

Relatório de Sustentabilidade

2020



Índice

Introdução	1
Palavra do Presidente	2
Materialidade	5
Quem Somos	8
Onde Estamos	9
Missão, Visão e Valores	15
Governança Corporativa	15
Programa de Integridade/Compliance	18
Relacionamento com Fornecedores	25
Certificações e Selos	28
Pandemia Covid-19	31
Inovação Tecnológica	37
Qualidade da Assistência	40
Experiência do Paciente	44
Saúde e Segurança do Paciente	46
Humanização	52
Privacidade do Paciente	55
Prevenção de Doenças e Promoção da Saúde	57
Capacitação e Educação	66
Saúde e Segurança do Trabalho	68
Emprego	69
Relações de Trabalho	72
Diversidade e Igualdade de Oportunidades	73
Não Discriminação	77
Educação e Conscientização Ambiental	78
Relação dos Temas Materiais com os ODS	82
Sumário de Conteúdo GRI	83
Diretoria e Conselhos	87
Créditos	88

Introdução

(GRI 102-48; GRI 102-50; GRI 102-51; GRI 102-52; GRI 102-53; GRI 102-56)

O Relatório de Sustentabilidade 2020 da SPDM (Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina) é o segundo elaborado pela Instituição que, definiu um ciclo de publicação bianual (GRI 102-52), sendo o período coberto por este relatório de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2020 (GRI 102-50).

O relatório anterior mais recente refere-se ao ano de 2018 e está disponível no site da organização, através do endereço eletrônico: <https://spdm.org.br/flip/Sustentabilidade/?web=1&wdLOR=c4-DA68266-B93F-4812-BE0A-8E504F4ACF16> e também na base de dados do site do GRI (Global Reporting Initiative) através do link: <https://database.globalreporting.org/reports/73928/> (GRI 102-51).

O presente documento consolida informações de perfil, gestão e desempenho financeiro, social e ambiental que evidenciam a responsabilidade em sustentabilidade da organização. Vale ressaltar que houve um aprimoramento no reporte de dados das Superintendências que compõem a organização (GRI 102-48).

Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial (GRI 102-54) e não foi submetido à verificação externa (GRI 102-56).

Dúvidas, sugestões, comentários ou críticas poderão ser encaminhadas ao e-mail sustentabilidade@spdm.org.br (GRI 102-53).



Palavra da Presidência

Entrevista Prof. Dr. Ronaldo Laranjeira (GRI 102-14)
Diretor-presidente da SPDM

Nesta entrevista, Ronaldo Laranjeira, médico e Professor Titular de Psiquiatria, que completa oito anos à frente da SPDM em 2021, traça um perfil da instituição e sobre a sua gestão.

Desde a sua fundação, há quase nove décadas, a SPDM cresceu muito.

Qual é o perfil atual da Instituição?

Atualmente, a SPDM gerencia 24 hospitais e uma grande rede de outros equipamentos, que formam a maior Rede Acadêmico Assistencial do Brasil.

Em 2020, por exemplo, nossos equipamentos receberam cerca de 17 mil alunos de 53 instituições de ensino superior e 17 de ensino técnico.

O que significa estar à frente da maior Organização Social de Saúde do País?

A tarefa é árdua e complexa, já que envolve uma grande quantidade e variedade de equipamentos de saúde, uma rede acadêmico assistencial de excelência, uma faculdade, duas dezenas de Centros de Educação Infantil (CEI) e emprega mais de 57 mil colaboradores.

Mas também é extremamente gratificante porque promovemos a qualidade de vida da população, através da melhoria dos serviços públicos de saúde e da qualidade do ensino em saúde.

E isso significa salvar vidas. Mas, quero deixar claro que todo esse trabalho é possível, e com excelentes resultados, porque divido a gestão das unidades com um vice-presidente e três superintendentes competentíssimos, além de um sistema de governança robusto, moderno e, um conselho administrativo e conselho fiscal atuantes.

E quanto à gestão deste grande time de colaboradores ?

Além de promover a formação e educação continuada de seus colaboradores, com uma faculdade corporativa e uma rede acadêmico assistencial de excelência, propicia uma série de iniciativas em prol do desenvolvimento e qualidade de vida desses profissionais, como o Comitê de Inclusão e Diversidade e o Tele Apoio Emocional, para citar alguns exemplos.



Nosso talento institucional foi desenvolver essa rede de serviços que se expandiu por diversas localidades do País.

No momento, marcamos presença em sete estados e diversos municípios brasileiros.

Além desse staff, merecem destaque todos os profissionais que atuam na instituição - seja do setor administrativo ou das equipes assistenciais.



Nosso maior patrimônio são as pessoas que trabalham na instituição. Tecnologia é commodity, rapidamente fica obsoleta e precisa ser substituída. As pessoas, ao contrário, adquirem mais experiência a cada ano.

O que tornou isso possível, num país tão instável como o Brasil?

Como a entidade conseguiu sobreviver a um cenário de mudanças de governo e de moedas, entre outras?

Muito trabalho, empenho e criatividade de todos os que me antecederam nessa tarefa.

Qual é o estilo de gestão da SPDM ?

A SPDM é empresa filantrópica moderna, que busca a sustentabilidade econômica, social e ambiental. Como empresa socialmente responsável, pratica uma gestão baseada no sistema de governança corporativa, que tem na transparência um dos seus pilares. Para tanto, adota ferramentas como o Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade, ferramenta de combate à corrupção, que leva ao conhecimento dos seus funcionários e prestadores de serviços a política e os princípios de integridade adotados pela Instituição.

Além de disponibilizar o manual a todos os colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores, a instituição promove treinamentos e reciclagens sobre o tema.

Devido às boas práticas e controle legal adotados no exercício de suas atividades, recebeu o Prêmio Compliance Brasil na categoria Inovação e, no momento, está pleiteando o selo de Empresa Pró-Ética do Instituto Ethos e da Controladoria Geral da União (CGU).

Atualmente, além da área da saúde, a SPDM também atua na área de educação. Como e quando isso aconteceu?

A SPDM nasceu na Educação, quando inaugurou a Escola Paulista de Medicina (EPM). Portanto, saúde e educação são os pilares do seu compromisso social, desde a fundação.

Em 2018, a instituição ampliou suas atividades no campo da educação, com a criação da Faculdade Paulista de Ciências da Saúde (FPCS), que oferece diversos cursos de graduação, especialização, MBA e extensão.

No ano seguinte, assumiu a gestão de inúmeros Centros de Educação Infantil (CEI), em parceria com a Secretaria Municipal de Educação.

Localizadas em diversos bairros da capital paulista, as unidades têm capacidade para atender mais de dois mil alunos, em período integral, com atividades pedagógicas, de acordo com as diretrizes de Educação Infantil do município.

Qual é a política de qualidade da instituição?

A SPDM se propõe a contribuir de forma efetiva para a melhoria contínua dos serviços prestados pelo sistema de saúde do Brasil. Para tanto, associa o melhor da tecnologia com atendimento profissional de qualidade. Para validação e reconhecimento do seu processo de qualidade, busca constantemente a certificação de órgãos acreditadores nacionais e internacionais. Diversas unidades sob sua gestão foram acreditadas pela Organização Nacional de Acreditação (ONA) e Accreditation Canada, refletindo a qualidade dos serviços prestados à população.

Vale citar como exemplo, o AME Psiquiatria Dra. Jandira Masur, primeiro ambulatório de saúde mental do Brasil que recebeu o certificado de excelência em gestão (nível 3) da Organização Nacional de Acreditação (ONA).



E quanto à Pandemia do coronavírus, que já completou 1 ano de Brasil, qual foi e como continua sendo a atuação da SPDM?

A Pandemia pegou a comunidade médica e científica do mundo inteiro de surpresa.

De uma hora para outra, o cenário da saúde mudou e tivemos de nos reinventar e agir rapidamente para salvar vidas.

Montar uma operação de guerra para abrir novos leitos, contratar e treinar colaboradores e comprar insumos, equipamentos e EPIs, num mercado superaquecido pela demanda repentina. Como o cobertor sempre foi curto, desencadeamos campanhas para arrecadar fundos e a sociedade respondeu prontamente.

O protagonismo da SPDM já salvou e continua salvando milhares de vidas, devolvendo essas pessoas para o convívio de seus familiares.

Apesar do momento extremamente difícil e sofrido, é motivo de orgulho poder ajudar a população e fazer parte desse capítulo da história da saúde.

Como o sr. enxerga o futuro da saúde no País e no mundo, depois dessa pandemia?

Como em outros flagelos que atingiram a humanidade – peste negra, gripe espanhola, varíola e HIV-Aids, para citar alguns dos mais trágicos – a pandemia do novo Coronavírus tem desestruturado diversos países, tanto pela perda de vidas humanas, como de poder aquisitivo.

Por outro lado, tem causado a união de governantes e de cientistas pelo mundo afora, agora com maior rapidez devido aos recursos da tecnologia, em busca de vacinas e de medicamentos para combater o vírus e salvar vidas.

O prejuízo é grande, mas tenho certeza de que essa pandemia, quando terminar, além do social, vai deixar um enorme legado científico para as gerações futuras, tanto na Medicina quanto na Farmacologia.

Quanto à SPDM, certamente seguirá cumprindo sua missão de atuar com excelência na atenção à saúde, fiel aos princípios que norteiam sua trajetória, sempre na vanguarda da assistência, do ensino e da pesquisa.

A elaboração deste relatório de sustentabilidade é mais uma importante evolução na prestação de contas dos serviços realizados a toda sociedade.



Materialidade

(GRI 102-40; GRI 102-42; GRI 102-43; GRI 102-44; GRI 102-46; GRI 102-47; GRI 102-49; GRI 103-1)

Os principais temas abordados em um Relatório de Sustentabilidade são conhecidos como “temas materiais” e levam em consideração a opinião dos diferentes públicos de interesse da organização.

O enfoque no levantamento de temas materiais ou na “materialidade” tem o objetivo de tornar o Relatório de Sustentabilidade mais relevante, confiável e compreensível.

Para o Relatório de Sustentabilidade 2020, a definição da Materialidade foi realizada através de uma pesquisa eletrônica. A pesquisa foi construída a partir da discussão com as Superintendências.

Para isso, foi feita uma revisão dos temas propostos na pesquisa anterior chegando a 34 temas que foram classificados de acordo com o grau de relevância do tema para os diferentes stakeholders (GRI 102-40; GRI 102-42; GRI 102-46).

O quadro abaixo apresenta a relação dos 34 temas e sigla criada, 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
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 o período 01/12/2020 a 03/01/2021 e foi divulgada para os diversos públicos através de comunicados internos, e-mails, murais etc. com o objetivo de se obter o maior número possível de respostas.

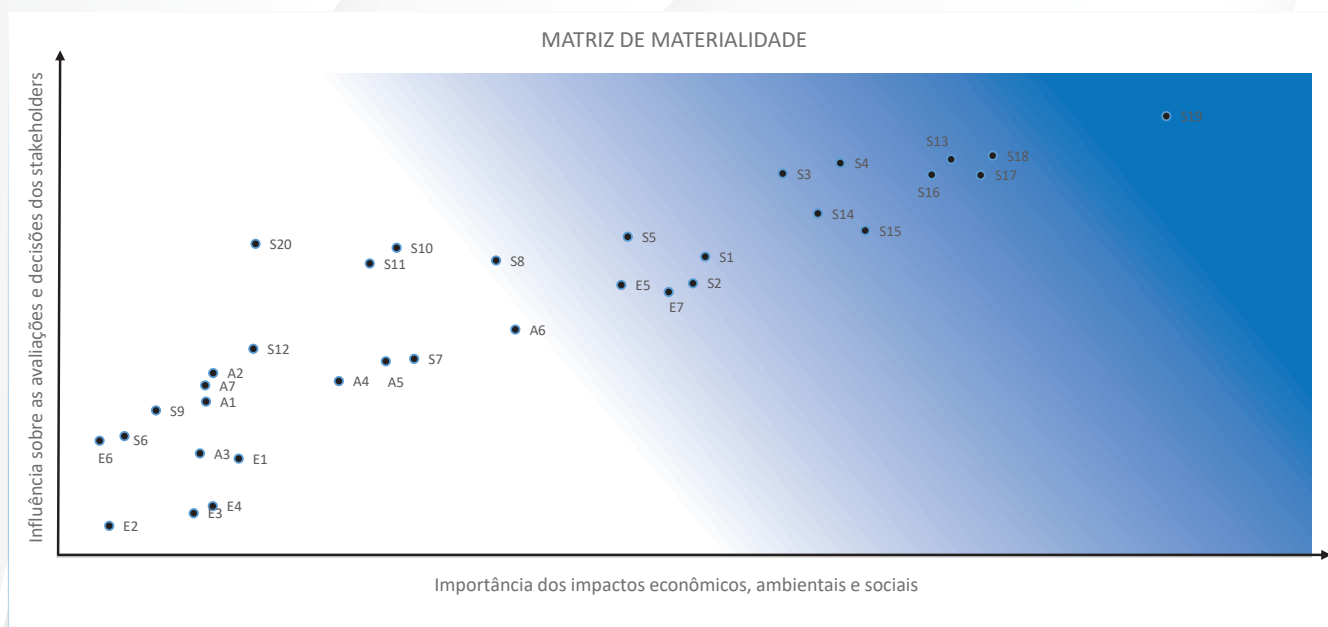
O preenchimento da pesquisa foi dividido em quatro etapas (GRI 102-43):

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

No total, foram obtidas 3083 respostas conforme Quadro abaixo:

Stakeholder	Número de respostas
Alta direção da SPDM	38
Associações/ONGs	13
Colaboradores SPDM	2849
Conselhos Gestores / Comunidade	10
Fornecedores/Prestadores de Serviços	56
Pacientes/Acompanhantes	90
Secretarias de Saúde	7
Universidades	20
TOTAL	3083

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



A relação de temas materiais, breve descrição dos temas, principais grupos de stakeholders que relacionaram cada tema como material e limites para os tópicos materiais (onde ocorrem os impactos e envolvimento da instituição com os impactos) estão descritas no Quadro abaixo: (GRI 102-44; GRI-102-46; GRI 102-47; GRI 102-49; GRI 103-1)

N	TEMAS MATERIAIS	SIGLA	DESCRIÇÃO DOS TEMAS MATERIAIS	Nº DE GRUPOS DE STAKEHOLDERS QUE APONTARAM O TEMA COMO MATERIAL	GRUPO DE STAKEHOLDERS QUE RELACIONARAM CADA TEMA COMO MATERIAL	ONDE OCORRE O IMPACTO?	ENVOLVIMENTO DA SPDM
1	Capacitação e Educação	S4	Programa de educação continuada dos profissionais da organização	8	Alta Direção Associações/ONGs Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde Universidades	Colaboradores	Impacto causado pela Instituição

N	TEMAS MATERIAIS	SIGLA	DESCRIÇÃO DOS TEMAS MATERIAIS	Nº DE GRUPOS DE STAKEHOLDERS QUE APONTARAM O TEMA COMO MATERIAL	GRUPO DE STAKEHOLDERS QUE RELACIONARAM CADA TEMA COMO MATERIAL	ONDE OCORRE O IMPACTO?	ENVOLVIMENTO DA SPDM
2	Prevenção de doenças e promoção da saúde	S16	Programas e ações de qualidade de vida desenvolvidas para colaboradores e para a população	8	Alta Direção Associações/ONGs Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde Universidades	Sociedade	Impacto causado pela Instituição
3	Emprego	S1	Relato sobre contratações, rotatividade, benefícios e informações sobre licenças previstas em lei dos colaboradores da organização.	7	Alta Direção Associações/ONGs Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Universidades	Colaboradores	Impacto causado pela Instituição
4	Humanização	S17	Ações da instituição que visam aprimorar a qualidade das relações entre as pessoas nos serviços de saúde	7	Alta Direção Associações/ONGs Colaboradores Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde Universidades	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
5	Pandemia COVID-19	S19	Atuação da organização no enfrentamento da Pandemia da COVID-19 no período relatado	7	Alta Direção Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde Universidades	Sociedade	Impacto causado pela Instituição
6	Qualidade da assistência	S18	Ações sistemáticas necessárias para garantir que os serviços prestados estejam dentro dos padrões de qualidade exigidos para os fins a que se propõem.	7	Alta Direção Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde Universidades	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
7	Saúde e segurança do paciente	S13	Aplicação sistêmica e contínua de políticas, procedimentos, condutas e recursos visando à redução do risco e melhor desfecho na atenção dada ao paciente.	7	Alta Direção Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde Universidades	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
8	Saúde e segurança do trabalho	S3	Gestão dos riscos associados ao ambiente de trabalho buscando minimizar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.	7	Alta Direção Associações/ONGs Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde	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.	6	Alta Direção Colaboradores Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde Universidades	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
10	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.	5	Alta Direção Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Secretarias de Saúde Universidades	Sociedade	Impacto causado pela Instituição e nas suas relações com a cadeia de valor
11	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.	5	Associações/ONGs Colaboradores Fornecedores/Prestadores de serviços Pacientes/Acompanhantes Universidades	Sociedade	Impacto causado pela Instituição

N	TEMAS MATERIAIS	SIGLA	DESCRIÇÃO DOS TEMAS MATERIAIS	Nº DE GRUPOS DE STAKEHOLDERS QUE APONTARAM O TEMA COMO MATERIAL	GRUPO DE STAKEHOLDERS QUE RELACIONARAM CADA TEMA COMO MATERIAL	ONDE OCORRE O IMPACTO?	ENVOLVIMENTO DA SPDM
12	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.	4	Alta Direção Associações/ONGs Fornecedores/Prestadores de serviços Secretarias de Saúde	Pacientes	Impacto causado pela Instituição
13	Educação e conscientização ambiental	A6	Atuação da organização relacionada à conscientização ambiental de colaboradores e comunidade.	3	Alta Direção Associações/ONGs Pacientes/Acompanhantes	Sociedade	Impacto causado pela Instituição e nas suas relações com a cadeia de valor
14	Inovação tecnológica	E7	Implantação de soluções para aprimorar a prestação de serviços de saúde.	3	Alta Direção Conselho Gestor/Comunidade Universidades	Sociedade	Impacto causado pela Instituição
15	Não discriminação	S8	Ato e resultado de tratar pessoas de forma igual, tratando cada pessoa de maneira justa com base no mérito individual.	3	Associações/ONGs Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade	Sociedade	Impacto causado pela Instituição e nas suas relações com a cadeia de valor
16	Relações de trabalho	S2	Atendimento à legislação trabalhista, definição de responsabilidades e deveres, promoção de ambiente favorável ao desenvolvimento das tarefas.	3	Associações/ONGs Colaboradores Conselho Gestor/Comunidade	Colaboradores	Impacto causado pela Instituição

Quem Somos (GRI 102-2)

A SPDM-Associação Paulista Para o Desenvolvimento da Medicina é uma associação civil sem fins lucrativos de natureza filantrópica, com mais de 57 mil colaboradores diretos, atuando nas áreas da saúde e educação, com a vocação de contribuir para a melhoria dos serviços médicos prestados à população.

Atualmente, está presente em sete estados do território nacional, com 4.841 leitos hospitalares e cerca de 10 milhões de consultas médicas, além de contribuir para a formação mais de 16 mil alunos de 53 instituições de ensino superior e 17 de ensino técnico em todas as especialidades médicas, de pesquisas e afins, gerando cerca de dois mil trabalhos nos últimos 14 anos.

Breve Histórico (GRI 102-2)

A SPDM foi fundada em 1933 por um grupo de médicos unidos por um objetivo: uma escola de medicina e um hospital de ensino em São Paulo. Dessa união nasceu no mesmo ano a Escola Paulista de Medicina e um hospital de ensino em São Paulo. E foi da Escola Paulista que nasceu sete anos depois o Hospital São Paulo.

A escola e o hospital passaram a ser geridos por entidades diferentes em 1956, quando a escola foi transferida para a administração do governo federal. A SPDM se manteve como uma entidade filantrópica da sociedade civil e seguiu responsável pela gestão do hospital.



A diretriz primordial da instituição é a inserção no sistema de saúde direcionado ao tratamento e à prevenção de doenças e à promoção da saúde primária, secundária e terciária, estreitando laços com a comunidade e reafirmando seu compromisso social.

Mas as obrigações e objetivos sociais das duas entidades continuaram intimamente ligados. O Hospital São Paulo continua a ser por lei o hospital de ensino da Escola Paulista (e, portanto, da Unifesp).

Esse arranjo institucional permitiu levar a Unifesp e SPDM ao estágio de qualidade que alcançaram.

A universidade foi reconhecida pelo Ministério da Educação como a melhor do Brasil em seus campos de ensino; o Hospital São Paulo tornou-se o maior hospital federal de ensino do país e a SPDM expandiu seu modelo de gestão, reduzindo os custos dos serviços de saúde pública e elevando a qualidade em uma série de hospitais em parcerias municipais e estaduais, além de atividades ambulatoriais e de Programa de Atenção Integral à Saúde.

Onde Estamos

Em 2020, os Serviços de Saúde gerenciadas pelas 03 Superintendências da SPDM (Hospital São Paulo, Instituições Afiliadas e Programa de Atenção Integral à Saúde) foram (GRI 102-2):

Superintendência HSP

Hospital São Paulo
Saúde Indígena
DSEI - Araguaia
DSEI - Kayapó - Pará
DSEI - Xingu
DSEI - Kayapó - Mato Grosso
DSEI - Xavante



Superintendência Instituições Afiliadas

Ambulatórios de Especialidades

Ambulatório Médico de Especialidades Idoso Sudeste
Ambulatório – Núcleo de Gestão Assistencial Santa Cruz
Ambulatório Médico de Especialidades Idoso Oeste
Ambulatório Médico de Especialidades de Mogi das Cruzes
Ambulatório Médico de Especialidades Jardim dos Prados
Ambulatório Médico de Especialidades Maria Zélia
Ambulatório Médico de Especialidades Psiquiatria
Ambulatório Médico de Especialidades de Taboão da Serra
Serviço Integrado de Medicina de Jacareí

Hospitais

Hospital Cantareira
Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo
Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
Hospital Estadual de Diadema Governador Orestes Quércia
Hospital Geral Prof. Dr. Waldemar de Carvalho Pinto Filho 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 Universitário de Taubaté
Hospital e Maternidade Dr. Odelmo Leão Carneiro
Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence
Hospital Municipal Vereador José Storopoli
Hospital Regional de Sorocaba Dr. Adib Domingos Jatene

Centros de Reabilitação

Centro de Reabilitação Lucy Montoro de São José dos Campos
Serviço de Reabilitação Lucy Montoro Jd. Humaitá

Centro de Tecnologia e Inclusão

Centro de Tecnologia e Inclusão - Pq. Fontes do Ipiranga
--

Centros de Educação Infantil

Alecrim Dourado	João e Maria	Pedacinho do Céu
Aquarela	José Bonifácio	Recanto Feliz
Carrossel	Mundo Infantil	Sementinha do Saber
Casa de Criar e Brincar	Nova Luz	Sol Lá Si
Ciranda Cirandinha	Parque Colorido	Sonho Colorido
Estrelinha	Passos do Futuro	Vagalumes
Ibirapuera	Pequenos Construtores	
Jd. de Rosas	Primeira Infância	



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 Vila Mariana
Centro Especializado de Assistência Farmacêutica – CEAF Mogi das Cruzes

Laboratório

Centro Estadual de Análises Clínicas da Zona Leste

Prontos-Socorros

Pronto-Socorro Infantil de Taboão da Serra

Pronto-Socorro Unidade Mista de Taboão da Serra

Unidade de Pronto Atendimento de Taboão da Serra

Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Samu

Samu Regional São José dos Campos

Unidades de Saúde Mental

Centro de Atenção Integrada à Saúde Mental Vila Mariana – CAISM

Centro de Atenção Psico-social CAPS Itapeva

Centro de Ref. de Álcool Tabaco e Outras Drogas - CRATOD

Unidade Recomeço Helvécia

Pai Zona Norte

Projeto Autismo

Unidades de Atendimento Integrado do Munic. de Uberlândia

Sector Central Norte

UAI Martins

UAI Roosevelt

CAPS II NAPS Adulto

CAPS Leste

CAPS I NAPS Infantil

CAPS Oeste

Unidade de Acolhimento Infantil

Centro Radiológico Municipal

Ambulat. Herbert de Souza

Centro de Ref. Práticas Integrativas Complementares em Saúde

Ambulatório de Oftalmologia

UBS Brasil

UBS Martins

UBS Nossa Senhora das Graças

UBS Santa Rosa

UBSF Bom Jesus

UBSF Cruzeiro dos Peixotos

UBSF Jardim Brasília

UBSF Jardim Brasília II

UBSF Marta Helena

UBSF Marta Helena II

UBSF Martinésia

UBSF Minas Gerais

UBSF São José

UBSF Roosevelt

Sector Oeste

UAI Luizote

UAI Planalto

CAPS AD Rede AD

UBS Dona Zulmira

UBS Guarani

UBS Luizote de Freitas

UBS Tocantins

UBSF Canaã I

UBSF Canaã II

UBSF Jardim Célia

UBSF Jardim das Palmeiras I

UBSF Jardim das Palmeiras II

UBSF Jardim das Palmeiras III

UBSF Jardim Europa

UBSF Luizote de Freitas

UBSF Mansour

UBSF Miraporanga

UBSF Morada Nova

UBSF São Lucas

UBSF Taíman I

UBSF Taíman II

UBSF Pequis

UBSF Monte Hebron

UBS Planalto

SIATE

Programa Melhor em Casa

Projeto Rede

Projeto Rede

Redes Assistenciais da Supervisão Técnica de Saúde Butantã

Pronto-socorro Municipal Bandeirantes – Dr. Caetano Virgílio Netto	AMA/UBS/SADT– Vila Sônia
Hospital Dia – Butantã (AE Peri Peri)	UBS/NASF Jd. Colombo
UBS/ESF/NASF – José Marcílio Malta Cardoso	UBS Rio Pequeno
AMA/UBS/ESF/NASF – Paulo Vi	UBS Butantã
UBS/ESF/NASF – Jardim D'abril	UBS Vila Borges
AMA/UBS/ESF – Jardim São Jorge	UBS Caxingui
UBS/ESF – Jardim Jaqueline	CS Escola Butantã
UBS/ESF – Real Parque	Serviço de Residência Terapêutica I
UBS/ESF – São Remo	Serviço de Residência Terapêutica II
UBS/ESF – Vila Dalva	CAPS Adulto III
AMA – Peri Peri	URSI Butantã
UBS/NASF – Jardim Boa Vista	Sede Administrativa

Vila Maria / Vila Guilherme

Pronto-Socorro Municipal da Vila Maria Baixa	UBS – Jardim Japão
Hospital Dia – Vila Maria	UBS – Jardim Julieta
AMA/UBS Integrada – Jardim Brasil	UBS – Parque Novo Mundo I
AMA/UBS Integrada – Vila Guilherme	UBS – Parque Novo Mundo II
AMA/UBS Integrada – Vila Medeiros	UBS – Vila Ede
CAPS Infanto-juvenil VM/VG	UBS – Vila Leonor
UBS – Carandiru	UBS – Vila Sabrina
UBS Integral – Izolina Mazzei	UBS Paulo Gnecco
CAPS Álcool e Drogas III	

Unidades de Atendimento Integrado do Munic. de Uberlândia

Sector Leste

UAI Morumbi

UAI Tibery

Centro de Conv Saúde Mental

CER Centro Espec Reabilitação

UBS Custódio Pereira

UBS Tibery

UBSF Aclimação

UBSF Alvorada

Presídio Professor Jacy de Assis Uberlândia

Penitenciária Professor João Pimenta da Veiga

UBSF Tangará

Unidade de Apoio Tenda do Moreno

UBSF Ipanema I

UBSF Ipanema II

UBSF Morumbi I

UBSF Morumbi III

UBSF Morumbi IV

UBSF Morumbi V

UBSF Joana Darc

UBSF Tapuirama

UBSF Dom Almir

UBSF Rio das Pedras

Unidade de Apoio Sobradinho

Sector Sul

Centro de Atenção Diabético

UBS Patrimônio

Atenção Especializada

AMA Especialidade Jardim Guairacá	CER II - Policlínica Passaré
AMA Especialidades Perus	CER II Tatuapé
AMA Especialidades Vila das Mercês	CER III Sapopemba
AMA Especialidades Vila Zatt	CRT Coas
AMA Especialidade Sapopemba	Hospital Dia Mooca
Ambulatório Nefrologia	Hospital Dia Vila Prudente
Centro de Referência de Dor Crônica	IST/aids
Centro Espec. Odontol. Diadema	Policlínica Dr. Lusmar Veras Rodrigues
Centro Oftalmológico de Diadema	Policlínica Dr João P I Randal
Centro Olímpico de Treinamento e Pesquisa	Policlínica Regional IV Passaré
CEO - Bom Sucesso	Policlínica Regional V – Bonsucesso
CEO II Vila Bertioga	SAE
CEO II Anhanguera	URSI São Vicente de Paula

Atenção Hospitalar

Casa do Parto Sapopemba
Hospital Amparo Maternal
Hospital de Campanha Estádio Falcão
Hospital Inf Dra Lúcia Ribeiro
Hospital Irmã Dulce
Hospital Municipal Brigadeiro
Hospital Municipal Pedro II Ap 5.3
Hospital Nossa Sra. Conceição

Atenção Primária à Saúde

AMA Integrada Água Rasa	SMS CF Herbert Jose de Souza
AMA Integrada Americanópolis	SMS CF Izabel dos Santos
AMA Integrada City Jaraguá	SMS CF Luiz Celio Pereira
AMA Integrada Elísio Teixeira Leite	SMS CF Olga Pereira Pacheco
AMA Integrada Geraldo da Silva Ferreira	SMS CF Sérgio Nicolau Amin
AMA Integrada Jardim Elba - Humberto Gastão Bodra	SMS CMS Antenor Nascentes
AMA Integrada Jd. Grimaldi	SMS CMS Ariadne Lopes de Menezes
Ama Integrada Pari	SMS CMS Carlos Gentile de Mello
AMA Integrada Parque Bristol	SMS CMS Cesar Pernetta
AMA Integrada Perus	SMS CMS Eduardo a Vilhena
AMA Integrada São Vicente de Paula	SMS CMS Milton Fontes Magarao
AMA Integrada Vila Antonieta	SMS CMS Renato Rocco
AMA Integrada Vila Carrão	SMS CMS Rodolpho Rocco
AMA Integrada Vila Clara	SMS CMS Tia Alice
AMA Integrada Vila Oratório	UAPS Dr. Acrísio Eufrasino de Pinho "alameda das Palmeiras"
AMA Integrada Vila Pereira Barreto	UAPS Jangurussu
AMA Jardim Ipanema	UAPS Dr. Régis Jucá
AMA Parque Anhanguera I	UBSF Morada Nova
AMA Santa Cruz	UBS Água Funda
AMA Sapopemba	UBS Aldeia Jaraguá (saúde Indígena)
AMA Vila Califórnia - Zeilival Bruscagin	UBS Almirante Delamare
Consultório Odontológico Tcm	UBS Alpes do Jaraguá
SMS CF Amélia dos Santos Ferreira	UBS Aurélio Mellone
SMS CF Anna Nery	UBS Belenzinho
SMS CF Anthidio Dias da Silveira	UBS Brás
SMS CF Barbara Starfield	UBS Centro
SMS CF Bibi Vogel	UBS Cidade Vargas
SMS CF Carioca	UBS Comendador José Gonzalez
SMS CF Edney Canazaro de Oliveira	UBS Conceição
SMS CF Emygdio Alves Costa Filho	UBS Cupecê - Dr. Waldomiro Pregnotatto
SMS CF Erivaldo Fernandes Nobrega	



Atenção Primária à Saúde

UBS Domingos Mantelli	UBS Jardim Seckler	UBS Vila Nogueira
UBS Dr. Oswaldo Marasca Júnior	UBS Luiz Ernesto Mazzoni	UBS Vila Nova Conquista
UBS Eduardo Romano Reshilian	UBS Maria Tereza	UBS Vila Nova Manchester
UBS Eldorado	UBS Mascarenhas de Moraes	UBS Vila Nova York
UBS Fazenda da Juta I	UBS Milton Santos	UBS Vila Paulina
UBS Fazenda da Juta II	UBS Moinho Velho	UBS Vila Pirituba
UBS Formosa II	UBS Moinho Velho II	UBS Vila Prudente
UBS Heliópolis	UBS Mooca I	UBS Vila Renato
UBS Iaçapé - Jardim Planalto	UBS Morada do Sol	UBS Vila Santa Catarina
UBS Iguaçu	UBS Morro Doce	UBS Vila Santo Estevão
UBS Integrada Água Rasa	UBS Neusa Rosália Morales	UBS Vila São José
UBS Integrada Americanópolis	UBS Parque Anhanguera I	Atenção Psicossocial CAPS AD II Mooca CAPS AD II Sacomã CAPS AD III Ipiranga - Heliópolis CAPS Adulto II Aricanduva/formosa CAPS Adulto II Ipiranga - Vila Monumento CAPS Adulto II Jabaquara CAPS Adulto II Perus (Amb Casa Viva) CAPS Adulto III Mooca CAPS Adulto III Pirituba/jaraguá CAPS Adulto III Sapopemba CAPS Álcool e Drogas II Sapopemba CAPS III Álcool e Drogas -pirituba - Casa Azul CAPS III de Diadema Centro CAPS III de Diadema Leste CAPS III de Diadema Sul Oeste CAPS Infantil II Perus CAPS Infantil Juvenil II Sapopemba CAPS Infantil Juvenil III - Heliópolis CAPS Infante Juvenil CAPS Infante Juvenil II Vila Prudente CAPS Infante Juvenil III Aricanduva CECCO Heliópolis SIAT III Heliópolis SRT Aricanduva I Feminino SRT Aricanduva II Masculino SRT Aricanduva III Mista SRT II Ipiranga I SRT II Ipiranga II SRT Pirituba/jaraguá I - Feminino SRT Pirituba/jaraguá II - Masculino SRT Pirituba/jaraguá III - Mista SRT Pirituba/jaraguá IV - Mista
UBS Integrada City Jaraguá	UBS Parque Imperial - Prof Manoel Antonio da Silva Saragoça	
UBS Integrada Elísio Teixeira Leite	UBS Parque Maria Domitila	
UBS Integrada Geraldo da Silva Ferreira	UBS Parque Nações Unidas	
UBS Integrada Jardim Elba - Humberto Gastão Bodra	UBS Parque Real	
UBS Integrada Jd Grimaldi	UBS Parque Reid	
UBS Integrada Pari	UBS Parque São Lucas	
UBS Integrada Parque Anhanguera	UBS Pastoral	
UBS Integrada Perus	UBS Piraporinha	
UBS Integrada São Vicente de Paula	UBS Promissão	
UBS Integrada Vila Antonieta	UBS Promorar	
UBS Integrada Vila Carrão	UBS Recanto dos Humildes	
UBS Integrada Vila Clara	UBS Reunidas I	
UBS Integrada Vila Oratório	UBS Reunidas II	
UBS Integrada Vila Pereira Barreto	UBS Sacomã	
UBS Interativa	UBS Santa Madalena	
UBS Jardim Abc	UBS Santo Elias	
UBS Jardim Canhema	UBS Serraria	
UBS Jardim Casa Grande	UBS Sinhá	
UBS Jardim Cidade Pirituba	UBS Teotônio Vilela	
UBS Jardim das Nações	UBS União das Vilas de Taipas	
UBS Jardim dos Eucaliptos	UBS Vila Arapuá	
UBS Jardim Guairacá	UBS Vila Bertioga	
UBS Jardim Inamar	UBS Vila Caiuba	
UBS Jardim Independência - Hermenegildo Morbim Junior	UBS Vila Califórnia - Zeilival Bruscagin	
UBS Jardim Ipanema	UBS Vila Campestre	
UBS Jardim Iva	UBS Vila Canaã	
UBS Jardim Lourdes	UBS Vila Carioca	
UBS Jardim Paineiras	UBS Vila das Mercês	
UBS Jardim Panamericano	UBS Vila Ema	
UBS Jardim Rincão	UBS Vila Guarani	
UBS Jardim Rosinha	UBS Vila Heloisa	
UBS Jardim Ruyce	UBS Vila Maggi	
UBS Jardim Sapopemba	UBS Vila Moraes	

Atenção Psicossocial

SRT Sapopemba II - Mista (tipo II)	SRT Tipo I Jabaquara
SRT Tipo I Jabaquara II	USRT Vila Monumento
SRT Vila Prudente I - Feminino	SRT Vila Prudente I - Masculino
UA Adulto - Jabaquara	UA Adulto Sacomã I- Tipo II
UA Adulto Sacomã II - Tipo II	

Urgência e Emergência

AMA Hosp. Dr. Arthur r Saboya	UPA Bom Jesus
AMA Hosp. Dr. Waldomiro de Paula	UPA Dr Charles Antunes Bechara "Samambaia"
AMA Integrada Parque Anhanguera	UPA Lomba do Pinheiro
AMA Sacomã	UPA Perus
CER Santa Cruz Ap 5.3	UPA Pirituba
PS Augusto Gomes de Matos	UPA Tatuapé
Samu - Sp - Ahm	UPA Vila Mariana
Samu de Diadema	UPA Zona Noroeste

Os serviços gerenciados pela SPDM estão localizados em 07 Estados do território nacional (GRI 102-6)



A relação de serviços gerenciados por tipo é apresentada no Quadro abaixo (GRI 102-7):

Por Tipo de Serviço	Total de Instituições Gerenciadas
Ambulatórios de Especialidades	10
Atenção Especializada	29
Atenção Primária à Saúde	162
Atenção Psicossocial	41
Centro de Reabilitação	2
Centros de Educação Infantil	22
Centros de Tecnologia e Inclusão	1
Farmácias de Alto Custo	5
Hospitais	24
Laboratório	1
Projeto Rede	1
Prontos-Socorros	3

Por Tipo de Serviço	Total de Instituições Gerenciadas
Saúde Indígena	5
Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Samu	1
Spdm Consulting	1
Unidades de Atendimento Integrado do Munic. de Uberlândia	66
Unidades de Saúde Básica	31
Unidades de Saúde Mental	7
Unidades Específicas Para Casos de Covid-19	4
Urgência e Emergência	17
Total	433

Dados de produção SPDM	2018	2019	2020
Consulta	14.089.704	16.062.217	9.901.884
Consulta não médica	2.950.362	2.684.881	1.948.600
Exames	16.965.223	29.757.719	23.432.567
Famílias cadastradas	786.212	822.226	402.909
Medicamentos distribuídos	132.482.210	124.423.448	137.208.816
Usuários cadastrados	1.236.634	2.692.051	2.175.379
Visitas domiciliares	6.223.001	5.910.430	5.335.641

Fonte: Presidência SPDM

Número de leitos:	
2018	4.925
2019	4.764
2020	4.841

Fonte: Presidência SPDM

(GRI 102-8)

Número de colaboradores discriminados por contrato de trabalho e gênero												
Contrato de Trabalho	2018				2019				2020			
	Homens	Mulheres	Total	Percentual	Homens	Mulheres	Total	Percentual	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Permanente	12.009	35.515	47.524	98,4%	13.705	38.695	52.400	98,5%	14.865	42.147	57.012	98,7%
Temporário	299	464	763	1,6%	289	505	794	1,5%	252	474	726	1,3%
Total	12.308	35.979	48.287		13.994	39.200	53.194		15.117	42.621	57.738	

Fonte: HSP/PAIS/Instituições Afiliadas

*Todos os colaboradores com contrato permanente estão cobertos por acordos de negociação coletiva. (GRI 102-41)

Missão, Visão e Valores

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

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

VALORES:

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



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 nos. 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 102-5).

Dentro dos 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 os seus serviços aos clientes do SUS.

Alinhada a 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 102-6)

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, na área da Assistência Social e na área Educacional.

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

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

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.

O modelo de gestão da SPDM possibilita implementar controles internos estruturados por meio de ferramentas gerenciais padronizadas, dentre elas, mapeamento dos processos e dos riscos, procedimentos documentados, segregação de funções e definição de alçadas. Este modelo aumenta a segurança nas inúmeras interfaces entre a SPDM e as unidades sob sua gestão pois, existe uma forte relação de trabalho e interdependência mútua entre Matriz SPDM e filiais. Os serviços possuem um responsável técnico, representante legal aprovado pelo Conselho Administrativo da SPDM.

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

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

Estrutura

A estrutura organizacional da SPDM é composta pela Assembleia Geral de Sócios, Conselho Administrativo, Conselho Fiscal, cujos integrantes não recebem remuneração pela função, Diretoria Executiva e Superintendências. (GRI 102-18)



• Assembleia Geral de Sócios:

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.

• Conselho Administrativo:

órgão deliberativo superior da SPDM, composto por 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 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.

•Diretoria Executiva:

composta por 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 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 Código 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 nas suas ausências ou impedimentos e exercer atribuições que lhe forem delegadas pelo Diretor-Presidente.

•Conselho Fiscal:

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



O modelo de governança corporativa da SPDM foi sendo consolidado e fortalecido ao longo dos seus 87 anos de existência. A governança da instituição se efetivou por meio de uma estrutura executiva competente e responsável pelo planejamento, organização, direção e controle do conjunto de recursos, que determinam as atividades no nível local, com a finalidade de alcançar os seus objetivos.

Programa de Integridade/Compliance

Na última década, a instituição vem envidando esforços para o aprimoramento das ações na área de Compliance e Integridade, destacando-se o engajamento e apoio da alta administração, a elaboração de código de conduta e ética, políticas institucionais e a implantação de canal de denúncias, dentre outras ações.

Ações íntegras e em conformidade são alicerces que sempre fizeram parte da conduta ética e princípios da SPDM.

Neste sentido, a criação de uma área de compliance, a elaboração de um código de conduta, treinamentos, canal de denúncias,

dentre outros aspectos que compõem um programa de integridade foram uma evolução natural para a SPDM.

Suas ações estão embasadas nas metodologias e diretrizes do Instituto Ethos e CGU.

Em dezembro de 2019, a SPDM implementou sua área de Compliance, em consonância com Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção) e o Decreto nº 8.420/15 nos artigos 41º e 42º.

Principais objetivos da área de compliance:

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



Como parte de sua estratégia para os anos 2019 /2020, estabeleceu como metas a adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção do Instituto Ethos e a obtenção do selo “Empresa Pró-Ética” - CGU, como ações catalizadoras para consolidação do Programa de Integridade.

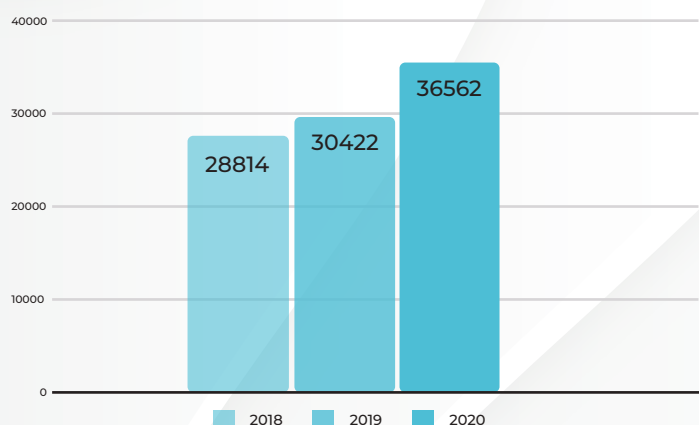
A iniciativa busca transparecer o comprometimento da SPDM em implementar ações voltadas à identificação e prevenção de riscos, seja na perspectiva de seus processos internos ou ainda em sua relação com as diferentes partes interessadas. (GRI 102-13)



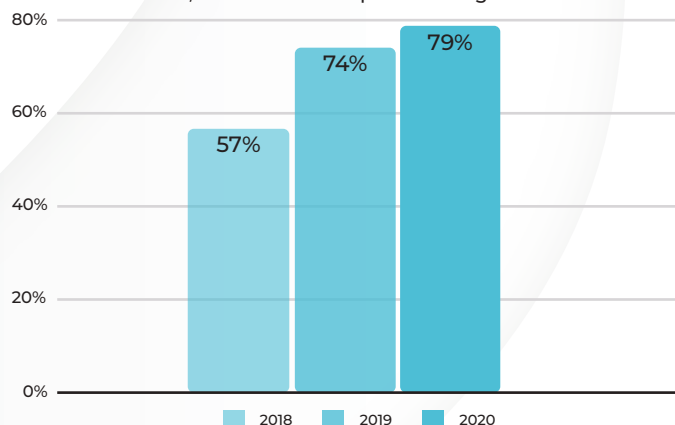
Código de Conduta e Ética (GRI 102-16)

O Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade da SPDM foi elaborado, conforme os valores e 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, prestadores de serviços e partes interessadas com a adoção de padrões adequados de conduta. (GRI 205-2)

Nº de colaboradores que receberam o Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade



% em empresas que receberam o Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade



Manual de Conformidade - Animações

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



Telas dos vídeos do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade – disponíveis em:
<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 e ética na realização dos processos nas unidades sob sua gestão, bem como ao cumprimento da legislação vigente nos âmbitos Federal, Estadual e Municipal.

Avaliação de Riscos e Controles Internos

No escopo da implantação da gestão de riscos, um dos aspectos fundamentais é a caracterização da cadeia de suprimentos, passando pela compreensão da estratégia das aquisições e contratações realizadas pela Instituição e o relacionamento desta com seus fornecedores.

Neste sentido, a matriz de riscos de fornecedores visa a nortear as ações relacionadas aos controles internos para mitigação dos riscos, que devem ser previstos em normativas específicas das áreas Financeiras, entre elas, Suprimentos, Contratos, além das diferentes áreas demandantes de aquisições e contratações de produtos e serviços.

Considerando o esforço e os recursos financeiros empreendidos em ações que envolvam o programa de integridade, em especial, as relacionadas a treinamentos, a matriz de risco de fornecedores é uma ferramenta de gestão que subsidia a decisão estratégica ao planejamento de treinamentos para treinamentos e demais ações relacionadas às diligências.

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.

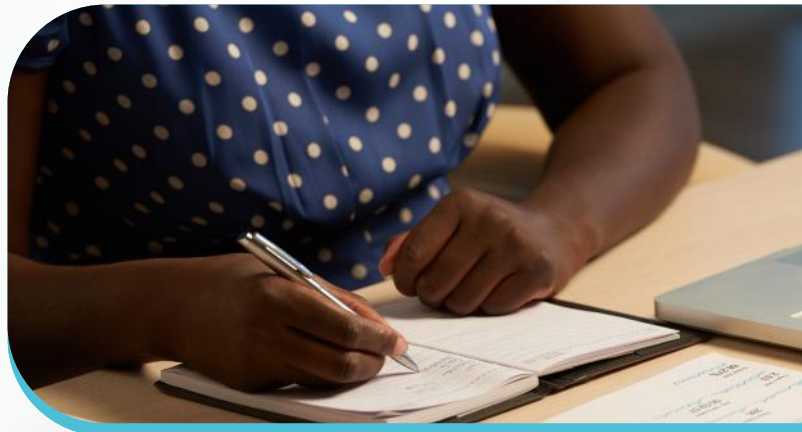
Treinamento e Comunicação

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, devem conhecer o público 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 desenvolvimento da matriz de risco de fornecedores teve como objetivo reconhecer as categorias ou grupos de fornecedores que representem maior criticidade à SPDM, sob as perspectivas: operacional (quanto à capacidade de atendimento, criticidade as atividades finalísticas e grau de dependência das Instituições), socioambiental (quanto ao grau de severidade ao meio ambiente, saúde, segurança ocupacional e direitos humanos) e de integridade (quanto aos potenciais riscos de atos ilícitos como corrupção, suborno, dentre outros). (GRI 102-11)

Outra perspectiva desenvolvida no âmbito dos fornecedores pela SPDM foi a autoavaliação socioambiental que foi criada com o objetivo de reforçar a análise de risco às questões ambientais e trabalhistas.



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



Treinamentos

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

Os colaboradores da SPDM recebem treinamento da Lei Anticorrupção nº 12.846/13 e do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade (código de conduta), com o objetivo de disseminar a cultura de integridade da instituição, que é aplicado

na admissão quando realizam o procedimento de integração no primeiro dia de trabalho.

Periodicamente é realizada a reciclagem do treinamento. Após esta reciclagem, os colaboradores realizam a avaliação para verificar a retenção e compreensão das informações.

Desde julho de 2020, o treinamento foi disponibilizado em modalidade e-learning. (GRI 205-1).

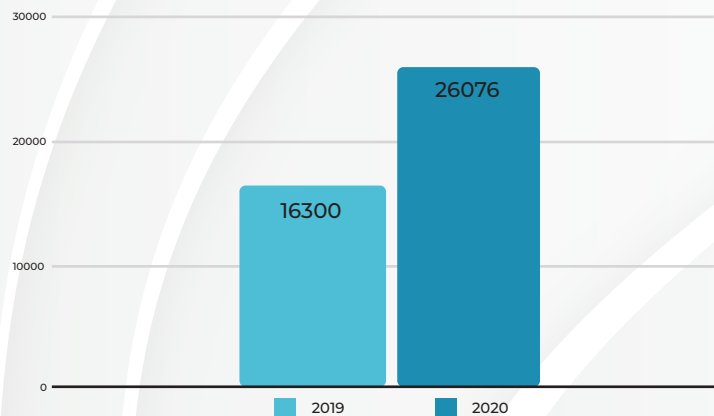


Tela de acesso do treinamento do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade em EAD



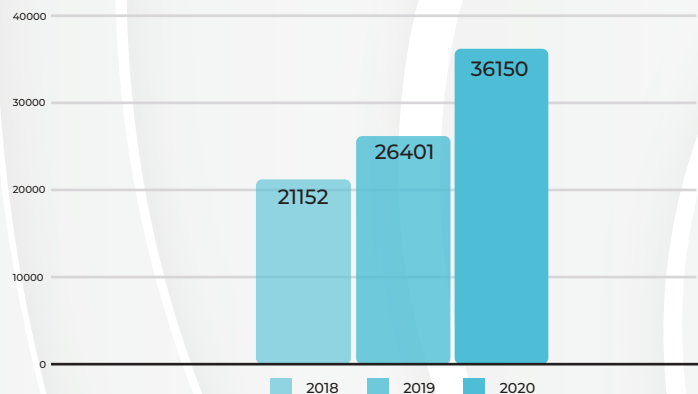
Tela de acesso do treinamento da Lei Anticorrupção em EAD

Nº de colaboradores que participaram do treinamento do Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade



As empresas (terceiros), em fase prévia à assinatura do contrato de prestação de serviços, assinam o Termo de Adesão ao Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade da SPDM, denominado "Anexo II". (GRI 205-2)

Nº de colaboradores que participaram do treinamento da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/13)



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

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

A equipe das áreas financeiras são priorizadas no cronograma de treinamentos.

Treinamento de Compliance para Fornecedores e Prestadores de Serviços

Em 2019, a SPDM iniciou os treinamentos de Compliance para fornecedores e prestadores de serviços.

O treinamento aborda conceitos e definições de Compliance e Integridade do Manual de Conformidade Administrativa da SPDM, suas políticas, normas e regulamentos, canais de denúncias e todas as outras ações de promoção da cultura de integridade.

A partir de 2020, o treinamento passou a ser realizado na plataforma de ensino a distância (EAD) da SPDM.



Comunicação

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

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

Sites

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



Site SPDM - www.spdm.org.br/compliance

Intranet

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

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

Aplicativos de Celular

A partir de 2019, o aplicativo para smartphone com o Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade da SPDM foi disponibilizado. Este aplicativo possui links de acesso direto ao Canal de Denúncias por meio dos sites da SPDM.

Vídeos de Sensibilização

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

Informativos - Banner

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

Canais de Denúncias e Apuração

O Canal de Denúncias (Canal Confidencial) – disponível em <https://www.spdm.org.br/sistemas/canalconfidencial> é um meio disponibilizado pela SPDM para o recebimento das denúncias que constituam atos de natureza ilícita, com garantia de sigilo, confidencialidade e não retaliação do denunciante, a apuração é realizada por um Comitê de Apuração dotado de total independência e autonomia funcional. O Canal de Denúncias está disponível em português, podendo ser acessado 24 horas

Relacionamento com Parceiros

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

Neste sentido, foi desenvolvido o Manual de Fornecedores da SPDM que visa a expressar o compromisso da organização na adoção de padrões adequados de conduta na relação com fornecedores que, além de capacidade técnica, demonstrem compromisso com a preservação do meio ambiente, conformidade e respeito aos temas relacionados com os direitos humanos, com a saúde e a segurança dos trabalhadores com políticas e práticas de promoção da diversidade, atuando de forma ética e responsável. O Manual de Fornecedores da SPDM também apresenta as etapas e critérios utilizados na seleção e avaliação de fornecedores.

O relacionamento da SPDM com os fornecedores é realizado por meio de um portal eletrônico de compras. O controle informatizado do processo permite a SPDM realizar compras de forma transparente e controlada, registrando o histórico das cotações, negociações, compra com resultados facilmente mensuráveis e ações rastreáveis, fortalecendo a transparência nos processos de aquisição. Independente da efetivação de compras, todo fornecedor cadastrado no portal e interessado em realizar cotações para a SPDM recebe, de forma automática, em todas as cotações via plataforma eletrônica de compras, o Manual de Conformidade Administrativa (Código de Conduta) e o Manual de Fornecedores da SPDM. Da mesma forma, trimestralmente, os fornecedores recebem um e-mail, com a divulgação do Manual de Conformidade Administrativa, Manual de Fornecedores e do Canal de Denúncias da SPDM. A SPDM possui um Comitê Técnico de Qualificação de Fornecedores, formado por equipe multiprofissional, que tem por

por dia, inclusive de forma anônima, com possibilidade de acompanhamento da denúncia pelos denunciante e a apresentação das informações, conclusões, interrupção e a reparação dos danos apurados pela SPDM.

A SPDM zela pelas manifestações de boa-fé e garante a confidencialidade e sigilo de todos os relatos e denúncias. Número total e natureza de incidentes confirmados de corrupção: Não houve. (GRI 205-3)



Manual de Fornecedores
SPDM



Manual de Fornecedores SPDM – 1ª edição
acessado em: <https://www.spdm.org.br/flip/Fornecedores/>

objetivo realizar visitas técnicas e verificar o cumprimento de requisitos estabelecidos e formalizados em um checklist padronizado. Uma das atribuições deste Comitê é realizar, dentre outras atividades, visitas técnicas, monitoramento de alerta dos órgãos reguladores e o controle de desvios de qualidade dos produtos.

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

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

As questões possuem as seguintes temáticas relacionadas à integridade:

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

Revisão de Minutas Contratuais

As minutas contratuais de prestação de serviços firmadas entre a SPDM e seus serviços contêm cláusula contratual denominada “Cláusula Anticorrupção”.

Monitoramento das Ações de Compliance

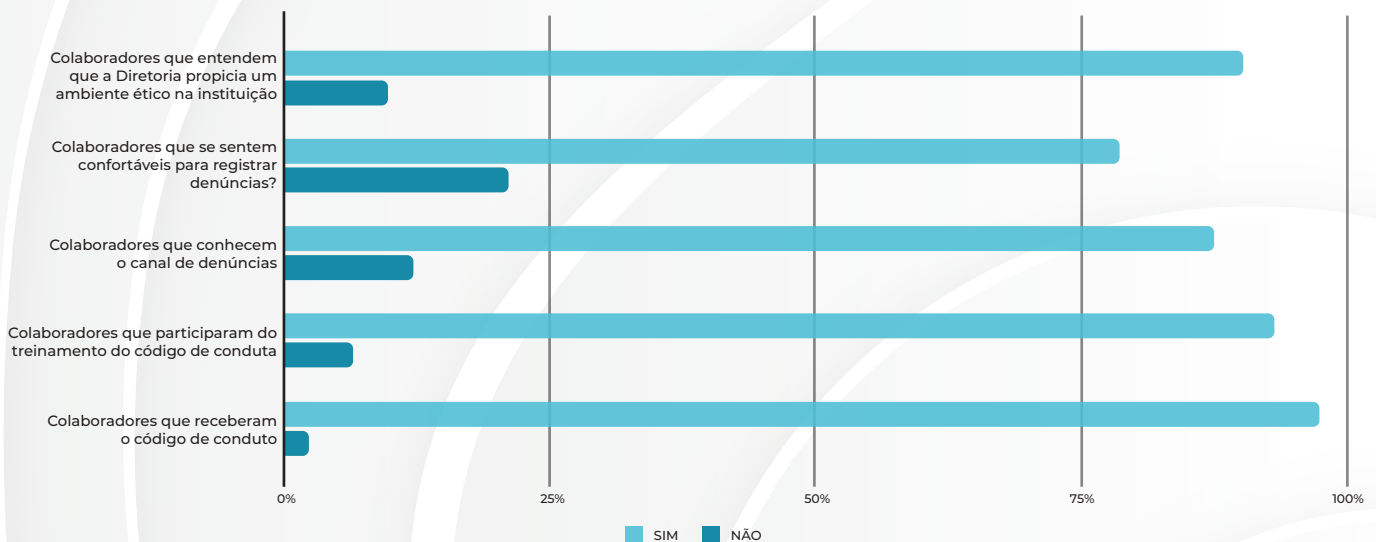
O Programa de Compliance ajuda a referenciar o nível de integridade, instrui e apoia na tomada de decisão e medidas que ainda precisem ser aplicadas para influenciar positivamente toda a SPDM na adoção de práticas éticas e de Compliance em suas atividades.

Pesquisa de Cultura de Integridade

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

A última pesquisa de cultura de integridade das Instituições Afiliadas SPDM, realizada em agosto 2020, contou com a participação de 19.689

Pesquisa de Cultura de Integridade 2020



Relacionamento Com Fornecedores (GRI 102-9, GRI 102-10)

A SPDM, se relaciona com seus fornecedores de acordo com as diretrizes estabelecidas em seus regulamentos de compras e contratações amplamente divulgados em diários oficiais e em seus endereços eletrônicos na internet.

Através de portais eletrônicos, onde fornecedores e terceiros obtêm acesso aos pedidos de cotação de produtos e serviços, cada Instituição divulga seus processos de compras e contratações, onde para garantir aquisições com qualidade, de forma competitiva e pelo menor custo, é preciso que as especificações referenciais dos itens estejam corretas e com as devidas marcas aprovadas para instituição demandante.

Visando à maximização dos recursos e economia de escala, as compras são realizadas, preferencialmente de forma consolidada, isto é, em conjunto para diferentes Instituições geridas em cada superintendência da SPDM, tendo em vista a obtenção das melhores condições de relacionamento comercial com seus fornecedores.

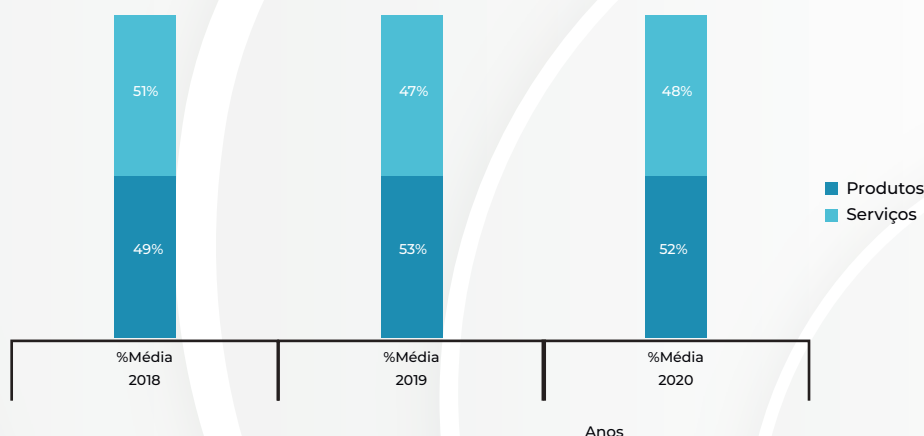
A SPDM adota estratégia de aquisição através de critérios estabelecidos por comitê técnico multidisciplinar, formado por especialistas nas diferentes áreas de interesse de acordo com o produto ou serviço a serem adquiridos.

Este comitê técnico avalia especificações e testes de produtos, além dos processos, documentações e as boas práticas de fabricação, armazenamento e distribuição dos fornecedores, pautados na legislação vigente.

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. Eventuais aquisições relacionadas a emendas parlamentares através da Plataforma “+Brasil” são apoiadas tecnicamente pelas áreas afins, como Engenharia Clínica, Departamento Jurídico, Gestão de Contratos e Diretoria Administrativa, seguindo sempre os princípios da isonomia, economicidade, e atendendo a portaria interministerial nº 424, de 30 de dezembro de 2016. A SPDM realizou no ano de 2018, o mapeamento de sua cadeia de fornecedores com o objetivo de compreender os fatores de riscos associados aos diferentes tipos de categorias de fornecimento de produtos e serviços, para compreensão da criticidade destes em relação aos diferentes aspectos: operacionais, de integridade, sociais, trabalhistas e ambientais. A partir deste mapeamento, vêm estabelecendo ações específicas para cada conjunto de fornecedores, conforme suas características de riscos e necessidades de controles específicos.

Quanto à sua cadeia de suprimentos, em relação à natureza das operações de compras e contratações, as Instituições SPDM atuam mantendo as linhas de fornecimento de produtos e serviços. A relação de transações por natureza de fornecedores no período entre os anos de 2018 e 2020, encontra-se demonstrada no gráfico seguinte.

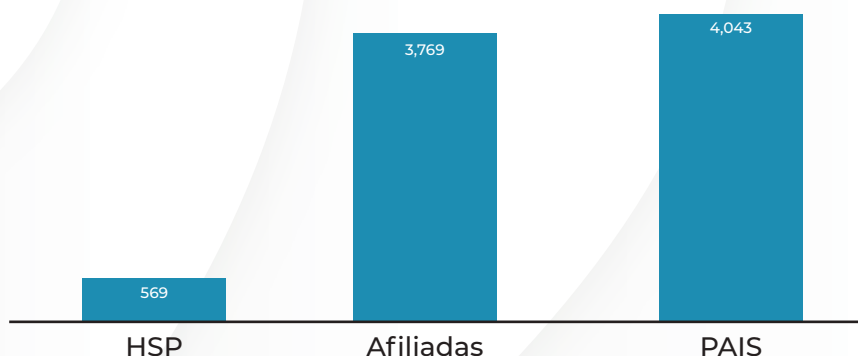
Evolução anual das transações (%)
por tipo de fornecedor



No período compreendido entre 2018 e 2020, a SPDM manteve relacionamento comercial com fornecedores de diferentes categorias de serviços e produtos.

No gráfico abaixo, demonstramos a volumetria total de fornecedores que atenderam estas Instituições ano a ano.

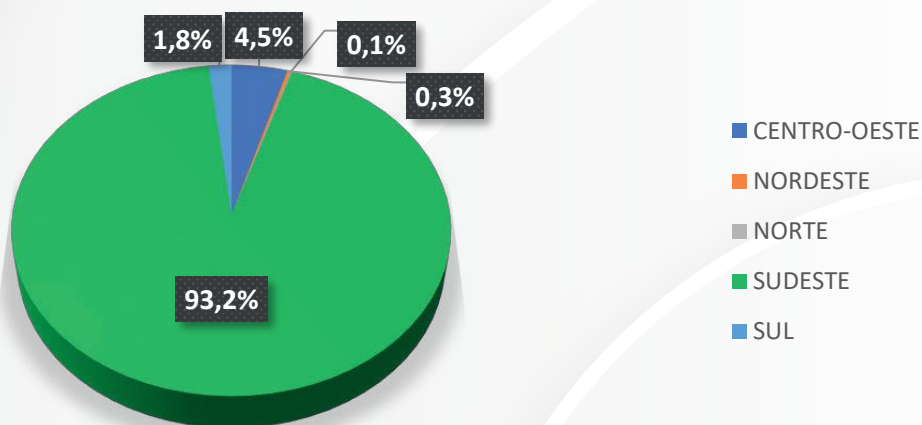
Quantidade de fornecedores contratados ano de 2020



Complementarmente, visando a demonstrar outras características da cadeia de fornecedores da SPDM, apresentamos a localização destas empresas no período entre 2018 e 2020.

Neste gráfico, é possível identificar que a média do volume financeiro das transações realizadas, se concentram principalmente nos Estados da região sudeste do país (93,2%). No entanto, as demais regiões possuem fornecedores com transações comerciais realizadas com a SPDM, como as seguintes regiões, respectivamente: centro-oeste (4,5%), sul (1,8%), nordeste (0,3%) e norte (0,1%).

Volume transacionado SPDM por regiões do Brasil



As aquisições e contratações para fornecimento de insumos e equipamentos, de um modo geral, foram sensivelmente impactadas pela pandemia do COVID-19 no decorrer do ano de 2020.

Conforme noticiado em diferentes meios de comunicação de imprensa ao longo dos meses nas circunstâncias da pandemia, os diferentes tipos de produtos e equipamentos voltados ao atendimento de pacientes com COVID-19 tiveram sensíveis impactos em suas cadeias de suprimentos, especialmente quanto ao volume ofertado por fornecedores, insuficiente ao atendimento de toda a demanda do mercado internacional globalizado, com consequentes oscilações de preços em escalas sem precedentes históricos nas Instituições de saúde.

As novas experiências de pesquisa de preços neste período de pandemia, demonstraram uma completa mudança do mercado de fornecedores com a apresentação de novas empresas para intermediação da importação dos insumos da China e Estados Unidos, se mostrando desafiador no que tange a necessidade de decisões quase que imediatas e portanto, com grande possibilidade falhas na avaliação dos riscos. Neste cenário, um gabinete de crise específico para acompanhamento das aquisições foi estruturado, pensando em mitigar riscos da tomada de decisão em momentos conturbados, de enfrentamento de uma pandemia.

Considerando expectativa do aumento exponencial no número de pacientes atendidos nas instituições geridas pela SPDM em decorrência do surto de Coronavírus (COVID-19) foi realizada a ampliação dos estoques dos materiais que seriam essenciais para lidar com esta infecção, incluindo produtos de limpeza e desinfecção de ambientes e para utilização na assepsia de mãos, tendo em vista não haver naquelas circunstâncias, nenhum instrumento normativo ou recomendação dos órgãos contratantes que delimitassem parâmetros para abastecimento contingencial dos estoques das Instituições.

Tendo em vista a necessidade circunstancial de avaliação de produtos e equipamentos que poderiam ter seu consumo e aquisição impactados pelo cenário da pandemia, os representantes do eixo suprimentos do comitê institucional de crise do COVID-19 (intitulado “Comitê COVID-19: Eixo Suprimentos”) elencaram rol não exaustivo de itens que deveriam ter monitoramento aprofundado no contexto das Instituições

Afiliadas / SPDM, porém sem comprometimento às avaliações de suprimentos já existentes para totalidade dos produtos gerenciados nos estoques das Instituições.

No que concerne ao contexto do monitoramento do painel de produtos relacionados ao enfrentamento ao COVID-19, o grupo técnico do “Comitê COVID-19: Eixo Suprimentos” definiu as estratégias com base nos seguintes pilares, a saber: demanda e consumo por suprimentos hospitalares, aquisições e contratações de insumos e serviços para o enfrentamento ao COVID-19 e ações contingenciais.

Importante destacar que as Instituições da SPDM se utilizam de sistema informatizado para a gestão de estoques que se baseia em modelos matemáticos de cálculo de previsibilidade para avaliação de demandas de consumos de itens estocáveis.

Esta ferramenta informatizada, principalmente durante a pandemia, se demonstrou ser essencial para o acompanhamento das constantes variações de consumo dos produtos, possibilitando antecipação de cenários de desabastecimento na linha do tempo. A partir deste sistema, a equipe de suprimentos das Instituições/SPDM de forma consolidada, monitora os níveis de estoque e criou um painel dos principais insumos relacionados ao enfrentamento ao COVID-19.

A estratégia de rearranjo da cadeia de fornecedores da área da saúde ocorrido nos últimos anos e seus pretensos potenciais benefícios, foram impactados com a crise de abastecimento decorrente do cenário da pandemia de COVID-19 iniciada no mês de fevereiro/2020. A imprevisibilidade quanto a reorganização do setor e estabilização entre oferta e demanda entre todos os atores da cadeia, possivelmente deverão figurar como principais desafios para os próximos anos no mercado da saúde.

Certificações e Selos

A SPDM propõe-se a contribuir e estimular de forma contínua a melhoria da qualidade e segurança 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. As certificações da organização estão apresentadas abaixo:



Qmentum Internacional
Programa Canadense de Acreditação

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



ONA Nível III

Hospital Estadual de Diadema
Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo
Ambulatório Médico de Especialidades de Mogi das Cruzes
Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
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



ONA Nível II

Hospital e Maternidade Municipal de Uberlândia
Hospital Regional de Sorocaba
Hospital Municipal Dr. José de Carvalho
Florence
Centro de Análises Clínicas Zona Leste
Ambulatório Médico de Especialidades
Maria Zélia



ONA Nível I

Hospital Geral de Guarulhos



Certificação por distinção
Serviços de Hemodinâmica

Hospital Geral de Pirajussara



Certificação por Distinção na
Identificação Precoce e Tratamento
da 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



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



Prêmio Compliance Brasil

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



O programa Green Kitchen é indicado à unidades de alimentação que queiram aprimorar constantemente seu padrão de qualidade em benefício de seus clientes, levando em consideração a responsabilidade social e ambiental. Destaca-se principalmente a adesão as questões de sustentabilidade e alimentação saudável e natural.

Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo - Maio/2018
Hospital Geral de Pedreira - Julho/2018
Hospital Geral de Pirajussara - Julho/2018
Hospital Estadual de Diadema - Julho/2018
Hospital Geral de Guarulhos - Julho/2018
Hospital Municipal Vereador José Storopoli - Setembro/2018
Hospital Municipal de Barueri Dr. Francisco Moran - Setembro/2018
Hospital e Maternidade Municipal Dr. Odelmo Leão Carneiro - Outubro/2018
Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini - Outubro/2018
Hospital Lacan - Maio/2019
Hospital Municipal Dr. José de Carvalho Florence - Junho/2019
Prontos Socorros Municipais de Taboão da Serra - Março/2020

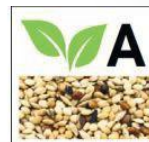


Hospital Geral de Pirajussara
Hospital Estadual de Diadema
Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
Ambulatório Médicos de Especialidades de Mogi das Cruzes
Hospital e Maternidade de Uberlândia
Centro de Reabilitação de São José dos Campos
Serviço de Reabilitação Lucy Montoro Humaitá
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
Ambulatório Médicos de Especialidades de Mogi das Cruzes
Hospital e Maternidade de Uberlândia
Centro de Reabilitação de São José dos Campos

Green Pin A
Amigos, aliados apoiadores.
Em reconhecimento.



Reconhecimento "Green Pin A", que reconhece a SPDM - Instituições Afiliadas como amiga, aliada e apoiadora.

Hospital Geral de Pirajussara - Março/2021
Hospital Municipal Vereador José Storópolli - Março/2021
Hospital Geral de Pedreira - Março/2021
Hospital Geral de Guarulhos - Março/2021
Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Mello - Março/2021



Hospital Geral de Pirajussara
Hospital Estadual de Diadema
Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
Ambulatório Médicos de Especialidades de Mogi das Cruzes
Hospital e Maternidade de Uberlândia



Hospital Estadual de Diadema
Centro de Reabilitação de São José dos Campos



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



Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo
Hospital Municipal de Barueri Dr. Francisco Moran
Hospital e Maternidade Municipal Dr. Odelmo Leão Carneiro
Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
Hospital Lacan
Hospital Municipal Dr. Jose de Carvalho Florence
Hospital Municipal de Parelheiros
Hospital Cantareira
Hospital Regional de São José dos Campos – Bata Cinza
Hospital Regional de Sorocaba – Bata Cinza
Hospital Regional de Sorocaba
3 Prontos Socorros do Taboão da Serra
Rede Assistencial Técnica Vila Maria/Vila Guilherme
Rede Assistencial Técnica Butantã

SAMU São José dos Campos
Centro de Referência de Álcool, Tabaco e Outras Drogas
Unidade Recomeço Helvétia
PAI Zona Norte
Serviço Integrado de Medicina de Jacareí
Unidades de Atendimento Integrado de Uerblândia
Serviço de Reabilitação Lucy Montoro Humaitá
21 Centros de Educação Infantil
Centro de Reabilitação Lucy Montoro de São José Dos Campos
AME Idoso Oeste
AME Mogi das Cruzes
CAPS Itapeva
AME Psiquiatria Dra Jandira Masur



Certificação por Distinção – Serviço de UTI Platina

Hospital São Paulo
Desde 2018



Certificação Internacional de Laboratórios - Norma PALC

Hospital São Paulo - Desde 2013



American
Heart
Association®



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

Hospital São Paulo - Desde Setembro/2018



Prêmio: Desafio A Saúde Pelo Clima

O Inventário de Gases de Efeito Estufa, como ferramenta de gestão, ao longo dos anos permitiu que os Serviços de Saúde desenvolvessem uma série de ações, de acordo com suas potencialidades e necessidades. Este conjunto de ações, principalmente voltadas à redução do óxido nítrico permitiu que, no ano de 2020, a Instituição tivesse uma redução global de 31% das emissões. Com este trabalho, a SPDM recebeu o prêmio ouro na categoria "Redução de gases de efeito de fontes não energéticas" na América Latina do Desafio: A Saúde pelo Clima, campanha mundial que visa mobilizar o setor saúde de todo o mundo para proteger a saúde pública dos efeitos das mudanças do clima.

Pandemia - COVID-19

Em 20 de março de 2020, foi publicado o Decreto Legislativo nº 06/2020, que reconhece o estado de calamidade pública em razão da pandemia de COVID-19.

Considerando este contexto e o impacto de uma pandemia no sistema público de saúde e suas consequências à população de modo geral, a SPDM alinhada à sua missão, definiu como prioridade estratégica atender aos chamados emergenciais do poder público para gestão de novos leitos de COVID-19, sejam de enfermaria, unidades de terapia intensiva, ou ainda, na implantação de serviços de hospital de campanha.

Com a expertise na gestão de serviços de saúde que possui no Sistema Único de Saúde, a SPDM não tem poupado esforços para contribuir com o poder público neste momento de enfrentamento da Pandemia de COVID-19. Seja na rápida adaptação de leitos específicos para atendimento de pacientes infectados com COVID-19 nas unidades sob sua gestão, seja na abertura de leitos de hospitais de campanha.

A participação do Terceiro Setor em uma aliança estratégica entre a sociedade e estado mostrou-se de fundamental importância no sentido de propiciar ao poder público ferramentas ágeis de gestão, seja na readaptação das unidades existentes e nos planos de contingência, seja no

planejamento e consecução dos projetos de ampliação emergencial da capacidade de leitos para a COVID-19.

Os Hospitais de Campanha são locais montados, especialmente para proporcionar acolhimento aos casos considerados de baixa ou média complexidade, para que os hospitais convencionais, que dispõem de estruturas mais complexas, consigam concentrar o atendimento de pacientes críticos.

Considerando a urgência de abertura de novos leitos para COVID-19, em especial no Município de São Paulo, inicialmente, o epicentro da Pandemia no Brasil coube a SPDM coordenar de forma ágil a implantação de alguns serviços demandados pelo poder público:



Hospital de Campanha Anhembi
Hospital Municipal de Parelheiros
Hospital de Campanha Taboão da Serra
Hospital de Campanha COVID-19 FALCÃO
Hospital Santa Catarina
Hospital de Campanha COVID 19 –
Hospital de Campanha Presidente Vargas

A reorganização das instituições de saúde foi uma necessidade no mundo e no País, considerando-se o cenário de pandemia que contempla aspectos políticos e socioeconômicos relacionados à gestão.

Contudo, ressalta-se que os gestores também devem atuar de forma rápida e eficaz em situações pandêmicas.

Promover diretrizes, técnicas, normas e reorganizar a rotina da instituição são responsabilidades prementes, a fim de permitir assistência de qualidade aos pacientes em momentos de crise sanitária.

Ao observar o avanço do Coronavírus, gestores e profissionais do Comitê de Infecção Hospitalar dos serviços de saúde do País reorganizaram-se em tempo recorde com o objetivo de atender a um grande número de pacientes.

Da mesma forma, na SPDM foram instituídos comitês para tratar dos temas relacionados à COVID-19, orientar ações e manejo de pacientes suspeitos ou confirmados por COVID-19, com base nas diretrizes das Secretarias Estaduais e Municipais e Notas Técnicas do Ministério da Saúde.

Nos Ambulatórios Médicos de Especialidades (AMEs) do Idoso, unidades da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo gerenciadas em parceria com a SPDM, foi disponibilizado aos pacientes

um programa de tratamento multiprofissional para auxiliar na recuperação de pacientes idosos que ficaram internados por Covid-19. O protocolo de atendimento foi desenvolvido pela equipe da SPDM com base nos impactos gerados pela doença, como aumento do número de quedas, instabilidade postural, perda de força muscular, disfonia (enfraquecimento da voz), disfagia (dificuldade de deglutição) e perda de coordenação motora que dificultam ou impedem a realização de tarefas diárias.

O Serviço de Saúde Mental do Hospital Universitário –SAMEHU- HSP, desenvolveu atividades preventivas e suportivas para as equipes de saúde do Hospital São Paulo, sob responsabilidade da Profa. Vanessa de Albuquerque Citero.

Além de toda a assistência prestada a pacientes e familiares desde o início da pandemia de Covid-19, em março de 2020, houve crescente demanda de assistência, por conflitos emocionais gerados em profissionais de saúde, em atividades na linha de frente do enfrentamento ao Covid-19.

Em parceria com a Coordenação de Enfermagem do PS, foram iniciadas propostas de acolhimento para as equipes de enfermagem através de grupos, realizadas com auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem e enfermeiros no dia de seus plantões, onde os temas abordados foram a pandemia, a reorganização do serviço, novas perspectivas de trabalho, medo frente ao desconhecido, adoecimento devido a infecção pelo coronavírus, estratégias de enfrentamento a crise tanto no trabalho como em casa, medo de contaminação de familiares, troca de experiências entre os profissionais, estratégias de organização de atividades e da casa.

Foi feito rastreio de pessoas que pudessem estar em algum tipo de sofrimento maior e possibilidades de encaminhamento para atendimento online em parceria com o Centro de Atenção Integrada a Saúde Mental da Vila Mariana (CAISM).

O mesmo trabalho foi desenvolvido junto as equipes do Centro de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) e para os profissionais de enfermagem e residentes da Unidades de Internação de Doenças Infectoparasitárias.

Estão também mantidas as atividades do Núcleo de Assistência e Pesquisa em Residência Médica/ Multiprofissional (Napreme) de assistência aos profissionais residentes que apresentem transtornos emocionais relacionados à tarefa desempenhada na instituição.

Não há dúvidas que o enfrentamento a pandemia é um desafio de grandes proporções e impactos para toda a sociedade. Neste momento de combate ao vírus, quando as equipes de saúde estão enfrentando altos riscos de contágio, acrescidos dos desafios da escassez e altos preços de insumos fundamentais nas práticas assistenciais, destacamos a relevante e louvável solidariedade social. Dentre o apoio recebido da sociedade, destacam-se as doações de pessoas físicas e jurídicas, às quais a SPDM expressa sua gratidão pelo inestimável apoio.

Inovação na Pandemia

A ampliação do número de leitos, em especial, das UTIS para pacientes com COVID-19 tanto no setor público como privado, esbarrou na escassez de profissionais especializados, disponíveis no mercado de trabalho.

Neste contexto, os desafios do Núcleo de Recrutamento e Seleção foram potencializados com a emergência nos processos de contratação, observando as normas de segurança em relação ao distanciamento social.

A Unidade de Gestão de Pessoas estabeleceu parcerias importantes para superar os desafios apresentados, sendo que, internamente, recebeu apoio da equipe de Tecnologia de Informação, que dedicou tempo e recurso na busca de soluções adequadas para superar ou minimizar as restrições impostas a um processo de Recrutamento e Seleção, em decorrência do distanciamento social necessário.

A seleção e admissão de profissionais da enfermagem foram realizadas com auxílio de plataforma específica. As equipes foram compostas por profissionais já existentes e recém contratados, além da cobertura de profissionais afastados (idade > 60 anos com e sem comorbidades, grávidas, lactantes e sérias comorbidades).

Na perspectiva dos treinamentos e capacitação, a título de exemplo, houve aproximadamente 44.034 horas de treinamento para a equipe de enfermagem nas instituições afiliadas de março-junho de 2020.

Todos os enfermeiros foram orientados e treinados sobre o vírus, a doença, meios de transmissão e uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual em cada unidade assistencial das Instituições SPDM Afiliadas.

Uso de máscaras (cirúrgica ou N95), aventais, protetor ocular (óculos ou protetor facial), touca, luvas, formas de limpeza e desinfecção como uso de álcool 70 % e técnica de lavagem das mãos, bem como normas de distanciamento social foram temas abordados de forma exaustiva e regular.

Robô de Teleconferência e tablets foram introduzidos para viabilizar a comunicação entre pacientes diagnosticados com COVID-19 e familiares.

Conforme protocolos internacionais, os pacientes devem estar em condição de isolamento. Pensando nessa questão, a SPDM disponibiliza tablets para que o paciente internado possa se comunicar com seu familiar, mantendo o elo com seus entes queridos.

O Projeto Jandira, implantado no Hospital de Campanha Getúlio Vargas – Município de Fortaleza com o objetivo de humanizar o atendimento de pacientes com Covid-19.

Foi possibilitado o contato de pacientes com familiares por meio de videoconferências como um reforço no tratamento, dos pacientes que ficam isolados durante a internação.

As chamadas de vídeo permitiam que os familiares vissem o paciente sendo cuidados na unidade e também os pacientes conversassem com os familiares.

Além de permitir o contato virtual entre os familiares, a comunicação também possibilitou esclarecimentos sobre a evolução clínica e o processo de recuperação do paciente.



Projeto Jandira – SPDM PAIS



Projeto Jandira – SPDM PAIS



Robô para teleconferências



Uso de tablets para comunicação de familiares com pacientes

A pandemia tem refletido diretamente na saúde emocional da população e, mais especificamente, na saúde do profissional responsável pela assistência desta população, a sobrecarga emocional, ligada às demandas assistenciais entre as quais, estão:

- Mudança de rotinas;
- Aumento de regras e protocolos;
- Medo do contágio e da contaminação de pessoas próximas;
- Hostilidade da sociedade e pacientes que veem o profissional como vetor;
- Afastamento e adoecimento de colegas de trabalho; e
- Ampliação do contato como processo de morte.

Todos esses fatores provocam a necessidade de um suporte especializado.



Sensível a esta necessidade, a SPDM desenvolveu o TeleApoio, um programa que consiste em ampliar a oferta de serviço de apoio profissional (psicólogo ou psiquiatra) para cuidado emocional de seus colaboradores em situação de estresse e sofrimento emocional, associada ao momento da pandemia COVID-19.

Este projeto também contempla os profissionais que estiverem afastados de suas atividades pela necessidade de isolamento social, por meio da participação em grupos de apoio on-line (mindfulness), via plataforma de teleatendimento.

Humanização na Pandemia

A iniciativa de humanizar o ambiente de saúde tem como objetivo a promoção de uma nova cultura de atendimento, melhoria no atendimento e no serviço prestado.

Eu cuido de você

Ação “Eu cuido de você”: confecção de crachás adaptados com fotos dos profissionais que atuam na linha de frente do cuidado aos pacientes dos setores destinados ao COVID-19. Os crachás possuem fotos dos funcionários sorrindo junto à descrição do nome e função.



O objetivo é diminuir o sentimento de angústia dos pacientes por não conseguirem ver o rosto das pessoas que cuidam deles de alguma forma, facilitar o vínculo profissional-paciente necessário ao cuidado em saúde.



Apresentação de músicos no Hospital Municipal de Campanha do Anhembi

Existem vários estudos sobre o uso da música no ambiente hospitalar e, em todos eles, na maioria dos pacientes são observados benefícios em sua aplicação, como atenuação nos sintomas depressivos, melhora na frequência cardíaca, redução do nível de angústia e ansiedade, entre outros.

Assim, a SPDM promove apresentações musicais com o objetivo de pacientes que se encontram isolados de seus familiares pelo COVID-19 sentem conforto ao ter estímulo às lembranças, às relações afetivas que cada um tem com a música e sintam conforto ao ter estímulo às lembranças.

Projeto Alimentando a Esperança

A ação tem a finalidade de transmitir mensagens positivas e de motivação que são coladas nas bandejas de refeições ofertadas aos pacientes internados na unidade de tratamento COVID-19.



Homenagem aos pacientes de alta hospitalar

Comunicação e Informação

No site da SPDM foi criada uma área específica da COVID-19, com objetivo de informar e orientar, tanto os profissionais no nível interno como a sociedade de modo geral, sobre a importância dos cuidados e ações de enfrentamento da Pandemia da COVID-19.

Em complemento às divulgações no site, as informações também foram publicadas e transmitidas a toda a equipe via rede de comunicação da SPDM. Em complemento, para o esclarecimento de dúvidas dos profissionais, no âmbito interno, foi criado e-mail coronavirus@spdm.org.br, coordenado pelo Comitê.



Site da SPDM - <http://www.spdm.org.br/coronavirus> (Divulgação de notícias e orientações)

Inovação Tecnológica

O setor saúde vem sendo fortemente impactado pelo acelerado desenvolvimento tecnológico dos últimos tempos em relação a novos medicamentos, vacinas, órteses e próteses, equipamentos para diagnóstico e intervenção, robôs cirúrgicos, prontuários eletrônicos, dentre outros.

Considerando esta perspectiva, a SPDM vem passando por grandes mudanças com foco especial na área assistencial. No ano de 2020, dez unidades de saúde migraram para uma nova plataforma de prontuário eletrônico, onde todos os processos assistenciais foram revisados e padronizados. Diversos sistemas, como sinais vitais de monitores cardíacos, exames laboratoriais e de imagem foram integrados de forma estruturada a este novo sistema, disponibilizando à equipe médica mais informações sobre seus pacientes de forma rápida e confiável.

Neste sistema, outras tecnologias foram incorporadas, como: totens de autoatendimento, certificados digitais, panoramas de leitos nos postos de enfermagem, processos de beira leito, coletores de dados nos setores do almoxarifado e farmácia para auxílio no controle e dispensação.



A Telemedicina é uma outra tecnologia que foi incorporada à gestão da SPDM, como ferramenta essencial na gestão do sistema de saúde da atenção básica, utilizada para apoiar médicos generalistas por meio de contato com diversos especialistas, contribuindo, dentre outros aspectos, para maior agilidade no atendimento.

A SPDM também utiliza a ferramenta de telemedicina para emissão de laudos, tanto de imagens como de outros serviços, como laudos de eletrocardiograma. Por meio da estruturação de uma central de laudos, o envio das imagens de exames de diversas especialidades está automatizado e com os laudos disponíveis nos sistemas de gestão hospitalar.

A vertente do eletrocardiograma consiste em uma ferramenta fundamental para pronta análise dos exames, permitindo ação precisa e célere da equipe assistencial em casos emergenciais. Este modelo permeia celeridade, redução de custos, consolidação de indicadores, padronização e integração.

Na perspectiva interna, a SPDM implantou o apoio psicológico ao colaborador que disponibiliza teleconsultas, permitindo maior acessibilidade, privacidade e conforto ao colaborador em suas necessidades. A solução permite acompanhamento panorâmico do perfil dos colaboradores da SPDM em todos os aspectos da saúde mental.

No âmbito administrativo, o uso de softwares com inteligência artificial para a área de recrutamento e seleção possibilitou a melhor estruturação do banco de dados dos candidatos e, no momento da pandemia, viabilizou a continuidade dos processos de forma virtual por meio do acesso a uma plataforma eletrônica.

A implementação de vídeos conferências para o trabalho colaborativo simultâneo das equipes, também agregou valor com a agilização do trabalho de grandes equipes e a redução de alguns gastos, dentre eles, com deslocamento.

Algumas das unidades de saúde sob gestão da SPDM já contam com moderna tecnologia em seu centro diagnóstico, o PACS, um sistema de Comunicação e Arquivamento de Imagens que consiste na digitalização, pós-processamento, distribuição e armazenamento de imagens médicas.

As imagens são obtidas de equipamentos de ultrassonografia, ressonância magnética e tomografia. Este sistema permite a substituição dos filmes radiográficos em favor da utilização das imagens digitais que contribuem, favoravelmente, para redução deste tipo de resíduo.

Nas unidades gerenciadas pelo PAIS, em 2019, houve também a evolução com a digitalização de exames de Raios por sistema CR e PACS, substituindo o sistema de revelação de filmes com método químico por digitalização de imagens com scanner (CR) e envio/armazenamento dos exames por meio da tecnologia PACS.

Com esta mudança, aumenta a proteção ao meio ambiente pela não geração de resíduos químicos, considerando os princípios de Resolução CONAMA nº 358/05 e RDC ANVISA nº 222/2018.

Modernização no parque de equipamentos

Substituição de central de vácuo - Desde 2015 nas Afiliadas, a SPDM utiliza sistema de geração de vácuo por meio mecânico, de baixo atrito, com a interligação das redes de vácuo, sistema de backup escalonado entre dois equipamentos e maior capacidade de geração de vácuo. Somente no Hospital São Paulo, a substituição pelo modelo de geração de vácuo mecânico, possibilita uma economia de 840 mil litros de água por mês.

Autoclaves com Sistema de Bomba a Vácuo - Em 2.020, foi realizada a aquisição de quatro autoclaves com sistema de bomba de vácuo a seco (zero água) no Hospital Municipal de Parelheiros – estas autoclaves não consomem água para resfriamento proporcionando uma economia no consumo de água, manutenção e elétrica. O sistema de bomba a seco, deixa de consumir, aproximadamente, 250 litros de água por hora para resfriamento, tornando ecologicamente correto e sustentável seu uso.

Considerando que a unidade adquiriu quatro equipamentos, houve uma redução do consumo na ordem de 1.000 litros de água por hora.



Equipamentos Médicos

Algumas inovações apresentadas pela SPDM com relação direta à segurança do paciente e melhores respostas no diagnóstico e terapêutica:

- Ultrasson Focado de Alta Intensidade (Afiliadas) - É um equipamento que foi incorporado, a fim de reduzir os riscos de complicações durante o procedimento cirúrgico, de impotência e incontinência urinária, pois é minimamente invasivo;
- Sistema de Criogenia - Broncoscopia (HSP) – Redução de danos causados ao sistema respiratório do paciente e redução no tempo de recuperação;
- Tomógrafo de pequenas partes – Micro (HSP) – Procedimento de diagnóstico de alta precisão, menores doses de raios x (baixa exposição do paciente aos raios);
- Microscópio cirúrgico – Cirurgias da Oftalmologia (HSP) – Redução de impactos nos procedimentos cirúrgicos;
- Câmera e software 3D – Cirurgias da Oftalmologia (HSP) – Melhoria na segurança do procedimento e redução do tempo de recuperação do paciente;
- Microscópio cirúrgico – Neurocirurgia (HSP) – Aumento da segurança do paciente no procedimento cirúrgico;
- Equipamento de Análise Molecular (HSP) – Testes rápidos da COVID-19 e diagnósticos precoces;
- Ventilador Pulmonar de Alto Fluxo (HSP) – Melhoria na oxigenação, conforto do paciente e contribuição para a recuperação dos pacientes;
- Modernização de compressores de ar comprimido (PAIS) – Aumento na segurança nos gases medicinais ofertados aos pacientes;
- Câmara Hiperbárica (HSP) – Redução de indicações de medicamentos para infecções bacterianas e redução do tempo de tratamento de feridas de difíceis cicatrização; e
- Neuronavegador StealthStation® S7™ (Afiliadas): Além de auxiliar o cirurgião no mapeamento do cérebro, é possível a visualização dos instrumentais em tempo real no campo operatório, aumentando a segurança dos pacientes no procedimento cirúrgico complexo.

Sistema de Gestão de Uso Racional de Energia Elétrica

Nas Instituições Afiliadas, foi implantada tecnologia para a supervisão e gerenciamento do uso racional de energia elétrica, com a consequente redução de custos (custo fixo), melhoria do desempenho energético, redução de impacto ambiental e perenização das ações de sustentabilidade.

O sistema armazena em nuvem registros de consumo e eventos na rede elétrica. Relatórios, dashboards e alarmes são direcionados por e-mail aos envolvidos na gestão da energia elétrica e possibilitam:

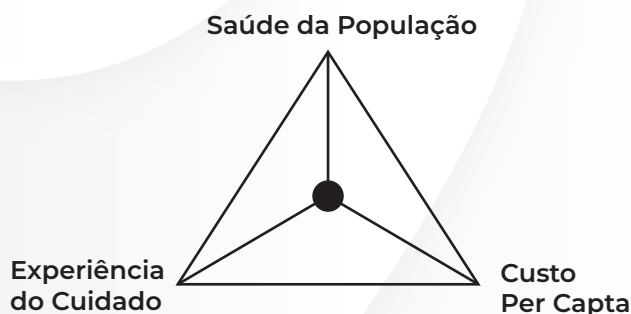
- Monitoração contínua das grandezas elétricas junto à entrada de energia da concessionária e de medidores multifunção, todos sincronizados;
- Análises, gráficos e relatórios (diários, mensais e anuais) da demanda, do consumo, do fator de potência, e de todas as demais grandezas elétricas, de utilidades (vazão de fluidos) e do processo (temperatura, pressão, nível, etc.) disponíveis em todos os pontos de medição;
- Informações básicas e seguras para ações de efficientização energética e/ou gestão ambiental com acompanhamento e validação dos resultados; e
- Simulações e Otimização do contrato de suprimento de energia, incluindo consumidores livres.



Qualidade da Assistência

A SPDM possui uma grande diversidade de tipos de serviços, como uma Governança Clínica bem estruturada, incorporada ao longo de mais de 8 décadas, tem contribuído para a construção de um modelo sólido de estratégia que possibilita a condução dos serviços de uma forma padronizada, baseada nas melhores práticas de gestão em saúde.

Pautados em recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e de grandes referências internacionais como a IsQua - The International Society for Quality in Health Care e o IHI - Institute for Healthcare Improvement a gestão clínica leva em consideração as seguintes dimensões de qualidade do serviço prestado:



O modelo de governança estruturado com base no triple aim está perfeitamente alinhado aos princípios fundamentais do SUS a equidade e a hierarquização da assistência são diretrizes para todo o sistema, na tomada de decisão, no desenho dos processos e no alinhamento da estratégia aos desafios do setor de saúde.

O modelo de gestão da assistência é baseado na entrega de valor à sociedade, o que significa articular de forma eficiente e equilibrada os principais objetivos do sistema de saúde.

Para desenhar a estratégia assistencial, usamos como diretriz o triple aim, criado por Dr John Whittington e Tom Nolan, adotado pelo Institute for Healthcare Improvement (IHI).

- 1. Experiência do Cuidado:** que o cuidado proporcione a melhor experiência para todos. O foco na coprodução, no protagonismo e na autonomia de quem recebe o cuidado, e de quem cuida, como parte da experiência humana do cuidado.
- 2. Saúde da População:** todos os fatores que levam às doenças devem ser considerados no desenho dos cuidados de saúde. O pensamento mais amplo, no cuidado de saúde, com olhar para a saúde da população.
- 3. Custo Per Capita:** uma saúde que também seja sustentável financeiramente, que não tenha desperdícios e que possa então ser oferecida a todos.

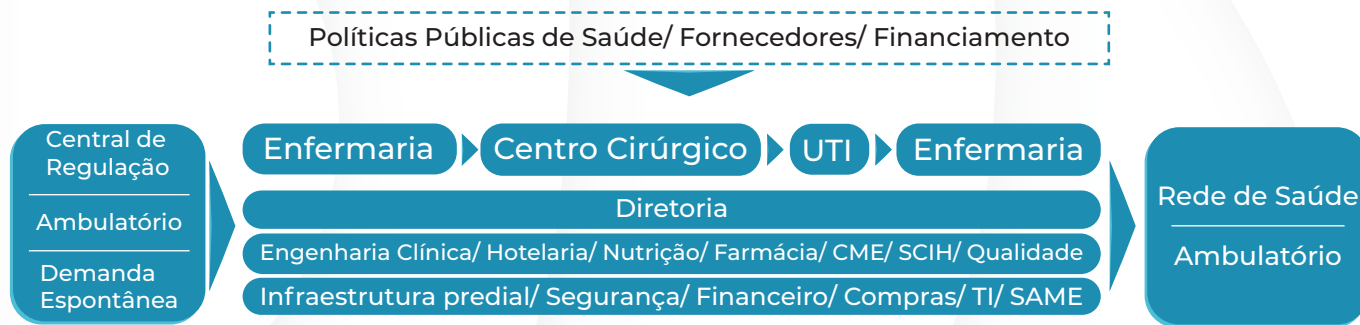
Fonte: Stiefel M, Nolan K. A Guide to Measuring the Triple Aim: Population Health, Experience of Care, and Per Capita Cost. IHI Innovation Series white paper. Cambridge, Massachusetts: Institute for Healthcare Improvement; 2012. (Available on www.IHI.org)

Time Multidisciplinar e Cuidado de Saúde Baseado em Valor

A lógica para trabalhar os três componentes essenciais propostos pelo triple aim está sustentada no escopo da Cadeia de Valor, sendo a qualidade e a segurança resultados do alinhamento e da interação entre todos.

Para tanto, são formados Times, com representantes de cada área, para trabalhar os componentes da linha de cuidado assistencial. Em reuniões do Time, são acompanhados indicadores de qualidade e segurança da assistência, considerando a experiência do cuidado por todo.





Acompanhamento dos Protocolos Clínicos e Cadeia de Valor

Os protocolos clínicos são elaborados pela equipe multidisciplinar com base na melhor evidência científica. Seguimos os seguintes passos:

- Definição dos marcadores de efetividade da assistência
- Mapeamento da cadeia de valor
- Os principais riscos analisados e definidas as boas práticas de segurança da operação

A gestão do protocolo é realizada pelo Time multidisciplinar e cada instituição define os protocolos clínicos prioritários, conforme o perfil epidemiológico atendido pela unidade.



A SPDM adota várias ferramentas para melhoria contínua da qualidade. Os prontos socorros do Hospital Municipal Dr. José Carvalho Florence e do Hospital Geral de Guarulhos adotaram o lean nas emergências, agilizando muito os processos de atendimento.

Ações para o enfrentamento da crise desencadeada pela pandemia da COVID-19

Em março de 2020, quando São Paulo notificou os primeiros casos de COVID-19, a SPDM Afiliadas iniciaram o plano para enfrentamento da pandemia.

O plano contou com toda expertise desenvolvida ao longo de décadas dedicadas ao fomento da cultura de qualidade e segurança do paciente e foi sustentado por gestores que têm se qualificado continuamente nas melhores práticas e pelos profissionais que, prontamente, aderiram às diretrizes publicadas ao longo da pandemia pela instituição.

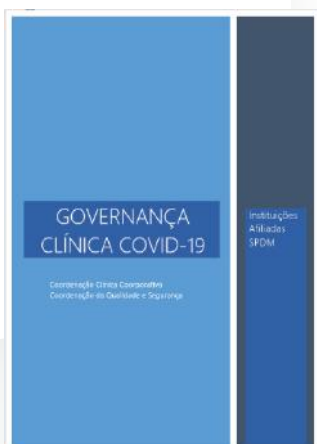
Em 2020, a pandemia de COVID-19 apresentou desafios nunca vivenciados. Toda a estrutura e o alinhamento das práticas de qualidade e segurança da SPDM, tidas como prioridade institucional, fizeram a diferença no enfrentamento da crise sanitária, sendo o

modelo rapidamente adequado para atender às demandas urgentes e específicas oriundas da pandemia.

A primeira medida tomada foi o estabelecimento de um Comitê de Crise que assegurasse a agilidade e comunicação entre todas as áreas estratégicas envolvidas e que realizasse reuniões objetivas diárias para lidar com a imprevisibilidade do comportamento da pandemia, updates técnicos e questões assistenciais e administrativas emergentes dos serviços.

O comitê listou as necessidades e recomendações de padrões, que foram construídos baseados nos principais riscos identificados e que pudessem auxiliar na

reorganização do sistema de atendimento, neste sentido, foi construído um Guia Prático de Governança Clínica COVID-19.



Identificar as áreas de maior risco de contaminação foi o primeiro ponto abordado no redesenho da assistência e implicou na classificação das áreas entre quatro zonas por

Também foram priorizadas as sinalizações visuais claras e em locais estratégicos, a escolha das áreas para cada nível de assistência a partir da facilidade de fluxo, de local com facilidade de paramentação e espelho para tirar a paramentação, otimizar o uso de EPI e facilitar cuidados com fluxo de materiais.

Um protocolo de Triage passou a ser realizado fora da área assistencial comum, assim foram organizados fluxos assistenciais separados desde o início do atendimento de pacientes COVID-19 e pacientes não COVID-19.

Cuidado centrado na pessoa e satisfação do usuário

O cuidado centrado na pessoa agora chegou ao centro das discussões sobre qualidade, consagrado pelo Relatório “O Abismo de Qualidade” do Institute of Medicine como o mais importante dos seis elementos-chave de cuidados de alta qualidade. A SPDM possui diretrizes estratégicas claras para trazer o paciente ao centro do cuidado. O cuidado centrado na pessoa incentiva a colaboração ativa e a tomada de decisão compartilhada entre pacientes, famílias e provedores para projetar e gerenciar um plano de tratamento personalizado e abrangente, com respeito aos valores e baseado em relações de confiança e transparência.

Atendimentos Ambulatoriais

Os atendimentos ambulatoriais foram direcionados para Teleconsulta, sempre que possível, e as receitas de medicamentos de uso

risco de contaminação e a definição das respectivas medidas, especialmente, no que diz respeito ao fluxo do paciente, rotina de limpeza e desinfecção.

O fluxo de atendimento foi elaborado, separando os pacientes COVID-19 dos não COVID-19, desde o atendimento na recepção até o encaminhamento para unidades de internação ou de terapia intensiva, protegendo os pacientes e os colaboradores da contaminação cruzada.

•Zona 1 - Zona Altamente Contaminada (Zona Quente)
UTI COVID19

•Zona II- Zona Contaminada (Zona Quente)
Enfermaria de COVID-19

•Zona Potencialmente Contaminada (Zona Morna)
Zona de transição entre uma e outra

•Zona III - (Zona Fria)
Zona de transição entre uma e outra

contínuo foram estendidas para evitar o retorno desnecessário. Para o monitoramento e melhor atenção ao paciente de COVID-19, que necessita de suporte ventilatório foi implantado um modelo de cores que divide os pacientes por evolução e por gravidade, facilitando os alertas de deterioração e a organização com mais qualidade e segurança para a assistência.

Pontuação	Risco Clínico		Resposta
NEWS 2			
Soma = 0 - 4	Baixo	Avaliação	Resposta básica de Enfermaria
Pontuação 3 em qualquer dos parâmetros	Moderado	Avaliação imediata	Resposta Urgente de Enfermaria
Soma = 5-6	Moderado alto	Avaliação de hora em hora	Chave/ Gatilho para atenção extrema
Soma ≥ 7 ou mais	Alto	Cuidados Críticos UTI	Resposta de emergência (Time para PCR)

Reproduced from: Royal College of Physicians. National Early Warning Score (NEWS-2): Standardising the assessment of acute-illness severity in the NHS. Updated report of a working party. London: RCP, 2017

NEWS 2

Parâmetro Fisiológico	3	2	1	0	1	2	3
Frequência Respiratória (por minuto)	≤ 8		9 - 11	12 - 20		21 - 24	≥ 25
% SatO2 (escala I)	≤ 91	92 - 93	94 - 95	≥ 96			
% SatO2 (escala 2 - Crônico)	≤ 83	84 - 85	86 - 87	≥ 88 no ar 88-92 no O2	93 - 94 no O2	95 - 96 no O2	≥ 97 no O2
Oferta de Oxigênio		O2		Ar Ambiente			
Pressão Sistólica	≤ 90	91 - 100	101 - 110	111 - 219			≥ 220
Frequência Cardíaca	≤ 40		41 - 50	51 - 90	91 - 110	110 - 130	≥ 131
Temperatura	≤ 35,0		35,1 - 36,0	36,1 - 38,0	38,1 - 39,0	≥ 39,1	
Consciente				Alerta			* Letargia Confusão

*A alteração de nível de consciência isolada já é considerada alto risco (vermelho) e deve ser imediatamente acionado o médico

A SPDM Afiliadas padronizou o NEWS 2 para detectar de forma mais segura a deterioração respiratória e clínica precocemente, otimizando os recursos de atenção aos pacientes mais críticos, além do Protocolo de Ventilação Não Invasiva (VNI) associado ao protocolo de posição PRONA, que incrementou a chance do paciente ter uma melhor evolução clínica sem precisar da ventilação mecânica, liberando o recurso para atender ao maior número de pacientes graves.



Programa de retorno ao novo normal

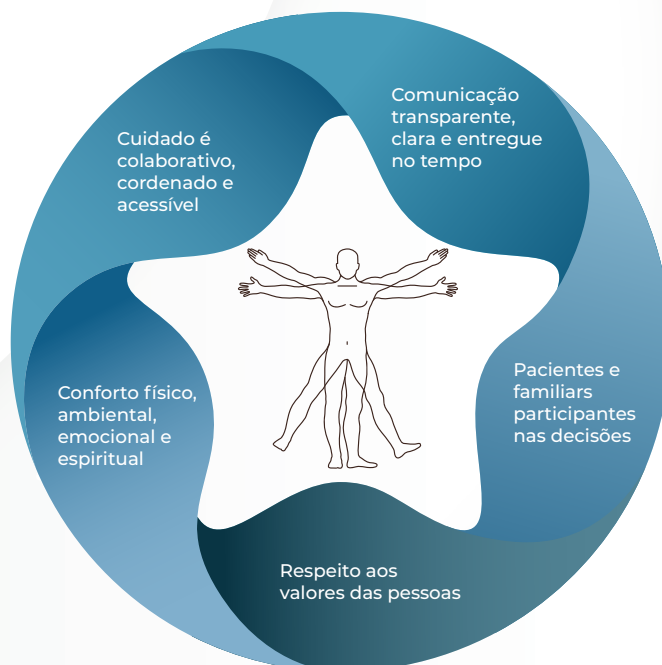
Com a redução do número de pacientes contaminados, em agosto de 2020, foi distribuído um e-book com regras para o retorno ao NOVO NORMAL, tanto para hospitais como AME e UBS.

A SPDM Afiliadas elaborou também um programa de retorno às aulas, com toda orientação para higienização dos ambientes, incluindo cuidado com banheiros e refeitórios, materiais escolares e circulação de alunos, professores e colaboradores.

Diretrizes Estratégicas

- Always Events
- Conselho Consultivo de Pacientes
- Pesquisa de Experiência

As instituições estão em vários níveis de amadurecimento na implantação de ferramentas para construir um cuidado de saúde, onde colaboradores e pacientes compartilhem o protagonismo do planejamento do serviço prestado.



Serviço de atendimento ao usuário

Considerando a importância da participação popular, como uma estratégia para melhoria da saúde da população e fortalecimento da gestão democrática e do controle social, o Serviço de Atendimento ao Usuário (SAU) possibilita a produção do conhecimento qualitativo e a identificação de oportunidades de melhorias nos serviços.

Pesquisa de satisfação dos usuários

O objetivo da pesquisa de satisfação é avaliar a percepção do usuário em relação ao funcionamento e qualidade dos serviços de saúde. É realizada por meio de entrevista ou espontaneamente. Os dados das pesquisas são consolidados mensalmente e os resultados são discutidos nos diversos níveis de gestão.

A partir das discussões são definidas ações corretivas ou de melhoria, buscando o aprimoramento contínuo do padrão técnico e funcional, da qualidade e humanização do atendimento. As manifestações podem ser realizadas via formulários depositados nas urnas disponíveis nos serviços, diretamente no SAU, por telefone ou por e-mail.

Aceitabilidade Geral

Programa de Atenção Integrada à Saúde

Serviço	2018	2019	2020
Atenção Básica	75%	76%	80%
Serviços de Especialidade	80%	92%	90%
Serviços de Saúde Mental	98%	95%	92%
Hospitalar		71%	84%
Urgência/Emergência	75%	75%	74%

Instituições Afiliadas

Serviço	2018	2019	2020
Hospitalar	91%	93%	95%
Rede Assistencial	93%	93%	95%
Ambulatorial	96%	96%	96%
Farmácias Alto Custo	85%	86%	92%

Hospital São Paulo

Serviço	2018	2019	2020
Ambulatório	97%	94%	96%
Internação	95%	92%	93%
Pronto-Socorro	95%	93%	93%

Implantação do Net Promoter Score

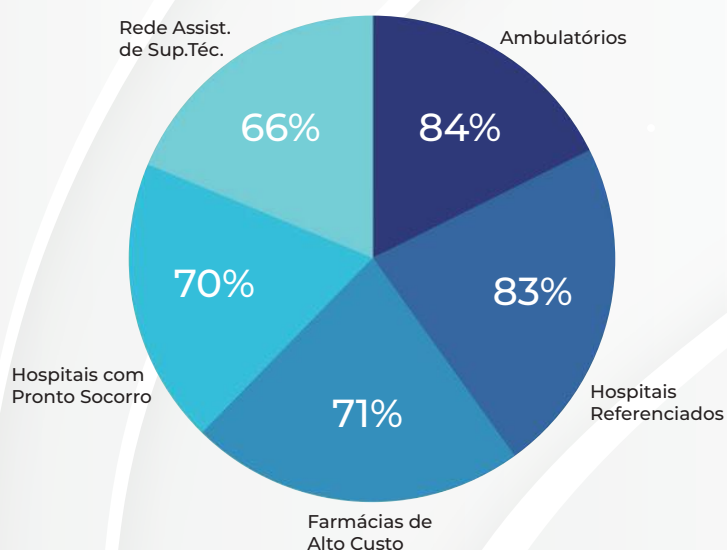
Além da avaliação da aceitabilidade dos serviços oferecidos, em 2020, foi iniciada a avaliação do NPS – Net Promoter Score nas pesquisas de satisfação das Instituições Afiliadas da SPDM.

Criado em 2003 por Fred Reichheld (EUA), autor e pesquisador de negócios lançou um artigo na revista Harvard Business Review chamado “The One Number You Need to Grow” (“Um número que você precisa para crescer”). Em 2007, a licenciadora da marca Net Promoter Score, Bain & Company realizou no Brasil um estudo com bancos brasileiros, no decorrer dos anos, diversos segmentos de empresas foram aderindo à metodologia.

O Net Promoter Score é uma métrica que avalia o grau de lealdade dos clientes, a escolha deste indicador foi devido à simplicidade, flexibilidade, confiabilidade da metodologia, e à possibilidade do benchmarking com outras Instituições de Saúde que se utilizam desta avaliação. Por meio de uma pergunta “Em uma escala de 0 a 10, o quanto você recomendaria a Unidade “x” a um amigo ou familiar?” De acordo com a resposta dada, os clientes são classificados em três grupos: promotores (nota 09 ou 10), neutros (nota 07 ou 08), detratores (nota de 0 a 6). O cálculo ocorre com base no nº de promotores – nº detratores / nº de respondentes. Os resultados são apresentados em zonas de classificação:

Zona de excelência	Zona de qualidade	Zona de aperfeiçoamento	Zona Crítica
75% a 100%	50% a 74%	0% a 49%	-100% a -1%

Dentre as Unidades Afiliadas da SPDM avaliadas, temos:



Mesmo diante de um cenário delicado e desafiador de Pandemia, a percepção dos clientes apresentou resultados na zona de excelência e qualidade, enquadrando-se na mesma faixa de classificação dos hospitais privados de São Paulo, reforçando a missão institucional de atuar com excelência na atenção à saúde, podendo oferecer uma assistência pública de qualidade e compromisso social.

Experiência do Paciente

No contexto de aumento da complexidade do sistema de saúde e com os avanços da tecnologia, a relação entre paciente e profissional de saúde mudou. O cuidado de saúde é prestado com base na relação entre o paciente, seus familiares e os profissionais, hoje está configurada uma era de parceria entre pacientes e profissionais, onde o paciente se torna ativo, assumindo a rédea de seu próprio cuidado.

Para medir a experiência dessa relação nas dimensões de qualidade de comunicação,

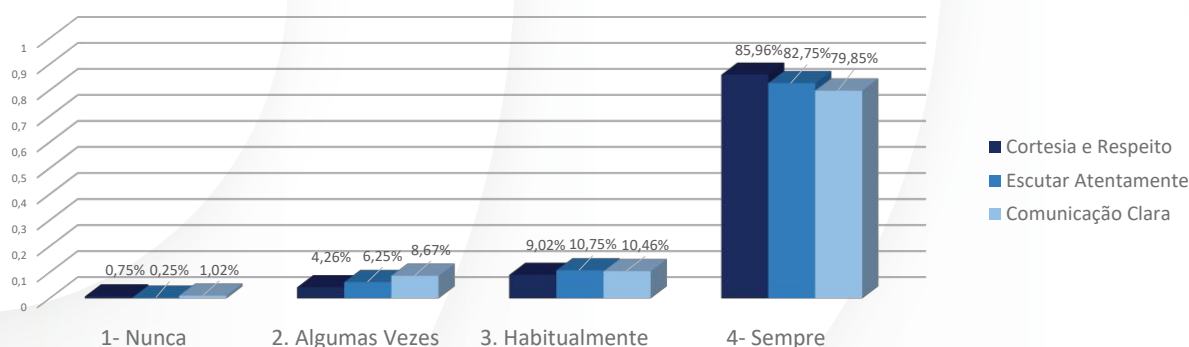
respeito, clareza das explicações, envolvimento do paciente no próprio cuidado e tratamento da dor, utilizamos a pesquisa de experiência.

A SPDM adota a pesquisa HCAPHS - “US Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems”, do Picker Institute.

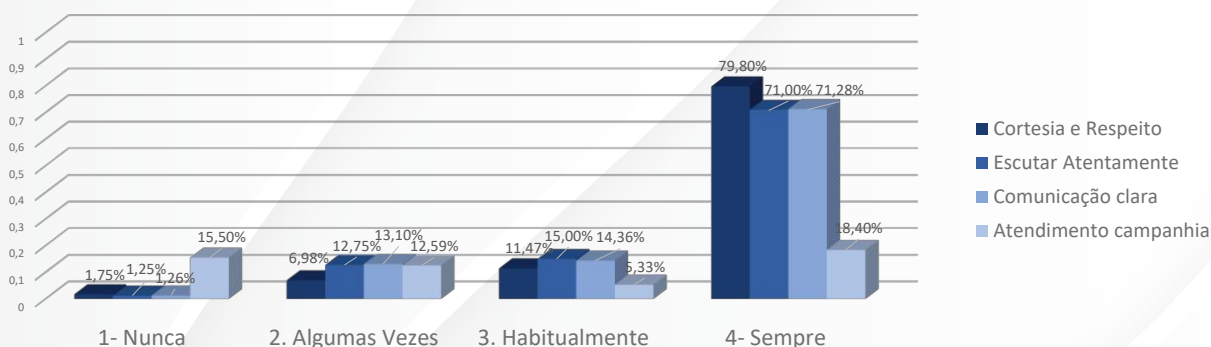
No total, entre 2019 e 2020, cinco hospitais implantaram a pesquisa (HGP, HED, HMJCF, HMOVJS e HGG), totalizando 413 pacientes respondentes.

A seguir os gráficos com os resultados nas várias dimensões.

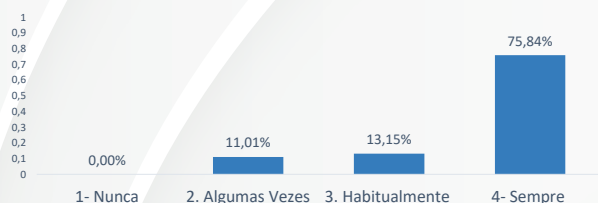
Relação Médico - Paciente/Familiars
Instituições Afiliadas SPDM - 2019-2020



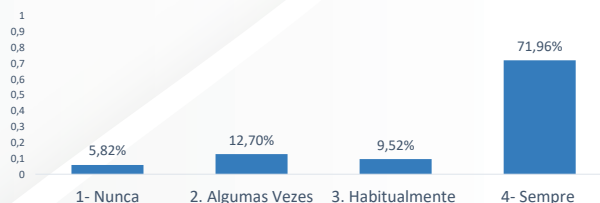
Relação Enfermagem - Paciente/Familiars
Instituições Afiliadas SPDM - 2019-2020



Com que frequência a sua dor foi controlada?
Instituições Afiliadas SPDM - 2019 a 2020.

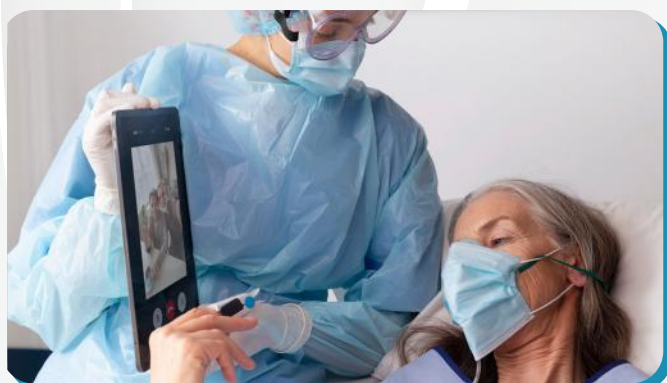


Antes de administrar um novo remédio, com que frequência o pessoal explicou o que era o remédio?.



Nas Instituições Afiliadas SPDM temos como estratégia avaliação do envolvimento do paciente no próprio cuidado, com estratégia de condução dos Aways Events, onde grupos de pacientes escolhemos indicadores do que consideram fundamental para uma boa experiência no cuidado. Outra estratégia é a formação de comitês de paciente.

A atenção ao paciente em 2020 teve que ser adaptada ao contexto da pandemia. O fluxo nas áreas contaminadas foi restrito, para proteção de todos. Foram proibidas as visitas aos pacientes COVID-19. No entanto, foram descritos boletins médicos diários para os familiares além da comunicação telefônica e por vídeo chamada através de um robô.



O cuidado centrado no paciente na pandemia foi focado na adaptação dos procedimentos de comunicação com o paciente e seus familiares.

Foram implantados boletins médicos padronizados para garantia de comunicação clara e completa com os familiares dos pacientes isolados nas áreas COVID 19

Saúde e Segurança do Paciente

Cenário da Saúde Atual

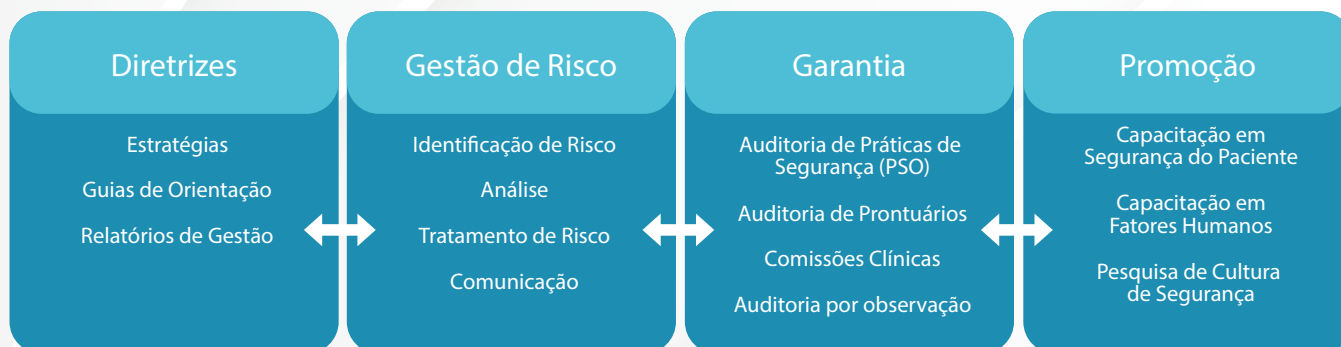
O cenário de saúde atual é marcado por profundas mudanças, entre elas, destacam-se as transições demográficas e epidemiológicas. A primeira, caracterizada por taxas de natalidade decrescentes nas últimas 5 décadas e um aumento substancial na expectativa de vida, levando à redistribuição da pirâmide etária, em razão ao envelhecimento populacional. Acompanhando o aumento da população idosa, agrava-se a prevalência de doenças crônicas, assim como a complexidade do atendimento e a sobrecarga do sistema de saúde. A transição epidemiológica acontece com o crescimento das doenças crônicas, mas também com o aparecimento de novas doenças, associadas à disponibilidade de novas tecnologias.

Na era digital os benefícios do prontuário eletrônico, da telemedicina e outros avanços são imensuráveis, mas com eles também temos novos desafios, novos riscos que precisamos estar atentos na segurança do paciente.

Em 2020, a pandemia da COVID-19 apresentou desafios nunca vivenciados. A mudança brusca do ambiente externo implicou a reformulação de estratégia e adaptação às requisições rápidas e urgentes da sociedade. A estrutura e o alinhamento das práticas de segurança na SPDM, tidas como prioridade institucional há anos, fizeram toda a diferença no enfrentamento desta crise sanitária.

A estrutura de gestão da segurança do paciente segue as melhores práticas internacionais de Segurança Operacional, recomendadas por indústrias reconhecidas pela alta confiabilidade, como aviação, usinas nucleares e plataformas de petróleo. Em todas elas, uma falha pode representar perdas trágicas e irreparáveis, assim como na saúde. A estratégia para o alcance de uma assistência segura é embasada em quatro pilares chamado de Sistema de Gestão de Segurança Operacional (SGSO).

Sistema de Gestão de Segurança Operacional – SGSO



Diretrizes

Como diretrizes do SGSO, a estratégia está alinhada à RDC Nº 36, DE 25 de julho de 2013 da ANVISA. A RDC propõe a elaboração do Plano de Segurança do Paciente, pautado nas 17 estratégias recomendadas e orienta a estruturação do Núcleo de Segurança do Paciente, composto pela diretoria e por profissionais de áreas distintas, constituição existente em todas as unidades gerenciadas pela SPDM. O Hospital São Paulo mantém práticas sistemáticas e bem estruturadas, tendo constituído uma frente operacional composta por médicos, enfermeiros, CCIH, Qualidade, Gerência de Risco e Farmácia, integrantes do Núcleo de Segurança do Paciente, que se reúnem semanalmente para discussão das notificações e análise de causa raiz dos incidentes notificados.

Nas Instituições Afiliadas SPDM, 100% das unidades possuem Núcleo de Segurança ativo, com relatórios padronizados, seguindo os quatro pilares do SGGO, a RDC36 e as diretrizes internacionais recomendadas.

O PAIS – Programa de Atenção Integral à Saúde por ser eminentemente composto de unidades da Atenção Primária à Saúde, tem seu Núcleo direcionado aos níveis de atenção que compõem o atendimento ambulatorial. A implantação das ações de Segurança do Paciente, deu-se, inicialmente, em seis unidades que possuem leitos de observação. Nesta lógica, o PAIS vem fomentando mudanças Institucionais significativas na cultura de segurança, contribuindo com o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias à assistência segura ao paciente, tendo desenvolvido suas atividades in loco com capacitações, incentivo às práticas seguras e realização de feedback a partir da análise dos eventos iniciados recentemente. Os resultados esperados estão direcionados à implantação das metas do Programa de Qualidade/ Segurança do Paciente em 100% das Unidades e à análise de 100% dos dados produzidos pelos indicadores específicos de cada meta.

Gestão do Risco - Sistema de Notificação de Incidentes

Conhecer as falhas e os incidentes ocorridos na instituição, por meio da sua comunicação (notificação), analisar as causas e, de acordo com

o risco potencial (probabilidade de recorrência e gravidade do dano) tratar e implantar ações preventivas é fundamental para a melhoria contínua dos processos e aumento da segurança da operação. Neste sentido, as Instituições Afiliadas, em 2009 e o HSP em 2015, contam com o Sistema de Notificação de Incidentes.

O sistema de Notificações de Incidentes é voluntário e tem a função de detectar perigo e falhas e se mostra um canal de comunicação importante com a equipe da operação.

O PAIS - Programa de Atenção Integral à Saúde desenhou um processo formalizado e bem definido para o fluxo de notificação de eventos e sua tratativa pelos gestores da área, disponibilizado para toda instituição que está em processo de implantação.

Comissões Hospitalares

As comissões hospitalares são responsáveis por revisar os processos assistenciais e encaminhar o plano de ação para correção de possíveis desvios. Essa revisão também é uma forma importante de identificação de riscos dos processos.

Neste sentido, os processos relacionados a Cultura da Segurança do Paciente, tem suas raízes na SPDM anteriores a iniciativas regulamentadoras.

Formalmente, os processos de Segurança passam a ser requeridos pelo Ministério da Saúde em parceria com a ANVISA em 2013, quando lança o Programa Nacional de Segurança do Paciente e estabelece seis metas internacionais de segurança.

As metas, que já faziam parte das práticas implantados nas Afiliadas são: identificação do paciente, comunicação, segurança na cadeia medicamentosa, cirurgia segura, higiene das mãos, prevenção de quedas e de lesões por pressão.

As Instituições Afiliadas consideram ainda, que a implantação e gestão das suas 17 PSO deve levar em conta a avaliação do risco por tipo de serviço e da legislação, classificando-as como obrigatórias ou recomendadas.

Dimensões de Segurança	PRÁTICAS DE SEGURANÇA OPERACIONAL 2020	HOSP	UPS	AMB	PQ	FARM	CEAC
Cultura de Segurança	PSO.1. Sistema de Notificação e Aprendizado	O	O	O	O	O	O
	PSO.2. Análise Sistêmica de Incidente Sentinela	O	O	O	O	O	O
	PSO.3. Pesquisa de Cultura de Segurança	O	O	O	O	O	O
	PSO.4. Plano de Segurança Paciente (RDC.36)	O	O	O	O	O	O
Comunicação	PSO.5. Identificação do Paciente	O	O	O	O	O	O
	PSO.6. Informação na Transferência do Cuidado	R	R	R	R	NA	NA
	PSO.7. Checklist Cirúrgico	O	NA	O*	NA	NA	NA
	PSO.8. Safety Huddles	O	O	NA	NA	NA	NA
Controle de Infecção	PSO.9. Higiene das Mãos	O	O	O	O	O	O
	PSO.10. Uso oportuno de antibiótico profilático	O	O	R	NA	NA	NA
	PSO.11. Bundles	O	O	NA	NA	NA	NA
Medicamentos	PSO.12. Reconciliação Medicamentosa	O	O	O	O	NA	NA
	PSO.13. Segurança no uso das Medicamentos 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*	R	R	O	NA	NA
	PSO.14. Prevenção de Violência	O*	R	R	O	NA	NA
Equipamentos	PSO.15. Segurança no uso de Bomba de Infusão	O	O	NA	NA	NA	NA
Hemocomponentes	PSO.16. Segurança na administração de Hemocomponentes	O	O	NA	NA	NA	NA
Exames Laboratoriais	PSO.17. Segurança na entrega de laudos de exames críticos	O	O	O	NA	NA	O

Um painel com as recomendações por tipo de serviço é atualizado e divulgado para todas as unidades anualmente, sendo a gestão realizada por meio de auditorias em conformidade com os padrões, baseado nas melhores evidências científicas disponíveis e a meta de >95% de conformidade de cada uma. Em oito anos de acompanhamento, observa-se uma melhoria sustentada em parte significativa das práticas de segurança já implantadas, relacionadas também a maior qualidade das inspeções e auditorias e do acompanhamento dos planos de ações institucionais.

Como destaque, as práticas de segurança de higiene das mãos e checklist cirúrgico, mantém a crescente conformidade e somam um volume bastante expressivo de auditorias realizadas.

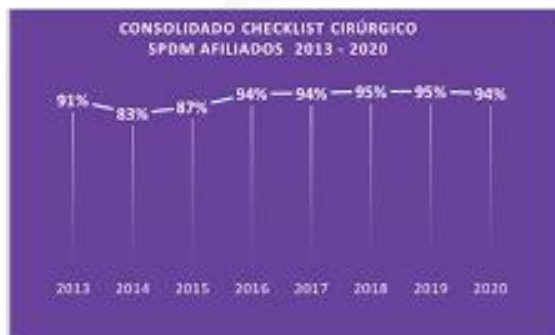
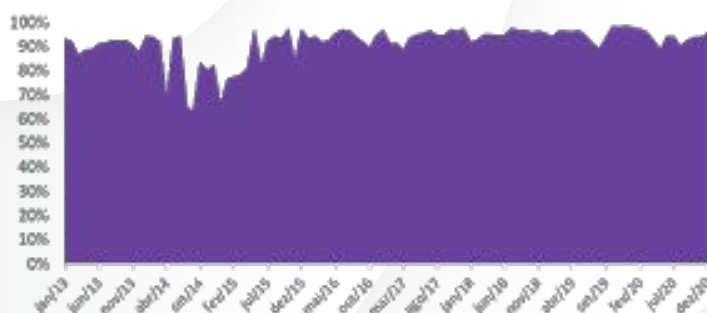
Já a identificação do paciente, tem sido uma das práticas mais desafiadoras quanto ao cumprimento da conformidade. Neste sentido, a organização tem trabalhado incansavelmente para diversificar as estratégias e aumentar a adesão a prática e está implantando a identificação digitalizada. Destaca-se duas práticas de segurança para exemplificar nosso processo.

A PSO para garantia da Cirurgia Segura: em oito anos, foram realizadas 106.960 auditorias e o checklist cirúrgico foi considerado em conformidade em 99.236 cirurgias (93%). Durante os anos percebemos uma maior estabilidade na adesão da prática de segurança, sendo que em 2020 tivemos 94% de adesão.

Como destaque, as práticas de segurança de higiene das mãos e checklist cirúrgico, mantêm a crescente conformidade e somam um volume bastante expressivo de auditorias realizadas. Já a identificação do paciente, vem sendo uma das práticas mais desafiadoras quanto ao cumprimento da conformidade. Neste sentido, a organização vem trabalhando incansavelmente para diversificar as estratégias e aumentar a adesão a prática e está implantando a identificação digitalizada.

Práticas de Segurança Operacional para Cirurgia Segura e Checklist Cirúrgico

Conformidade com checklist cirúrgicos 2013-2020

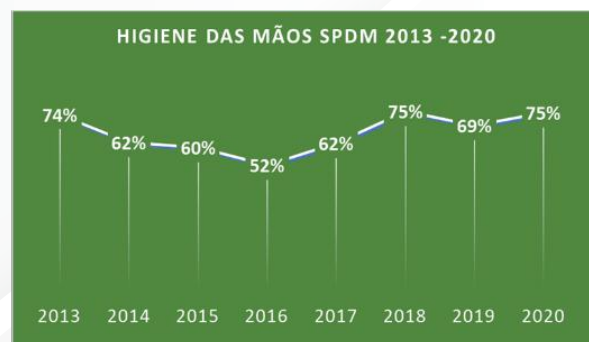
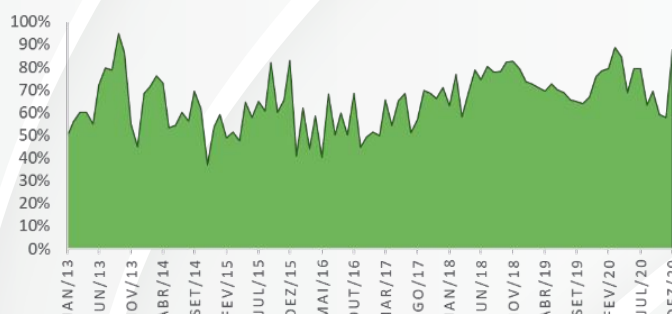


Fonte: Instituições Afiliadas

Outra PSO crítica para garantir a qualidade do serviço prestado é a de Higiene das Mãos. O desafio da conformidade de higiene das mãos é alto e mundial. O foco foi para unidades de maior risco para infecção e com acerto de estrutura e campanhas focadas em esclarecimentos, estamos conseguindo evoluir para melhoria.

De higiene das mãos, foram 69.626 auditorias de oportunidades observadas com 47. 202 em conformidade com os cinco momentos determinados pela Organização Mundial da Saúde.

Conformidade de HM consolidado 2013-2020



Fonte: Instituições Afiliadas

As Instituições Afiliadas e o Hospital São Paulo determinam as suas Práticas de Segurança Operacional (PSO) a partir das grandes dimensões de segurança: cultura de segurança, comunicação, controle de infecção, medicamentos, cuidados gerais, saúde mental, equipamentos, hemocomponentes e exames laboratoriais.

No Hospital São Paulo, foram implantadas 27 práticas de segurança do paciente, que são auditadas, revisadas e aperfeiçoadas nos grupos de trabalho específicos. Paralelamente, ainda quanto às Práticas de Segurança, algumas áreas da Instituição se destacam, a exemplo UTI Neonatal, que realiza o monitoramento contínuo dos indicadores de qualidade da assistência por meio de um dashboard que contém metas e ações de melhoria implantadas.

As visitas multidisciplinares à beira do leito também têm ganhado maior visibilidade na instituição, elas acontecem em várias unidades e propiciam a troca de informações e reavaliação de condutas, planos terapêuticos, bem como metas diárias de cada paciente e ainda, em 2018, todos os POPs e protocolos da Enfermagem foram revisados e disponibilizados via Portal de Trabalho.

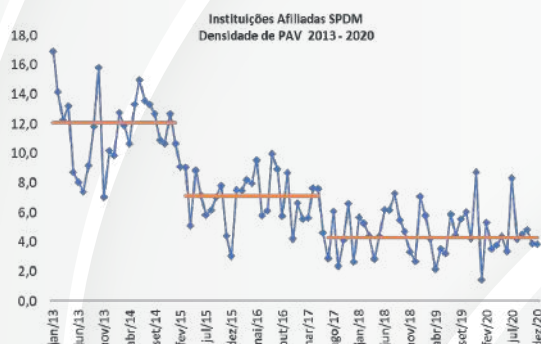
Para o PAIS - Programa de Atenção Integral à Saúde a avaliação da implantação do seu Programa de Segurança será realizada por meio da comparação das metas dos indicadores, análise das medidas disciplinares e auditoria "observacional" das 6 metas internacionais preconizadas pela RDC 36.

Controle de Infecção

As Infecções Relacionadas à Assistência à Saúde (IRAS) consistem em eventos adversos graves relacionados a altas taxas de morbimortalidade. As IRAS que apresentam maior severidade no desfecho e probabilidade de ocorrência são associadas à utilização de dispositivos invasivos. Assim, desde 2013, as Afiliadas implantaram os pacotes de ações, denominados bundles, utilizando ferramentas, como o modelo de melhoria contínua do IHI para melhoria contínua dos processos, em todas as unidades. Após uma quantidade grande de ciclos de melhoria (PDSA), notamos não só a queda da densidade de infecção associada aos procedimentos invasivos durante os últimos 8 anos, mas também houve diminuição de variabilidade do processo, mostrado pelo gráfico de Swehart. A Infecção de corrente sanguínea associada ao uso de cateter central (ICS=CVC) abaixou de uma mediana de densidade de 10,0 infecções por 1.000 pacientes dia para 5,2 infecções por 1.000 paciente dia. Considerada a alta taxa de morbimortalidade por ICS-CVC, estima-se um impacto importante na sobrevivência, liberação de leitos de UTI e recursos para atendimento de um número maior de pacientes.

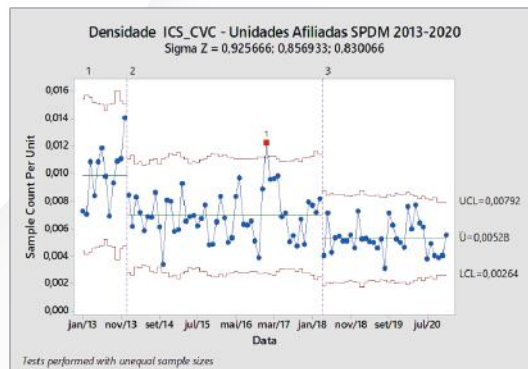
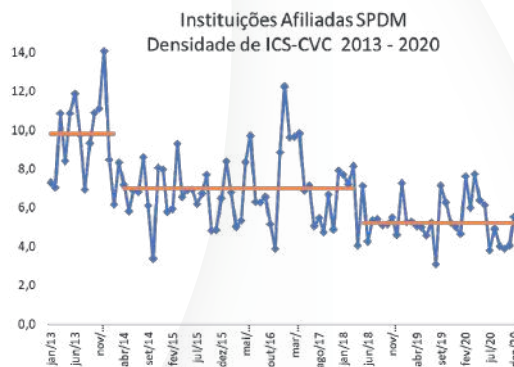
Os achados da PAV são ainda mais promissores em seu histórico, igualmente, superando a meta estratégica estabelecida. Mesmo no contexto adverso da pandemia e da entrada de novas instituições, não houve aumento da densidade nas UTIs não COVID-19 em 2020. A diminuição da densidade foi expressiva e acompanhada de maior estabilidade dos processos, como demonstrado nos dados do gráfico de SHEWHART com a diminuição dos limites de variação Sigma Z.

Densidade de Pneumonia associada a utilização de ventilação mecânica

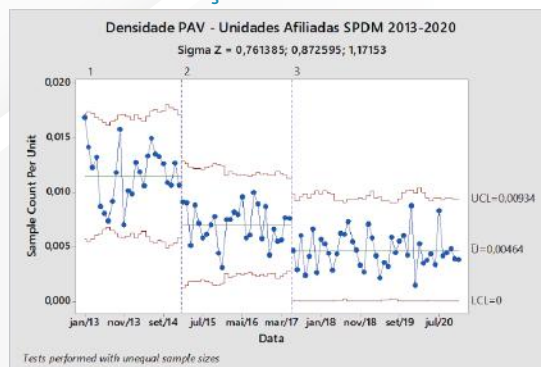


A Pneumonia associada ao uso de Ventilação Mecânica (PAV) abaixou de uma mediana de densidade de 12,1 PAV por 1.000 pacientes dia para 4,3 PAV por 1.000 paciente dia. Considerada a alta taxa de mortalidade por PAV e o prolongamento em média de 5 dias de UTI a mais por PAV, além de polpar muito sofrimento, liberamos uma quantidade expressiva de leitos de UTI para novos atendimentos.

Frente à importância da vigilância e controle dessas infecções, o Serviço de Infecção Hospitalar do Hospital São Paulo (SCIH-HSP) também tem unido esforços para enfrentar a problemática. Em 2018, expandiu o projeto de avaliação das medidas de prevenção de IRAS na UTI do pronto-socorro para todas as UTIs e unidades críticas.



Fonte: SPDM Afiliadas



Fonte: Instituições Afiliadas

Em 2018, a avaliação dos resultados obtidos no Hospital São Paulo evidenciou a necessidade de adequações estruturais de processo e da participação da equipe multiprofissional. Como estratégia, o SCIH-HSP, no ano de 2019, reativou o grupo de higienização de mãos e criou mais dois grupos multiprofissionais: um de prevenção de PAV e outro de ICS-CVC.

Os grupos reúnem periodicamente com as demais áreas do hospital. As intervenções propostas pelos grupos são respaldadas pelos indicadores de processo e de resultados e realização das visitas técnicas nos setores em um processo contínuo de melhoria.

Avaliação da Cultura de Segurança

Conforme a International Atomic Energy Agency (IAEA) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) “A cultura de segurança de uma organização é o produto de valores individuais e de grupo, atitudes, percepções, competências e padrões de comportamento que determinam o compromisso com a gestão da segurança.”

Uma cultura de segurança positiva é caracterizada por um padrão de comunicação fundada em confiança mútua, pela percepção comum da importância da segurança e confiança na eficácia de medidas preventivas.

Hoje, temos na literatura publicações que demonstram um impacto tangível da cultura nos resultados assistenciais. Medir a cultura de segurança de uma organização pode fornecer uma visão em áreas para melhoria e ajudar a monitorar as mudanças ao longo do tempo.

A pesquisa de Segurança está implantada em unidades da SPDM desde 2009. Em 2013, foi recomendada como estratégia institucional.

O método de pesquisa adotado é da Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ). Fonte: <https://www.ahrq.gov>

Instituições Afiliadas SPDM
Pesquisa de Cultura de Segurança



Instituições Afiliadas SPDM
Pesquisa de Cultura de Segurança



A pesquisa avalia 12 dimensões da cultura e em todas elas, durante esses oito anos, em quase todas elas observamos aumento da porcentagem de respostas positivas para cultura de segurança. Nossos pontos mais fortes são o trabalho em equipe, a postura das lideranças e o aprendizado organizacional. Nosso maior desafio ainda está na resposta punitiva ao erro.

Aprendizado

Em 2013, essas capacitações passam a compor as metas estratégicas, sendo difundidas para todos os colaboradores das instituições. Com nova abordagem e referências teóricas e metodológicas, em especial as diretrizes do Institute of Healthcare Improvement (IHI) e OMS, as capacitações a fim de fomentarem a melhoria contínua da Cultura de Segurança do paciente e de forma mais abrangente, passa a dar ênfase às Softskills e estimulam a

reflexão como parte integral do cotidiano de todos os profissionais que estão inseridos nos serviços de saúde.

As capacitações para a equipe técnica foram definidas conforme recomendações da: CCIH, gerenciamento de risco, educação continuada enfermagem, diretoria clínica e diretoria técnica.

Em 2018, foi elaborado um Guia de Capacitação em Fundamentos da Segurança do Paciente, que apoiou a elaboração de um Plano de Capacitação e Reciclagem em Segurança do Paciente pelas unidades.

Como resultado desse processo, construído em uníssono nas instituições, 2020 apresentou achados expressivos, com a capacitação de 78% (N=24.036) dos colaboradores das Instituições Afiliadas.

Outro achado relevante, trata-se do alcance das capacitações que, especialmente durante a pandemia, que exigiu a adequação do escopo dos conteúdos, além de contar com serviços especificamente concebidos para o atendimento exclusivo do COVID-19, entre outros, 54% (N=25) das unidades tiveram uma cobertura das capacitações maior do que 90%, sendo que 75% (N=12) dos hospitais, contemplou 75% ou mais de profissionais.



Além das capacitações previstas, as Instituições Afiliadas desenvolvem anualmente, diversas ações para mobilizar os profissionais, sobretudo na semana em que se comemora a Segurança do Paciente.

Os eventos, campanhas, workshops, palestras visam desenvolver, envolver e capacitar os profissionais com outras estratégias, como a confecção de pôsteres e folders orientativos.

O Hospital São Paulo, em 2017, criou o “Curso de Capacitação em Segurança do Paciente”, que contempla portarias, campanhas, conceitos, bibliografia e atualizações sobre o tema. De março de 2018 a dezembro de 2020, o curso contou com 2.625 inscritos, destes, 74,7% (1.961) obtiveram o certificado, emitido mediante alcance da nota mínima.

O curso é oferecido exclusivamente online pela plataforma Moodle, no endereço www.eadhuosp.org.br com carga horária de 60 horas, acessado tanto por computadores, quanto por mobiles, o que facilita a sua realização. Graduandos, pós-graduandos, docentes, residentes, também devem realizá-lo, e em 2019, em uma parceria com as Comissões de Residências Médica e a Multiprofissional, ambas da UNIFESP, o curso passou a ser obrigatório para todos os residentes, sendo um pré-requisito para matrícula no ano seguinte.

Para a avaliação do Curso de Capacitação em Segurança do Paciente, adota-se a pesquisa de opinião para a avaliação da qualidade, com a pergunta avaliada de 0 a 10: De uma maneira geral, que nota você atribui ao curso? Sendo a média geral nos anos de 2018, 2019 e 2020 foi de 8,23. Paralelamente, está disponível para consulta permanente (desde 2018), o tutorial: “Abordagens e Ferramentas para Qualidade e Segurança do Paciente” que conta com a descrição das ferramentas e exemplos práticos na área de saúde.

Humanização

A SPDM tem como princípio fundamental a prestação de serviços de qualidade e respeito ao cidadão em todos seus campos de atuação.

Dentre os valores da SPDM está a humanização, que é um aspecto basilar, um princípio de gestão da instituição, que deve ser coerente e aderente em todas as práticas dos serviços.

A humanização precisa manter a consonância e o alinhamento com a governança, os controles internos, a gestão de riscos e o compliance em uma lógica sistêmica de se compreender os processos da organização, referindo-se, não só à valorização dos usuários, mas também dos trabalhadores e gestores no processo de produção de saúde.

Em consequência, observa-se que a humanização propicia a valorização dos sujeitos, viabilizando maior autonomia e capacidade de transformar a realidade em que estão inseridos, por meio de corresponsabilização, criação de vínculos solidários, participação coletiva na gestão e produção de saúde.

Antes mesmo da consolidação da Política Nacional de Humanização (PNH), implementada pelo Ministério da Saúde, em 2003, a SPDM tem atuado de forma pioneira com a Humanização, conforme a contextualização e o entendimento do tema pela organização já apresentada. Seu desdobramento e capilarização por todos os processos institucionais ocorre em

sinergia com a Gestão e a Regulação, desta forma, a humanização permeia toda a cadeia institucional, sendo o paciente o final dela. Em uma relação de dependência, os pilares institucionais, que contemplam a Humanização, dependerão de melhor relação e articulação entre as pessoas e serviços de saúde, vínculo de profissionais e pacientes, qualidade no cuidado, ética, a atitude humana e os princípios para garantir resultados efetivos.

Como parte do produto destas interações e processos, ações de humanização, que promovam acolhimento, melhoria do atendimento ao usuário e seus direitos, valorização do colaborador, gestão participativa, dentre outros, despontam nos serviços da SPDM em um constante movimento de renovação e melhoria.

Nesta lógica, a SPDM busca ampliar o conceito de humanização promovendo o engajamento e o protagonismo do paciente na manutenção de sua saúde ou em seu processo de cura.

Procura disponibilizar espaços agradáveis, atrelados a uma forte preocupação com a ambiência, engajar a rede assistencial e a comunidade, assegurar a manutenção de uma assistência de excelência evidenciada pelas certificações de qualidade, por exemplo, e modernizar a forma de gestão pautada em conceitos éticos. Estas premissas demonstram um pouco da expressiva contribuição que a SPDM tem dado aos diversos serviços que gerencia.

Ações de humanização frente à pandemia covid-19

Diante do cenário de pandemia, as ações de humanização passaram por uma adaptação, tendo em vista preocupação com a segurança dos colaboradores, pacientes e familiares. As ações de humanização não foram interrompidas, foram adaptadas, utilizando-se de recursos tecnológicos e tiveram continuidade na pandemia.

Dentre as ações de humanização realizadas, destacamos as seguintes:

- Robô de teleconferência e tablets na comunicação entre paciente e familiar
- Boletim médico realizado contato por telefone com os familiares
- Atividades online: programa classes escolares, reiki, cura reconectiva, alinhamento energético, constelação familiar, terapia de campo do pensamento, palhaços voluntários, etc
- Projeto Cores: Atividade de pintura que tem por objetivo diminuir a ansiedade, estresse, medo e incertezas decorrentes da hospitalização e desenvolver a humanização do cuidado, contribuindo para a melhora da qualidade de vida e saúde mental dos pacientes
- Projeto Alimentando a Esperança: Transmissão de mensagens positivas e de motivação nas tampas que cobrem as refeições

Grupos de trabalho e comissão de humanização

Como um dos dispositivos da Política Nacional de Humanização, as ações dos Grupos de Trabalho e Comissões de Humanização na SPDM objetivam a promoção da melhoria dos processos de trabalho e a qualidade da produção de saúde para todos, observando as particularidades de cada serviço e seu território. Um espaço coletivo organizado, participativo e democrático que se destina a empreender uma política institucional de

humanização na assistência à saúde em benefício dos usuários e profissionais de saúde.

Alguns dos projetos realizados nas instituições: música, arte, contação de histórias, bibliotecas itinerantes, dia da beleza, atividades de relaxamento, educação para humanização, acolhimento e cidadania, escola de artes, corte e costura e reforço escolar.

Programa de qualidade de vida no trabalho

Como forma de valorizar e cuidar dos colaboradores, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho faz parte da estratégia da Instituição. Com caráter de orientação e conscientização, o programa visa trabalhar na promoção de hábitos mais saudáveis para combater o sedentarismo, melhorar a alimentação, favorecer o autoconhecimento dos colaboradores para desenvolvimento de escolhas mais conscientes e ao autocuidado.

São exemplos destas iniciativas:

Mindfulness, Yoga, Grupo de Reflexão dos Colaboradores, Aniversariantes do Mês, Terapia Florais Alquímicos e Aromaterapia, práticas de respiração, meditação, massagem, rodas de chá.

Em decorrência da pandemia Covid-19, foram desenvolvidas ações específicas para acolher os colaboradores, identificar seus medos, desconfortos e sentimentos, trazendo segurança, suporte físico, mental e emocional.



Campanha do Agasalho

Ainda, a fim de contribuir com uma sociedade melhor, há anos a SPDM realiza a Campanha do Agasalho. Esta é uma forma de ajudar quem precisa, arrecadando roupas, agasalhos e cobertores para serem distribuídos aos mais necessitados no inverno.

Com o engajamento e participação ativa dos colaboradores, a campanha vem aquecendo o coração de muitas pessoas.

Brinquedotecas

As equipes das Brinquedotecas desenvolvem atividades que auxiliam no desenvolvimento motor, psicológico e integrativo das crianças, tais como: brincadeiras diversas, estímulos sonoros, jogos, atividade de arte, dramatizações e leituras.



Centro de Reabilitação
Lucy Montoro SJC
Instituições Afiliadas



Hospital Geral de Pedreira
Instituições Afiliadas



Hospital Geral de Guarulhos
Instituições Afiliadas

Ambiência

A SPDM segue as diretrizes da Política Nacional de Humanização (PHN) e valoriza a ambiência, buscando a organização dos espaços e tornando-os mais agradáveis e acolhedores a seus pacientes, acompanhantes e colaboradores. Dentre as ações, destacam-se a promoção de ambientes verdes (com plantio de árvores e hortas), criação de espaços lúdicos e educativos e revitalização das áreas, etc.



AME Mogi - Instituições Afiliadas



Hospital de Transplantes Dr. Euryclides de Jesus Zerbini
Instituições Afiliadas

Privacidade do Paciente

Uma das menções mais conhecidas e antigas do tema “privacidade” em Bioética foi realizada no final do século XX e até que “o direito à privacidade e o direito de confidencialidade expressam o direito à autodeterminação no contexto que envolve a informação pessoal, tendo o indivíduo autoridade moral para determinar o que deverá ser feito consigo”.

A privacidade refere-se ao acesso à pessoa, seu corpo, escolhas e certos tipos de informação sobre ela. Na saúde, tanto o profissional, como a instituição devem reconhecer que o paciente possui o direito de manter sua privacidade, de forma que satisfaça suas necessidades fisiológicas em qualquer lugar que esteja, bem como suas informações e decisões tomadas, mas a confidencialidade é uma expectativa de controle ou limitação na divulgação de informações compartilhadas pelo paciente com o profissional que, por sua vez, tem o dever de “guardá-las”, ou seja, trata-se de uma garantia que as informações fornecidas não serão reveladas sem autorização prévia da pessoa em questão.²⁵

O verbete bioético “privacidade” é sintetizado de forma inequívoca pela Encyclopedia of Bioethics, como o agrupamento de três concepções distintas: privacidade física, privacidade das informações e privacidade de decisão.¹



Neste sentido, considerando a abrangência e complexidade que definem e permeiam a privacidade do paciente, nesta versão do relatório de sustentabilidade, optou-se por dar ênfase às questões relativas à privacidade e confidencialidade das informações, considerando sua atualidade e a gama de exigências legais que impactam e referem medidas que devem ser aprimoradas e implementadas, de forma relativamente célere, em toda a corporação.

Na área da saúde, os dados dos pacientes são fundamentais para seu atendimento. Para tanto, um volume de dados cada vez maior vem sendo coletado, sobretudo com a evolução e expansão dos recursos tecnológicos, que têm apoiado estes processos, desde a coleta até a tomada de decisão.

A preocupação com a privacidade do paciente e a confidencialidade de seus dados é uma constante e vem sendo amplamente discutida no presente da SPDM.

Alinhada a essa questão, há a preocupação com o atendimento às leis e normas vigentes, como ocorre com a Lei Geral de Proteção de Dados, em vigor desde setembro de 2020, que tem unido esforços institucionais para ser atendida em sua íntegra; tendo culminado na criação de um comitê específico composto por colaboradores em cargos estratégicos, que são responsáveis por discutir normas e padrões e os itens de maior criticidade, como decisões estratégicas que impactem toda a instituição.

A privacidade dos pacientes e a confidencialidade de seus dados requer ações de segurança da informação, tanto voltadas aos meios digitais, como aos físicos, exigindo medidas de segurança diversificadas que sigam as boas práticas e normas adequadas em cada processo. Essas medidas técnicas são previstas a curto e médio prazos e abrangem estratégias como: utilização de firewalls para segmentação da rede, rotinas de atualização de sistemas operacionais e backups de banco de dados e sistemas core, utilização de Endpoint de segurança nos ativos da instituição, monitoramento e controle de acessos físicos e lógicos nas dependências institucionais, além de medidas administrativas que abrangem a revisão das políticas de segurança da informação e privacidade de dados, a revisão, criação e implantação de procedimentos visando aprimorar a padronização nos tratamento de dados, de processos de revogação, direitos e privilégios de acessos a todos os sistemas da instituição.

Quanto ao controle de acesso, há algumas iniciativas que devem ser ressaltadas. Na SPDM, os sistemas assistenciais disponíveis foram absorvidos ao longo dos anos por sistemas de gestão que atendam à LGPD e estão em processo

de integração aos demais sistemas da instituição, elevando o nível de maturidade tecnológica e de segurança da organização.

A SPDM tem realizado o mapeamento de perfis, de acordo com as atividades de seus colaboradores, em todos os sistemas, incrementando maior segurança às informações dos pacientes. Em âmbito geral, foi realizada a integração das autenticações dos colaboradores de diversos serviços com criptografia de senhas, além do controle de evidências de tentativas de acesso não autorizado. Desta forma, o controle de acessos às informações confidenciais e a revogação dos mesmos são realizados de modo eficiente e garantem a sua integridade.

À medida que as ações são implementadas na instituição, métricas de avaliação, controle e acompanhamento são desenvolvidas concomitantemente para monitorar tais processos.

Assim, frente ao arsenal de medidas implementadas e monitoradas relativas à Privacidade dos Pacientes e Confidencialidade de suas informações na SPDM, 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)

1- Encyclopedia of Bioethics, Encyclopedia of Public Health (The Gale Group Inc.), Journal of Ethics American Medical Association, Principles of Biomedical Ethics.

2- Privacidade e Confidencialidade. Centro de Bioética do CREMESP. Disponível em: <http://www.bioetica.org.br/>

3- Guimarães CM, Dourado MR. Privacidade do paciente: cuidados de enfermagem e princípios éticos. Estudos, 40 (4): 447-60, 2013. Disponível em: <http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/download/3051/1852>



Prevenção de Doenças e Promoção da Saúde

A Atenção Primária à Saúde (APS) é caracterizada como porta de entrada preferencial do SUS, coordena o cuidado e é o centro de comunicação em toda a Rede de Atenção do SUS, promovendo ações de saúde nos âmbitos individual e coletivo, abrangendo a promoção e a proteção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento, a reabilitação, a redução de danos e a manutenção da saúde, incorporando diversas racionalidades em saúde, inclusive, Práticas Integrativas e Complementares (PNAB, 2017).

Desta forma, possui um espaço privilegiado de gestão do cuidado das pessoas e cumpre papel estratégico na rede de atenção, servindo como base para seu ordenamento à efetivação da integralidade.

As Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS) vêm ganhando espaço crescente na APS. Elas contribuem para renovação dos modos de aprender e praticar saúde, por meio de tecnologias leves, humanizadas, eficazes e sustentáveis, especialmente, aquelas praticadas no campo da assistência primária em saúde.

A organização e caracterização das ações em saúde, ofertadas nas Unidades de Saúde, estão previstas na perspectiva da integralidade e apresentam um caráter transformador, pois tornam os usuários ativos no que diz respeito à saúde e autonomia, além de estimular o autocuidado, por meio da busca pela qualidade de vida, tanto do indivíduo como do coletivo, contribuindo para mudanças nos indicadores e na qualidade de vida da população.



No Município de São Paulo, o PAIS desenvolve as atividades das PICs em todas as Unidades Básicas de Saúde. No período entre 2018 e 2020, foi registrada oferta das mais variadas PICS, algumas com importante adesão dos usuários, como a auriculoterapia.

Observa-se que, entre 2018 e 2019, houve um aumento de 184,7% de PIC realizadas nas Unidades de Saúde da SPDM/PAIS, e, em 2018, foram realizados 11 tipos de PIC e, em 2019, ampliou para 18, representando um incremento de 63%. Esse resultado ocorreu a partir das ações de formação dos profissionais, reorganização das unidades de saúde para ampliação da oferta das PICS, fortalecimento e difusão e qualificação de registro de dados das PICS realizadas.

O ano de 2020 reflete a situação de pandemia, sobretudo com o distanciamento social que implicou na interrupção total ou parcial das atividades em grupo, reduzindo em 44,8% as PIC realizadas em 2020, em relação a 2019, porém se comparado a 2018 ainda é observado um aumento de 27,5%.

Em 2020, as ações realizadas observaram todos os protocolos vigentes, mantendo a segurança dos pacientes e profissionais. Uma estratégia a ser destacada foi a criatividade e inovação das equipes na realização das PIC de forma virtual, por meio das ferramentas disponíveis, obtendo boa adesão dos usuários e contribuindo com a manutenção da saúde e a redução de sequelas decorrentes da pandemia.

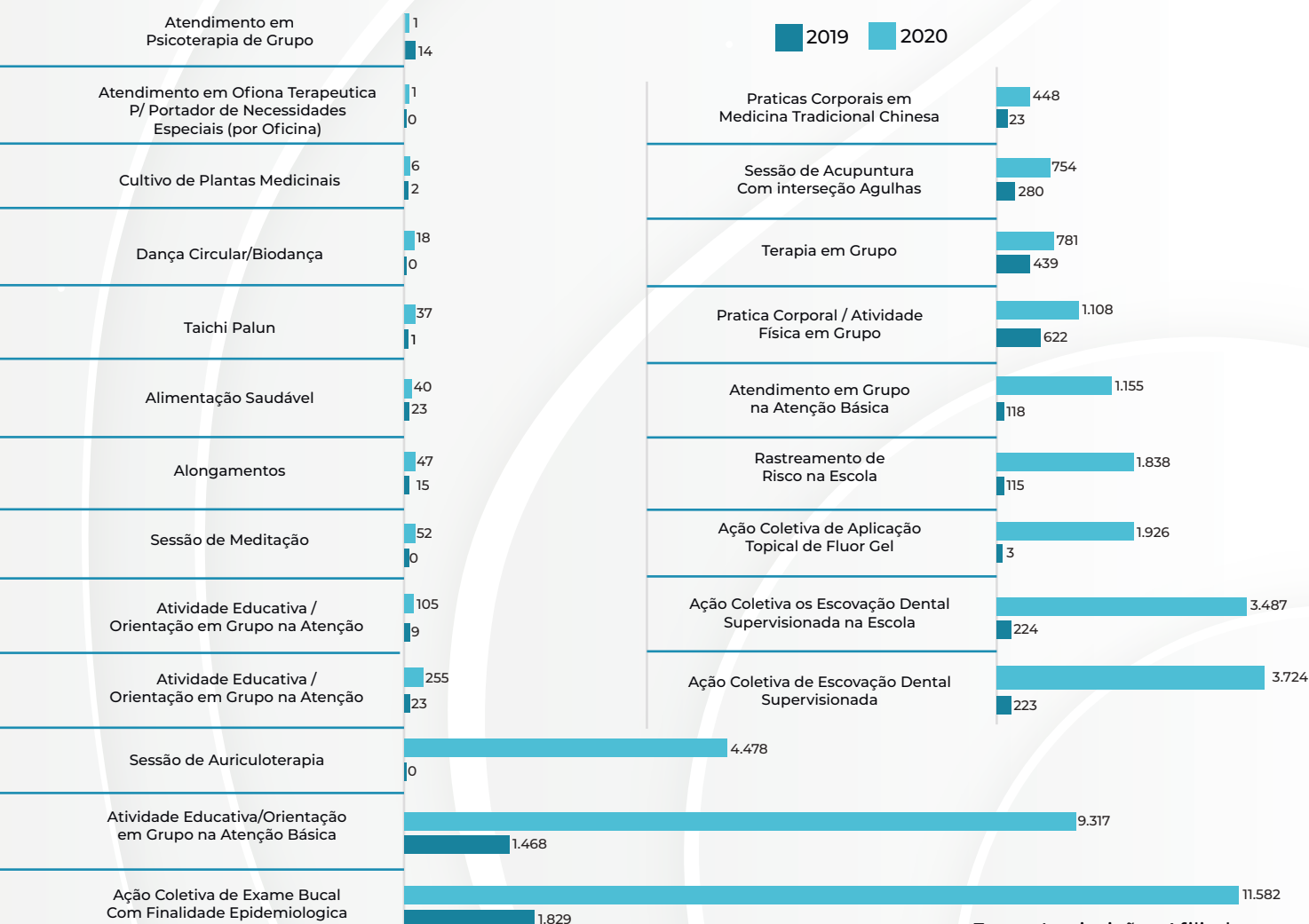
Práticas Integrativas e Complementares nas Unidades de Saúde/PAIS no município de São Paulo

Prática Integrativa e Complementar - PIC	2018	2019	2020
OFICINA DE MASSAGEM/ AUTO-MASSAGEM	2	4	
PRÁTICA CORPORAL / ATIVIDADE FÍSICA EM GRUPO	1.533	2.309	397
PRÁTICAS CORPORAIS EM MEDICINA TRADICIONAL CHINESA	1.188	2.653	1.044
SESSÃO DE ACUPUNTURA APLICAÇÃO DE VENTOSAS / MOXA	18	4	
SESSÃO DE ACUPUNTURA COM INSERÇÃO DE AGULHAS	1.388	1.610	700
SESSÃO DE AROMATERAPIA		260	
SESSÃO DE ARTETERAPIA		103	8
SESSÃO DE AURICULOTERAPIA	6.695	22.536	15.216
SESSÃO DE BIODANÇA		47	
SESSÃO DE CONSTELAÇÃO FAMILIAR		4	9
SESSÃO DE CROMOTERAPIA		288	
SESSÃO DE DANÇA CIRCULAR		1.401	120
SESSÃO DE IMPOSIÇÃO DE MÃOS		370	99
SESSÃO DE MASSOTERAPIA			2
SESSÃO DE MEDITAÇÃO	120	433	388
SESSÃO DE MUSICOTERAPIA		285	3
SESSÃO DE REIKI	119		
TERAPIA COMUNITÁRIA	1	38	4
TERAPIA EM GRUPO	464	465	120
YOGA	2	16	4
Total	11.530	32.826	18.114

Fonte: PAIS

Já na Rede Assistencial de Supervisão Técnica de Saúde -RASTS Butantã, em relação às ações de prevenção e promoção 2019 teve seus maiores destaques entre as ações vinculadas à área da saúde bucal, seguida de grupos de atividades educativas em geral e, igualmente ao PAIS, a auriculoterapia, foi suspensa em 2020, junto a outras atividades, em decorrência da pandemia e da impossibilidade de realizar atividades em grupo.

Ações de Prevenção e Promoção da saúde realizadas na RASTS Butantã em 2019 e 2020



Fonte: Instituições Afiliadas

Ações de Prevenção de Doenças e Promoção da Saúde para Pacientes e Colaboradores

Vale ressaltar que as PICS instituídas nas unidades de saúde não são ações exclusivas aos pacientes.

A equipe de colaboradores também pode e deve se beneficiar da prática destas atividades.

Entre os meses de junho e agosto de 2020, foi realizado na unidade da PAIS o Projeto Alquimia Floral, projeto que utiliza a terapia floral para compor o cuidado com a saúde Física e Mental dos empregados.

O projeto contou com inscrição voluntária ou por indicação do SESMT.

Os colaboradores foram avaliados por meio de um questionário individual e sigiloso, no qual foram relatados os desconfortos, medos e outros sentimentos, desde o início da Pandemia.

A adesão contou com 127 colaboradores que fizeram o uso de Florais e Aromaterapia por 30 dias e, após este período os empregados relataram

sentimentos de confiança, pensamentos positivos e 25,9% (N=33) deles conseguiram, com auxílio desta terapia, abandonar o tabagismo.

A terapia também foi aplicada aos colaboradores com familiares positivos para COVID-19, com resposta positiva dos pacientes com a complementação da terapia floral ao tratamento preconizado.

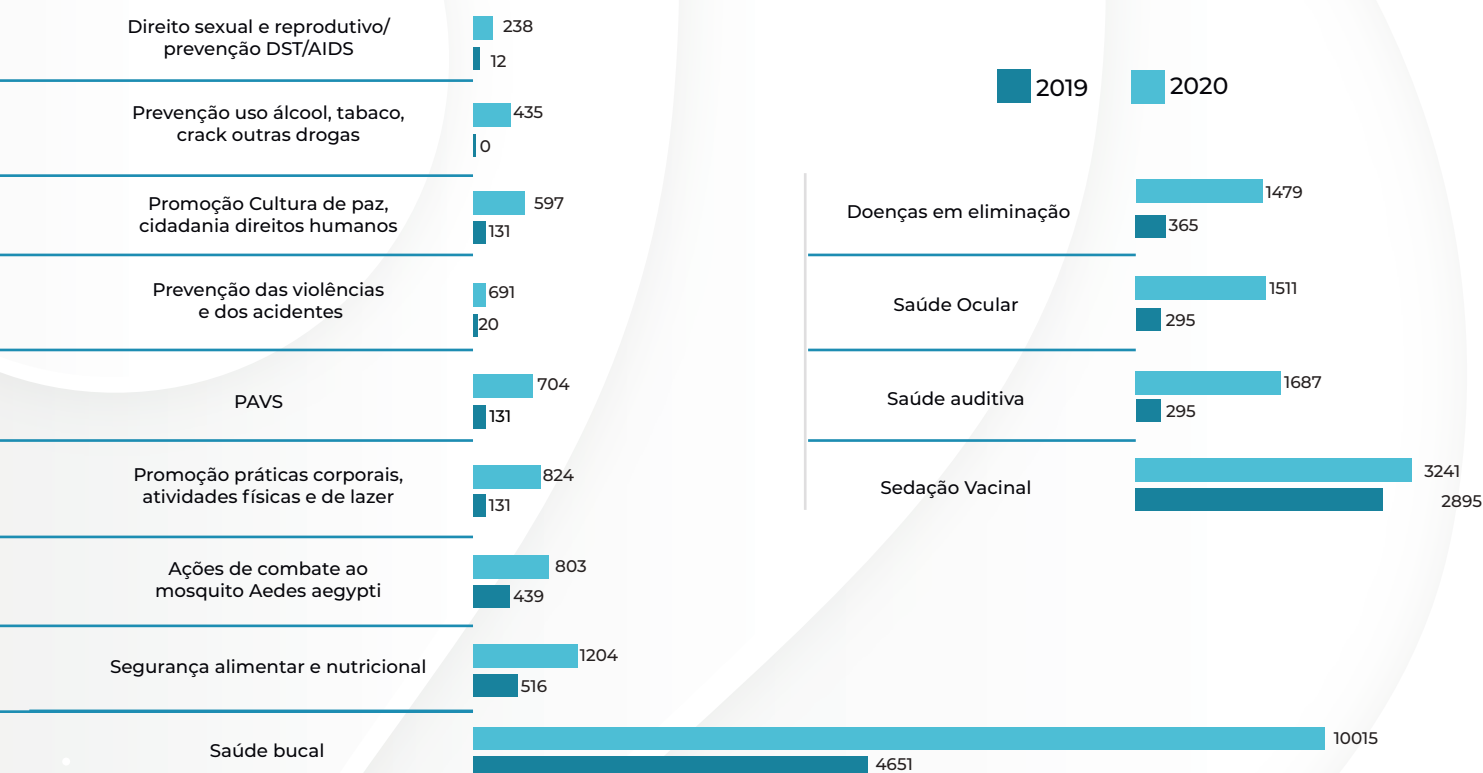
Outro destaque deve ser feito ao Programa de Ambientes Verdes e Saudáveis - PAVS da Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde da Vila Maria/Vila Guilherme – RASTS/VMVG- Instituições Afiliadas que promoveu a capacitação de cerca de 6.000 Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Proteção Social para reconhecimento de desafios existentes em seus territórios, bem como mobilizar a comunidade, implementando ações de prevenção, proteção, preservação do meio ambiente e cultura da paz.



Ações extramuros

Programa Saúde na Escola: na RASTS Butantã- Instituições Afiliadas a fim de contribuir para a promoção e prevenção à saúde e identificação precoce de crianças e adolescentes com maior vulnerabilidade, realiza intervenções com enfoque em promoção de saúde bucal, avaliação de riscos e tratamento odontológico e/ou encaminhamento para atendimentos nas UBS, acompanhamento do desenvolvimento, crescimento e vacinação. Na RASTS VMVG, foram contempladas 28 escolas entre 2019 e 2020, mesmo com uma redução de 57,9% das ações realizadas em 2020, em razão da pandemia o Projeto tem um impacto bastante significativo para a população escolar.

Ações extramuros nas escolas realizadas na RASTS VMVG entre 2019 e 2020



Fonte: Instituições Afiliadas

Ainda quanto ao programa Ações Extramuros nas escolas, a RASTS Butantã, em 2019, atendeu a um número bastante expressivo de instituições de ensino. Quatorze unidades básicas de saúde abordaram 115 escolas, apenas em relação à avaliação da situação vacinal, mais de 10.000 estudantes foram contemplados, quanto às temáticas relativas à saúde bucal quase 9 mil, as ações de combate ao mosquito da dengue cerca de 2 mil e ao direito sexual e reprodutivo/prevenção de DST/AIDS também, aproximadamente, 2 mil.

Totalizando ao término do período, 1.640 grupos realizados e 28.648 alunos contemplados.

Atualmente, visitas médicas e de enfermagem domiciliares são realizadas aos pacientes que necessitam de cuidados especiais como portadores de Sonda Vesical de Demora, portadores de lesões de pressão grau II a IV e para coleta de material para exames laboratoriais. A RASTS Butantã possui uma equipe de Equipe Multidisciplinar de Atenção Domiciliar, duas equipes do Programa de Atendimento ao Idoso que mantêm em média, o acompanhamento de 110 idosos por mês. A RAST VMVG atendeu o total de 1.587 pacientes em 2019, 597 em 2020, uma redução de 63%, em razão das restrições de atividades com idosos na pandemia.

As Linhas de Cuidados (LC) Hipertensão Arterial (HA) e Diabetes Mellitus (DM) da RASTS VMVG tiveram seu início marcado em 2013, elas têm a proposta de assegurar o cuidado integral ao usuário com doença crônica, abrangendo ações de prevenção, promoção e acompanhamento de saúde sob a lógica da linha de cuidados, com o foco na relevância epidemiológica de riscos e agravos à saúde. As Linhas de Cuidado de HAS e DM na SPDM Afiliadas, vêm fortalecendo os processos e as ações nas UBS e serviços especializados, para tanto foi elaborado um Sistema de Informação próprio para a Linha de Cuidado, onde cada UBS faz a gestão de seus pacientes.

Todas as unidades da rede implantaram as LC, e, somente entre 2019 e 2020, foram cadastrados 1.317 e 346, nas LC de hipertensão e diabetes, respectivamente. Já na RASTS Butantã, por se tratar de uma rede assistencial mais recente para a organização, possui as LC de HAS e DM implantadas em apenas uma unidade, a UBS Jardim D'Abril, tem cadastrado 390 pacientes em 2019 e 429 em 2020.



Telemonitoramento da enfermagem voltado à Linha de Cuidado de Hipertensão de Diabetes da RASTS VMVG



No cenário da Pandemia – COVID-19, em abril de 2020, a RASTS-VMVG iniciou o projeto de Telemonitoramento de enfermagem, por meio de enfermeiros que atuam na APS no território, voltados aos pacientes das LC HA e DM, que apresentam maiores riscos e vulnerabilidades em razão das comorbidades associadas às doenças e em junho de 2020, com a publicação da Portaria nº260, estendeu os atendimentos aos idosos e pacientes com dificuldade de locomoção.

Programa Viver Bem

A SPDM coloca à disposição de seus colaboradores todo seu “Know-how” na atenção à saúde e oferece um amplo programa de qualidade de vida no trabalho chamado “Viver Bem” que, entre outras atividades, oferece ações preventivas para reduzir fatores de risco, como o programa para acompanhamento médico de doenças crônicas degenerativas, programa de

combate a dependência de álcool, tabaco e outras drogas, programas de imunização, etc. Paralelamente, proporciona educação em saúde, estimulando seus colaboradores na adoção de estilo de vida saudável.



Entre os programas Institucionais, destacamos :

Programa Apoio

O consumo de álcool, tabaco e outras drogas tornou-se uma preocupação de saúde e segurança pública em todo o mundo. Nas últimas décadas, pesquisas no campo biológico, psicológico e sociológico aumentaram o conhecimento sobre o assunto e possibilitaram a elaboração de abordagens, métodos de prevenção e tratamentos mais adequados.

No ambiente dos serviços de saúde, sobretudo, o bem-estar e a segurança de seus colegas, usuários e de outras pessoas podem comprometer a saúde, ou trazer prejuízos ao patrimônio público ou privado de outras pessoas, ou trazer prejuízos ao patrimônio público ou privado.



Como forma de acolher esses colaboradores e proporcionar melhor qualidade de vida, a SPDM oferece atendimento gratuito aos colaboradores que sofrem de dependência de álcool, tabaco e outras drogas, por meio de atendimento de profissionais especializados, como médico psiquiatra e psicólogo, além do fornecimento de alguns medicamentos para o bom andamento do tratamento.

Abaixo, temos a quantidade de colaboradores beneficiados pelo programa:

PROGRAMA APOIO									
Tipo de Atendimento	2018			2019			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Médico	85	84	169	52	120	172	60	184	244
Psicológico	294	334	628	179	259	438	154	242	396

Fonte: Instituições Afiliadas

Programas de apoio desenvolvidos durante a Pandemia pela COVID-19

O profissional de saúde também sofre os efeitos do quadro pandêmico que vivemos que, além dos impactos de isolamento social, medo de contrair a doença e das limitações impostas para evitar a proliferação, convivem diariamente com a perda de pessoas. A SPDM tem envidado grandes esforços para criar ambientes acolhedores e humanizados aos profissionais de saúde que estão

na linha de frente no atendimento aos pacientes com quadros de COVID-19. A valorização do trabalho do profissional de saúde, neste momento, no que a sociedade necessita tanto de seus conhecimentos e aptidões deve ser uma prática diária das instituições de saúde, dos governos e da sociedade, como um todo.

Dentre as ações voltadas ao cuidado dos profissionais, destacamos:

Programa Teleapoio Emocional

Este programa amplia a oferta de serviço do apoio profissional (psicólogo ou psiquiátrico) para o cuidado emocional de seus colaboradores que estiverem em situação de estresse e sofrimento emocional, associado ao momento da pandemia COVID-19.



SPDM TeleApoio Emocional

Além do apoio psicológico por meio de plataformas eletrônicas, os profissionais poderão ainda participar de grupos de apoio online (mindfulness) pela de plataforma de teleatendimento.

Abaixo, podemos demonstrar a quantidade de colaboradores beneficiados no atendimento deste programa:

Atendimentos Programa Teleapoio	
	2020
Atendimento Psicológico	66
Atendimento Psiquiátrico	25
Atendimento Mindfulness	20

Programas de Imunização

Fonte: Instituições Afiliadas

As campanhas de imunização de colaboradores da SPDM, além de prevenir doenças, também, proporcionam segurança de nossos pacientes e usuários, assim, podemos destacar a imunização com a Tríple Viral (SCR), Hepatite B e Influenza, tendo aplicado, entre 2018 e 2020, mais de 105.000 doses de vacinas.

TOTAL DE DOSES POR ANO	2018	32.461
	2019	35.469
	2020	37.099
TOTAL DE DOSES APLICADAS		105.029

Cada uma das unidades, de acordo com o perfil de seus colaboradores, tem promovido ações e programas específicos de prevenção de doença e promoção da saúde dentro do Programa Viver Bem, neste contexto, podemos destacar:

Mindfulness (Meditação)

Mindfulness ou Atenção Plena é um estado em que treinamos qualidades de atenção ao momento presente e autocompaixão com experiências desafiadoras.

Por meio do treinamento mindfulness, aprendemos a perceber pensamentos, sensações corporais e emoções no momento em que ocorrem, sem reagir de maneira automática automática ou habitual.

Com isso, aprendemos a fazer escolhas mais conscientes e funcionais, influenciando positivamente no modo como lidamos com os desafios cotidianos. Pelo mindfulness, aprendemos a regular as emoções desafiadoras e criar espaço mental, mesmo em circunstâncias difíceis.

Esta é uma prática realizada em algumas filiais, como Hospital Pirajussara, Hospital das Clínicas Luzia de Pinho Melo e Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini, cujo objetivo é proporcionar o despertar de si e do outro, por meio de grupos de meditação continuada, contribuindo para melhora da saúde psicológica e bem-estar físico dos colaboradores.

Tai Chi Chuan

A prática do Tai Chi Chuan no ambiente de trabalho traz diversos benefícios aos colaboradores do Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini, dentre eles, podemos destacar:

fortalecimento corporal, equilíbrio emocional, capacidade de suportar momentos de estresse, resistência a embates físicos e psicológicos, capacidade de decisão rápida e efetiva, clareza mental, discernimento, sentido de grupo e hierarquia, entre outros.

Se observarmos cada um destes itens, percebemos que há uma equivalência com as necessidades dos funcionários de empresas na atualidade.

Projeto Swadharma

É um trabalho transdisciplinar, realizado pelo Hospital de Transplantes Euryclides de Jesus Zerbini, envolvendo diferentes visões da morte no âmbito religioso, filosófico, científico e literário, a partir de textos e vídeos seguidos de debates e dinâmicas pedagógicas. Tem como foco: modelo mental (crenças, tendências, atitudes e valores), Julgamentos (preconceitos, indiferença, fofocas e intrigas) e linguagem (verbal e não verbal; falar sem pensar; linguagem é uma ação).

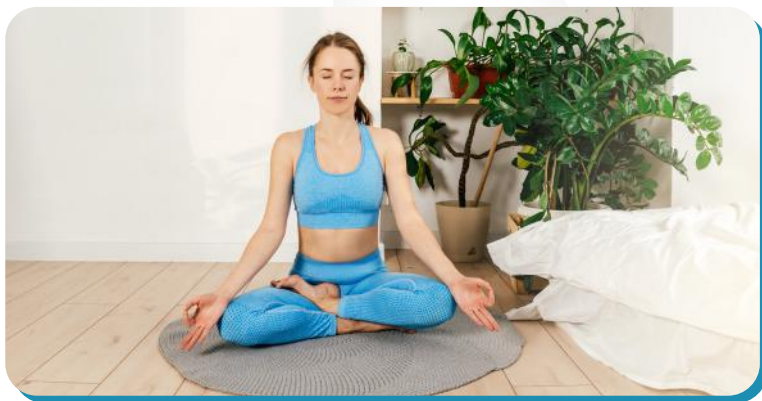
Projeto Viver Leve

Projeto desenvolvido pelo Hospital Regional de São José dos Campos – Bata Cinza, visando a estimular, por meio de ações e gincanas, a adoção de hábitos saudáveis de vida, combater ao sedentarismo, à obesidade e ao sobrepeso, complementando os programas de qualidade de vida desenvolvidos ao longo do ano, com a duração total de 3 meses.

Programa de Assistência à Saúde da Mulher

Neste programa, elaborado e praticado pela filial Hospital Regional de São José dos Campos – Bata Cinza, são fornecidas orientações quanto ao pré-natal, assistência ao climatério, redução da mortalidade materno-infantil, planejamento familiar, amamentação, prevenção do câncer de colo uterino e mama e realizadas pela equipe de Medicina do Trabalho durante as campanhas de promoção de saúde e dos exames periódicos.

Ao passar pelo exame periódico com o Médico do Trabalho, as colaboradoras são encaminhadas à UBS para realizar o exame preventivo anual e mamografia para aquelas com mais de 40 anos.



Sendo assim, o Tai Chi Chuan colabora para que as pessoas de todos os setores possam conquistar os requisitos citados acima e ocupar suas posições, quaisquer que sejam elas, de modo agradável, colaborativo e participativo. Essa arte milenar, ajuda os funcionários a conscientizarem-se de seu valor pessoal e, ao mesmo tempo, servir à empresa.

Esta é uma prática que ocorre em algumas de nossas filiais, com o intuito de oferecer aos colaboradores exercícios respiratórios que beneficiem o fortalecimento, a flexibilidade e a saúde mental.

Assim, é possível criar um ambiente de aprendizagem e conversação. Durante os encontros do projeto, é possível abrir um espaço para entender o cenário do hospital e para o colaborador refletir se está na profissão certa.

Como possíveis resultados deste projeto, podemos destacar redução dos problemas de relacionamento interpessoal, problemas comportamentais, além da redução do absenteísmo.

Programa Gestante Saudável

Elaborado e desenvolvido pela filial Hospital Regional de São José dos Campos – Bata Cinza, tem por objetivo acompanhar as colaboradoras gestantes, durante todo o período da gravidez, visando uma melhor adesão ao acompanhamento

pré-natal, assim como orientar, esclarecer dúvidas e garantir saúde, segurança e conforto para este grupo no ambiente laborativo e através do setor de Medicina do Trabalho com o apoio do setor de Gestão de Pessoas.

Prevenção ao Câncer Masculino

Este programa, elaborado e desenvolvido pela filial Hospital Regional de São José dos Campos – Bata Cinza, visa a proporcionar o atendimento médico, voltado à prevenção do câncer da próstata. Os colaboradores acima de 40 anos realizam o exame de PSA anualmente, quando necessário, são encaminhados à Unidade Básica de Saúde.

Grupos de Coaching

Realizado com os colaboradores da Equipe de Enfermagem da filial Hospital de Clínicas Luzia Pinho do Melo tem o intuito de capacitar o profissional a reconhecer suas fraquezas, trazendo a consciência do seu propósito de vida.

Ambulatório de Terapia Reiki

Este projeto tem como finalidade o atendimento ambulatorial de Reiki aos colaboradores da filial Hospital de Clínicas Luzia Pinho de Melo, visando a melhorar a qualidade de vida e, por consequência, o desempenho profissional. O projeto foi criado com o intuito de minimizar os afastamentos médicos

gerados pelas mais diversas patologias, mas a opção pela implantação do Ambulatório Reiki deu-se para prestar auxílio aos colaboradores que, por muitas vezes, demonstram estar em desequilíbrio e desarmonia física, mental ou emocional, prejudicando as rotinas de atividades diárias.

Cuidando de Quem Cuida

O Setor de Terapia Ocupacional do Hospital Geral de Guarulhos, desenvolveu o projeto “Cuidando de quem cuida”, voltando seu atendimento exclusivamente aos colaboradores. Com objetivo de amenizar o momento, dando suporte para diminuir a tensão, dor, medo, proporcionando equilíbrio do organismo, com uso de Kinesio Tapping e Auriculoterapia.

O setor foi reestruturado, com a preocupação de oferecer um espaço acolhedor e música ambiente em atendimentos individuais e semanais.

Entre outras formas de promover o cuidado à saúde e qualidade de vida dos nossos colaboradores, a SPDM Afiliadas, disponibiliza programas para melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho, como:

Show de Talentos

Como forma de reconhecer possíveis talentos dos colaboradores, em 2020, as filiais Hospital Regional de Sorocaba – Bata Cinza e Bata Branca realizaram o evento, onde colaboradores tiveram a oportunidade de compartilhar seus mais diversos talentos.

O evento contou com vídeos gravados pelos colaboradores candidatos, e os jurados foram todos os colaboradores da unidade, sendo que os mais votados receberam um prêmio simbólico e parabenização como forma de agradecimento.



Coral dos Colaboradores

O Hospital das Clínicas Luzia Pinho de Melo promoveu a criação de um coral com participação dos colaboradores, visando melhorar o relacionamento interpessoal, espírito de equipe, diminuição do estresse e ansiedade, além de estimular a criatividade e concentração dos colaboradores.

Projeto Hora do Aplauso

Como forma de proporcionar um momento diferente aos colaboradores da filial Hospital das Clínicas Luzia Pinho de Melo, e visando motivá-los pelas boas práticas preconizadas pela instituição, a "Hora do Aplauso" visa o reconhecimento do trabalho e dedicação dos 10 colaboradores mais elogiados no trimestre.

Biblioteca Itinerante

Para promover o acesso à leitura do acervo bibliográfico convencional, foi disponibilizada uma biblioteca itinerante aos colaboradores da unidade Hospital Municipal Universitário de Taubaté, como forma de incentivar ao lazer e a leitura.

Com o objetivo de contribuir para melhora das relações de socialização dos participantes e incentivar a autonomia dos participantes para exercício da cidadania, os livros e revistas estão

disponíveis na Sala de Humanização e Centro de Convivência aos colaboradores que desejarem, oferecendo programas de leitura aos colaboradores e pacientes. Os livros e revistas são doados por Entidades Parceiras e voluntários.

A ideia é proporcionar momentos de lazer e entretenimento, oferecendo-lhes algumas opções de leitura que ocorram durante o período de descanso ou para serem lidos em casa.

Café com a Diretoria

Este momento possibilita criar um canal de comunicação entre os colaboradores e a Direção da unidade Hospital das Clínicas Luzia Pinho de Melo, para que todos possam interagir nas políticas, práticas e procedimentos da Instituição, além de proporcionar um momento de maior proximidade entre os colaboradores e a alta direção.



Capacitação e Educação

Em consonância com seu histórico e valores, a SPDM investe no desenvolvimento, qualificação e educação de seus colaboradores.

Os processos de educação permeiam e integram a estratégia de gestão dos profissionais e modelos assistenciais de saúde.

A SPDM constitui-se em um conjunto heterogêneo de serviços de saúde com vários níveis de complexidade, tornando necessário que as ações de educação sejam permanentes e capazes de capilarizar os objetivos, metodologias e regulamentos que permeiem seus projetos, envolvendo todos os profissionais. Considerando a necessária adequação dos perfis dos profissionais de saúde do mercado de trabalho, a promoção de ações de educação que incidam diretamente no processo de trabalho das equipes é essencial. A SPDM visa à contínua oferta de espaços que favoreçam o exercício da ampliação do olhar sobre o processo saúde-doença-cuidado, visando ao reconhecimento das diversas possibilidades de cuidado que surgem neste cenário, e ao fortalecimento dos processos de tomada de decisão autônomos e amparados nos aspectos técnicos e legais da assistência.

A Educação Permanente conta com profissionais capacitados e dedicados buscando aumento de produtividade, mudança de comportamento, melhoria de clima organizacional, redução de custos e redução de acidentes com foco na saúde e segurança do paciente.

No curso das atividades propostas, adotamos estratégias de suporte que considerem as vivências profissionais acumuladas no cotidiano, as diretrizes que subsidiem técnica e cientificamente a atuação das equipes de saúde, as práticas adotadas pelos protocolos reguladores, as especificidades de cada serviço e seu escopo de atuação. As ações utilizam metodologias ativas, baseadas nos modernos conceitos de educação de adultos, recorrendo aos fundamentos da andragogia: motivação, autonomia, experiência e transferência.



O Planejamento Anual de Treinamentos é elaborado, de acordo com o perfil de cada instituição, pautado no Planejamento Estratégico anual e nos resultados dos indicadores do ano anterior, bem como nas necessidades de demandas urgentes, como a pandemia da COVID-19.

Em 2020, diante da pandemia da Covid-19 o planejamento anual de treinamentos precisou ser remodelado e voltado ao manejo dos pacientes acometidos pela doença.

Foram diversas capacitações com metodologias práticas que envolveram a equipe multiprofissional e supervisores da educação continuada das instituições.

A falta de mão de obra qualificada para atuar na linha de frente e a abertura de serviços (aumento de leitos e hospitais de campanha) durante a Pandemia, intensificou ainda mais a necessidade de capacitações práticas voltadas a pacientes críticos para os recém-contratados, que, na maioria, eram recém-formados.

Em relação à Educação Permanente, ressalta-se que, a partir da parceria entre a Secretaria Especial de Saúde Indígena do Ministério da Saúde (Sesai/MS), Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina/ Hospital São Paulo - Hospital Universitário (SPDM-HSP/HU), Projeto Xingu da Escola Paulista de Medicina-Universidade Federal de São Paulo (EPM-Unifesp) e Departamento de Informática em Saúde (EPM-Unifesp), teve início em 2018, a elaboração de módulos de educação permanente para os profissionais de saúde de nível universitário que trabalham nos Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs).

O treinamento é composto por oito módulos, a estrutura metodológica dos módulos não é linear, pois necessita de fluidez e continuidade para percorrer o processo formativo, envolvendo os diversos elementos que compõem o contexto intercultural.

Horas de treinamento
Educação permanente – saúde indígena

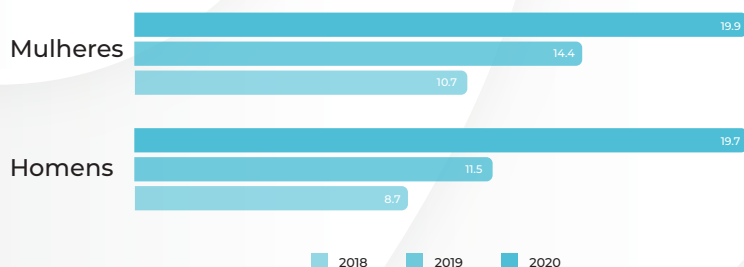
	2018	2019	2020
Horas treinadas	320	540	720
Colaboradores	1.612	1.585	2.625

Fonte: HSP

A Instituição promove parcerias com instituições de ensino públicas e privadas para o desenvolvimento de estágios e residências.

Conta ainda com programas de capacitação específicos, como por exemplo, aqueles voltados ao tema Compliance, tendo como público-alvo, fornecedores e 100% de seus colaboradores sobre a Lei 12.846/13, conhecida como a Lei Anticorrupção, além de seu Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade. (GRI 404-1)

Média de Horas de Capacitação por gênero



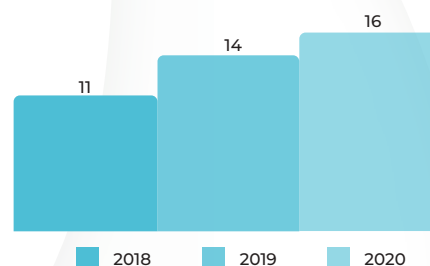
Fonte: HSP e Instituições Afiliadas

Média de horas de capacitação por categoria funcional

Categoria Funcional	2018	2019	2020
Administrativo	9,4	11,2	16,0
Analista	12,1	14,9	19,4
Aprendizes	5,8	8,1	11,6
Coordenação	27,4	39,8	44,8
Diretoria	22,3	31,4	36,0
Gerência	23,5	38,2	57,2
Operacional	9,8	13,4	20,2
Supervisão	22,7	34,0	39,7

Fonte: HSP e Instituições Afiliadas

Média de horas de capacitação por colaborador



Fonte: HSP, PAIS e Instituições Afiliadas

Saúde e Segurança do Trabalho

A qualidade dos serviços prestados e a segurança dos pacientes e usuários estão intrinsecamente conectadas à qualidade dos ambientes de trabalho e à segurança e saúde dos colaboradores.

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT é constituído por médicos, engenheiros, enfermeiros e técnicos, entre outros especialistas dedicados, que atuam na prevenção de doenças e acidentes e zelam pelo bem-estar físico e mental dos profissionais.

Destaca-se a relevância do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, com ênfase especial no ciclo de relato 2019/2020, com o surgimento da pandemia da COVID-19 e o consequente aumento dos riscos ocupacionais, sobretudo nos serviços de saúde.

Em decorrência do acima exposto, foram adotadas várias medidas com o objetivo de eliminar ou minimizar os riscos relativos à COVID - 19, tais como:

- Alteração da dinâmica de atendimento nas unidades de saúde, com a triagem dos pacientes com quadro suspeito ou confirmado de COVID-19, limitando os riscos à equipe que realiza os atendimentos a estes casos, reduzindo a exposição dos demais empregados;
- Instalação de barreiras de proteção nas áreas de atendimento administrativo, quando viável;
- Obrigatoriedade do uso dos equipamentos de proteção individual pelos empregados, de acordo com a atividade desenvolvida, com realização constante de treinamentos presenciais e EAD relativos ao uso de tais equipamentos;
- Afastamento imediato dos casos suspeitos, seguindo o fluxo estabelecido pelas autoridades competentes;
- Emissão de comunicados frequentes do SESMT, para orientação de procedimentos internos e ações a serem adotadas;
- Obrigatoriedade na emissão de registro interno de ocorrência, para todos os casos de COVID-19 positivos, para que pudessem ser realizadas as avaliações de nexos entre a doença e a atividade desempenhada;
- Afastamento das atividades laborais presenciais ou indicação de restrição, para o desempenho das atividades dos empregados dos grupos de risco, conforme orientação emitida pelo Ministério da Saúde.

(403-9)

INFORMAÇÕES SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO	2018	2019	2020
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	1
Número de acidentes de trabalho com consequências graves (exceto óbito)	53	42	31
Número de acidentes de comunicação obrigatória	1929	2241	2035

Fonte: HSP, PAIS e Instituições Afiliadas



Emprego

A SPDM, uma das maiores empregadoras do Brasil, cumpre seu papel social de gerar oportunidade de emprego e receitas para milhares de famílias. Em 2020, mesmo com a queda do PIB – Produto Interno Bruto do Brasil, fruto sobretudo do impacto da Pandemia de COVID-19 que assolou o planeta, a necessidade de abertura de leitos e serviços na área da saúde gerou um número maior de oportunidades de emprego, mesmo que, em alguns casos, de forma temporária.

A SPDM preconiza desde o processo de Recrutamento e Seleção até o ingresso e atuação do colaborador, garantir os princípios da impessoalidade, isonomia, moralidade, publicidade, eficiência, transparência e facilidade de acesso, respeitando sempre e, em todas as etapas, a integridade de todos os candidatos.

Seu modelo de gestão preza por uma relação íntegra e transparente com sua força de trabalho, com atenção a todas as legislações vigentes.

Apresenta como forma de contratação prevalente o contrato de prazo indeterminado previsto na CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas e, excepcionalmente, para os jovens aprendizes, os contratos de tempo determinado.

A SPDM valoriza o potencial interno por meio da disponibilidade de oportunidades que impulsionem o crescimento, com objetivo de reter os talentos.

Possui programas específicos de capacitação e ambientação, visando minimizar impactos no período de adaptação e criando a percepção dos colaboradores sobre o ambiente onde estão inseridos.

Em paralelo, também são ouvidos e analisados os profissionais desligados da Instituição, independentemente do tipo de desligamento, como forma de identificar aspectos que possam influenciar no Clima Organizacional.



Número de novas contratações durante o período do Relatório

(GRI 401-1)

NOVAS CONTRATAÇÕES - Nº TOTAL E TAXA	2018				2019				2020			
Faixa Etária	Homens	Mulheres	Nº Total	Taxa	Homens	Mulheres	Total	Taxa	Homens	Mulheres	Total	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.290	3.071	4.361	9%	1.473	3.564	5.037	9%	2.037	4.740	6.777	12%
Entre 30 e 50 anos	1.934	5.506	7.440	15%	2.085	6.080	8.165	15%	2.960	8.603	11.563	20%
Acima de 50 anos	192	519	711	1%	247	582	829	2%	291	699	990	2%
TOTAL	3.416	9.096	12.512	26%	3.805	10.226	14.031	26%	5.288	14.042	19.330	34%

NOVAS CONTRATAÇÕES - Nº TOTAL E TAXA	2018				2019				2020			
Regiões	Homens	Mulheres	Total	Taxa	Homens	Mulheres	Total	Taxa	Homens	Mulheres	Total	Taxa
Centro Oeste	-	-	-	0,0%	79	74	153	0,3%	62	56	118	0,2%
Nordeste	-	-	-	0,0%	92	430	522	1,0%	348	1110	1458	2,5%
Norte	-	-	-	0,0%	15	17	32	0,1%	18	15	33	0,1%
Sudeste	3410	9092	12502	25,9%	3558	9503	13061	24,6%	4734	12610	17344	30,0%
Sul	6	4	10	0,0%	61	202	263	0,5%	126	251	377	0,7%
TOTAL	3416	9096	12512	26,0%	3805	10226	14031	26,0%	5288	14042	19330	33,5%

ROTATIVIDADE - Nº TOTAL E TAXA	2018				2019				2020			
Faixa Etária	Homens	Mulheres	Nº Total	Taxa	Homens	Mulheres	Total	Taxa	Homens	Mulheres	Total	Taxa
Abaixo de 30 anos		1642	2464	5,0%	921	1994	2915	5,0%	1169	2604	3773	15,0%
Entre 30 e 50 anos	2109	4991	7100	15,0%	1893	5109	7002	13,0%	2429	6466	8895	3,0%
Acima de 50 anos	352	850	1202	2,0%	307	851	1158	2,0%	396	1069	1465	0,0%
TOTAL	3283	7483	10766	22,0%	3121	7954	11075	21,0%	3994	10139	14133	18,0%

ROTATIVIDADE - Nº TOTAL E TAXA	2018				2019				2020			
Regiões	Homens	Mulheres	Total	Taxa	Homens	Mulheres	Total	Taxa	Homens	Mulheres	Total	Taxa
Centro Oeste	-	-	-	0,0%	50	60	110	0%	68	78	146	0,3%
Nordeste	-	-	-	0,0%	2	16	18	0%	113	325	438	1,0%
Norte	-	-	-	0,0%	21	18	39	0%	25	18	43	0,1%
Sudeste	2938	6738	9676	20,0%	3043	7839	10882	21%	3711	9524	13235	22,9%
Sul	345	745	1090	2,0%	5	21	26	0%	77	194	271	0,5%
TOTAL	3283	7483	10766	22,0%	3121	7954	11075	21%	3994	10139	14133	24,8%

Os benefícios disponibilizados pela Instituição a todos os profissionais que venham se tornar colaborador celetista, respeitando as regras de concessão, estão destacados a seguir (401-2):

- Vale transporte;
- Cesta básica ou vale alimentação;
- Auxílio funeral;
- Auxílio creche; e
- Empréstimo consignado.

De acordo com as características de cada Unidade em seus contratos podem ser atribuídos outros benefícios, tais como:

- Seguro de vida;
- Assistência odontológica;
- Assistência médica;
- Educação Infantil e Ensino Fundamental para filhos de colaboradores - Escola Paulistinha de Educação (EPE); e
- Parcerias (SESC, organizações de ensino, entre outros).

Em que pese o benefício, cuja disponibilização está condicionada a jornada diária é a refeição que, na Instituição, é destinada aos colaboradores celetistas de tempo integral, portanto, aos colaboradores que executam jornadas de trabalho superiores a 6 (seis) horas diárias.

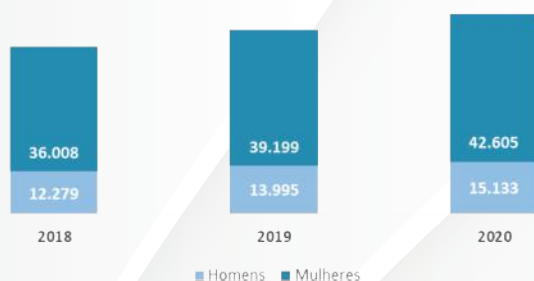
Licença maternidade/paternidade

As licenças, maternidade e paternidade, ocorrem na Instituição nos termos definidos pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, cumprindo correta e tempestivamente todas as normas legais e convencionais.

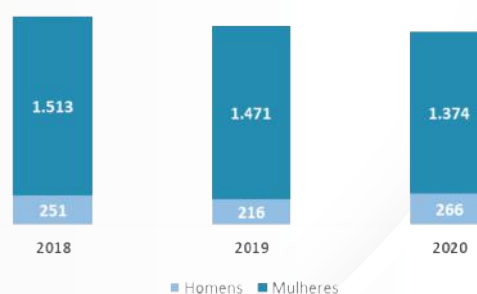
As Instituições Afiliadas implantaram o Programa de Acompanhamento das Colaboradoras Gestantes e Lactantes. Este programa tem o intuito de proteger a saúde das colaboradoras gestantes, lactantes e, conseqüentemente também de seus filhos, afastando-as de qualquer atividade, operação ou local insalubre pela avaliação multissetorial.

Cabe ainda destacar que, em sua maioria, as convenções coletivas da categoria proporcionam aos pais, dias adicionais justificados pela licença-paternidade, contudo, na ausência de previsão convencional prevalece o preconizado pela CLT - Consolidação das Leis das Trabalho (GRI 401-3).

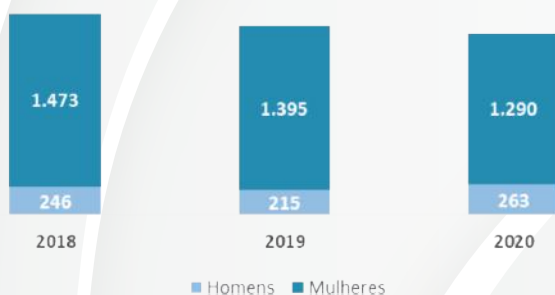
Total de colaboradores com direito a tirar Licença Maternidade/Paternidade



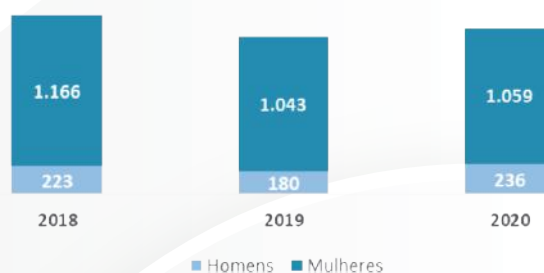
Total de colaboradores que tiraram Licença Maternidade/Paternidade



Total de colaboradores que retornaram depois do término da Licença Maternidade/Paternidade



Total de colaboradores que retornaram depois do término da Licença Maternidade/Paternidade e continuaram empregados por 12 meses após o retorno



Relações de Trabalho

As relações de trabalho da Instituição estão baseadas em contratos, 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 empregado e empregador, podemos citar como exemplo jornadas, intervalos, aviso prévio, férias, etc.

Ressalta-se 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).

De qualquer forma, a instituição envida todos os esforços na minimização de qualquer impacto negativo que eventual alteração no padrão de operações possa ocasionar aos trabalhadores durante a realização de suas atividades, priorizando, sempre, pelas que impactem positivamente.

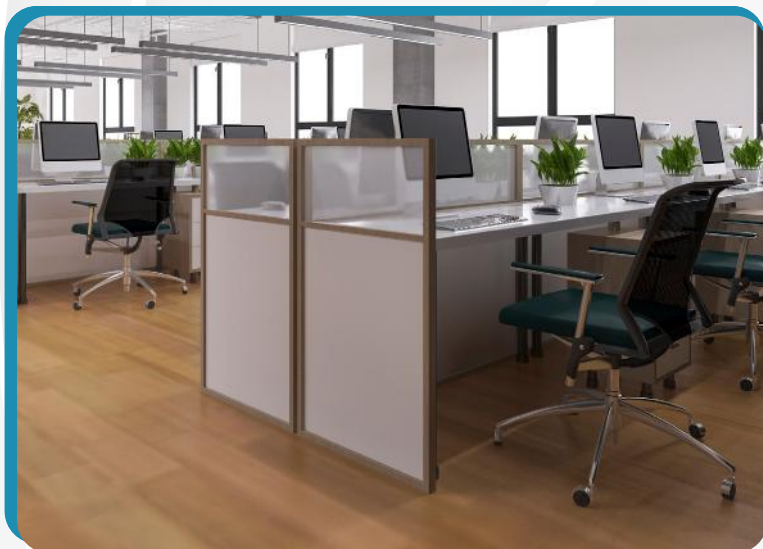
Outrossim, cumprindo correta e tempestivamente todas as normas legais e convencionais, estas oriundas de negociações coletivas firmadas entre sindicatos dos empregados e patronal, temos que as convenções ou os acordos coletivos do trabalho aplicáveis não contemplam cláusulas de prazo de aviso e de dispositivos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

Em 2020, 44 filiais da SPDM utilizaram uma ferramenta externa (FIA Employee Experiência) para avaliar a percepção dos colaboradores sobre aspectos que reconhecidamente influenciem na Qualidade do Ambiente de Trabalho na Instituição.



Entre as filiais participantes, 28 atingiram o número mínimo de colaboradores participantes e o índice de Clima Organizacional igual ou superior a 75 pontos, o que lhes garantiu o Certificado de Qualidade do Ambiente de Trabalho 2020/2021.

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



Diversidade e Igualdade de Oportunidade

A SPDM acredita na inclusão e na promoção de diversidade em todas as suas formas, sendo um de nossos objetivos promover a inclusão de pessoas na Instituição, a fim de criar oportunidades e promover o convívio social e a autonomia. Por meio de programas e comitês apoiamos e estimulamos os colaboradores a valorizar suas diferenças, incentivando a inclusão social nos diversos setores, tendo como base uma gestão comprometida com a ética e o pluralismo. Somos ricos em diversidade e as diferenças de raça, religião, faixa etária, gênero, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual e condição física proporcionam

um ambiente amplo de ideias e visões capaz de produzir soluções que não seriam possíveis se todos tivessem a mesma origem ou forma de pensar.

Em paralelo, a SPDM vem utilizando seu canal de comunicação oficial ECOS – Espaço de Comunicação Organizacional para manifestar seu posicionamento institucional em apoio aos Direitos Humanos e aos ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, estimulando o debate de temas sociais, como o Dia Nacional da Consciência Negra, Dia Internacional de Luta contra a Violência à Mulher, Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, etc.



Na SPDM, a presença feminina é predominante, mesmo em posições estratégicas. Neste contexto, temas direcionados ao público feminino, como a violência contra a mulher, programa de assistência de saúde da mulher e gestação saudável ganham relevância dentro da Instituição.

A SPDM remunera homens e mulheres, independente do grupo ocupacional ou serviço, visando a atender à Constituição Federal e à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garante salários iguais, sem distinção de sexo, para trabalhos de igual valor.

Em 2020, a Superintendência das Instituições Afiliadas SPDM deu mais um passo na busca por pluralidade em seu ambiente de trabalho, trazendo para seu planejamento estratégico, dentro da sua perspectiva socioambiental, a promoção de ações afirmativas de apoio à Diversidade.

Entre suas ações estratégicas, foi criado o Comitê de Inclusão e Diversidade da SPDM, com o objetivo de debater e promover ações de Inclusão e diversidade aos públicos historicamente discriminados, como negros, mulheres, índios, pessoas com deficiência, a comunidade LGBTQIA+, entre outros.

A percepção dos colaboradores da SPDM, quanto ao tema Diversidade, foi mensurada na pesquisa de clima organizacional pela metodologia Employee Experience da Fundação Instituto de Administração (FIA), realizada em 2020 que atingiu voluntariamente 14.255 colaboradores.

Na assertiva: “As pessoas de qualquer idade, raça e orientação sexual são tratadas com a mesma justiça e respeito nesta empresa”, a instituição atingiu o índice de 90,9 de um total de 100 pontos possíveis.

Como forma de buscar as melhores práticas de inclusão e diversidade, a Superintendência das Instituições Afiliadas SPDM participará do Guia Exame de Diversidade 2021, uma iniciativa do Instituto Ethos e Revista Exame, que permitirá uma avaliação do grau de maturidade da Instituição, como também, trará a oportunidade de coordenação de ações mais assertivas pertinentes ao tema.

O programa Institucional Colaborador Eficiente continuou produzindo resultados positivos, promovendo o cuidado com a captação e retenção dos profissionais com deficiência, com reuniões periódicas de orientações e compartilhamento de boas práticas com a unidade de Gestão de Pessoas da SPDM.

Buscou no Centro de Tecnologia e Inclusão Parque das Fontes do Ipiranga, Unidade voltada à inclusão de pessoas com deficiência, a orientação técnica necessária para aprimorar a gestão da pessoa com deficiência na Instituição.



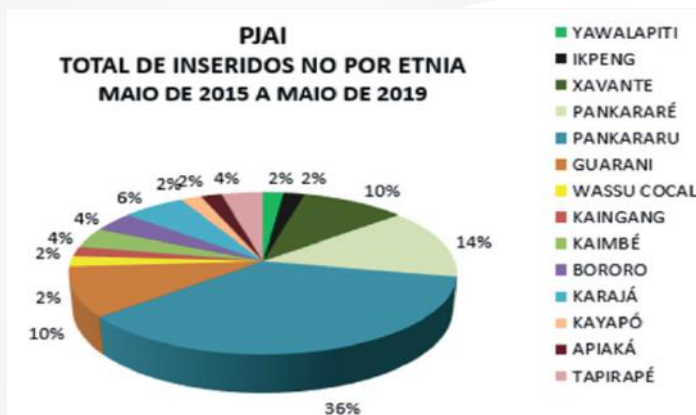
A parceria também promoveu o programa Jovem Aprendiz com Deficiência, gerando oportunidade de inclusão no mercado de trabalho de jovens com deficiência.

Entre as ações da SPDM para promoção da inclusão da pessoa com deficiência, podemos citar: a Semana da Inclusão, Parceria com o INSS para reabilitação de profissionais, Capacitação de profissionais na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), entre outras ações inclusivas.



Coerente com sua missão, a Superintendência do Hospital São Paulo, desde 2011, é parceira do Ministério da Saúde, a partir de convênios com a Secretaria Especial de Saúde Indígena – SESAI/MS, para execução de ações complementares de atenção básica à saúde indígena. Atualmente, os convênios contemplam cinco Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEI) responsáveis pela atenção básica à saúde de povos indígenas do Estado do Mato Grosso, Goiás e Pará. Tais territórios atendidos pelos DSEI compreendem uma população de 46.200 indígenas, 28 etnias e cerca de 540 aldeias.

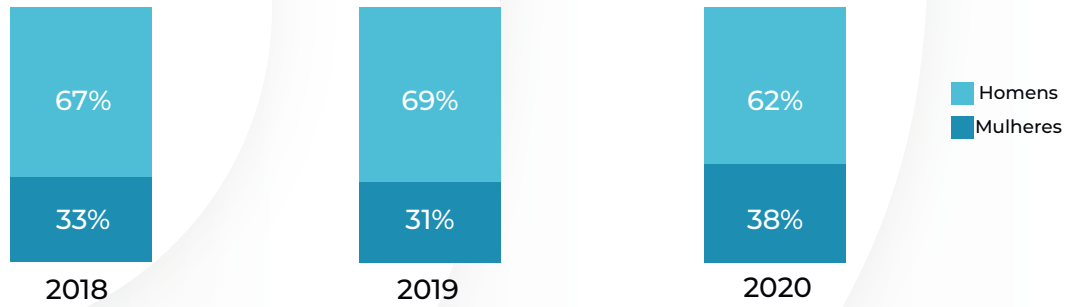
Neste escopo de atuação, são desenvolvidas diversas ações que compõem o Programa de Inclusão Social Indígena da SPDM Saúde Indígena:



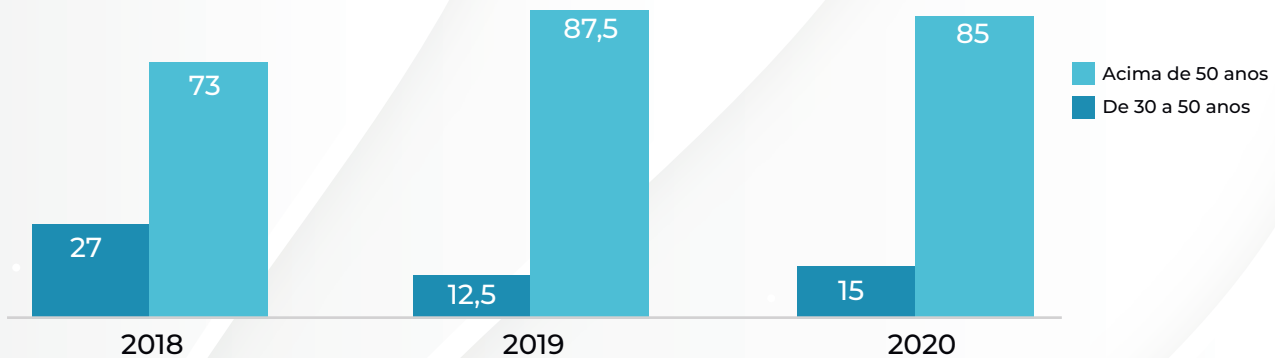
- Inclusão de indígenas no corpo administrativo da SPDM
- Programa Jovem Aprendiz Indígena – PJAI

% de integrantes dos órgãos de governança
Gênero

(GRI 405-1)



% de integrantes dos órgãos de governança
Faixa Etária



SPDM PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL						
Categoria Funcional	2018		2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Administrativo	6,4%	16,0%	7,4%	16,4%	7,4%	16,5%
Analista	0,6%	1,0%	0,6%	1,0%	0,5%	0,9%
Aprendizes	0,6%	1,0%	0,5%	0,9%	0,4%	0,8%
Coordenação	0,6%	0,8%	0,5%	0,8%	0,4%	0,7%
Diretoria	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Gerência	0,4%	0,9%	0,4%	0,8%	0,3%	0,7%
Operacional	16,5%	53,8%	16,5%	52,8%	16,7%	53,4%
Supervisão	0,3%	0,9%	0,3%	0,8%	0,2%	0,7%
TOTAL	25,5%	74,5%	26,3%	73,7%	26,2%	73,8%

SPDM PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL FAIXA ETÁRIA									
Categoria Funcional	2018			2019			2020		
	abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	acima de 50 anos	abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	acima de 50 anos	abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	acima de 50 anos
Administrativo	6,4%	13,0%	3,0%	6,8%	13,9%	3,2%	7,5%	13,2%	3,1%
Analista	0,3%	1,2%	0,1%	0,3%	1,1%	0,1%	0,3%	1,1%	0,1%
Aprendizes	1,6%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%
Coordenação	0,1%	1,1%	0,2%	0,1%	1,0%	0,2%	0,1%	0,9%	0,2%
Diretoria	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
Gerência	0,0%	1,1%	0,2%	0,0%	1,0%	0,2%	0,0%	0,8%	0,2%
Operacional	8,6%	50,0%	11,7%	9,2%	48,8%	11,3%	12,2%	47,7%	10,2%
Supervisão	0,1%	0,9%	0,2%	0,1%	0,9%	0,2%	0,1%	0,7%	0,2%
TOTAL	17,1%	67,3%	15,6%	17,9%	66,8%	15,3%	21,4%	64,5%	14,1%

SPDM PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL PCD

Categoria Funcional	2018		2019		2020	
Administrativo	831	61,9%	947	64,9%	1.030	67,3%
Analista	20	1,5%	19	1,3%	19	1,2%
Aprendizes	63	4,7%	58	4,0%	44	2,9%
Coordenação	10	0,7%	12	0,8%	11	0,7%
Diretoria	8	0,6%	8	0,5%	9	0,6%
Gerência	8	0,6%	9	0,6%	8	0,5%
Operacional	394	29,3%	400	27,4%	404	26,4%
Supervisão	9	0,7%	7	0,5%	6	0,4%
TOTAL	1343	100,0%	1460	100,0%	1531	100,0%

SPDM PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL RAÇA

Categoria Funcional	2018						2019						2020					
	Amarela	Branca	Indígena	Não declarado	Parda	Preta	Amarela	Branca	Indígena	Não declarado	Parda	Preta	Amarela	Branca	Indígena	Não declarado	Parda	Preta
Administrativo	0,1%	12,4%	0,0%	0,1%	8,1%	1,7%	0,1%	12,4%	1,2%	0,0%	8,1%	2,0%	0,1%	12,0%	1,1%	0,1%	8,5%	2,0%
Analista	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,1%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,1%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,5%	0,1%
Aprendizes	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,5%	0,2%
Coordenação	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%
Diretoria	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerência	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
Operacional	0,7%	44,7%	0,0%	0,1%	20,1%	4,7%	0,6%	43,0%	0,4%	0,1%	20,4%	4,8%	0,7%	41,8%	0,4%	0,4%	22,1%	4,8%
Supervisão	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
TOTAL	0,8%	61,9%	0,1%	0,1%	30,2%	6,9%	0,8%	59,8%	1,6%	0,1%	30,5%	7,2%	0,8%	57,6%	1,5%	0,5%	32,4%	7,2%

Não Discriminação

A SPDM tem na Não Discriminação um valor institucional e um compromisso com a sociedade, expresso em sua missão “Atuar com Excelência na Atenção à saúde sem preconceito, distinção ou classificação dos cidadãos”, na prestação de serviços, como na contratação de sua força de trabalho e seus parceiros.

Colaboradores e parceiros são treinados no Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade da SPDM que, em seu parágrafo 7.3.1, explicita 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.”

Este mesmo instrumento traz luz também ao processo de recrutamento e seleção da Instituição, determinando no parágrafo 7.3.1.1. que “Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos deverão ser avaliados unicamente por suas condições profissionais em atender e adaptar-se às expectativas do cargo”.

A SPDM busca influenciar sua cadeia de fornecedores, manifestando publicamente seu compromisso com a Diversidade e Não Discriminação por meio de manual de conduta específico para seus fornecedores (<https://spdm.org.br/flip/Fornecedores/#page/8>).

A Instituição conta com mecanismos de queixa chamado “Canal Confidencial”, onde colaboradores, parceiros, fornecedores e terceiros, de forma anônima, podem registrar eletronicamente no site da SPDM (<https://spdm.org.br/sistemas/canalconfidencial>), denúncias de discriminação.

Todas as denúncias são apuradas de forma independente e especializada, assegurando sigilo e confidencialidade, sendo tratadas por uma alçada independente.

(GRI 406-1)

Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período	2018	2019	2020
TOTAL SPDM	0	0	2



Em uma das denúncias de preconceito, houve tratamento e reparação. Após análise do Comitê de Apuração foi aplicada penalidade, considerando a procedência do ato.

O segundo relato apontado, que, de fato, decorreu de conduta de discriminação, ainda que ocorrido fora da Instituição, tão logo tenha tomado conhecimento, adotou todas as medidas, corretas e tempestivamente, para resolução do caso.

No período deste relatório, em que pese alguns relatos, terem sido intitulados como “discriminação”, urge frisar que, da análise de seus conteúdos, verificou-se tratarem, na verdade, de outros temas, sem cunho discriminatório, equivocando-se o remetente quando da capitulação.

A SPDM reitera seu compromisso como agente de transformação atuando de forma a prevenir que casos de discriminação não ocorram no âmbito da Instituição.

Educação e conscientização ambiental

A “sustentabilidade ecológica, econômica e social” é um dos valores institucionais e, de fato, a preocupação com questões ambientais sempre permeou a gestão da SPDM que, além de desenvolver ações internas para redução de seus impactos ambientais, busca levar a temática ambiental a seus colaboradores, pacientes e comunidade do entorno por meio de treinamentos, projetos, campanhas, etc.

Dessa forma, A SPDM posiciona-se e atua com protagonismo diante do cenário global, seguindo a tendência das organizações que priorizam as preocupações com o meio ambiente e a proteção e promoção da saúde humana em seu modelo de atuação e gestão de processos. A Instituição conta com uma equipe de profissionais na área de Meio Ambiente, além de Comissões e Comitês, responsáveis pelo desenvolvimento dos trabalhos.

Os colaboradores, quando iniciam suas atividades na Instituição, têm seu primeiro contato com a questão ambiental no treinamento de Integração quando recebem orientações sobre Gerenciamento de Resíduos, ações ambientais da Unidade, uso racional de papel sulfite, etc. Destacam-se ainda os “Encontros Relâmpagos” que são reuniões para esclarecer algum fato ou alguma não conformidade observada em algum ponto na segregação de resíduos. Ao longo do ano, também, são desenvolvidas atividades voltadas à Educação Ambiental.

Em 2020, em que se vivenciou uma situação atípica por conta da Pandemia da COVID-19, o Dia Mundial do Meio Ambiente foi celebrado com exposição de fotos com publicações relacionadas à redução de impactos ambientais na Pandemia.

Em relação a eventos externos, a SPDM é parceira na organização do Seminário Hospitais Saudáveis, um dos maiores encontros nacionais para tratar da temática ambiental em Serviços de Saúde.



A SPDM possui projetos em diversas Unidades que funcionam como pontos de coleta de resíduos, também conhecidos como Ponto de Entrega Voluntária (PEV), para recebimento de alguns tipos de resíduos de seus colaboradores, pacientes e comunidade do entorno.

O objetivo destes projetos é conscientizar sobre a importância da separação e promover a destinação final adequada dos diferentes tipos de resíduos.

Os dados do quadro a seguir apresentam de forma resumida a quantidade de resíduos recebidos nestes projetos.

Quantidade de resíduos arrecadada (kg) em campanhas com colaboradores e pacientes			
Tipos de resíduos	2018	2019	2020
Óleo de fritura usado	17.566	13.685	8.085
Pilhas e baterias	14.041	6.686	12.870
Películas de raios-x	3.443	5.128	3.232
Medicamentos vencidos	249	520	666
Outros resíduos coletados em campanhas	3	103	324
Total	35.302	26.122	25.177

Fonte: Hospital São Paulo/PAIS/Instituições Afiliadas

Vale ressaltar que nem todas as Unidades recebem estes tipos de resíduos. Para cada projeto, é necessário avaliar a estrutura da Unidade, presença de fornecedores na região, etc.

A Superintendência do Hospital São Paulo destaca o trabalho de conscientização ambiental para a comunidade por meio de dúvidas por e-mail e telefone, sobretudo, voltadas ao descarte de resíduos, com grande demanda, como por exemplo, descarte de luvas e máscaras durante o período da Pandemia da COVID-19.



O PAIS (Programa de Atenção Integral à Saúde) realiza desde 2005, ações educativas para conscientização ambiental, buscando mudança cultural capaz de influenciar o comportamento da instituição e dos profissionais com o meio ambiente.

Os dados abaixo apresentam, de forma consolidada, a média de horas dedicadas à Sustentabilidade realizada pelos colaboradores do PAIS entre os anos de 2018 e 2020:

Média de horas dedicadas à sustentabilidade			
	2018	2019	2020
Total de horas de treinamento em Sustentabilidade	60.730	58.329	54.563

Fonte: PAIS

Abaixo, encontra-se sistematizada a quantidade horas homem ano desenvolvidas dentro deste eixo de educação, no período entre 2018 e 2020.

Média de horas de dedicação à sustentabilidade por empregado ativo			
	2018	2019	2020
Média de horas de Ações Educativas de Conscientização Ambiental por empregado ativo/ano	3,05	2,91	2,62

Fonte: PAIS

Além destas ações educativas em conscientização ambiental, a SPDM amplia o campo de atuação em projetos ambientais implantados em suas unidades e comunidades do entorno.

A SPDM desenvolve o Programa Ambientes Verdes e Saudáveis em parceria com a Prefeitura de São Paulo (PAVS), que tem como objetivo contribuir na construção das políticas públicas integradas, por meio de uma agenda de ações integradas com enfoque para o desenvolvimento de políticas de saúde ambiental.

Os dados consolidados das atividades desenvolvidas, entre os anos de 2018 e 2020 no PAVS, são apresentados abaixo:

	2018	2019	2020
Atividades coletivas* de conscientização ambiental da população do território	21.890	36.688	9.397
Quantidade de participantes	85.755	118.91	231.399
Atividades coletivas* de conscientização ambiental em escolas	537	636	151
Quantidade de crianças	28.043	21.926	5.524
Visitas Domiciliares Ambientais**	24.295	39.362	50.866

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

Fonte: PAIS e Instituições Afiliadas

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

No período entre 2018 e 2020 foram desenvolvidos 106 projetos socioambientais, que consideraram a relevância para o desenvolvimento socioambiental das áreas de abrangência das unidades como ponto de partida.

Estes projetos fazem uso de metodologia participativa e comunitária de gestão, a partir do levantamento e mapeamento de potencialidades, fragilidades e parceiros locais.

Entre estes projetos, destacam-se:



Projeto: Monitores da Água

Descritivo: Teve como foco o monitoramento mensal da qualidade da água do córrego que passa dentro da Aldeia Jaraguá Kwaray Djekupe em São Paulo, em parceria com a S.O.S. Mata Atlântica.



Projeto: Catadores Saudáveis do Iguaçu

Descritivo: Teve como objetivo a promoção e atenção à saúde integral dos catadores de materiais recicláveis, da área de abrangência da Unidade Básica de Saúde Iguaçu em São Paulo.



Projeto: Escadão da Campestre

Descritivo: Teve como objetivo criar um processo de regeneração de espaços ociosos ou desqualificados, nas áreas de abrangência da UBS Vila Campestre em São Paulo. Foi feito com a população e equipamentos públicos locais: plantios de mudas, pintura e zeladoria.

Nas Instituições Afiliadas, em 2018, foi definida pelo Comitê de Gestão Sustentável meta de dedicação de tempo aos gestores de áreas administrativas à temática Sustentabilidade. Entre os temas mais trabalhados, destacam-se: gerenciamento de resíduos, uso racional de recursos (água, energia, papel sulfite etc.) e mudanças climáticas.

Média de horas dedicadas à sustentabilidade			
	2018	2019	2020
Total de horas de treinamento em Sustentabilidade	16.774	30.609	35.335

Fonte: Instituições Afiliadas

De maneira geral, verifica-se que o total de horas de treinamento mais que dobrou entre os anos de 2018 e 2020. Para os cargos em que houve meta estabelecida de dedicação à Sustentabilidade, a média é bastante expressiva, conforme aparece abaixo:

Média de horas de dedicação à sustentabilidade por categoria funcional			
	2018	2019	2020
Gerência	4,8	12,9	21,9
Coordenação	5,6	15,2	20,9
Supervisão	2,2	4,9	7,7

Fonte: Instituições Afiliadas

Para o ano de 2021, estão previstos treinamentos específicos voltados aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).



Na perspectiva dos fornecedores, o tema Meio Ambiente é abordado em cláusulas contratuais, Manual de Fornecedores bem como em treinamentos específicos.

O Canal Confidencial da SPDM prevê, entre outras coisas, denúncias relacionadas à Meio Ambiente.

Na pesquisa de clima organizacional realizada nas Instituições Afiliadas, em 2020, pela metodologia Employee Experiência, da Fundação Instituto de Administração (FIA), obteve-se média global de 86,1 pontos das Instituições Afiliadas participantes (máximo: 100 pontos) para a seguinte pergunta “Esta empresa contribui para a melhoria da comunidade e meio ambiente?”. Participaram desta pesquisa 14.255 colaboradores.

RELAÇÃO DOS TEMAS MATERIAIS COM OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)		
N	TEMAS MATERIAIS	RELAÇÃO COM OS ODS
1	Capacitação e Educação	
2	Prevenção de doenças e promoção da saúde	 
3	Emprego	 
4	Humanização	 
5	Pandemia COVID-19	  
6	Qualidade da assistência	  
7	Saúde e segurança do paciente	  
8	Saúde e segurança do trabalho	 
9	Privacidade do paciente	
10	Combate à corrupção / Compliance	
11	Diversidade e igualdade de oportunidades	  
12	Experiência do paciente	
13	Educação e conscientização ambiental	
14	Inovação tecnológica	 
15	Não discriminação	  
16	Relações de trabalho	 

Sumário de Conteúdo GRI (GRI 102-55)

	GRI Standard	Indicador	Página/Informações
GRI 102 Conteúdos Gerais 2016	Perfil Organizacional		
	102-1	Nome da organização	Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina - SPDM
	102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Pág. 08
	102-3	Localização da sede da organização	Rua Dr. Diogo de Faria, 1036 - Vila Clementino - São Paulo - SP
	102-4	Local de operações	Todas as operações da SPDM são realizadas no Brasil
	102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	Pág. 15
	102-6	Mercados atendidos	Págs. 13 e 15
	102-7	Porte da organização	Pág. 13 e 14
	102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Pág. 14
	102-9	Cadeia de fornecedores	Pág. 25
	102-10	Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Pág. 25
	102-11	Princípio ou abordagem da precaução	Pág. 20
	102-12	Iniciativas externa	Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis; Pacto Global pela Integridade ETHOS
	102-13	Participação em associações	Instituto Brasileiro das Organizações Sociais de Saúde (IBROSS); Instituto Ethos
	Estratégia		
	102-14	Declaração do mais alto executivo	Pág. 02
	102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	Pág. 19
	Governança		
	102-18	Estrutura de Governança	Pág. 16
	Engajamento das Partes Interessadas		
	102-40	Lista de grupos de stakeholders	Pág. 06
	102-41	Acordos de negociação coletiva	Pág. 14
	102-42	Identificação e seleção de stakeholders	Pág. 05
	102-43	Abordagem para engajamento de stakeholder	Pág. 05
	102-44	Principais preocupações e tópicos levantados	Pág. 06
	102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	https://spdm.org.br/images/stories/pdf/acesso_informacoes/2020/SPDM_Consolidado_DOE_29-04-21.pdf
	102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos limites dos tópicos	Pág. 06
	102-47	Lista de tópicos materiais	Pág. 06
	102-48	Reformulações de informações	Pág. 01

	GRI Standard	Indicador	Página/Informações
GRI 102 Conteúdos Gerais 2016	102-49	Alterações no relato	Pág. 06
	102-50	Período coberto pelo relatório	Pág. 01
	102-51	Data do relatório mais recente	Pág. 01
	102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Pág. 01
	102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	Pág. 01
	102-54	Declaração de relato em conformidade com as Normas GRI	Pág. 01
	102-55	Sumário de Conteúdo da GRI	Pág. 83
	102-56	Verificação externa	Pág. 01
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Capacitação e Educação		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 06
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 66
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 67
GRI-404 Treinamento e Educação 2016	404-1	Média de horas de treinamento por ano por colaborador	Pág. 67
Tema Material: Prevenção de Doenças e Promoção da Saúde			
GRI-103 Forma de Gestão 2016	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 06
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 57
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 58
		Ações de prevenção de doenças e promoção da saúde para colaboradores e para a população	Pág. 59
Tema Material: Emprego			
GRI-401 Emprego 2016	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 69
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 70
	401-1	Novas contratações e rotatividade de funcionários	Pág. 70
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a funcionários temporários ou em tempo parcial	Pág. 70
	401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 71
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Humanização		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 52
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão	Pág. 52
	Tema Material: Pandemia Covid-19		
	103-1	Explicação do tema material e seu limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 31
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 31
	Tema Material: Qualidade da Assistência		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 40
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 41
		Certificações e selos	Pág. 28
		Pesquisa anual de satisfação dos pacientes	Pág. 43
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Saúde e Segurança do Paciente		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 46

	GRI Standard	Indicador	Página/Informações
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 47
GRI-416 Saúde e segurança do cliente 2016	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança do paciente	Pág. 47
	416-2	Não conformidades relacionadas à saúde e segurança do paciente	Pág. 47
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Saúde e Segurança do Trabalho		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 68
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 68
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9	Acidentes de trabalho	Pág. 68
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Privacidade do Paciente		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 55
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 55
GRI-418 Privacidade do cliente 2016	418-1	Reclamações substanciais relacionadas a violações de clientes, privacidade e perdas de dados do cliente	Pág. 56
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Combate à Corrupção/Compliance		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 18
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 18
GRI-205 Anti-corrupção 2016	205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	Pág. 21
	205-3	Incidentes confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 23
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Diversidade e Igualdade de Oportunidades		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 07
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 73
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 73
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 75
GRI-103 Formas de Gestão 2016	Tema Material: Experiência do Paciente		
	103-1	Explicação do tema material e seu limite	Pág. 08
	103-2	Formação de gestão e seus componentes	Pág. 44
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 45
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Educação e Conscientização Ambiental		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 08
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 78
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 78
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Inovação Tecnológica		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 08
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 37
	103-3	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 37
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Não Discriminação		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 08
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 77
	103-3	Avaliação as formas de gestão	Pág. 77

	GRI Standard	Indicador	Página/Informações
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 77
GRI-103 Forma de Gestão 2016	Tema Material: Relações de Trabalho		
	103-1	Explicação do tema material e seu Limite	Pág. 08
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	Pág. 72
	103-3	Avaliação da forma de gestão	Pág. 72
	402-1	Períodos mínimos de aviso prévio sobre mudanças operacionais	Pág. 72

Diretoria e Conselhos

Diretoria Executiva

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

Conselho Administrativo

Dr. Alberto Goldenberg
Prof. Dr. Clovis R. Nakaie
Prof. Dr. Flávio Faloppa
Profa. Dra. Ruth Guinsburg
Prof. Dr. Walter José Gomes
Dra. Maria Inês Dolci
Prof. Dr. Marcos Pacheco de Toledo Ferraz
Dr. Gilberto Tanos Natalini
Dr. Ricardo de Camargo

Conselho Fiscal

Profa. Dra. Denise de Freitas - Titular
Prof. Dr. Marcelo Nascimento Burattini - Titular
Profa. Dra. Denise Caluta Abranches - Titular
Profa. Dra. Dulce Aparecida Barbosa - Suplente
Prof. Dr. José Carlos Costa Baptista Silva – Suplente

Superintendentes

Prof. Dr. José Roberto Ferraro - Hospital São Paulo
Prof. Dr. Mario Silva Monteiro - Programa de Atenção Integral à Saúde (PAIS)
Prof. Dr. Nacime Salomão Mansur - Instituições Afiliadas

Créditos

Coordenação do Relatório de Sustentabilidade

Eliane Fumie Nagayoshi
Jonas Age Saide Schwartzman
Maria Alice Ferreira Lopes

Elaboração dos materiais

Corporativo

Elenice Mora Cruz
Thais Delgado
Vera Lúcia P. Santos

Hospital São Paulo (HSP)

Ana Bahia
Antonia Zequinatti
Carlos Meireles
Ieda Carneiro
João Grandi
Laise Nucci
Marcelo Cincotto
Marcelo di Pietro
Márcia Baruzzi
Raquel Pimentel
Sandra Campos
Simone Pereira

Programa de Atenção Integral à Saúde (PAIS)

Aline Oliveira Malaman
Amanda de Souza Falleiros
Ana Carolina M. Martin
Erica Viviani Arantes
José Eduardo Ribeiro
Luciane Radichi
Luiz Tadeu Jorge
Mariane Ceron
Sonia Maria de Almeida Figueira
Vanessa Tonietti Malerba Tsouflas
Vera Lucia Casonato

Instituições Afiliadas

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

Créditos

Estruturação do relatório e revisão dos conteúdos

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

Revisão ortográfica

Ivone Borelli

Projeto gráfico e diagramação

Animaker Produções Marketing e Animações Digitais



Contato:

 Tel: (11) 5539-2083
 Email: fale@spdm.org.br

Endereço:

 Rua Dr.Diogo de Faria, 1036 - CEP 04037-003
Vila Clementino, São Paulo

 spdmoficial

 spdmoficial