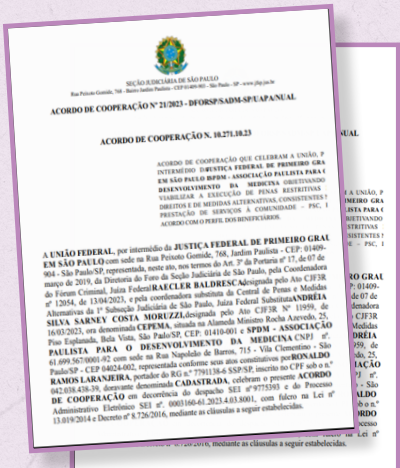
## Inclusão e sensibilização de Pessoa com Deficiência

A SPDM desenvolveu uma sensibilização que abordou inclusão de Pessoas com Deficiência, sensibilizando profissionais para questões de diversidade. Na ocasião, foram discutidos o uso correto de terminologias, inclusão, equidade, lei de cotas, acessibilidade, tipos de deficiência e dicas de convivência.

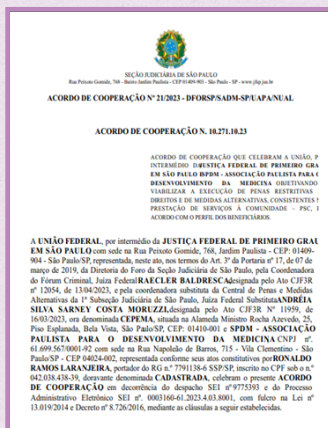


## Parcerias que transformam

A SPDM estabeleceu parcerias para ampliar seu impacto social e estratégico em diversidade e inclusão. Firmamos acordos com a ONG Visão Mundial, dentro do projeto “Vem Tú Pudes” para contratação de migrantes e refugiados, com a Justiça Federal em São Paulo, para viabilizar a execução de penas restritivas de direito e de medidas alternativas, com o INSS no apoio a reabilitação de segurados, Programa Jovem Aprendiz Indígena e o Fórum de Direitos LGBTI+, demonstrando nosso compromisso com a inclusão e a justiça social.







Essas parcerias demonstram o dinamismo e a visão de futuro da SPDM em sua agenda de responsabilidade social. A Instituição permanece atenta e aberta à prospecção de novas alianças que possam ampliar ainda mais seu impacto positivo e sua contribuição para uma sociedade mais justa e inclusiva.

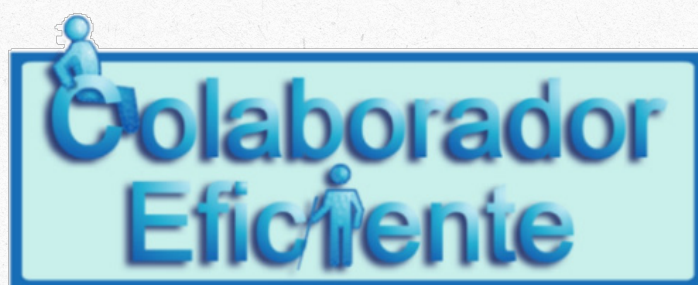
## Ampliando Oportunidades de Pessoas com Deficiência

Com os projetos “Colaborador Eficiente” e “Meu Emprego Inclusivo”, promovemos não apenas a contratação, mas também o desenvolvimento e a permanência dos profissionais com deficiência, oferecendo suporte estruturado e metodologia de Emprego Apoiado.

O projeto “Colaborador Eficiente” da SPDM transcende a simples contratação, abrangendo a orientação, a adaptação da infraestrutura, a promoção ativa da diversidade e a sensibilização contínua de todos os colaboradores.

Esse projeto prevê o acompanhamento da Pessoa com Deficiência durante os primeiros 90 dias de experiência pela equipe de Gestão de Pessoas, que, juntamente com o gestor imediato, deve avaliar possíveis dificuldades de adaptação, procurando minimizá-las, garantindo sua permanência na Instituição e sua integração com a equipe e demandas.

A SPDM também promoveu o programa “Jovem Aprendiz com Deficiência”, criando igualdade de oportunidade de jovens com deficiência na inclusão no mercado de trabalho, incluindo jo-



vens com deficiência intelectual que, frequentemente, encontram dificuldade de acessar este mercado.

Para somar a esses esforços, a SPDM implementou o Programa “Meu Emprego Inclusivo”, que visa a inclusão, permanência e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, utilizando a metodologia do Emprego Apoiado.

Como forma de fortalecer a inclusão de pessoas com deficiência, a SPDM mantém uma parceria firmada com o Instituto Nacional do Seguro Social, para o Programa de Reabilitação Profissional do INSS, que é um serviço oferecido aos segurados que, por motivo de doença ou acidente, ficaram total ou parcialmente incapacitados para o trabalho. O objetivo é ajudar essas pessoas a retornarem ao mercado de trabalho, seja na mesma função, em outra função compatível, ou até mesmo em nova área profissional.



Através desta parceria, nossas unidades recebem os segurados encaminhados pelo INSS que se encontram afastados, mas com potencial para retornarem ao mercado de trabalho, e durante 3 meses, nossas unidades proporcionam capacitação para desenvolvimento de atividades que respeitem suas limitações, e ao final da capacitação, podem contratá-los como “reabilitados”, proporcionando assim a recolocação profissional desses segurados.

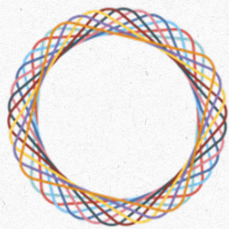
**Monitoramento e Avaliação em Diversidade – Guias temáticos**

Em 2024, iniciamos a participação nos Guias Temáticos do Instituto Ethos, que resultaram em diagnósticos detalhados sobre nossa atuação em Equidade de Gênero, Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) e direitos LGBTI+.

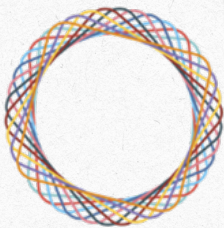


**Certificações e Reconhecimento Externo**

Em função das ações de diversidade da SPDM, as iniciativas foram reconhecidas com a renovação do “Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade”, em 2023 e 2024. Participamos e recebemos, pela primeira vez, o “Selo Igualdade Racial” da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania em 2024, que certifica organizações com práticas efetivas de promoção da igualdade racial.



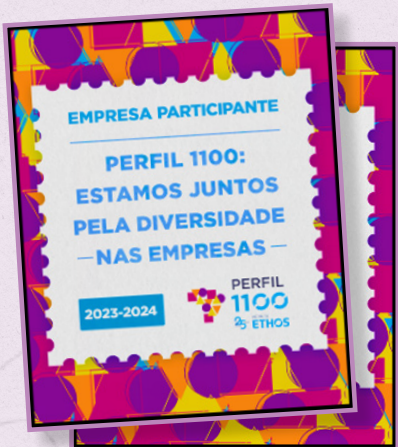
SELO DE  
Direitos Humanos  
e Diversidade  
6ª Edição



SELO MUNICIPAL DE  
Direitos Humanos  
e Diversidade  
7ª Edição



Participamos da pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil”, do Instituto Ethos/IPEC e conquistamos o Selo “Perfil 1100”, um símbolo que adotamos com orgulho e que reitera nossa dedicação a esta causa.

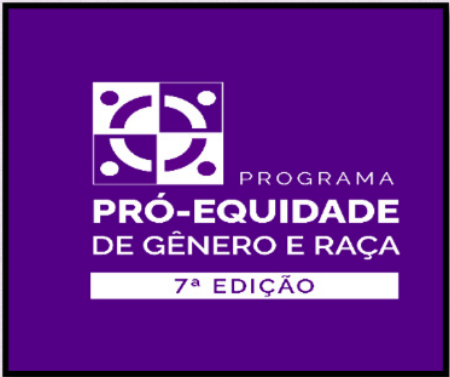




Compromisso Estratégico com a Equidade de Gênero e Raça

A SPDM aderiu à 7ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, assumindo metas concretas em Gestão de Pessoas e Combate à Discriminação, alinhadas à lei nº 14.611/2023.

Esta iniciativa do Governo Federal, coordenada pelo Ministério das Mulheres em colaboração com a ONU Mulheres, OIT e outros ministérios, visa fomentar e consolidar práticas de equidade de gênero e raça em médias e grandes empresas, com foco em gestão e recursos humanos.



Em 28 de maio de 2024, na cerimônia de assinatura do Termo de Compromisso em Brasília – onde fomos representados pelo Dr. Nacime Salomão Mansur - Superintende do Hospital São Paulo e Instituições Afiliadas, a SPDM juntou-se a outras 102 empresas, assumindo a responsabilidade de implementar ações concretas baseadas em um diagnóstico detalhado.



Indicadores:

Perfil dos Indivíduos que integram os órgãos de governança da Instituição, por gênero:

SPDM - Órgãos de Governança	2023	2024
Mulheres	36%	36%
Homens	64%	64%

Perfil dos Indivíduos que integram os órgãos de governança da Instituição, por faixa etária:

SPDM - Órgãos de Governança	2023	2024
Abaixo de 30 anos	0%	0%
de 30 a 50 anos	0,0%	0,0%
acima de 50 anos	100,0%	100,0%



Por gênero - 2023

Categoria Funcional	%	%
	Homens	Mulheres
Administrativo	4,1%	10,8%
Analista	0,5%	0,9%
Aprendizes	0,7%	1,5%
Coordenação	0,4%	0,7%
Diretoria	0,1%	0,1%
Gerência	0,3%	0,8%
Operacional	18,4%	59,8%
Supervisão	0,2%	0,6%

Por gênero - 2024

Categoria Funcional	%	%
	Homens	Mulheres
Administrativo	5,9%	14,9%
Analista	0,6%	0,9%
Aprendizes	0,6%	1,3%
Coordenação	0,4%	0,7%
Diretoria	0,1%	0,1%
Gerência	0,2%	0,7%
Operacional	16,7%	56,1%
Supervisão	0,2%	0,6%

Por Faixa Etária - 2023

Por Faixa Etária:		2023		
Categoria Funcional		%	%	%
		abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	acima de 50 anos
Administrativo		37,9%	23,9%	26,1%
Analista		1,5%	1,6%	0,7%
Aprendizes		12,3%	0,0%	0,0%
Coordenação		0,2%	1,3%	1,5%
Diretoria		0,0%	0,2%	0,7%
Gerência		0,1%	1,2%	1,4%
Operacional		47,8%	70,7%	69,0%
Supervisão		0,2%	1,0%	0,6%
TOTAL SPDM		17,6%	65,0%	17,3%



Por Faixa Etária - 2024

Categoria Funcional	2024		
	% abaixo de 30 anos	% de 30 a 50 anos	% acima de 50 anos
Administrativo	30,6%	17,6%	21,5%
Analista	1,6%	1,5%	0,7%
Aprendizes	9,8%	0,0%	0,0%
Coordenação	0,2%	1,3%	1,5%
Diretoria	0,0%	0,1%	0,7%
Gerência	0,1%	1,2%	1,3%
Operacional	57,6%	77,3%	73,7%
Supervisão	0,2%	1,0%	0,5%
TOTAL SPDM	19,8%	64,2%	16,0%

Percentual de colaboradores PCD por categoria funcional

2023	
Categoria Funcional	Percentual
Administrativo	66,8%
Analista	1,2%
Aprendizes	0,5%
Coordenação	0,9%
Diretoria	0,3%
Gerência	0,9%
Operacional	28,8%
Supervisão	0,6%
TOTAL SPDM	100,0%

2024	
Categoria Funcional	Percentual
Administrativo	62,4%
Analista	1,3%
Aprendizes	0,6%
Coordenação	0,9%
Diretoria	0,5%
Gerência	0,9%
Operacional	32,7%
Supervisão	0,6%
TOTAL SPDM	100,0%



Por raça:

Por raça: 2023						
Categoria Funcional	Amarela	Branca	Indígena	Não declarada	Parda	Preta
Administrativo	15,4%	24,8%	22,3%	16,5%	29,3%	30,1%
Analista	0,7%	1,6%	2,1%	0,2%	1,3%	1,2%
Aprendizes	0,9%	1,6%	18,1%	1,6%	2,5%	3,6%
Coordenação	3,1%	1,5%	1,1%	1,1%	0,8%	0,5%
Diretoria	1,7%	0,3%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%
Gerência	1,7%	1,4%	1,1%	0,1%	0,7%	0,4%
Operacional	76,4%	67,7%	53,2%	80,0%	64,7%	63,8%
Supervisão	0,2%	1,0%	2,1%	0,3%	0,6%	0,5%
TOTAL SPDM	0,8%	50,6%	0,1%	1,5%	36,9%	10,0%
2024						
Categoria Funcional	Amarela	Branca	Indígena	Não declarada	Parda	Preta
Administrativo	0,1%	10,0%	0,0%	0,1%	9,1%	2,5%
Analista	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,5%	0,1%
Aprendizes	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,9%	0,3%
Coordenação	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
Diretoria	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerência	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
Operacional	0,4%	37,2%	0,1%	1,2%	29,8%	7,8%
Supervisão	0,3%	0,5%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%
TOTAL SPDM	0,9%	48,3%	0,1%	1,3%	39,2%	10,3%

Por Escolaridade:

Categoria Funcional	% Analfabeto	% Fundamental Incompleto	% Fundamental Completo	% Ensino Médio Completo	% Superior Completo	% Pós-Graduado	% Mestrado	% Doutorado	% Pós-Doutorado	% TOTAL
Administrativo	0,00%	0,61%	1,05%	19,07%	4,92%	1,05%	0,05%	0,02%	0,00%	26,76%
Analista	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,85%	0,38%	0,00%	0,00%	0,00%	1,43%
Aprendizes	0,00%	0,00%	0,58%	1,60%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,17%
Coordenação	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	0,67%	0,42%	0,03%	0,00%	0,00%	1,18%
Diretoria	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,08%	0,10%	0,02%	0,01%	0,00%	0,22%
Gerência	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,55%	0,41%	0,04%	0,01%	0,00%	1,03%
Operacional	0,00%	0,24%	0,84%	36,52%	19,25%	9,98%	0,27%	0,09%	0,01%	66,40%
Supervisão	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	0,46%	0,26%	0,02%	0,00%	0,00%	0,81%
TOTAL SPDM	0,00%	0,86%	2,48%	56,70%	26,78%	12,60%	0,42%	0,14%	0,02%	100%
2024										
Categoria Funcional	% Analfabeto	% Fundamental Incompleto	% Fundamental Completo	% Ensino Médio Completo	% Superior Completo	% Pós-Graduado	% Mestrado	% Doutorado	% Pós-Doutorado	% TOTAL
Administrativo	0,00%	0,55%	0,88%	15,55%	4,09%	0,83%	0,02%	0,01%	0,00%	20,79%
Analista	0,00%	0,00%	0,00%	0,22%	0,89%	0,39%	0,00%	0,00%	0,00%	1,42%
Aprendizes	0,00%	0,01%	0,44%	1,58%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,94%
Coordenação	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%	0,65%	0,43%	0,04%	0,00%	0,00%	1,11%
Diretoria	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,09%	0,02%	0,01%	0,00%	0,19%
Gerência	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,53%	0,42%	0,04%	0,01%	0,00%	0,97%
Operacional	0,00%	0,25%	0,94%	43,20%	20,54%	11,47%	0,28%	0,10%	0,02%	72,79%
Supervisão	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	0,46%	0,28%	0,02%	0,00%	0,00%	0,78%
TOTAL SPDM	0,01%	0,76%	2,15%	57,51%	25,82%	13,19%	0,41%	0,14%	0,02%	100%





# Não Discriminação



# Não Discriminação

(GRI 3-3; 406-1)

A SPDM mantém seu compromisso com a promoção de um ambiente inclusivo, ético e respeitoso, no qual nenhuma forma de discriminação ou preconceito é tolerada. Esse compromisso está pautado nas mais diversas medidas legais e no fortalecimento da cultura institucional que valoriza a diversidade e a dignidade de todas as pessoas – colaboradores, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores e usuários.

Para garantir esse posicionamento, a Instituição investe em ações de comunicação interna, conscientização, capacitação e sensibilização contínuas, criação de parcerias, promoção de palestras e workshops voltadas para a difusão do conhecimento e o combate aos estereótipos, preconceitos e “vieses inconscientes”. Essas ações são promovidas pelo Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM e reforçadas por meio de treinamentos obrigatórios sobre o conteúdo do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade, o qual estabelece, em seu parágrafo 7.3.1, que “não se admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, seja ela de raça, religião, faixa etária, gênero, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou qualquer outra”.

Esse mesmo instrumento normativo orienta os processos de recrutamento, seleção e promoção, assegurando que a avaliação de candidatos e colaboradores ocorra, exclusivamente, com base em critérios técnicos e profissionais, conforme estabelecido no parágrafo 7.3.1.1.

Além de suas práticas internas, a SPDM também influencia positivamente sua cadeia de valor, promovendo seu compromisso com a diversidade e a não discriminação.

Todos os públicos da Instituição contam com mecanismos de escuta e denúncia – como o Canal Confidencial – que asseguram anonimato, sigilo e tratamento adequado dos relatos. As denúncias são analisadas por comissões internas treinadas ou por instâncias independentes, sempre com seriedade e responsabilidade.

Entre 2023 e 2024, a SPDM identificou 41 casos de discriminação procedentes (onze em 2023 e trinta em 2024), todos devidamente apurados e tratados com aplicação de medidas corretivas e disciplinares, incluindo, em alguns casos, a rescisão de contratos de trabalho.

**EVENTO ONLINE**

A SPDM, por meio do Comitê de Inclusão e Diversidade, convida você para um evento em homenagem ao Dia da Consciência Negra.

**Reflexos legais para a Igualdade de oportunidade**

**24/11 sexta-feira às 11 horas**

**CARMEN DORA FREITAS FERREIRA**  
Conselheira Estadual da Ordem dos Advogados do Brasil  
Presidente da Comissão de Igualdade Racial da OAB/SP  
Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo

**APROD**

**SPDM**

**CLIQUE AQUI PARA IMPRIMIR O POSTER DO EVENTO**  
**CLIQUE AQUI PARA IMPRIMIR O POSTER DO EVENTO**  
**CLIQUE AQUI PARA IMPRIMIR O POSTER DO EVENTO**

**09 DE ABRIL**

**DIA INTERNACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS**

**VALORIZANDO A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO DOS POVOS INDÍGENAS NO MERCADO DE TRABALHO**

A SPDM por meio do Comitê de Inclusão e Diversidade promove um evento que contará com especialistas e lideranças indígenas, que compartilharão suas experiências, desafios e conquistas no mercado de trabalho.

**CONVIDADOS(A)**

**Jliran Patte** **Matheus Kena** **Samuel Karajá**

**09/08/2023** **Evento online**  
**10h às 12h** **Pela plataforma Teams**

**CLIQUE AQUI PARA IMPRIMIR O POSTER DO EVENTO**  
**CLIQUE AQUI PARA IMPRIMIR O POSTER DO EVENTO**

**APROD**

**SPDM**

**UNA-SE** **EVENTO Online**

A SPDM convida você para participar de mais uma palestra do ciclo de atividades dos **16 Dias de Ativismo** pelo Fim da Violência Contra as Mulheres e Meninas.

**Dor tem cor? Omissão e Violência na dor da mulher negra!**

**PALESTRANTE**  
**RENATA TEODORO**

**04.12.2024**  
**Quarta-Feira | 10h**

**CLIQUE AQUI PARA IMPRIMIR O POSTER DO EVENTO**  
**CLIQUE AQUI PARA IMPRIMIR O POSTER DO EVENTO**

**APROD**

**SPDM**



Ressalta-se que, alguns relatos eventualmente registrados como “discriminação”, se referem, após apuração, a outros tipos de ocorrências sem vínculo com preconceito ou conduta discriminatória, podendo gerar interpretações equivocadas no indicador GRI 406-1. Ainda assim, todos os registros são analisados com o rigor necessário e tratados, conforme os protocolos institucionais.

A SPDM publica conteúdos informativos, promove o tema em eventos como a SIPATMA e dissemina orientações sobre condutas esperadas, reforçando seu papel como agente de transformação social.

Além das ações institucionais de prevenção e combate à discriminação, as Instituições Afiadas monitoram regularmente a percepção de seus colaboradores por meio da Pesquisa de Clima Organizacional. No ciclo de 2024, 15.668 respondentes voluntários participaram da pesquisa, cujos relatórios demonstram bons resultados na promoção de um ambiente inclusivo e respeitoso.

Os dados revelam que:

- **89,6% dos respondentes afirmaram ser tratados de maneira justa e respeitosa, independentemente da sua raça ou cor de pele;**
- **91,0% afirmaram o mesmo em relação à sua orientação sexual;**
- **90,8% indicaram ser tratados com equidade e respeito, independentemente do gênero.**

Embora os resultados sejam positivos e representem a maioria absoluta dos respondentes, comparado com o resultado das empresas classificadas como “Lugares Mais Incríveis para Trabalhar” em 2024, que registraram, respectivamente, 96,9%, 97,0% e 96,5% nesses mesmos quesitos, identificamos que ainda há espaço para melhorias.

A não discriminação é, portanto, um valor institucional, refletido na missão:

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

### **Publicações no canal ECOS com o tema Não discriminação:**

[spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ECOS\\_-ED-80o-Dia-mundial-do-Refugiado.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ECOS_-ED-80o-Dia-mundial-do-Refugiado.pdf);

[ECOS\\_-ED-82o-Dia-Internacional-do-Orgulho-LGBTQIA.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ECOS_-ED-82o-Dia-Internacional-do-Orgulho-LGBTQIA.pdf);

[ECOS\\_-ED-84o-Evento-de-comemoracao-do-aniversario-de-tres-anos-do-Comite-de-Inclusao-e-Diversidade-da-SPDM-28.07.2023-1.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ECOS_-ED-84o-Evento-de-comemoracao-do-aniversario-de-tres-anos-do-Comite-de-Inclusao-e-Diversidade-da-SPDM-28.07.2023-1.pdf);

[ECOS\\_-ED-107-Dia-de-Combate-a-Intolerancia-Religiosa.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/01/ECOS_-ED-107-Dia-de-Combate-a-Intolerancia-Religiosa.pdf); [spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/01/ECOS\\_-ED-108-Dia-Nacional-de-Combate-ao-Trabalho-Escravo.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/01/ECOS_-ED-108-Dia-Nacional-de-Combate-ao-Trabalho-Escravo.pdf);

[ECOS\\_-ED-114-Dia-Internacional-de-Combate-a-Discriminacao-Racial\\_validado.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/01/ECOS_-ED-114-Dia-Internacional-de-Combate-a-Discriminacao-Racial_validado.pdf);

[https://www.spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS\\_-ED-115-Dia-Internacional-da-Visibilidade-Trans-28.03.2024.pdf](https://www.spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS_-ED-115-Dia-Internacional-da-Visibilidade-Trans-28.03.2024.pdf);

[ECOS\\_-ED-123-Dia-dos-povos-indigenas\\_2024.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS_-ED-123-Dia-dos-povos-indigenas_2024.pdf);

[ECOS\\_-ED-124-Dia-Internacional-da-Visibilidade-lesbica\\_Igor-MLD-20240426.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS_-ED-124-Dia-Internacional-da-Visibilidade-lesbica_Igor-MLD-20240426.pdf);

[ECOS\\_-ED-130-Dia-Mundial-da-Diversidade-Cultural.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS_-ED-130-Dia-Mundial-da-Diversidade-Cultural.pdf);

[ECOS-ED-136\\_Parceria-SPDM-e-Visao-Mundial.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS-ED-136_Parceria-SPDM-e-Visao-Mundial.pdf);

[ECOS-ED-145-Historia-Luta-e-Inclusao-agosto-como-Marco-na-Promocao-dos-Direitos-Humanos.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS-ED-145-Historia-Luta-e-Inclusao-agosto-como-Marco-na-Promocao-dos-Direitos-Humanos.pdf);

[ECOS\\_-ED-158-SPDM-oficializa-a-adesao-ao-Forum-de-Empresas-e-Direitos-LGBTI.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS_-ED-158-SPDM-oficializa-a-adesao-ao-Forum-de-Empresas-e-Direitos-LGBTI.pdf);

[ECOS\\_ED-166\\_-UNA-SE-para-Acabar-com-a-Violencia-contra-as-Mulheres-16-dias-de-Ativismo.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS_ED-166_-UNA-SE-para-Acabar-com-a-Violencia-contra-as-Mulheres-16-dias-de-Ativismo.pdf);

[ECOS\\_ED-170\\_-SPDM-recebe-Selo-Igualdade-Racial-2024.pdf](https://spdmafiliadas.org.br/wp-content/uploads/2024/03/ECOS_ED-170_-SPDM-recebe-Selo-Igualdade-Racial-2024.pdf)



# Educação e Conscientização Ambiental





(GRI 3-3)

Em alinhamento com seus valores institucionais, a SPDM se dedica a promover a conscientização ambiental de seus colaboradores, pacientes e da comunidade ao redor. Isso é feito por meio de treinamentos, eventos, informativos, campanhas de coleta de resíduos da comunidade, entre outras iniciativas.

No período, foi definida uma meta de dedicação à temática Sustentabilidade de 10 horas por ano, para lideranças estratégicas e táticas do grupo administrativo abrangendo temas como gerenciamento de resíduos, uso racional de água e energia, redução de desperdício de alimentos, mudanças climáticas, sustentabilidade financeira, diversidade e inclusão, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, ASG/ESG etc.

Os dados abaixo apresentam, de forma consolidada, o total de horas dedicadas à Sustentabilidade, por categoria funcional, realizada pelos colaboradores das Instituições Afiliadas SPDM entre os anos de 2023 e 2024:

Horas Dedicadas Ao Tema Sustentabilidade Por Categoria Funcional		
Categorias	2023	2024
Administrativo	8.949	5.214
Analista	606	480
Aprendiz	399	309
Coordenação	3.849	5.001
Diretoria	569	571
Gerência	2.701	1.349
Operacional	2.756	1.605
Supervisão	1.238	3.739
Total geral	21.067	18.268

Fonte: Gestão de Pessoas Compartilhada – Instituições Afiliadas SPDM





Outra ação importante corporativa relacionada à Educação e Conscientização Ambiental é a realização de atividades no dia 05 de junho (Dia Mundial do Meio Ambiente), onde, a cada ano, define-se um tema central a ser desenvolvido pelos Serviços de Saúde. Em 2023, foi trabalhado o tema “Ações diárias para transformar o nosso mundo com base nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)”. Já em 2024, o tema escolhido foi “Economia Circular” que pode desempenhar um papel crucial na redução do desperdício de materiais, na eficiência energética e na promoção da sustentabilidade no contexto da Saúde. Além disso, os Serviços

de Saúde apresentam anualmente relatórios com as ações de sustentabilidade relacionadas aos ODS.

A SPDM possui projetos em que as Unidades funcionam como pontos de coleta para recebimento de alguns tipos de resíduos de seus colaboradores, pacientes e comunidade do entorno. O objetivo destes projetos é conscientizar sobre a importância da separação e promover a destinação final adequada dos diferentes tipos de resíduos. O quadro a seguir apresenta, de forma resumida, a quantidade de resíduos recebidos nestes projetos em 2023 e 2024:

Quantidade de resíduos arrecadados (kg) em campanhas com pacientes e colaboradores		
Tipos de resíduos	2023	2024
Óleo de fritura usado	1.625	1.205
Pilhas e baterias	1.228	3.598
Películas de raios-X	3.277	2.489
Medicamentos vencidos	2.451	2.862
Outros resíduos (eletrônicos, aerossóis, tampas plásticas etc.)	1.305	5.343
TOTAL	9.887	15.497

Fonte: Gestão Ambiental Compartilhada – Instituições Afiliadas SPDM

O valor apresentado é a somatória de coleta de resíduos em campanhas de diversas Unidades de Saúde, considerando que é necessário avaliar a estrutura da Unidade, presença de fornecedores na região, entre outros, para o desenvolvimento deste tipo de ação.

As Instituições Afiliadas SPDM também participam do Programa Ambientes Verdes e Saudáveis (PAVS), na Estratégia Saúde da Família cujo

objetivo é contribuir na construção das políticas públicas integradas no Município de São Paulo, por uma agenda de ações integradas com enfoque para o desenvolvimento de políticas de saúde ambiental. No contexto das Instituições Afiliadas SPDM, o programa ocorre nas RASTS (Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde) do Butantã e da Vila Maria/Vila Guilherme. O resultado consolidado nos anos de 2023 e 2024 é apresentado no Quadro abaixo:

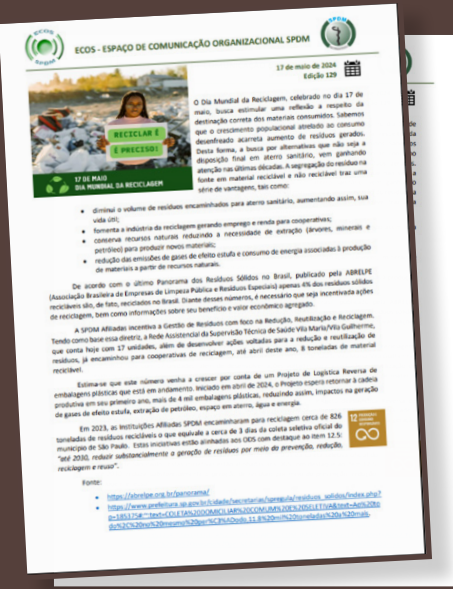
PAVS - RASTS VMVG E BUTANTÃ	2023	2024
Atividades coletivas de conscientização ambiental da população do território	1.422	1.013
Quantidade de participantes	36.291	35.300
Atividades coletivas de conscientização ambiental em escolas (PSE)	175	110
Quantidade de crianças (PSE)	4.859	4.698
Visitas domiciliares ambientais	10.319	7.165

Fonte: Gestores Ambientais PAVS – RASTS VMVG e Butantã



Vale destacar que as VADs visam sensibilizar as famílias sobre como prevenir doenças e promover saúde através das questões ambientais. Entre os temas, destaca-se: combate ao Aedes aegypti, água, alimentação, arborização/hortas/jardins, resíduos sólidos, etc.

Em relação à comunicação, destaca-se o Canal ECOS que traz informativos periódicos para divulgar suas atividades em temas como: compliance, sustentabilidade, ética empresarial, planejamento estratégico, metas e objetivos alcançados, resultados financeiros etc. Entre os anos de 2023 e 2024 foram publicados 14 informativos específicos voltados à temática ambiental, destacando datas importantes relacionadas ao meio ambiente, premiações, participações em eventos etc. Conforme meta estratégica, as ações da SPDM estão alinhadas aos ODS e, desta forma, todas as comunicações fazem menção aos ODS relacionados ao tema tratado.



O Manual de Fornecedores da SPDM, atualizado e aprimorado em 2023, está disponível no site da Instituição (<https://spdm.org.br/flip/manual-de-fornecedores/>), e segue funcionando como uma referência para parceiros de negócios nas práticas ASG, com destaque ao tópico que aborda “Princípios éticos e responsabilidade socioambiental”.

Numa perspectiva de ação de influência ambiental, a SPDM manifestou seu apoio a uma carta do setor saúde coordenada pela organização Saúde sem Dano com o intuito de intensificar ações para reduzir o consumo de plásticos de uso único, incluindo o setor Saúde no Tratado Global de Plásticos.

As Instituições Afiliadas SPDM realizam a pesquisa de clima desde 2020, através da metodologia FIA Employee Experience. Em todas as edições, foram abordados temas relacionados à Sustentabilidade. Em sua edição mais recente, realizada em 2024, a categoria ESG, que contou com a participação de 15.668 colaboradores, obteve pontuação de 83,7 pontos (máximo 100 pontos), ficando entre as três categorias mais bem avaliadas na percepção dos colaboradores.

Em 2024, objetivando maior integração das ações estratégicas de ASG, as Instituições Afiliadas reestruturaram seu Comitê ASG, com importantes atribuições, incluindo: elaborar a estratégia ASG; consolidar e desenvolver metas e indicadores; identificar e notificar riscos; elaborar normas e procedimentos; criar normas e procedimentos corporativos; revisar relatórios e comunicações; monitorar boas práticas externas, entre outros.







Destacam-se também 2 iniciativas da SPDM que receberam o Prêmio Amigo do Meio Ambiente, da Secretaria de Estado de Saúde de São Paulo, que reconhece as 15 melhores práticas de sustentabilidade apresentadas por serviços de saúde ligados ao SUS em âmbito nacional. O projeto “O Impacto da Farmacoeconomia na Sustentabilidade e Eficiência do Uso de Medicamentos” foi desenvolvido pelo Hospital Geral de Pedreira e premiado na edição de 2024. Já o projeto “Redução de emissões pela substituição da gasolina pelo etanol na frota de veículos” foi desenvolvido pelo Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini e premiado na Edição de 2023.

SPDM / PAIS

Para a SPDM / PAIS, sustentabilidade significa o equilíbrio entre a saúde ambiental, saúde social e a saúde econômica. Na busca deste equilíbrio, propõe-se a reduzir resíduos e emissões, estimular o consumo consciente, promover o desenvolvimento humano, o engajamento comunitário e as ações social e cultural, incentivar o suprimento local e responsável e atuar com excelência operacional, ética nas relações e transparência para a sociedade.

As estratégias adotadas sobre a governança em Sustentabilidade tiveram uma evolução em 2023 e 2024, através da atualização da Política de Sustentabilidade, revalidando o compromisso da Instituição com a temática.

Abaixo, podemos observar a quantidade de ações desenvolvidas no período de 2023 a 2024.

Total De Hora Homem Em Capacitações De Sustentabilidade		
	2023	2024
Total de horas de treinamento em Sustentabilidade	5.947,50	60.169,00

Fonte: Diretoria de Educação e Sustentabilidade SPDM / PAIS

Abaixo, encontra-se sistematizada a quantidade horas homem ano desenvolvidas dentro deste eixo de educação, no período de 2023 a 2024.

Média De Hora Homem Em Capacitações De Sustentabilidade Por Colaborador Ativo		
	2023	2024
Média de horas de Ações Educativas de Conscientização Ambiental por colaborador ativo/ano	0,17	1,62

Fonte: Diretoria de Educação e Sustentabilidade SPDM / PAIS



## Evento II PAIS + Sustentável: reflexões sobre relação entre saúde e sustentabilidade

O evento teve o intuito de promover reflexões sobre a relação saúde-doença e meio ambiente e potencializar a cultura de sustentabilidade na Instituição. O II PAIS + Sustentável foi realizado de forma híbrida, permitindo a participação presencial e on-line, que possibilitou um público de cerca de 350 pessoas. Teve como destaque a palestra “**Sustentabilidade: o que tem a ver com a saúde?**”, conduzida pelo Prof. Dr. Paulo Saldiva, médico patologista e professor titular do Departamento de Patologia da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.

### Cultura de Sustentabilidade como Indicador Estratégico:

Com o objetivo de proporcionar uma visão global que alinha resultados aos objetivos estratégicos da Instituição, promovendo integração e evitando esforços isolados, em 2024, foram desenvolvidos os indicadores estratégicos institucionais. A expectativa com este novo alinhamento foi:

- Facilitar a padronização de processos e a identificação de tendências ou riscos sistêmicos que podem impactar a Instituição como um todo;
- Melhorar a gestão dos recursos, priorizando investimentos em áreas críticas e fortalecendo a identidade institucional ao incentivar a colaboração;
- Demonstrar uma capacidade de gestão integrada e resultados consistentes.

Neste contexto, o olhar para a sustentabilidade não podia ficar de fora. Sendo transversal ao planejamento estratégico institucional, os princípios de sustentabilidade se materializaram num indicador estratégico, nomeado de “Cultura de Sustentabilidade”, tendo como objetivo medir o engajamento institucional na temática de sustentabilidade, alinhado à perspectiva ‘Sociedade / Paciente / Cliente’ do Planejamento Estratégico. Este indicador permitirá a observação de sua evolução nesta temática.



### Conscientização ambiental nas comunidades

Além das ações educativas em conscientização ambiental, estendemos as ações de conscientização ambiental para as suas Unidades de Negócio e comunidades do entorno, em especial nas realidades que compõem a abrangência do cuidado em atenção primária à saúde.

A partir de 2022, o Programa Ambientes Verdes e Saudáveis (PAVS) da Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo passou a fazer parte das diretrizes da nova Política de Sustentabilidade, sob o nome de Saúde Ambiental, onde a Instituição se compromete:

**“Fomentar a construção de espaços locais sustentáveis, com preservação e proteção ambiental do território, como instrumento de promoção de saúde, considerando a integração saúde-meio ambiente e o engajamento local como um processo permanente de construção de conhecimentos, valores, habilidades e experiências, no qual indivíduos e comunidades passam a entender e apreciar as inter-relações entre os seres humanos, suas culturas e seus meio físicos, agindo de forma sustentável”.**



Apresentamos a seguir, a quantidade de atividades desenvolvidas no período de 2023 a 2024, tendo como premissa a educação e sensibilização ambiental nas unidades de negócio de São Paulo sob gestão da Instituição, tomando como referência o meio ambiente e a realidade social como fonte dos determinantes de saúde.

	2023	2024	Total
Atividades coletivas* de conscientização ambiental da população do território	5.466	5.405	10.871
Quantidade de participantes	90.69	166.585	257.281
Atividades coletivas* de conscientização ambiental em escolas	229	539	768
Quantidade de crianças	14.40	51.810	66.210
Visitas Domiciliares Ambientais**	35.40	54.234	89.643

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

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

Os temas mais abordados nestas atividades foram:

- Animais sinantrópicos, com destaque para as ações de combate à proliferação do mosquito Aedes aegypti;
- Resíduos sólidos com destaque ao reaproveitamento de materiais e coleta seletiva;
- Hortas Comunitárias e Alimentação Saudável;
- Ações socioambientais em instituições de ensino em parceria com o Programa Saúde na Escola – PSE;
- Saúde ambiental.

No período de 2023 a 2024, foram desenvolvidas ações e projetos socioambientais, que consideraram a relevância para o desenvolvimento socioambiental das áreas de abrangência das unidades de negócio como ponto de partida. Estas atividades fazem uso de metodologia participativa e comunitária de gestão, a partir do levantamento e mapeamento de potencialidades, fragilidades e parceiros locais. A seguir, apresentaremos alguns exemplos que se destacaram na unidade de negócio de São Paulo.



Projeto: Nutriser

Descritivo: Realizado nas unidades de negócio de São Paulo, é um projeto integrado para todas as unidades com atuação do PAVS em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo, tendo por objetivo estimular a construção de hortas orgânicas em espaços comunitários como estratégia de incentivo à alimentação saudável, criação de espaços terapêuticos de socialização comunitária, educação ambiental e promoção de saúde.





### Projeto: Dia da Beleza Indígena

**Descritivo:** O Dia da Beleza Indígena é um evento que acontece anualmente na Terra Indígena do Jaraguá por iniciativa do PAVS e apoio da UBS Kwaray Djekupé. Traz atividades como canto, dança, desfile, música, degustação de comidas típicas e artesanato, palestra, além de oficinas abertas ao público, como as de arco e flecha tradicional e de cosméticos naturais. O evento visa promover a autoestima e o empoderamento dos indígenas, além de mostrar a importância da cultura Guarani para a cidade de São Paulo.

### Projeto: Patas Saudáveis

**Descritivo:** Com o intuito de levar promoção de saúde, prevenção das zoonoses e evitar o abandono devido à superpopulação de animais, este projeto visa a redução dos danos já existentes e viabilizar um caminho para casos futuros. Desenvolvido na unidade de negócio de São Paulo, na UBS Iguaçu e na UBS Jutá 1, região sudeste do município de São Paulo, ao longo do projeto foram realizadas diversas ações educativas sobre guarda responsável, visitas para realização do cadastro dos tutores para a fila de castração de animais via Portal 156 e articulação com clínica parceira para viabilização de mutirões para castração de cães e gatos. Segue abaixo os resultados referentes ao ano de 2024: 95 animais cadastrados; 65 Filhotes doados; 18 ações educativas realizadas; 251 visitas domiciliares socioambientais; 20 animais em tratamentos para esporotricose.

Outra ação exitosa, desenvolvida na unidade de negócio de São Paulo, é o gerenciamento de resíduos sólidos, que incluem as ações de implantação de pontos de entrega voluntária (PEV) de resíduos como pilhas, baterias, óleo de cozinha usado nos equipamentos de saúde, que visam à redução do descarte irregular de resíduos e a promoção de saúde ambiental. Abaixo, demonstraremos os resultados desta coleta e o impacto ambiental no período de 2023 a 2024.

	2023	2024	Total
Quantidade de pilhas e baterias coletadas em quilogramas (kg)	9950,3	327,2	10277,5
Quantidade de óleo de cozinha usado coletado em litros (l)	2234,4	1695	3929,40

Pode-se dizer que o recolhimento de pilhas e baterias demonstra a contribuição para a diminuição destes resíduos domésticos perigosos, auxiliando o entorno das suas unidades de negócio a descartar corretamente. Além disso, a coleta de óleo de fritura usado traz uma importante contribuição na preservação de corpos d'água.

### Reforçando a Sustentabilidade Ambiental nas unidades de saúde

A busca por uma sustentabilidade ambiental nas unidades de saúde, em parceria com os municípios, foi reforçada neste ciclo, com a adesão institucional ao Projeto Hospitais Saudáveis (PHS). Como membros do PHS, a SPDM / PAIS pactuou contribuir para os objetivos da entidade, compartilhando conhecimentos e realizando ações que visem à melhoria contínua das práticas ambientais e de saúde pública em benefício de uma sociedade mais justa, segura e sustentável, promovendo a saúde ambiental para todos.

Outra ação exitosa é o Projeto S.I.M. (Sustentabilidade, Inovação e Melhoria), desenvolvido nas unidades de negócios em parceria com as Comissões de Sustentabilidade, formada por multiprofissionais que fomentam a temática nas unidades de saúde.



O Projeto S.I.M. pretende conscientizar os colaboradores sobre a relevância da sustentabilidade, oferecendo conhecimentos específicos relacionados aos aspectos ambientais e sociais das atividades da organização. É estruturado em quatro eixos temáticos, cada um dedicado a um trimestre do ano: água (1º trimestre); qualidade de Vida (2º trimestre); energia (3º trimestre); resíduos (4º trimestre).

Um dos pontos fortes do Projeto S.I.M. é sua flexibilidade, permitindo que a Comissão de Sustentabilidade desenvolva estratégias, planos de ação e atividades personalizadas de forma autônoma, adaptando-se às necessidades específicas de cada unidade. Essa abordagem adaptativa visa contribuir significativamente para o aprimoramento da gestão ambiental dentro dos equipamentos de saúde, promovendo uma cultura sólida e duradoura.

A SPDM / PAIS investe nas Comissões de Sustentabilidade, estimulando líderes internos dedicados à causa da sustentabilidade. Com um regimento interno estabelecido, apresenta funções e atribuições, evitando sobrecarga e assegurando que cada participante da Comissão compreenda seu papel. Isso simplifica a coordenação das ações ambientais e facilita a realização das iniciativas planejadas. Abaixo, demonstraremos alguns exemplos deste trabalho realizado:



**Ação: Aprimoramento em Gestão Ambiental para comissões de sustentabilidade em Diadema/SP**

**Descritivo:** A atividade possibilitou um Intercâmbio de experiências e práticas bem-sucedidas em sustentabilidade, possibilitando a adaptação de soluções para diferentes realidades. Além disso, foram divulgadas iniciativas inovadoras em sustentabilidade para a unidade de negócio de Diadema-SP, incentivando sua expansão para outras localidades.



**Ação: “Se tu não quer, tem quem queira”. Feira de troca de roupas, calçados, acessórios e decoração, Hospital Dia Vila Prudente, unidade de negócio de São Paulo.**

**Descritivo:** Ação planejada e executada pela Comissão de Sustentabilidade do Hospital Dia Vila Prudente, localizado na região sudeste do município de São Paulo, visando aumentar a conscientização dos participantes sobre consumo consciente, reaproveitamento, solidariedade, sustentabilidade e incentivo às práticas ecológicas em seu dia a dia.



**Ação: Ação sobre os ODS**

**Descritivo:** Desenvolvida pela Comissão de Sustentabilidade, da Policlínica João Pompeu Lopes Randalda, unidade de saúde do município de Fortaleza/CE, utilizando uma estratégia de gamificação, com quebra cabeça de palavras e formas, tentou-se engajar os colaboradores da Instituição nos ODS.



# Emissões



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

Em 2024, a SPDM / PAIS iniciou a elaboração de seus inventários de Gases de Efeito Estufa, referentes ao ano de 2023, adotando a ferramenta intersetorial GHG Protocol, para o cálculo dos Inventários e a abordagem por controle operacional. As emissões consideradas nos Inventários contemplam:

- Escopo 1: combustão estacionária e emissões fugitivas;
- Escopo 2: energia elétrica;
- Escopo 3: resíduos sólidos da operação.

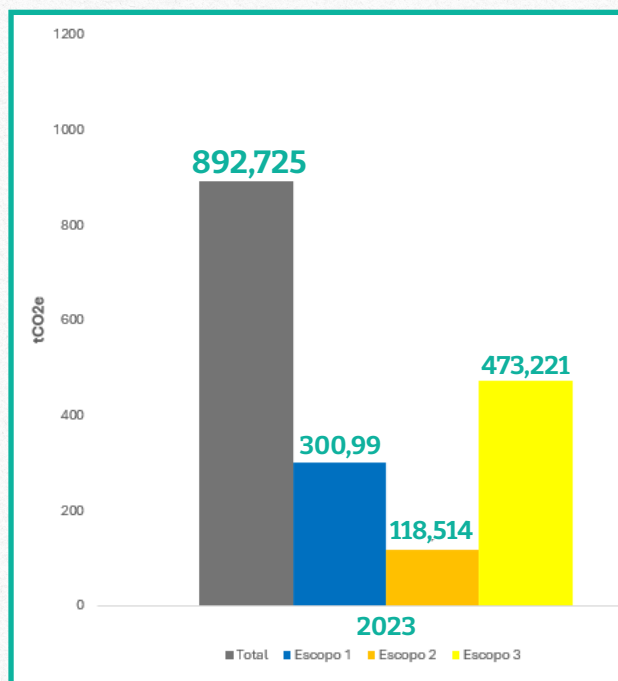
Está em discussão a coleta de dados relacionados às emissões de GEE dos efluentes para os próximos ciclos.

Os inventários de 2023 foram realizados para as seguintes unidades administradas pela SPDM / PAIS: Complexo Hospitalar Irmã Dulce (Praia Grande), Hospital Amparo Maternal e Hospital Dia Centro Diagnóstico SP Plus.

Nas unidades estudadas, foram monitorados os seguintes gases de Escopo 1: dióxido de carbono, óxido nitroso, gases anestésicos sevoflurano e desflurano, além do gás natural seco, gás liquefeito de petróleo e óleo diesel. A SPDM / PAIS continua aprimorando seus processos para expandir o monitoramento dos GEE. Atualmente, estamos em fase de discussão para a coleta de dados relacionados às emissões de GEE dos efluentes (GRI 305-1).

Para o cálculo de eletricidade adquirida (Escopo 2), foi utilizada a abordagem baseada na localização, fornecida pelas concessionárias distribuidoras de energia.

### Gases do Efeito Estufa - SPDM-PAIS2023



Destacamos que o Complexo Irmã Dulce possui sistema de energia fotovoltaica e que a contabilização da energia gerada pelo sistema foi considerada para os cálculos das emissões de GEE (GRI 305-2).

Para Escopo 3, foram contabilizadas as emissões de GEE oriundas do tratamento do resíduo, o que inclui emissões futuras decorrentes da geração gradual de metano a partir dos resíduos aterrados (GRI 305-3).

Em 2024, a SPDM / PAIS, participou do Seminário dos Hospitais Saudáveis, realizado na cidade do Rio de Janeiro, apresentando trabalhos exitosos que foram realizados Complexo Hospitalar Irmã Dulce e Hospital Amparo Maternal, ganhando menção honrosa pelos trabalhos apresentados sobre eficiência energética:





### Instalação de Sistemas Fotovoltaicos Complexo Hospitalar Irmã Dulce

Energia solar, sustentabilidade e economia foi a oportunidade apresentada pela concessionária de distribuição de energia ao Complexo Hospitalar Irmã Dulce com a instalação de 1.051 módulos de captação de energia solar divididos em 2 edifícios, sendo 943 no Hospital e 108 na UPA Charles Antunes Bechara. Esse sistema é monitorado continuamente pelo setor de manutenção e os resultados já são mensurados mensalmente de forma muito positiva.

### Sustentabilidade e Eficiência Energética na Gestão Predial de unidade Hospitalar SUS: Um Compromisso com a Agenda Global Hospitais Verdes e Saudáveis - Hospital Amparo Maternal

Esse projeto é desenvolvido em concordância e alinhado à Agenda Global Hospitais Verdes e Saudáveis que inclui, desde 2023, um conjunto de ações para reduzir seu impacto ambiental e promover a eficiência energética no hospital. Entre essas ações estão: substituição de lâmpadas por iluminação de LED; campanhas de conscientização ambiental; desenvolvimento do manual de boas práticas prediais. As ações implementadas geraram resultados significativos, mesmo com aumento do número de pessoas circulando na Unidade, devido à ampliação dos serviços de saúde e ao crescimento da demanda hospitalar.

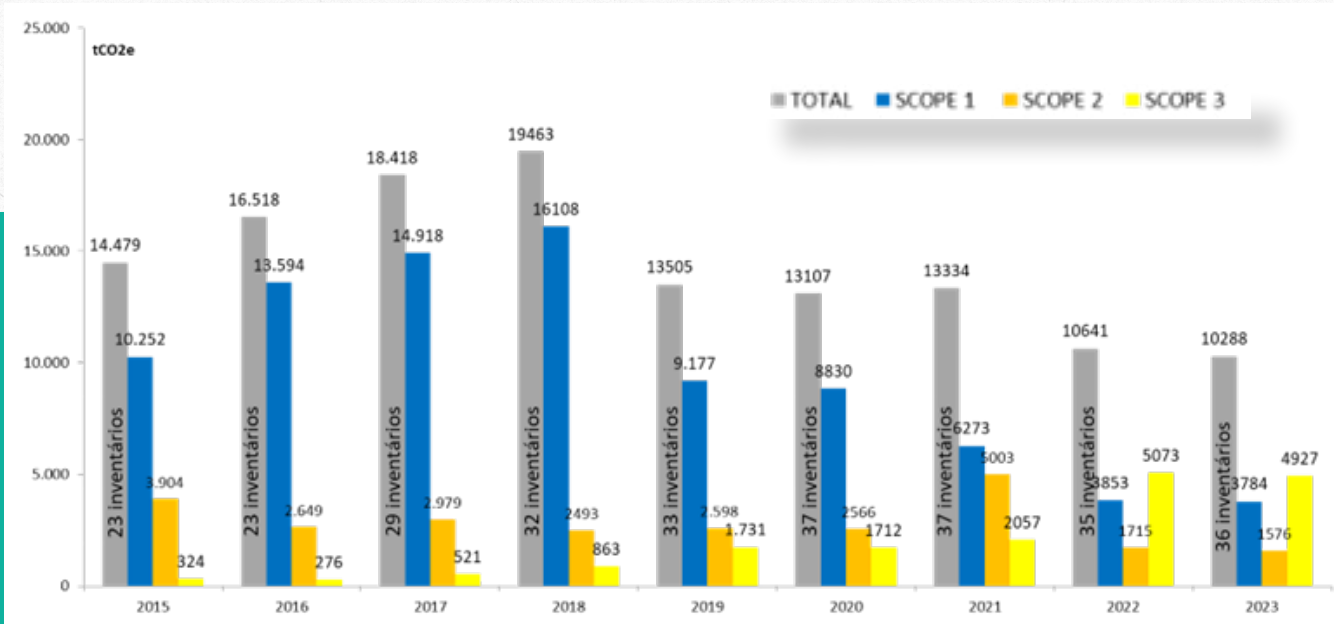
O trabalho das Instituições Afiliadas SPDM voltado à gestão de emissões de Gases de Efeito Estufa iniciou-se em 2016, cujo histórico foi

apresentado no Relatório de Sustentabilidade 2022. Nos anos de 2023 e 2024, referentes a este ciclo de relato, o trabalho seguiu alcançando importantes resultados e reconhecimentos. Vale destacar que a SPDM adota a ferramenta intersetorial do GHG Protocol para o cálculo dos Inventários e a abordagem por Controle Operacional. As emissões consideradas nos Inventários contemplam:

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

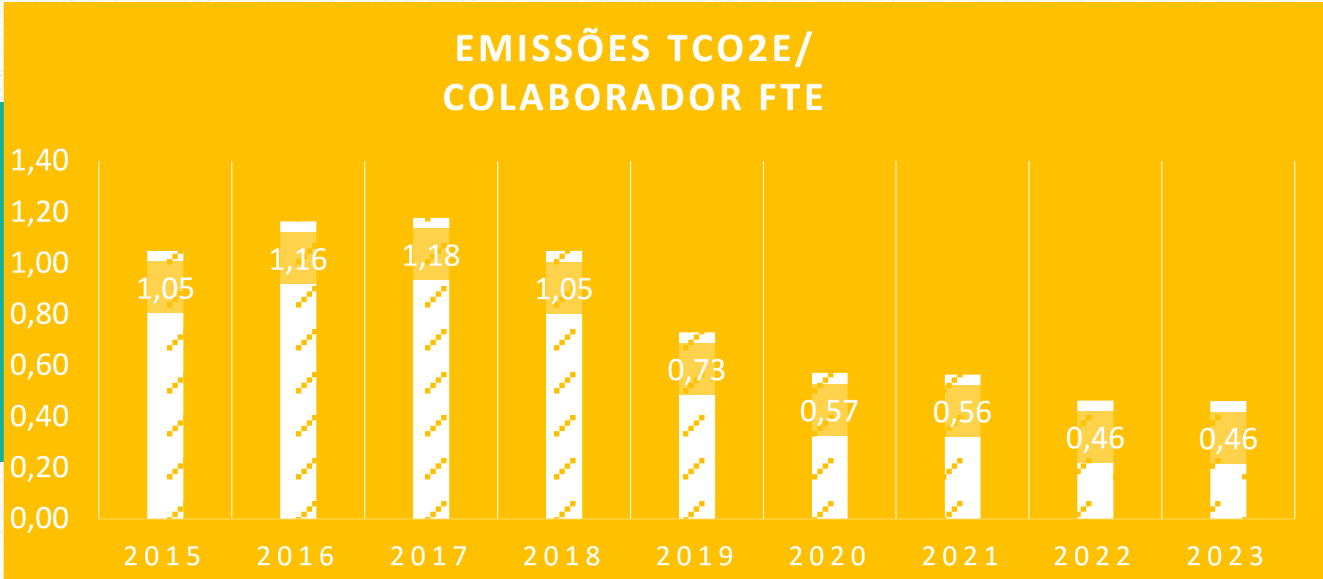
O gráfico abaixo traz, de forma resumida, o histórico dos Inventários de Gases de Efeito Estufa das Instituições Afiliadas SPDM desde sua primeira edição.

Comparação de emissões de gases do Efeito Estufa - Instituições Afiliadas SPDM - 2015 a 2023





Nota-se uma importante redução de emissões no Inventário de 2022 e, em 2023, uma pequena redução de emissões nos 3 escopos, atingindo o menor valor de emissões desde o início das medições. Em 2023, foram consolidados 36 Inventários de Serviços de Saúde e para entender a evolução das emissões foi estabelecido um indicador relativo que retrata as emissões em tCO2e por colaborador FTE (Full Time Equivalent - forma de equalizar as diferentes cargas horárias para uma jornada de trabalho de 200h/mês). Adotando-se como base o ano de 2018, verifica-se no Inventário de 2023, uma redução de aprox. 56% nas emissões em tCO2e/colaborador FTE, conforme gráfico a seguir:



Vale ressaltar que, em 2021, as Instituições Afiliadas SPDM aderiram à Campanha Internacional Race to Zero com metas de redução de emissões para os anos de 2030 e reduções líquidas iguais a zero até o ano de 2050.

Entre os anos de 2023 e 2024, o trabalho de gestão de emissões de Gases de Efeito Estufa da SPDM foi apresentado em três eventos internacionais:

Nome do evento	Organização	Data	Local
"Enfrentando os desafios das Mudanças Climáticas & Saúde: Uma Terra, Uma Família e Um Futuro" ou "Addressing the Challenges of Climate Change & Health One Earth, One Family and One Future"	Banco Asiático de Desenvolvimento (ADB), em parceria com o Ministério da Saúde e Bem-Estar Familiar e Secretariado do G-20 na Índia	20/04/2023	Goa, Índia
"Encontro Global para Ação Climática do Setor Saúde - apoiando o setor saúde na corrida para o zero" ou "Global Gathering for Health Care Climate Action – Supporting Health Care on the Race to Zero"	Centro de Controle de Doenças Crônicas (Índia); Climate and Health Alliance (Austrália); GroundWork (África do Sul); Projeto Hospitais Saudáveis (Brasil); Race to Zero; Saúde sem Dano Europa; Saúde sem Dano Leste Asiático	22 e 23/05/2023	Pittsburgh, Estados Unidos
Consulta de especialistas sobre "Resiliência Climática e Cadeias de Fornecimento Ambientalmente Sustentáveis no Setor Saúde" ou "Expert Consultation on "Climate Resilient and Environmentally Sustainable Supply Chains in the Health Sector"	Organização Mundial de Saúde (OMS) e Unitaidd	2 a 4/10/2024	Genebra, Suíça





O trabalho da SPDM também foi citado junto a outras organizações que estão trabalhando na descarbonização do setor saúde em um artigo científico publicado em 2024. Karliner, J. (2024). Health Care Takes on Climate Change. Stanford Social Innovation Review, 22(2), 28–37.

<https://doi.org/10.48558/QBVG-5H22>



Por fim, em 2024, a SPDM recebeu o Prêmio Campeão do Clima 2024, uma iniciativa da organização internacional Health Care Without Harm (Saúde sem Dano). A premiação ocorreu em 30 de outubro, durante o Seminário Hospitais Saudáveis 2024, realizado no Rio de Janeiro. A premiação contempla três pilares principais: mitigação, resiliência e liderança. E em 2023, foi lançada uma nova categoria chamada Health Care Climate Champions Awards ou “Campeão do Clima” que segundo o site do prêmio, “os campeões do clima são verdadeiros líderes com um forte compromisso com a ação climática abrangente e uma dedicação à melhoria contínua de práticas sustentáveis nos três pilares da ação

climática”. Em 2024, foram contempladas somente 7 organizações no mundo, sendo: no total, foram 7 organizações contempladas nesta categoria em todo o mundo, sendo: Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina – SPDM, Brasil; Canadian Coalition for Green Health Care, Canadá; Galician Health Service, Espanha; Hunter New England Local Health District, Austrália; Instituto Roosevelt, Colômbia; Netcare Limited, África do Sul; Paul Hospital Iloilo, Filipinas. Fonte: <https://greenhospitals.org/climate-champions-2024>

O Hospital São Paulo iniciou um trabalho em 2024 para reduzir suas emissões de Gases de Efeito Estufa por óxido nitroso. O tanque de Óxido Nitroso foi desligado no final de agosto de 2024, sendo solicitado conforme demanda, e em casos específicos, em cilindros nos pontos de uso.



Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso	A SPDM (Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina) relatou em conformidade com as Normas GRI para o período: 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial do GRI Aplicável	Não aplicável

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			N° DE REFERÊNCIA DA NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Págs. 5, 13, 14, 22 e 23				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Págs. 5 e 191				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 5				
	2-4 Reformulações de informações	Pág. 5				
	2-5 Verificação externa	Pág. 5				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Págs. 13, 15 e 36				
	2-7 Colaboradores	Pág. 16				
	2-8 Trabalhadores que não são colaboradores	Pág. 18				
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pág. 24				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 25				
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 25				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 25				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 25				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Págs. 5 e 25				
	2-15 Conflitos de interesse	Pág. 28				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Págs. 28 e 33				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 5				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 23				
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 24				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág. 24				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Pág. 25				
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 6				
	2-23 Compromissos de política	Págs. 28 e 33				
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Págs. 29 e 33				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Págs. 33 e 34				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Págs. 30 e 33				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Págs. 30 e 33				
	2-28 Participação em associações	Págs. 5 e 27				
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Págs. 9 e 33				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Pág. 18				
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. 9				
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. 9				
Capacitação e Educação						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 404: Capacitação e educação 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 133				
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por colaborador	Pág. 142				
Prevenção de doenças e promoção da saúde/saúde mental						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 117				
Emprego						
GRI 3: Temas Materiais 2021 GRI 401: Emprego 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 153				
	401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores	Pág. 154				
	401-2 Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários	Pág. 153				
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pág. 156				
Humanização						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 98				



































Qualidade da assistência						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 76				
Saúde e segurança do paciente						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 85				
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por serviços	Pág. 85				
	416-2 Casos de não-conformidades relacionados aos impactos causados por serviços	Pág. 85				
Saúde e segurança do trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 144				
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	Págs. 146, 148 e 151				
Privacidade do paciente						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 104				
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Págs. 106 e 108				
Combate à corrupção / Compliance						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 27				
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 28				
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 33				
Diversidade e igualdade de oportunidades						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 161				
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e colaboradores	Pág. 167				
Experiência do paciente						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 110				
Educação e conscientização ambiental						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 175				
Inovação tecnológica						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 50				
Não discriminação						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 172				
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 173				
Relações de trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 158				
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Pág. 158				
Emissões						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 184				
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Págs. 184 e 185				
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. 184 e 185				
	305-3 Emissões indiretas (escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. 184 e 185				





# Relação dos temas materiais com os objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS)

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



Em 2024, os Serviços de Saúde gerenciados pela SPDM foram (GRI 2-2):

SUPERINTENDÊNCIA DO HOSPITAL SÃO	
HOSPITAL SÃO PAULO	
SAÚDE INDÍGENA	DSEI - ARAGUAIA
	DSEI - KAYAPÓ - MATO GROSSO
	DSEI - KAYAPÓ - PARÁ
	DSEI - XAVANTE
	SEI - XINGU
SUPERINTENDÊNCIA DA EDUCAÇÃO	
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE	
CENTROS DE EDUCAÇÃO INFANTIL	AQUARELA
	CARROSSEL
	CASA DE CRIAR E BRINCAR
	IBIRAPUERA
	MUNDO INFANTIL
	NOVA LUZ
	PASSOS DO FUTURO
	PEDACINHO DO CÉU
	PEQUENOS CONSTRUTORES
	PRIMEIRA INFÂNCIA
	RECANTO FELIZ



SUPERINTENDÊNCIA DAS UNIDADES AFILIADAS

AMBULATÓRIOS DE ESPECIALIDADES	AMBULAT MULTIDISC. ESPECIALIZ DO IDOSO-AME IDOSO SUDESTE
	AMBULATORIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES - AME IDOSO OESTE
	AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES DE MOGI DAS CRUZES - AME MOGI
	AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES JARDIM DOS PRADOS
	AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES MARIA ZÉLIA - AME MARIA ZÉLIA
	AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES PSIQUIATRIA - AME PSIQUIATRIA
	AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES TABOÃO DA SERRA - AME TABOÃO DA SERRA
SERVIÇO INTEGRADO DE MEDICINA	SERVIÇO INTEGRADO DE MEDICINA/ CENTRO DE IMAGENS
	SERVIÇO INTEGRADO DE MEDICINA/ CENTRO OFTALMOLÓGICO
CENTRO DE REABILITAÇÃO	CENTRO DE REABILITAÇÃO LUCY MONTORO
	CENTRO DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL
CROSS - CENTRAL DE REGULAÇÃO DE	OFERTAS DE SERVIÇOS DE SAÚDE
FARMÁCIAS DE ALTO CUSTO	AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES MARIA ZÉLIA - AME MARIA ZÉLIA - FARMÁCIA
	CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF - CAMPINAS
	CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF - GUARULHOS
	CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF - NGA VÁRZEA DO CARMO
	CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF MOGI DAS CRUZES
	CENTRO ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA - CEAF VILA MARIANA

SUPERINTENDÊNCIA DAS UNIDADES AFILIADAS

HOSPITAIS	HOSPITAL CANTAREIRA
	HOSPITAL DAS CLÍNICAS LUZIA DE PINHO MELO
	HOSPITAL DE TRANSPLANTES DR. EURYCLIDES DE JESUS ZERBINI
	HOSPITAL ESTADUAL DE DIADEMA
	HOSPITAL GERAL DE GUARULHOS
	HOSPITAL GERAL DE PEDREIRA
	HOSPITAL GERAL DE PIRAJUSSARA
	HOSPITAL LACAN
	HOSPITAL MUNICIPAL DE BARUERI DR. FRANCISCO MORAN
	HOSPITAL MUNICIPAL DE PARELHEIROS
	HOSPITAL MUNICIPAL E MATERNIDADE DE UBERLÂNDIA - ODELMO LEÃO CARNEIRO
	HOSPITAL MUNICIPAL JOSÉ CARVALHO FLORENCE
	HOSPITAL MUNICIPAL VEREADOR JOSÉ STOROPOLLI - VILA MARIA
	HOSPITAL REGIONAL DE SOROCABA - ADIB DOMINGOS JATENE
	HOSPITAL REGIONAL ALTO TIETÊ
	HOSPITAL SANTA CATARINA
PRONTOS-SOCORROS	PRONTO-SOCORRO MUNICIPAL VILA MARIA BAIXA
	PRONTO SOCORRO MUNICIPAL BANDEIRANTES - DR. CAETANO VIRGILIO NETTO
HOSPITAL DIA	HOSPITAL DIA – VILA MARIA
LABORATÓRIO	CENTRO ESTADUAL DE ANÁLISES CLÍNICAS ZONA LESTE - CEAC ZONA LESTE
PROJETO REDE	
PRONTOS-SOCORROS	PRONTO-SOCORRO MUNICIPAL VILA MARIA BAIXA
	PRONTO SOCORRO MUNICIPAL BANDEIRANTES - DR. CAETANO VIRGILIO NETTO
SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA - SAMU	SAMU REGIONAL SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
SPDM CONSULTING	



SUPERINTENDÊNCIA DAS UNIDADES AFILIADAS

RASTS VM/VG	AMA/UBS INTEGRADA VILA GUILHERME	UBS CARANDIRU	UBS PARQUE NOVO MUNDO II
	AMA/UBS INTEGRADA VILA MEDEIROS	UBS INTEGRAL IZOLINA MAZZEI / PAI IZOLINA	UBS PAULO GNECCO
	AMA/UBS/ESF JARDIM BRASIL	UBS JARDIM JAPÃO	UBS VILA EDE
	CAPS INFANTO JUVENIL II VILA MARIA/VILA GUILHERME DA VILA	UBS JARDIM JULIETA	UBS VILA LEONOR
	REDE ASSISTENCIAL DA SUPERVISÃO TÉCNICA DE SAÚDE VILA MARIA/VILA GUILHERME	UBS PARQUE NOVO MUNDO I	UBS VILA SABRINA
RASTS BTT	AMA PERI PERI	SERVIÇO DE RESIDENCIA TERAPEUTICA II - MISTA	UBS ESF/NASF JARDIM D'ABRIL
	AMA/UBS /ESF JARDIM SÃO JORGE	UBS /ESF REAL PARQUE	UBS RIO PEQUENO
	AMA/UBS /ESF/NASF PAULO VI	UBS /ESF SÃO REMO	UBS VILA BORGES
	AMA/UBS /ESF/NASF JOSE MARCILIO MALTA CARDOSO	UBS /ESF VILA DALVA	UBS VILA SONIA
	CAPS AD III BUTANTÃ	UBS /ESF/NASF JARDIM COLOMBO	UBS/NASF JARDIM BOA VISTA
	REDE ASSISTENCIAL DA SUPERVISÃO TÉCNICA DE SAÚDE BUTANTÃ	UBS BUTANTÃ	UNIDADE HOSPITALAR BUTANTÃ
	SERVIÇO DE RESIDENCIA TERAPEUTICA I - MASCULINA	UBS CAXINGUI	URSI BUTANTÃ

SUPERINTENDÊNCIA DAS UNIDADES AFILIADAS

UNIDADES SAÚDE MENTAL	PROJETO AUTISMO VILA MARIANA
	CAISM VILA MARIANA
	CAISM ÁGUA FUNDA
	CENTRO DE ATENÇÃO PSICO-SOCIAL CAPS ITAPEVA
	CLÍNICA DE PSIQUIATRIA - GOIA
	HUB DE CUIDADOS EM CRACK E OUTRAS DROGAS
	UNIDADE RECOMEÇO HELVÉTIA

SUPERINTENDÊNCIA UNIDADES AFILIADAS

UNIDADES DE ATENDIMENTO INTEGRADO DO MUNIC. DE UBERLÂNDIA / Setor CENTRAL NORTE	AMBULATÓRIO DE OFTALMOLOGIA	UBS NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS
	AMBULATORIO HERBERT DE SOUZA	UBS ROOSEVELT
	CAPS I NAPS INFANTIL	UBS SANTA ROSA
	CAPS II NAPS ADULTO (CAPS NORTE)	UBSF BOM JESUS
	CAPS LESTE	UBSF CRUZEIRO DOS PEIXOTOS
	CAPS OESTE	UBSF JARDIM BRASÍLIA
	CENTRO DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS	UBSF JARDIM BRASÍLIA II
	CENTRO DE REF PRÁTICAS INTEGRATIVAS COMPLEMENTARES EM SAUDE	UBSF MARTA HELENA I
	CENTRO RADIOLOGICO MUNICIPAL	UBSF MARTA HELENA II
	UAI MARTINS DR JOÃO FERNANDES DE OLIVEIRA	UBSF MARTINÉSIA
	UAI ROOSEVELT DR JOSIAS DE FREITAS	UBSF MINAS GERAIS/NOVO UMUARAMA
	UBS BRASIL	UBSF SAO JOSE
	UBS MARTINS	UNIDADE DE ACOLHIMENTO INFANTIL
UNIDADES DE ATENDIMENTO INTEGRADO DO MUNIC. DE UBERLÂNDIA / Setor OESTE	CAPS AD REDE AD	UBSF JARDIM DAS PALMEIRAS I
	PROGRAMA MELHOR EM CASA	UBSF JARDIM DAS PALMEIRAS II
	UAI LUIZOTE DR DOMINGOS PIMENTEL DE ULHOA	UBSF JARDIM DAS PALMEIRAS III
	UAI PLANALTO DR TUBAL VILELA DA SILVA	UBSF JARDIM EUROPA
	UBS DONA ZULMIRA	UBSF LUIZOTE DE FREITAS
	UBS GUARANI	UBSF MANSOUR
	UBS LUIZOTE DE FREITAS	UBSF MIRAPORANGA
	UBS PLANALTO	UBSF MONTE HEBRON
	UBS TOCANTINS	UBSF MORADA NOVA
	UBSF CANAÃ I	UBSF PEQUIS
	UBSF CANAÃ II	UBSF TAIAMAN I
	UBSF JARDIM CÉLIA	UBSF TAIAMAN II





## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

### ATENÇÃO ESPECIALIZADA

AMA ESPECIALIDADE JARDIM GUAIRACÁ	CEO II JABAQUARA
AMA ESPECIALIDADE SAPOEMBA	CEO II PIRITUBA
AMA ESPECIALIDADES PERUS	CEO II SAPOEMBA
AMA ESPECIALIDADES VILA DAS MERCÊS	CEO II VILA CARRÃO
AMA ESPECIALIDADES VILA ZATT	CER II PERUS
AMBULATÓRIO NEFROLOGIA PG	CER III PIRITUBA
CEEDI - CENTRO ESPEC ESTÍMULO DESENV INFANTIL	CER III MOEMA
CEMED - SERVIÇO DE ESPECIALIDADE CLÍNICAL E CIRÚRGICAS - DIADEMA	CER II - POLICLÍNICA PASSARÉ
CENTRO CARIOCA DO OLHO	CER II TATUAPÉ
CENTRO DE REFERÊNCIA DE DOR CRÔNICA	CER III SAPOEMBA
CENTRO DE REFERÊNCIA DE DOR CRÔNICA - VILA MARIANA	POLICLÍNICA DR JOÃO P L RANDAL
CENTRO ESPEC. ODONTOL. DIADEMA	POLICLÍNICA Dr. LUSMAR VERAS RODRIGUES
CENTRO OFTALMOLÓGICO DE DIADEMA	POLICLÍNICA REGIONAL IV PASSARÉ
CENTRO OLÍMPICO DE TREINAMENTO E PESQUISA	POLICLÍNICA REGIONAL V – BONSUCESSO
CEO - BOM SUCESSO	URSI SÃO VICENTE DE PAULA
CEO II VILA BERTIOGA	URSI VILA PRUDENTE

## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE

### ATENÇÃO HOSPITALAR

HOSPITAL AMPARO MATERNAL
HOSPITAL INF DRA LÚCIA RIBEIRO
HOSPITAL IRMÃ DULCE
HOSPITAL FEDERAL CARDOSO FONTES
HOSPITAL MATERNIDADE MARIA AMELIA BUARQUE DE HOLANDA
HOSPITAL MUNICIPAL PEDRO II AP 5.3
HOSPITAL NOSSA SRA. CONCEIÇÃO
HOSPITAL DIA / CASA DO PARTO
CASA DO PARTO SAPOEMBA
HOSPITAL DIA FLÁVIO GIANNOTTI
HOSPITAL DIA MOOCA
HOSPITAL DIA VILA PRUDENTE
SP PLUS

## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

### ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE

AMA/ UBS VILA CALIFÓRNIA - ZEILIVAL BRUSCAGIN	CMS CLEMENTINO FRAGA	UBS JARDIM SECKLER
AMA/UBS ÁGUA RASA	CMS CYRO DE MELLO MANGUARIBA	UBS JARDIM SINHÁ
AMA/UBS ANHANGUERA I	CMS DECIO AMARAL FILHO	UBS JOAQUIM ROSSINI / VILA CARIOCA
AMA/UBS JARDIM IPANEMA	CMS EMYDIO CABRAL	UBS LUIZ ERNESTO MAZZONI
AMA/UBS PARI	CMS ERNANI AGRICOLA	UBS MARIA TEREZA
AMA/UBS VILA ORATÓRIO	CMS ERNESTO ZEFERINO TIBAU JR	UBS MASCARENHAS DE MORAES
CF CARLOS NERY DA COSTA FILHO	CMS FAZENDA BOTAFOGO	UBS MILTON SANTOS
CF ADERSON FERNANDES	CMS FLÁVIO DO COUTO VIEIRA	UBS MOINHO VELHO
CF ADOLFO FERREIRA DE CARVALHO	CMS FLORIPES GALDINO PEREIRA	UBS MOINHO VELHO II
CF ADV MARIO PIRES	CMS HAMILTON LAND	UBS MOOCA I
CF ALICE DE JESUS REGO	CMS HARVEY RIBEIRO DE SOUZA FILHO	UBS MORADA DO SOL
CF AMAURI BOTTANY	CMS ITANHANGÁ	UBS MORRO DOCE
CF ANA MARIA CONCEICAO DOS SANTOS CORREIA	CMS JORGE SALDANHA BANDEIRA DE MELLO	UBS NEUSA ROSALIA MORALES
CF BARBARA MOSLEY DE SOUZA	CMS JOSÉ MESSIAS DO CARMO	UBS PARQUE IMPERIAL - PROF MANOEL ANTONIO DA SILVA SARAGOÇA
CF CANDIDO RIBEIRO DA SILVA FILHO	CMS MANOEL ARTHUR VILLOBOIM	UBS PARQUE MARIA DOMITILA
CF CYPRIANO DAS CHAGAS MEDEIROS	CMS MARCOLINO CANDAU	UBS PARQUE NAÇÕES UNIDAS/SEM TERRA
CF DANTE ROMANO JUNIOR	CMS MARIA APARECIDA DE ALMEIDA	UBS PARQUE REID
CF DEOLINDO COUTO	CMS MÁRIO OLINTO DE OLIVEIRA	UBS PARQUE SÃO LUCAS
CF DEPUTADO PEDRO FERNANDES FILHO	CMS NASCIMENTO GURGEL	UBS PASTORAL
CF DONA ZICA	CMS NEWTON BETHLEM	UBS PIRAPORINHA
CF EDSON ABDALLA SAAD	CMS NOVO PALMARES	UBS PROMISSÃO
CF ENFERMEIRA EDMA VALADAO	CMS OSWALDO CRUZ	UBS PROMORAR
CF ENGENHEIRO SANITARISTA PAULO D AGUILA	CMS PORTUS E QUITANDA	UBS RECANTO DOS HUMILDES



SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

CF ENGENHEIRO SANITARISTA PAULO D AGUILA	CMS PORTUS E QUITANDA	UBS RECANTO DOS HUMILDES
CF EPITACIO SOARES REIS	CMS RAPHAEL DE PAULA SOUZA	UBS REUNIDAS I
CF ERNANI DE PAIVA FERREIRA BRAGA	CMS SALLES NETTO	UBS REUNIDAS II
CF ESTACIO DE SÁ	CMS SANTA MARIA	UBS SACOMÃ
CF ESTIVADORES	CMS SAVIO ANTUNES / ANTARES	UBS SANTA CRUZ
CF FERNANDO ANTÔNIO BRAGA LOPES	CMS SYLVIO FREDERICO BRAUNER	UBS SANTA MADALENA
CF GERSON BERGHER	CONSULTÓRIO ODONTOLÓGICO TCM	UBS SANTO ELIAS
CF HELANDE DE MELLO GONCALVES	CSE LAPA	UBS SERRARIA
CF HELENA BESSERMAN VIANNA	CSE SÃO FRANCISCO DE ASSIS	UBS TEOTONIO VILELA
CF ILZO MOTTA DE MELLO	UBS ÁGUA FUNDA	UBS UNIÃO DAS VILAS DE TAIPAS
CF IVANIR DE MELLO	UBS ALDEIA JARAGUÁ	UBS V FORMOSA I DR ANTONIO DA SILVEIRA E OLIVEIRA
CF JAMIL HADDAD	UBS ALMIRANTE DELAMARE	UBS VILA ALPINA
CF JOAO BATISTA CHAGAS	UBS ALPES DO JARAGUÁ	UBS VILA ARAPUÁ
CF JOSE ANTONIO CIRAUDO	UBS BELENZINHO	UBS VILA BERTIOGA
CF JOSÉ DE SOUZA HERDY	UBS BRÁS	UBS VILA CAIUBA

SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE	CF JOSÉ NEVES	UBS CENTRO	UBS VILA CAMPESTRE
	CF JOSUETE SANTANNA DE OLIVEIRA	UBS CHE GUEVARA (UBS PARQUE REAL)	UBS VILA CANAÃ
	CF LENICE MARIA MONTEIRO COELHO	UBS CITY JARAGUÁ	UBS VILA DAS MERCÊS
	CF LOURENÇO DE MELLO	UBS COMENDADOR JOSÉ GONZALEZ	UBS VILA EMA
	CF LOURIVAL FRANCISCO DE OLIVEIRA	UBS CONCEIÇÃO	UBS VILA GUARANI
	CF MAESTRO CELESTINO	UBS CUPECÊ - DR. WALDOMIRO PREGNOLATTO	UBS VILA GUMERCINDO
	CF MAICON SIQUEIRA	UBS DOMINGOS MANTELLI	UBS VILA HELOISA
	CF MANOEL FERNANDES DE ARAUJO	UBS DR. OSWALDO MARASCA JÚNIOR	UBS VILA MAGGI
	CF MARCOS VALADAO	UBS EDUARDO ROMANO RESHILIAN	UBS VILA MARIANA
	CF MARIA DE AZEVEDO RODRIGUES PEREIRA	UBS ELDORADO	UBS VILA MORAES
	CF MAURY ALVES DE PINHO	UBS FAZENDA DA JUTA I	UBS VILA NOGUEIRA
	CF MEDALHISTA OLÍMPICO MAURÍCIO SILVA	UBS FAZENDA DA JUTA II	UBS VILA NOVA CONQUISTA
	CF MEDALHISTA OLÍMPICO RICARDO LUCARELLI SOUZA	UBS FORMOSA II	UBS VILA NOVA MANCHESTER
	CF MESTRE MOLEQUINHO DO IMPERIO	UBS Guarani Vargas	UBS VILA NOVA YORK
	CF NÉLIO DE OLIVEIRA	UBS HELIÓPOLIS	UBS VILA PAULINA
	CF OTTO ALVES DE CARVALHO	UBS IACAPÉ - JARDIM PLANALTO	UBS VILA PIRITUBA
	CF PADRE JOSÉ DE AZEVEDO TIÚBA	UBS IGUAÇU	UBS VILA PRUDENTE
	CF PADRE MARCOS VINICIO MIRANDA VIEIRA	UBS INDIANÓPOLIS SIGMUND FREUD	UBS VILA RENATO
	CF RAIMUNDO ALVES NASCIMENTO	UBS INTERATIVA	UBS VILA SANTA CATARINA
	CF SAMUEL PENHA VALLE	UBS JARDIM ABC	UBS VILA SANTO ESTEVÃO
	CF SÃO SEBASTIÃO	UBS JARDIM CANHEMA	UBS VILA SÃO JOSÉ
	CF SERGIO AROUCA	UBS JARDIM CASA GRANDE	UBS VILA ZATT
	CF SÉRGIO VIEIRA DE MELLO	UBS JARDIM CIDADE PIRITUBA	UBS/AMA AMERICANÓPOLIS
	CF SOUZA MARQUES	UBS JARDIM DAS NAÇÕES	UBS/AMA ELISIO TEIXEIRA LEITE
	CF VALERIA GOMES ESTEVES	UBS JARDIM DOS EUCALIPTOS	UBS/AMA GERALDO DA SILVA FERREIRA
	CF WALDEMAR BERARDINELLI	UBS JARDIM GUAIRACÁ	UBS/AMA JARDIM ELBA - HUMBERTO GASTÃO BODRA
	CMS ADELINO SIMOES	UBS JARDIM INAMAR	UBS/AMA JD GRIMALDI
	CMS ALBERTO BORGERTH	UBS JARDIM INDEPENDÊNCIA - HERMENEGILDO MORBIM JUNIOR	UBS/AMA PARQUE ANHANGUERA
	CMS ALICE TOLEDO TIBIRICA	UBS JARDIM IVA	UBS/AMA PARQUE BRISTOL
	CMS ALOYSIO AMANCIO DA SILVA	UBS JARDIM LOURDES	UBS/AMA PERUS
	CMS ALVARO RAMOS	UBS JARDIM PAINEIRAS	UBS/AMA SÃO VICENTE DE PAULA
	CMS AUGUSTO DO AMARAL PEIXOTO	UBS JARDIM PANAMERICANO	UBS/AMA VILA ANTONIETA
	CMS CARLOS CRUZ LIMA	UBS JARDIM RINCÃO	UBS/AMA VILA CARRÃO
	CMS CARMELA DUTRA	UBS JARDIM ROSINHA	UBS/AMA VILA CLARA
	CMS CATTAPR ETA	UBS JARDIM RUYCE	UBS/AMA VILA PEREIRA BARRETO
	CMS CECÍLIA DONNANGELO	UBS JARDIM SÃO SAVERIO AURÉLIO MELLONE	UNIDADE CONSULTÓRIO NA RUA - DIADEMA
	CMS CESARIO DE MELLO	UBS JARDIM SAPOPEMBA	



## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

ATENÇÃO PSICOSSOCIAL	CAPS AD ESPAÇO FERNANDO RAMOS DA SILVA - DIADEMA	CAPS IJ DIADEMA	SRT LESTE - DIADEMA
	CAPS AD II MOOCA	CAPS IJ II MOOCA	SRT NORTE - DIADEMA
	CAPS AD II SACOMÃ	CAPS IJ II PERUS	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ I - FEMININO
	CAPS AD II SAPOEMBA	CAPS IJ II SAPOEMBA	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ II - MASCULINO
	CAPS AD III HELIOPOLIS	CAPS IJ II VILA PRUDENTE	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ III - MISTA
	CAPS AD III PIRITUBA - CASA AZUL	CAPS IJ III ARICANDUVA	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ IV - MISTA
	CAPS ADULTO II ARICANDUVA/FORMOSA	CAPS IJ III HELIÓPOLIS	SRT SAPOEMBA I - MISTA
	CAPS ADULTO II JABAQUARA	CAPS IJ III PIRITUBA	SRT SAPOEMBA II - MISTA
	CAPS ADULTO II PERUS	CAPS INFANTIL II REGIONAL V - Fortaleza	SRT TIPO I JABAQUARA
	CAPS ADULTO II VILA MONUMENTO	CECCO HELIÓPOLIS	SRT TIPO I JABAQUARA II
	CAPS ADULTO III MOOCA	SIAT III HELIÓPOLIS	SRT VILA MONUMENTO
	CAPS ADULTO III PIRITUBA/JARAGUÁ	SRT ARICANDUVA I FEMININO	SRT VILA PRUDENTE I - FEMININO
	CAPS ADULTO III SAPOEMBA	SRT ARICANDUVA II MASCULINO	SRT VILA PRUDENTE I - MASCULINO
	CAPS DIADEMA LESTE	SRT ARICANDUVA III MISTA	UA ADULTO - JABAQUARA
	CAPS DIADEMA NORTE	SRT II IPIRANGA I	UA ADULTO SACOMÃ I- TIPO II
	CAPS DIADEMA SUL OESTE	SRT II IPIRANGA II	

## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

URGÊNCIA E EMERGÊNCIA	AMA 24H SAPOEMBA	SAMU SANTO ANDRE	UPA LOMBA DO PINHEIRO
	CER CENTRO AP 1.0	UPA BANGU	UPA MOOCA
	CER SANTA CRUZ AP 5.3	UPA BOM JESUS	UPA PERIMETRAL
	COMPLEXO REGULADOR DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO	UPA CARRÃO "MASATAKA OTA"	UPA PERUS
	PLANO DE ATENÇÃO MÉDICA CARNAVAL DE RUA DE SÃO PAULO	UPA CENTRAL EMILIO PIRES MAGALHAES	UPA PIRITUBA
	PRONTO ATENDIMENTO DE PARANAPIACABA	UPA CENTRO	UPA SACADURA CABRAL
	PRONTO ATENDIMENTO ELDORADO	UPA CITY JARAGUÁ	UPA SACOMÃ
	PRONTO ATENDIMENTO JARDIM PAINEIRAS	UPA DR CHARLES ANTUNES BECHARA "SAMAMBAIA"	UPA TATUAPÉ
	PRONTO SOCORRO AUGUSTO GOMES DE MATOS	UPA JABAQUARA	UPA VILA LUZITA
	PRONTO SOCORRO HOSPITAL MUNICIPAL DIADEMA	UPA JARDIM SANTO ANDRÉ	UPA VILA MARIANA
	SAMU DIADEMA		

## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE	CF JOSÉ NEVES	UBS CENTRO	UBS VILA CAMPESTRE
	CF JOSUETE SANTANNA DE OLIVEIRA	UBS CHE GUEVARA (UBS PARQUE REAL)	UBS VILA CANAÃ
	CF LENICE MARIA MONTEIRO COELHO	UBS CITY JARAGUÁ	UBS VILA DAS MERCÊS
	CF LOURENÇO DE MELLO	UBS COMENDADOR JOSÉ GONZALEZ	UBS VILA EMA
	CF LOURIVAL FRANCISCO DE OLIVEIRA	UBS CONCEIÇÃO	UBS VILA GUARANI
	CF MAESTRO CELESTINO	UBS CUPECÊ - DR. WALDOMIRO PREGNOLATTO	UBS VILA GUMERCINDO
	CF MAICON SIQUEIRA	UBS DOMINGOS MANTELLI	UBS VILA HELOISA
	CF MANOEL FERNANDES DE ARAUJO	UBS DR. OSWALDO MARASCA JÚNIOR	UBS VILA MAGGI
	CF MARCOS VALADAO	UBS EDUARDO ROMANO RESHILIAN	UBS VILA MARIANA
	CF MARIA DE AZEVEDO RODRIGUES PEREIRA	UBS ELDORADO	UBS VILA MORAES
	CF MAURY ALVES DE PINHO	UBS FAZENDA DA JUTA I	UBS VILA NOGUEIRA
	CF MEDALHISTA OLÍMPICO MAURÍCIO SILVA	UBS FAZENDA DA JUTA II	UBS VILA NOVA CONQUISTA
	CF MEDALHISTA OLÍMPICO RICARDO LUCARELLI SOUZA	UBS FORMOSA II	UBS VILA NOVA MANCHESTER
	CF MESTRE MOLEQUINHO DO IMPERIO	UBS Guarani Vargas	UBS VILA NOVA YORK
	CF NÉLIO DE OLIVEIRA	UBS HELIÓPOLIS	UBS VILA PAULINA
	CF OTTO ALVES DE CARVALHO	UBS IAÇAPÉ - JARDIM PLANALTO	UBS VILA PIRITUBA
	CF PADRE JOSÉ DE AZEVEDO TIÚBA	UBS IGUAÇU	UBS VILA PRUDENTE
	CF PADRE MARCOS VINICIO MIRANDA VIEIRA	UBS INDIANÓPOLIS SIGMUND FREUD	UBS VILA RENATO
	CF RAIMUNDO ALVES NASCIMENTO	UBS INTERATIVA	UBS VILA SANTA CATARINA
	CF SAMUEL PENHA VALLE	UBS JARDIM ABC	UBS VILA SANTO ESTEVÃO
	CF SÃO SEBASTIÃO	UBS JARDIM CANHEMA	UBS VILA SÃO JOSÉ
	CF SERGIO AROUCA	UBS JARDIM CASA GRANDE	UBS VILA ZATT
	CF SÉRGIO VIEIRA DE MELLO	UBS JARDIM CIDADE PIRITUBA	UBS/AMA AMERICANÓPOLIS
	CF SOUZA MARQUES	UBS JARDIM DAS NAÇÕES	UBS/AMA ELISIO TEIXEIRA LEITE
	CF VALERIA GOMES ESTEVES	UBS JARDIM DOS EUCALIPTOS	UBS/AMA GERALDO DA SILVA FERREIRA
	CF WALDEMAR BERARDINELLI	UBS JARDIM GUAIACÁ	UBS/AMA JARDIM ELBA - HUMBERTO GASTÃO BODRA



## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

CMS ADELINO SIMOES	UBS JARDIM INAMAR	UBS/AMA JD GRIMALDI
CMS ALBERTO BORGERTH	UBS JARDIM INDEPENDÊNCIA - HERMENEGILDO MORBIM JUNIOR	UBS/AMA PARQUE ANHANGUERA
CMS ALICE TOLEDO TIBIRICA	UBS JARDIM IVA	UBS/AMA PARQUE BRISTOL
CMS ALOYSIO AMANCIO DA SILVA	UBS JARDIM LOURDES	UBS/AMA PERUS
CMS ALVARO RAMOS	UBS JARDIM PAINEIRAS	UBS/AMA SÃO VICENTE DE PAULA
CMS AUGUSTO DO AMARAL PEIXOTO	UBS JARDIM PANAMERICANO	UBS/AMA VILA ANTONIETA
CMS CARLOS CRUZ LIMA	UBS JARDIM RINCÃO	UBS/AMA VILA CARRÃO
CMS CARMELA DUTRA	UBS JARDIM ROSINHA	UBS/AMA VILA CLARA
CMS CATTAPR ETA	UBS JARDIM RUYCE	UBS/AMA VILA PEREIRA BARRETO
CMS CECÍLIA DONNANGELO	UBS JARDIM SÃO SAVERIO AURÉLIO MELLONE	UNIDADE CONSULTÓRIO NA RUA - DIADEMA
CMS CESARIO DE MELLO	UBS JARDIM SAPOEMBA	

## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

<u>ATENÇÃO PSICOSSOCIAL</u>	CAPS AD ESPAÇO FERNANDO RAMOS DA SILVA - DIADEMA	CAPS IJ DIADEMA	SRT LESTE - DIADEMA
	CAPS AD II MOOCA	CAPS IJ II MOOCA	SRT NORTE - DIADEMA
	CAPS AD II SACOMÃ	CAPS IJ II PERUS	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ I - FEMININO
	CAPS AD II SAPOEMBA	CAPS IJ II SAPOEMBA	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ II - MASCULINO
	CAPS AD III HELIOPOLIS	CAPS IJ II VILA PRUDENTE	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ III - MISTA
	CAPS AD III PIRITUBA - CASA AZUL	CAPS IJ III ARICANDUVA	SRT PIRITUBA/JARAGUÁ IV - MISTA
	CAPS ADULTO II ARICANDUVA/FORMOSA	CAPS IJ III HELIÓPOLIS	SRT SAPOEMBA I - MISTA
	CAPS ADULTO II JABAQUARA	CAPS IJ III PIRITUBA	SRT SAPOEMBA II - MISTA
	CAPS ADULTO II PERUS	CAPS INFANTIL II REGIONAL V - Fortaleza	SRT TIPO I JABAQUARA
	CAPS ADULTO II VILA MONUMENTO	CECCO HELIÓPOLIS	SRT TIPO I JABAQUARA II
	CAPS ADULTO III MOOCA	SIAT III HELIÓPOLIS	SRT VILA MONUMENTO
	CAPS ADULTO III PIRITUBA/JARAGUÁ	SRT ARICANDUVA I FEMININO	SRT VILA PRUDENTE I - FEMININO
	CAPS ADULTO III SAPOEMBA	SRT ARICANDUVA II MASCULINO	SRT VILA PRUDENTE I - MASCULINO
	CAPS DIADEMA LESTE	SRT ARICANDUVA III MISTA	UA ADULTO - JABAQUARA
	CAPS DIADEMA NORTE	SRT II IPIRANGA I	UA ADULTO SACOMÃ I- TIPO II
	CAPS DIADEMA SUL OESTE	SRT II IPIRANGA II	

## SUPERINTENDÊNCIA PROGRAMA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE (PAIS)

<u>URGÊNCIA E EMERGÊNCIA</u>	AMA 24H SAPOEMBA	SAMU SANTO ANDRE	UPA LOMBA DO PINHEIRO
	CER CENTRO AP 1.0	UPA BANGU	UPA MOOCA
	CER SANTA CRUZ AP 5.3	UPA BOM JESUS	UPA PERIMETRAL
	COMPLEXO REGULADOR DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO	UPA CARRÃO "MASATAKA OTA"	UPA PERUS
	PLANO DE ATENÇÃO MÉDICA CARNAVAL DE RUA DE SÃO PAULO	UPA CENTRAL EMILIO PIRES MAGALHAES	UPA PIRITUBA
	PRONTO ATENDIMENTO DE PARANAPIACABA	UPA CENTRO	UPA SACADURA CABRAL
	PRONTO ATENDIMENTO EL Dorado	UPA CITY JARAGUÁ	UPA SACOMÃ
	PRONTO ATENDIMENTO JARDIM PAINEIRAS	UPA DR CHARLES ANTUNES BECHARA "SAMAMBAIA"	UPA TATUAPÉ
	PRONTO SOCORRO AUGUSTO GOMES DE MATOS	UPA JABAQUARA	UPA VILA LUZITA
	PRONTO SOCORRO HOSPITAL MUNICIPAL DIADEMA	UPA JARDIM SANTO ANDRÉ	UPA VILA MARIANA
	SAMU DIADEMA		





ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O  
DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA

*“Gestão em Saúde e Educação”*

## **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)





ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O  
DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA

*“Gestão em Saúde e Educação”*

## Coordenação do Relatório de Sustentabilidade

Eliane Fumie Nagayoshi  
Jonas Age Saide Schwartzman  
Maria Alice Ferreira Lopes

## Elaboração dos materiais Corporativo

Elenice Mora Cruz  
Thais Delgado  
Vera Lúcia P. Santos

## Hospital São Paulo

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

## PAIS

Aline Oliveira Malaman  
Amanda de Sousa Falleiros  
Andreia Alves  
Daniele Bucky  
Erica Viviani Arantes  
José Roberto Ferraro  
Liandra Midori  
Livia Inês Dal Fabbro Nagata  
Luciane Radichi  
Luiz Tadeu Jorge  
Mariane Ceron  
Mariana Melillo Sauer  
Michel Marciano  
Sergio Ricardo Montebello  
Sonia Maria de Almeida Figueira

## Instituições Afiliadas

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

## Estruturação do relatório e revisão dos conteúdos

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

## Projeto gráfico e diagramação

Animaker Produções Marketing  
e Animações Digitais





# ambiental



ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O  
DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA

*"Gestão em Saúde e Educação"*

## RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

# 2024

# sociai

Animaker Produções Marketing  
e Animações Digitais