

ESG nos Hospitais Anahp

DA GOVERNANÇA À ASSISTÊNCIA:

ESTRATÉGIAS PARA O CUIDADO
E A GESTÃO

2025



anahp
associação nacional
de hospitais privados

CONSELHOS ANAHP | GESTÃO 2024-2027

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente: Eduardo Amaro | Hospital e Maternidade Santa Joana (SP)

Vice-presidente: Henrique Neves | Einstein Hospital Israelita (SP)
Fernando Ganem | Hospital Sírio-Libanês (SP)
Fernando Torelly | Rede D'Or São Luiz (RJ)
Gustavo Fiuza | Hospital Santa Lúcia (DF)
Henrique M. Salvador | Hospital Mater Dei (MG)
Lício Cintra | Hospital São Lucas (RJ)
Mohamed Parrini | Hospital Moinhos de Vento (RS)
Paulo Moll | Hospital Esperança (PE)

CONSELHO FISCAL

Carolina Dantas | Sabará Hospital Infantil (SP)
Dario A. Ferreira Neto | Hospital Edmundo Vasconcelos (SP)
Hilton Roesse Mancio | Hospital Tacchini (RS)
José Tadeu Chechi | Hospital Dona Helena (SC)
Lara S. Vieira | Pompéia Ecossistema de Saúde (RS)
Marcelo Coli Fernandes | Hospital Santa Catarina (SP)

CONSELHO DE ÉTICA

Adriano Londres
Aguinaldo Pereira Catanocce
José Antonio de Lima
José Antônio Rodrigues Alves
José Henrique Germann
Reynaldo Brandt

DIRETORIA ANAHP

Antônio Britto (diretor-executivo)
Evelyn Tiburzio (diretora técnica)
Marco Aurélio Ferreira (diretor de Relações Governamentais)
Thiago Camargo (diretor de Gestão e Projetos)

EXPEDIENTE

Redação

Natália Kfour

Revisão e edição

Natália Kfour
Gabriela Nunes de Almeida

Imagens

Arquivo das instituições participantes
Shutterstock
Freepik

AVISO LEGAL

Este conteúdo foi desenvolvido pela Associação Nacional de Hospitais Privados – Anahp. Todos os direitos são reservados. É proibida a duplicação ou reprodução deste material, no todo ou em parte, sob quaisquer formas ou por quaisquer meios (eletrônico, mecânico, gravação, fotocópia, distribuição na web ou outros), sem permissão expressa da Associação.

SUMÁRIO

Carta ao leitor

6

Introdução | Governança: de diretriz institucional à prática cotidiana

8

Anahp e hospitais associados
impulsionando a maturidade institucional

10

Artigo Paulo Saldiva

Cidades, mudanças climáticas e saúde

12

Capítulo 1

Governança como motor de valor institucional

17

Da conformidade ao valor estratégico

17

Estruturas vivas: conselhos e comitês

19

Diretrizes globais e liderança com responsabilidade

19

Compras, riscos e transparência

20

A nova fronteira: dados e inteligência artificial

21

Capítulo 2

Cultura institucional e engajamento: ESG que mobiliza pessoas **22**

Cultura organizacional ESG **22**

Cultura que orienta decisões e relações **23**

Lideranças como multiplicadoras **24**

Políticas internas com vida institucional **24**

Capítulo 3

ESG como inovação na assistência: sustentabilidade que transforma o cuidado **25**

Modelos sustentáveis **25**

Digitalização e eficiência ambiental **26**

Assistência com menor impacto de carbono **26**

Redução de descartáveis com segurança **27**

Capítulo 4

Impacto social dos hospitais: ESG que ultrapassa os muros da instituição **28**

Hospitais como agentes de transformação **28**

Equidade como pilar da assistência **29**

Determinantes sociais da saúde **29**

Humanização e vínculo com o paciente **29**

Capítulo 5

Pesquisa ESG Anahp: Governança avança entre os hospitais, mas pilares Ambiental e Social evoluem lentamente

30

Capítulo 6

Cases dos hospitais associados à Anahp

36

E – Sustentabilidade ambiental

38

S – Responsabilidade social

112

G – Governança consciente

155

Referências

201

CARTA AO LEITOR

Governança que transforma: o cuidado começa pelas decisões

Caro leitor,

A melhor palavra para definir o momento atual da saúde no Brasil é compromisso. Compromisso com o cuidado, com a sociedade, com o futuro. E é justamente por isso que, nesta 4ª edição da publicação ESG nos Hospitais Anahp, escolhemos destacar um tema que sustenta todos os outros: a governança.

Durante muito tempo, a letra G do ESG foi vista quase exclusivamente como sinônimo de compliance — um conjunto de normas a serem cumpridas. Mas, na prática, ela vai muito além disso. A governança bem estruturada é o que permite que os compromissos ambientais e sociais saiam do papel e gerem impacto real. É o que dá coerência entre discurso e prática, entre valores institucionais e decisões do dia a dia.

Neste material, reunimos dados e experiências que mostram como os hospitais estão transformando a forma de decidir, agir e prestar contas. Comitês ESG, metas atreladas à liderança, auditorias, compras responsáveis e relatórios integrados já fazem parte da rotina de quem entende que sustentabilidade não é tendência — é estratégia de longo prazo.

A Anahp acredita que saúde se faz com ética, transparência e responsabilidade. E governar bem é o primeiro passo para cuidar melhor — das pessoas e do futuro.

Boa leitura!

Eduardo Amaro

Presidente do Conselho de Administração da Anahp

Agradecimentos especiais

A Anahp agradece a contribuição dos três membros da comissão avaliadora responsável pela análise dos cases apresentados nesta edição, que trouxeram suas diferentes experiências e olhares para a seleção e avaliação das iniciativas aqui reunidas.

Aron Belinky, professor da FGVces – Centro de Estudos em Sustentabilidade; Marcos Felipe Magalhães, professor e pesquisador associado do Instituto de Medicina Social da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ); e Vital Ribeiro, presidente do Conselho do Projeto Hospitais Saudáveis.

Com rigor técnico, senso crítico e dedicação, eles contribuíram não apenas para a validação dos projetos, mas também para elevar o debate sobre a agenda ESG na saúde. O trabalho da comissão foi essencial para destacar práticas que reforçam o compromisso dos hospitais associados com a sustentabilidade, a governança e a responsabilidade social.




Introdução

Governança: de diretriz institucional à prática cotidiana

A agenda ESG tem avançado no setor da saúde – e isso é uma excelente notícia. Mas, à medida que o tema amadurece, fica cada vez mais claro que a transformação só acontece de verdade quando há estrutura por trás das intenções. E é aí que entra a governança.

Governar bem é mais do que mitigar riscos ou cumprir normas. É garantir que os princípios ESG estejam presentes nas decisões cotidianas – do planejamento estratégico às contratações, da política de compras à forma como se cuida das equipes e do meio ambiente. Sem uma governança sólida, o ESG corre o risco de virar apenas discurso.

Por outro lado, quando os hospitais assumem a governança como ferramenta de valor, e não apenas de controle, os resultados aparecem. O que antes era visto como obrigação se torna oportunidade: de inovar, engajar pessoas, melhorar processos e fortalecer vínculos com a sociedade.

A photograph showing two men in professional attire (suits and ties) wearing face masks. They are looking at a tablet held by the man on the left, while the man on the right points at a document. The background is blurred, showing other people in a professional setting. The image is partially overlaid by a large, abstract blue graphic element on the left side.

Esta edição reúne experiências de hospitais associados à Anahp que estão fazendo essa virada. Instituições que estruturam comitês ESG, vinculam metas à liderança, aprimoram a rastreabilidade na cadeia de suprimentos, adotam políticas claras para fornecedores e compartilham suas ações com transparência. Também traz cases que vão além da governança, com práticas ambientais e sociais que mostram o ESG em ação, dentro e fora do cuidado hospitalar.

Com isso, este material abre um novo capítulo na conversa: ESG como modo de pensar e fazer saúde — da governança à assistência.

Anahp e hospitais associados impulsionando a maturidade institucional

Nos hospitais associados à Anahp, a governança deixou de ser apenas um item de compliance e passou a ocupar um lugar estratégico nas decisões institucionais. Esse avanço é resultado de um movimento consistente, construído ao longo dos anos com o apoio direto da instituição.

Entre os marcos dessa trajetória estão a criação do Código de Conduta da Anahp, com princípios de ética, integridade e transparência; a publicação do Guia de Boas Práticas em Governança Clínica, que integra qualidade assistencial e responsabilidade institucional; e a incorporação de diretrizes ESG nos documentos técnicos e posicionamentos estratégicos da associação.

Essas iniciativas se somam ao movimento dos próprios hospitais, que vêm incorporando os princípios de forma crescente em sua gestão. A evolução aparece nos números mais recen-

tes da Anahp. Em 2023, quase todos os associados já contavam com estruturas sólidas de integridade: mais de 95% tinham código de conduta, canal de denúncias e comitê de ética e compliance. A maioria também oferecia treinamentos, auditorias independentes e contava com profissionais dedicados ao tema.

Em 2024, uma nova avaliação mediu o grau de maturidade em sete dimensões de governança. A escala de pontuação variou de 1 (não realizado) a 5 (plenamente realizado). O resultado evidencia avanços consistentes, com notas altas em pontos como governança e comprometimento (4,30), cultura e conscientização (4,25), código de conduta e políticas (4,42) e canais de denúncia (4,43). Um dos destaques foi o forte apoio e envolvimento da alta liderança nas iniciativas de compliance, que alcançou 4,75.



Evolução dos **hospitais associados**



96,12%

dispõem de código de conduta



95,15%

contam com canal de denúncias relacionadas a temas éticos



95,15%

contam com comitê de ética e *compliance*



91,26%

conhecem seus principais temas críticos de ética e *compliance*



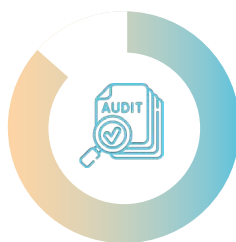
93,20%

dispõem de políticas e normas que contemplam consequências administrativas e/ou medidas disciplinares para o caso de violação de leis ou das normas de conduta



90,29%

treinam e comunicam seus colaboradores em relação aos temas ética e *compliance*



86,41%

contam com auditoria interna independente que revisa e recomenda ações de melhoria para o ambiente de controles internos



79,61%

contam com um profissional ou departamento/área de *compliance*

Fonte: Observatório Anahp 2023

Artigo

Quando o clima desafia a governança

Quando se fala em governança hospitalar, é comum pensar em pesquisa de clima – mas no sentido organizacional, e não no climático. Acontece que o clima, estas ondas de calor, enchentes e mudanças ambientais que contribuem para novas epidemias, já deixou de ser um pano de fundo distante e vem se tornando uma variável que desafia a capacidade de resposta dos sistemas de saúde. Ignorar seus efeitos significa deixar de tratar de um tema que é, ao mesmo tempo, científico, ético e estratégico para a gestão hospitalar.

Foi justamente para provocar essa reflexão que a Anahp promoveu, em junho, um debate sobre como os hospitais podem se posicionar diante da crise climática. A mensagem central foi clara: não há sustentabilidade ambiental sem governança robusta, nem estratégia de longo prazo que possa desconsiderar os impactos das mudanças do clima sobre a saúde.

Cada decisão institucional é também uma decisão sobre o futuro: quem terá acesso à proteção, quais valores orientarão o cuidado e de que forma os hospitais podem liderar transformações que ultrapassem os limites da assistência direta. Ao trazer esse tema para a pauta, a Anahp reforça seu papel de estimular discussões estratégicas que ajudam as instituições de saúde a amadurecerem suas práticas e a se prepararem para cenários cada vez mais complexos.

Na sequência, o artigo do professor Paulo Saldiva amplia essa reflexão. Ao analisar os impactos da crise climática sobre a saúde, ele reforça a urgência de decisões institucionais que integrem sustentabilidade, ética e resiliência.

Cidades, mudanças climáticas e saúde: desafios e valores para o futuro

Por Paulo Saldiva*

1. Introdução: urbanização, globalização e crise climática

O século XXI é marcado pela expansão urbana e pela intensificação da globalização. Mais de 55% da população mundial já vive em cidades, e estima-se que esse número ultrapasse 70% até 2050. As cidades são centros de inovação e riqueza, mas também concentram desigualdades e vulnerabilidades. É nelas que se manifesta com maior clareza o impacto da crise climática, expressa em ondas de calor, eventos extremos, enchentes e novas pressões sobre a saúde pública.

As mudanças climáticas não resultam de forças externas ou misteriosas. São consequência de escolhas de consumo e produção que exauram ecossistemas e colocam em risco nossa própria sobrevivência. Ao deslocarmos o olhar das florestas e oceanos distantes para o habitat urbano – onde de fato vivemos –, torna-se claro que a saúde humana deve estar no centro da discussão. O planeta está em exaustão e o desafio não é apenas sobreviver como espécie, mas decidir quem terá condições de resistir às mudanças: os mais ricos, protegidos por infraestrutura sofisticada, ou os mais vulneráveis, expostos às intempéries?

2. Do abundante ao exausto: um planeta em sobrecarga

A história da humanidade mostra uma transição clara. Como caçadores-coletores, dependíamos de recursos abundantes e tínhamos baixo impacto ambiental. Com a revolução agrícola, domesticamos plantas e animais, construímos cidades e aceleramos o desenvolvimento da ciência, da arte e da tecnologia. Essa conquista trouxe, porém, um custo: a desigualdade.



As cidades modernas são espelhos desse processo. Megacidades como São Paulo, Mumbai (Índia) ou Lagos (Nigéria) abrigam centros financeiros de ponta, hospitais de alta complexidade e universidades de excelência, ao mesmo tempo em que mantêm bolsões de pobreza onde saneamento básico e moradia digna são precários. Essa dualidade cria um corpo urbano doente: áreas centrais robustas coexistindo com periferias fragilizadas. O desequilíbrio social torna-se uma vulnerabilidade coletiva.

Historicamente, crises sanitárias urbanas já evidenciaram esse paradoxo. A cólera no século XIX em Londres (Inglaterra) mostrou como o saneamento deficiente podia matar milhares; a Peste Negra dizimou cidades medievais densamente povoadas; e, mais recentemente, a onda de calor de 2003 na Europa provocou mais de 70 mil mortes, sobretudo entre idosos em áreas urbanas sem ventilação adequada. No Brasil, estima-se que os extremos de temperatura (ondas de frio e calor) estejam associados a

cerca de 50 mil mortes prematuras ao ano. Esses exemplos revelam que, diante de pressões ambientais, a cidade tanto protege como expõe seus habitantes.

3. Temperatura e doenças crônicas: a fisiologia sob pressão

O aumento das temperaturas não afeta todos de forma igual. Ele atinge com maior intensidade pessoas com doenças crônicas, idosos e trabalhadores expostos. Os mecanismos fisiológicos ajudam a entender o porquê.

Sistema cardiovascular: O corpo humano regula a temperatura por vasodilatação periférica e sudorese. Em calor extremo, a vasodilatação reduz a pressão arterial, sobrecarregando o coração. A perda de líquidos espessa o sangue, aumentando o risco de trombose, infarto e acidente vascular cerebral. Estudos em cidades europeias mostram elevação de até 20% na mortalidade cardiovascular em ondas de calor.

Sistema respiratório: O ar quente, associado a poluentes urbanos como ozônio e material particulado, agrava a inflamação das vias aéreas. Pacientes com asma ou Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica (DPOC) sofrem exacerbações frequentes, levando a internações hospitalares. Em metrópoles com trânsito intenso, esse efeito é amplificado.

Sistema renal: A sudorese intensa causa desidratação e perda de eletrólitos. Isso favorece insuficiência renal aguda e aumenta a incidência de cálculos renais, reconhecidos como enfermidade “climática”. Trabalhadores de obras e motoristas de ônibus urbanos, por exemplo, têm risco elevado.

Sistema metabólico: O calor afeta o equilíbrio glicêmico em diabéticos, que sofrem com descompensações frequentes. O risco é maior em idosos que vivem sozinhos e não conseguem se hidratar adequadamente.

Esses mecanismos explicam por que as ondas de calor são consideradas os desastres naturais mais mortais do



mundo, superando terremotos, enchentes e furacões em número de vítimas.

4. Doenças febris e infecciosas: novos e velhos inimigos

O aumento da temperatura e a urbanização desordenada também favorecem a disseminação de agentes infecciosos.

- Arboviroses: Dengue, zika e chikungunya proliferam em ambientes quentes e úmidos, com criadouros de mosquitos *Aedes aegypti* nas cidades. A febre amarela, controlada em boa parte do século XX, volta a ameaçar áreas urbanas.
- Malária urbana: O desmatamento e a urbanização da Amazônia criam habitats propícios ao *Anopheles*. Cidades de fronteira são palco da reemergência dessa doença.
- Doenças bacterianas: A leptospirose urbana cresce em enchentes recorrentes, ligando mudanças climáticas a saneamento precário. A cólera, embora controlada em muitos países, pode ressurgir em sistemas de água vulneráveis.
- Fungos emergentes: *Candida auris*, resistente a antifúngicos, tornou-se um problema em hospitais climatizados. *Cryptococcus gattii*, associado a árvores urbanas, causa meningite mesmo em pessoas saudáveis.
- Vírus respiratórios: Ambientes fechados e climatizados favorecem a circulação de influenza, coronavírus e adenovírus. A mobilidade aérea global garante sua rápida disseminação.
- Outros agentes: Hantavírus em regiões de expansão urbana sobre áreas silvestres, vírus do Nilo Ocidental em zonas temperadas, histoplasmoze associada a áreas úmidas com fezes de aves e morcegos.

A combinação de urbanização, viagens internacionais e mudanças climáticas cria um cenário de risco permanente, onde doenças “distantes” podem se tornar ameaças locais em questão de semanas.

5. Impactos sociais e econômicos

As consequências não se limitam à saúde individual. Ondas de calor reduzem produtividade, aumentam o absenteísmo e pressionam sistemas de saúde. Epidemias urbanas geram sobrecarga hospitalar, colapso de emergências e custos econômicos bilionários. No Brasil, estima-se que a dengue sozinha cause perdas de centenas de milhões de reais por ano em produtividade e assistência médica.

A desigualdade amplia o impacto. Moradores de periferias, sem acesso a saneamento, ventilação ou atendimento médico rápido, sofrem desproporcionalmente. A crise climática torna-se, portanto, um problema de justiça social.

6. O papel da tecnologia: ferramenta indispensável, não substituta

Tecnologias emergentes oferecem soluções promissoras:

- Inteligência artificial para prever surtos e alocar recursos hospitalares.
- Telemedicina para monitorar pacientes crônicos em períodos de calor extremo.
- Sensores climáticos e hospitalares para detectar riscos em tempo real.
- Infraestrutura hospitalar verde, com climatização sustentável e geração de energia renovável.

Mas tecnologia não resolve sozinha. Sem políticas públicas inclusivas, pode aprofundar desigualdades, tornando-se acessível apenas a poucos. O desafio é integrar inovação à equidade.

7. Ética, solidariedade e humanização: valores inegociáveis

A espécie humana sobreviveu não pela força física, mas pela cooperação. Solidariedade, alteridade e humanização foram a base da convivência ancestral e precisam ser resgatadas diante da crise climática.

- Solidariedade: assumir a saúde como responsabilidade compartilhada.
- Alteridade: reconhecer a diversidade de experiências humanas em cidades desiguais.
- Humanização: preservar o vínculo compassivo entre

médico e paciente, mesmo em ambientes tecnologicizados.

O setor hospitalar privado, em especial, deve incorporar esses valores em sua prática, transformando inovação em cuidado ético.

8. Conclusão: crise como oportunidade

A crise climática não é apenas ameaça: é uma oportunidade histórica de repensar cidades e sistemas de saúde em bases mais justas, resilientes e sustentáveis. Cabe aos hospitais privados liderar esse processo, articulando ciência, gestão e valores humanos em modelos que protejam vidas em um mundo cada vez mais quente, urbano e interconectado.

Paulo Saldiva

Professor titular do Departamento de Patologia da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP). Há mais de 35 anos pesquisa os efeitos da poluição do ar ambiente na saúde, incluindo estudos experimentais, epidemiológicos e clínicos. Mais recentemente, tem se dedicado a estudos sobre os efeitos do clima e das emissões de queimadas sobre a saúde humana. Pioneiro em Autópsia Minimamente Invasiva na Pandemia de Covid-19 (SARS-CoV-2). Membro Titular da Academia Nacional de Medicina e da Academia Brasileira de Ciências e, recentemente, indicado para a The World Academy of Sciences. Foi diretor do Instituto de Estudos Avançados (IEA-USP), membro do comitê científico da Organização Meteorológica para temas de Clima e Saúde, presidente do Comitê de Pesquisa da FMUSP, membro do Conselho Científico Comitê da Escola de Saúde Pública da Universidade de Harvard, EUA, membro do Comitê de Qualidade do Ar da OMS, membro do painel do International Agency for Research on Cancer (IARC) que avaliou a carcinogenicidade da poluição do ar ambiente. Durante 10 anos foi membro do comitê científico do Environmental Health Department da Harvard School of Public Health. É membro de grupos de trabalho da International Academy Partnership e dos International Science Council para temas de Saúde Urbana. Membro do Comitê Científico do Urban Health and Wellbeing Program da Academia de Ciências da China e do Comitê Científico do Montpellier Advanced Knowledge Institute on Transitions. No presente momento integra a coordenação do Programa de Pesquisas em Políticas Públicas da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. Agraciado com a Medalha Anchieta (Câmara Municipal de SP), Comenda da Ordem Nacional do Mérito Científico



Capítulo 1

Governança como motor de valor institucional

Da conformidade ao valor estratégico

Durante muito tempo, a governança no setor da saúde esteve associada quase exclusivamente à conformidade legal e ao funcionamento de conselhos e comitês. Na prática, isso significava um foco restrito no controle de processos, na segurança do paciente e na qualidade assistencial. Esse modelo, no entanto, está em transformação.

O que é governança corporativa?

Governança corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas. Baseia-se em princípios como transparência, equidade, responsabilidade e prestação de contas. No setor hospitalar, é ela que garante coerência entre propósito, decisões e resultados, sustentando a credibilidade e a perenidade das instituições.



Hoje, a governança se consolida como eixo estratégico que integra ética, sustentabilidade e impacto social às decisões institucionais. Entre os hospitais associados à Anahp, esse movimento é cada vez mais eviden-

te, com o ESG evoluindo de um compromisso formal para estruturar a forma de gerir, operar e se posicionar perante a sociedade.

Quatro dimensões para avaliar a maturidade da governança ESG

1



Liderança e compromisso

institucional: a pauta ESG está entre as prioridades da alta direção? Conselhos e diretoria assumem publicamente esse compromisso?

2



Estrutura organizacional:

existe uma estrutura dedicada ao ESG, com comitês, responsáveis, orçamento e representatividade intersetorial?

3



Processos e controle:

as práticas estão documentadas? Há indicadores, metas, monitoramento e rituais de revisão periódica?

4



Transparência e prestação de contas:

a instituição comunica o que está fazendo? Publica relatórios? Escuta seus públicos de interesse?

Estruturas vivas: conselhos e comitês

Nos hospitais, a governança se manifesta em estruturas vivas: conselhos atuantes, lideranças engajadas, equipes preparadas para transformar decisões em prática. Dentro desse arranjo, os comitês ESG têm ganhado protagonismo como grupos multidisciplinares que coordenam e acompanham ações socioambientais e de governança, funcionando como elo entre a estratégia organizacional e as rotinas do dia a dia.

Quando bem estruturados, esses comitês mostram como a governança pode se tornar uma engrenagem integradora que articula áreas, organiza prioridades, alinha discurso e prática e fortalece valores institucionais.

Por que os comitês ESG são estratégicos?

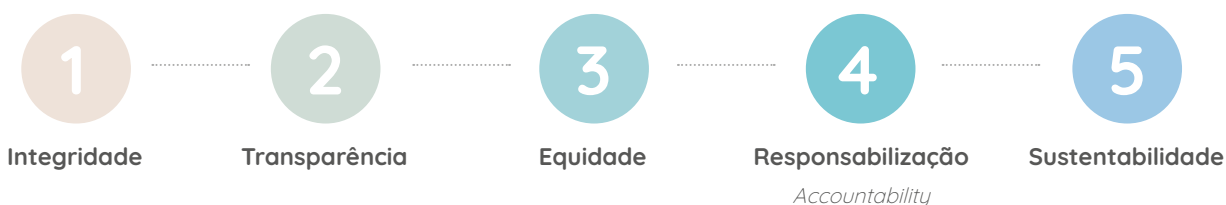
- Alinham diferentes áreas
- Garantem continuidade das ações
- Tornam visível o compromisso institucional
- Transformam metas em práticas

Diretrizes globais e liderança com responsabilidade

O fortalecimento da governança também é impulsionado por referências regulatórias e institucionais. Em 2023, o IBGC revisou seu Código das Melhores Práticas, reforçando diversidade, inte-

gridade e sustentabilidade. Logo depois, a IFRS Foundation lançou os padrões ISSB (S1 e S2), que passaram a orientar a divulgação de informações ESG em escala global.

Princípios da governança (IBGC)



Hospitais que acompanham esse movimento ganham credibilidade e comparabilidade internacional. E vão além: incluir metas ESG na avaliação de lideranças já começa a transformar a responsabilização. Em vez de

ser periférico, o tema passa a impactar indicadores estratégicos, integrando sustentabilidade à remuneração variável, às revisões periódicas de materialidade e ao acompanhamento direto pelos conselhos.

Compras, riscos e transparência

A cadeia de suprimentos é um dos pontos críticos. Ao adotar cláusulas de integridade em contratos, priorizar fornecedores locais, exigir certificações e implantar logística reversa, hospitais expandem sua responsabilidade institucional. Esses critérios não apenas qualificam a relação com fornecedores, mas também reduzem riscos jurídicos e reputacionais.

Código de conduta para fornecedores: elementos-chave

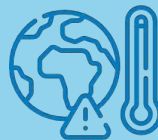
- Direitos humanos e trabalho digno
- Política ambiental ativa
- Diversidade e inclusão
- Proibição de trabalho infantil e escravo

Do ponto de vista da gestão de riscos, crises climáticas, falhas no fornecimento de energia, litígios por discriminação ou vazamento de dados são variáveis que já afetam a assistência. Incluir fatores ESG na matriz de riscos fortalece a resiliência institucional.

Relatórios ESG: boas práticas e benefícios

- Seguir padrões reconhecidos (GRI, SASB, ISSB)
- Apresentar dados, avanços e desafios reais
- Ter assinatura da alta liderança
- Fortalecer reputação e atrair investimentos
- Gerar memória organizacional e ampliar diálogo com stakeholders

10 riscos ESG com impacto direto em hospitais



Crises climáticas



Fornecedores não conformes



Falta de rastreabilidade



Litígios por discriminação



Vazamento de dados sensíveis



Desperdício de insumos



Risco reputacional



Desalinhamento institucional



Falta de plano de emergência



Protocolos excludentes

A nova fronteira: dados e inteligência artificial

Se a governança começou olhando para conselhos e depois avançou para compras, riscos e relatórios, hoje ela se expande para o território digital. Cuidar de dados passou a ser uma das tarefas centrais.

O que é governança de dados?

É o conjunto de regras e práticas que asseguram o uso ético, seguro e eficiente das informações — desde prontuários eletrônicos até algoritmos de inteligência artificial.

Essa governança precisa responder a perguntas básicas: para que o dado é coletado, se é realmente necessário, como está protegido, se o paciente sabe como será usado e se a instituição está preparada para prestar contas.

A inteligência artificial já auxilia em triagem, análise de exames e gestão de estoques. Mas sem governança, os algoritmos podem reproduzir vieses, tomar decisões pouco transparentes ou usar dados sem consentimento. Daí a importância de protocolos claros, auditorias de acesso e capacitação contínua das equipes.

No fim, governar bem a tecnologia é saber decidir, não apenas programar. Porque no centro de tudo, seja um dado, algoritmo ou protocolo, continua existindo uma pessoa.

Capítulo 2



Cultura institucional e engajamento: ESG que mobiliza pessoas

Cultura organizacional ESG

Ter metas bem formuladas e políticas escritas é importante. Mas, sem cultura e engajamento, o ESG pode se limitar a uma vitrine. É nas pessoas que a transformação começa e se sustenta.

A chamada cultura organizacional ESG é o conjunto de valores, práticas e comportamentos que refletem o compromisso da instituição com a sustentabilidade, a equidade e a ética na gestão. Quando está de fato incorporado à cultura hospitalar, o ESG deixa de ser apenas uma diretriz e passa a orientar decisões, relacionamentos e rotinas em todos os níveis.

Cultura que orienta decisões e relações

Toda organização possui uma cultura, explícita ou não. O desafio é torná-la coerente com os valores ESG: ética, equidade, responsabilidade ambiental e transparência.

Nos hospitais, isso já aparece em práticas como formações contínuas sobre ética, diversidade e inclusão, na incorporação do ESG em programas

Sinais de maturidade organizacional

- Lideranças mencionam ESG em falas e decisões
- Indicadores de diversidade e clima são monitorados
- Ações cotidianas refletem valores institucionais
- Colaboradores reconhecem e replicam boas práticas

Lideranças como multiplicadoras

O ESG só se sustenta quando diretores, médicos e gestores assumem o papel de multiplicadores. Isso significa dar exemplo em conduta ética, participar de treinamentos, estimular a diversidade, combater preconceitos e conectar o propósito institucional ao dia a dia das equipes.

Mais do que inspirar, cabe às lideranças estruturar a agenda ESG de forma consistente, definir responsabilidades claras em todas as áreas, investir em formação continuada de conselheiros e gestores sobre riscos socioambientais e atuar como embaixadores internos capazes de mobilizar pessoas e transformar princípios em prática.

Engajamento com impacto

- **Formação contínua**, com trilhas sobre temas como racismo estrutural, consumo consciente e justiça climática, o ESG precisa estar na rotina para se consolidar
- **Comunicação interna**, por meio de campanhas que expliquem compromissos ESG e mostrem como cada colaborador pode contribuir
- **Reconhecimento**, com prêmios, valorização simbólica e destaque a iniciativas sustentáveis

Políticas internas com vida institucional

Códigos, políticas de diversidade e termos de integridade são fundamentais, mas só funcionam quando usados como bússola prática.

Hospitais associados à Anahp vêm avançando na implementação de políticas que rejeitam fornecedores com histórico de violação de direitos, estabelecem protocolos de equidade em escalas de trabalho e criam mecanismos de escuta ativa para grupos vulnerabilizados.

Políticas ESG consistentes: o que observar



Linguagem acessível e inclusiva



Clareza de princípios e aplicabilidade real



Mecanismos de responsabilização



Alinhamento com rotinas assistenciais e administrativas

Capítulo 3

ESG como inovação na assistência: sustentabilidade que transforma o cuidado

Modelos sustentáveis

Se governança e cultura sustentam a agenda ESG, a assistência é onde ela encontra sua expressão mais concreta. Incorporar os princípios ESG ao cuidado é um dos movimentos mais transformadores – e promissores – da jornada pela sustentabilidade na saúde.

A transição de um modelo centrado no tratamento para outro voltado à promoção da saúde e à prevenção é uma das estratégias ESG mais eficazes. Essa mudança reduz internações, melhora desfechos clínicos e diminui a pegada ambiental.



O que são modelos assistenciais sustentáveis?

São formas de organizar o cuidado que promovem saúde com eficiência, evitando desperdícios e priorizando a prevenção, o cuidado contínuo e a integração entre serviços. Nos hospitais, esses modelos aliam qualidade clínica, responsabilidade ambiental e melhor experiência para pacientes e profissionais.

Nos hospitais associados à Anahp, essa lógica já aparece em práticas como o acompanhamento longitudinal do paciente, a integração entre atenção primária, secundária e terciária, o uso de protocolos menos invasivos e a valorização da equipe multidisciplinar.

Digitalização e eficiência ambiental

A adoção de prontuários eletrônicos e sistemas digitais tem reduzido o uso de papel, ampliado a rastreabilidade clínica e facilitado o acesso remoto de equipes multiprofissionais. Mas para que esses avanços sejam sustentáveis, é preciso ir além da digitalização em si.

Isso envolve redesenhar processos assistenciais, diminuir a dependência de insumos gráficos, priorizar servidores de menor consumo energético, adotar critérios de segurança cibernética que protejam os dados sensíveis e integrar diferentes áreas clínicas em um fluxo único de informação. Dessa forma, a digitalização se torna não apenas um ganho tecnológico, mas também uma estratégia de impacto ambiental positivo.

Assistência com menor impacto de carbono

Na prática clínica, a descarbonização é um dos campos mais desafiadores e promissores. Hospitais vêm substituindo anestésicos de alto potencial de aquecimento global, incentivando a mobilidade precoce dos pacientes para reduzir complicações e tempo de internação, otimizando lavanderias e autoclaves para diminuir o consumo de água e energia e implantando sistemas de iluminação inteligente em áreas críticas como UTIs e centros cirúrgicos.

Além disso, ganham força iniciativas que avaliam o ciclo de vida dos insumos clínicos — da produção ao descarte — e projetos de reaproveitamento de água em lavanderias hospitalares, ampliando o alcance da sustentabilidade dentro da assistência.



Redução de descartáveis com segurança

Com apoio da Cartilha de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (RSS) da Anahp, hospitais aprimoram a triagem de resíduos e substituem materiais plásticos por versões reutilizáveis. O processo envolve treinamento contínuo das equipes, monitoramento setorial e o redesenho de fluxos assistenciais para garantir que a redução de descartáveis ocorra sem comprometer a segurança do cuidado.

Gestão de resíduos hospitalares

- Triagem adequada e monitoramento por setor
- Treinamento contínuo das equipes
- Avaliação dos principais insumos descartáveis
- Redesenho de fluxos assistenciais com foco em eficiência



Capítulo 4

Impacto social dos hospitais: ESG que ultrapassa os muros da instituição

Hospitais como agentes de transformação

A saúde é construída no território, nas relações e no cuidado compartilhado. Por isso, o compromisso social é parte essencial da agenda ESG – e os hospitais, como instituições de confiança, têm papel estratégico nesse campo.

Projetos voltados a populações vulneráveis, parcerias com organizações sociais e ações de humanização mostram que o impacto social está sendo incorporado à missão institucional. Diversos hospitais da Anahp desenvolvem programas comunitários, que vão desde campanhas de prevenção até a capacitação de jovens em áreas técnicas de saúde. Essas iniciativas reforçam a confiança da comunidade e ampliam o impacto positivo das instituições.

Além da assistência, os hospitais também atuam como motores de desenvolvimento, geram empregos diretos e indiretos, movimentam cadeias produtivas

regionais, estimulam inovação e pesquisa e contribuem para a formação de profissionais de saúde.

Uma atuação social consistente, no entanto, depende da escuta ativa das comunidades, da construção de parcerias com escolas, ONGs e lideranças locais, da integração com políticas públicas de saúde e da avaliação contínua dos resultados alcançados.

Equidade como pilar da assistência

A equidade em saúde exige enfrentar desigualdades estruturais. Hospitais associados à Anahp têm avançado nesse campo com protocolos específicos para atendimento de populações LGBTQIA+ e migrantes, capacitação intercultural das equipes e parcerias com casas de acolhimento e redes de proteção. Essas medidas se refletem também em práticas de acolhimento institucional, como o uso de nome social e linguagem inclusiva, a oferta de materiais bilíngues, sinalização acessível e a criação de espaços de escuta e apoio emocional.

O que é equidade em saúde?

Equidade em saúde significa oferecer cuidados ajustados às necessidades de cada pessoa, reconhecendo desigualdades sociais, econômicas e culturais. Mais do que dar o mesmo a todos, é garantir que cada um tenha o suporte necessário para acessar, permanecer e se beneficiar do sistema de saúde.

Determinantes sociais da saúde

O impacto social dos hospitais também depende da compreensão dos fatores que influenciam a saúde para além do atendimento clínico. Condições como renda, moradia, educação, trabalho, alimentação e acesso a serviços determinam diretamente o bem-estar da população. Quando incorporam essa visão, os hospitais ampliam sua atuação, conectam cuidado clínico com ações que promovem justiça social e fortalecem o vínculo com o território.

Humanização e vínculo com o paciente

Humanizar é tratar com empatia, escuta e respeito. É também valorizar a presença da família, garantir uma comunicação clara e ampliar a participação nos planos de cuidado. Instituições que investem nesse caminho alcançam maior satisfação de pacientes e familiares, maior adesão aos tratamentos após a alta e redução de queixas relacionadas à comunicação.

Indicadores de boas práticas em humanização

- Satisfação de pacientes e familiares
- Adesão ao tratamento após alta
- Redução de queixas relacionadas à comunicação

O impacto social não começa nem termina dentro do hospital. Ele se estende no território, nas parcerias e na presença ativa das instituições junto às comunidades.

Capítulo 5

Pesquisa ESG Anahp: Governança avança entre os hospitais, mas pilares Ambiental e Social evoluem lentamente

A discussão sobre sustentabilidade tem se ampliado no campo da saúde e ganhado relevância estratégica em um cenário marcado por desigualdades estruturais, mudanças climáticas e pressões sociais e econômicas. Organizações representativas, como a Anahp, desempenham um papel estratégico no fomento à sustentabilidade entre os atores do setor. No entanto, promover uma sustentabilidade forte – aquela que busca transformar sistemas, integrar de forma indissociável as dimensões social, ambiental e econômica e gerar impacto mensurável – exige uma mudança de paradigma importante, o que ainda representa um desafio.

Com o intuito de conhecer melhor a maturidade de iniciativas ESG entre os hospitais associados e identificar caminhos para uma atuação mais direcionada da Anahp, foi realizada, nos meses de julho e agosto de 2025, uma

pesquisa estruturada em três dimensões: ambiental, social e governança. O instrumento foi construído pelo Grupo de Trabalho ESG da Anahp, e inspirado em questionários de referência nacional e internacional, como Instituto Ethos e a Global Reporting Initiative (GRI).

O questionário, composto por 40 questões distribuídas entre as três dimensões, adota um sistema de pontuação (score) que permite avaliar de forma comparável o estágio de cada instituição. Desenvolvido com critérios que podem ser aplicados nas mais diversas instituições de saúde, de acordo com as diferentes realidades dos serviços, cada questão apresenta opções de resposta em uma escala de **0 a 4 pontos**, refletindo diferentes níveis de maturidade – do estágio inicial (“não possui” ou “em planejamento”) até o mais avançado (“consolidado, monitorado e com impacto mensurável”).

A pontuação é consolidada em três scores específicos:

- Ambiental: questões 1 a 13 (máximo de 52 pontos)
- Social: questões 14 a 26 (máximo de 52 pontos)
- Governança: questões 27 a 40 (máximo de 56 pontos)

Para facilitar a interpretação, cada score é convertido em percentual, de acordo com a fórmula:

$$\text{Score Dimensão (\%)} = \frac{\text{Pontuação obtida}}{\text{Pontuação máxima possível}} \times 100$$

A partir desse cálculo, estabelece-se a seguinte classificação:

- 0–25%: estágio inicial
- 26–50%: estágio básico
- 51–75%: estágio intermediário
- 76–100%: estágio avançado

AMOSTRA DA PESQUISA



67 hospitais
respondentes
(35% do total de associados Anahp)

Distribuídos nas cinco regiões do país:



Juntas, essas instituições reúnem **13.384 leitos**

E estão distribuídas na seguinte classificação:



3 de porte especial
(acima de 500 leitos)



38 de porte grande
(de 151 a 500 leitos)



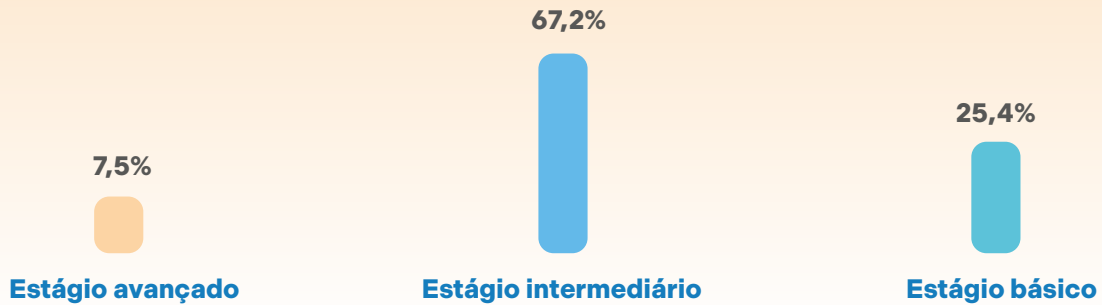
22 de porte médio
(de 51 a 150 leitos)



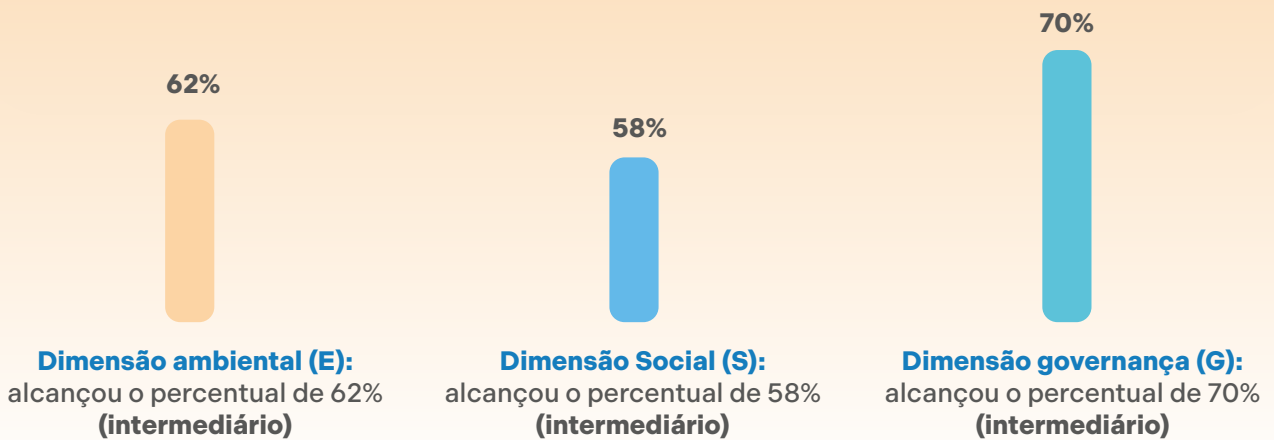
4 de porte pequeno
(até 50 leitos)

RESULTADO AGRUPADO

Na classificação de maturidade em ESG, as instituições participantes da pesquisa se distribuíram nos seguintes níveis:



RESULTADO AGRUPADO PARA CADA DIMENSÃO:



Os dados mostram que ainda há muito a avançar, mas indicam que os hospitais associados já possuem um compromisso estruturado com práticas ESG, ainda em fase de consolidação.

Governança

O desempenho mais alto aparece na governança, evidenciando que as instituições já possuem políticas, processos e estruturas bem definidos. É importante ressaltar, contudo, que esse desempenho, embora seja o mais avançado entre as três dimensões da pesquisa, ainda não configura uma excelência plena em governança corporativa, e não deve ser confundido com a excelência em governança clínica.

Um destaque importante é a proteção de dados: 86% dos hospitais têm políticas formais aprovadas e nomearam um DPO (Data Protection Officer), demonstrando alinhamento às exigências da LGPD. Esse resultado aproxima o setor hospitalar de setores de referência em governança, como o financeiro, que lidera no Brasil em maturidade em compliance e gestão de dados.

Entretanto, persistem lacunas relevantes. Apenas 10% dos hospitais promovem capacitação em ESG para gestores e lideranças, o que limita a consolidação da cultura organizacional. Além disso, nenhuma instituição utiliza análise de dados ou inteligência artificial na gestão de riscos, inclusive riscos ESG. Essa realidade contrasta com setores como energia e seguros, que já aplicam ferramentas de big data e IA para antecipar riscos e reduzir perdas (PwC, 2023). No caso da saúde, a adoção dessas

tecnologias poderia acelerar ganhos de eficiência, fortalecer a conformidade regulatória e apoiar a qualidade assistencial com práticas mais preventivas.

Pontos fracos

- **Capacitação sobre ESG para gestores e lideranças:** Apenas 10% dos hospitais respondentes promovem capacitação em ESG para toda liderança;
- **Nenhuma das instituições que participaram da pesquisa utilizam análise de dados e IA na gestão de riscos, inclusive ESG.**



Ponto forte

- 86% dos hospitais pesquisados possuem políticas de proteção de dados e nomeou formalmente um DPO.



Meio ambiente

Na dimensão ambiental, observa-se que 80% dos hospitais já possuem políticas ambientais formalizadas e aprovadas pela alta administração, um avanço importante que demonstra reconhecimento institucional do tema. No entanto, a implementação prática ainda carece de maturidade: apenas 10% possuem certificações ambientais reconhecidas (LEED, ISO 14001), 9% adotam programas estruturados de economia circular e 7% aplicam critérios formais de sustentabilidade em reformas ou expansões. Além disso, a baixa adesão ao uso de fontes de baixo impacto ambiental representa uma oportunidade pouco explorada: apenas 37,5% dos respondentes demonstraram o uso de energia de baixo impacto ambiental.

Esses dados evidenciam que, embora haja um compromisso formal crescente, as práticas efetivas ainda são incipientes e pouco mensuráveis. Comparado a setores como o de papel e celulose, que já possuem práticas ambientais muito mais avançadas, o setor hospitalar ainda tem um longo caminho a percorrer.

Para o setor hospitalar, a oportunidade está em transformar a base já existente de políticas em ações concretas e metas estruturadas, integradas ao planejamento estratégico e alinhadas a padrões internacionais de gestão ambiental.

Pontos fracos

- Apenas 10% dos hospitais possuem certificações ambientais (LEED, ISO 14001);
- 9% das instituições da pesquisa têm programas estruturados de economia circular e reaproveitamento;
- 7% dos hospitais aplicam critérios formais de sustentabilidade em reformas/expansões;
- Baixa adesão ao uso de energia de baixo impacto ambiental (apenas 37,5% dos respondentes).



Ponto forte

- 80% dos hospitais têm gestão estruturada de política ambiental formalizada e aprovada pela alta administração.



Social

A dimensão social é a que apresenta os maiores desafios. Apenas 14% dos hospitais monitoram as condições de trabalho de terceiros e fornecedores, 13% avaliam o impacto efetivo dos programas de capacitação em ESG, e somente 13% desenvolvem programas de impacto social estruturados para a comunidade local. Esses indicadores revelam uma fragilidade no engajamento com stakeholders e na gestão da cadeia de valor. Em outros setores, como tecnologia e indústrias multinacionais, já se observa a exigência de cláusulas ESG em contratos com fornecedores, fortalecendo o conceito de supply chain responsável (Relatório Sustainability, 2024).

Por outro lado, há avanços importantes em políticas de integridade social: 83% dos hospitais possuem políticas contra assédio e discriminação, o que demonstra alinhamento inicial às boas práticas de compliance e governança.

Pontos fracos

- 14% dos hospitais monitoram as condições de trabalho de terceiros e fornecedores;
- 13% medem impacto efetivo dos programas de capacitação em sustentabilidade e ESG para colaboradores;
- 13% das instituições têm programas de impacto social para a comunidade local.



Ponto forte

- 83% dos hospitais possuem políticas contra assédio e discriminação.



Em síntese, a pesquisa revela que os hospitais associados à Anahp já consolidaram avanços importantes, especialmente em governança, onde políticas e estruturas estão mais maduras e alinhadas a padrões regulatórios nacionais e internacionais. No entanto, as dimensões ambiental e social ainda caminham em um ritmo mais lento, com iniciativas muitas vezes restritas a políticas formais, mas pouco traduzidas em ações mensuráveis, metas claras e programas de impacto.

O desafio que se coloca para os próximos anos é transformar esse compromisso já estabelecido em resultados concretos, comparáveis e transparentes, capazes de gerar impacto positivo tanto para a gestão hospitalar quanto para a sociedade. Esse movimento exigirá:

- Fortalecer a capacitação em ESG para lideranças e equipes, disseminando a cultura organizacional;
- Aprofundar a integração das políticas ambientais ao planejamento estratégico, com metas estruturadas e certificações reconhecidas;
- Consolidar a dimensão social, ampliando programas de diversidade, inclusão e engajamento comunitário, além de práticas responsáveis na cadeia de fornecedores;
- Avançar em transparência ativa, com a publicação regular de relatórios de sustentabilidade que permitam accountability perante a sociedade.

Se compararmos com setores mais maduros em ESG, como o financeiro, o de energia e o de tecnologia, é possível identificar que a saúde tem potencial para assumir o protagonismo em impacto socioambiental positivo, justamente pela natureza essencial de sua missão. O caminho está aberto: a consolidação das práticas dependerá da capacidade das instituições de sair da lógica de iniciativas pontuais para uma agenda integrada, estratégica e mensurável.

Capítulo 6

Cases dos hospitais associados à Anahp

O compromisso com a agenda ESG vem se consolidando de forma cada vez mais concreta entre os hospitais associados à Anahp. Mais do que atender às demandas imediatas de gestão e cuidado, essas instituições têm buscado alinhar suas práticas a valores que reforçam a responsabilidade socioambiental e a boa governança.

Nesta edição, reunimos **82 cases**, distribuídos entre os três pilares da agenda: **37 na dimensão Ambiental (E)**, **23 em Governança (G)** e **22 no eixo Social (S)**. Essa diversidade traduz a amplitude das iniciativas em curso, que vão desde programas de eficiência energética e gestão de resíduos até projetos de governança clínica, integridade institucional, diversidade, inclusão e saúde mental de colaboradores.

As experiências a seguir mostram, em diferentes escalas e formatos, como os hospitais têm avançado na construção de soluções que unem inovação, responsabilidade e compromisso com um futuro mais sustentável. Os cases apresentam exemplos práticos de como o setor tem buscado reduzir impactos ambientais, estruturar modelos de governança mais transparentes e fortalecer o cuidado humano como valor central da assistência em saúde.

Ao analisar o conjunto de projetos recebidos, é possível observar avanços consistentes, mas também alguns desafios que podem inspirar melhorias futuras. Muitas iniciativas ainda aparecem muito concentradas no público interno, com foco em boas práticas de gestão ou em soluções pontuais de curto alcance. Essa abordagem, embora relevante, pode limitar a capacidade de gerar impacto mais amplo.

Outro ponto recorrente é que algumas iniciativas ainda permanecem muito próximas de práticas já consolidadas ou de exigências legais mínimas. O fortalecimento da agenda ESG exige ir além do “business as usual”, buscando inovação, escalabilidade e resultados comprovados. Isso passa por conectar melhor os cases aos grandes desafios do setor, ampliar o envolvimento de stakeholders externos e sistematizar aprendizados que possam ser replicados por outras instituições.



Sustentabilidade ambiental

BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo (SP)

Modernização sustentável: substituição de caldeiras para redução do impacto ambiental na infraestrutura da BP

Einstein Hospital Israelita (SP)

Plastic free em ambiente de saúde - Desafio para unidades hospitalares e ambulatoriais

Einstein Hospital Israelita (SP)

Descarbonização da cadeia de suprimentos em saúde: diagnóstico e engajamento de fornecedores para redução de emissões do escopo 3

Hcor (SP)

Economia Circular em Ação: gestão de resíduos no Hcor

Hospital Alemão Oswaldo Cruz (SP)

Plano de transição para anestesia sustentável

Hospital do Coração Anis Rassi (GO)

Aplicação de redução e conscientização de resíduo infectante do Grupo A e de reciclagem

Hospital do Coração de Goiás (GO)

Redução de descartáveis/desperdícios oriundos da nutrição

Hospital e Maternidade São Marcos (PR)

“Guia prático sobre correto descarte” na palma da mão

Hospital Ernesto Dornelles (RS)

A busca por alternativas sustentáveis para desviar resíduos do aterro sanitário

Hospital Mãe de Deus (RS)

Reabertura sustentável: a gestão ambiental na recuperação do Hospital Mãe de Deus após as enchentes no Rio Grande do Sul

Hospital Mater Dei Betim-Contagem

Patrocínio do projeto Betim Futebol de incentivo ao esporte

Hospital Mater Dei Contorno

Programa de Sustentabilidade Ambiental HMDC

Hospital Mater Dei Santa Geneveva

Paperless

Hospital Moinhos de Vento (RS)

Projeto Certidão da Vida

Hospital Nipo-Brasileiro (SP)

Reaproveitamento de mantas de SMS

Hospital Pasteur (RJ)

Programa Aterro Zero

Hospital Pequeno Príncipe (PR)

Jogo solidário com pegada de carbono zero: uma chamada inédita de mobilização social e sustentabilidade ambiental

Hospital Português da Bahia (BA)

Tampinha solidária

Hospital Santa Efigênia (PE)

Galeria de artes sustentável: transformando resíduos hospitalares em arte sustentável

Hospital Santa Izabel (BA)

Redução de 50% das emissões de gases de efeito estufa em um hospital de grande porte: Caso Hospital Santa Izabel

Hospital Santa Joana Recife (PE)

Transformando resíduos em sustentabilidade: biodigestão de orgânicos com foco em ESG

Hospital Santo Amaro (BA)

Redução de plástico de único uso

Hospital São Camilo (SP)

Descontinuação do óxido nitroso

Hospital São Vicente Curitiba (PR)

Impacto de um Projeto de Eficiência Energética em hospital de alta complexidade

Hospital São Vicente de Paulo (RJ)

Campanha Prato Bem Feito HSVP

Hospital São Vicente de Paulo (RS)

Cardápio sustentável: alimentação saudável e promoção de alternativas à dieta convencional

Hospital Sírio-Libanês (SP)

Governança climática alinhada ao capítulo Global Health Impact (GHI)

IBCC Oncologia (SP)

Gestão com propósito: o IBCC Oncologia reduziu mais de 25% dos resíduos infectantes com baixo custo e alto impacto

Maternidade Med Imagem (PI)

Pioneirismo climático em Teresina: como a Maternidade Med Imagem e a É de Sol reinventam a saúde com compostagem de impacto regenerativo

Rede D'Or – Clínica São Vicente (RJ), Hospital Copa D'Or (RJ), Hospital Copa Star (RJ), Hospital DF Star (DF), Hospital e Maternidade São Luiz – Anália Franco (SP), Hospital Quinta D'Or (RJ), Hospital Santa Luzia (DF) e Hospital São Luiz – Itaim (SP)

Programa de Eficiência Energética – Automação da Central de Água Gelada (CAG)

Rede D'Or – Clínica São Vicente (RJ), Hospital Aliança (BA), Hospital Barra D'Or (RJ), Hospital Córdio Pulmonar (BA), Hospital Copa D'Or (RJ), Hospital Copa Star (RJ), Hospital DF Star (DF), Hospital Oeste D'Or (RJ), Hospital Quinta D'Or (RJ), Hospital Rios D'Or (RJ), Hospital Santa Luzia (DF), Hospital São Rafael (BA) e Perinatal Barra (RJ)

Programa de Eficiência Hídrica

Rede D'Or – Hospital e Maternidade São Luiz – Anália Franco (SP), Hospital Barra D'Or (RJ), Hospital Copa D'Or (RJ), Hospital Copa Star (RJ), Hospital DF Star (DF), Hospital Santa Luzia (DF) e Hospital São Luiz – Itaim (SP), Hospital Oeste D'Or (RJ), Perinatal Barra (RJ), Hospital Rios D'Or (RJ), Hospital Quinta D'Or (RJ) e Hospital São Marcos (PE)

O impacto de um selo de cozinha sustentável na saúde ambiental

Rede D'Or – Hospital São Luiz – Itaim (SP)

Redução de emissões de carbono pelo controle do uso de óxido nitroso: uma iniciativa de melhoria

Sabará Hospital Infantil (SP)

Redução de resíduos plásticos

Santa Casa de Porto Alegre (RS)

Economia circular: reciclagem de tecidos

Santa Casa de Porto Alegre (RS)

Central de transformação de resíduos infectantes

Vitoria Apart Hospital (ES)

Green Kitchen no Espírito Santo tem nome: Vitória Apart Hospital



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo

Modernização sustentável: substituição de caldeiras para redução do impacto ambiental na infraestrutura da BP

Dados mensurados no período:

Agosto de 2024 – Em andamento

Introdução

Em uma instituição com edifícios históricos em operação há mais de 70 anos, a BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo iniciou em 2024 um projeto estratégico de modernização da infraestrutura, substituindo caldeiras antigas por geradores de vapor a gás. A iniciativa surgiu da necessidade de aumentar a eficiência energética, reduzir custos e emissões, além de fortalecer a resiliência hospitalar frente a eventos críticos. A ação envolveu diversas áreas técnicas e assistenciais da BP, aliando atualização tecnológica com compromisso ambiental. O desafio principal foi equilibrar a preservação do patrimônio com soluções modernas e sustentáveis, e os resultados já demonstram ganhos expressivos em eficiência, segurança e impacto ambiental.

Desenvolvimento

O projeto envolveu o planejamento técnico da substituição das caldeiras por sistemas a gás de alta eficiência, com operação sob demanda real. A execução foi pautada em critérios de sustentabilidade, viabilidade financeira e segurança operacional. A ação é contínua, com indicadores acompanhados mensalmente. Os principais benefícios incluem a redução de 56,97%

no consumo de gás natural, menor emissão de poluentes e corte de custos operacionais. A mudança representa uma internalização de valor econômico – com retorno sobre o investimento – e gera externalidades positivas ao entorno, como menor impacto ambiental e melhoria na qualidade de vida da comunidade local. O projeto também reforça o papel da infraestrutura como eixo estruturante da qualidade assistencial.

Indicadores, resultados e impactos

A substituição das caldeiras resultou em uma expressiva redução no consumo de gás e custos operacionais. Comparando os meses de janeiro a abril de 2024 e 2025, o consumo caiu de 351.204 m³ para 151.117 m³, representando uma redução absoluta de 200.087 m³ e uma queda percentual de 56,97%. Com menor emissão direta de gases e desperdício energético, a mudança elevou a eficiência da infraestrutura hospitalar.

Os novos geradores operam sob demanda real, eliminando perdas da operação contínua. O retorno sobre o investimento é monitorado mensalmente, contribuindo para a sustentabilidade financeira e ambiental da instituição.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto demonstrou que é possível modernizar estruturas críticas mesmo em edifícios antigos, de forma estratégica e sustentável. O uso de tecnologias sob demanda e o foco em eficiência energética reforçam a importância de decisões de longo prazo, integradas à visão ESG da instituição. A ação trouxe aprendizados valiosos sobre gestão da mudança, priorização de investimentos estruturais e articulação entre áreas técnicas e assistenciais. Trata-se de uma solução replicável, que alia responsabilidade ambiental, valorização patrimonial e melhoria contínua da qualidade hospitalar. O maior diferencial, no entanto, é a mudança de mentalidade: uma gestão que trata a infraestrutura não como suporte, mas como um agente ativo de cuidado e sustentabilidade.



Plastic free em ambiente de saúde - Desafio para unidades hospitalares e ambulatoriais

Dados mensurados no período:

Janeiro/2024 – Em andamento

Introdução

O Einstein possui uma trajetória de sustentabilidade com diversas iniciativas e projetos associados a eficiência ambiental. Considerando que o setor de saúde é um grande consumidor de plásticos, o projeto Plastic Free foi iniciado em 2024 com o objetivo de reduzir em 100% os resíduos plásticos mapeados com alternativas viáveis nas Unidades Morumbi (Clínica Médica Cirúrgica, Farmácia Central e Nutrição) e Unidade Perdizes. A proposta está alinhada à estratégia de sustentabilidade do Einstein e visa mitigar os impactos ambientais da operação, especialmente em áreas com alto consumo de descartáveis.

de uso (assistencial e não assistencial) e composição;

- A análise permitiu identificar os principais ofensores ambientais e apontar oportunidades de substituição ou circularidade;
- A abordagem adotada priorizou os dados objetivos para embasar decisões, redução de desperdícios e promoção da melhoria contínua;
- A implantação está consolidada em quatro fases, começando por áreas com maior potencial de impacto ambiental, como a Nutrição.

Desenvolvimento

O projeto *Plastic Free* em Ambiente de Saúde - desafio para unidades hospitalares e ambulatoriais apresentou as seguintes etapas:

- O projeto foi estruturado com base na metodologia Lean Six Sigma, utilizando o ciclo DMAIC (Definir, Medir, Analisar, Melhorar e Controlar);
- Na fase inicial, foi realizado o mapeamento de 1025 materiais que continham plástico, classificados por tipo

Indicadores, resultados e impactos

A Fase I do projeto alcançou resultados expressivos na redução do descarte de resíduos plásticos. Com início nas áreas de Nutrição, foram implantadas substituições significativas, como talheres e potes de plástico por alternativas biodegradáveis.

Na Unidade Perdizes, a área de Nutrição, responsável por 92% do consumo de plásticos, reduziu 6,3 ton/ano (67% do total de resíduos plásticos da unidade);



Descarbonização da cadeia de suprimentos em saúde: diagnóstico e engajamento de fornecedores para redução de emissões do escopo 3

Dados mensurados no período:

Janeiro/2024 – Em andamento

Introdução

As mudanças climáticas representam um dos maiores desafios da atualidade, com impactos diretos sobre a saúde humana e sobre os próprios sistemas de saúde. Estima-se que o setor de saúde seja responsável por cerca de 5% das emissões globais de gases de efeito estufa (GEE). Nesse contexto, além de tratar as consequências das mudanças climáticas, o setor também precisa assumir a sua responsabilidade na mitigação de suas causas.

O projeto de descarbonização da cadeia de suprimentos em saúde parte da compreensão de que uma parte significativa dessas emissões – entre 86% e 90% – está relacionada ao Escopo 3, que inclui emissões indiretas oriundas da cadeia de fornecimento. Portanto, mapear, medir e engajar fornecedores se torna essencial para avançar em direção a um sistema de saúde mais sustentável.

Desenvolvimento

O projeto foi estruturado com foco na avaliação da maturidade e impacto climático da cadeia de suprimentos, por meio de um estudo com 50 fornecedores considerados estratégicos, selecionados pelo volume

de compras de produtos manufaturados e serviços de transporte – categorias que respondem por cerca de 30% das emissões de Escopo 3 da organização. As etapas incluíram:

- Realização do *screening* dos três mil fornecedores e seleção dos 50 fornecedores mais significativos;
- Mapeamento e coleta de dados sobre a gestão de emissões (Escopos 1, 2 e 3);
- Avaliação de maturidade climática considerando inventário de GEE, metas e engajamento com a cadeia;
- Classificação em seis grupos, conforme o grau de avanço nas práticas climáticas;
- Desenvolvimento de planos de ação por grupo;
- Vínculo do desempenho climático ao IDAP (Índice de Desempenho de Avaliação de Parceiros), que avalia mensalmente os fornecedores com base em quatro pilares estratégicos, incentivando a evolução em sustentabilidade.

Indicadores, resultados e impactos

Os resultados indicaram que 48% dos fornecedores avaliados apresentaram em nível de maturidade igual ou superior a 4, revelando um potencial de redução de emissões no curto prazo. Além disso, o projeto permitiu a atuação com os 38% destes fornecedores que ainda não haviam iniciado a jornada de descarbonização, desenvolvendo uma estratégia estruturada para:

- Consolidar uma metodologia de diagnóstico climático da cadeia de suprimentos;
- Estabelecer métricas de ESG mais rigorosas para a seleção e manutenção de parceiros;

- Engajar fornecedores em ações de medição, reporte e descarbonização;

- Reforçar a posição institucional frente a exigências globais como a CSDDD (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*) da União Europeia.

O projeto representa um avanço concreto na gestão estratégica da sustentabilidade na saúde, demonstrando que é possível alinhar desempenho ambiental, engajamento de parceiros e inovação regulatória no combate à crise climática.

Outros diferenciais e aprendizados

- Nível de maturidade dos fornecedores





Economia circular em ação: gestão de resíduos no Hcor

Dados mensurados no período:

Janeiro/2024 – Em andamento

Introdução

O projeto foi desenvolvido pelo HCor com o objetivo de reduzir a geração de resíduos e minimizar o impacto ambiental das nossas operações. A iniciativa surgiu diante dos desafios ambientais relacionados ao manejo de resíduos no setor da saúde e buscou promover uma mudança de cultura institucional. A estratégia combinou educação ambiental e revisão de processos operacionais, considerando particularidades do ambiente hospitalar e a necessidade de adaptação progressiva das rotinas, em um contexto marcado por protocolos rigorosos e cultura técnico-assistencial consolidada. Contou com o envolvimento direto de lideranças, colaboradores, pacientes, equipes multidisciplinares e comitês institucionais, reforçando o compromisso coletivo com a sustentabilidade e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O projeto se consolidou como uma frente estratégica para mitigar impactos ambientais, otimizar recursos e fortalecer o protagonismo da área da saúde na agenda ESG.

Desenvolvimento

A iniciativa estruturou-se em dois pilares principais. No pilar da educação ambiental, foram realizadas trilhas de capacitação, campanhas internas, ações

com pacientes e sinalizações educativas, incentivando a mudança de comportamento. No segundo pilar, os processos operacionais foram revistos com foco em mapeamento dos fluxos de resíduos, melhoria na segregação, ampliação da compostagem e da coleta seletiva, além da adoção de critérios sustentáveis nas compras. O comitê de padronização passou a priorizar fornecedores com embalagens recicláveis e práticas circulares. Houve substituição de materiais, eliminação de descartáveis desnecessários e adoção de itens reutilizáveis. Embora os resultados apresentados sejam de 2024, trata-se de uma iniciativa contínua, monitorada mensalmente via sistema informatizado e auditorias internas, promovendo ganhos ambientais, econômicos e culturais, mesmo diante das exigências de um setor altamente regulado.

Indicadores, resultados e impactos

Houve redução de 11% na geração de resíduos infectantes por paciente-dia, mesmo com aumento de 3,14% no número de pacientes-dia e de 5,23% nas cirurgias. A compostagem de resíduos orgânicos cresceu 9,78% e a reciclagem, 10,87%, gerando retorno financeiro de R\$ 237.803,00, recursos destinados à

execução de projetos sociais. O índice de adesão às práticas ambientais subiu de 80% para 94%, refletindo transformação cultural institucional. Os dados são monitorados por sistema informatizado, com análise mensal e apresentação em comitês de Sustentabilidade e ESG. Os resultados são reportados em relatórios

anuais de sustentabilidade e no Sistema de Indicadores Hospitalares da ANAHP (Sinhá). A iniciativa vem ganhando destaque em publicações técnicas e eventos do setor, consolidando o Hcor como instituição reconhecida por práticas alinhadas à economia circular e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



Andreia Azevedo, coordenadora de Meio Ambiente do Hcor, representa o hospital no recebimento do reconhecimento do Pacto Global da ONU pelo case de Gestão de Resíduos, destaque no Movimento Conexão Circular, do qual o Hcor é signatário. O reconhecimento foi realizado durante o Fórum Ambição 2030, em 4 de junho de 2025.



Plano de transição para anestesia sustentável

Dados mensurados no período:

Novembro de 2024 – Em andamento

Introdução

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz, alinhado ao compromisso com a excelência clínica, segurança do paciente e sustentabilidade, inicia a implementação do Plano de Transição para Anestesia Sustentável, com foco na redução progressiva do uso de óxido nitroso (N_2O) nos procedimentos anestésicos. Este é um gás amplamente utilizado na prática anestésica, porém reconhecido como um potente gás de efeito estufa, com Potencial de Aquecimento Global, 265 vezes maior que o dióxido de carbono (CO_2). Sua persistência na atmosfera, somada aos riscos ocupacionais decorrentes de exposições prolongadas em ambientes fechados, reforça a necessidade de revisão crítica do seu uso, especialmente diante da disponibilidade de alternativas anestésicas mais seguras e menos impactantes. Este projeto visa implementar estratégias clínicas e técnicas e educacionais para substituir ou eliminar o uso do N_2O , mantendo a eficácia anestésica, a segurança perioperatória e o bem-estar dos profissionais envolvidos.

Desenvolvimento

A implementação do Plano de Transição para Anestesia Sustentável está inserida na agenda ESG do hospital e conduzida em articulação com os setores de Engenharia Clínica, Sustentabilidade, Governança Médica e Assistencial. O projeto contou com o engajamento das áreas e manteve a premissa da eficácia anestésica, da segurança perioperatória e do bem-estar dos profissionais envolvidos.

A mudança propõe não somente uma resposta ambiental responsável, mas também uma oportunidade de inovação clínica e fortalecimento institucional frente aos desafios da saúde sustentável. O projeto conta com ações de mapeamento de uso, revisão de protocolos, capacitação do corpo clínico, monitoramento de desfechos e comunicação transparente com pacientes e stakeholders.

A mudança propõe não somente uma resposta ambiental responsável, mas também uma oportunidade de inovação clínica e fortalecimento institucional frente aos desafios da saúde sustentável. O projeto conta com ações de mapeamento de uso, revisão de protocolos, capacitação do corpo clínico, monitoramento de desfechos e comunicação transparente com pacientes e stakeholders.

Indicadores, resultados e impactos

O Plano de Transição para Anestesia Sustentável já contou com amplo engajamento e redução de cerca de 50% do uso do N_2O , mantendo os parâmetros de qualidade e segurança nos procedimentos com uso de anestésicos, um avanço significativo do ponto de vista clínico e ambiental. Como impacto positivo, há a contribuição direta para a mitigação das emissões de gases de efeito estufa (GEE), uma vez que o N_2O possui elevado potencial de aquecimento global e longa permanência na atmosfera. Ao reduzir ou eliminar seu uso,

o hospital dá um passo concreto na descarbonização de suas práticas assistenciais, alinhando-se às metas climáticas globais e compromissos ESG institucionais. O projeto aprimora a prática anestésica, incentivando a adoção de técnicas mais modernas e o uso racional de agentes anestésicos com menor impacto ambiental, transição que promove uma cultura clínica de eficiência, inovação e responsabilidade, fortalecendo o processo de transformação sustentável do cuidado.

Outros diferenciais e aprendizados

Além de todos os ganhos citados acima, a redução do N_2O gera ganhos indiretos na gestão hospitalar, como a otimização do consumo de insumos, a qualificação de dados sobre gases medicinais e a integração entre equipes assistenciais, técnicas e de sustentabilidade. Trata-se de uma iniciativa que fortalece a visão sistêmica do cuidado e reafirma o papel do hospital como referência em práticas clínicas de excelência comprometidas com o futuro do planeta.



Aplicação de redução e conscientização de resíduo infectante do Grupo A e de reciclagem

Dados mensurados no período:

2020 – Em andamento

Introdução

O projeto “Aplicação de Redução e Conscientização de Resíduo Infectante do Grupo A e de Reciclagem” foi realizado no Hospital do Coração Anis Rassi, em Goiás, para enfrentar o aumento de resíduos infectantes durante a pandemia de COVID-19. Com foco na sustentabilidade e segurança ambiental, o objetivo foi reduzir resíduos infectantes e ampliar a reciclagem. Houve redução de 20% na geração desses resíduos entre 2021 e 2022, além de economia financeira com a segregação correta dos recicláveis em 2024. Entre os desafios, destacou-se a dificuldade de adesão das equipes às práticas de descarte, superada por meio de treinamentos, materiais educativos, revisão do PGRSS, reuniões e monitoramento contínuo. O engajamento de colaboradores, gestores e da CPGRSS foi fundamental para fortalecer a cultura sustentável, resultando em um ambiente hospitalar mais seguro, eficiente e responsável.

Desenvolvimento

O projeto adotou um ciclo contínuo de melhoria com revisão do PGRSS, treinamentos constantes, materiais educativos e reuniões periódicas com a CPGRSS para conscientização e aperfeiçoamento da segregação de resíduos infectantes (grupo A) e recicláveis (grupo

D). Foram implementadas práticas de segregação, iniciando com óleo de cozinha e papelão, ampliando para outros recicláveis. A análise mensal de indicadores guiou ajustes nas ações. Economicamente, o projeto gerou redução de custos com tratamento de resíduos infectantes e aumento da reciclagem, resultando em economia financeira. As externalidades incluem menor impacto ambiental, maior segurança e engajamento social. Utilizou metodologia observacional e analítica com coleta e monitoramento de dados. A iniciativa é contínua, garantindo sustentabilidade e cultura permanente de gestão adequada de resíduos.

Indicadores, resultados e impactos

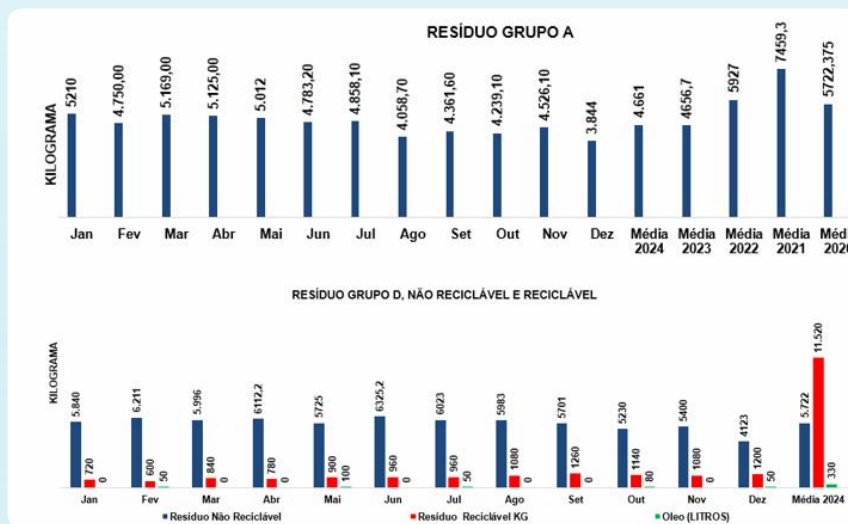
O projeto gerou redução de 20% na produção de resíduos infectantes entre 2021 e 2022 e manteve redução de 8% entre 2022 e 2023, com resultados positivos pós-pandemia até 2024. Houve crescimento na segregação de resíduos recicláveis, refletindo em economia financeira e menor impacto ambiental. O acompanhamento é feito por meio de análise mensal de indicadores quantitativos da CPGRSS, que monitora volumes de resíduos dos grupos A e D. A avaliação inclui dados qualitativos das equipes, treinamentos e revisão do

PGRSS. O sucesso é medido pela continuidade das reduções, adoção de práticas sustentáveis e relatórios internos que refletem avanços na sustentabilidade, reforçando a cultura ambiental da instituição.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto reforçou a importância de treinamentos contínuos e engajamento das equipes para superar resistên-

cias iniciais, aprendizado replicável em outras instituições. A revisão constante do PGRSS foi fundamental para ajustar práticas e garantir conformidade. O uso de indicadores mensais e ciclos de melhoria sustentam a gestão eficiente dos resíduos, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente no que tange à saúde e meio ambiente. A iniciativa fortaleceu a cultura organizacional de responsabilidade ambiental e pode servir de modelo para hospitais do setor, contribuindo para práticas mais sustentáveis na gestão de resíduos hospitalares.





Redução de descartáveis/desperdícios oriundos da nutrição

Dados mensurados no período:

Setembro de 2024 – Em andamento

Introdução

O projeto “Nutrição Sustentável” combate o alto volume de resíduos descartáveis (marmitas de isopor, copos e talheres plásticos) em serviços de alimentação. A motivação é multifacetada: responsabilidade ambiental, redução de custos, melhoria na saúde/qualidade da refeição e fortalecimento da imagem institucional.

Os objetivos são claros:

- Eliminar 100% do isopor, implementando um sistema de recipientes retornáveis.
- Reduzir em 90% os copos plásticos, incentivando o uso de canecas.
- Substituir totalmente os talheres descartáveis por metal.

Os principais desafios foram a mudança de hábitos dos usuários, a complexa logística de higienização dos materiais reutilizáveis e o custo inicial do investimento. O sucesso do projeto depende do engajamento da comunidade (usuários), da capacitação da equipe de nutrição e do apoio estratégico e financeiro da gestão, criando um ciclo virtuoso de sustentabilidade operacional.

Desenvolvimento

Ações e Etapas: O projeto foi implementado em fases: 1) Diagnóstico do volume de descarte e custos. 2) Planejamento e aquisição de kits reutilizáveis (recipientes de polipropileno, talheres de metal). 3) Campanhas de comunicação para engajar os usuários. 4) Lançamento do novo sistema com logística reversa para coleta e lavagem industrial. 5) Monitoramento contínuo dos resultados.

Materialidade Econômica: Internamente, houve um investimento inicial, mas que gera uma economia operacional, expressiva e contínua pela eliminação da compra de descartáveis, com retorno financeiro projetado a médio prazo.

Externalidades: A principal positiva é a drástica redução de resíduos plásticos e de isopor no meio ambiente. Uma externalidade negativa gerenciável é um discreto aumento no consumo de água e energia para a lavagem.

Métodos: Utilizou-se a gestão de projetos, análise de dados e comunicação estratégica.

Esta é uma iniciativa de caráter contínuo e durável, não pontual.

Indicadores, resultados e impactos

Resultados (Antes x Depois):

Indicadores Quantitativos:

- Vasilhas de Isopor/Talheres Plásticos: Redução de 100% (6.000 UI/mês para zero, exceto em casos de Prevenção de Aerossóis / Gotículas - itens de uso único).
- Copos Plásticos: Redução de 90% (de 20.000 para 2.000/mês, até Janeiro 2025 - atualmente zerado o consumo, devido ao uso de copos reutilizáveis).
- Geração de Lixo: Redução em média de 900kg pelo período vigente do projeto.
- Economia Financeira: Antes do projeto - R\$ 12.000,00/mês, para uma economia de R\$ 3.879,00, com novas perspectivas de redução.

Indicadores Qualitativos e Impacto:

- Satisfação: Pesquisas indicam alta satisfação dos usuários com a qualidade da experiência e o pioneirismo da ação.
- Evidências: Testemunhos de colaboradores apontam orgulho em pertencer a uma instituição com forte compromisso ambiental. A taxa de adesão ao sistema superou 85%.

O projeto é acompanhado por KPIs mensais de consumo, geração de resíduos e custos.

Outros diferenciais e aprendizados

Certificado - Nutrilegal - 2024/25. (Anexo abaixo).





“Guia prático sobre correto descarte” na palma da mão

Dados mensurados no período:

Dezembro de 2024 – Em andamento

Introdução

Diante da importância de segregar e tratar corretamente os resíduos no setor da saúde, o time de Meio Ambiente desenvolveu para o Hospital São Marcos e todos os demais hospitais do grupo ao qual fazem parte, o inovador “Guia Prático Para o Descarte de Resíduos de Serviços de Saúde”.

Motivados pela busca contínua por excelência e em conformidade com os princípios ESG, o projeto nasceu da necessidade de desmistificar o descarte de resíduos hospitalares, transformando o problema das dúvidas frequentes e de diferentes níveis de complexidade do público interno em uma ferramenta acessível e envolvente.

O objetivo central é respaldar os colaboradores sobre o tema, promovendo o descarte correto e seguro de forma intuitiva, leve e visualmente atraente. Sem investimento financeiro inicial, o projeto superou o desafio de engajar todos os níveis das equipes, fortalecendo o senso de pertencimento e responsabilidade ambiental em toda a comunidade hospitalar.

os tipos de resíduos de saúde. As práticas adotadas priorizaram praticidade e visualização para fácil compreensão. As etapas envolveram desde a curadoria de temas até a diagramação, revisão ortográfica e finalização do PDF.

A materialidade econômica interna se reflete na redução de custos operacionais, evitando multas por descarte inadequado ou que resíduos comuns sejam segregados incorretamente como infectantes ou químicos (mais caros). As principais externalidades são a autonomia e confiança das equipes, especialmente em plantões noturnos, onde o Guia oferece suporte técnico imediato. Tal empoderamento gera engajamento e senso de pertencimento. O método de divulgação foi a disseminação de cartazes posicionados estrategicamente para consulta instantânea com QR Code. A iniciativa é contínua e sustentável, com revisão e atualização constantes do Guia, assegurando sua perenidade.

Desenvolvimento

O projeto focou na criação de um guia digital acessível, diagramado com imagens e tabelas, abordando

Indicadores, resultados e impactos

Já neste semestre, notamos que a compreensão e satisfação dos colaboradores com o Guia foi positiva por meio de

relatos de aumento da autonomia e confiança das equipes, especialmente em plantões. Além disso, indicadores de volume e custos com destinação vêm demonstrando uma redução importante e, portanto, economia no processo.

As auditorias trimestrais também refletiram que a adoção do Guia em conjunto com outras ações ambientais, elevaram os resultados de conformidade em todos os setores (de 52% para 69% comparando 2024 com 2025) e, após um ano, será analisado o índice de incidentes/acidentes relacionados a resíduos. Em paralelo, o monitoramento de volumes gerados (prática existente) garantirá a eficácia do projeto.

O arquivo será constantemente atualizado e, embora sem relatórios ESG ainda, o projeto comprova o alinhamento do hospital com a gestão ambiental, bem-estar dos colaboradores e excelência na governança, demonstrando uma cultura ESG em expansão.

Outros diferenciais e aprendizados

A maior lição aprendida é que a inovação não requer altos investimentos, mas sim criatividade, colaboração e foco nas necessidades do usuário. A autonomia proporcionada aos colaboradores, permitindo-lhes acessar informações precisas e, ao mesmo tempo, de fácil compreensão a qualquer momento e em qualquer lugar, é um diferencial significativo que fortalece a cultura de segurança e sustentabilidade. Este modelo de comunicação e treinamento é altamente replicável em outras unidades hospitalares ou setores com alta geração de resíduos, tornando-se um exemplo de relevância institucional em governança, processos, transparência e engajamento com os stakeholders internos, bem como para o segmento da saúde como um todo.



Comunicação encaminhada em formato de folder para o e-mail dos colaboradores



Arte para impressão e divulgação em locais estratégicos do hospital



A busca por alternativas sustentáveis para desviar resíduos do aterro sanitário

Dados mensurados no período:

Junho de 2024 – Em andamento

Introdução

A crescente preocupação com a sustentabilidade e a conservação do meio ambiente tem impulsionado a busca por soluções inovadoras. O descarte adequado de resíduos na área da saúde é crucial para a saúde pública e a proteção ambiental. Resíduos de serviços de saúde são classificados em diferentes grupos, como perigosos e não perigosos, cada um exigindo um tratamento específico antes do descarte final. Estudos da OMS mostram que 80% dos resíduos gerados nos hospitais se equiparam aos resíduos domiciliares e que apenas 20% representam os demais grupos (biológico, perfuro e químico). Materiais, como cartelas de medicamentos vazias e a parte de plástico da bombinha de asma que envolve a parte metálica que contém medicação, e frascos de fita adesiva podem ser encaminhados para reciclagem de forma segura e eficiente, contribuindo com nosso meio ambiente e transformando a vida de muitas pessoas. O maior desafio para fazer a segregação deste resíduo é a adesão dos colaboradores.

Desenvolvimento

Em junho de 2024 durante a ação interna sobre “Asma em Foco” foram distribuídas nove residuá-

rios para coleta de bombinhas de asma. A coleta é realizada quinzenalmente pela gestão ambiental, que realiza a separação da parte plástica da parte metálica (canister) que contém medicação. A parte metálica com medicação é enviada para aterro químico e a parte plástica, após higienização, é encaminhada para reciclagem. O valor da reciclagem deste material vai para a construção de bikes acessíveis a pessoas que têm limitações físicas através do Pedal da Inclusão. Também são encaminhando os cascos de fita adesiva higienizada. As cartelas de medicamentos vazias (blister) são provenientes da comunidade, e são encaminhadas à organização não governamental de responsabilidade social, Transformar (RS), para promoção da inclusão social através de ações solidárias. A Transformar (RS) repassa as cartelas vazias para a empresa Unicomper para construção de portas, batentes, guarnições e rodapés.

Indicadores, resultados e impactos

O resultado mais impactante é o qualitativo. Cada coleta possui o propósito não só de desviar resíduos do aterro sanitário, mas também a oportunidade de transformar a vida de milhares de pessoas que acreditam

na sustentabilidade como crucial para preservar nosso planeta para as futuras gerações. Neste um ano de separação dos frascos de bombinhas, somou-se 403 frascos plásticos desviados do aterro sanitário. Sobre os frascos de fita adesiva, a coleta teve início em abril deste ano, e mais de 600 frascos já foram desviados do aterro sanitário. Ou seja, além da coleta de tampinhas plásticas que já vinha sendo realizado para o Pedal da Inclusão, hoje contribuimos com 1003 frascos plásticos tão nobres quanto as tampinhas. Sobre as cartelas de medicamentos vazias (blister), foram desviados 74,47 kg do aterro sanitário desde março deste ano. Financeiramente podem ser pouco impactantes o retorno dos resíduos citados, mas pensando em impacto social e ambiental são alternativas relevantes.

Outros diferenciais e aprendizados

Trata-se de uma iniciativa muito simples, mas com uma grande relevância institucional. Esta relevância está na quantidade de pessoas que conseguimos sensibilizar através dos nossos colaboradores. É uma forma simples de educar e mudar a cultura e responsabilizar as pessoas pelo seu comportamento. O resíduo está em todo o hospital, seja perigoso ou não, todos nós em algum momento geramos resíduo. Em anexo a imagem de um cartaz que mostra o destino do resíduo coletado e o valor gerado para aquele parceiro.

OS RESÍDUOS QUE FAZEM A DIFERENÇA NA VIDA DE MILHARES DE PESSOAS

- **Tampinhas**
- **Capa Plástica das Bombinhas**
- **Casco de Fita Adesiva**

Contribuem com o Pedal da Inclusão.
Cada 1kg de plástico vale R\$2,30.

• **Cartela de Medicamentos Vazias**

Contribuem com a ONG Transformar RS.
Cada 1kg de cartela de medicamento vazia, vale R\$ 0,52

H2
Hospital Anahp
O propósito que nos move
Cuidar de vidas em um ambiente acolhedor e sustentável.

Cartaz utilizado para incentivar os colaboradores a realizarem a coleta.



Reabertura sustentável: a gestão ambiental na recuperação do Hospital Mãe de Deus após as enchentes no Rio Grande do Sul

Dados mensurados no período:

Maio de 2024 – Julho de 2024

Introdução

Em maio de 2024, o Hospital Mãe de Deus enfrentou um dos maiores desafios de sua história: um alagamento no subsolo que afetou a unidade por quase 21 dias. O impacto deixou o hospital não apenas com uma infraestrutura comprometida, mas também com a urgência de retomar suas atividades essenciais para a comunidade. A recuperação não foi apenas uma questão de reconstruir as instalações e equipamentos; foi um exercício profundo de resiliência e compromisso com a sustentabilidade, a segurança das pessoas envolvidas e com a comunidade que utiliza os serviços prestados pela Unidade. A reabertura do Hospital Mãe de Deus envolveu uma gestão ambiental rigorosa e um cuidado meticuloso com o bem-estar de todos os colaboradores. Essas ações não apenas demonstraram uma abordagem responsável para a recuperação ambiental, mas também garantiram que as práticas de gestão de resíduos fossem realizadas em conformidade com as normas ambientais vigentes.

Desenvolvimento

O primeiro passo foi a remoção da água que submergiu o subsolo do hospital. A equipe mobilizou bombas e equipamentos de drenagem de alta capacidade

para retirar a água acumulada. Com a água removida, o próximo passo foi a avaliação detalhada dos riscos associados às áreas afetadas. Após uma triagem detalhada dos bens danificados, foi possível decidir o que poderia ser recuperado e o que precisava ser descartado. Materiais e equipamentos, quando considerados irrecuperáveis, foram preparados para descarte de maneira segura e conforme as normas vigentes. A contratação de fornecedores ambientais especializados foi uma etapa crítica para o sucesso do projeto. Foram selecionadas empresas com experiência em tratamento de efluentes e gestão de resíduos, garantindo que todo o material retirado fosse tratado de forma adequada, seguindo rigorosamente as normas ambientais para minimizar o impacto ambiental e garantir a conformidade regulatória.

Indicadores, resultados e impactos

Esses indicadores foram escolhidos para medir a eficácia das operações, a eficiência dos processos e o impacto ambiental e de segurança das ações realizadas. Abaixo estão os principais indicadores usados para mensurar os objetivos do projeto. Volume de Efluentes Tratados: Aproximadamente 2.000

m³ de efluentes foram tratados por fornecedores especializados, assegurando conformidade com os padrões ambientais. Volume de Resíduos Destinados: Mais de 1.000 m³ de resíduos foram gerenciados e destinados conforme as normas ambientais. Tempo de Recuperação: O processo de remoção de água e desmobilização foi concluído no menor tempo possível, permitindo a reabertura das instalações de forma ágil. Conformidade com Normas Ambientais: O projeto atingiu 100% de conformidade com as regulamentações ambientais, refletindo um compromisso com a sustentabilidade.

Outros diferenciais e aprendizados

1. Complexidade da Recuperação: A magnitude da enchente e inundação e o impacto extensivo nas infraestruturas do hospital representaram um desafio significativo. A remoção de água e a gestão dos resíduos em um ambiente ainda instável foram tarefas complexas que exigiram coordenação intensiva e soluções rápidas.

2. Recursos Limitados e Tempo Restrito: A expectativa para realizar as operações de recuperação dentro de um período restrito adicionou um nível adicional de dificuldade. A necessidade de otimizar o uso dos recursos disponíveis e gerenciar o tempo de forma eficaz foi um desafio constante, especialmente ao lidar com a grande quantidade de água e resíduos.

3. Riscos Ambientais: A presença de efluentes e resíduos contaminados apresentou riscos ambientais que exigiram cuidados especiais. Embora o tratamento e descarte tenham sido realizados conforme as normas, a gestão desses riscos foi um processo complexo e exigente.



Patrocínio do projeto Betim Futebol de incentivo ao esporte

Dados mensurados no período:

2023 – Em andamento

Introdução

O patrocínio do Hospital Mater Dei Betim-Contagem ao Betim Futebol, viabilizado por meio de leis de incentivo ao esporte, é um exemplo notável de como o investimento empresarial pode gerar um impacto social profundo e multifacetado. Longe de ser apenas uma transação comercial, essa parceria se traduz em benefícios concretos para a comunidade, especialmente para crianças e jovens da cidade. O patrocínio vai além do esporte, gerando benefícios sociais como inclusão, oportunidades e desenvolvimento comunitário. O Betim Futebol surgiu a partir da Associação Mineira de Desenvolvimento Humano, que sempre se destacou por suas atividades ligadas à cultura e à arte.

Desenvolvimento

O projeto contempla jovens que integram as categorias de base e contam com estrutura completa de saúde, educação, alimentação e alojamento no centro de treinamento localizado no bairro Açude, em Betim. O Betim Futebol possui, ainda, um projeto social, em parceria com escolinhas de futebol impactando crianças e jovens. Os objetivos do projeto envolvem desde oferecer acesso à prática de esporte, assim como identificar jovens talentos. o patrocínio

ao Betim Futebol é um investimento com retorno social inestimável. Ele não apenas impulsiona o esporte e revela talentos, mas também transforma vidas, oferece oportunidades e contribui para a construção de uma comunidade mais saudável e próspera. É um verdadeiro gol de placa para a empresa, para os jovens e para a cidade de Betim.

Indicadores, resultados e impactos

Atualmente, mais de 280 jovens integram as categorias de base e contam com estrutura completa de saúde, educação, alimentação e alojamento no centro de treinamento localizado no bairro Açude, em Betim. O projeto social do clube impacta diretamente quase 1.500 crianças e jovens.



Programa de Sustentabilidade Ambiental HMDC

Dados mensurados no período:

Maio de 2024 – Em andamento

Introdução

O objetivo geral do programa de Sustentabilidade Ambiental do Hospital Mater Dei Contorno é garantir a atuação do Mater Dei como agente de melhoria tanto dentro quanto fora de nossas operações, e ampliar a maturidade na adoção de práticas inovadoras que não só melhoram a sustentabilidade, mas também promovem impacto na saúde global. Ele foi desenhado a partir da criação do Comitê de Sustentabilidade da Rede Mater Dei de Saúde para garantir os avanços na temática de ESG

Desenvolvimento

O desenvolvimento do programa foi atribuído aos membros do Comitê de Sustentabilidade formado por representantes das áreas de Marketing, Engenharia, Gente e Gestão, Suprimentos, Qualidade, Gerência Médica, Gerência Geral Hospital Mater Dei Contorno, SECIH e SND. Foi desenhada uma EAP - Estrutura Analítica do Projeto como etapas do programa, que abrange ações relacionadas a desenvolvimento de Relatório de Sustentabilidade, revisão da Política de Sustentabilidade, ações e estratégias que permitem avanços em relação à descarbonização, cultura organizacional e desenvolvimento de cola-

boradores ligados a ESG, uso adequado de recursos ambientais, operações e processos verdes, incluindo assistência sustentável, redução do uso desnecessário de suprimentos, além de gestão de riscos e resiliência de infraestrutura e serviços.

Indicadores, resultados e impactos

O programa já realizou entregas importantes como o Relatório de Sustentabilidade 2024, treinamentos e capacitações implantadas para colaboradores, revisão da política de sustentabilidade, aquisição de certificado de energia renovável da Cemig-Rec, plano de descarbonização da unidade, entre outras. Das 35 atividades relacionadas na EAP, 57% já foram concluídas e as demais estão em andamento



Paperless

Dados mensurados no período:

2021 – Em andamento

Introdução

Como parte do compromisso com a preservação do meio ambiente, inovação, sustentabilidade e segurança da informação, o Hospital Mater Dei Santa Genoveva vem implementando o projeto Paperless, desde agosto de 2021. Os resultados deste projeto permitiram que a Rede Mater Dei de Saúde avançasse, em 2024, na implementação do projeto Hospital Paperless, inaugurando a unidade de Nova Lima já neste conceito de operação. O projeto visa à eliminação do uso de papel nos processos assistenciais e administrativos, promovendo maior eficiência, rastreabilidade e redução de impactos ambientais.

Indicadores, resultados e impactos

100% dos registros assistenciais, prescrições e documentos clínicos com assinatura digital; digitalização completa de guias TISS1, termos e contratos, integrados ao prontuário eletrônico; embalagens de medicamentos digitalizadas no prontuário do paciente; criação de acessos específicos para auditorias internas e externas diretamente em sistema, eliminando a necessidade de impressão; 61 processos com soluções digitais plenamente aplicados e controle digital das solicitações de medicamentos, refeições e documentos.

Desenvolvimento

O projeto inclui mudanças em diversos processos como registros assistenciais com assinatura via E-CNPJ para a equipe de enfermagem, equipe multidisciplinar, centro cirúrgico e nutricionistas. No Corpo Clínico, os registros são assinados digitalmente via certificado A1 e E-CNPJ, bem como a prescrição de materiais e medicamentos, procedimentos e exames. Em relação a OPME, os controles dos processos são digitais e na área de Faturamento, os protocolos de documentos, prescrições e outros são feitos de forma digital (exceto para termos, contratos e guias).



Projeto Certidão da Vida

Dados mensurados no período:

Julho de 2023 – Outubro de 2027

Introdução

O projeto Certidão da Vida, do Hospital Moinhos de Vento, associa cada nascimento a uma ação concreta de preservação ambiental: o plantio de uma árvore nativa da Mata Atlântica. A iniciativa visa compensar emissões remanescentes de carbono e já resultou no plantio de 6.800 mudas em área de proteção ambiental, com meta de 20 mil até 2027. Os principais desafios foram o engajamento contínuo das famílias e a articulação com empresas parceiras. Com apoio de 13 instituições, o projeto mobiliza colaboradores, comunidade e corpo clínico em eventos simbólicos e ações de educação ambiental, promovendo pertencimento e consciência ecológica desde o nascimento.

Desenvolvimento

O Certidão da Vida é contínuo e integra o planejamento ambiental do Hospital Moinhos de Vento até 2027. Para cada nascimento, é plantada uma muda nativa da Mata Atlântica na APA Banhado Grande (RS), com entrega de certificado à família. As etapas incluem: diagnóstico ambiental, definição da meta de 20 mil árvores, parcerias com empresas financiadoras, plantio técnico com monitoramento semestral e eventos com famílias e colaboradores. A materia-

lidade interna envolve cerca de 20 colaboradores e recursos de R\$ 380 mil captados via apoio privado. As externalidades incluem sequestro de CO₂, recuperação de biomas e educação ambiental. O método alia reflorestamento técnico, indicadores de impacto e engajamento afetivo, promovendo legado institucional sustentável.

Indicadores, resultados e impactos

Desde 2023, o projeto Certidão da Vida já plantou 6.800 árvores nativas, com meta de 20 mil até 2027, estimando a remoção de 400 toneladas de CO₂. Cada nascimento gera uma “certidão” com QR Code que permite às famílias acompanharem o plantio. Antes, o hospital não possuía ação direta de compensação de carbono com engajamento social. Hoje, há envolvimento de mais de 6.800 famílias, 13 empresas parceiras e colaboradores voluntários. Acompanhado por laudos técnicos semestrais, o projeto mede crescimento das mudas, indicadores de sobrevivência e impacto ambiental. A iniciativa integra o Relatório de Sustentabilidade e inventário GHG Protocol, fortalecendo a agenda ESG e gerando alto índice de engajamento e reconhecimento institucional.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto integra a estratégia ESG do hospital, certificado pela ISO 14001 e participante do GHG Protocol. Contribui com os ODS 13, 15, 11 e 17 e com a campanha Race to Zero. Inédito no setor da saúde, alia assistência hospitalar ao reflorestamento nativo com engajamento afetivo. Usa

metodologia replicável com laudos técnicos, QR Code rastreável e forte articulação institucional. Como aprendizado, destaca-se o vínculo emocional das famílias com o meio ambiente, ampliando a conscientização desde o nascimento. Os resultados são divulgados com transparência em: hospitalmoinhos.org.br/responsabilidade-ambiental, reforçando o compromisso institucional com a sustentabilidade.





Reaproveitamento de mantas de SMS

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2022 – Em andamento

Introdução

As mantas de SMS também conhecidas como TNT (Tecido não tecido) é um material feito de polipropileno sendo utilizadas para embrulhar os materiais cirúrgicos estéreis, mesmo sendo tecidos limpos eram descartados como resíduo infectante. O setor de Gestão Ambiental do HNipo, identificou a oportunidade de dar outra destinação às mantas. Orientando os funcionários do centro cirúrgico para a correta segregação desse material, nos assegurando da ausência do risco de contaminação, foi possível o seu reaproveitamento, uma vez que leva mais de 200 anos para se decompor, pois contém plástico em sua composição. Buscamos novas oportunidades de aplicar o modelo de transformar materiais que seriam encaminhados para o descarte, em novos insumos e oportunidades de desenvolvimento sustentável, reforçando as práticas de ESG através de trabalhos socioambientais.

Desenvolvimento

O projeto iniciou-se em janeiro de 2022 pelo setor de Gestão Ambiental, onde a equipe do centro cirúrgico foi orientada sobre a separação das mantas de SMS no momento da abertura dos pacotes de instrumentos cirúrgicos, sendo acondicionadas em coletores

próprios. Após serem separadas, é realizada uma triagem pelo setor de gestão ambiental para que as mantas de SMS possam ser encaminhadas com segurança para a oficina das costureiras voluntárias da Unidade Comunitária Enkyo, onde as mesmas foram instruídas sobre a confecção dos produtos.

Indicadores, resultados e impactos

Os resultados são satisfatórios, estamos contribuindo para que esse resíduo não seja descartado de maneira inadequada e ainda possa ser transformado em outros produtos, sendo encaminhados para trabalhos socioambientais.

Foram coletadas cerca de 800/kg de mantas de SMS e confeccionados o total de 2.563 itens até o final de 2024, sendo ecobags, lixeiras de carro e estojos, onde esses são distribuídos com kit escolar para as crianças da comunidade local onde são atendidas pela Unidade Comunitária do Serviço Social do HNipo. Diminuímos a poluição ambiental resultante do descarte, promovemos a educação ambiental através das orientações de todos os envolvidos no processo e estimulamos a conscientização que um material pode ser transforma-

do em outro produto. No âmbito social, o processo de confecção dos produtos, foi realizado por costureiras voluntárias de origem japonesa.

Outros diferenciais e aprendizados

O maior desafio foi o desenvolvimento das etapas e orientação dos colaboradores tanto do centro cirúrgico quanto das costureiras voluntárias. Fortalecer os

valores da instituição, dentre eles, o cuidado com o meio ambiente e atenção ao desperdício, “Mottainai” (expressão japonesa).

As lições aprendidas são que, neste caso, os resíduos se tornaram insumos para novos produtos, aumentando a vida útil de um material que seria descartado. A implantação do projeto foi bem aceita por todos os envolvidos, havendo um bom engajamento, sabendo que estariam contribuindo com o meio ambiente.



Materiais confeccionados pelas costureiras voluntárias.



Programa Aterro Zero

Dados mensurados no período:

Julho de 2023 – Em andamento

Introdução

O projeto “Aterro Zero” surgiu diante da necessidade de reduzir os impactos ambientais gerados pela gestão de resíduos em ambiente hospitalar. Motivado pelo compromisso com a sustentabilidade e o cumprimento das legislações ambientais, o projeto visa desviar resíduos dos aterros, valorizando reciclagem, compostagem e consumo consciente. Os principais desafios envolveram a mudança de cultura institucional, a sensibilização das equipes e ajustes operacionais. A iniciativa engajou diversos stakeholders, incluindo colaboradores, cooperativas de reciclagem e setores administrativos, promovendo uma mudança progressiva na rotina da unidade e fortalecendo o compromisso socioambiental da instituição.

Desenvolvimento

O projeto “Aterro Zero” iniciou com diagnóstico da geração de resíduos e sensibilização das equipes. A coleta seletiva foi implantada de forma faseada e segue em expansão por setores. As ações incluem compostagem de resíduos orgânicos (em fase de estudo), redução de descartáveis, reavaliação de contratos e parceria com cooperativas. Houve redução de custos com destinação e ganhos em imagem

institucional. Como externalidades positivas, destacam-se o engajamento interno, estímulo à cultura de sustentabilidade e redução das emissões de GEE. Foram utilizados métodos de monitoramento por indicadores e auditorias internas. A iniciativa é contínua, com caráter durável e sustentável.

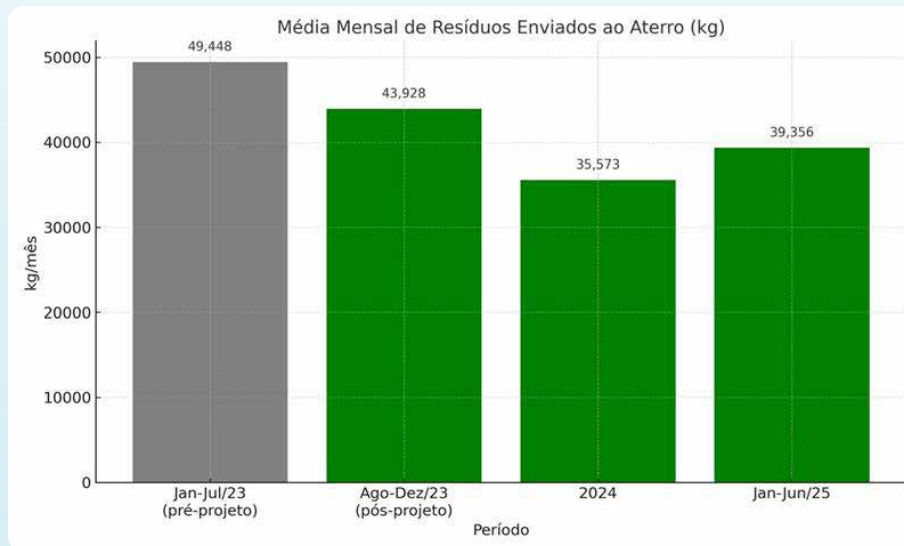
Indicadores, resultados e impactos

A média mensal de resíduos enviados ao aterro no período pré-projeto (jan–jul/2023) era de 49.447 kg/mês. Após a implantação do projeto Aterro Zero, em agosto/2023, essa média caiu para 43.928 kg/mês (ago–dez/2023), representando uma redução inicial de 11,16%. Em 2024, a média mensal foi de 35.573 kg, o que indica uma redução de 28,06% em relação à linha de base. Em 2025 (jan–jun), a média foi de 39.356 kg/mês, mantendo uma redução de 20,41%. Os dados são monitorados mensalmente por planilhas e indicadores internos, e os resultados são compartilhados em comitês técnicos da instituição. O projeto mostra impacto ambiental mensurável, consistente e progressivo.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto "Aterro Zero" tornou-se referência interna pela sua abordagem prática, escalável e de baixo custo. As principais lições aprendidas incluem a importância do envolvimento da liderança, comunicação ativa com as equipes e o monitoramento contínuo por indicadores. A

iniciativa é replicável em outras unidades, inclusive não hospitalares. Está alinhada aos ODS da ONU. O projeto contribuiu também para avanços no processo de obtenção de certificações socioambientais. A metodologia adotada prioriza simplicidade e constância, mostrando que é possível aliar sustentabilidade à operação assistencial sem comprometer a segurança sanitária.



Este setor participa do 

PROGRAMA ATERRO ZERO

Cuidando do Meio Ambiente

Separando corretamente o reciclável, evitamos a destinação de resíduos para aterros e emissão de gases que potencializam o aquecimento global. O resíduo se transforma em matéria prima, reduzindo extração de novos recursos e desperdícios.

Ajudando pessoas

O resíduo reciclável que você descarta corretamente, é destinado para uma cooperativa parceira e se torna fonte de renda e sustento para muitas famílias!



 Faça sua parte, separe os resíduos corretamente!



Jogo solidário com pegada de carbono zero: uma chamada inédita de mobilização social e sustentabilidade ambiental

Dados mensurados no período:

Segundo semestre de 2024 – Segundo semestre de 2025

Introdução

A Organização Meteorológica Mundial (OMM) confirmou que 2024 foi o ano mais quente já registrado, com a temperatura global média ultrapassando 1,5°C acima dos níveis pré-industriais. Isso reforça a urgência da neutralidade de carbono em todas as atividades humanas. Eventos esportivos, como o futebol, que mobilizam multidões, contribuem para as emissões globais de GEEs. Inspirado pela metodologia da UEFA lançada em 2024, o Complexo Pequeno Príncipe foi pioneiro no Brasil ao inventariar e compensar as emissões do jogo Barça Legends x Pelé Pequeno Príncipe Legends, neutralizando 244,5 tCO₂eq. O evento foi uma ação de mobilização de recursos para a causa de saúde das crianças. Como o maior hospital pediátrico da América Latina, o Pequeno Príncipe reforçou seu compromisso com a saúde planetária, inseparável da saúde humana. A iniciativa envolveu a Prefeitura Municipal de Curitiba, clubes, torcedores e parceiros, tornando-se referência no desafio global de zerar emissões até 2050.

das emissões do jogo Barça Legends x Seleção Pelé Pequeno Príncipe Legends promovido em parceria com as duas organizações. Além de marcar o ineditismo dessa compensação, buscou associar a força de mobilização de recursos para dar continuidade à ação do hospital, instituição filantrópica. No cálculo foram consideradas as categorias de emissão: a) deslocamento do público ao estádio; b) deslocamento dos jogadores em viagens aéreas; c) consumo de energia elétrica; d) queima de combustível fóssil em geradores; e) tratamento de água; e f) degradação de resíduos destinados em aterros sanitários. Foram aplicadas metodologias do IPCC, DEFRA, MCTI e ferramentas específicas para resíduos sólidos urbanos e esgoto. Cada etapa incluiu levantamento de dados, cálculos Tier 1 e validação técnica. O projeto reforçou práticas ESG e fomentou a educação ambiental e a replicabilidade do modelo.

Desenvolvimento

O projeto utilizou a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, contemplando o mapeamento

Indicadores, resultados e impactos

O inventário apontou um total de 44,4 tCO₂eq emitidas pelo jogo, distribuídas em 4,97 tCO₂eq (11%) no escopo 1, referentes ao uso de geradores; 0,81 tCO₂eq (2%) no escopo 2, pelo consumo de energia elétrica; e 38,62

tCOeq (87%) no escopo 3, que engloba mobilidade do público, viagens aéreas, uso de água e destinação de resíduos. Este foi o primeiro evento esportivo no Brasil a mensurar e neutralizar integralmente sua pegada, estabelecendo uma referência técnica e setorial. Para a compensação, foi calculado o plantio de 272 árvores, baseado em estudos da USP/ESALQ, garantindo a absorção total das emissões em 20 anos. O plantio das árvores iniciou na sede do PP – Norte com 18 árvores e as demais serão plantadas até o final de 2025. O projeto fortaleceu a imagem institucional como agente ativo na saúde planetária e consolidou a gestão de

carbono como prática permanente, com a intenção de repetir o jogo em futuras edições e influenciar o mundo do futebol e dos esportes.

Outros diferenciais e aprendizados

Certificações e Reconhecimentos do HPP: Global Health Care Climate Challenge/Desafio Saúde pelo Clima: Prata em Eficiência Energética (2021); Prata em Resiliência Climática (2022); Ouro em Liderança Climática (2023) e Ouro em Resiliência Climática (2024).





Tampinha solidária

Dados mensurados no período:

Julho de 2024 – Em andamento

Introdução

O consumo excessivo de plásticos tornou-se um grave problema ambiental. Uma simples tampinha pode levar até 500 anos para se decompor, prejudicando o planeta. Diante disso, a Comissão de Gerenciamento de Resíduos de Serviço de Saúde (CGRSS) do Hospital Português da Bahia, criou em julho de 2024 o projeto “Tampinha Solidária”. Com o objetivo de promover a sustentabilidade e incentivar a economia circular reversa, o projeto visava recolher tampinhas plásticas do Hospital para doação a uma ONG de atuação na causa animal. O sucesso foi imediato, sendo arrecadadas mais de 23 mil tampinhas em poucos meses. O envolvimento dos colaboradores foi tão expressivo que a iniciativa passou a incentivar doações de diversos Setores. Atualmente, o projeto entra em nova fase, buscando incluir também a comunidade local. A ação reúne cuidado ambiental e solidariedade, promovendo responsabilidade socioambiental contínua.

Desenvolvimento

O projeto se desenvolveu em três fases. Na primeira, foram arrecadadas tampinhas das garrafas de água consumidas diariamente por pacientes e acompanhantes. Em seguida, iniciou-se a divulgação interna para

engajar colaboradores, que passaram a contribuir com doações próprias ou em grupo, criando até competições entre setores. A atual fase visa a participação da comunidade externa, com instalação de coletores em pontos estratégicos da instituição. A iniciativa é contínua, sustentável e sem custos diretos. Internamente, promove engajamento e educação ambiental; externamente, beneficia uma ONG que atua na causa animal. O projeto gera valor social e ambiental, reduz resíduos, fortalece vínculos e amplia a cultura de responsabilidade ambiental no ambiente hospitalar.

Indicadores, resultados e impactos

O “Tampinha Solidária” superou expectativas ao sensibilizar colaboradores quanto à poluição plástica e estimular práticas sustentáveis. De dezembro de 2024 a junho de 2025, foram arrecadadas cerca de 23 mil tampinhas, com a participação de diversos setores da instituição. Os impactos vão além dos números: há redução de resíduos plásticos, apoio direto à causa animal e maior consciência ambiental. O projeto é acompanhado pela CGRSS, com registros das coletas e pontos de entrega. O sucesso é medido pelo engajamento crescente, pelas doações constantes e pela ampliação do alcance. Além

disso, representa alinhamento aos princípios ESG e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), fortalecendo a imagem institucional como agente ativo na construção de um futuro mais sustentável.

Outros diferenciais e aprendizados

Acredito que está alinhado aos princípios ESG por promover práticas ambientais responsáveis (cole-

ta e destinação adequada de resíduos plásticos), gerar impacto social positivo (apoio à causa animal e engajamento da comunidade) e reforçar a governança institucional (comunicação, organização e acompanhamento do projeto). Também contribui diretamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, como o ODS 3 (bem-estar), ODS 12 (consumo responsável), ODS 13 (ação climática), ODS 15 (vida terrestre) e ODS 17 (parcerias), demonstrando o compromisso do Hospital Português com um futuro mais sustentável e solidário.



Equipe da Comissão de Gerenciamento de Resíduos de Serviço de Saúde no Dia Mundial do Meio Ambiente



Galeria de artes sustentável: transformando resíduos hospitalares em arte sustentável

Dados mensurados no período:
 Novembro de 2024 – Dezembro de 2024

Introdução

O projeto teve como objetivo promover a sustentabilidade no ambiente hospitalar por meio da transformação de materiais descartáveis, como embalagens, plásticos, papelões e outros resíduos limpos, em obras de arte. A iniciativa buscou conscientizar os colaboradores sobre o impacto ambiental do descarte hospitalar, estimulando a criatividade e o engajamento coletivo. Equipes multidisciplinares participaram ativamente da coleta, criação e montagem das obras. A galeria foi instalada em espaço interno e aberta à visitação de colaboradores, pacientes e comunidade, promovendo reflexão sobre o reaproveitamento de materiais. Os principais desafios foram a separação dos resíduos, a adesão espontânea das equipes e a viabilização da exposição no ambiente hospitalar. Ainda assim, o projeto teve ampla participação, despertou senso de pertencimento e fortaleceu a cultura de responsabilidade socioambiental na instituição.

Desenvolvimento

O projeto nasceu com o objetivo de promover a sustentabilidade no ambiente hospitalar por meio da transformação de materiais que seriam descartados, como embalagens, plásticos, papelões e outros resíduos limpos, em obras de arte. A iniciativa buscou conscientizar colabo-

radores sobre o impacto ambiental do descarte hospitalar e estimular a criatividade e o engajamento coletivo. Envolveu equipes multidisciplinares da instituição, que participaram da coleta, criação e montagem das obras. A galeria foi instalada em espaço interno, aberta à visitação de colaboradores, pacientes e comunidade, promovendo reflexão sobre o reaproveitamento de materiais e o cuidado com o meio ambiente. Entre os desafios estiveram a separação dos resíduos, a mobilização espontânea das equipes e a viabilização da exposição em ambiente hospitalar. Apesar disso, o projeto teve grande adesão, despertou senso de pertencimento e reforçou a cultura de responsabilidade socioambiental na instituição.

Indicadores, resultados e impactos

A Galeria de Artes Recicláveis gerou resultados positivos em engajamento e impacto institucional. Antes do projeto, os resíduos recicláveis eram descartados sem triagem para reutilização. Após a ação, parte desses materiais foi reaproveitada nas obras artísticas produzidas durante o mês da galeria. O projeto envolveu diretamente 13 setores e cerca de 40 colaboradores, ampliando o engajamento ambiental. Foram criadas mais de 30 obras, expostas em área interna e visitadas por aproximadamente 80 pessoas. A iniciativa pro-

moveu a redução de resíduos e a conscientização ambiental, fortaleceu o vínculo entre equipes e criou um novo olhar para o descarte hospitalar. Os resultados demonstram impactos mensuráveis e replicáveis, reforçando a importância da sustentabilidade e da criatividade no ambiente de trabalho.

Outros diferenciais e aprendizados

A ação reforça diretrizes de boas práticas ambientais dentro da lógica ESG, mostrando que iniciativas de baixo custo

podem gerar alto impacto social, ambiental e institucional.

Um dos maiores aprendizados foi a constatação de que o engajamento coletivo e a criatividade dos colaboradores são recursos poderosos para promover mudanças culturais duradouras. O projeto mostrou-se altamente replicável, podendo ser adaptado por outras unidades de saúde, escolas, empresas e organizações sociais que lidem com descarte de materiais reutilizáveis. O modelo adotado, baseado na mobilização voluntária, no reaproveitamento interno de recursos e na valorização artística, pode ser facilmente reproduzido sem necessidade de grandes investimentos.



Imagens das obras de arte criadas pelos setores a partir de materiais hospitalares recicláveis. As fotos também registram a participação ativa dos colaboradores durante o processo de criação e montagem da galeria, evidenciando o engajamento coletivo e o compromisso com a sustentabilidade.



Redução de 50% das emissões de gases de efeito estufa em um hospital de grande porte: Caso Hospital Santa Izabel

Dados mensurados no período:

2020 – Dezembro de 2024

Introdução

Como a neutralização de carbono é uma questão de extrema importância para a mitigação das mudanças climáticas globais, o HSI aderiu em 2021o compromisso internacional Race to Zero – RtZ, vinculado à Organização das Nações Unidas - ONU, com a meta de reduzir em 50% suas emissões até 2030, em relação ao ano de 2020, e zerar as emissões líquidas até 2050.

O principal objetivo do projeto é reduzir as emissões de gases de efeito estufa em 50% em relação ao ano de 2020, dentro do escopo 1 e 2, através da implantação de ações de diminuição de utilização de recursos naturais, como água, gases medicinais, gases refrigerantes e combustíveis fósseis, além de garantir o uso de energia elétrica 100% renovável (Fonte Eólica) na operação do Hospital Santa Izabel.

Os principais desafios estão relacionados a alteração de fluxos e processos já existentes por novos e ao mesmo tempo manter o engajamento dos colaboradores envolvidos.

Desenvolvimento

O projeto iniciou-se em 2020 e se estendeu até o final de 2024, sendo dividido em 5 principais pilares: gestão de água, gestão de gases medicinais, gestão

de gases refrigerantes, gestão de combustíveis fósseis e gestão de energia elétrica.

Na etapa de gestão de água, foi realizada a setorização do consumo das principais unidades, através da instalação de medidores de telemetria. Sobre os gases medicinais, foi substituído o reservatório de grande porte de óxido nitroso por pequenas centrais. Já em relação aos gases refrigerantes, foi realizado o mapeamento dos principais pontos de consumo de gás R-410 e posteriormente substituição por equipamentos mais eficientes.

Em relação aos combustíveis fósseis, foi substituído uso de óleo BPF pelo GLP na lavanderia. Na gestão de energia elétrica, foi adquirido energia 100% renovável.

As emissões foram calculadas utilizando a ferramenta do GHG Protocol.

Essa é uma iniciativa contínua, de caráter durável e sustentável.

Indicadores, resultados e impactos

Através das ações ligadas a gestão de água, por meio por meio do monitoramento em tempo real das

redes, foi possível reduzir em 36% o consumo global de água, reduzindo em 52 milhões de litros por ano, gerando um saving de R\$ 1,7 milhões/ano. Na gestão de gases medicinais, foi possível reduzir em 88% o consumo de óxido nitroso. Sobre os gases refrigerantes, foi substituído o sistema de climatização por um mais eficiente, reduzindo o consumo de gás R-410 em 84%, evitando o uso de 1,5 toneladas ao ano. Em relação aos combustíveis fósseis, foi substituído o uso total de óleo BPF por GLP.

Além disso, as emissões do escopo 2 foram neutralizadas através da compra de I-RECs.

O conjunto dessas ações resultaram na redução de 2.387 toneladas de CO₂ por ano, reduzindo em 54% as emissões totais dentro dos escopos 1 e 2 em relação ao de 2020, alcançando a meta de 2030 já no ano de 2024.

Indicadores utilizados: tonCO₂e/mês, m³ de água/mês, consumo de gás R-410/mês, consumo de GLP e BPF/mês.

Outros diferenciais e aprendizados

A redução de 54% nas emissões de gases de efeito estufa no Hospital Santa Izabel demonstra que hospitais tem a capacidade de avançar com o compromisso de reduzir em 50% das suas emissões.

Essas ações não apenas mitigam os impactos das mudanças climáticas, mas também melhoram a eficiência operacional e reduzem custos, neste caso, gerando um saving anual de cerca de R\$ 3 milhões. A adoção de energia 100% renovável, o pioneirismo na gestão de água e substituição de combustíveis fósseis por alternativas mais limpas são exemplos de inovação que podem ser replicados em outras instituições de saúde.

Além disso, a adesão ao Race to Zero e ao Pacto Global da ONU reforça o compromisso com práticas sustentáveis consolidadas, contribuindo para a construção de um sistema de saúde resiliente e ambientalmente responsável. Essas iniciativas podem inspirar políticas públicas e práticas inovadoras no setor saúde, promovendo um futuro mais sustentável e saudável para o planeta.

Transformando resíduos em sustentabilidade: biodigestão de orgânicos com foco em ESG

Dados mensurados no período:

09/05/2023 – Em andamento

Introdução

Em maio de 2023, o Hospital Santa Joana Recife implantou o biodigestor Bioconverter, transformando resíduos orgânicos alimentares em água, eliminando o envio a aterros e reduzindo significativamente as emissões de CO₂. A iniciativa “Transformando resíduos em sustentabilidade” visa integrar inovação tecnológica, gestão eficiente de resíduos e compromisso com os princípios ESG. A motivação surgiu do impacto ambiental do descarte tradicional e da oportunidade de adotar uma solução limpa, segura e validada pela ANVISA. Envolveram-se ativamente as equipes de Nutrição, Facilities, Engenharia e lideranças hospitalares, superando desafios operacionais e regulatórios. O projeto impulsionou o engajamento interno e fortaleceu a cultura institucional de sustentabilidade.

Desenvolvimento

A ação consiste na biodigestão aeróbica contínua dos resíduos orgânicos alimentares por meio da máquina, que utiliza biotecnologia e tecnologia da informação para acelerar a decomposição, transformando os resíduos em água cinza sem odor ou subprodutos sólidos. O processo é silencioso,

seguro e aprovado pela ANVISA. A água gerada é hoje descartada na rede de esgoto, mas já está em elaboração projeto para reúso. A iniciativa é permanente, monitorada e integrada à rotina hospitalar. Elimina transporte de resíduos (reduzindo emissões), evita envio a aterros e reduz custos. A abordagem é escalável, replicável e contribui diretamente para a estratégia ESG do hospital.

Indicadores, resultados e impactos

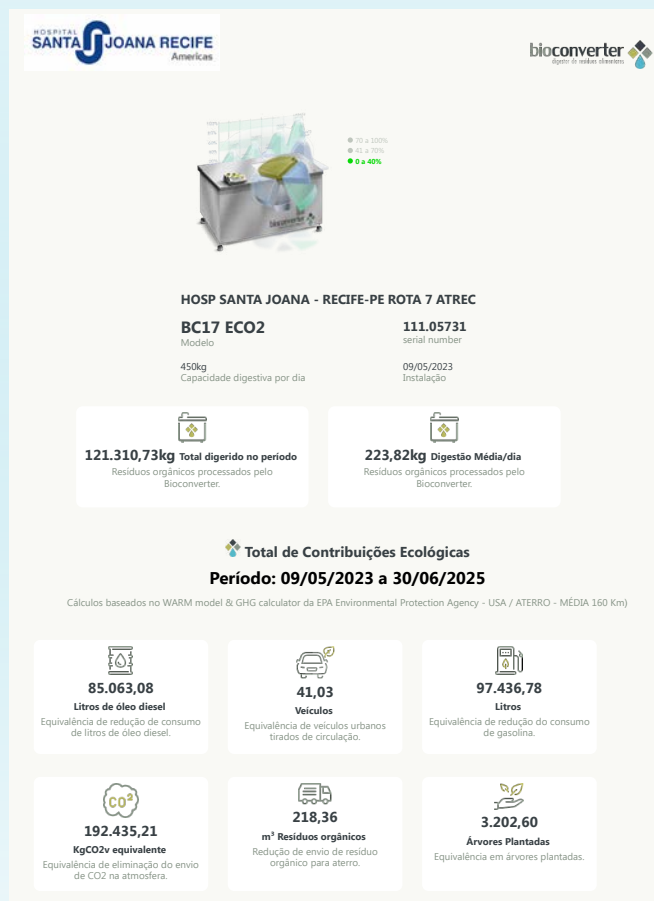
Entre maio de 2023 e junho de 2025, o Hospital Santa Joana Recife processou 121.310,73 kg de resíduos orgânicos com o biodigestor Bioconverter – média de 223,82 kg por dia – evitando o envio de 218,36 m³ a aterros sanitários. Os impactos incluem: 192.435,21 kgCO₂e evitados, economia equivalente a 97.436,78 litros de gasolina e 85.063,08 litros de diesel, retirada simbólica de 41,03 veículos das ruas e o equivalente ao plantio de 3.202,60 árvores. Os cálculos seguem o WARM Model e o GHG Calculator da EPA (EUA), com média de 160 km de transporte até os aterros. Antes da iniciativa, os resíduos orgânicos eram enviados a aterros sanitários. Hoje, o tratamento local é seguro, limpo e monitorado por dashboards com indicadores

ESG, consolidando uma operação ambientalmente eficiente e estratégica.

Outros diferenciais e aprendizados

O Hospital Santa Joana Recife é certificado pela Joint Commission International (JCI), o que reforça seu compromisso com excelência e segurança. A adoção

do biodigestor no hospital foi transformadora e está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A experiência demonstrou que é possível integrar soluções inovadoras à rotina assistencial com impacto ambiental relevante. O projeto inspirou a criação de novas metas de reúso hídrico e fortaleceu o engajamento dos colaboradores. A metodologia aplicada é replicável em outras unidades hospitalares, contribuindo para um setor de saúde mais sustentável, resiliente e alinhado às melhores práticas ESG.





Redução de plástico de único uso

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2023 – Em andamento

Introdução

O uso de Plásticos de Único Uso (PUU), na rotina dos hospitais, especialmente os itens não médicos, representa grande parte dos resíduos descartados diariamente. São materiais como copos, embalagens, talheres etc. Na busca para reduzir o PUU, com objetivo de mitigar a poluição e os danos à saúde causados pelo microplástico, foi realizada pesquisa com dados internos do Hospital Santo Amaro a partir da hipótese: É possível zerar ou reduzir a quantidade de PUU utilizado na bandeja dos pacientes durante as refeições? A descoberta é que 80% são itens que podem ser substituídos por materiais reutilizáveis ou biodegradáveis. Desenvolveu-se, então, o Projeto Redução de PUU que consiste em monitorar os itens descartáveis utilizados e substituir os principais ofensores em um trabalho que envolve as áreas de Inteligência de Mercado, Nutrição, Higienização, Suprimentos e Ambiental, além de sensibilizar os pacientes sobre o compromisso da Fundação José Silveira com a sustentabilidade.

do no Hospital Santo Amaro. Iniciou em 2023, como piloto e se mantém com monitoramento e rastreabilidade por meio de painel de dados, com previsão de expandir para demais unidades da FJS. A primeira etapa é o inventário - levantamento quantitativo dos PUU utilizados por pacientes e acompanhantes durante as refeições no internamento. Em seguida, é feito o tratamento dos dados.

Foram considerados três cenários: passado (análise descritiva com mapeamento do perfil de consumo por tipo de refeição e por setor para mensurar o impacto); presente (geração de insights para redução dos principais ofensores e implantação dos substituíveis) e futuro (projeção com metas de redução de impacto ambiental por semestre e ano baseado nas boas práticas ESG). As substituições por itens reutilizáveis são feitas pela Nutrição em alinhamento com Suprimentos, considerando a previsibilidade de investimento necessário.

Desenvolvimento

A pesquisa considera os itens que saem da nutrição/copa com destino ao leito do paciente interna-

Indicadores, resultados e impactos

Os dados apontam para resultados significativos: a redução de PUU foi de 32,96%, se comparado o 1º

semestre de 2025 com 2024. Considerando todos os itens PUU utilizados, a variação anual no início da pesquisa era 3,9%, se comparado 2023 com 2022, e alcançou - 15%, se comparado 2024 com 2023. Analisando alguns itens PUU, temos resultados ainda mais expressivos, se comparado o primeiro semestre de 2025 em relação ao primeiro semestre 2024: Redução de 28% de copos de 200ml e 14% em copos de 300ml; Redução de 80% de facas, 72% de garfos, 61% para

colheres grandes e 81% para colheres pequenas; Redução de 15% nos potes de 180ml; Redução de 52% de pratos; Redução de 86% de canudos plásticos; Redução de 47% de papel filme PVC; Redução de 48% em sacos para talher. O projeto é monitorado pela área de Inteligência de Mercado e os resultados começaram a ser publicados no Relatório de Sustentabilidade 2023. A pesquisa também foi apresentada no Centro de Pesquisa Aprendizagem e Inovação FJS.



Os 3 gráficos em anexo foram extraídos do Painel Redução de Plástico de Único Uso do Hospital Santo Amaro, desenvolvido pela área de Inteligência de Mercado FJS



Descontinuação do óxido nitroso

Dados mensurados no período:

11/02/2025 – Em andamento

Introdução

O projeto teve início com a elaboração do Inventário de GEE para quantificar as emissões das atividades. Na Unidade Pompeia, da Rede de Hospitais São Camilo de SP, o inventário de 2021 registrou 1.962,38 tCO₂e com o uso do óxido nitroso (30% do total da unidade). Com foco na redução do impacto ambiental, foram realizadas reuniões com partes envolvidas para avaliarem a viabilidade da redução do uso. Além disso, realizamos benchmarking com outras instituições e consultamos o Projeto Hospitais Saudáveis, identificando oportunidades em todas as emissões. Em 2022, as emissões foram reduzidas em 34%, fruto da distribuição de energia pelo Sistema Integrado Nacional e redução de 403 tCO₂e em fluidos refrigerantes. Entretanto, em 2023, as emissões com o óxido nitroso na unidade Pompeia atingiram 2.489 tCO₂e devido ao aumento de cirurgias, demandando ações mais efetivas.

Desenvolvimento

O projeto teve início em fevereiro de 2025, após estudos de viabilidade e apresentação à diretoria dos cálculos de impacto ambiental e financeiro.

A apresentação demonstrou o impacto do uso do gás N₂O, a unidade Pompéia representava 67% das

emissões, essas emissões equivaliam mais de 40 mil árvores plantadas ou R\$ 2 milhões por ano para neutralizar as emissões.


Ao entender sobre a importância de reduzir as emissões de GEE e com respaldo dos chefes de equipe de anestesia que atestaram sua dispensabilidade, a diretoria definiu que o N₂O seria descontinuado.

A descontinuação do óxido nitroso deu início em abril com perspectiva em reduzir as emissões de GEE inventariadas da rede. Atualmente, estamos há 3 meses sem comprar o insumo.

Indicadores, resultados e impactos

Após três meses da descontinuação do N₂O, os resultados confirmam consumo zero, reduzindo diretamente o impacto ambiental e contribuindo significativamente para sustentabilidade.

O gráfico (anexo) demonstra o monitoramento desde 2021, destacando os meses abril-junho/2025 sem consumo. Com essa ação projetamos redução de 42% nas emissões inventariadas da rede, evitando 3.620 tCO₂e por ano.



Descontinuação do uso de óxido nitroso

A partir do dia 01 de março, a Rede de Hospitais São Camilo de SP não irá mais utilizar o óxido nitroso (N₂O) em seus procedimentos médicos. Conhecido como gás hilariante, esse componente é amplamente utilizado como anestésico, entretanto, estudos recentes destacam os sérios impactos ambientais que resultam da sua utilização.

A descontinuação do uso do óxido nitroso é uma importante mudança nas práticas hospitalares da instituição, que tem como principal objetivo **promover a sustentabilidade e a saúde ambiental**, sempre alinhadas aos valores camilianos.


Impactos Ambientais do Óxido Nitroso

- Efeito Estufa:** é responsável por cerca de 6% das emissões globais de gases de efeito estufa e no setor hospitalar, o seu uso contribui para o aumento dessas emissões, agravando as mudanças climáticas;
- Destruição da Camada de Ozônio:** é uma das principais substâncias que destroem a camada de ozônio, essencial para proteger a Terra dos raios ultravioletas nocivos.

O que outros hospitais estão fazendo?

Essa iniciativa faz parte do Desafio "A Saúde pelo Clima", uma campanha internacional coordenada pela Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis, do qual a Rede São Camilo de SP faz parte.

*Consumo de uso interno e exclusivo do Rede de Hospitais São Camilo de SP. Não é possível comparar em redes sociais, canal não oficial e outros locais fora da instituição.



Divulgação para início da descontinuação do óxido nitroso

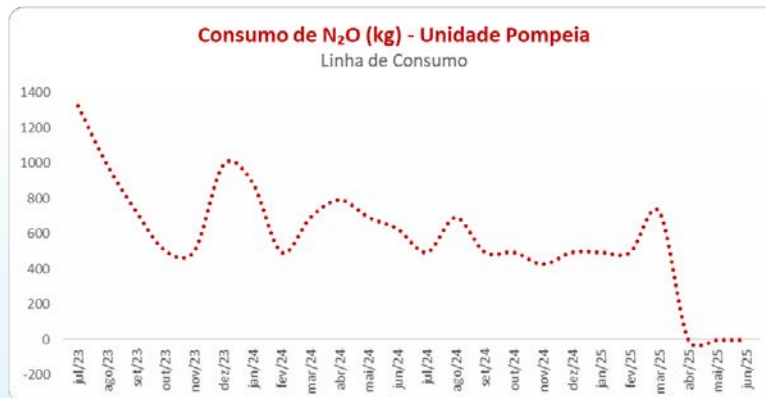


Gráfico ilustrando o consumo mensal jul23/jun25

Ano	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
2021	693	693	594	396	627	495	442	792	693	792	594	594	7.405
2022	792	792	792	693	693	709	693	891	594	594	495	594	8.332
2023	660	792	660	810	541	894	1.323	990	726	504	501	990	9.391
2024	891	495	693	792	693	627	495	693	495	495	429	495	7.293
2025	495	495	726	0	0	0							1.716

Tabela de consumo mensal Jan-21/Jun-25



Impacto de um Projeto de Eficiência Energética em hospital de alta complexidade

Dados mensurados no período:

19/12/2022 – 31/03/2025

Introdução

O projeto de Eficiência Energética teve como objetivo reduzir o consumo de energia elétrica e os custos operacionais do hospital. Viabilizado com recursos 100% a fundo perdido do Programa da COPEL, regulado pela ANEEL, envolveu substituição de equipamentos e implantação de sistema fotovoltaico. Os principais desafios incluíram atender ao Protocolo Internacional de Medição e Verificação de Performance (PIMVP) e garantir o descarte ambientalmente correto dos antigos equipamentos. A participação ativa da equipe técnica foi essencial, assim como os benefícios indiretos para a comunidade, com melhorias na infraestrutura e adoção de práticas sustentáveis. O projeto também impulsionou uma mudança cultural no processo de compras, priorizando a eficiência energética, e fortaleceu a imagem institucional do hospital, evidenciando seu compromisso com a sustentabilidade.

Desenvolvimento

O projeto de Eficiência Energética teve como objetivo reduzir o consumo de energia elétrica e os custos operacionais do hospital. Viabilizado com recursos 100% a fundo perdido do Programa da COPEL, regulado pela

ANEEL, envolveu a substituição de 3.453 pontos de iluminação, 127 unidades de climatização, uma autoclave e a instalação de sistema fotovoltaico (20% da demanda). Os desafios incluíram seguir o Protocolo Internacional de Medição e Verificação de Performance (PIMVP) e garantir o descarte ambientalmente correto dos equipamentos. A equipe técnica participou ativamente e a comunidade foi beneficiada com a modernização da infraestrutura. A prática será mantida de forma contínua, com exigência de eficiência nas aquisições e manutenção do sistema fotovoltaico. O projeto também impulsionou uma mudança cultural e fortaleceu a imagem institucional do hospital ao evidenciar seu compromisso com a sustentabilidade.

Indicadores, resultados e impactos

O projeto foi acompanhado por profissional habilitado no PIMVP, conforme exigido pela COPEL e ANEEL, para garantir a credibilidade dos resultados. Foram feitas medições antes e após as ações, e o sistema fotovoltaico foi monitorado por 17 meses. Além da economia na conta de energia, houve redução de custos de manutenção (iluminação e climatização). As medições permitiram isolar os impactos de cada ação, mas, para melhor com-

preensão global, utilizou-se o histórico de consumo com base no ano de 2021. Um modelo de regressão considerou variáveis como ocupação de leitos, volume cirúrgico e refeições servidas para estimar o consumo esperado em 2024 sem as ações. Com isso, constatou-se economia de 36,3%, sendo 18% pelo sistema fotovoltaico e 18,6% pelas demais ações. Por tratar-se de consumo evitado, nem toda economia aparece diretamente no histórico devido a ampliações e mudanças de hábito.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto reforçou o compromisso institucional com os ODS e a agenda ESG, sendo exemplo replicável

para o setor hospitalar. A exigência do PIMVP ampliou o conhecimento técnico da equipe e fortaleceu a cultura da medição de resultados. A adoção de critérios de eficiência energética passou a ser padrão nas aquisições, garantindo a continuidade dos benefícios. Houve ainda ganhos na imagem institucional e na percepção da comunidade, ao evidenciar responsabilidade ambiental. A experiência também demonstrou a viabilidade de projetos com retorno sustentável sem necessidade de contrapartida financeira, servindo de referência para futuras captações. Além disso, o hospital adotou internamente indicadores para acompanhamento contínuo de desempenho energético, o que contribuiu para a governança e transparência da gestão.

Mes	Consumo Real de 2024 (kWh)	Consumo Previsto sem ação do PEE (kWh)	Consumo Evitado pelas Ações (kWh)
jan/24	119.868	142.775	22.907
fev/24	109.004	158.229	49.225
mar/24	108.160	178.035	69.875
abr/24	102.717	169.676	66.959
mai/24	104.653	168.901	64.248
jun/24	93.916	172.706	78.790
jul/24	102.074	160.060	57.986
ago/24	93.050	177.514	84.464
set/24	100.017	168.541	68.524
out/24	101.153	155.746	54.593
nov/24	99.656	142.831	43.175
dez/24	102.700	145.372	42.672
Total	1.236.968	1.940.386	703.418
		Economia	36,3%

É importante ressaltar que esta economia não traduz toda a realidade do resultado final pois o consumo real registrado na instalação incluiu os aumentos de carga instalada, implantação de novos setores e mudanças de hábitos de consumo. Porém, já expõem um valor mínimo obtido pelas ações.



Sistema Gerador Fotovoltaico

365 módulos de 550W
5 inversores: 1x100W, 3x10 kW, 1x5 kW
Produção mensal média de 17.028 kWh/mês.



• Iluminação
✓ 3453 pontos



• Equipamento Hospitalar
✓ Autoclave Eficiente, 39kW, 520 litros



• Condicionamento Ambiental
✓ Frota de 127 equipamentos d ar condicionado:
18 x 9.000BTU
69 x 12.000 BTU
32 x 18.000 BTU
8 x 24.000 BTU





Campanha Prato Bem Feito HSVP

Dados mensurados no período:
2023 – Em andamento/Contínuo

Introdução

Em 2023, as Irmãs Filhas da Caridade, gestoras do Hospital São Vicente de Paulo, no Rio de Janeiro, implementaram uma nova rotina institucional com o objetivo de reduzir o desperdício de alimentos consumidos durante as refeições no refeitório. Além de melhorar o consumo interno, a ação também tem trabalhado junto aos colaboradores a importância do consumo consciente.

- Substituição de sachês de tempero por frascos, visando à redução de resíduos.
- Troca de alguns legumes in natura por opções processadas, com o objetivo de aumentar a vida útil e reduzir o desperdício no transporte e pré-preparo.

Desenvolvimento

- Campanha de comunicação interna sobre os novos processos adotados.
- Inclusão de um funcionário da nutrição no refeitório para controle de porcionamento das proteínas (serviço direto ao prato).
- Redução da quantidade de comida exposta na rampa de buffet, para maior controle da sobra limpa.
- Aumento da frequência de reposição dos alimentos.
- Adoção de copos de acrílico e talheres de inox nos refeitórios de colaboradores e acompanhantes.

Indicadores, resultados e impactos

Entre os resultados esperados com a campanha Prato Bem Feito e os novos processos adotados pelo time de nutrição, destaca-se a redução do resto-ingesta, ou seja, da quantidade de alimentos deixados nos pratos após o consumo. Em 2024, observou-se uma redução significativa no desperdício, que passou de 3,1% em janeiro para 2,0% em dezembro, em relação ao total de alimentos produzidos pela cozinha. De forma geral, busca-se a adequação da produção de alimentos pela instituição, com o objetivo de minimizar todas as formas de sobra, inclusive as sobras limpas. Os indicadores de 2024 apontam, ao final do ano, uma estabilidade na quantidade de sobras limpas, reflexo da melhor utilização dos recursos e da redução no volume de resto-ingesta. Esses dados também são monitorados pelo time de nutrição, enquanto os alimentos

limpos excedentes, ainda próprios para consumo, são destinados ao Projeto Maria Solidária.

Outros diferenciais e aprendizados

Para o Hospital São Vicente de Paulo, a gestão eficiente da produção alimentar representa um avanço nas práticas de ESG (Environmental, Social and Governance), uma vez que a produção e o consumo adequados de alimentos, aliados ao descarte responsável de resíduos

e utensílios, contribuem para a redução do impacto ambiental e para a economia de recursos naturais, como água e combustíveis fósseis. Segundo o Instituto Pacto Contra a Fome (2024), o desperdício de alimentos gera consequências imediatas e futuras, pois, sempre que um alimento é descartado, desperdiçam-se também toda a energia, os insumos e os recursos utilizados em sua produção. Além disso, ao reduzir as sobras, principalmente aquelas que não estão aptas ao consumo, o Hospital São Vicente de Paulo contribui para a diminuição de sua pegada de carbono, promovendo uma redução nas emissões de gases de efeito estufa.

ESTUDO DE CASO: PRATO BEM FEITO – INICIATIVA ORGANIZADA PELAS IRMÃS DA FILHAS DA CARIDADE DE SÃO VICENTE DE PAULO PARA A REDUÇÃO DO DESPERDÍCIO DE ALIMENTOS E CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE O CONSUMO

Resumo: Em 2023, as Irmãs Filhas da Caridade, gestoras do Hospital São Vicente de Paulo, no Rio de Janeiro, implementaram uma nova rotina institucional com o objetivo de reduzir o desperdício de alimentos consumidos durante as refeições no refeitório. Além de melhorar o consumo interno, a ação também tem trabalhado junto aos colaboradores a importância do consumo consciente.

Palavras-chave: Consumo consciente. Gestão de resíduos. Hospital São Vicente de Paulo. Sustentabilidade.

Introdução

O relatório do Índice de Desperdício de Alimentos 2024, divulgado pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), revelou que, somente em 2022, foram geradas 1,05 bilhão de toneladas de alimentos, considerando inclusive partes não comestíveis. Deste total, aproximadamente 20% do desperdício ocorreram em serviços de alimentação, como refeitórios, restaurantes e lanchonetes (PNUMA, 2024).

Mais do que um problema de perda alimentar em um contexto de fome global, os resíduos gerados pelo desperdício de alimentos em 2022 corresponderam de 8% a 10% das emissões mundiais de gases de efeito estufa (GEE), conforme apontado pelo mesmo relatório (PNUMA, 2024).

No Brasil, um estudo realizado em 2022, fruto da parceria entre a Integration Consulting e a organização Pacto Contra a Fome, indicou que, apesar da limitada disponibilidade de dados, estima-se que, das 161,3 milhões de toneladas de alimentos produzidas anualmente no país, cerca de 55,4 milhões de toneladas sejam desperdiçadas (INTEGRATION CONSULTING & PACTO CONTRA A FOME, 2022).

ESCOLHA CONSCIENTE
Prato Bem Feito
SEM DESPERDÍCIO!

VOCÊ SABIA?
Aproveitar integralmente os alimentos, consumindo, por exemplo, cascas e bagaços também é uma forma de redução de desperdícios?
E o melhor: possibilita criar receitas super saborosas!

POR ISSO, PREPARAMOS UMA SURPRESA DELICIOSA PARA VOCÊ!
A sobremesa de hoje foi elaborada com todo carinho, integralmente com os alimentos do refeitório.

Se você gostar, basta apontar a câmera do seu celular para esse QR Code, aprender direito a receita para **fazer bonito também na sua casa.**

COMER CERTO FAZ BEM!
MAS COM CONSCIÊNCIA, MENOS DESPERDÍCIO.

Nutrição

5. Análise de resultados na gestão de alimentos

Entre os resultados esperados com a campanha Prato Bem Feito e os novos processos adotados pelo time de nutrição, destaca-se a redução do resto-ingesta, ou seja, da quantidade de alimentos deixados nos pratos após o consumo. O controle desse indicador é realizado por meio de monitoramento sistemático e contínuo. Em 2024, observou-se uma redução significativa no desperdício, que passou de 3,1% em janeiro para 2,0% em dezembro, em relação ao total de alimentos produzidos pela cozinha.

RD 01 - Índice de resto-ingesta 2024



De forma geral, busca-se a adequação da produção de alimentos pela instituição, com o objetivo de minimizar todas as formas de sobra, inclusive as sobras limpas. Os indicadores de 2024 apontam, ao final do ano, uma estabilidade na quantidade de sobras limpas, reflexo da melhor utilização dos recursos e da redução no volume de resto-ingesta. Entre os meses de setembro e dezembro, observa-se uma queda progressiva nesse tipo de sobra, em comparação aos meses anteriores, especialmente julho e agosto, que apresentaram cerca de 64 quilos a mais de excedente alimentar se comparado ao período subsequente.

Volume de sobra limpa - 2024



Estudo de caso e indicadores



Cardápio sustentável: alimentação saudável e promoção de alternativas à dieta convencional

Dados mensurados no período:

06/02/2025 – Em andamento

Introdução

O Hospital implantou o projeto “Cardápio Sustentável” no refeitório institucional, com foco em oferecer alimentação mais sustentável para funcionários e residentes. A iniciativa busca promover hábitos saudáveis, reduzir o impacto ambiental da alimentação hospitalar e incentivar práticas conscientes e alinhadas aos princípios da sustentabilidade. O panorama atual indica que a produção de carne está associada a uma série de impactos ambientais. A emissão média de CO₂ eq. para 1 kg de carne bovina ultrapassa 27 kg, enquanto a produção de 1 kg de proteína de soja gera cerca de 2,0 a 3,0 kg de CO₂ eq., representando uma redução de aproximadamente 90% nas emissões. Além disso, a água utilizada na produção da soja é cerca de 10 vezes menor do que na produção de carne bovina, evidenciando os benefícios ambientais. Portanto, o projeto visa incentivar o consumo consciente, reduzir o desperdício de alimentos e estimular o bem-estar e a saúde, promovendo alternativas à dieta convencional.

Desenvolvimento

O projeto teve início com a reavaliação do cardápio servido aos funcionários e residentes no refeitório

do HSVP. A equipe de nutrição substituiu e introduziu em eventos programados pratos sustentáveis, focando em preparações que substituem a proteína de origem animal, bem como alimentos da estação. O desenvolvimento foi baseado em receitas balanceadas, que combinam a proteína vegetal com outras fontes alimentares para garantir a complementaridade dos aminoácidos, adequando-se às necessidades nutricionais dos usuários do hospital. As cozinheiras foram capacitadas com técnicas de culinária e receberam apoio contínuo da equipe de nutrição para garantir sabor, variedade e valor nutricional nas refeições. Foram estabelecidas parcerias com produtores locais para priorizar ingredientes com menor impacto ambiental. O projeto está sendo conduzido de forma gradual, respeitando o paladar dos usuários e promovendo abertura ao diálogo para ajustes conforme os feedbacks recebidos.

Indicadores, resultados e impactos

Ao longo de sete eventos realizados, foram servidos cerca de 225 pratos no âmbito do Projeto, com uma aceitação de 4,32/5,00 do sabor e 4,46/5,00 da aparência das preparações. No aspecto nutricional, por

exemplo, 150 g de peito de frango fornecem cerca de 46 g de proteína com alto valor biológico. Por outro lado, 150 g de proteína de soja texturizada hidratada fornecem em média 24–30 g de proteína, com um perfil aminoacídico adequado, embora com níveis ligeiramente inferiores de metionina. A proteína de soja também é fonte de fibras, fitoquímicos e contém baixos níveis de gorduras saturadas, enquanto a carne é rica em vitamina B12 e ferro, nutrientes menos presentes em fontes vegetais. De forma geral, os dados demonstram melhora na qualidade nutricional das refeições, no engajamento dos usuários e na imagem institucional do

hospital como promotor de práticas sustentáveis e inovadoras, reforçando a viabilidade e relevância de projetos alimentares com foco em saúde e meio ambiente.

Outros diferenciais e aprendizados

Valorização da mão-de-obra da Unidade de Alimentação e Nutrição; e

Redução da pegada ambiental na produção de alimentos.





Governança climática alinhada ao capítulo Global Health Impact (GHI)

Dados mensurados no período:

01/07/2024 – Em andamento

Introdução

O Sírio-Libanês tem se dedicado à questão das mudanças climáticas e à gestão de suas emissões de gases de efeito estufa (GEE) desde 2011 com a elaboração de inventário de emissões de GEE e com o compromisso de se manter uma instituição carbono neutro desde 2019. Essa atuação envolve a mensuração, redução, compensação e o desenvolvimento de estratégias de adaptação.

O recém-lançado capítulo no manual da JCI vem fortalecer essa preocupação com a sustentabilidade ambiental e climática, levantando questões mais aprofundadas em relação a governança, engajamento, uso de recursos naturais, cadeia de suprimentos e resiliência, entre outros.

Diante disso, o desafio é cumprir esses requisitos, apresentando evidências do que já está estruturado na instituição.

Desenvolvimento

A estrutura para o cumprimento dos requisitos inclui:

1.Governança: Núcleo de Sustentabilidade Estratégica, Início de Squad GHI, Superintendência de Sustentabilidade Ambiental e Alinhamento com o Planejamento Estratégico.

2.Gestão: Integração SGI (ISO 14001) incluindo mudanças climáticas, inventário de emissões de GEE via GHG Protocol (nível ouro com asseguração razoável), ações de redução e compensação de carbono, uso da plataforma Sustainability Accelerator Tools e execução do Plano de Descarbonização.

3.Metas e indicadores: Redução de GEE de 50% até 2030 e 100% até 2050 (Race to Zero e SBTi), e manutenção dos indicadores de carbono.

4.Engajamento: Parcerias internas, Squad focada no GHI e externas (terceiros), Participação em eventos para disseminação das práticas, Apoio e organização do Seminário Hospitais Saudáveis 2025 (pré-COP30).

5.Transparência: Relato Integrado anual e disponibilização de indicadores na plataforma SINHA (Anahp) e nos Desafios do Hospitais Saudáveis (PHS).

Indicadores, resultados e impactos

Alguns resultados foram e estão sendo verificados com base em:

Engajamento e Liderança:

- Reforçar a importância da temática da mudança climática junto à alta e média liderança.
- Promover o engajamento das áreas na organização sobre iniciativas e projetos relacionados.

Gestão de Riscos e Continuidade:

- Manter informação documentada para organização das ações.
- Avaliar os riscos climáticos visando a continuidade do negócio e da circunvizinhança.

Metas de Emissões:

- Reduzir em 57% as emissões de gases de efeito estufa (GEE) no ano de 2024, em relação ao ano base de 2017.

Outros diferenciais e aprendizados

A certificação JCI é de extrema importância para o Hospital e os requisitos do novo capítulo Global Health Impact ajudam a reforçar a estruturação das iniciativas e ações, sendo necessária uma governança climática e sustentável para o negócio, que é um desafio para o setor, exigindo uma vanguarda e protagonismo para essa jornada de descarbonização.



Gestão com propósito: o IBCC Oncologia reduziu mais de 25% dos resíduos infectantes com baixo custo e alto impacto

Dados mensurados no período:

Junho de 2024 – Junho de 2025

Introdução

Diante da emergência climática e do alto volume de resíduos gerados pelo setor saúde, o IBCC Oncologia implantou um modelo de gestão ambiental com foco em baixo custo, sustentabilidade e engajamento coletivo. A motivação partiu da necessidade de adequação à RDC 222/2018 e da busca por práticas institucionais mais conscientes. O projeto envolveu educação permanente, automação, estruturação de fluxos de descarte e valorização das equipes da linha de frente, com destaque para a hotelaria. Os principais desafios foram o engajamento dos profissionais e a mudança de cultura no cuidado com o descarte. A Comissão de Resíduos, promove reuniões periódicas e visitas para garantir a continuidade da estratégia. A redução de mais de 25% nos resíduos infectantes reafirma o impacto positivo da ação, que reforça o compromisso da instituição com a saúde ambiental.

Desenvolvimento

O projeto é contínuo, com práticas sustentáveis consolidadas no cotidiano hospitalar. As ações adotadas incluem: treinamentos técnicos regulares e lúdicos, padronização visual das ilhas de descarte, automação da pesagem com tablets e planilhas em nuvem, e uma Comissão de Resíduos atuante. A gestão foi realizada com

recursos existentes, sem novos investimentos, o que comprova sua viabilidade econômica. Como externalidades positivas, destacam-se o aumento do engajamento institucional, a valorização dos colaboradores da limpeza e a redução do impacto ambiental com menor geração de resíduos enviados à incineração. A promoção do Encontro com o tema “A importância do profissional da Hotelaria no ambiente hospitalar: Treinamento, Engajamento e Ação” fortaleceu o reconhecimento e o senso de pertencimento da equipe. O controle em tempo real permitiu ajustes imediatos nos fluxos. A estratégia, replicável e de baixo custo, garantiu sustentabilidade operacional, institucional e ambiental.

Indicadores, resultados e impactos

A principal lição do projeto é que a sustentabilidade hospitalar só se torna viável quando conectada ao propósito e protagonismo dos profissionais da linha de frente. A valorização da hotelaria como elo essencial da segurança e da preservação ambiental foi um marco transformador. O uso de ferramentas simples, como planilhas integradas a nuvem, mostrou que é possível automatizar e monitorar resultados sem necessidade de grandes investimentos. A experiência é

replicável em qualquer instituição, independentemente do porte. Além disso, o projeto está alinhado a compromissos globais de desenvolvimento sustentável, como o consumo e produção responsáveis e a ação contra as mudanças climáticas, reforçando o papel estratégico do setor saúde na agenda ambiental.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto se destaca por sua replicabilidade e por promover uma cultura institucional sustentável com baixo custo. Com base na RDC 222/2018 e em

metas internas do programa de gestão ambiental, estruturou-se um modelo eficiente de descarte com impacto mensurável e envolvimento coletivo. Um dos grandes diferenciais foi a inclusão da hotelaria no protagonismo da mudança, com a criação do Encontro com o tema "A importância do profissional da Hotelaria no ambiente hospitalar, que gerou senso de pertencimento e valorização dos profissionais da linha de frente. O uso de ferramentas acessíveis como planilhas integradas à nuvem, sem necessidade de sistemas pagos, garantiu autonomia e controle contínuo. A experiência foi apresentada em um seminário internacional, promovido pelo ABJICA, e indicação do SP regula.



Gestão com Propósito: O IBCC Oncologia Reduziu Mais de 25% dos Resíduos Infectantes com Baixo Custo e Alto Impacto

Resumo: O presente relato de experiência descreve a trajetória do IBCC Oncologia na construção de um modelo de gestão de resíduos hospitalares pautado nos pilares da sustentabilidade e nas diretrizes da RDC nº 222/2018 da Anvisa. Com ações de baixo custo e alto impacto, a instituição obteve uma redução superior a 25% na geração de resíduos infectantes no período de junho 2024 a junho 2025. A estratégia envolveu educação permanente, automação, engajamento coletivo e valorização dos profissionais da linha de frente. O trabalho demonstra que é possível, mesmo em contextos de alta complexidade como hospitais oncológicos, integrar excelência operacional e responsabilidade ambiental de forma prática, eficiente e replicável. Os resultados obtidos reforçam a importância da gestão participativa como instrumento de mitigação de impactos ambientais e inspiram o setor saúde a assumir protagonismo nas ações climáticas.

Palavras-chave: resíduos de serviços de saúde, sustentabilidade hospitalar, gestão ambiental, ESG, saúde e meio ambiente.

Introdução: Em um cenário global que clama por ações concretas contra a crise climática, o setor da saúde responsável por significativa geração de resíduos e consumo de recursos precisa assumir seu papel na mitigação dos impactos ambientais. O IBCC Oncologia, ciente de sua responsabilidade socioambiental, comprova que é possível transformar a rotina hospitalar em uma aliada do meio ambiente com medidas simples, estratégicas e de baixo custo.

Com base na RDC nº 222/2018 da Anvisa e nos princípios ESG (ambiental, social e governança), a instituição implantou uma política de gestão de

Redução de resíduos infectantes com valorização da hotelaria e gestão ambiental participativa no IBCC Oncologia



Pioneirismo climático em Teresina: como a Maternidade Med Imagem e a É de Sol reinventam a saúde com compostagem de impacto regenerativo

Dados mensurados no período:

Fevereiro de 2025 – Em andamento

Introdução

No cenário desafiador de Teresina, uma das cidades mais quentes do país, a gestão de resíduos orgânicos representa um gargalo crítico. O descarte em aterros agrava a crise climática, gerando GEE em um ambiente já adverso. Consciente desse impacto e motivado por uma gestão ambiental robusta, a Maternidade Med Imagem assumiu o pioneirismo ao implementar a compostagem. Somos o único hospital na região a adotar a prática, transformando um passivo ambiental em ativo.

O projeto visa não apenas desviar toneladas do aterro, mas também catalisar uma mudança cultural e ambiental. Enfrentamos o desafio de inovar em um setor tradicional, engajando os colaboradores. Para isso, estabelecemos uma parceria com a É de Sol Compostagem, startup de impacto socioambiental, que gera adubo orgânico de alta qualidade. Tal iniciativa reinventa a saúde ao demonstrar que hospitais podem ser agentes transformadores no combate às mudanças climáticas, promovendo um impacto regenerativo que vai além de suas paredes.

Desenvolvimento

Por meio de constantes treinamentos e acompanhamento dos times de SND e H&L, os orgânicos são segregados em

recipientes exclusivos na fonte (preparo, sobra limpa e resto-ingesta do refeitório) para armazenamento em bombonas vedadas e transportadas para o abrigo externo.

A É de Sol Compostagem foi escolhida por sua atuação local, qualidade e preocupação genuína com a redução de emissões e impacto climático e assume a coleta, transporte e tratamento. O adubo gerado vira insumo para plantios, melhorando o microclima de Teresina.

Relatórios mensais de coleta, emissões evitadas e impacto garantem transparência e gestão de dados. Comunicações e treinamentos reforçam o engajamento e a sustentabilidade. A iniciativa, que é contínua, aprimora a imagem e reputação do hospital, traz senso de pertencimento aos colaboradores e reduz resíduos em aterro. Além disso, fortalece o pequeno empreendedor (É de Sol), possibilitando renda à comunidade local, tornando o hospital referência ambiental na saúde.

Indicadores, resultados e impactos

O “Pioneirismo Climático” gera resultados ambientais e de gestão tangíveis, priorizando a destinação correta sobre o custo. O cenário anterior foi transformado: jun-

tos, os hospitais do grupo já desviaram do aterro + de 34 toneladas de resíduos, sendo 4 só da Med Imagem. Esse volume, somado ao dos demais parceiros da É de Sol, evitou a emissão de + de 70 ton CO₂eq e gerou 18 ton de composto orgânico, que enriquecem solos urbanos e reduzem o uso de fertilizantes. As ações de educação ambiental da É de Sol, alcançaram + de 4k pessoas, promovendo a economia circular e a consciência socioambiental. O projeto é acompanhado por auditorias e reuniões de feedback. 0% de resíduos compostados é indicador e meta para a área de Meio Ambiente, hoje, com 72% de atingimento (nas unidades que tratam orgânicos). A gestão transparente é complementada por relatórios mensais da É de Sol, que fornecem dados sobre coleta, emissões evitadas e impacto gerado, garantindo rastreabilidade e melhoria contínua

Outros diferenciais e aprendizados

A principal lição aprendida é que o compromisso com a sustentabilidade, mesmo sem economia direta de custos

com o descarte, gera um valor inestimável: um legado ambiental e social para a região. A relevância institucional do projeto é multifacetada. Internamente, ele reforça a cultura organizacional, elevando o senso de pertencimento e orgulho dos colaboradores por fazerem parte de uma instituição que demonstra responsabilidade socioambiental ativa. Externamente, posiciona o hospital como referência em ESG na capital piauiense. A parceria estratégica com a É de Sol Compostagem, uma startup de impacto socioambiental fundada para reduzir emissões de GEE, é um diferencial crucial. Não apenas garante a expertise técnica no tratamento dos resíduos, mas também fomenta a economia circular e o desenvolvimento de um negócio local que gera impacto positivo, reconhecido nacional e internacionalmente. Esta colaboração vai além da prestação de serviço, tornando o hospital um agente de apoio na transformação socioambiental da cidade, evidenciando que o setor da saúde pode ser protagonista em iniciativas ESG alinhadas aos ODS 11, 12 e 13, especialmente no combate às mudanças climáticas. O projeto prova que, mesmo sem certificações externas específicas, o impacto genuíno e a liderança transformadora são os maiores selos de reconhecimento.



Saquinhos de composto orgânico para colaboradores



Equipe É de Sol e contentores



Divulgação Semana da Compostagem 2025



Programa de Eficiência Energética – Automação da Central de Água Gelada (CAG)

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2021 – Em andamento

Introdução

O consumo de energia nos hospitais está associado, principalmente, ao funcionamento dos sistemas de iluminação, climatização, aquecimento, bombeamento de água, elevadores e equipamentos médicos. Nele, estão incluídas tanto a energia direta do combustível - para o abastecimento dos geradores -, quanto a indireta, proveniente das concessionárias, sob forma de eletricidade.

O Projeto de Eficiência Energética Rede D'Or preza por garantir a eficácia ao sistema de climatização das unidades, a partir da automação e do monitoramento do trabalho das Centrais de Água Gelada, otimizando o consumo e consequentemente reduzindo seus custos.

O foco nas Centrais de Água Gelada (CAG's) tem um motivo: seu alto consumo. Ao considerarmos o consumo de energia elétrica em um hospital moderno, a CAG pode chegar a 50% dele.

Desenvolvimento

Para a elaboração do projeto é feito uma visita inicial nas unidades, estudado os projetos da instalação dos equipamentos e verificando o quão eficiente o sistema

está. Após as devidas constatações, identificando que o equipamento/sistema possa ser otimizado visando menor consumo de energia e melhor performance, é iniciado a instalação de sensores e equipamentos para otimizar seu desempenho. Realizamos testes por um período de 1 a 2 meses, atrelado às tecnologias de inteligência artificial e machine learning para potencializar o trabalho, e então viramos a chave onde teremos o melhor ponto de performance com o menor consumo de energia, provendo ganhos financeiros e ambientais.

Indicadores, resultados e impactos

No período de junho de 2023 a maio de 2024, tivemos os seguintes resultados:

- Quantidade de energia economizada (kWh): 2.635.547
- Quantidade de casas que poderiam ser abastecidas com a quantidade evitada (considerando consumo de 164 kWh/mês – consumo de casas populares): 16.065 casas populares
- Quantidade de toneladas de CO2 evitadas: 175 tCO2eq

- Quantidade de árvores que seriam necessárias para absorver o CO2 emitido: 824 árvores

Utilizamos o protocolo internacional IPMVP para medir resultados. Ele avalia o consumo antes da implementação, considerando variáveis independentes que influenciam o uso da água. Com base nisso, é criada uma fórmula estatística validada por critérios como outliers, incerteza, variância e precisão. Essa fórmula é comparada ao consumo após as ações realizadas.

Outros diferenciais e aprendizados

Referências técnicas para aferição dos ganhos:
Protocolo Internacional de Medição e Verificação de Performance (IPMVP).



Programa de Eficiência Hídrica

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2021 – Em andamento

Introdução

O tema água é estratégico para a Rede D'Or, conforme seu Planejamento Estratégico ESG. O Projeto de Eficiência Hídrica visa otimizar o consumo nas unidades, reduzindo desperdícios e custos por meio de ações operacionais e monitoramento remoto. A modernização de equipamentos, testes em cisternas, tubulações e ajustes nos sistemas existentes contribuem significativamente. O sistema TDRR, com inteligência artificial, permite acompanhar o consumo em tempo real e prever aumentos, otimizando a performance. O engajamento de fornecedores e colaboradores é essencial para alcançar resultados cada vez mais relevantes.

Desenvolvimento

Para a elaboração do projeto é feito uma visita inicial nas unidades para identificar o perfil de consumo da unidade, os potenciais pontos ajuste e avaliar tanto a implementação de novas tecnologias quanto a orientação para otimização de processos. Com as principais informações levantadas, são dimensionados os equipamentos mais novos, mais eficientes e alinhado os pontos de ajustes para implementação nas unidades.

É realizado também um processo de caça vazamentos com uma tecnologia de geofonia, para termos certeza de que não há nenhum ponto de desperdício, além da instalação de sensores nos reservatórios, auxiliando além da redução de desperdícios (no caso de problemas operacionais e a consequente extravaso de água), como também no operacional com alertas de falta de abastecimento de água ou ainda possíveis vazamentos.

Indicadores, resultados e impactos

Quantidade de água economizada no período de junho de 2023 a maio de 2024: 151.490 m³.

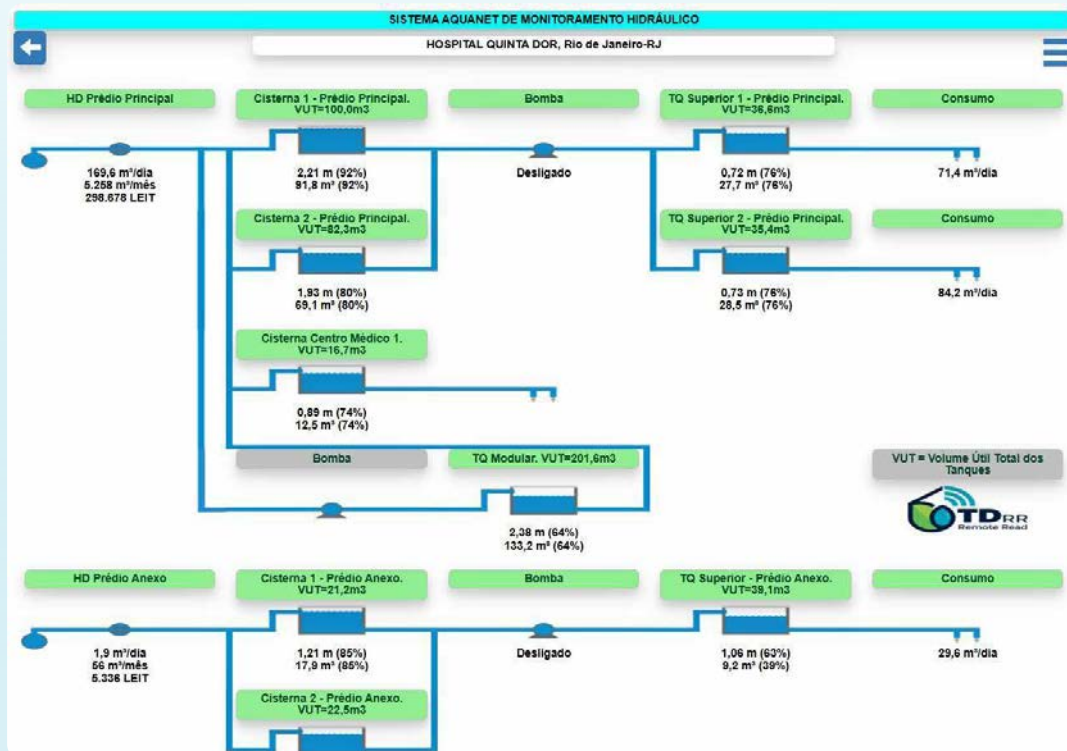
Quantidade de casas que poderiam ser abastecidas com a quantidade evitada no mesmo período (considerando consumo de 10m³/mês – cobrança mínima das concessionárias): 15.149 casas populares.

Medimos os ganhos do projeto criando uma linha de base antes da implantação do projeto, onde pegamos até 24 meses de fatura de água, e cruzamos com o número de pacientes-dia atendidos no mesmo perí-

odo (variável que incide diretamente na oscilação do consumo de água). Após a implantação do sistema de eficiência, com o indicador da linha de base, fazemos a comparação com o novo indicador de consumo por paciente-dia, e então validamos a economia do período consolidando relatórios mensais para cada unidade.

Outros diferenciais e aprendizados

Referências técnicas para aferição dos ganhos: Protocolo Internacional de Medição e Verificação de Performance (IPMVP)



TDRR Quinta D'Or - exemplo



O impacto de um selo de cozinha sustentável na saúde ambiental

Dados mensurados no período:

2020 – Em andamento

Introdução

Em linha com a agenda ESG da Companhia, onze unidades da Rede D'Or, em diversos estados do País, adotaram o selo Green Kitchen como aliado na implementação de práticas sustentáveis. A certificação nacional avalia a alimentação hospitalar com foco técnico, inovação e conformidade ambiental, destacando uma mudança estrutural na forma como essa área é gerida. A nutrição, antes vista como apoio operacional, ganha protagonismo nas ações ambientais, reforçando a conexão entre saúde, alimentação e sustentabilidade. A conquista do selo também contribui no enfrentamento das mudanças climáticas, ao incentivar desde o consumo de alimentos agroecológicos até a eliminação de descartáveis.

Desenvolvimento

*O processo de certificação do programa Green Kitchen distingue-se pelo rigor técnico e pela exigência de comprovação documental das práticas sustentáveis adotadas. As unidades são submetidas a uma análise criteriosa de evidências que atestam a veracidade das ações implementadas, servindo de base para uma pontuação progressiva organizada em níveis denominados PINs. A recertificação anual, por sua vez, abre a possibilidade de progressão dentro do programa, permitindo que a uni-

dade avance para um novo nível mediante a adoção de práticas adicionais, reconhecidas no escopo da avaliação. A avaliação considera aspectos como uso eficiente de recursos naturais, manejo de resíduos orgânicos e recicláveis, eliminação de descartáveis, qualificação ambiental de fornecedores, valorização de alimentos frescos e incentivo à produção local. A iniciativa tem caráter contínuo, institucional e com potencial de expansão.

Indicadores, resultados e impactos

Com início em 2020 e a meta de certificar ao menos 50% das cozinhas próprias até 2025, o projeto superou as expectativas ao atingir, já no primeiro semestre de 2025, 63% das unidades englobadas no ano base, certificadas. Em 2023, o Hospital São Marcos se tornou o primeiro da Rede D'Or no Nordeste a alcançar esta conquista, e um marco na história do Green Kitchen, sendo o primeiro restaurante de Pernambuco a conquistar o selo no Programa. Já em 2024, o Hospital Copa Star alcançou o PIN 6, grau máximo de certificação, feito inédito no programa à época. Entre os fatores que contribuíram para esse reconhecimento destaca-se a adoção de critérios rigorosos na seleção de insumos, com prioridade para alimentos orgânicos e de origem rastreável. Essa

escolha está relacionada à qualificação da experiência nutricional dos pacientes, ao mesmo tempo em que contribui para a mitigação dos impactos ambientais associados ao uso de agrotóxicos, à contaminação do solo e ao esgotamento de recursos hídricos.

Outros diferenciais e aprendizados

Muitas unidades, após a adesão ao projeto, iniciaram a substituição de materiais descartáveis por utensí-

lios duráveis, como copos de vidro e talheres reutilizáveis, fomentando a redução de resíduos orgânicos e a eliminação de plásticos de uso único nas rotinas alimentares. Essa mudança exigiu reestruturações logísticas e alteração de fornecedores. Paralelamente, o projeto gerou impactos na cadeia de suprimentos, com a priorização de fornecedores de alimentos orgânicos, frescos e in natura. A valorização da produção local amplia o vínculo com a comunidade e favorece o abastecimento com alimentos de melhor qualidade nutricional, cultivados com menor dependência de insumos químicos.



Foto: Treinamento das equipes da Nutrição do Hospital São Marcos – PE.



Redução de emissões de carbono pelo controle do uso de óxido nitroso: uma iniciativa de melhoria

Dados mensurados no período:

Maio de 2024 – Outubro de 2024

Introdução

Uma ameaça esquecida. É assim que ambientalistas passaram a definir o impacto ambiental do óxido nitroso (N_2O). Esse gás anestésico é aproximadamente 270 vezes mais potente em produzir aquecimento global do que o dióxido de carbono, com tempo de eliminação acima de 100 anos. Além disso, diante das vantagens clínicas limitadas e impacto ambiental considerável tornam sua utilização questionável. Ainda que diretrizes enfatizem a importância da redução do uso de N_2O em hospitais, até então poucas iniciativas tinham demonstrado resultados sustentáveis e quantificáveis. Nosso objetivo foi introduzir abordagem inovadora e analisar o impacto das iniciativas de melhoria de qualidade sobre as emissões de carbono. Foram estabelecidas as seguintes metas: (1) reduzir as emissões de equivalentes de CO_2 relacionadas ao N_2O em 75% ao longo de 16 semanas consecutivas; (2) restringir o uso do N_2O exclusivamente para indução inalatória pediátrica até que o acesso venoso seja estabelecido.

Desenvolvimento

O projeto de melhoria da qualidade, iniciado em maio de 2024, visou reduzir em 75% as emissões de carbono do uso de óxido nitroso (N_2O) no ambiente operatório

em quatro meses, utilizando ciclos PDCA. Três intervenções principais foram realizadas: 1) Uma pesquisa sobre práticas de N_2O com anestesistas e equipe de enfermagem, revelando que 75% dos profissionais apoiavam a eliminação do N_2O , mas poucos estavam cientes de seu impacto ambiental; 2) Sessões educacionais; 3) Controle de uso de N_2O , com desconexão dos aparelhos de anestesia da rede de gases e reconexão somente para indução pediátrica, restringindo o uso. Enfermeiros também participaram ativamente do processo de controle em sala operatória. Durante a execução, ajustes foram feitos na rede de gases visando prevenir vazamentos. A pegada de carbono foi calculada em CO_2 equivalente, e os dados foram analisados com gráficos de controle e testes estatísticos. Na fase de coleta de dados, foram analisadas 4.006 anestésias inalatórias.

Indicadores, resultados e impactos

A linha de base pré-intervenção (janeiro-maio) mostrou uma mediana da taxa de uso de N_2O de 16,6% e após, a mediana obtida foi de 4,8% ($p < 0.001$). Em relação à adesão aos critérios de uso restritos à indução inalatória para anestesia pediátrica, a mediana da linha de base foi de 28,3% e após as intervenções 72% ($p < 0.001$).

Quanto ao equivalente de carbono por anestesia, a mediana das emissões foi de 44kg antes da intervenção e 7,8kg após intervenção, caracterizando-se uma redução de 82% ($p < 0.001$). Tal resultado foi impactado consideravelmente pela redução do tempo de uso restrito (somente na indução até a obtenção da venóclise em cirurgias pediátricas). É notável que antes do início do projeto, o N_2O era usado de forma irrestrita, o que aumentava o tempo de uso e impacto ambiental. Em relação aos custos/mês com N_2O , houve redução de 70% ($p = 0.007$). Em relação aos indicadores de equilíbrio, nenhuma variação foi observada em relação aos eventos anestésicos ou consumo de outros fármacos.

Outros diferenciais e aprendizados

Em um cenário de urgência climática, transformar uma prática hospitalar tradicional em ação concreta de descarbonização revela o poder da saúde como vetor de im-

pacto ambiental positivo. Os resultados demonstram que a não utilização do óxido nitroso é factível em um cenário real com aplicação de medidas estruturadas multidisciplinares. Durante a implantação das intervenções intencionais, reforço positivo dos critérios de uso, redução do desperdício e controle em sala operatória foram consolidados com apoio da equipe de anesthesiologistas, enfermagem e manutenção, o que favoreceu a mudança de cultura. Este projeto identificou diversas oportunidades relacionadas ao uso de óxido nitroso, com foco na sustentabilidade ambiental e na otimização dos processos hospitalares. A falta de critérios de uso definidos e monitoramento de uso na assistência representou um desafio significativo no início do projeto. Com as ações implantadas, houve redução da taxa de utilização, aumento da adesão aos critérios de uso e redução do impacto ambiental por anestesia realizada, o que favoreceu também a saúde ocupacional no bloco operatório. Este projeto mostrou que, mesmo em sistemas complexos, é possível gerar transformação rápida, mensurável e escalável quando cultura, evidência e propósito caminham juntos.



Controle estatístico de processo - Emissões de dióxido de carbono (CO_2) por anestesia com uso de óxido nitroso (N_2O) (Kg); PDSA, planejar-fazer-estudar-agir.



Redução de resíduos plásticos

Dados mensurados no período:
Janeiro de 2024 – Em andamento

Introdução

Produtos feitos de plástico são amplamente utilizados na área da saúde devido à sua praticidade, baixo custo e à ampla disponibilidade no mercado. Muitos desses itens são descartáveis e de uso único, sendo frequentemente empregados no dia a dia das instituições de saúde. Apesar de sua utilidade, representam riscos à saúde humana e ao meio ambiente em todas as etapas de seu ciclo de vida, desde a extração das matérias-primas, produção, uso e o descarte. Iniciativas internacionais, como o programa Towards Plastic-Free Healthcare in Europe, da organização Saúde sem Dano Europa (Health Care Without Harm), incentivam a redução do uso e a adoção de um modelo baseado na economia circular, são inspiração para ações dentro da nossa instituição. Ao repensar processos e rotinas, é possível limitar o uso de materiais plásticos aos momentos de real necessidade, especialmente quando se trata de itens descartáveis, e buscar alternativas mais sustentáveis sempre que possível.

Desenvolvimento

1. Setor de Hotelaria: Substituição dos sacos plásticos descartáveis utilizados nos hampers de roupas sujas por sacos retornáveis de tecido. Redução no consumo e descarte de aproximadamente 62 mil sacos plásticos por ano -1.116kg de resíduo plástico/ano

2. Setor de Benefícios: Unificação dos cartões de benefícios em um único cartão multifuncional. Anteriormente, os colaboradores recebiam diversos cartões ao longo do ano - vale-alimentação e refeição, cartão presente de aniversário, Dia das Crianças e Natal. Eliminação da emissão de cerca de 6.500 cartões plásticos por ano, com consequente diminuição do descarte no meio ambiente - 32,5kg de plástico/ano, considerando que o peso aproximado é de 5 gramas por cartão

3. Setor de Nutrição: Substituição das embalagens plásticas descartáveis de talheres, utilizadas nas refeições de pacientes e acompanhantes, por embalagens biodegradáveis de papel. Redução de aproximadamente 302mil embalagens plásticas em um ano -100kg de resíduo plástico/ano

Indicadores, resultados e impactos

Com essas três iniciativas, o Sabará Hospital Infantil conseguiu reduzir cerca de 1.248,5 kg de resíduos plásticos por ano. Além do impacto ambiental positivo, essas ações fortaleceram o engajamento dos colaboradores. Todas as iniciativas foram propostas por profissionais de diferentes áreas do hospital, evidenciando uma cultura institucional comprometida com a sustentabilidade.



Economia circular: reciclagem de tecidos

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2025 – Em andamento/Contínuo

Introdução

Visando diminuir os resíduos têxteis a serem descartados na Instituição devido ao seu desgaste, a Santa Casa de Porto Alegre buscou parceria para transformação de lençóis, fronhas, campos cirúrgicos, entre outros itens. A ideia era desenvolver um sistema eficiente de reciclagem com a entrega de um novo produto a ser utilizado dentro da cadeia hospitalar. Os hampers, sacos de pano para armazenamento de roupas sujas, foram escolhidos para serem confeccionados no projeto.

Desenvolvimento

Durante o processamento diário de 12 toneladas de roupas, aquelas sem condições de uso, são separadas e descartadas. Mensalmente a instituição retira do seu enxoval 600 kg em peças danificadas que são coletas pelo fornecedor e passam pelo processo industrial de descaracterização das matérias primas dividido em três etapas: retirada de aviamentos, corte, e desfibração. Esse material passa a ter um valor por quilo, o que permite que sejam produzidos 8 hampers reciclados, que então são “comprados” pela Santa Casa. Os novos hampers apresentam uma durabilidade 3x maior, permitindo assim, o prolon-

gamento do ciclo de vida dos materiais. A iniciativa torna-se contínua e com potencial de que seja verificado junto ao portfólio da empresa outro produto para ser inserido em nossa cadeia.

Indicadores, resultados e impactos

O projeto implementado resultou na redução de resíduos têxteis destinados a aterros sanitários. Mensalmente 600 kg de resíduos têxteis foram transformados em 8 unidades de hampers, retornando à instituição. Essa mudança gerou benefícios como a diminuição da quantidade de resíduo enviada para aterros, a redução da emissão de CO2 e a diminuição dos custos com a aquisição de novos materiais. O projeto é totalmente aderente as práticas ESG (Ambientais, Sociais e de Governança). Diminui o envio de resíduos para aterros sanitários, contribuindo para a preservação do meio ambiente; gera economia para a instituição, com a redução dos custos com a compra de novos materiais e equipamentos e incentiva a transformação de resíduos em novos produtos, gerando economia e benefícios ambientais. Em 06 meses já foram reciclados 4115,2 kg com retorno de 53 hampers.





Central de transformação de resíduos infectantes

Dados mensurados no período:
Setembro de 2023 – Em andamento/Contínuo

Introdução

Em 2015, a Santa Casa implantou o Método Bumerangue de Gerenciamento de Resíduos, cujo conceito é realizar a logística reversa e a reciclagem mecânica e energética em ciclo fechado através de reaproveitamento dos resíduos, inserindo os mesmos dentro da cadeia hospitalar, permitindo assim a máxima valorização. Deste modo, papel vira papel higiênico e plásticos são convertidos em sacos de lixo. Em setembro de 2023, os resíduos infectantes foram inseridos nesse contexto e passaram a serem tratados internamente na Central de Transformação com o foco de geração de energia térmica (vapor).

células de energia e posteriormente a conversão das células em vapor na central térmica. Etapa, com testes em planta piloto licenciada junto ao órgão ambiental. É uma oportunidade de incorporar nova matriz energética, auxiliando na sustentabilidade econômica e ambiental. Também temos a implantação de um sistema de governança ambiental integrado com um APP e com a CTR permitindo acompanhar as atividades da equipe operacional e os dados de processo do tratamento dos resíduos.

Desenvolvimento

A Central de Transformação de Resíduos tem por objetivo tratar os resíduos infectantes da Instituição. Todo material é pesado e acondicionado em cestos a serem colocados nas autoclaves. Através do processo de autoclavagem os resíduos são descontaminados e posteriormente descaracterizados em triturador. A unidade hoje opera diariamente, com oportunidade de ampliação em sua jornada, visando ampliar o tratamento. Visa ainda a Implantação do sistema de conversão dos resíduos triturados em

Indicadores, resultados e impactos

Desde sua implantação, em setembro de 2023, a Santa Casa tratou internamente 1.469 TON de resíduos infectantes. Atualmente, 20% do resíduo do grupo A está sendo destinado a tratamento externo. A Central de Transformação está alinhada com as diretrizes estratégicas da Santa Casa no que tange a Gestão de custos, o aperfeiçoamento e a integração dos processos da cadeia de valor, e aprimoramento do modelo de gestão. Há também uma diminuição significativa do passivo ambiental e estabilização de custos operacionais com destinação dos resíduos e com a introdução do gás combustível no futuro. Como forma de governança são

utilizados indicadores diários e mensais de processamento comparando os volumes ainda tratados exter-

namente e os tratados na CTR para que seja possível aperfeiçoar a capacidade ao ponto máximo possível.



TRANSFORMAÇÃO DE RESÍDUOS INFECTANTES EM ATIVO ENERGÉTICO





Green Kitchen no Espírito Santo tem nome: Vitória Apart Hospital

Dados mensurados no período:

Julho de 2024 – Em andamento

Introdução

Em 16/10/2024, o Vitória Apart Hospital (VAH) tornou-se o 1º estabelecimento do Espírito Santo a conquistar o selo Green Kitchen - reconhecimento oficializado em cerimonial, em 28/01/2025. A iniciativa nasceu do compromisso com práticas sustentáveis na cozinha hospitalar e envolveu o preenchimento de um robusto questionário, com comprovações documentais e operacionais nas áreas de alimentos, resíduos, água, materiais e pessoas. O VAH alcançou 31 pontos, 11 acima do mínimo necessário, e obteve classificação PIN 3. O reconhecimento destaca o compromisso institucional com uma alimentação natural, livre de químicos e de descartáveis, e com a redução de impactos ambientais.

O engajamento intersetorial foi fundamental para essa conquista, que fica válida por 1ano e prevê reavaliações periódicas, incentivando a manutenção e evolução contínua das boas práticas e reforçando o compromisso com o desenvolvimento sustentável.

Desenvolvimento

O projeto iniciou com a união dos times de Meio Ambiente e Nutrição e o apoio da alta gestão, visando reconhecer e reforçar práticas sustentáveis na cozinha do Vitória Apart Hospital. A primeira etapa foi a análise do ques-

tionário técnico fornecido, que demandou um extenso levantamento de informações nas áreas de alimentos, resíduos, materiais, água e capacitação, somados à metodologia de verificação documental, evidências fotográficas e declarações técnicas. Neste íterim, muitos alinhamentos de processos, reuniões e melhorias de práticas possíveis foram adotados.

A materialidade interna concentrou-se na substituição de insumos industrializados, eliminação de plásticos descartáveis ou de uso único sempre que possível, adoção de temperos naturais e adequações estruturais.

Como externalidade positiva, houve melhora na imagem institucional e estímulo à alimentação saudável. Trata-se de uma iniciativa contínua, com validade anual e metas de evolução constante nas próximas reavaliações.

Indicadores, resultados e impactos

O Hospital Vitória Apart obteve 31 pontos na certificação Green Kitchen, superando em 11 o mínimo necessário e alcançando o PIN 3.

Antes da iniciativa, não havia visibilidade, sistematiza-

ção ou mapeamento formal de ações sustentáveis na cozinha. Após o projeto, foram identificadas, formalizadas, comprovadas e reconhecidas pelo programa 19 boas práticas, como a eliminação de temperos químicos, ausência de frituras, uso de azeite natural, substituição de filtros de água, reciclagem de resíduos inorgânicos, compostagem, higienização natural de vegetais e treinamentos em sustentabilidade.

A avaliação foi feita com base em evidências auditáveis e questionário técnico do programa e, agora, o hospital acompanha os indicadores por meio de evidências documentais exigidas. O sucesso foi um marco institucional, validado por certificação externa, com potencial de integrar relatórios ESG e gerar impactos positivos em saúde coletiva, meio ambiente e governança hospitalar.

Outros diferenciais e aprendizados

A conquista do selo Green Kitchen é inédita no Espírito Santo: o Hospital Vitória Apart é o único

estabelecimento no estado com esse reconhecimento externo que, por sua vez, estimula a cultura institucional ESG e fortalece o compromisso com os ODS da Agenda 2030, especialmente os objetivos 3 (Saúde e Bem-estar) e 12 (Consumo e Produção Responsáveis).

O projeto foi construído de forma multissetorial, com a atuação conjunta das equipes de Meio Ambiente, SND, alta gestão hospitalar, diretoria institucional e a prestadora terceirizada de Nutrição (GRSA) em uma articulação exemplar de governança colaborativa e integrativa demonstrando que a cultura ESG pode ser incorporada em todos os níveis da instituição.

Além da valorização da alimentação saudável e do meio ambiente, o projeto fortaleceu o posicionamento institucional como referência em sustentabilidade hospitalar e trouxe aprendizados replicáveis para outras unidades do grupo ao qual faz parte, inspirando um modelo duradouro e inovador no setor.



Arquivo PDF: Certificado de participação VAH



Entrega do Certificado em janeiro 2025



Folder de Comunicação aos Colaboradores



Responsabilidade social

AACD (SP)

Iniciativas de humanização que colocam a pessoa no centro do cuidado

BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo (SP)

OpenCare 5G: conectando vidas com saúde especializada em áreas remotas

Hcor (SP)

Saúde com acolhimento: apoio ao projeto Saha, da AMLB, para atendimento gratuito a refugiados

Hospital Alemão Oswaldo Cruz (SP)

Ambiente seguro: um compromisso coletivo com o bem-estar

Hospital do Coração Anis Rassi (GO)

Inclusão e saúde mental: tornando o invisível visível

Hospital do Coração de Goiás (GO)

Projeto de saúde mental para colaboradores

Hospital do GRAACC (SP)

Atendimento escolar hospitalar: a intersectorialidade como estratégia do tratamento humanizado na oncologia pediátrica

Hospital Márcio Cunha (MG)

Grupo de trabalho de diversidade e inclusão

Hospital Márcio Cunha (MG)

Promoção da saúde no trabalho com ações integradas de psicologia, serviço social e ergonomia

Hospital Márcio Cunha (MG)

Ergonomia - pausas produtivas: um olhar atento ao bem-estar na lavanderia

Hospital Mater Dei Santo Agostinho

Letramento e censo de diversidade e inclusão

Hospital Moinhos de Vento (RS)

Metodologia para ação humanitária durante as enchentes no Rio Grande do Sul

Hospital Nipo-Brasileiro (SP)

Descartar corretamente também é acolher

Hospital Pequeno Príncipe (PR)

Para além do hospital: reabilitação multiprofissional e inclusão para crianças e adolescentes com deficiência

Hospital Santo Amaro (BA)

Censo da diversidade: equidade e inclusão no Hospital Santo Amaro

Hospital Sírio-Libanês (SP)

Oficinas de formação – equidade SUS: promovendo gênero, raça, etnia e valorização das trabalhadoras

Hospital Sírio-Libanês (SP)

Implantação da academia de liderança

Hospital Tacchini Bento Gonçalves (RS)

Voluntariado Tacchini: corações que cuidam e mãos que transformam

IBCC Oncologia (SP)

SAC estratégico: o IBCC Oncologia reduziu reclamações em 29% com projeto reconhecimento

Real Hospital Português (PE)

“É comigo: educação que transforma vidas”

Rede D’Or – Hospital Copa D’Or (RJ)

Promoção da saúde no trabalho: análise dos resultados e desafios de um programa institucional de nutrição, “Vida Leve” no hospital privado do Rio de Janeiro

Rede D’Or – Perinatal Barra (RJ)

Brigada do amor: cuidado além da perda gestacional, obstétrica e neonatal

Iniciativas de humanização que colocam a pessoa no centro do cuidado

Dados mensurados no período:

2019 – Em andamento

Introdução

Com a humanização no seu DNA desde a fundação em 1950, a AACD procura proporcionar uma jornada segura e acolhedora aos pacientes por meio de uma série de iniciativas que oferecem bem-estar e contribuem para uma melhor adesão ao tratamento. Nesse sentido, a instituição coloca a pessoa no centro do cuidado e procura sempre trazer melhorias contínuas na qualidade do serviço prestado, na experiência do paciente e seus familiares, assim como no engajamento de médicos, colaboradores e voluntários.

Por esse motivo, a AACD conta com a certificação internacional *Planetree* na categoria Ouro, que atesta o mais alto padrão de humanização no atendimento. O título posiciona a Instituição em um grupo seletivo de apenas 100 organizações no mundo, sendo uma das únicas no Brasil a ter essa distinção de atendimento humanizado na Saúde.

Desenvolvimento

O cuidado da AACD pode ser ilustrado pelas seguintes ações:

- “Meu Amigo Igual a Mim”: Personalização de brinquedos que espelham quadro pós-operatório de pacientes;
- Aurora Boreal: Projeção de céu estrelado na sala de recuperação pós-anestésica;

- Maca Foguete: Maca adaptada com design que convide pacientes para viagem espacial;
- Cromoterapia: Exibição de cores nos leitos para estimulação de emoções positivas;
- Anestesia com aromas: Escolha de cheiros na indução anestésica;
- Brinquedoteca: Espaço lúdico para momentos de brincadeira e interação;
- Carrinho no Centro Cirúrgico: Opção de transporte personalizado até a sala cirúrgica;
- Visita de personagens: Super-heróis e princesas interagem com pacientes;
- Solarium: Espaço terapêutico no ambiente hospitalar para pacientes internados;
- Voluntária pet: Visita mensal de cachorra no ambiente assistencial;
- Comissão consultiva: Reuniões frequentes com pacientes e familiares para colaboração e melhoria contínua.

Indicadores, resultados e impactos

Uma cultura centrada na pessoa não se baseia somente nas experiências, necessidades e preferências dos pacientes, mas também nas experiências e necessidades dos familiares e dos profissionais de saúde.

Por isso, a AACD conta com direcionadores que garantem a continuidade dessa abordagem e conduta em todos os setores da Instituição. Para tanto, acompanha-se a qualidade das interações entre paciente e profissional da Saúde, o acesso à informação, o envolvimento da família e a infraestrutura da operação.

Como resultado, o atendimento humanizado promove um modelo de cuidado integral do paciente que contempla os níveis físico, mental, emocional, social e espiritual.

Outros diferenciais e aprendizados

A certificação internacional Planetree na categoria Ouro reconhece o nível máximo de comprometimento da AACD na promoção de ações de humanização que trazem bem-estar e qualidade de vida a todos que frequentam a Instituição.



A personalização de brinquedos ajuda as crianças a entenderem e aceitarem melhor o procedimento, aliviando a ansiedade no processo de recuperação.



A maca-foguete promove uma experiência lúdica e divertida para pacientes infantis que são transportados pelo ambiente hospitalar.



Figuras como super-heróis e princesas visitam e interagem com os pacientes, proporcionando momentos de alegria e descontração.



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo

OpenCare 5G: conectando vidas com saúde especializada em áreas remotas

Dados mensurados no período:
Setembro de 2024 – Em andamento

Introdução

No município de Miguel Alves (PI), onde 70% da população vive na zona rural, a BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo está conduzindo uma verdadeira transformação: o projeto OpenCare 5G, um projeto de telessaúde com foco em telediagnósticos via 5G.

Em parceria com Samsung, CPQD e Instituto Votorantim, a iniciativa oferece exames de ecocardiograma, ultrassonografia obstétrica, colposcopia e rastreamento de endometriose a pacientes do SUS. Com forte impacto social, o projeto amplia o acesso a cuidados especializados em vazios assistenciais, capacita profissionais locais e testa soluções para apoiar políticas públicas de saúde digital.

Desenvolvimento

A ação iniciou em 2024 com diagnóstico situacional e aprovação ética. Em 2025, foram realizadas instalações de infraestrutura, treinamentos presenciais e o início da operação assistencial. Com uma rede 5G privativa, médicos especialistas orientam à distância a realização dos exames com apoio da tecnologia SonoSync. O projeto combina inovação, formação local e conectividade inteligente, mostrando como é possível enfrentar desigualdades estruturais com soluções sustentáveis e escaláveis.

A experiência é monitorada continuamente e tem alto potencial de replicação para outras regiões e especialidades.

Indicadores, resultados e impactos

Até julho de 2025, foram realizados 140 atendimentos com 100% de taxa de ocupação e de exames laudados. O tempo de espera caiu 86% (de 180 para 24 dias), e 68,9% dos pacientes retornaram à Atenção Primária para manejo. O projeto formou cinco profissionais em teleecocardiografia e um em teleUSG obstétrica. Os atendimentos beneficiaram majoritariamente pacientes pretos e pardos (90%) e o NPS foi de 100. Os dados estão sendo monitorados para orientar ajustes e apoiar a regulamentação da telessaúde no país.

Outros diferenciais e aprendizados

Combinando tecnologias como Open RAN, fibra óptica e satélite, o projeto explora novas soluções de conectividade aplicadas à saúde com base em pesquisa científica. O uso da plataforma SonoSync garante qualidade diagnóstica e valor educacional, pois permite capacitação contínua das equipes locais. A experiência está alinhada aos ODS da ONU e aos compromissos ESG da BP, promovendo inovação, inclusão e o desenvolvimento de capacidades em regiões com grandes desafios estruturais.



Saúde com acolhimento: apoio ao projeto Saha, da AMLB, para atendimento gratuito a refugiados

Dados mensurados no período:

2019 – Em andamento

Introdução

O programa de Apoio a Refugiados da Associação Beneficente Síria, mantenedora do Hcor, integra os Projetos de Gratuidade da instituição e tem como objetivo ampliar o acesso à saúde para populações refugiadas em situação de vulnerabilidade. A iniciativa está centrada no apoio ao projeto Saha Brasil (Saúde com Humanidade para Todos), promovido pela AMLB (Associação Médica Líbano-Brasileira) desde 2018, sendo o Hcor responsável por oferecer estrutura, equipe e apoio técnico desde 2019. Em 2024, foram atendidos pacientes de 28 países, em 14 especialidades médicas, reforçando o compromisso da instituição e o alinhamento à agenda ESG, promovendo acolhimento humanizado e contribuindo para a inclusão de migrantes no sistema de saúde. Em junho de 2025, a AMLB firmou uma parceria com a Agência da ONU para Refugiados (Acnur), com o objetivo de ampliar o acesso a serviços de saúde gratuitos oferecidos a pessoas refugiadas, migrantes e apátridas na cidade de São Paulo e na região metropolitana.

Desenvolvimento

Os atendimentos são realizados no Hcor, com envolvimento de equipes médicas, assistenciais e administra-

tivas. O projeto contempla consultas especializadas, exames diagnósticos e suporte contínuo, com triagem e articulação feitas por médicos e médicas da AMLB. Também são oferecidas conversas com assistentes sociais, dedicadas a orientar os pacientes durante o acesso aos serviços médicos. Além disso, o Corpo de Voluntárias da Diretoria de Senhoras do Hcor atua diretamente na recepção dos beneficiários, proporcionando acolhimento às famílias, apoio especial às crianças enquanto os pais passam pelas consultas e, quando necessário, auxiliando na mediação linguística entre profissionais de saúde e pacientes que não falam português. A parceria é contínua, estruturada com governança compartilhada, e o progresso é monitorado por indicadores clínicos, sociais e administrativos, consolidando a missão filantrópica do hospital aliado à resposta humanitária a crises migratórias.

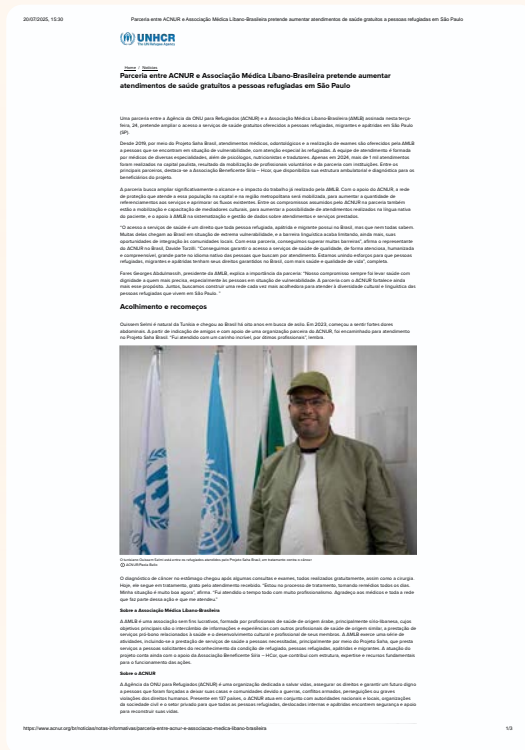
Indicadores, resultados e impactos

Em 2024, o programa realizou 1.076 consultas e 490 exames para pessoas refugiadas de 28 nacionalidades, em um total de 14 especialidades médicas. Os resultados são acompanhados por meio de indicadores assistenciais e sociais e apresentados em reuniões de

monitoramento contínuo. A iniciativa também é destacada em documentos institucionais, como o Relatório de Sustentabilidade, como expressão do compromisso da instituição com a equidade no acesso à saúde, e reforça a atuação integrada do Hcor com parceiros da sociedade civil e organismos internacionais. O financiamento é garantido pela Associação Beneficente Síria, mantenedora do hospital, por meio de um modelo que reúne fontes diversas de receita, como a comercialização de recicláveis, doações institucionais, plataforma digital e renda do estacionamento. Essa estrutura financeira fortalece a continuidade do projeto e amplia seu alcance social, integrando práticas de filantropia à governança ESG da instituição.

Outros diferenciais e aprendizados

A ação reforça a capacidade do Hcor de integrar parcerias institucionais a seu modelo filantrópico. O projeto demonstra como a colaboração entre organizações médicas e hospitais pode gerar impacto real, com alto nível técnico e gestão qualificada. A experiência fortalece a cultura ESG, a diversidade cultural no cuidado e a atuação do hospital em pautas sociais de relevância nacional e internacional.



Entre os principais parceiros, destaca-se a Associação Beneficente Síria – Hcor, que disponibiliza sua estrutura ambulatorial e diagnóstica para os beneficiários do projeto.



Ambiente seguro: um compromisso coletivo com o bem-estar

Dados mensurados no período:

Julho de 2022 – Em andamento

Introdução

O projeto “Ambiente Seguro: Onde Cuidar é Coletivo” surgiu para fortalecer o bem-estar emocional dos colaboradores do Hospital Alemão Oswaldo. Alinhado à cultura justa, segurança psicológica e diversidade, visa fomentar relações respeitadas, ampliar espaços de apoio, responsabilizar comportamentos inadequados e promover um ambiente onde todos possam se expressar com segurança. Entre as ações, destacam-se capacitações em cultura justa, formação de multiplicadores e implementação de fluxo de acolhimento a comportamentos discriminatórios. Os desafios incluem o enfrentamento de resistências culturais a manutenção do engajamento das áreas ao longo do tempo. O projeto envolve áreas como Saúde Ocupacional, jurídico, compliance e tem apoio da alta liderança. Já foi reconhecido com o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida (ABQV) e, em 2024, pelo Movimento Mente em Foco da ONU, reforçando nosso compromisso com a saúde mental.

Desenvolvimento

O projeto de Manejo de Comportamento Disruptivo foi implementado para mitigar situações de agressão, assédio e preconceito no ambiente hospitalar, promovendo segurança psicológica e cultura de respeito. A

iniciativa inclui diagnóstico, criação de fluxos de acolhimento e capacitação de 85 líderes em temas como racismo, assédio e comunicação não violenta. Foram estruturados dois fluxos de resposta (geral e grave), com apoio do Comitê Multi de Apoio. Utiliza metodologia PDCA, dados internos e revisão de literatura. A comunicação envolveu placas, manuais e informativos. A iniciativa é contínua, com base na metodologia da Cultura Justa, que diferencia erros humanos de negligência, promovendo desenvolvimento e aprendizado. Resultados incluem melhoria do clima organizacional, redução de afastamentos e fortalecimento da reputação institucional. Os desafios envolvem garantir aplicação consistente e tratar temas sensíveis. Alinha-se à agenda ESG, ODS e aos valores da instituição.

Indicadores, resultados e impactos

Atualmente, estamos em processo de construção e implementação de um sistema estruturado para monitoramento dos indicadores do projeto. Essa iniciativa visa consolidar dados provenientes dos canais institucionais, da Saúde Ocupacional e da pesquisa de clima organizacional, além de acompanhar a efetividade dos treinamentos e a aderência aos protocolos estabelecidos. O objetivo é garantir uma avaliação contínua

e integrada, que permita a identificação de oportunidades de aprimoramento e fortaleça a governança do projeto, alinhando-o cada vez mais às diretrizes estratégicas da instituição e às práticas de ESG.

Outros diferenciais e aprendizados

A importância do diagnóstico abrangente, aliado ao engajamento e apoio da alta liderança, foi fundamental para o sucesso do projeto. A estruturação de fluxos de atendimento e protocolos específicos facilita a rápida resposta a comportamentos disruptivos. Capacitar líderes com foco em diversidade e segurança psicológica fortalece a cultura organizacional e promove ambientes mais inclusivos e seguros. A implementação da Cultura Justa, com ferramentas que equilibram responsabilização e aprendizado, tem potencial para ser replicada em outras instituições que buscam transformar seus ambientes de trabalho. A comunicação transparente e o envolvimento multidisciplinar garantem aderência e continuidade das ações. Reafirma o compromisso do hospital com a excelência em saúde e a promoção de um ambiente ético, acolhedor e seguro para colaboradores e pacientes.



Inclusão e saúde mental: tornando o invisível visível

Dados mensurados no período:

2024 – Em andamento

Introdução

O projeto, baseado na Lei 14.624/23, reconhece deficiências ocultas e promove inclusão e respeito. Permite que colaboradores com condições invisíveis, como transtornos mentais e doenças autoimunes, usem voluntariamente botons de identificação discretos. O objetivo é criar um ambiente acolhedor, reduzir estigmas e oferecer suporte humanizado pelas lideranças. Envolveu Saúde Ocupacional e Gestão de Pessoas. Além de conscientizar sobre a importância de sinalizar essas condições, o projeto prepara a gestão para identificar diferenças sem limitar o desenvolvimento dos colaboradores, respeitando suas singularidades. O desafio é garantir adesão voluntária e entendimento correto, evitando exposição. Com baixo custo e alto impacto, a iniciativa é contínua e se expande para atender pacientes, reforçando a cultura de empatia e inclusão.

Desenvolvimento

O projeto iniciou com a criação e distribuição voluntária de botons com o símbolo da Lei 14.624/23, acompanhado de campanha interna para sensibilizar líderes e colaboradores sobre deficiências ocultas, reforçando confidencialidade e respeito. Foram realizadas capacitações para gestão e saúde ocupacional, focando na identificação das diferenças sem limitar o desenvolvimento

dos colaboradores. O custo foi baixo, restringindo-se à confecção dos botons e materiais de comunicação. As principais externalidades foram o fortalecimento da cultura de inclusão, redução do estigma e melhora do ambiente de trabalho. O método adotado foi participativo e voluntário. A iniciativa é contínua, com adesão aberta e expansão para incluir também pacientes, promovendo sustentabilidade e respeito à diversidade invisível.

Indicadores, resultados e impactos

Embora ainda não possuamos dados quantitativos formais para mensurar os resultados do projeto, os impactos qualitativos já são perceptíveis. A adesão voluntária dos colaboradores ao uso dos botons tem sido crescente, refletindo maior conscientização e aceitação da iniciativa. As ações educativas com líderes e equipes vêm promovendo uma cultura mais inclusiva, com relatos frequentes de maior empatia e respeito às diferenças invisíveis.

A iniciativa tem potencial para reduzir estigmas e melhorar o ambiente de trabalho, criando uma rede de suporte mais sensível às necessidades individuais. Planejamos implementar, em breve, ferramentas de avaliação e indicadores para acompanhar a evolução do projeto, medir sua efetividade e orientar melhorias contínuas.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto, alinhado aos princípios de inclusão e responsabilidade social, reforça o compromisso institucional com a promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 3 (Saúde e Bem-estar) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades).

Entre os aprendizados mais relevantes, destaca-se a importância da adesão voluntária para garantir o respeito à privacidade dos colaboradores, o que se mostrou

essencial para o sucesso da iniciativa. A comunicação transparente e o engajamento das lideranças foram fatores-chave para a aceitação e efetividade do projeto.

Além disso, o uso de metodologias participativas e educativas para sensibilização promoveu uma cultura organizacional mais empática e inclusiva, que pode ser replicada em outras áreas e unidades da instituição.

O projeto contribui também para o fortalecimento da imagem institucional como referência em práticas inclusivas e humanizadas no setor de saúde.





Projeto de Saúde Mental para Colaboradores

Dados mensurados no período:

Julho de 2023 – Em andamento

Introdução

O projeto de atendimento psicológico foi implantado em um hospital privado com o objetivo de oferecer suporte emocional aos colaboradores, prevenindo o surgimento ou agravamento de síndromes como a de burnout, ansiedade e outras questões relacionadas à saúde mental. A motivação surgiu a partir do aumento de afastamentos psicológicos e do impacto do ambiente hospitalar sobre o bem-estar da equipe. Entre os desafios enfrentados estão o estigma sobre saúde mental e a adesão inicial ao projeto. Com o apoio da gestão, RH e profissionais da psicologia, conseguimos ampliar o engajamento e criar um ambiente mais acolhedor. O envolvimento dos colaboradores foi fundamental, assim como o reconhecimento da importância do cuidado psicológico como parte da saúde ocupacional. A expectativa é reduzir afastamentos e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Desenvolvimento

O projeto iniciou com a avaliação psicológica de todos os colaboradores do hospital, de diferentes áreas, por meio de testes validados como a EBADEP-A (Escala Batista de Depressão – Adulto) e a escala Hare (PCL-R), com foco na identificação de sintomas de depressão, estresse e outros fatores de risco. Os da-

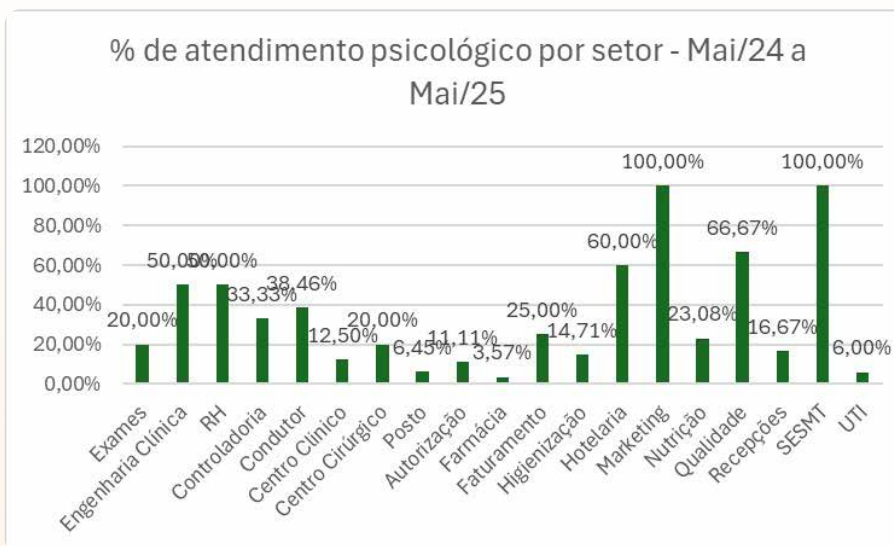
dos foram organizados em relatórios e apresentados à gestão, permitindo a priorização dos atendimentos conforme a gravidade. As sessões são breves e focais (6 a 8 sessões), realizadas em consultório interno no hospital, garantindo sigilo e acessibilidade. A materialidade interna envolve investimento em equipe de psicologia e estrutura mínima. As principais externalidades são a redução de afastamentos, melhoria do clima organizacional e aumento da produtividade. O projeto é contínuo, com caráter durável e sustentável, sendo monitorado e ajustado periodicamente conforme a demanda.

Indicadores, resultados e impactos

O projeto teve início no planejamento no começo de 2024, com a aplicação efetiva a partir de maio do mesmo ano. Desde então, passou a oferecer atendimento psicológico gratuito aos colaboradores do hospital, como forma de prevenção e suporte em saúde mental. Os atendimentos são realizados por uma clínica especializada, contratada externamente, garantindo imparcialidade, sigilo e acolhimento profissional. A iniciativa surgiu da necessidade de lidar com o crescente número de casos relacionados a estresse ocupacional,

burnout e outras condições emocionais, especialmente no contexto hospitalar, que exige alta carga física e emocional dos profissionais.

O indicador apresentado não possui uma linha de base ou parâmetro comparativo com o período anterior à implementação da ação



Percentual de atendimentos psicológicos realizados no Hospital do Coração de Goiás, categorizado por setor, no período de maio de 2024 a maio de 2025.



Atendimento escolar hospitalar: a intersectorialidade como estratégia do tratamento humanizado na oncologia pediátrica

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2021 – Em andamento

Introdução

O atendimento escolar hospitalar do hospital GRA-ACC é realizado pelo setor nomeado Escola Móvel Aluno Específico e desde o ano 2000 e já atendeu mais de seis mil crianças e adolescentes em tratamento oncológico. Esse atendimento consiste em aulas individuais ministradas a estudantes da Educação Básica, ao longo do tratamento do câncer. A iniciativa permite que pacientes realizem exames de admissão ao ensino superior (como o exame nacional do ensino médio – ENEM) durante internação, com aplicação das provas no próprio hospital. Além das iniciativas curriculares, a Escola Móvel promove, junto à equipe de humanização, a interação dos pacientes e acompanhantes com datas comemorativas nacionais, como o dia dos povos indígenas. O reconhecimento da cidade também é parte do escopo de atividades, e em 2025, o hospital iniciou a promoção de saídas monitoradas com pacientes e acompanhantes para espaços culturais da cidade, oferecendo uma abordagem biopsicossocial e integral ao tratamento.

Desenvolvimento

O atendimento escolar hospitalar do Hospital GRA-ACC é realizado com pacientes ao longo do trata-

mento, sob a esfera do tratamento humanizado, e é realizado em três frentes: o contato do setor responsável pelo atendimento (Escola Móvel) com as escolas em que os pacientes seguem matriculados, mediando os trâmites legais para o afastamento escolar durante o tratamento, e informando o desempenho pedagógico deste paciente durante sua estadia no hospital; a oferta de aulas individualizadas ao paciente em leito de internação ou ambulatorial; a interação do paciente com o universo extra-hospitalar, com ações de formatura de ensino médio, e saídas monitoradas para espaços culturais da cidade de São Paulo. A iniciativa é mantida pelo hospital por recursos próprios, oriundos de captação via projetos de financiamento e doações de pessoas físicas, o que garante a sustentabilidade e continuidade das ações há 25 anos.

Indicadores, resultados e impactos

Os principais indicadores e resultados são dados pela média de atendimentos realizados no primeiro semestre 2025: média de quinhentos atendimentos por mês (160 pacientes atendidos). No ano de 2024, o hospital promoveu e terceira formatura de ensino médio para 12 pacientes em tratamento, em 2025, promoveu 3

saídas culturais, atendendo mais de 60 pacientes e seus familiares. O sucesso é medido através da pesquisa de satisfação interna do setor Escola Móvel via plataforma Track, bem como a pesquisa de satisfação da instituição como um todo.

Outros diferenciais e aprendizados

Em 2025, a Escola Móvel foi premiada pela Rede Globo e pela Fundação Roberto Marinho com o prêmio LED-Luz na Educação, sendo a iniciativa divulgada em rede nacional, e participando de eventos na área da educação.



Grupo de trabalho de diversidade e inclusão

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2025 – Em andamento

Introdução

Com o intuito em trazer mais ações sobre a questão de Diversidade e Inclusão, decidimos montar um Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão, com um novo processo de escolha dos membros, que as ações sejam levadas diretamente a gerências e a presidência e que os membros tenham voz ativa, e que seja um grupo composto por pessoas diversas.

Desenvolvimento

Iniciamos com um Grupo de Diversidade e Inclusão em um formato diferente, com os seguintes passos: 1. Os colaboradores que tivessem interesse em ser membro do GT deveriam fazer a inscrição via Forms; 2. Cargos de liderança como: coordenador, supervisores, gerência e Diretoria, não poderia fazer a inscrição, com intuito em que, demais vozes da Instituição fossem ouvidas; 3. Após a inscrição foram selecionadas algumas pessoas, considerando aspectos de diversidade e inclusão (gênero, idade, raça, neurodivergência, deficiência, orientações sexual e etc.) 4. Foi feita uma etapa de entrevistas com os membros selecionados e fechamos o GT com 14 participantes; 5. Fazemos reuniões quinzenais com todo grupo, em que várias ações estão sendo debatidas, inclusive capacitações

Indicadores, resultados e impactos

Desde a primeira reunião fazemos uma ata e anotamos todas as ideias e sugestões de melhorias apresentadas pelo grupo (fazemos levantamento de infraestrutura para ser melhorada, de situações que já ocorreram, etc), após isso, levamos as sugestões para a gerência responsável, que ficará ciente da questão e trabalharemos para implementar melhorias.

Em nosso relatório de Sustentabilidade de 2024, informamos sobre o início do GT (<https://www.fsfx.com.br/relatorio-de-sustentabilidade/>)

Outros diferenciais e aprendizados

Estamos em um momento do grupo em que cada um está estudando sobre um tema e apresentando para os demais membros, tem sido um momento de muita troca, capacitação e muitas pessoas relatando sobre questões pessoais vividas e dificuldades. Tem sido um momento muito enriquecedor



Participação do Presidente na reunião do GT de Diversidade e Inclusão.

GRUPO DE TRABALHO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA FSFX INICIA ATIVIDADES

A Fundação São Francisco Xavier implantou, em 2024, o Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão, composto por 14 colaboradores de diversas áreas e unidades. No último mês, os integrantes reuniram-se, virtualmente, para oficializar o início das atividades do Grupo. Na ocasião, os integrantes se conheceram e compartilharam ideias e perspectivas valiosas.



O Grupo de Trabalho visa auxiliar na promoção de ações e discussões que reforcem o valor da inclusão e da diversidade em todas as suas formas nas unidades da FSFX, bem como sugerir iniciativas que garantam que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas.

Vale ressaltar que, embora o Grupo seja formado por um número específico de colaboradores, qualquer sugestão ou ideia é muito bem-vinda. Basta procurar a especialista de ESG da FSFX, Júlia Batista Lourenço.

E-mail de divulgação sobre o GT

BOAS PRÁTICAS PARA PROMOVER A DIVERSIDADE CULTURAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

• PRATIQUE A ESCUTA ATIVA

Preste atenção genuína quando outros compartilharem suas experiências culturais, sem interromper ou minimizar suas histórias. Ouvir com empatia demonstra respeito pelas diferenças e ajuda a construir um ambiente de confiança.

• QUESTIONE SEUS PRÓPRIOS VIESES

Refletir sobre seus próprios preconceitos inconscientes é o primeiro passo para se tornar mais consciente das diferenças culturais. Participe de treinamentos e converse com colegas sobre como combater esses vieses no dia a dia.

• ADOTE UMA COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Evite expressões e estereótipos que possam ser ofensivos ou alienantes. Use um linguajar que seja respeitosa e acessível a todos, adaptando a comunicação para que ninguém se sinta excluído. Por exemplo, adote pronomes neutros e respeite a identidade de gênero de cada um.

• CELEBRAR E APRENDER SOBRE CULTURAS DIVERSAS

Aproveite as oportunidades para aprender mais sobre as diferentes culturas representadas na empresa, como participar de eventos e datas comemorativas que celebrem a diversidade cultural, como o Dia da Consciência Negra, o Mês da História das Mulheres, entre outros.

• CRIE ESPAÇOS SEGUROS PARA CONVERSAS SOBRE DIVERSIDADE

Incentive diálogos abertos sobre diversidade e inclusão. Quando for possível, participe de reuniões ou grupos de afinidade que discutam essas questões, compartilhando experiências e buscando soluções para melhorar o ambiente de trabalho para todos.

• PRATIQUE A EMPATIA NAS INTERAÇÕES DIÁRIAS

Tente se colocar no lugar do outro antes de emitir julgamentos. A empatia ajuda a entender melhor as diferentes perspectivas e a resolver possíveis conflitos de forma respeitosa e construtiva.

• OFEREÇA APOIO A COLEGAS DE DIFERENTES CULTURAS

Seja proativo em apoiar colegas de outras culturas, especialmente se perceber que eles estão enfrentando desafios de adaptação ou discriminação. Mostrar apoio, seja por meio de uma conversa ou simplesmente reconhecendo suas contribuições, faz a diferença.

• EVITE PIADAS E COMENTÁRIOS CULTURALMENTE INSENSÍVEIS

Embora o ambiente de trabalho precise ser descontraído, evite humor que possa ser interpretado como discriminatório ou estereotipado. O respeito nas palavras e atitudes é fundamental para a criação de um espaço inclusivo.

• SEJA UM ALIADO DA INCLUSÃO

Não espere que apenas grupos marginalizados lutem pela inclusão. Seja um aliado, apoiando iniciativas e falando sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho, seja em conversas informais ou reuniões formais.

• COMPARTILHE BOAS PRÁTICAS DE INCLUSÃO

Se você se deparar com práticas ou ideias que promovam a inclusão e o respeito às diferenças culturais, compartilhe com seus colegas. Disseminar boas práticas fortalece a cultura organizacional e inspira outros a fazer o mesmo.

A diversidade cultural é um motor para inovação, crescimento e competitividade. Para que ela se torne uma realidade efetiva, é necessário que todos, independentemente da posição ou cargo, se comprometam a agir de forma inclusiva e respeitosa. Juntos, podemos construir um ambiente onde a diversidade não seja apenas tolerada, mas celebrada e promovida todos os dias.

Texto elaborado por: **Maria Clara Costa Sepulcri** - Analista de RH Recrutamento e Seleção

PROGRAMA
DIVERSIDADE & INCLUSÃO
FSFX FSFX

Divulgação da Pílula ESG sobre temática

debatida em reunião
(elaborada por membro do GT).

Promoção da saúde no trabalho com ações integradas de psicologia, serviço social e ergonomia

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2024 – Em andamento

Introdução

A integração entre ações de apoio psicológico, suporte social e intervenções ergonômicas tem demonstrado efetividade na redução de afastamentos temporários (até 15 dias) por CID F e M. Apresenta os resultados de uma abordagem ampliada, implementada pela equipe multiprofissional, que combinou estratégias estruturais, psicossociais e educativas com foco na promoção da saúde mental, na prevenção de riscos ergonômicos e no enfrentamento das vulnerabilidades sociais no ambiente de trabalho. Com o objetivo de reduzir a reincidência de afastamentos por CID F e M. Qualificar os processos de acolhimento e gestão de riscos ocupacionais. Sensibilizar lideranças e colaboradores sobre saúde integral. Monitorar e atuar preventivamente em áreas vulneráveis. Integrar o suporte social às ações de saúde ocupacional.

Desenvolvimento

A estrutura metodológica compreende os trabalhos desenvolvidos pela equipe multidisciplinar da Saúde Ocupacional. O serviço da psicologia compreende a coleta e análise de dados, interface direta com os gestores na preparação das atividades, pesquisa das necessidades, Rodas de Conversas; DDPI - Diálogo Direto com a Psicologia; Campanhas e Informativos mensais sobre saúde mental e segurança biopsicossocial; Palestras; análise do perfil

epidemiológico, avaliação de situações de risco, apoio e acolhimento psicológico individual. O Serviço Social atua por meio de trabalho em rede, escuta ativa, suporte em situações de vulnerabilidade e enfrentamento dos determinantes sociais. A ergonomia realiza visitas técnicas, suporte nas análises de acidentes, treinamentos diversos, campanhas mensais, suporte a aquisição de mobiliários e ferramentas e avaliações ergonômicas. Esta é uma iniciativa contínua onde são realizados planejamento, monitoramento, controle das ações, metas e indicadores.

Indicadores, resultados e impactos

A atuação da equipe multidisciplinar foi eficaz para a redução da reincidência de afastamentos por CID F em 69% e CID M em 50,5% comparando o primeiro semestre de 2024 com mesmo período de 2025 (Indicador Perfil de Morbidade_Recorrência). A integração entre ações estruturais, psicossociais e educativas permitiu a mitigação de riscos ergonômicos e psicossociais e promoveu uma cultura organizacional mais sensível à saúde mental, ao bem-estar e às vulnerabilidades sociais. Os resultados alcançados reforçam o valor das estratégias proativas, centradas nas pessoas, apoiadas por ferramentas de gestão. Essa experiência reafirma que a promoção da saúde integral é promotora da prevenção, valorização dos trabalhadores e excelência institucional.

Ergonomia - pausas produtivas: um olhar atento ao bem-estar na lavanderia

Dados mensurados no período:

Junho de 2023 – Em andamento

Introdução

No exercício de atividades repetitivas é recomendado que o trabalhador faça pausas para descanso. O chamado “tempo de recuperação de fadiga” faz parte de um dos mecanismos de regulação descritos na ergonomia que possibilitam a manutenção do equilíbrio físico, cognitivo e mental. Durante a pausa é notório os benefícios adquiridos: a frequência cardíaca cai para um nível confortável, possibilitando a recuperação do estado funcional, a pressão sobre os músculos, nervos e tendões, fatores que auxiliam na prevenção e redução lesões. No contexto da lavanderia do hospital, onde as tarefas são desenvolvidas, majoritariamente, na posição de pé, as pausas na posição sentada possibilitam drenagem de edemas das extremidades inferiores e a redução do esforço estático dos músculos gastrocnêmio e sóleo, o que resulta em maior conforto ao colaborador no exercício de suas atividades.

Desenvolvimento

Foi implementada uma pausa de 10 minutos aos colaboradores da Lavanderia do HMC: as pausas ocorrem entre a hora da chegada e a hora da refeição, as 09:00h e as 17:00h. Para avaliar o grau de satisfação dos colaboradores com a implantação da pausa foram realizadas duas pesquisas seguindo a metodologia Net Promoter Score (NPS), que atualmente é um dos métodos mais utilizados devido sua simplicidade, facilidade na captação das informações e tabulação dos resultados, uma antes da implementação da pausa e outra 6 meses após.

A pesquisa foi constituída por uma única pergunta presencial para avaliar o grau de satisfação do colaborador: “Em uma nota de 0 a 10, sendo 0 a nota que qualifica a pior satisfação e 10 a melhor satisfação. Qual o grau de satisfação ao realizar seu trabalho?”. As respostas foram compiladas e tabuladas da seguinte forma: Detratores: Notas de 0 a 6_insatisfeitos. Neutros: Notas de 7 a 8_mais ou menos satisfeitos. Promotores: Notas de 9 a 10_realmente satisfeitos.

Indicadores, resultados e impactos

Participaram da primeira pesquisa 51 colaboradores, o que representa 65% de adesão e 45 colaboradores na segunda pesquisa, representando 59% de adesão. A satisfação, assim como a insatisfação, é gerada por diversos fatores, alguns incontroláveis, mas podem ser trabalhados pelas instituições para obterem melhorias de uma forma geral. Nas duas avaliações a adesão a pesquisa foi próximo a 60% do efetivo, constatou-se que a implantação da pausa produtiva reduziu em 32,10% o número de insatisfeitos com o trabalho, também houve uma redução de 11,3% dos colaboradores neutros e houve um aumento de 42,4% de satisfeitos com o trabalho. Pode-se concluir aqui que a implantação da pausa produtiva para recuperação da fadiga, produziu índices bem positivos de satisfação dos colaboradores para as atividades de lavanderia e conseqüentemente uma melhor qualidade de vida no trabalho e redução do absenteísmo.

Letramento e censo de diversidade e inclusão

Dados mensurados no período:

2024 – Em andamento

Introdução

A Rede Mater Dei de Saúde realizou seu primeiro Censo de Diversidade e Inclusão com o objetivo de conhecer melhor o perfil dos seus colaboradores e promover um ambiente mais inclusivo e equitativo. O projeto leva informação, identifica a composição demográfica da instituição e avalia a percepção de inclusão e equidade entre os colaboradores. Com isso, é possível detectar lacunas e desafios nas políticas e cultura organizacionais. O censo permite monitorar o progresso ao longo do tempo, estabelecendo uma linha de base para medir o impacto das iniciativas de diversidade e inclusão, garantindo um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor.

Indicadores, resultados e impactos

A pesquisa foi respondida por 70,86% dos colaboradores – mais de 6.000 pessoas, e forneceu insumos importantes sobre cultura, liderança, práticas de RH e acessibilidade. O resultado do score de maturidade de inclusão nas práticas visíveis que estão sendo implementadas da Rede Mater Dei é 3. Os resultados orientarão ações de melhoria contínua, fortalecendo a cultura organizacional e o compromisso com a diversidade.

Desenvolvimento

Conduzido em parceria com uma consultoria especializada, o processo foi dividido em três etapas: letramento introdutório, aplicação de pesquisa censitária com avaliação da percepção de inclusão, e análise dos dados. Para o letramento, foram realizadas palestras de educação e sensibilização, ações internas de sensibilização, pílulas de conhecimento, capacitação para líderes e equipe de gente e gestão, trilha da inclusão para todos os colaboradores. O Censo foi aplicado em todos os colaboradores da rede com alta taxa de adesão.



Metodologia para ação humanitária durante as enchentes no Rio Grande do Sul

Dados mensurados no período:
Setembro de 2023 – Em andamento

Introdução

Entre setembro de 2023 e maio de 2024, o Rio Grande do Sul foi atingido por duas enchentes históricas, deixando centenas de mortos, milhares de desabrigados e cidades devastadas. Diante dessa emergência, o Instituto Moinhos Social, pilar social do Hospital Moinhos de Vento, respondeu com agilidade e método, guiado pela missão de Cuidar das Pessoas. Mobilizou voluntários, recursos próprios e doações, estruturando ações emergenciais em saúde, entrega de itens essenciais e estratégias de médio e longo prazo para a reconstrução da vida das famílias. A atuação combinou empatia, planejamento e metodologia científica, garantindo impacto efetivo e sustentável. Assim, reafirma-se um valor essencial do hospital: ética e compromisso com a sociedade, estando presente quando a população mais precisa e levando cuidado, dignidade e esperança às comunidades atingidas.

Desenvolvimento

A atuação do Instituto Moinhos Social diante das enchentes no RS seguiu uma jornada estruturada e sensível à complexidade do cenário. A mobilização começou no lançamento de uma campanha de arrecadação junto à comunidade. Em seguida, foram recebidas e triadas doações como: roupas, itens de higiene, medicamentos e água potável, encaminhadas a abrigos. Equipes de saúde foram mobilizadas con-

forme demanda dos órgãos oficiais, atuando em abrigos e hospitais. O Hospital Moinhos de Vento também acolheu colaboradores atingidos em suas dependências. Famílias cadastradas, priorizadas por índice de vulnerabilidade social, foram beneficiadas com vouchers para aquisição de móveis e eletrodomésticos. Entre os aprendizados, destaca-se o desequilíbrio entre tipos de doações e o uso inadequado de alguns vouchers. A iniciativa segue ativa, respondendo a novos alagamentos, e teve seus resultados consolidados em artigo científico na BMC Research Notes e no Guia Prático de Atuação em Situações de Desastres.

Indicadores, resultados e impactos

Durante as enchentes no RS, o Instituto Moinhos Social mobilizou ações emergenciais e estruturantes, com o apoio de mais de 540 horas de voluntariado, beneficiou mais de 230 mil pessoas. Reativou o Hospital de Muçum, realizou atendimentos em saúde em abrigos e distribuiu alimentos, roupas, medicamentos e vouchers de R\$2.500,00 para 2 mil famílias reconstruírem seus lares. A atuação respondeu à ausência de assistência em saúde e à carência de itens essenciais. Os resultados são acompanhados por indicadores quantitativos (como NPS 91,4), relatos de beneficiários e reconhecimento institucional, como o Prêmio Top de Marke-

ting ADVB/RS – categoria TOP Cidadania. A resposta humanitária do Instituto se destaca pela escuta ativa, articulação intersetorial e agilidade. Dois relatórios públicos, divulgados ao final de 2023 e 2024, e um artigo científico na revista BMC Research Notes registram essa atuação frente à crise climática no estado.

Outros diferenciais e aprendizados

Como diferencial, o projeto publicou artigo científico, lançou um Guia Prático para Atuação em Situações de Desastres e recebeu o Top de Marketing ADVB/

RS – Top Cidadania, reforçando seu alinhamento às melhores práticas do setor. A resposta foi guiada por ferramentas de gestão, como a Matriz de Eisenhower, que permitiram priorizar ações em meio à crise. Entre os principais aprendizados, destaca-se a consolidação de uma metodologia institucional para resposta a desastres, estruturada em duas frentes: atendimento emergencial em saúde e doações, seguido do apoio à reconstrução dos lares. A iniciativa reafirma o compromisso do Instituto Moinhos Social com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 1, 3, 10 e 11, além de fortalecer sua capacidade de articulação intersetorial e de resposta rápida, empática e eficaz em situações de vulnerabilidade social.



Voluntários realizando distribuição de doações e auxílio na limpeza em Muçum/RS, 2023.



Atendimento em saúde para pessoas abrigadas, Eldorado do Sul, 2024.



Distribuição de água potável para comunidade atingida, Eldorado do Sul, 2024.



Descartar corretamente também é acolher

Dados mensurados no período:

02/06/2025 – 06/06/2025

Introdução

Acidentes com materiais perfurocortantes, como agulhas e bisturis, causam impactos sociais significativos, especialmente em ambientes de saúde. Esses acidentes podem levar à transmissão de doenças infecciosas, impactos financeiros, necessitando de acolhimento e suporte psicológico.

O setor de Gestão Ambiental do HNipo teve a iniciativa de desenvolver uma ação de educação informando as consequências causadas por acidentes com perfurocortantes, com objetivo de sensibilizar os funcionários para o descarte correto desses materiais e reduzir o risco de acidentes, garantindo a segurança e bem-estar emocional de todos, além de promover um ambiente de trabalho mais seguro, acolhedor e com suporte psicológico, e reduzir custos com tratamentos de acidentes.

Lembrando que o descarte correto de perfurocortantes deve ser em recipientes apropriados, observando se os materiais não ultrapassam o limite demarcado, lacrar a caixa, manter as abas laterais abertas para o manuseio seguro.

Desenvolvimento

Diante dessa problemática, a equipe de Gestão Ambiental, juntamente com os voluntários da palhaçaria propôs enfatizar o tema “Descartar Corretamente também é acolher” na semana do Meio Ambiente, que ocorreu durante os dias 02/06/25 a 06/06/25.

De forma lúdica e descontraída foram encenados esquetes com o descarte incorreto para que os funcionários apontassem os erros cometidos no momento do descarte dos perfurocortantes e ao término de cada esquete, eram explicadas as consequências que podem causar o descarte inadequado desse tipo de resíduo. A ação foi realizada com os colaboradores de todos os turnos nos setores assistenciais, médicos, equipe de higiene e administrativos, mesmo não tendo o contato direto com esse tipo de material.

Indicadores, resultados e impactos

No ano de 2024, foram descartadas cerca de 16 toneladas de materiais perfurocortantes na instituição. O total de acidentes típicos notificados no mesmo ano, 31% foram ocasionados por materiais perfurocortantes.

A expectativa é que por meio desta ação, a instituição atinja zero acidentes com materiais perfurocortantes.



Ação realizada no setor UTI Pediátrica



Para além do hospital: reabilitação multiprofissional e inclusão para crianças e adolescentes com deficiência

Dados mensurados no período:

2013 – Em andamento

Introdução

O Hospital Pequeno Príncipe, o maior hospital exclusivamente pediátrico do Brasil, atende crianças e adolescentes desde os diagnósticos até o tratamento complexo, com a excelência e humanização. Para pacientes com doenças crônicas é vital a continuidade da linha de cuidado após a alta hospitalar.

Para efetivar esse acompanhamento o Centro de Reabilitação e Convivência Pequeno Príncipe - CRPP oferece, gratuitamente, reabilitação, apoio a tratamento domiciliar e suporte às famílias, ampliando o escopo junto a pacientes com diversos tipos de deficiência, doenças e síndromes raras, no acesso à saúde especializada e promoção de inclusão social.

Esse trabalho ampliado faz do Centro uma referência de cuidado em saúde, reabilitação, imprimindo um traço de um Programa Social relevante para os pacientes e seus familiares.

O CRPP assegura o direito de crescer com dignidade, ter acesso à saúde e interação inclusiva, e se desenvolver com autonomia para participação ativa na sociedade.

Desenvolvimento

O CRPP promove a reabilitação com base em planos personalizados para cada paciente, incluindo aspecto físico, emocional, e relacional de forma multidisciplinar e integrada, visando melhoria da funcionalidade e da qualidade de vida.

O acolhimento, empatia e o envolvimento ativo da família são valores que orientam o trabalho realizado em todas as dimensões. Os responsáveis recebem suporte psicológico, participam de grupos, palestras e decisões sobre o plano terapêutico dos pacientes, ações estas que fortalecem vínculos, reduzem o estresse e asseguram a continuidade dos cuidados. Como apoio ao tratamento domiciliar, são entregues kits de materiais médicos e alimentos para famílias em situação de vulnerabilidade social. O envolvimento da comunidade acontece mediante palestras nas escolas, eventos abertos, atividades de esporte adaptado, e distribuição de ingressos para atrações culturais, combatendo assim o preconceito em relação a deficiência e favorecendo a inserção social.

Indicadores, resultados e impactos

O CRPP realizou no período de Jan/24 a Jun/25, um total de 8.245 atendimentos, para 295 pacientes, con-

forme indicadores e resultados abaixo:

Os resultados de destaque foram:

Na reabilitação, ganhos de funcionalidade, melhoria da rotina e qualidade de vida, mediante 82 exames de diagnóstico computadorizado de marcha; 2.147 sessões de fisioterapia; 377 sessões de Fisioterapia Aquática; 6 sessões de esporte adaptado.

A maturidade emocional, relacional e autonomia foi trabalhada pelas 763 sessões de psicologia, 2.258 ativida-

des de terapia ocupacional e 648 de fonoaudiologia.

A garantia dos direitos, a alimentação saudável e a inclusão foram obtidas através da distribuição de 294 kits de alimentos, 593 atendimentos de serviços social e 312 kits de material médico domiciliar.

Já a inclusão social dos pacientes e seus familiares foi expressa mediante 4 eventos comemorativos abertos a comunidade, 2 orientações as escolas, 50 sessões de orientação profissional aos adolescentes.





Censo da diversidade: equidade e inclusão no Hospital Santo Amaro

Dados mensurados no período:

Maio de 2022 – Em andamento

Introdução

O projeto “Censo da Diversidade: Equidade e Inclusão no Hospital Santo Amaro” teve como objetivo mapear o perfil sociodemográfico dos colaboradores e subsidiar a implementação de políticas mais justas e representativas. A iniciativa faz parte de uma atuação corporativa liderada pela Coordenação de Diversidade e pelo Comitê DEI da Fundação José Silveira, com foco específico no desdobramento das ações no Hospital Santo Amaro. O desafio inicial foi garantir alta adesão voluntária e tratamento ético das informações sensíveis. Com participação de 74% do quadro ativo, o Censo permitiu compreender a diversidade interna e desencadeou um plano estratégico de inclusão, com ações como letramento, sinalização inclusiva, fortalecimento dos canais de denúncia e mentorias específicas. O projeto envolveu lideranças, gestores e colaboradores de diversas áreas, promovendo engajamento coletivo e cultura institucional inclusiva.

Desenvolvimento

Com base no diagnóstico gerado pelo Censo, o Hospital Santo Amaro estruturou um plano contínuo de Diversidade, Equidade e Inclusão, com oito eixos prioritários: PcD, LGBTQIAPN+, raça/cor, religião, diversidade geracional, vivências de preconceito, gênero e interseccionalidades.

As ações envolvem desde mentorias para talentos negros e pessoas com deficiência até rodas de conversa, comissões temáticas e campanhas educativas. Internamente, o projeto mobilizou recursos humanos e técnicos, fortalecendo o papel da liderança no processo inclusivo. Externamente, contribuiu para o fortalecimento da imagem institucional e o engajamento dos públicos estratégicos. A governança é realizada pela Coordenação de Diversidade e Comitê DEI, com acompanhamento contínuo por meio de reuniões e relatórios mensais. A iniciativa é estruturante, com caráter durável e foco no aprimoramento constante das práticas inclusivas.

Indicadores, resultados e impactos

Com 74% de adesão (555 de 746 colaboradores), o Censo garantiu dados robustos para a formulação de indicadores estratégicos. Os resultados já observados incluem o aumento de mulheres em cargos de liderança, criação de comissões temáticas, abertura de vagas afirmativas, mapeamento de barreiras estruturais para PcDs, fortalecimento dos canais de escuta e sinalização para todos os gêneros. Os principais indicadores são: percentual de áreas avaliadas (PcD), número de colaboradores capacitados em DE&I, engajamento em ações religiosas e diversidade etária, e produção de materiais com lingua-

gem inclusiva. A avaliação é contínua e documentada por relatórios mensais, que subsidiam ajustes no plano de ação. O impacto percebido inclui maior senso de per-

tencimento, valorização da pluralidade e consolidação de uma cultura institucional inclusiva, alinhada ao eixo ESG da Fundação José Silveira.



Parte dos integrantes do **Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão** reunidos, avançando na construção de um ambiente cada vez mais acolhedor, justo e acessível para todos.





**HOSPITAL
SÍRIO-LIBANÊS**

Oficinas de formação – equidade SUS: promovendo gênero, raça, etnia e valorização das trabalhadoras

Dados mensurados no período:

Julho de 2024 – Dezembro de 2026

Introdução

O projeto Equidade SUS é uma iniciativa do Ministério da Saúde, por meio do Proadi-SUS e é executado pelo Sírio-Libanês e Hospital Alemão Oswaldo Cruz, caracterizando-se como parte da execução de filantropia do Hospital. Tem como estratégia principal fortalecer ações de equidade no âmbito do trabalho e da educação, combatendo racismos, preconceitos e violências contra as mulheres e valorizando as trabalhadoras no SUS (anexo 1).

As desigualdades de gênero, raça e etnia estão enraizadas no sistema de saúde brasileiro, afetando especialmente as trabalhadoras do SUS, que mesmo sendo maioria na força de trabalho, ainda enfrentam barreiras como desigualdade salarial, assédio, dificuldades de ascensão e sobrecarga. O projeto busca transformar essa realidade por meio de estratégias formativas e produção de conhecimento, alinhando-se à agenda ESG no setor hospitalar.

A estratégia do projeto aborda a temática, visando ações reparadoras e justas no âmbito das políticas de saúde brasileiras.

Desenvolvimento

A iniciativa contempla a realização de oficinas regionais (6), distribuídas nas cinco regiões do país,

voltadas à promoção da equidade de gênero, raça e etnia, e à valorização das trabalhadoras no SUS (anexo 2). As oficinas são desenvolvidas com base na experiência em metodologias ativas de ensino e aprendizagem, favorecendo a escuta ativa, o compartilhamento de experiências e a construção coletiva de estratégias adaptadas à realidade de cada território. A proposta promove ainda a análise crítica e a valorização do protagonismo das trabalhadoras do SUS, considerando a leitura crítica dos territórios e a articulação com atores locais. A execução conta com equipe técnica especializada, apoio logístico e recursos próprios do hospital executor, por meio do Proadi-SUS. Destaca-se que a iniciativa possui caráter contínuo e sustentável, alinhando-se à Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e às diretrizes do Programa Nacional de Equidade, com potencial de replicação em todo o país.

Indicadores, resultados e impactos

O projeto Equidade SUS é uma iniciativa do Ministério da Saúde, por meio do Proadi-SUS e é executado pelo Sírio-Libanês e Hospital Alemão Oswaldo Cruz, caracterizando-se como parte da execução de filantropia do Hospital. Tem como estratégia principal

fortalecer ações de equidade no âmbito do trabalho e da educação, combatendo racismos, preconceitos e violências contra as mulheres e valorizando as trabalhadoras no SUS (anexo 1).

As desigualdades de gênero, raça e etnia estão enraizadas no sistema de saúde brasileiro, afetando especialmente as trabalhadoras do SUS, que mesmo sendo maioria na força de trabalho, ainda enfrentam barreiras como desigualdade salarial, assédio, dificuldades de ascensão e sobrecarga. O projeto busca transformar essa realidade por meio de estratégias formativas e produção de conhecimento, alinhando-se à agenda ESG no setor hospitalar.

A estratégia do projeto aborda a temática, visando ações reparadoras e justas no âmbito das políticas de saúde brasileiras.

Outros diferenciais e aprendizados

A experiência evidenciou que o fortalecimento de políticas públicas, como o Programa Nacional de Equidade do Ministério da Saúde, está diretamente ligado à promoção contínua da equidade de gênero e raça no ambiente institucional. O projeto vem demonstrando que ações estruturadas geram resultado significativo na valorização das trabalhadoras do SUS, ampliando sua visibilidade e reconhecimento. Aprendeu-se que a criação de ambientes inclusivos e seguros potencializa não apenas o bem-estar das equipes, mas também o desenvolvimento humano e profissional. Além disso, alinhado à Agenda 2030 da ONU, o projeto contribui diretamente para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial o ODS 3 (saúde e bem-estar), o ODS 5 (igualdade de gênero), o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e o ODS 10 (redução das desigualdades), reafirmando o papel desta instituição junto ao SUS como um campo estratégico de transformação social e de promoção dos direitos humanos.

Voluntários realizando distribuição de doações e auxílio na limpeza em Muçum/RS, 2023.



Atendimento em saúde para pessoas abrigadas, Eldorado do Sul, 2024.



Distribuição de água potável para comunidade atingida, Eldorado do Sul, 2024.



**HOSPITAL
SÍRIO-LIBANÊS**

Implantação da academia de liderança

Dados mensurados no período:

Julho de 2024 – Em andamento

Introdução

A Academia de Liderança é um projeto estratégico focado no desenvolvimento contínuo de líderes em todos os níveis da organização. Conta com 5 escolas, 13 programas e 64 macrotemas com objetivo principal de capacitar nossos líderes com as habilidades e conhecimentos necessários para enfrentar os desafios complexos do ambiente atual e futuro, garantindo uma liderança eficaz e alinhada aos valores da instituição.

Desde a sua implementação, a Academia de Liderança tem focado em diversos objetivos:

Aprimoramento de Habilidades Essenciais, Formação de Novas Lideranças, Fortalecimento da Cultura Organizacional e Melhora no Engajamento e Desempenho das Equipes.

O sucesso da Academia de Liderança é, em grande parte, resultado do envolvimento de diversos stakeholders: Alta Liderança, Líderes participantes, facilitadores e multiplicadores e a área de Recursos Humanos.

Desenvolvimento

Construímos com as lideranças um projeto em parceria com a Consultoria AfferoLab com duração de 5 meses:

Entrevistas com Diretoria de Senhoras e Comitê Executivo

3 Workshops de Design Thinking

1 sessão de Cultura de Aprendizagem

3 Workshops sobre as Temáticas da Academia

Reuniões semanais de trabalho com equipe do projeto

Participaram cerca de 150 gestores. A entrega do projeto superou as expectativas e foi aprovada por todos os envolvidos. As escolas e temáticas foram cuidadosamente selecionadas, a fim de garantir relevância, sustentabilidade e impacto imediato para a nossa instituição. E os programas são revisados e ajustados em tempo real para garantir sua relevância e eficácia.

Indicadores, resultados e impactos

Essas são as métricas do projeto, porém conseguiremos mensurar a grande maioria após o fechamento do ano.

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS: (Não compilado)

Evolução das avaliações de desempenho antes e depois da formação.

Evolução do conhecimento para a liderança pré e pós Assessment

IMPACTO NOS TIMES: (não compilado)

Índice de engajamento das equipes lideradas por participantes da academia

Redução de turnover (por bom desempenho) em equipes lideradas por participantes da academia

ENGAJAMENTO E SATISFAÇÃO: (COMPILADO)

NPS: Grau de recomendação do programa pelos participantes. 90

Índice de Conhecimento dos Participantes: % aumento do conhecimento após a participação: 47%

IMPACTO ORGANIZACIONAL: (Não compilado)

Promoção: Percentual de líderes e especialistas promovidos após participação nos programas da academia.

Cultura Organizacional: Avaliação de impacto em atributos culturais

Voluntariado Tacchini: corações que cuidam e mãos que transformam

Dados mensurados no período:

1996 – Em andamento

Introdução

A história do Tacchini Voluntariado começou em 1996, com apenas duas integrantes: Terezinha Poletto e Erci Gregoletto Molinari. Movidas pelo desejo de fazer a diferença na vida de pacientes em situação de vulnerabilidade social, elas iniciaram a confecção de enxovais para recém-nascidos, atividade alinhada ao propósito de filantropia do Tacchini Saúde.

Com o passar dos anos, a atuação do grupo se expandiu. Além dos enxovais, as voluntárias passaram a doar roupas e itens de higiene pessoal para pacientes adultos e crianças do SUS. Em 2003, o trabalho ganhou uma nova dimensão com a inclusão de atendimentos estéticos aos pacientes do setor de psiquiatria do hospital, promovendo dignidade e autoestima.

As ações também se intensificam em datas comemorativas, como Páscoa, Dia das Crianças e Natal, com a entrega de doces e brinquedos às crianças internadas. O grupo, que hoje conta com 39 voluntárias, é reconhecido por algo que vai além dos donativos: a doação de tempo, carinho e atenção.

Desenvolvimento

Em 2025, ano em que o Tacchini Voluntariado completou 29 anos, o grupo inaugurou sua nova sede. O

espaço, localizado no Mall do Hospital do Tacchimed, marca um novo capítulo na trajetória do grupo.

Além de um espaço para confecção dos materiais, a nova sede também abriga uma loja, onde são comercializados produtos doados pela comunidade ou produzidos pelas próprias voluntárias. Este novo modelo de negócio permite comercialização de produtos de valor agregado para todos os públicos, revertendo a renda para as ações junto aos pacientes do SUS.

O Tacchini Voluntariado está alinhado às diretrizes do Bento+20, movimento que reúne sociedade civil e poder público para planejar o futuro de Bento Gonçalves. Responsável pela Câmara Técnica da Saúde, o Tacchini enxerga na iniciativa pontos nevrálgicos que contribuem para que suas integrantes ajudem o município a se transformar em uma Blue Zone, como o encontro com um propósito de vida, a socialização e o senso de pertencimento à comunidade.

Indicadores, resultados e impactos

Nos últimos 12 meses, o Tacchini Voluntariado apresentou os seguintes números:

Inserir a tabela dos resultados.

Antes da nova sede do Tacchini Voluntariado, a arrecadação se concentrava em feiras e brechós organizados pelas próprias voluntárias e parceiros. Nos seis primeiros meses após, as vendas de produtos aumentaram 75%.

A nova sede, instalada em uma sala doada pela instituição e equipada com móveis e estrutura viabilizada pela comunidade, ampliou a receita e possibilitou

a compra de mais insumos para produção de novas peças para doação.

Além de transformar a vida dos pacientes e familiares, o serviço também impacta positivamente a saúde e o bem-estar das voluntárias. Ao promover propósito, convivência, movimento e empatia, a atividade está em total sintonia com os princípios das Blue Zones, regiões do mundo onde se vive mais e melhor.



Material Doado à Pacientes SUS (adultos e crianças)

Peças de roupa	5.890
Itens de higiene	6.030
Fraldas	34.080
Pares de calçados	1.960
Enxovais para recém-nascidos	1.310



SAC estratégico: o IBC Oncologia reduziu reclamações em 29% com projeto reconhecimento

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2024 – Dezembro de 2024

Introdução

Com o objetivo de melhorar a experiência do paciente oncológico, o IBC Oncologia reposicionou o SAC como pilar estratégico institucional. A motivação partiu da necessidade de fortalecer a escuta ativa, reduzir reclamações recorrentes e promover respostas mais ágeis e resolutivas. O projeto criou uma cultura de valorização profissional por meio de certificações internas, premiando os setores com maior destaque em elogios. Envolveu diretamente lideranças assistenciais, equipe médica e administrativa, com apoio da Qualidade. Os principais desafios enfrentados foram a análise dos dados e o engajamento intersetorial na aplicação dos planos de ação. A partir da atuação conjunta, o SAC passou a ter papel ativo na resolução dos problemas e prevenção de recorrências, além de contribuir para a transparência dos dados e fortalecimento da confiança com o paciente e seus familiares.

Desenvolvimento

O projeto é contínuo e estruturado em seis pilares estratégicos: 1) implantação de dashboards integrados para acesso aos dados; 2) atuação direta do SAC com os setores operacionais; 3) análise mensal dos principais detratores; 4) acompanhamento dos planos de ação em parceria

com a Qualidade; 5) programa de reconhecimento com premiação trimestral para equipes mais elogiadas; e 6) inclusão de médicos nas ações de valorização e escuta ativa. A materialidade econômica foi viabilizada com uso de recursos internos e ferramentas gratuitas, como planilhas no Excel e apresentações digitais. A cultura de escuta e a gestão orientada por dados tornaram-se permanentes na rotina institucional. O projeto promove engajamento, resolutividade e melhoria contínua, tornando-se modelo replicável em outros setores e instituições. A prática fortalece o compromisso institucional com a qualidade e a humanização da jornada do paciente oncológico.

Indicadores, resultados e impactos

Comparando o primeiro e o segundo semestre de 2024, o projeto resultou em uma redução de 29% nas reclamações registradas no SAC e uma expressiva queda de 74% nas notificações com retorno fora do prazo. O NPS manteve-se superior a 91% ao longo do ano, demonstrando alto nível de lealdade e satisfação. Os dados são extraídos de painéis interativos criados pelo SAC, alimentados mensalmente e apresentados às lideranças em reuniões institucionais. A nova dinâmica permitiu respostas mais rápidas, maior envolvimento dos gestores nos planos de ação e valorização dos setores com bom desempenho, gerando engajamento

e clima organizacional positivo. A inclusão dos profissionais assistenciais e médicos nas estratégias de reconhecimento reforçou a cultura colaborativa. Os impactos do projeto refletem-se diretamente na jornada do paciente e posicionam o SAC como uma ferramenta de gestão com impacto real nos desfechos institucionais.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto se destaca pela integração entre humanização, dados e reconhecimento profissional. Um dos grandes diferenciais foi a criação de painéis de gestão

visual com dados mensais e categorização dos principais detratores, usando ferramentas acessíveis como Excel. A premiação quadrimestral e anual dos setores mais elogiados fortaleceu a cultura de valorização interna. O modelo é replicável. O projeto também contribui para a maturidade da governança institucional ao transformar o SAC em ferramenta estratégica. Está alinhado aos princípios de boas práticas ESG e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, principalmente ao promover cuidado centrado no paciente, dignidade no atendimento e resolutividade. Os aprendizados foram consolidados em treinamentos internos e incorporados na rotina dos setores assistenciais e administrativos



SAC Estratégico: O IBCB Oncologia Reduziu Reclamações em 29% com Projeto Reconhecimento

Introdução: O IBCB Oncologia reposicionou seu Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) como um projeto estratégica para melhorar a experiência do paciente e impulsionar melhorias institucionais. Por meio do Projeto de Reconhecimento e Acompanhamento do SAC, a instituição implementou um modelo de gestão orientado por dados, planos de ação resolutivos, painéis interativos acessíveis aos gestores e um programa de valorização das equipes mais elogiadas com premiação nas categorias Assistencial, Médica e Administrativa/Apoio. Com atuação direta junto às lideranças e apoio da equipe de Qualidade, o projeto possibilitou a redução de 29% no total de reclamações e uma queda expressiva de 74% nas notificações com retorno fora do prazo, além da manutenção de um NPS superior a 91% índice que demonstra o alto nível de satisfação e lealdade dos pacientes atendidos. O projeto reforça que a excelência está nas práticas consistentes, na valorização dos profissionais e na gestão comprometida com a nossa missão de cuidar de pessoas, histórias e vidas.

Objetivo: Evidenciar como o Projeto de Reconhecimento do SAC reposicionou o atendimento ao cliente no IBCB Oncologia como um pilar estratégico de gestão institucional. A iniciativa consolidou a experiência do paciente como centro das decisões, por meio da integração de dados operacionais, monitoramento contínuo dos principais pontos de insatisfação, atuação ativa nas lideranças setoriais e valorização concreta das equipes mais elogiadas.

Além de qualificar a tomada de decisão e promover a resolutividade dos planos de ação, o projeto instituiu um programa de certificação quadrimestral e premiação anual para os setores com maior destaque em elogios, nas categorias assistencial, médica e administrativa/apoio. Fortalecendo o engajamento multiprofissional e a cultura de reconhecimento. Ao atuar diretamente na causa raiz dos problemas, o



“É comigo: educação que transforma vidas”

Dados mensurados no período:

Abril de 2025 – Em andamento

Introdução

O projeto de impacto social do Real Hospital Português em parceria com a Alicerce Educação visa transformar vidas por meio da educação de jovens e adultos em situação de vulnerabilidade. Com aulas presenciais, 3 vezes por semana, e duração de 6 meses, beneficiando 80 pessoas. O pro-grama fortalece habilidades básicas em português, matemática e competências socioemocionais, além de incluir conteúdos profissionais de noções básicas de saúde. A iniciativa busca reduzir desigualdades, aumentar a empregabilidade e promover a inclusão. Um dos principais desafios é garantir o engajamento contínuo dos participantes e a articulação com parceiros estratégicos. A motivação vem do compromisso institucional com a construção de um futuro mais justo, contando com a participação ativa de colaboradores enquanto voluntários e comunidades locais.

Desenvolvimento

O projeto é contínuo e visa gerar impacto durável por meio da educação. As aulas presenciais ocorrem 3 vezes por semana, durante 6 meses, divididos em 4 turmas de 20 pessoas com foco em português, matemática, habilidades socioemocionais e temas profissionais do campo da saúde. As práticas adotadas incluem mapeamento e diagnósticos dos conhecimentos prévios, aprendiza-

gem centrada no aluno e personalização dos conteúdos. Internamente, há investimento em estrutura, equipe, tempo de colaboradores e na disponibilização de ajuda de custo mensal para o transporte dos estudantes, gerando valor institucional e fortalecimento da cultura organizacional. Como externalidades, destacam-se o aumento da empregabilidade, a inclusão social, o fortalecimento das comunidades locais e o empoderamento individual. A iniciativa tem caráter sustentável, com possibilidade de expansão e parcerias de longo prazo.

Indicadores, resultados e impactos

No momento, os resultados consolidados do projeto ainda estão em fase de sistematização. A metodologia de avaliação adotada contempla o acompanhamento da evolução dos alunos em competências básicas, com foco em Língua Portuguesa e Matemática. Os principais indicadores utilizados incluem frequência escolar, taxa de retenção, engajamento nas atividades e autopercepção de aprendizado. Embora os dados comparativos entre o cenário anterior e posterior à implementação estejam em processo de consolidação, observações preliminares apontam para avanços qualitativos relevantes, como o fortalecimento do vínculo entre alunos, professores e voluntários e maior participação comunitária.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto se alinha aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente educação de qualidade, redução das desigualdades e trabalho decente. Utiliza referências como o PISA e a BNCC para medir competências e adota práticas replicáveis, como a personalização do ensino e metodologias ágeis centradas no aluno. Um dos principais aprendizados

é o papel da escuta ativa na construção do conteúdo pedagógico, valorizando as vivências dos alunos. A iniciativa reforça a responsabilidade social do Real Hospital Português e inspira outras organizações a atuarem além da saúde, promovendo inclusão e impacto social. O projeto também tem dentro do seu escopo institucional o objetivo de possibilitar a participação dos estudantes em processos seletivos do hospital, gerando oportunidades de emprego e renda.



Culminância de início das aulas com os beneficiários e os voluntários.



Promoção da saúde no trabalho: análise dos resultados e desafios de um programa institucional de nutrição, “Vida Leve” no hospital privado do Rio de Janeiro

Dados mensurados no período:

Setembro de 2024 – Março de 2025

Introdução

O programa “Vida Leve” foi criado para promover saúde e bem-estar entre colaboradores de um hospital privado do Rio de Janeiro, oferecendo acompanhamento nutricional individualizado, visando à melhoria da saúde e qualidade de vida dos participantes. A iniciativa inclui triagem inicial, orientações dietéticas, acompanhamento antropométrico periódico e orientações personalizadas ao longo de seis meses. O principal desafio enfrentado foi a adesão contínua ao programa, contribuindo para ajustes na abordagem. A participação ativa da equipe do projeto foi essencial para os avanços alcançados até o término do programa. Trata-se de um projeto contínuo, com potencial de replicação, que utiliza recursos humanos internos e ferramentas simples de avaliação. O envolvimento da equipe de nutrição e o uso de dados clínicos reforçam o caráter sustentável da ação.

Desenvolvimento

Trata-se de um estudo observacional, com abordagem quantitativa, realizado a partir da análise de dados obtidos em triagens médica e consultas nutricionais de colaboradores participantes do programa “Vida Leve”.

Foram considerados dados de cadastro inicial e acompanhamentos subsequentes, incluindo peso, índice de massa corporal (IMC), percentual de gordura corporal e motivo de ingresso no programa.

Indicadores, resultados e impactos

Dos 22 colaboradores participantes, 81,8% apresentavam obesidade e 13,6% sobrepeso na triagem inicial. Após seis meses, houve redução total de 15,4 kg e melhora em indicadores como IMC e percentual de gordura. Foram alcançadas 13 metas saudáveis. 100% dos colaboradores que responderam à pesquisa de satisfação indicariam o programa. A adesão parcial (faltas em 20% das consultas e 31% de desistências) motivou reflexões sobre novas estratégias. O acompanhamento é feito por planilhas e registros clínicos. O sucesso é medido pelo progresso individual, engajamento e melhora dos parâmetros antropométricos.

Outros diferenciais e aprendizados

O programa “Vida Leve” reafirma o papel estratégico da nutrição no cuidado com a saúde do trabalhador e na pro-

moção de ambientes laborais mais saudáveis. A iniciativa posiciona o serviço de nutrição como protagonista dentro da gestão de saúde ocupacional, evidenciando seu potencial de atuação além do âmbito assistencial tradicional. Institucionalmente, contribui para integrar ações nutri-

cionais às metas de qualidade, segurança e bem-estar no trabalho. No setor, oferece um modelo viável e replicável de intervenção nutricional com impacto mensurável, valorizando o nutricionista como agente ativo na transformação da cultura organizacional.



Apresentação dos dados



Brigada do amor: cuidado além da perda gestacional, obstétrica e neonatal

Dados mensurados no período:

Junho de 2021 – Em andamento

Introdução

O óbito neonatal é um evento extremamente doloroso e traumático para as famílias, representando a ruptura abrupta de expectativas, sonhos e vínculos recém-criados. Em maternidades de alta complexidade, especialmente aquelas que atuam como referência em cuidados neonatais, esse tipo de desfecho, embora muitas vezes inevitável, exige um olhar sensível e humanizado por parte das equipes assistenciais. Compreendendo que o cuidado não se encerra com a morte, mas continua por meio do acolhimento à família enlutada, uma maternidade particular no município do Rio de Janeiro implantou uma prática inovadora voltada para a experiência da paciente e seus familiares diante do óbito neonatal, criando a Brigada do Amor: um grupo formado por profissionais capacitados para oferecer suporte emocional, escuta ativa e ambiente acolhedor no momento do luto.

centrado na pessoa e na família; e contribuir para a percepção de qualidade do atendimento, mesmo diante de desfechos desfavoráveis. A prática foi desenvolvida a partir da criação da Brigada do Amor, formada por uma equipe multidisciplinar voluntária; todos capacitados em escuta ativa, abordagem ao luto e cuidados paliativos perinatais. A atuação da brigada é iniciada assim que há a confirmação de um óbito neonatal, com a notificação imediata à equipe. São oferecidos momentos simbólicos como: banho de despedida, entrega de lembranças (foto, mecha de cabelo, cartão com o nome), silêncio respeitoso e tempo para vivência do luto. Além disso, os familiares são orientados quanto aos trâmites legais e recebem encaminhamento para suporte psicológico pós-alta, caso desejem.

Desenvolvimento

Oferecer apoio emocional qualificado e humanizado às famílias que vivenciam o óbito neonatal; garantir que a experiência da paciente seja acolhida, mesmo em situações de perda; fortalecer a cultura do cuidado

Indicadores, resultados e impactos

Desde a implementação da Brigada do Amor, a maternidade observou uma mudança significativa na forma como os casos de óbito neonatal passaram a ser conduzidos. As famílias passaram a relatar maior acolhimento, empatia e cuidado durante o processo de despedida. Muitos agradeceram a possibilidade de vivenciar o luto de forma mais leve e digna, com tempo e espaço para se conectar emocionalmente com o bebê e com a equipe. Houve

também redução das queixas formais relacionadas ao atendimento nos casos de perda, refletindo o impacto positivo da humanização mesmo em momentos de extremo sofrimento. A prática também teve efeito positivo sobre os colaboradores, que passaram a se sentir mais preparados e amparados para lidar com essas situações, reduzindo a carga emocional e o risco de desgaste psíquico. A Brigada do Amor foi reconhecida como uma boa prática interna e passou a integrar o protocolo de humanização do hospital.

Outros diferenciais e aprendizados

Conclusão: A criação da Brigada do Amor em uma maternidade referência em cuidados neonatais

do município do Rio de Janeiro se mostrou uma prática inovadora, sensível e de grande impacto emocional e institucional, transformando a forma como o óbito neonatal é vivenciado pelas famílias e equipes. Ao integrar empatia, escuta e simbolismo ao processo de despedida, a iniciativa flerta com o conceito ampliado de qualidade assistencial, que considera a experiência da paciente mesmo em desfechos difíceis. A Brigada do Amor reafirma o compromisso da instituição com o cuidado centrado na pessoa, promovendo dignidade, humanidade e respeito em todos os momentos da jornada do paciente e de sua família. A experiência reforça que, mesmo diante da perda, é possível oferecer amor, amparo e sentido, tornando o luto menos solitário e mais acolhido.



Ao longo da internação é criada uma história em fotos instantâneas para recordação; além de certificado de amor eterno e impressão plantar, tudo para montar a história.



Governança consciente

AACD (SP)

Mosaico: estruturação ASG na AACD – Fase 1

BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo (SP)

Índice de sustentabilidade

Einstein Hospital Israelita (SP)

Projeto de integridade na gestão de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME)

Hcor (SP)

Comitê ESG do Hcor: integrando sustentabilidade à governança institucional

Hospital Alemão Oswaldo Cruz (SP)

Roadmap ESG: estratégia sustentável de longo prazo no Hospital Alemão Oswaldo Cruz

Hospital do Coração de Goiás (GO)

Integridade e segurança do paciente: governança clínica e corporativa

Hospital Mãe de Deus (RS)

Implantação de programa de sustentabilidade/ESG no Hospital Mãe de Deus-AESC

Hospital Mater Dei Contorno

Comitê de Sustentabilidade Rede Mater Dei de Saúde

Hospital Mater Dei Contorno

Fila virtual

Hospital Mater Dei Santa Clara

Programa de Gerenciamento de Antimicrobianos (PGA)

Hospital Mater Dei Santo Agostinho

Meu Mater Dei

Hospital Mater Dei Santo Agostinho

Maria saúde

Hospital Moinhos de Vento (RS)

Cultura de riscos: evolução da maturidade em riscos como alicerce da governança institucional

Hospital Nipo-Brasileiro (SP)

Lean cirúrgico em ação: do papel ao painel, impactando pessoas com ESG

Hospital Pequeno Príncipe (PR)

Política de integração entre as unidades do Complexo Pequeno Príncipe

Hospital Santa Catarina – Paulista (SP)

Painel de gestão à vista – Indicadores ambientais

Hospital Santa Catarina – Paulista (SP)

Coleta de ideias sustentáveis

Hospital Santa Catarina – Paulista (SP)

Comissão de ASG+E

Hospital Santo Amaro (BA)

A Jô: IA para a democratização do conhecimento

Hospital São Vicente Curitiba (PR)

Eficiência assistencial e valor em saúde: uma análise estratégica com base em dados reais

Hospital São Vicente de Paulo (RJ)

Casa de apoio São Vicente de Paulo – Acolhida solidária facilitando o acesso à saúde da população

Hospital São Vicente de Paulo (RJ)

Espaço Saúde e Vida – Uma solução de apoio e acolhimento ao colaborador do Hospital São Vicente de Paulo

IBCC Oncologia (SP)

Auditoria interna: estruturação do processo e formação de auditores na busca pela melhoria contínua

Mosaico: estruturação ASG na AACD – Fase 1

Dados mensurados no período:

01/08/2023 – 13/12/2024

Introdução

Com o intuito de consolidar projetos, iniciativas e processos alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, e aos princípios ASG, a AACD criou um grupo de trabalho para diagnosticar e estruturar a atuação da instituição nesses pilares. Dessa forma, deu-se origem ao Projeto Mosaico, feito com o apoio do Instituto Bioatrium. Além disso, espera-se gerar inteligência de dados para tomada de decisões estratégicas, mitigar riscos e fortalecer o posicionamento estratégico da AACD no mercado.

Desenvolvimento

A Etapa 1 do Projeto Mosaico teve como foco a estruturação da abordagem ASG da AACD, com destaque para duas frentes principais. A primeira foi a proposta de um dashboard com indicadores ASG capazes de alinhar a gestão da organização às melhores práticas do setor, demonstrar o impacto social e econômico das atividades, fortalecer a reputação da marca, facilitar o acesso a recursos e promover inovação.

Já a segunda frente consistiu na análise de temas prioritários (matriz de materialidade) a partir das expectativas dos stakeholders, como sustentabilidade finan-

ceira, inclusão social, acesso à reabilitação, tecnologias em saúde e impacto econômico para os pacientes. A partir dessa base, a Etapa 2 foi definida com o objetivo de desenvolver um dashboard integrado e contínuo, que traduza os indicadores ASG a partir da jornada dos pacientes – incluindo volume de atendimentos, perfil demográfico, linhas de cuidado, desfechos clínicos e impacto nos cuidadores.

Indicadores, resultados e impactos

Como resultado, foram catalogados e mensurados 19 processos relacionados a Ambiente, 63 a Social, e 18 à Governança, sendo:

- 16 de redução de impacto no uso de recursos naturais;
- 03 de fomento à economia circular e de engajamento social para o tema;
- 09 processos médico-sociais ligados ao propósito da Instituição;
- 08 de suporte social aos pacientes e familiares;

- 16 de prevenção e excelência;
- 07 de engajamento e participação social;
- 23 de capacitação e cuidado para “quem cuida”;
- 18 entre os temas de governança corporativa, compliance, gestão de verbas públicas, advocacy, pesquisa e qualidade.

Para o desenvolvimento da Etapa 2 do Projeto, foram definidos 08 conjuntos de indicadores, desdobrados em 8 indicadores para Ambiente, 17 de impacto Social, e 07 de Governança.

Outros diferenciais e aprendizados

A capacitação e desenvolvimento do projeto possibilitou a participação de representante da AACD no Grupo Técnico que emitiu o Relatório do Grupo de Trabalho para Análise Técnica das normas do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) no Setor Saúde no Brasil, publicado pelo Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade neste link: <https://www.facpcs.org.br/CBPS/Educacional/Setores/Documentos?idSetor=10>



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo

Índice de sustentabilidade

Dados mensurados no período:
Janeiro de 2024 – Em andamento

Introdução

Em 2024, a BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo deu um passo ousado rumo ao futuro: criou o seu Índice de Sustentabilidade, uma cesta de indicadores ESG integrada ao contrato de performance dos executivos. Inspirado no ISE B3, o índice traduz os temas materiais da instituição e está diretamente conectado à estratégia, à tomada de decisão e ao sistema GO BP de gestão por objetivos estratégicos e metas. Logo no primeiro ano, o maior impacto foi o aumento do engajamento das lideranças com a pauta ESG. Atingimos 98,23 de 100 pontos, com destaque para a descarbonização, a diversidade e as compras sustentáveis. O índice é monitorado mensalmente e atualizado anualmente com metas mais desafiadoras.

Desenvolvimento

O índice organiza metas ESG em eixos como Recursos Naturais, Diversidade, Gestão de Pessoas, Educação e Pesquisa, Inovação e Acesso à Saúde, Transparência Ética e Sustentabilidade. Em 2024, como resultados alcançados a partir dos indicadores do Índice de Sustentabilidade, realizamos o desligamento do óxido nitroso, aderimos a compromissos globais (*Race to Zero* e *Net Zero*), implementamos a Onda 1 do projeto de Compras

Sustentáveis e avançamos com as metas de diversidade. A metodologia do índice estimula o engajamento institucional, garante alinhamento com compromissos globais e promove uma avaliação contínua e estratégica.

Indicadores, resultados e impactos

Em 2024, o índice atingiu 98,23/100 pontos. Reduzimos 48,21% das emissões de escopos 1 e 2 desde o primeiro inventário. Desligamos o óxido nitroso, com impacto direto nas emissões de escopo 1. No eixo diversidade, atingimos 24,7% de líderes negros, superando a meta de 24%. Reduzimos o *turnover* de profissionais com deficiência para 31,99% (queda de 13,7 pontos). Homologamos fornecedores de alto risco socioambiental. Todos os indicadores são acompanhados mensalmente, reportados institucionalmente e utilizados como insumos para decisões da governança.

Outros diferenciais e aprendizados

O índice de sustentabilidade tornou-se uma ferramenta de transformação cultural e gestão ESG. Em

2025, seguiremos com novos desafios: ampliar o mapeamento do Escopo 3 por meio de um programa piloto de engajamento dos fornecedores e elaborar planos de adaptação climática. Também buscaremos a certificação ISO 14001 e o Selo Ouro do GHG Protocol. Com essa iniciativa, mostramos que uma instituição centenária pode e deve alinhar estratégia, gestão e impacto de forma mensurável, ousada e replicável. O índice reafirma o compromisso da BP em construir uma saúde mais sustentável, resiliente e conectada com os desafios globais.



Projeto de integridade na gestão de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME)

Dados mensurados no período:
Janeiro de 2024 – Em andamento

Introdução

A gestão de OPME representa um dos principais desafios operacionais e financeiros para o setor de saúde no Brasil, tanto na esfera pública quanto na privada. Devido à complexidade desses insumos que envolvem altos custos, exigências regulatórias e riscos de uso inadequado torna-se essencial adotar modelos de gestão qualificados, que garantam segurança ao paciente, eficiência no uso de recursos e fortalecimento da governança.

Para tanto, o Einstein implementou o Projeto de Integridade na Gestão de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME), assegurando ética, transparência e equidade na saúde, com aplicação transversal nas unidades próprias sob sua gestão na Administração Pública. Iniciado no Hospital Ortopédico do Estado da Bahia (HOEB), o projeto se estende a unidades em São Paulo e Goiás, organizando processos técnicos, rastreabilidade e auditoria. Em 2024, foi lançado o Manual de Integridade, que padroniza boas práticas e contribui para um sistema mais transparente e eficiente.

Desenvolvimento

O projeto foi estruturado em fases sequenciais, desde a análise dos processos existentes até a implementação

de controles e indicadores para monitoramento e melhoria contínua. A metodologia seguiu as etapas:

- Diagnóstico e Mapeamento de Processos – mapeamento de riscos e controles nos processos críticos da cadeia de OPME, incluindo contratação de serviços médicos, gestão de contratos, monitoramento da prática médica, compras, recebimento e armazenamento, utilização e rastreabilidade de materiais, e prestação de contas.
- Desenvolvimento e Implementação das Entregas – organizadas em quatro etapas: levantamento AS-IS e definição TO-BE; matriz de riscos e indicadores; Elaboração do Manual de Integridade com participação da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia (SESAB) e lideranças hospitalares; implantação de KPIs, como inconsistências no Cadastro Médico.

Indicadores, resultados e impactos

- Desde sua implementação, o Manual de Integridade na Gestão de OPME se estabeleceu como referência normativa, promovendo padronização de processos, fortalecimento do controle interno e monitoramento sistemático de indicadores.

- Destaca-se o indicador de Cadastro Médico, implantado nas unidades do HOEB e do Hospital Municipal do M'Boi Mirim, que identifica inconsistências documentais e aderência à conformidade legal.
- A iniciativa ganhou escala com o envolvimento da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia e lideranças hospitalares estaduais, ampliando o escopo das diretrizes, criando uma rede colaborativa de

boas práticas e alinhando estratégias para mitigação de riscos.

- O projeto eleva padrões de governança, otimiza recursos, fortalece segurança do paciente e promove sustentabilidade financeira, demonstrando que gestão baseada em evidências e controles robustos pode tornar a administração de OPME íntegra, eficiente e replicável no setor público e privado.



Manuais impressos distribuídos durante o evento de lançamento e Diretores do Einstein e Comitê Executivo do HOEB no lançamento



Comitê ESG do Hcor: integrando sustentabilidade à governança institucional

Dados mensurados no período:
Janeiro de 2024 – Em andamento

Introdução

O Comitê ESG do Hcor foi estruturado em 2024 como instância estratégica permanente, com o objetivo de apoiar, monitorar e institucionalizar políticas e práticas nas dimensões ambiental, social e de governança. Composto por cerca de 20 integrantes, incluindo representantes da alta liderança executiva e das principais áreas institucionais, o comitê fortalece a transparência e a perenidade organizacional, conectando as agendas ESG à governança hospitalar e ao Planejamento Estratégico 2021-2027. Desde sua formação, o grupo vem conduzindo a definição de ações prioritárias de curto, médio e longo prazo, alinhadas aos compromissos da instituição com a sustentabilidade e à integração transversal do tema ESG na cultura organizacional.

Para a sustentabilidade de longo prazo, o comitê atua na definição de diretrizes, no suporte ao alcance de metas ESG, na interlocução com comitês técnicos e no acompanhamento das práticas institucionais. As reuniões ocorrem bimestralmente, com pautas que refletem os desafios e prioridades da organização. Entre os temas discutidos destacam-se: mudanças climáticas; gestão do consumo de água, energia e descarte de resíduos; saúde mental; relações trabalhistas; diversidade e inclusão; gerenciamento de riscos; código de ética e conduta; segurança da informação; governança corporativa; e integração entre ESG e práticas clínicas.

Desenvolvimento

O Comitê ESG do Hcor substituiu o antigo Comitê de Responsabilidade Social, ampliando sua atuação ao incorporar as dimensões ambiental, de governança e demais temas materiais da agenda ESG. Sua composição foi aprovada pelo Conselho de Administração e conta com a participação de lideranças internas de diversas áreas. Com caráter permanente e orienta-

Indicadores, resultados e impactos

Desde sua reformulação em novembro de 2024, o Comitê ESG do Hcor realizou reuniões bimestrais com participação média de 25 integrantes, incluindo a alta liderança. As deliberações contam com prestação de contas nos encontros seguintes, promovendo rastreabilidade. Entre os avanços, estão: realização de diagnóstico de maturidade ES, onde foram avaliados mais de 200 itens sobre o tema a partir das melhores práticas do merca-

do; criação de grupos de trabalho multissetoriais; e definição de metas relacionadas a mudanças climáticas e transparência institucional. Os temas tratados incluem equidade de gênero, ética, riscos, diversidade, saúde mental e governança clínica. A consolidação do comitê fortalece a cultura de sustentabilidade, com indicadores de desempenho e metas de curto, médio e longo prazo integradas à gestão institucional.

Outros diferenciais e aprendizados

O Comitê ESG integra a estrutura de governança do hospital e reforça a cultura institucional de sustentabilidade. Alinha-se ao Pacto Global da ONU, do qual o Hcor é signatário, e aos princípios de governança responsável. Representa uma prática replicável e essencial para a consolidação do ESG como diretriz de gestão no setor hospitalar.



Página do Relatório de Sustentabilidade 2024 que apresenta o Comitê ESG entre os comitês especializados. Relatório disponível em: <https://www.hcor.com.br/sobre-o-hcor/relatorios-de-sustentabilidade/>



Roadmap ESG: estratégia sustentável de longo prazo no Hospital Alemão Oswaldo Cruz

Dados mensurados no período:

Agosto de 2024 – Em andamento

Introdução

O Projeto *Roadmap* ESG é um programa estratégico do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, com horizonte até 2035, voltado à transformação sustentável da instituição. Envolve ações estruturadas em inovação tecnológica, sustentabilidade, gestão eficiente e capacitação. Busca integrar ESG ao planejamento institucional, garantindo excelência no cuidado, eficiência e perenidade. A iniciativa responde ao desafio de se adaptar às novas exigências do setor de saúde, envolvendo colaboradores e áreas-chave do hospital. Tem como objetivo consolidar o hospital como referência em qualidade e segurança do paciente, pesquisa e inovação e responsabilidade socioambiental.

Desenvolvimento

A implementação do *Roadmap* ESG contou com apoio de consultoria especializada para definir diretrizes estratégicas nas frentes: inovação tecnológica, excelência assistencial, sustentabilidade, gestão eficiente e capacitação. As práticas envolvem adoção de tecnologias, privacidade e segurança, ações de economia circular, treinamento contínuo e reestruturação de processos internos. A estratégia é contínua e alinhada aos ODS e princípios ESG, com perspectiva de curto, médio e longo prazo, com total alinhamento ao planejamento estra-

tégico e definição de metas e indicadores que contribuirão com o avanço da maturidade ESG da instituição. A sustentabilidade permeia todas as frentes, visando otimização de recursos e impacto positivo para todos os stakeholders da instituição.

Indicadores, resultados e impactos

O programa tem mostrado avanços em sustentabilidade e eficiência. A frente de economia circular trouxe redução de desperdícios, melhorias na gestão de resíduos e uso mais eficiente de recursos como energia e água. Espera-se redução de custos operacionais, aumento da satisfação dos colaboradores e posicionamento institucional como referência em ESG. O hospital acompanha os avanços por meio de métricas internas, relatórios de sustentabilidade e indicadores de performance. Resultados qualitativos e operacionais estão em consolidação contínua.

Outros diferenciais e aprendizados

O *Roadmap* ESG é inovador por integrar excelência assistencial, qualidade e segurança, privacidade e

segurança de dados, tecnologia, sustentabilidade, impacto socioambiental e cultura organizacional em um planejamento de longo prazo até 2035. Envolve todo o grupo gestor na construção de métricas e atividades estratégicas e táticas em ciclos (25-26, 27-30, 31-35), contribuindo para um avanço na maturidade ESG e se refletindo no posicionamento da instituição e completamente aderente ao planejamento estratégico da instituição. Alinhado aos ODS e às boas práticas de ESG no setor saúde, conta com apoio técnico especializado. Destacam-se a abordagem transversal, a governança estruturada e o uso de metodologias como Matriz de Materialidade, Maturidade ESG e Balanced Scorecard (BSC). O case se apresenta como modelo replicável e de alto valor estratégico institucional.



Integridade e segurança do paciente: governança clínica e corporativa

Dados mensurados no período:

Fevereiro de 2025 – Em andamento

Introdução

Diante da necessidade de fortalecer a cultura de integridade, segurança e governança, o Hospital do Coração de Goiás implantou o projeto “Integridade e Segurança do Paciente: Governança Clínica e Corporativa”. A iniciativa visa aprimorar práticas de governança, compliance, segurança do paciente e gestão de riscos. Como objetivos, destaca-se a atualização do Código de Conduta, implantação de um Canal de Ética, fortalecimento dos comitês institucionais e capacitação das lideranças. Entre os desafios, estão a resistência à mudança e o desenvolvimento de uma cultura de governança. O projeto envolve diretamente colaboradores, pacientes, acompanhantes, diretoria e fornecedores, promovendo um ambiente ético, seguro e transparente. Os resultados já incluem maior engajamento nos comitês, funcionamento efetivo do Canal de Ética e avanço na gestão de riscos.

Desenvolvimento

O projeto adotou práticas de governança como atualização do Código de Conduta, criação do Comitê de Compliance, implantação de Canal de Ética e fortalecimento dos comitês de Segurança, Qualidade e Gestão de Riscos. As etapas incluíram diagnóstico,

definição de políticas, treinamentos, auditorias internas e monitoramento de indicadores. A materialidade econômica interna envolve mitigação de riscos operacionais, jurídicos e reputacionais, reduzindo custos por não conformidades. Como externalidades, gera maior confiança dos pacientes, colaboradores, sociedade e órgãos reguladores. Utilizou métodos como gestão por indicadores, auditorias internas e análise de riscos. A iniciativa é contínua, institucionalizada e sustentável, integrando-se à governança do hospital com planos de manutenção, revisão periódica de políticas e capacitação constante, assegurando sua perenidade e evolução.

Indicadores, resultados e impactos

Antes do projeto, não existiam Canal de Ética, Comitê de Compliance e gestão formal de riscos. Após a implantação, o hospital registra 100% de adesão às reuniões dos comitês, 100% das denúncias recebidas tratadas no prazo, redução de 22% nas não conformidades críticas e aumento de 85% para 94% na participação dos líderes em treinamentos de governança e compliance. A percepção de segurança e ética cresceu, conforme pesquisa interna com

colaboradores e pacientes. O projeto é monitorado por indicadores ESG, relatórios de reuniões dos comitês, auditorias internas e dashboards gerenciais. O sucesso é medido por meio de balanços internos de governança, análise de riscos, acompanhamento de denúncias e planos de ação. Esses resultados demonstram avanço na cultura de segurança, ética e gestão responsável, com impacto direto na reputação e na sustentabilidade institucional.

Outros diferenciais e aprendizados

O projeto se destaca por integrar práticas de compliance, governança clínica e segurança do pacien-

te, de forma inovadora no setor hospitalar regional. Adotou metodologias de gestão de riscos, ESG, BSC (*Balanced Scorecard*) e alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), fortalecendo a sustentabilidade institucional. As lições aprendidas incluem a importância do engajamento das lideranças, comunicação transparente e capacitação contínua, sendo práticas totalmente replicáveis. O Canal de Ética multicanal e os comitês fortalecidos passaram a ser referências para outros hospitais locais. O projeto também contribuiu diretamente para manutenções de certificações como ONA Nível 3, além de preparar a organização para selos e reconhecimentos futuros no âmbito ESG e de responsabilidade social. Consolidou-se como modelo de governança ética, segura e sustentável no setor da saúde.



Foto do evento de lançamento da plataforma Mais Ética



Implantação de programa de sustentabilidade/ESG no Hospital Mãe de Deus-AESC

Dados mensurados no período:

Janeiro de 2024 – Em andamento

Introdução

O termo sustentabilidade, passou a ser utilizado para definir uma abordagem de gestão de resultados equilibrada entre 3 pilares: econômico, social e ambiental, também conhecidos amplamente como “*Tripple Bottom Line*”. Nesta abordagem de estratégia e gestão, proposta por John Elkinton, em 1994, sugere-se que o desempenho da organização, além de ser medido por seus resultados econômicos, considere também o resultado de seus impactos nas áreas social e ambiental. Consciente do seu papel perante a sociedade, o Hospital Mãe de Deus/AESC, ao longo dos últimos anos vem se reestruturando para ampliar o contexto de Gestão Ambiental para o conceito de SUSTENTABILIDADE ESG. Como etapa para elaboração do novo Programa ESG, se definiu realizar o levantamento das práticas ESG das unidades de saúde da rede Mãe de Deus. Os objetivos do trabalho foram: Pesquisar e definir os métodos que iriam compor o Programa de Sustentabilidade ESG; realizar o levantamento das práticas ESG aplicadas no HMD.

aplicada em ESG e definição do método da AESC/HMD; Criação de Grupos de Trabalho; Realização de apresentação do tema ESG para sensibilização da diretoria e gestores do HMD; Coleta dos dados nas reuniões dos GTs; Preenchimento da matriz ESG HMD; Apresentação ao conselho/diretoria AESC; Implementações de novas ações, medições de resultados, etc. Os métodos utilizados para compor o Programa de Sustentabilidade ESG da AESC/HMD foram: os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável; ABNT PR 2030; Matriz de Desenvolvimento Sustentável (Magalhães; 2023). Como Resultados alcançados obtivemos as práticas em andamento agrupando-as nos pilares E, S ou G. E por meio das teorias das referências bibliográficas e vivências dos profissionais que participam dos GTs, das apresentações de sensibilização e capacitação dos profissionais sobre o tema ESG, propor novas ações e aplicações nas unidades do HMD/AESC.

Desenvolvimento

Etapas do Projeto: Busca de métodos; Estruturação da matriz ESG, por meio da pesquisa de bibliografia

Indicadores, resultados e impactos

Ex. de algumas práticas em andamento no HMD/AESC. Pilar E: aquisição e consumo de energia elétrica renovável; utilização de lâmpadas LED; alguns for-

necedores de materiais/insumos e alimentos utilizam carros elétricos para entrega ao hospital; compra de alimentos de fornecedores locais (+S); vol. de resíduos do hospital menor que a média Anahp no Brasil e Rio Grande do Sul; revisão de práticas e protocolos médico-assistenciais para reduzir consumo de mat/med, medicamentos, insumos; Pilar S+ P: colaboradores não tem acesso a sistemas, rede e emails durante

as férias; day off em dias de aniversários dos colaboradores; ouvidoria para clientes; pesquisa satisfação para clientes; relacionamento com os vizinhos e comitê de bairro entorno do hospital; programa de inclusão. Pilar G: Aplicação de conceitos e práticas de Compliance; Gestão de Riscos; aplicação da LGPD; pesquisa satisfação para colaboradores; Canal de denúncia para colaboradores; etc.



Comitê de Sustentabilidade Rede Mater Dei de Saúde

Dados mensurados no período:
2025 – Em andamento

Introdução

A criação de um Comitê de Sustentabilidade Corporativa é essencial para qualquer organização que almeja integrar práticas sustentáveis em seu núcleo de negócios e gerar valor para a sociedade. O Comitê de Sustentabilidade da Rede Mater Dei de Saúde é um órgão consultivo que foi criado com o objetivo principal de assessorar a diretoria da instituição na identificação e no desenvolvimento de diretrizes e ações relacionadas à sustentabilidade para melhorar o desempenho ambiental e social da empresa, gerar e agregar valor para a sociedade, atuando nos temas relacionados às práticas de sustentabilidade e desenvolvimento social integradas aos negócios da instituição, bem como na comunicação com os stakeholders sobre questões de sustentabilidade.

Desenvolvimento

O comitê tem como foco discutir, avaliar e propor programas e iniciativas que estejam alinhadas às melhores práticas sustentáveis do setor de saúde. Ele busca beneficiar todos os públicos de relacionamento da instituição – incluindo pacientes, operadoras de saúde, colaboradores, fornecedores e acionistas – além da sociedade e do meio ambiente. Suas atribui-

ções incluem aprimorar as diretrizes de sustentabilidade, gestão ambiental, social e climática, bem como acompanhar de perto os programas para garantir que os objetivos da Política de Sustentabilidade da Rede sejam alcançados. Por fim, o Comitê é responsável por garantir que a alta liderança esteja sempre informada sobre as práticas e desenvolvimentos em sustentabilidade, promovendo o engajamento e mitigando riscos reputacionais para a instituição.

Indicadores, resultados e impactos

O comitê é formado por 8 membros e um presidente composto por diversas áreas da instituição como engenharia, gente e gestão, suprimentos, qualidade, marketing e assistência. Foi desenvolvido um programa de sustentabilidade com uma EAP - Estrutura Analítica do Projeto, com 35 tarefas que estão em andamento, sendo que 57% delas já foram cumpridas.



Fila virtual

Dados mensurados no período:

Outubro de 2024 – Em andamento

Introdução

Em 2024, a Rede Mater Dei de Saúde deu um importante passo na transformação digital da jornada do paciente com o lançamento da Fila Virtual, uma solução desenvolvida em parceria com a A3Data, integrada à plataforma Meu Mater Dei. A ferramenta permite que o paciente retire uma senha virtual para o Pronto-socorro antes de chegar ao hospital, obtenha estimativas de tempo de espera e horário ideal de chegada – sem comprometer os critérios assistenciais de triagem.

Desenvolvimento

A tecnologia utiliza inteligência artificial para gerenciar o fluxo de atendimento de forma dinâmica e personalizada, operando 24 horas por dia. Desenvolvido em parceria com a A3Data, o sistema atualiza os tempos de espera em tempo real, proporcionando mais previsibilidade para os pacientes. Com a previsão dinâmica de espera e o check-in automatizado, algumas etapas burocráticas foram eliminadas, como o tempo entre o cadastro e a consulta médica. Inicialmente implantado no Hospital Mater Dei Contorno, a Fila Virtual tem foco nos atendimentos não urgentes, especialmente nas especialidades de Pediatria e

Clínica Médica. Atualmente, a solução já funciona em todos os hospitais da Rede Mater Dei do HUB RMBH - Santo Agostinho, Betim-Contagem e Nova Lima e no Mater Dei Salvador.

Indicadores, resultados e impactos

Redução de até 50% no tempo médio de permanência no hospital, aumento de 79% no NPS na Clínica Médica e 83% na Pediatria em relação ao modelo tradicional e Alta aceitação dos pacientes, com destaque para previsibilidade, comodidade e menor ansiedade durante a espera.

Programa de Gerenciamento de Antimicrobianos (PGA)

Dados mensurados no período:
2022 – Em andamento

Introdução

O Programa de Gerenciamento de Antimicrobianos (PGA), foi implementado em consonância com as diretrizes da ANVISA, pautado nos pilares da segurança do paciente, sustentabilidade e racionalidade terapêutica. Os objetivos do projeto são a segurança assistencial ampliada e desfechos clínicos mais favoráveis, o uso racional de antimicrobianos, mitigando riscos de resistência, a redução de custos com medicamentos e complicações infecciosas e a sustentabilidade institucional fortalecida. O programa contribui para um meio ambiente mais saudável ao reduzir a poluição por fármacos e ao frear a evolução e a dispersão da resistência bacteriana, um problema que afeta a saúde de todos os seres vivos e dos ecossistemas.

Desenvolvimento

Foram realizadas as seguintes etapas, durante o projeto: Auditoria diária da prescrição de antimicrobianos, com feedback clínico estruturado, educação permanente para corpo clínico e equipe multidisciplinar, promovendo cultura de uso racional e consciente dos antimicrobianos; Aplicação rigorosa de protocolos clínicos baseados em evidência, com

foco em profilaxia cirúrgica, sepse e infecções relacionadas à assistência à saúde (IRAS) prioritárias; Análise contínua do perfil microbiológico hospitalar, com intervenções direcionadas conforme sensibilidade e resistência; Atuação integrada de CCIH³, farmácia clínica, microbiologia e enfermagem, garantindo adesão e efetividade das ações.

Indicadores, resultados e impactos

Após a implementação do Programa de Antimicrobianos, observou-se um aumento significativo na adesão à Profilaxia Cirúrgica, passando de 93% para 98%. Houve uma redução de 10% nas taxas de Infecções Urinárias relacionadas à Sonda Vesical de Demora (SVD). As Infecções de Corrente Sanguínea associadas a Cateter diminuíram em 60%, e as taxas de Pneumonia Associada à Ventilação Mecânica (PAV) reduziram em 80%. Quanto à prevalência de germes MDR (multidroga resistentes), observamos uma diminuição das cepas produtoras de carbapenemase e dos gram negativos não fermentadores, trazendo segurança para os pacientes internados na instituição e sustentabilidade para a mesma.

Outros diferenciais e aprendizados

Este projeto foi reconhecido nacionalmente com o 3º lugar no Conahp 2024, reforçando o protagonismo do Hospital Mater Dei Santa Clara na promoção da segurança do paciente e combate à resistência microbiana, em total alinhamento com o Plano Nacional de Prevenção e Controle das IRAS e as diretrizes da ANVISA2e OMS3.



Meu Mater Dei

Dados mensurados no período:
2021 – Em andamento

Introdução

O Meu Mater Dei é um aplicativo da Rede Mater Dei de Saúde, desenvolvida para proporcionar uma jornada mais integrada, ágil, cômoda e eficaz aos pacientes e médicos das unidades. Ele é um app completo que aproxima os usuários dos serviços da Rede, oferecendo diversas funcionalidades para facilitar o cuidado com a saúde. O Meu Mater Dei foi pensado para trazer comodidade, segurança e desburocratização para a experiência do usuário e dos médicos, colocando os serviços da Rede Mater Dei na palma da mão.

Desenvolvimento

Pelo aplicativo, que pode ser baixado na Apple Store ou na Google Play, os pacientes e médicos podem: agendar consultas e exames, acessar resultados de exames de forma rápida e segura, acessar receitas digitais, cadastrar pedidos cirúrgicos e monitorar o passo a passo da jornada cirúrgica, incluindo solicitações de documentos e status de liberação. Além de ter acesso a sua agenda médica de forma prática e organizada. A transformação digital conduzida pelo projeto Meu Mater Dei tem gerado impactos concretos na experiência assistencial, na eficiência operacional e no engajamento dos usuários com a plataforma digital de saúde da Rede Mater Dei. A

digitalização de processos da jornada cirúrgica resultou em ganhos relevantes de eficiência e qualidade percebida pelos médicos e o número de usuários e acessos ao aplicativo tem crescido cada vez mais.

Indicadores, resultados e impactos

Já foram feitos quase 60 mil downloads do APP e mais de 70 mil usuários estão utilizando o aplicativo atualmente. Houve aumento na satisfação médica, com evolução da nota média de 7,5 (em 01/2023) para 8,2 (em 08/2024). Além de redução no tempo de autorização de cirurgias, tanto com OPME quanto sem, alcançando os menores tempos da série histórica em abril de 2025. A adesão na solicitação de pedidos médicos, ultrapassa 87% das requisições feitas diretamente pela plataforma pelos médicos. Houve aumento do volume total de agendamentos de consultas, com mais de 35 mil atendimentos realizados no mês de abril de 2025. Melhorias contínuas do NPS no agendamento de consultas, atingindo 86 pontos em janeiro de 2025 e mantendo-se acima de 85 nos meses seguintes. Mais de 4,5 mil exames agendados pela plataforma no último mês avaliado. Elevação significativa da satisfação do paciente, com o NPS atingindo 88 pontos em março de 2025, superando os patamares históricos.



Maria Saúde

Dados mensurados no período:

Maio de 2023 – Em andamento

Introdução

Desde maio de 2023, colaboradores e dependentes do HUB RMBH da Rede Mater Dei de Saúde contam com um aplicativo exclusivo, desenvolvido em parceria, que oferece um modelo inovador de acompanhamento em saúde. A solução disponibiliza um médico pessoal e uma assistente digital com inteligência artificial, permitindo o agendamento e a realização de consultas on-line, marcação de exames, recebimento de prescrições e orientações personalizadas.

Desenvolvimento

Em 2024, o app consolidou-se como uma ferramenta prática e eficaz no cuidado integral à saúde dos colaboradores, promovendo acesso facilitado, prevenção e bem-estar.

Indicadores, resultados e impactos

Atendimentos médicos realizados no ano

2024 - 12.529

2023 - 4.041

Atendimentos equipe multidisciplinar

2024 - 15.810

2023 - 4.645

Resolutividade - Consulta sem encaminhamento

2024 - 83%

2023 - 85%



Cultura de riscos: evolução da maturidade em riscos como alicerce da governança institucional

Dados mensurados no período:

Abril de 2023 – Dezembro de 2025

Introdução

A competitividade da saúde, além de cenários emergentes, tem desafiado hospitais a serem mais proativos e resolutivos para a perpetuidade e sustentabilidade. Fatores como mudanças geracionais, compliance, LGPD, eficiência operacional, mudanças climáticas, concorrência, mudanças comportamentais da sociedade, bem como outros elementos que impactam no negócio saúde, reforçaram a necessidade de potencializar o gerenciamento de riscos hospitalar. Com um diagnóstico interno, o hospital objetivou qualificar o gerenciamento de riscos evoluindo consideravelmente em processos e estratégias de crescimento. O movimento inicia com mudanças na estrutura organizacional voltada para riscos, além do desdobramento nos diversos níveis hierárquicos como proprietários dos riscos. A iniciativa impulsionou a maturidade em riscos, fortalecendo a cultura organizacional e a governança, onde se antecipa a fatores com barreiras consistentes e apoio a tomada de decisão baseada em dados.

as etapas: mapeamento, avaliação, resposta, reporte e monitoramento/tratamento. Os riscos são identificados em com os gestores, proprietários dos riscos, reforçando o princípio de 'donos do negócio' e do senso de pertencimento organizacional.

A análise estruturada considera o levantamento dos fatores causais, grau de detectabilidade do risco e eficácia dos controles e barreiras. Para mensurar o nível de risco, adota-se a matriz de 5x5 de impacto e probabilidade, embasadas em critérios quantitativos e qualitativos, conforme o impacto. Essa abordagem garante avaliar a severidade dos riscos e priorizar intervenções, conforme o apetite ao risco, gerando proteção ou vantagem competitiva. A gestão possui software de riscos e busca a transparência, o compartilhamento e o controle destas informações entre as partes interessadas.

Desenvolvimento

O método do gerenciamento de riscos baseia-se na Política Institucional, adota as melhores práticas: ISO 31000, COSO ERM e diretrizes do IBGC. O processo contempla

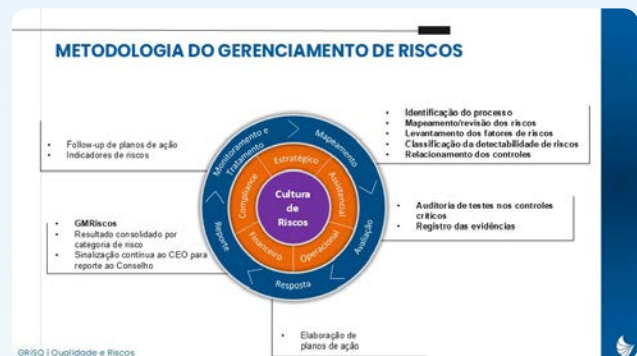
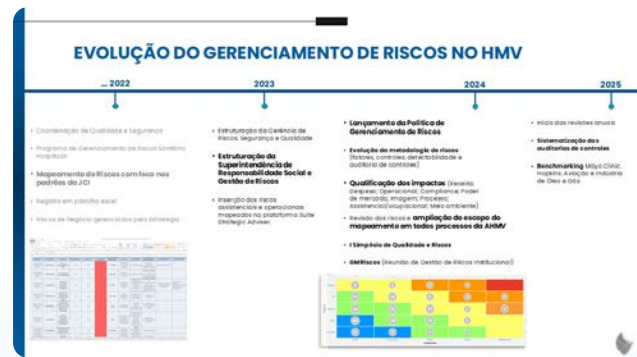
Indicadores, resultados e impactos

Evolução da maturidade e cultura em riscos, mitigando ameaças, gerando ações proativas e oportunidades. O método integrado resulta na qualificação, até o momento, de 279 para 456 riscos mapeados, na identificação inédita e estruturada de 1.100 fatores e 776 barreiras, com

revisões cíclicas. A categorização direciona decisões e ações, garantindo a priorização e a eficácia dos controles e respostas aos riscos. O lançamento do fórum de Gestão Matricial, envolvendo 140 gestores, e reforça o compartilhamento de riscos, ações e gera aprendizado. Em 2024 foi realizado o 1º Simpósio de Riscos, como compartilhamento com o mercado da saúde sobre a evolução e melhores práticas aplicadas na organização. Riscos com maior severidade são monitorados por indicadores e incluídos em agendas para ações imediatas. Esse movimento destaca o hospital como referência na gestão de riscos em nível nacional, pela evolução da maturidade e da vantagem competitiva proporcionada.

Outros diferenciais e aprendizados

- Uso do módulo de Riscos pelo Software Strategic Adviser;
- A lição aprendida que todo avanço consistente é realizado conforme um início bem planejado com o proprietário de riscos, trazendo conceitos e a importância em nos anteciparmos, mitigando riscos ou aproveitando oportunidades de forma ágil;
- O método foi estruturado a partir das melhores práticas: ISO 31000, COSO ERM e diretrizes do IBGC;
- A relevância deste novo método é de nível institucional, sendo reforçado pela criação de uma Superintendência de Responsabilidade Social e Gestão de Riscos e uma Gerência e Coordenação específica sobre o tema. A temática tem sido adicionada em diversos fóruns de tomada de decisão, compartilhando resultados e direcionando prioridades institucionais e operacionais.





Lean cirúrgico em ação: do papel ao painel, impactando pessoas com ESG

Dados mensurados no período:

Novembro de 2024 – Abril de 2025

Introdução

E se a jornada cirúrgica pudesse ser mais eficiente, previsível e humana? No Hospital Nipo-Brasileiro, essa ideia saiu do papel – literalmente. Com base no pensamento Lean e em forte articulação entre setores-chave, o Núcleo de Agendamento Cirúrgico liderou uma transformação profunda: eliminou a dependência da documentação cirúrgica física, digitalizando fluxos e implantando governança real.

O projeto “Lean Cirúrgico em Ação: Do Papel ao Painel, Impactando Pessoas com ESG” envolveu, T.I., ambulatorios e corpo médico, conectando propósito assistencial com eficiência operacional.

O resultado é uma jornada mais ágil, segura e integrada, que gera valor para o paciente, reduz desperdícios e posiciona a instituição como referência em governança cirúrgica com impacto ESG mensurável e replicável. Não se trata apenas de mudar processos – trata-se de transformar a experiência e deixar um legado institucional.

porou as necessidades do Núcleo de Agendamento Cirúrgico em identificar, em tempo real, as solicitações cirúrgicas. O corpo clínico foi sensibilizado para adesão à solicitação via sistema, eliminando a dependência de malotes físicos para dar início ao processo de solicitação cirúrgica.

A governança do fluxo intersetorial foi reforçada com reuniões periódicas e protocolos claros e como resultado, houve ganho operacional expressivo: além da redução de prazos, o painel passou a identificar rapidamente solicitações não convertidas em agendamentos, possibilitando atuação ativa junto a pacientes, evitando extravios e permitindo captação de possíveis desistentes.

A iniciativa tem caráter contínuo, sustentável e monitorado por indicadores, com potencial de replicação institucional.

Desenvolvimento

Com base em mapeamento Lean, foi desenvolvido um painel digital com apoio da equipe de TI, que incor-

Indicadores, resultados e impactos

Realizando um comparativo entre o 1º trimestre de 2024 com o de 2025, observou-se a redução média de 1 dia entre o recebimento da solicitação e o envio

à operadora, promovendo maior previsibilidade ao agendamento cirúrgico. O painel permitiu também identificar solicitações não convertidas, o que resultou em ações de recuperação ativa de pacientes e mitigação de extravios documentais.

A rastreabilidade e o controle do fluxo reduziram o retrabalho e aumentaram a satisfação do corpo clínico, conforme relatos colhidos em reuniões de alinhamento. A adesão médica ao novo fluxo digital superou 80% no primeiro ciclo.

O projeto é monitorado mensalmente por indicadores de tempo-resposta, além de painéis de performance interna. A governança é acompanhada pela gerência assistencial e integrada à agenda ESG institucional, alinhando eficiência operacional à segurança e experiência do paciente.

Outros diferenciais e aprendizados

A iniciativa reforçou a importância da integração entre tecnologia, processos e pessoas como eixo de transformação sustentável. A metodologia Lean foi essencial para priorização de ações com foco em valor, eliminando desperdícios e aumentando a previsibilidade cirúrgica.

A experiência demonstrou que soluções simples, quando sustentadas por governança e colaboração inter-setorial, podem gerar impactos relevantes, escaláveis e de rápida implementação. O uso de painel digital fortaleceu a cultura de dados e a autonomia operacional, fomentando decisões baseadas em evidências.

O case se alinha às diretrizes ESG ao integrar saúde de qualidade, inovação em processos e consumo responsável de recursos administrativos.

O projeto gerou um modelo assistencial replicável para outros fluxos hospitalares, sendo reconhecido internamente como referência em boas práticas de gestão em saúde.



Política de integração entre as unidades do Complexo Pequeno Príncipe

Dados mensurados no período:

Segundo semestre de 2024 – Segundo semestre de 2025

Introdução

O Complexo Pequeno Príncipe (CPP) é formado por três unidades que foram criadas em momentos diferentes de sua história, sendo Hospital (1930), Faculdades (2003) e Instituto de Pesquisa (2006), com o propósito de se complementarem e atuarem em sinergia para potencializar resultados.

Para sistematizar, estimular, fortalecer e consolidar esse processo, em 2024 foi lançada a Política de Integração do CPP. Esta iniciativa busca alinhar ações e ampliar o impacto da missão da mantenedora: “proteger crianças e adolescentes por meio da assistência, ensino, pesquisa e mobilização social”, bem como crescimento e sustentabilidade de cada uma das unidades e de seu conjunto.

A proposta envolve o engajamento de stakeholders essenciais como o Conselho Superior da Mantenedora, a alta gestão do Complexo e lideranças gerenciais, visando sinergia e coesão institucional. Esse movimento originou ações estruturadas em rede que consolidam uma nova fase na articulação do Complexo.

Política de Integração e pela formação de uma Rede de Integração que esteve ativa em dois eventos importantes onde foram apresentadas experiências bem sucedidas de atuação conjunta, a atuação e resultados de cada unidade, além de discutir também oportunidades de futuras convergências entre Unidades e setores, bem como os desafios de integração.

A partir da formalização da política, a busca de sinergia toma corpo e orienta as ações futuras a serem organizadas em etapas que incluem a identificação de interesses comuns, a promoção de encontros entre serviços, desenvolvimento de projetos e, sobretudo, o monitoramento contínuo dos resultados.

Este movimento terá continuidade na promoção da integração, que se apoia em métodos como calendário de eventos compartilhados, articulação intersetorial e prestação de contas anual, com foco em continuidade e impacto de longo prazo.

Desenvolvimento

A estratégia de integração do CPP tem sido conduzida por um Grupo de Trabalho dedicado à elaboração da

Indicadores, resultados e impactos

Com o Grupo de Trabalho, a formalização da Política de Integração, a formação da Comissão de Integração e a

definição da Rede de Integração, o Complexo avançou na articulação entre suas unidades. Anteriormente, as ações eram pontuais e com resultados parciais. Desde então, foram realizados dois encontros: em novembro de 2024, com mais de 60 participantes (36 HPP, 22 FPP, 8 IPP), e em março de 2025, com mais de 70 (45 HPP, 26 FPP, 10 IPP). Estes momentos geraram insights aplicáveis, fortaleceram a cultura colaborativa e consolidaram novo patamar de alinhamento entre as Unidades. Ações colaborativas - tais como a identificação de oportunidades de ensino conjunta; aplicação de indicadores de desempenho do progresso da integração e da melhoria da qualidade dos serviços oferecidos; treinamentos e capacitações conjuntas; reforço à internalização e; Relatório (GRI) integrado das três unidades - compõem a pauta de continuidade do movimento de integração, estruturante para o futuro do CPP.

Outros diferenciais e aprendizados

- Em 2025, o Pequeno Príncipe foi reconhecido como centro de excelência pelo Ministério da Saúde. A certificação verificou o cumprimento de 91 requisitos, em diferentes categorias: desempenho do hospital; pesquisas de interesse público em saúde; capacitação de recursos humanos; desenvolvimento de técnicas e operação de gestão. Um dos diferenciais do complexo é o cuidado humanizado, feito há décadas.

- Pelo quarto ano consecutivo, o Pequeno Príncipe foi considerado o melhor hospital exclusivamente pediátrico da América Latina, segundo a revista Newsweek. No ranking geral deste importante reconhecimento internacional, a instituição subiu 34 posições desde sua primeira participação em 2022, ficando em 78.º lugar entre 250 organizações.

- Pequeno Príncipe vence o Prêmio Líderes Regionais 2024, concedido pelo LIDE Paraná. A instituição foi a ga-

nhadora da categoria Hors-Concours, com voto popular.

- Destaque na categoria Mercado Interno, por suas iniciativas sustentáveis, no Selo Prêmio Clima Paraná 2024, promovido pela Secretaria de Estado do Desenvolvimento Sustentável (Sedest).

- Pequeno Príncipe é ouro na categoria Resiliência Climática do prêmio global Health Care Climate Challenge 2024. A instituição é reconhecida internacionalmente por suas ações de preparação para o enfrentamento dos eventos climáticos extremos e das mudanças nos padrões de doenças.

- Reconhecido pelo Prêmio Humanizar a Saúde 2024 - uma iniciativa da TEVA, uma das maiores farmacêuticas de genéricos do mundo. O projeto Aprendendo e Praticando Cuidados Paliativos Integrados, do Pequeno Príncipe, destacou-se entre as 107 instituições inscritas e as dez selecionadas para a fase final.

- Movimento Você e a Paz - O Hospital Pequeno Príncipe é homenageado na 12.ª edição do Movimento Você e a Paz, devido a sua atuação centenária em prol da causa da saúde infantojuvenil.

- Prêmios de Melhor Hospital Filantrópico e Melhor Clínica de Pediatria, concedidos na primeira edição do Prêmio Mais Saúde TOPVIEW.

Relatório de Sustentabilidade 2024: Metodologia GRI, 3 unidades, 145 indicadores

COP 2023: aplicação voluntária de abordagem baseada no GRI, perspectiva ESG, contribuição para ODS, membro do Pacto Global

Newsweek: subimos 34 posições em 2 anos, 1º exclusivamente pediátrico da AL



Doc. da Política da Integração e foto de um dos eventos



Painel de gestão à vista – Indicadores ambientais

Dados mensurados no período:

16/04/2025 – Em andamento

Introdução

Com o propósito de fortalecer a governança ambiental e a cultura de corresponsabilidade, o Hospital Santa Catarina - Paulista passou a divulgar, a partir de abril de 2025, seus principais indicadores ambientais nos Painéis de Gestão à Vista. Essa iniciativa amplia o modelo já adotado para metas estratégicas e integra a sustentabilidade à rotina hospitalar. Os painéis facilitam o acesso de colaboradores a dados como consumo de água e energia, geração de resíduos infectantes e emissões de gases de efeito estufa (GEE). Ao tornar essas informações visíveis, o hospital estimula o uso responsável de recursos, práticas sustentáveis e o engajamento coletivo nas metas ambientais. A ação reforça o compromisso institucional com a sustentabilidade e contribui para alinhar os resultados ambientais às atividades assistenciais e administrativas, promovendo uma gestão mais eficiente e alinhada às boas práticas do setor.

Desenvolvimento

A iniciativa consistiu na inclusão dos indicadores ambientais no Painel de Gestão à Vista, ferramenta já consolidada na Instituição para o acompanhamento de metas e desempenho. O objetivo foi fortalecer a

cultura de sustentabilidade, promovendo, por meio da visibilidade dos dados, uma relação mais consciente com o consumo e a geração de poluentes. Foram selecionados indicadores com impacto direto: consumo de água e energia por paciente/dia, geração de resíduos infectantes e emissões de gases de efeito estufa (GEE). Atualizados mensalmente com base em medições internas, esses dados são analisados e compartilhados com as equipes, permitindo decisões baseadas em evidências. A prática é contínua e durável, promovendo a integração da sustentabilidade à gestão, estimulando a corresponsabilidade e ações corretivas e preventivas. A transparência com os stakeholders internos fortalece a governança ambiental e a cultura de melhoria contínua.

Indicadores, resultados e impactos

A divulgação dos indicadores ambientais nos Painéis de Gestão à Vista teve início em abril de 2025, com acompanhamento mensal dos seguintes dados: consumo de água (m^3 /paciente/dia), consumo de energia (kWh/paciente/dia), geração de resíduos infectantes (kg total) e emissões de gases de efeito estufa (tCO_2e). A iniciativa ampliou o acesso aos

resultados, fortaleceu o engajamento dos setores e favoreceu a cultura de corresponsabilidade nas metas ambientais. Ainda em fase inicial, os resul-

tados serão monitorados ao longo dos próximos ciclos para identificar tendências, desvios e oportunidades de melhoria.



Painel de Gestão à Vista com indicadores ambientais do Hospital Santa Catarina Paulista.



Coleta de ideias sustentáveis

Dados mensurados no período:

16/04/2025 – Em andamento

Introdução

O projeto “Coleta de Ideias Sustentáveis” nasceu da visão estratégica do Hospital Santa Catarina - Paulista em promover inovação sustentável com engajamento direto dos colaboradores. Com foco na redução do impacto ambiental e valorização do conhecimento interno, a iniciativa criou uma plataforma acessível para que todos pudessem contribuir. Foram recebidas 148 propostas, analisadas quanto à relevância, viabilidade e impacto ambiental. Destas, 22 foram pré-selecionadas e avaliadas por um comitê multidisciplinar. O ponto alto foi a apresentação das 10 ideias mais transformadoras à Diretoria, destacando o diagnóstico do problema, a solução proposta e os benefícios esperados. O projeto uniu diferentes áreas e níveis hierárquicos em torno da sustentabilidade, reforçando a cultura de pertencimento e responsabilidade socioambiental. A forte atuação das lideranças mostrou que cada voz tem o poder de inspirar mudanças reais.

Desenvolvimento

A campanha foi estruturada como um funil de inovação, com acesso facilitado por QR Codes em pontos estratégicos do hospital, permitindo a submissão de propostas via smartphone. O processo seletivo aplicou uma matriz de avaliação técnica e ambiental, conduzida por espe-

cialistas em engenharia ambiental, operações e compliance. As ideias pré-selecionadas passaram por votação colegiada com áreas estratégicas, garantindo uma análise multidisciplinar. Os dez finalistas apresentaram suas propostas à Diretoria em evento presencial, com reconhecimento público e entrega de kits sustentáveis. O projeto trouxe ganhos operacionais e ambientais, como redução de desperdícios, custos e impacto ambiental, além de reforçar a reputação institucional. Com caráter contínuo, as ideias estão em fase de análise técnica para prototipagem, consolidando-se como prática permanente alinhada à estratégia ESG do hospital.

Indicadores, resultados e impactos

Engajar os cerca de 2.500 colaboradores, distribuídos entre diferentes áreas e turnos, representava um desafio para a Comissão ASG+E. A iniciativa superou essa barreira ao estabelecer um canal direto e democrático com a liderança. Em 60 dias, foram recebidas 148 propostas sustentáveis (média de 2,47 por dia), com aumento de 100% na participação voluntária em comparação ao trimestre anterior e envolvimento de 18 setores. A análise temática evidenciou que 30% das ideias abordam economia de água, 20% eficiência energética, 20% gestão de resíduos, 20% informati-

zação e 10% redução de insumos clínicos. Entre as 10 ideias selecionadas para apresentação à diretoria, destacam-se projeções de impacto como redução de 0,29% na fatura de água, 3% na fatura de energia elétrica, 22,8% nos resíduos comuns enviados ao aterro e 1,18% no total de impressões realizadas. A Comissão ASG+E monitora os avanços por meio de dashboard mensal, promovendo cultura sustentável e inovação participativa.

Outros diferenciais e aprendizados

O alinhamento estratégico com os valores institucionais de sustentabilidade posiciona o hospital como referên-

cia no setor, atraindo reconhecimento de certificadoras e entidades de acreditação. As propostas selecionadas têm forte aderência aos ODS da ONU, com destaque para os ODS 3, 6, 7, 12 e 13. Para além dos benefícios ambientais, o projeto fortalece a imagem institucional diante de pacientes, colaboradores e comunidade, consolidando o Hospital Santa Catarina - Paulista como organização comprometida com práticas sustentáveis. Também impulsiona uma governança mais consciente e colaborativa, enriquecida pela inteligência coletiva. A Comissão ASG+E já observa indicadores de transformação cultural, como o aumento de sugestões espontâneas e a inclusão de critérios de sustentabilidade em decisões de diversos departamentos, evidenciando a difusão dos valores do projeto em todos os níveis organizacionais.



Evento presencial de apresentação das ideias à Diretoria, fortalecendo o compromisso coletivo com a inovação e o meio ambiente no Hospital Santa Catarina Paulista.



Comissão de ASG+E

Dados mensurados no período:

Março de 2024 – Em andamento

Introdução

A Comissão Local de ASG+E (Ambiental, Social, Governança e Espiritualidade) do Hospital Santa Catarina – Paulista foi criada em 2024 com o objetivo de fortalecer a atuação sustentável no ambiente hospitalar. Formada por colaboradores de diferentes áreas e níveis hierárquicos, a Comissão promove o engajamento institucional por meio de ações integradas aos quatro pilares do ASG+E. A proposta é alinhar as práticas da instituição aos princípios de responsabilidade socioambiental, ética na governança e espiritualidade, em consonância com os valores da Rede Santa Catarina. Ao promover iniciativas voltadas à cultura organizacional, à gestão consciente de recursos e ao cuidado integral, a Comissão amplia a corresponsabilidade dos colaboradores e fortalece o compromisso da Instituição com a sustentabilidade em saúde.

Desenvolvimento

Desde sua criação, a Comissão ASG+E estruturou um plano de ação com iniciativas contínuas e de alto engajamento. Entre os destaques estão: o evento “Conversão Ecológica”, com reflexões baseadas na encíclica Laudato Si’; a criação do Plano ASG+E; a doação de mais de 300 kg de uniformes inutilizados para reaproveitamento por ONGs; e o início da Comissão 5S, com reorganização e reaproveitamento de materiais do depósito de mobiliários. Outras ações incluem o plantio coletivo e doação de mudas de árvores nativas no Dia Mundial do Meio Ambiente, treinamentos presenciais sobre ESG, divulgação de indicadores ambientais no Painel de Gestão à Vista e a instalação de QR Codes para coleta de ideias sustentáveis. A Comissão também participou de treinamentos institucionais com atividades lúdicas voltadas ao tema.

As ações da Comissão ASG+E geraram impactos mensuráveis e avanços institucionais significativos. A doação de uniformes evitou o envio de 300 kg de tecido para aterro ou incineração, promovendo a economia circular. A criação do “Canteiro ASG+E” e a doação de mudas envolveram os colaboradores, reforçando o compromisso com o meio ambiente. A inserção de indicadores ambientais no Painel de Gestão à Vista contribuiu para maior transparência e monitoramento contínuo do consumo de água, energia, resíduos e emissões de GEE. A campanha de ideias sustentáveis mobilizou 148 propostas em 60 dias,

Indicadores, resultados e impactos

A campanha de ideias sustentáveis mobilizou 148 propostas em 60 dias,

com participação de 18 setores e aumento de 100% no engajamento comparado ao trimestre anterior. O treinamento presencial ampliou a compreensão das

equipes sobre ESG. A Comissão se consolidou como espaço de articulação e incentivo à cultura sustentável e integrada à missão institucional.

SUSTENTABILIDADE

Atitudes que transformam

**IMPACTOS POSITIVOS DIRETOS DO
DESCARTE CORRETO DE RESÍDUOS**

No primeiro trimestre de 2023, descartamos 137.052 kg de resíduos infectantes. Este ano, no mesmo período, o descarte caiu para 71.603 kg. Para resíduos comuns e orgânicos, entre janeiro e março de 2023 foram 139.650 kg, enquanto em 2024 reduzimos para 67.605 kg nesses mesmos meses.

Essa redução é fruto dos nossos esforços coletivos para um descarte mais adequado de resíduos, foco na reciclagem. Outra mudança significativa foi evitar o descarte indiscriminado de qualquer tipo de resíduo gerado dentro dos leitos de internação como resíduo infectante, possibilitando a reciclagem de uma parcela substancial desses materiais.

Além do impacto positivo ao meio ambiente, o descarte adequado de resíduos reflete em benefícios financeiros. No primeiro trimestre de 2023, obtivemos um desconto de R\$ 7.320,94 com a empresa de coleta de resíduos. Este ano, essa economia aumentou para R\$ 8.076,66.

Esses resultados são animadores e demonstram que nosso esforço coletivo está valendo a pena. Mas não podemos parar por aqui! É essencial que continuemos a nos empenhar para realizar o descarte adequado de resíduos, contribuindo não apenas para a redução dos impactos ambientais, mas também para benefícios financeiros tangíveis para a instituição.

Juntos, podemos fazer a diferença! Vamos continuar trabalhando juntos para um descarte de resíduos cada vez mais consciente e eficaz.

Pequenas ações podem fazer uma grande diferença na preservação do meio ambiente e na construção de um futuro sustentável para todos!

HOSPITAL SANTA CATARINA PAULISTA

*Boletim de Sustentabilidade divulgado no
Hospital Santa Catarina Paulista*



A Jô: IA para a democratização do conhecimento

Dados mensurados no período:

Agosto de 2024 – Em andamento

Introdução

“A Jô” nasceu da motivação de revolucionar o acesso à informação na Fundação José Silveira, superando o desafio de lidar com vastas bases de dados internas. Esta assistente virtual de IA generativa foi criada para democratizar o conhecimento, fornecendo respostas rápidas e em linguagem natural a partir de documentos diversos (textos, planilhas, PDFs), 24 horas por dia. O objetivo principal é otimizar a eficiência e o bem-estar dos colaboradores, evitando longas buscas por políticas ou procedimentos.

O projeto expandiu seu alcance, beneficiando setores como a equipe de marcação de consultas, que a utiliza para aprimorar o atendimento aos pacientes. Todos os colaboradores são stakeholders diretos, sentindo o impacto positivo em suas rotinas. A versão 2.0, em desenvolvimento, visa modular o conteúdo por setor e integrar agentes especialistas, consolidando “A Jô” como ferramenta estratégica na gestão do conhecimento organizacional.

Desenvolvimento

“A Jô” foi desenvolvida pelo Núcleo de Desenvolvimento Estratégico e Inovação via programa Acelera, utilizando metodologias ágeis (desenvolvimento incremental, sprints mensais). Etapas: V1.0 (MVP) lançada Ago-

-Out/2024, seguida por ajustes incrementais contínuos baseados na experimentação. Atualmente, V2.0 em desenvolvimento. Materialidade Econômica Interna: V1.0 utilizou infraestrutura existente (zero custo hospedagem), com investimento inicial de US\$250 (API). A eficiência gerada reduziu tempo de busca, otimizando recursos humanos e operacionais. Principais Métodos utilizados: Desenvolvimento ágil, conceito de MVP, experimentação contínua, feedback loops e evolução incremental. Caráter: A iniciativa é contínua e durável. A V2.0, com processamento local, segurança aprimorada e novas funcionalidades (agentes especializados, conteúdo por setor, geração de documentos), solidifica “A Jô” como um produto em constante evolução, adaptando-se às necessidades institucionais de forma sustentável.

Indicadores, resultados e impactos

O projeto “A Jô” demonstra resultados concretos, evidenciando o impacto da IA na gestão de informações. Com mais de 2.000 interações, a ferramenta se consolidou como ponto de referência para dúvidas internas. Anteriormente, colaboradores gastavam minutos ou horas buscando informações complexas; agora, o tempo médio de resposta é de apenas 16 segundos, otimizando



Eficiência assistencial e valor em saúde: uma análise estratégica com base em dados reais

Dados mensurados no período:
Dezembro de 2023 – Novembro de 2024

Introdução

Referência nacional em alta complexidade, o Hospital São Vicente Curitiba implantou projeto estratégico de governança clínica com base na metodologia DRG, apoiado pela Plataforma Valor Saúde by DRG Brasil e inteligência artificial. A iniciativa buscou qualificar a assistência, otimizar recursos e ampliar a segurança do paciente. Comissões multiprofissionais e modelos preditivos fortaleceram decisões clínicas baseadas em evidências. A estratégia integrou-se à Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE), alinhando o cuidado a dados de valor. Em paralelo, a gestão integrada de leitos, conectada ao projeto de Alta Segura, otimizou fluxos e garantiu continuidade do cuidado até o domicílio. A articulação entre regulação interna e equipes multiprofissionais trouxe resolutividade, qualidade e sustentabilidade. O modelo de cuidado centrado em valor consolidou a instituição como referência, com impacto clínico, institucional e na confiança dos stakeholders.

Desenvolvimento

Por meio da Plataforma Valor Saúde by DRG Brasil e algoritmos de IA, foram codificadas 1.056 altas de pacientes entre dezembro de 2023 a novembro de 2024,

com critérios de completude, integridade clínica e coerência estatística. A metodologia DRG permitiu mapear perfis epidemiológicos, complexidade, eventos adversos e eficiência do uso de leitos, com comparação a benchmarks nacionais. A estratégia foi integrada à Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE), alinhando planejamento do cuidado a dados clínicos e preditivos. Também foi implantado projeto de Alta Segura Multidisciplinar, com participação de equipes médicas, enfermagem e outras áreas, promovendo continuidade segura e humanizada do cuidado. Comissões clínicas atuam agora de forma proativa na prevenção de óbitos, readmissões e eventos.

Indicadores, resultados e impactos

Destacou-se o uso racional das diárias: das 2.739,3 previstas, usaram-se 2.247,4, com economia de 491,9 diárias e 82% de eficiência, colocando o hospital entre os líderes no uso racional de leitos, mesmo com alta complexidade. A mortalidade em pacientes de muito baixo risco foi de 0,18%, abaixo da média nacional (0,23%). Foram registradas 103 readmissões não planejadas, 42 a mais que o previsto, indicando necessidade de reforço na continuidade do cuidado. A gestão integrada de leitos aumentou

o giro mensal em 19,42%, reduziu o intervalo de substituição em 62% e elevou a ocupação em 26,54%, com taxa média de 81,57%. A atuação em tempo real da regulação e a padronização de processos otimizaram fluxos e reduziram o tempo entre altas e admissões. A conexão com o projeto de Alta Segura fortaleceu a transição e o cuidado domiciliar, com impacto nos desfechos e na satisfação do paciente.

Outros diferenciais e aprendizados

A integração da metodologia DRG à Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE) e ao projeto de Alta Segura demonstrou a importância da integração dos processos assistenciais para a garantia da continuidade de cuidados para melhor desfecho clínico e eficiência hospitalar. A gestão de riscos e eventos adversos foi aprimorada e a experiência ressaltou a importância e relevância do trabalho multiprofissional no plano terapêutico do paciente.



Casa de apoio São Vicente de Paulo – Acolhida solidária facilitando o acesso à saúde da população

Dados mensurados no período:
Março de 2024 – Em andamento/Contínuo

Introdução

O projeto aqui referenciado tem a função social de acolher pacientes com câncer que realizam Tratamento Fora de Domicílio (TFD) ou que residem a mais de 50 km da unidade de tratamento de referência (INCA). A finalidade é proporcionar maior tranquilidade e conforto durante o tratamento, de forma gratuita. O espaço de acolhimento é destinado ao paciente e ao seu cuidador/acompanhante, e não implica repasse de recursos orçamentários entre o Hospital São Vicente de Paulo e a instituição de saúde referenciada. A Casa de Apoio São Vicente de Paulo foi inaugurada em março de 2024 e está localizada na Avenida Mem de Sá, 271, no Centro do Rio de Janeiro. Durante o ano de 2024, foram hospedadas 131 pessoas, entre novos hóspedes e readmitidos.

Desenvolvimento

A Casa de Apoio São Vicente de Paulo dispõe de 10 quartos duplos, equipados com camas de solteiro, que acomodam um paciente e um acompanhante. Além das acomodações, a Casa possui um espaço de convivência que inclui cozinha, sala com televisão, sala multimídia e de leitura, área destinada às refeições de hóspedes e colaboradores e uma capela. Todas as refeições são oferecidas gratuitamente aos hóspedes pela Casa de Apoio. A equipe também incentiva a

socialização entre os hóspedes com palestras educativas, atividades recreativas e terapêuticas. O time é composto por: •Direção. •Coordenação. •1 assistente social. •2 psicólogas. •5 monitores. •1 auxiliar de serviços gerais. •1 cozinheira. A Casa de Apoio funcionará todos os dias da semana, 24h, exceto durante o período de férias coletivas.

Indicadores, resultados e impactos

A Casa de Apoio São Vicente de Paulo foi inaugurada em março de 2024 e está localizada na Avenida Mem de Sá, 271, no Centro do Rio de Janeiro. Durante o ano de 2024, foram hospedadas 131 pessoas, entre novos hóspedes e readmitidos. Os hóspedes da Casa de Apoio também recebem atendimento psicossocial duas vezes por semana. Durante o ano de 2024, foram realizados 68 atendimentos pelas duas psicólogas disponíveis. O Serviço Social também realiza atendimentos semanais, com o objetivo de auxiliar na resolução de problemas e esclarecer dúvidas dos hóspedes acerca dos direitos e deveres do paciente oncológico, além de outras demandas relacionadas. Os dados apresentados demonstram a relevância e o impacto positivo do projeto ao longo do ano de 2024, beneficiando mais de 100 pessoas e seus familiares.

Outros diferenciais e aprendizados

A criação da Casa de Apoio São Vicente de Paulo representa uma ação social concreta do Hospital São Vicente de Paulo frente aos desafios enfrentados por pacientes oncológicos da rede pública de saúde, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade social que dependem do tratamento em hospitais da capital, mas residem em localidades distantes da instituição. Dessa forma, reforça-se o compromisso da organização com a promoção da saúde de forma integral, acolhedora e acessível a todos. Os dados apresentados demonstram

a relevância e o impacto positivo do projeto ao longo do ano de 2024, beneficiando mais de 100 pessoas e seus familiares. Os resultados evidenciam não apenas a oferta de hospedagem segura e adequada, mas também a importância do suporte psicossocial e da possibilidade de vivenciar o tratamento com mais dignidade, conforto e amparo emocional. Essa iniciativa reflete diretamente a missão das Irmãs Filhas da Caridade e do Hospital São Vicente de Paulo que, pautados na compaixão, no serviço aos mais necessitados e na dignidade da vida humana, transformam o Carisma Vicentino em ações concretas de acolhimento e solidariedade.

ESTUDO DE CASO: CASA DE APOIO SÃO VICENTE DE PAULO – ACOLHIDA SOLIDÁRIA FACILITANDO O ACESSO À SAÚDE DA POPULAÇÃO

Resumo: O Hospital São Vicente de Paulo, instituição privada e sem fins lucrativos localizada na Tijuca, no Rio de Janeiro, desenvolve, desde março de 2024, um programa de acolhimento voltado a pacientes oncológicos em situação de vulnerabilidade social. Por meio da Casa de Apoio São Vicente de Paulo, oferece hospedagem provisória e gratuita a pessoas em tratamento de câncer, oriundas de diferentes regiões do estado, facilitando o acesso à rede de saúde e contribuindo para a continuidade terapêutica e para a melhoria da qualidade de vida desses pacientes.

Palavras-chave: Casa de acolhida. Hospitalidade. Vulnerabilidade social. Oncologia

Introdução

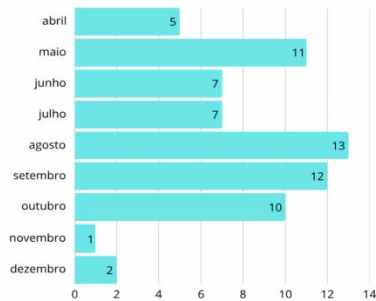
O câncer é uma doença crônica que, quando tratado de maneira adequada, apresenta altas taxas de cura, a depender do tipo e do estágio em que é diagnosticado. Embora ainda represente a segunda principal causa de morte entre a população adulta no Brasil, segundo dados do Ministério da Saúde, os avanços na oncologia e a ampliação do acesso ao tratamento têm contribuído significativamente para o aumento da sobrevivência e da qualidade de vida dos pacientes.

O projeto aqui referenciado tem a função social de acolher pacientes com câncer que realizam Tratamento Fora de Domicílio (TFD) ou que residem a mais de 50 km da unidade de tratamento de referência (INCA). A finalidade é proporcionar maior tranquilidade e conforto durante o tratamento, de forma gratuita.

O espaço de acolhimento é destinado ao paciente e ao seu cuidador/acompanhante, e não implica repasse de recursos orçamentários entre o Hospital São Vicente de Paulo e a instituição de saúde referenciada.

Guiado pelo carisma vicentino, o Hospital São Vicente de Paulo tem como missão oferecer acolhimento e humanização, especialmente às pessoas em situação

Volumetria mensal de atendimento psicológico:



Fonte: Arquivo interno 2024

Volume de hóspedes readmitidos (que voltaram a usar a casa):

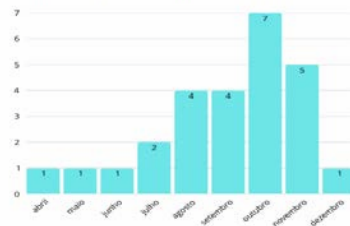
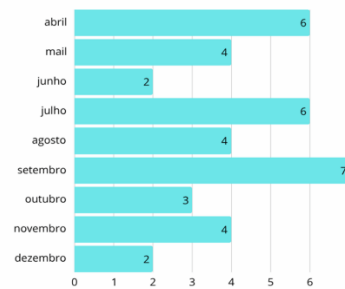


Gráfico 2 – Volume de readmissão

Fonte: Arquivo interno 2024

Volumetria mensal de atendimento pelo Serviço Social:



Fonte: Arquivo interno 2024

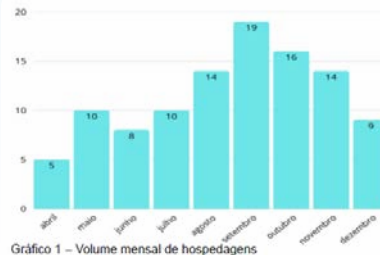


Gráfico 1 – Volume mensal de hospedagens

Fonte: Relatório interno 2024

Dados de hospedagem e estudo de caso



Hospital
São Vicente
de Paulo

Espaço Saúde e Vida – Uma solução de apoio e acolhimento ao colaborador do Hospital São Vicente de Paulo

Dados mensurados no período:

Setembro de 2023 – Em andamento/Contínuo

Introdução

A implementação do modelo de Atenção Primária à Saúde (APS) dentro de empresas, conhecido como APS In Company, tem se mostrado uma estratégia eficaz para promover a saúde dos colaboradores e otimizar os custos de saúde das organizações.

Inspirado por esse modelo e motivado pelo Carisma Vicentino, que tem como base o acolhimento, o serviço e a promoção da dignidade humana, o Hospital São Vicente de Paulo criou o Espaço Saúde e Vida, que oferece assistência e acolhimento ao colaborador nas esferas física, mental e social.

Mais do que os impactos diretos na saúde e bem-estar, a adoção do modelo APS In Company também reforça o compromisso da instituição com práticas sustentáveis de gestão, alinhando-se aos princípios da agenda ESG (Ambiental, Social e Governança).

Desenvolvimento

Globalmente, vive-se um crescente adoecimento relacionado a diversos fatores de origem ocupacional, emocional e fisiológica. Por isso, o Hospital São Vicente de Paulo, sensível às necessidades dos seus

colaboradores e inspirado pelo modelo de Atenção Primária à Saúde (APS), reconheceu a importância de oferecer um cuidado contínuo e integrado no ambiente de trabalho. Essa decisão também reflete o Carisma Vicentino, que orienta a missão das Irmãs da Filhas da Caridade: acolher com compaixão e promover a dignidade humana em todas as suas dimensões.

Ações implementadas

- Implantação de ambulatório de Atenção Primária.
- Criação do Apoio e Suporte 24h ao colaborador e seus dependentes.
- Integração entre áreas e ações de saúde (APS, Medicina do Trabalho, Convênio).

Indicadores, resultados e impactos

Foram definidas estrategicamente sete linhas de cuidado para a Atenção

Primária, levando em conta a estatística de procura médica dos colaboradores:

- Hipertensão
- Diabetes Mellitus
- Obesidade
- Saúde mental
- Saúde osteomuscular
- Saúde da mulher
- Saúde da gestante

Somado às linhas de cuidado, todos os colaboradores contam com uma rotina de acompanhamento através de uma comunicação ativa realizada pela equipe do Espaço Saúde e Vida.

Podemos observar no gráfico de absenteísmo por mês que, apesar de não atingir a meta interna da organização, os resultados mostraram-se melhores que a média do mercado, o que indica uma tendência de estabilização.

Outro ponto importante da APS é a capacidade de tratar

e solucionar os problemas de saúde ainda no atendimento clínico, fazendo com que 80,2% dos colaboradores atendidos no Espaço Saúde e Vida tivessem seus casos resolvidos ainda na unidade, o que representa um total de 1.226 atendimentos.

Outros diferenciais e aprendizados

Vale ressaltar que a Atenção Primária à Saúde (APS) desempenha um papel estratégico fundamental na governança e gestão da saúde corporativa, promovendo cuidado preventivo, acompanhamento contínuo e resolução precoce de agravos. Assim, a longo prazo, será possível observar uma redução da demanda por procedimentos de alta complexidade e hospitalizações desnecessárias, garantindo a evolução sustentável dos modelos de saúde. Embora algumas metas internas ainda não tenham sido atingidas, os resultados superaram a média do mercado, indicando uma tendência positiva para os próximos ciclos. Dessa forma, o programa reafirma seu papel fundamental na melhoria da qualidade de vida e na sustentabilidade do cuidado oferecido pelo hospital.

ESTUDO DE CASO: ESPAÇO SAÚDE E VIDA - UMA SOLUÇÃO DE APOIO E ACOMODAMENTO AO COLABORADOR DO HOSPITAL SÃO VICENTE DE PAULO

Resumo: O Hospital São Vicente de Paulo, em 2023, inaugurou um espaço dedicado ao atendimento integral à saúde de todos os colaboradores e prestadores de serviço que atuam na rotina da unidade.

Palavras-chave: Saúde ocupacional, Gestão de pessoas, Promoção de saúde, Governança.

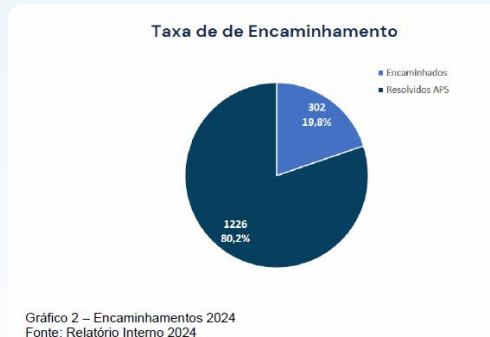
Introdução

A implementação do modelo de Atenção Primária à Saúde (APS) dentro de empresas, conhecido como APS In Company, tem se mostrado uma estratégia eficaz para promover a saúde dos colaboradores e otimizar os custos de saúde das organizações.

O modelo APS é fundamentado nos atributos de acesso, coordenação do cuidado, longitudinalidade e integralidade. Ele visa criar um ambiente de saúde contínuo e integral dentro do local de trabalho e pode ser implementado em ambientes corporativos hospitalares. Essa porta de entrada garante ao primeiro ponto de contato do paciente com o sistema de saúde e pode atender até 80% das suas necessidades ao longo da vida (GINS, 2018).

Inspirado por esse modelo e motivado pelo Carisma Voortrein, que tem como base o acolhimento, o serviço e a promoção da dignidade humana, o Hospital São Vicente de Paulo criou o Espaço Saúde e Vida, que oferece assistência e acolhimento ao colaborador nas esferas física, mental e social.

Mais do que os impactos diretos na saúde e bem-estar, a adoção do modelo APS In Company também entrega o compromisso da instituição com práticas sustentáveis de gestão, alinhando-se aos princípios da agenda ESG (Ambiental, Social e Governança). No âmbito da Governança, a implementação de práticas sustentáveis de cuidado em saúde evidencia responsabilidade institucional, fortalecendo a integração com a cultura organizacional, melhorando a previsibilidade



Estudo de caso e indicadores



Auditoria interna: estruturação do processo e formação de auditores na busca pela melhoria contínua

Dados mensurados no período:

01/02/2025 – Em andamento

Introdução

A auditoria interna é uma ferramenta de apoio para gestão na tomada de decisão, auxilia a instituição para identificar os problemas de segurança do paciente, e melhora a qualidade na prestação dos serviços. Com o objetivo de fortalecer a cultura de qualidade e estimular a melhoria contínua nos processos institucionais, o hospital iniciou um projeto para formar um time interno de auditores. A ideia partiu da necessidade de ampliar o olhar crítico dentro dos setores e promover o envolvimento direto dos colaboradores na avaliação das práticas adotadas no dia a dia, seguindo os critérios da metodologia Qmentum e as legislações vigentes.

Desenvolvimento

As inscrições foram abertas a todos os profissionais interessados. Após essa etapa, uma consultoria externa realizou a capacitação da equipe, com duração de quatro meses, abordando os pontos a serem avaliados em cada setor e a postura esperada dos auditores. Após a formação, foi elaborado um cronograma com as datas das auditorias, setores e composição das equipes, com três auditores por área. Criamos um checklist orientador para padroni-

zar as avaliações. Ao final de cada auditoria, a equipe elaborava um relatório com pontos fortes, não conformidades e oportunidades de melhoria, enviado ao gestor junto com um plano de ação 5W2H. Também foi aplicado um formulário de avaliação dos auditores pelas lideranças.

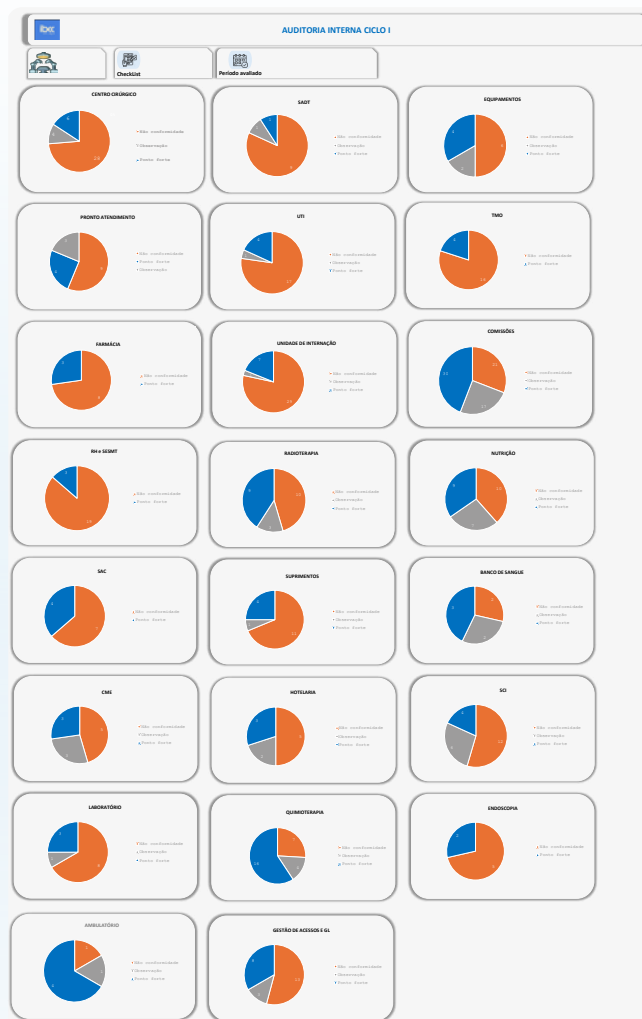
Indicadores, resultados e impactos

Foram realizados três ciclos de auditorias internas no período. No primeiro, foram identificados 82 pontos fortes, 191 não conformidades e 30 observações. No segundo, houve melhora nos resultados, com 97 pontos fortes, 101 não conformidades e 52 observações. No terceiro ciclo, observou-se nova redução das não conformidades, totalizando 80, com 54 pontos fortes e 24 observações. Como ação de desenvolvimento, ao final de cada ciclo, os auditores foram avaliados pelos gestores auditados quanto a postura, pontualidade, coerência e domínio do processo. A partir das notas, os auditores foram classificados em três níveis de desempenho, com foco na composição de equipes mistas e na evolução contínua dos profissionais.

Outros diferenciais e aprendizados

Possuímos a certificação Qmentum Nível Diamante e ABHH. Utilizamos o formulário 5W2H para devolutiva

dos planos de ação e o Formulário de Feedback de Auditoria para avaliar o desempenho dos auditores internos, com foco em postura, pontualidade, coerência e domínio técnico.



Acima temos os resultados de cada ciclo das auditorias internas dividido por setor

Referências

HOLMES. *Implementando a governança corporativa em hospitais: passos para uma gestão transparente*. Holmes Blog, 2023. Disponível em: <https://holmes.app/blog/implementando-a-governan%C3%A7a-corporativa-em-hospitais-passos-para-uma-gest%C3%A3o-transparente>. Acesso em: 10 ago. 2025.

VEXIA. *GRC e os 4 pilares da governança corporativa*. Vexia, 2022. Disponível em: <https://vexia.com.br/grc-e-os-4-pilares-da-governanca-corporativa/>. Acesso em: 10 ago. 2025.

CABOCLO, Emerson. *Os pilares da governança corporativa no contexto ESG*. LinkedIn, 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/os-pilares-da-governan%C3%A7a-corporativa-contexto-esg-e-caboclo-msc-kwitf/>. Acesso em: 10 ago. 2025.

IBGC – INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa*. 6. ed. São Paulo: IBGC, 2023.

IFRS FOUNDATION. *IFRS Sustainability Disclosure Standards: ISSB S1 and S2*. London: IFRS, 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*. Geneva: WEF, 2020.

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. Paris: OECD Publishing, 2015.



Há 24 anos promovendo
qualidade e ética na saúde

anahp