



SANTA MARCELINA  
Saúde

Cuidar  
é a nossa  
especialidade



CADERNO DE  
INDICADORES 2024



# Bem-vindos



a este Caderno de Indicadores  
(Caderno Suplementar ao Relatório  
de Sustentabilidade 2024)  
do Santa Marcelina Saúde.

## DECLARAÇÃO DE USO GRI

Este processo de relato foi elaborado de acordo com a última versão do **GRI Standards**, da *Global Reporting Initiative* (GRI), para relatórios de sustentabilidade – opção “com base nas normas GRI”.

Neste ano, a Instituição apresentou o seu primeiro Relatório de Sustentabilidade, referente às atividades de 2024, com os objetivos de compartilhar conhecimento e informações, sempre prezando a transparência, e demonstrar, aos públicos de relacionamento e à sociedade em geral, o posicionamento, as crenças e os compromissos do Santa Marcelina Saúde, o estágio atual das operações, das iniciativas e da governança, os avanços no que tange ao desenvolvimento sustentável, bem como os destaques importantes do ano.

Este Caderno, assim, traz informações adicionais em relação ao conteúdo veiculado no Relatório.

O Relatório de Sustentabilidade encontra-se publicado e disponível no *website* do Santa Marcelina Saúde [santamarcelina.org/institucional/relatorio-esg/](https://santamarcelina.org/institucional/relatorio-esg/)

No caso de dúvidas ou para outras informações, sugestões e comentários, envie mensagem para o e-mail [diretoria@santamarcelina.org](mailto:diretoria@santamarcelina.org). Sua contribuição é sempre bem-vinda, para que o processo de relato possa ser continuamente aprimorado e para reforçar a comunicação e a transparência com os públicos da Instituição.

# Indicadores GRI

O processo de relato do Santa Marcelina Saúde foi elaborado de acordo com a última versão do **GRI Standards**, da *Global Reporting Initiative* (GRI), para relatórios de sustentabilidade – opção “com base nas normas GRI”.

As informações a seguir **complementam o conteúdo apresentado no Sumário GRI** do Relatório de Sustentabilidade 2024 da Instituição.

## 2-7 EMPREGADOS

### NÚMERO DE EMPREGADOS POR GÊNERO E POR REGIME DE TRABALHO

	Homem	Mulher	Total
Empregados permanentes	4.141	13.801	17.942
Empregados temporários	267	910	1.177
<b>Total de empregados</b>	<b>4.408</b>	<b>14.711</b>	<b>19.119</b>
Empregados sem garantia de carga horária	1	0	1
Empregados em jornada integral	1.109	2.040	3.149
Empregados em jornada parcial	3.298	12.671	15.969
<b>Total de empregados</b>	<b>4.408</b>	<b>14.711</b>	<b>19.119</b>

### NÚMERO DE EMPREGADOS POR REGIÃO E POR REGIME DE TRABALHO

	Norte	Centro-Oeste	Sudeste	Total
Empregados permanentes	400	82	17.461	17.943
Empregados temporários	13	2	1.161	1.176
<b>Total de empregados</b>	<b>413</b>	<b>84</b>	<b>18.622</b>	<b>19.119</b>
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	1	1
Empregados em jornada integral	219	23	2.907	3.149
Empregados em jornada parcial	194	61	15.714	15.969
<b>Total de empregados</b>	<b>413</b>	<b>84</b>	<b>18.622</b>	<b>19.119</b>

## 2-8 TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS

### NÚMERO DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS E CUJO TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO

	2024
<b>Total</b>	<b>3.679</b>

O número total de trabalhadores que não são empregados da Instituição é composto por profissionais terceirizados, incluindo médicos, profissionais de segurança patrimonial e equipe de higienização. Esses trabalhadores não são contratados diretamente pelo Santa Marcelina

Saúde, mas têm seu trabalho controlado e supervisionado, cumprindo metas e funções determinadas pela Instituição. As relações contratuais são regidas por contratos de prestação de serviços, firmados com empresas terceirizadas que fornecem esses profissionais.

## 2-10 NOMEAÇÃO E SELEÇÃO PARA O MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA

A Assembleia Geral é constituída pelas associadas, religiosas professoras, Irmãs de Santa Marcelina. A Diretoria Executiva e as direções das filiais são eleitas e empossadas pela Assembleia Geral. Os membros do Conselho para Assuntos Econômicos e Fiscais (CAEF) são nomeados pela Presidente Honorífica, superiora regional das Religiosas Professoras – Irmãs de Santa Marcelina.

Os critérios para nomeação e seleção obedecem às finalidades institucionais previstas no Estatuto Social, conforme competências previstas, observando que a Assembleia Geral é composta por associadas e estas, por seu turno, são indicadas pela Presidência Honorífica. No entanto, o órgão que delibera a eleição e posse da Diretoria é a Assembleia Geral, conforme previsto nos artigos 32 a 42 do Estatuto Social.

## 2-12 PAPEL DESEMPENHADO PELO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NA SUPERVISÃO DA GESTÃO DOS IMPACTOS

As estratégias, políticas e propostas relacionadas ao desenvolvimento sustentável são recepcionadas pelos órgãos de deliberação e governança e são submetidas para análise e aprovação durante assembleia das Irmãs Marcelinas, momento em que as religiosas se reúnem para avaliar e estabelecer o caminho a ser seguido por suas obras nas áreas de saúde, assistência social e educação. Após a aprovação, essas estratégias, políticas e propostas são direcionadas às comunidades.

Esse foi o trâmite seguido, por exemplo, na aprovação e propagação da Carta de Transição Ecológica, proposta que apresenta ponderações, reflexões e propostas para sete grandes objetivos, contemplando ações de defesa e apoio a causas educacionais, sociais, econômicas e ecológicas, uso adequado da terra e dos recursos naturais, além de hábitos e práticas sustentáveis.

Na parte de saúde, a Diretoria aprova desenvolvimentos e atualizações de políticas e programas corporativos, como a Política Socioambiental e o Selo ESG (a Diretoria monitora o avanço das unidades no Selo ESG). Além disso, institui e nomeia membros da Comissão Interinstitucional Permanente ESG – Santa Marcelina Saúde, indica representantes institucionais em Comissões da Política Socioambiental e monitora os indicadores de saúde e meio ambiente em suas reuniões.

A Diretoria também aprova a inclusão de relatórios de prestação de contas, contratos, orçamentos e políticas corporativas no Portal de Transparência, no site do Santa Marcelina Saúde, bem como promove eventos corporativos diversos, como a “Hora do Planeta”, Desafio Intermodal, Semana da Saúde e Meio Ambiente etc.

### 2-13 DELEGAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELA GESTÃO DE IMPACTOS

A responsabilidade pela gestão dos impactos da Instituição na economia, no meio ambiente e nas pessoas é delegada por reuniões entre a diretora-presidente e os demais integrantes da Alta Gestão. A diretora-presidente realiza a gestão dos impactos subsidiada pelos demais diretores e por assessores técnicos.

A gestão desses impactos é relatada nas reuniões semanais, analisando os indicadores relacionados ao plano estratégico da Instituição.

### 2-14 PAPEL DESEMPENHADO PELO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NO RELATO DE SUSTENTABILIDADE

A Diretoria Estatutária, o Conselho para Assuntos Econômicos e Fiscais (CAEF) e a Diretoria Executiva do Hospital de Itaquera (Matriz) são responsáveis por analisar e aprovar as informações reportadas no Relatório de Sustentabilidade, incluindo os temas materiais da

Instituição. Os assessores técnicos apresentam os temas materiais identificados e os submetem para análise e aprovação. As informações relatadas são analisadas e aprovadas pela diretora-presidente.

### 2-15 CONFLITOS DE INTERESSE

As orientações sobre conflitos de interesse estão contidas no Manual Institucional de Diretrizes, Boas Práticas e Condutas Éticas da Instituição, cujas diretrizes devem ser cumpridas

por todos os colaboradores e demais profissionais do Santa Marcelina Saúde. Mais informações sobre o assunto estão contidas na resposta do Indicador 224.

### 2-17 CONHECIMENTO COLETIVO DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA

A fim de contribuir para o desenvolvimento do conhecimento coletivo das mais altas instâncias de governança do Santa Marcelina Saúde, representantes da Instituição participam de congressos e fóruns diversos do setor de saúde, de reuniões e trabalhos no Instituto Brasileiro

das Organizações Sociais de Saúde (Ibross), na Federação das Santas Casas e Hospitais Beneficentes do Estado de São Paulo (Fehosp) e no Projeto Hospitais Saudáveis (PHS), além de grupos de estudo do município (Secretaria Municipal de Saúde) e principais colegiados das áreas.

### 2-19 POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

As normas e políticas sobre remuneração do Santa Marcelina Saúde incluem: remuneração fixa e variável; bônus/incentivos; pagamentos de rescisões; devolução de bônus e incentivos; benefícios de aposentadoria; determinações estabelecidas da CLT e em Convenções Coletivas de Trabalho; Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoas; Portal da Transparência; Política de Transparência; Contrato de Gestão com a e Termo Aditivo com a Secretaria Municipal de Saúde da Cidade de São Paulo e Secretaria Estadual de Saúde do Estado de São Paulo; Plano de Carreira da Enfermagem; Grupo Informal de Salários dos Hospitais (Gisah); Pesquisas de Mercado; e Política de Cargos e Salários (em construção).

Essas normas e políticas estão vinculadas: aos valores institucionais (principalmente Alta Performance, Aprendizado Organizacional e Responsabilidade Socioambiental); aos objetivos estratégicos e de sustentabilidade da Instituição; às metas e aos indicadores de desempenho, incluindo o desenvolvimento profissional por meio da Política de Gestão de Desempenho; à governança e ao *compliance*; aos aspectos de longo prazo e retorno sustentável; e à responsabilidade socioambiental e corporativa.

A Rede Santa Marcelina Saúde incentiva seus líderes a tomar decisões que criem valor sustentável, alinhando interesses pessoais aos objetivos de longo prazo da Instituição e da sociedade.

A remuneração para membros do mais alto órgão de governança, que compõe a administração corporativa institucional, é estabelecida com uma remuneração fixa compatível ao mercado de trabalho e à complexidade do serviço do Rede Santa Marcelina Saúde, incluindo a gratificação de função e o adicional específico ao cargo,

em que é analisada anualmente a aplicação do reajuste de acordo com o dissídio coletivo. Os altos executivos da Organização recebem uma remuneração-base que é competitiva em relação ao mercado e na qual é aplicado o reajuste de acordo com o dissídio coletivo.

### 2-20 PROCESSO PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

As remunerações são determinadas pela diretora-presidente e pelos membros da Diretoria, sempre em cumprimento às políticas de remuneração e documentos normativos, como: CLT; Convenções Coletivas de Trabalho; Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoas; Portal da Transparência; Política de Transparência; Contrato de Gestão e Termo Aditivo da Secretaria Municipal de Saúde da cidade de São Paulo e da Secretaria Estadual de Saúde do Estado de São Paulo; Plano de Carreira da Enfermagem; Grupo Informal de Salários dos Hospitais (Gisah); pesquisas de mercado; e Política de Cargos e Salários (em construção).

Os *stakeholders* apoiam, norteiam e definem, juntamente com a governança institucional (Presidência e Diretoria), na determinação das remunerações. Atuam por meio de métodos consultivos e de interação alinhados com os órgãos públicos (Secretaria Estadual de Saúde - SES e Secretaria Municipal de Saúde - SMS, por meio de: Contrato de Gestão e Termo Aditivo SMS e SES-

SP); relatórios mensais e anuais (Portal da Transparência, Política de Transparência); sindicatos (Convenções Coletivas de Trabalho); conselhos de classe (embasando-se no piso para determinação do Plano de Carreira da Enfermagem); consultas externas (Grupo Informal de Salários dos Hospitais - Gisah); pesquisas de mercado; e regulamentos e códigos de governança (*compliance*).

A Gestão Estratégica de Pessoas é composta, também, por analistas de "cargos e salários", que conduzem pesquisas de mercado e ampla análise institucional para discussão e determinação de cargos e salários.

**Omissão** - relatar os resultados de votações de *stakeholders* (incluindo acionistas) nas políticas e propostas de remuneração, se aplicável: no caso do Santa Marcelina Saúde, não é aplicável, pois a Rede Santa Marcelina Saúde cumpre com o Contrato de Gestão e Termo Aditivo SMS e SES-SP e as melhorias práticas do mercado de trabalho. Além disso, acompanha as discussões junto aos sindicatos.

### 2-21 PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL

PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL	2024
Remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da Organização	-
Remuneração total anual mediana de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	-
Proporção indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados	-
PROPORÇÃO DO AUMENTO PERCENTUAL ANUAL	2024
Aumento % na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da Organização	3,23%
Aumento % mediano na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	3,23%
Proporção indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados	100,00%

**Obs.:** aumento percentual - foi considerado o dissídio anual da categoria.

**Omissão** - Proporção da remuneração total anual. **Motivo para a omissão** - restrições de confidencialidade. **Explicação** - a Instituição considera os dados referentes à remuneração de todos os colaboradores como sendo confidenciais, de forma a resguardar a privacidade desses colaboradores, atender a regulamentações legais e,

também, como estratégia organizacional, tendo em vista que as organizações podem optar por manter certas informações em sigilo, como parte de sua estratégia organizacional, a fim de preservar a flexibilidade em negociações salariais e em ajustes de remuneração; portanto, não pode relatá-los publicamente. Essas restrições visam proteger tanto os indivíduos quanto a própria Instituição, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

## 2-24 INCORPORAÇÃO DE COMPROMISSOS DE POLÍTICAS

O compromisso para uma atuação e uma consulta empresarial responsáveis é expresso, pelo Santa Marcelina Saúde, no Manual Institucional de Diretrizes, Boas Práticas e Condutas Éticas da Instituição (Política de *Compliance* da Rede de Saúde Santa Marcelina).

Este documento é direcionado a todos os colaboradores e demais profissionais do Santa Marcelina Saúde, independentemente do nível hierárquico. É alinhado ao Estatuto Social e articula todas as políticas internas, visando orientar o público-alvo a zelar pela reputação da Instituição.

O Manual orienta sobre: relação com os fornecedores e prestadores de serviços; a utilização e a proteção de bens e demais ativos da Casa de Saúde Santa Marcelina; a privacidade e a segurança da informação quanto ao sigilo e aos parâmetros de informações confidenciais; a comunicação com partes interessadas, incluindo declarações à imprensa; a gestão da internet, o uso do e-mail e a atuação nas mídias sociais; a proteção e

a preservação da marca, da propriedade intelectual e do legado; as ações envolvendo a pesquisa científica; a relação sobre incentivo ao ensino, à pesquisa e à gestão do conhecimento; o conflito de interesses e suas ocorrências; as medidas antifraude e anticorrupção; o recebimento de brindes e demais gratificações; a Política de Concorrência; os itens e bens ofertados em doações e patrocínios; o relacionamento com órgãos de governo e agentes públicos; o relacionamento com fabricantes de materiais médicos e medicamentos; a integridade nos processos de compras; o faturamento; o relacionamento e os compromissos da Instituição com o meio ambiente; a gestão do próprio Manual Institucional de Diretrizes, Boas Práticas e Condutas Éticas da Instituição; e o fluxo a interlocução no reporte das violações.

Os colaboradores são orientados sobre esse manual no seu *onboarding* e recebem treinamentos específicos durante toda a sua jornada no Santa Marcelina Saúde.

## 2-25 PROCESSOS PARA REPARAR IMPACTOS NEGATIVOS

Para identificar eventuais impactos negativos que cause ou contribua para causar, a Instituição, além de realizar ações de análise e acompanhamento no dia a dia, conta com um serviço de SAC/Fale Conosco, além de Ouvidoria, para acolhimento e análise de solicitações, sugestões, elogios, reclamações e denúncias sobre os serviços de saúde do Santa Marcelina Saúde.

O SAC/Fale Conosco tem o compromisso de acolher, registrar e direcionar a manifestação ao gestor competente da Instituição, o qual deve avaliar a demanda. Se houver identificação de impacto negativo, cabe a ele realizar análise detalhada e implementar ações corretivas.

A Instituição disponibiliza diferentes formas de comunicação direta, para que os pacientes ou familiares possam registrar suas queixas: linha telefônica; e-mail direto; formulário no *website*; caixas de pesquisa, localizadas em pontos estratégicos; Reclame Aqui; Canal Direto; Procon; e interações nas redes sociais.

Com a queixa, denúncia ou outro tipo de manifestação, é realizada análise detalhada, a fim de identificar a causa do problema e oferecer soluções imediatas e adequadas, quando possível. Também é efetuado acompanhamento contínuo, para garantir a eficácia da solução, e se investe em treinamentos para as equipes,

visando evitar erros futuros, assim como são revisados processos internos, para melhorar a eficiência e a transparência do atendimento. A Organização mantém uma comunicação clara e transparente com os pacientes durante todo o atendimento e a resolução do impacto causado, prezando por um relacionamento transparente e restaurando a confiança do usuário com relação ao serviço prestado e à instituição.

Os *stakeholders*, por sua vez, especialmente os pacientes e familiares, são fundamentais em todas as etapas dos mecanismos de queixas e denúncias no contexto hospitalar. Na concepção, eles fornecem *insights* sobre suas necessidades e expectativas, por meio de pesquisas de busca ativa. Na revisão, seu *feedback* contínuo ajuda a avaliar a eficácia do sistema. Durante a operação, os usuários interagem diretamente com o processo, enquanto, na melhoria, suas sugestões e experiências são essenciais para ajustar e aprimorar o sistema. Esse envolvimento constante garante que os mecanismos atendam às necessidades dos pacientes e evoluam para oferecer um atendimento mais eficaz e satisfatório.

Por fim, é importante salientar que a Instituição realiza o monitoramento dos indicadores do SAC/Fale Conosco, analisa o *feedback* dos pacientes e rastreia a eficácia dos mecanismos de queixas, como o tempo de resolução, a taxa de satisfação dos pacientes e a recorrência das queixas.

## 2-26 MECANISMOS PARA ACONSELHAMENTO E APRESENTAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES

Para buscar aconselhamento e apresentar preocupações, os usuários dos serviços do Santa Marcelina Saúde contam com os canais mencionados na resposta do Indicador 2-25.

Destaque para:

MECANISMO	DESCRIÇÃO	ACESSO
Canal Direto Santa Marcelina	Canal para registro de ocorrências nas unidades do Santa Marcelina Saúde	<a href="https://santamarcelina.org/canal_direto/">https://santamarcelina.org/canal_direto/</a>
Fale Conosco	Canal para registro de ocorrências do Hospital Santa Marcelina de Itaquera	<a href="https://santamarcelina.org/fale-conosco/">https://santamarcelina.org/fale-conosco/</a>
FAQ – Perguntas Frequentes	Canal que organiza respostas às questões mais recorrentes dos usuários.	<a href="https://santamarcelina.org/faq/">https://santamarcelina.org/faq/</a>

## 2-27 CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

## CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

	2023	2024	Flutuação 2023/2024
Casos em que multas foram aplicadas	2	2	0%
Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	3	3	0%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>

## CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

	2023		2024		Flutuação 2023/2024	
	Número total	Valor monetário	Número total	Valor monetário	Número total	Valor monetário
Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período do relato	2		3		33%	0%
Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram pagas durante o período do relato					0%	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>R\$ 1.690,00</b>	<b>3</b>	<b>R\$ 2.097,00</b>	<b>33%</b>	<b>19%</b>

Questões relativas à vigilância sanitária. As multas foram pagas.

2-29 ABORDAGEM PARA ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

Com relação ao engajamento de *stakeholders*, cabe salientar:

STAKEHOLDERS	OBJETIVO DO ENGAJAMENTO	ESTRATÉGIA DE ENGAJAMENTO
Usuários	Avaliar e qualificar a assistência oferecida.	Canais de atendimento; reuniões de Conselho e Comissões; eventos e ações públicas; e grupos educativos.
Colaboradores	Oferecer atendimento com excelência.	Canais de comunicação; capacitações e treinamentos; e eventos corporativos.
Doadores	Transparência do impacto social – oportunidade de empresas e pessoas em participar de um projeto.	Divulgação por meio de sites – Um Time pela Vida e ComVida 20.
Poder Público (Executivo e Legislativo)	Parcerias governamentais para cumprimento da Missão Santa Marcelina.	Trabalho de excelência e transparência; organização do sistema de saúde local; disponibilização de recursos próprios nessa parceria; e modelo de gestão como influenciador de outros <i>stakeholders</i> da área de saúde.
Instituições bancárias	Gestão empresarial	Indicadores e desempenho financeiro.
Instituições de saúde	Estabelecer <i>benchmarking</i> setorial	Participações em congressos; visitas técnicas; reuniões.
Operadoras de saúde	Crescimento e fidelização. Fonte de recursos para a Missão da Instituição.	Transparência; acesso a serviços qualidade; e excelência no serviço prestado.
Instituições de ensino	Formação, qualificação e disseminação do conhecimento desenvolvido; qualificar a assistência em saúde; e promover a pesquisa e o ensino.	Eventos científicos; estágios; intercâmbios; residência médica e multiprofissional; parcerias com universidades; e campos de estágios para áreas da saúde.

2-30 ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Em 2024, 100% dos empregados foram cobertos por acordos de negociação coletiva.

204-1 PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS

Em 2024, o percentual de gastos com fornecedores locais foi de 74,67%. São consideradas locais, pela Instituição, todas as empresas registradas em São Paulo.

205-1 OPERAÇÕES AVALIADAS QUANTO A RISCOS RELACIONADOS À CORRUPÇÃO

Em 2024, 100% das operações da Instituição foram avaliadas no que tange aos riscos relacionados à corrupção, abrangendo contratos, convênios e demais prestações de serviços, junto a organizações públicas e privadas. A Instituição, que majoritariamente se relaciona com o poder público, se mantém diligente em relação ao cumprimento de seu *compliance* e mantém seus riscos periodicamente avaliados por meio de procedimentos prévios e posteriores,

com prestação de contas (decorrente da execução dos contratos) e auditoria (independente ou por parte dos órgãos de fiscalização e controle), sendo esta última com relação às questões do gestor público ou de terceira parte, além das verificações relacionadas ao cumprimento de critérios estabelecidos, diante dos processos de certificação, qualidade e acreditação em saúde, segundo suas metodologias e meios de verificação e achados.

3-3 GESTÃO DE TÓPICOS MATERIAIS – GESTÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA

As informações sobre a gestão e os resultados econômico-financeiros do Santa Marcelina Saúde estarão disponíveis e acessíveis, aqui, tão logo seja concluído o processo legal de consolidação e divulgação desses

dados, processo esse que segue um rito específico, em função de características próprias.

[Veja mais aqui](#) →

201-1 VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO

As informações sobre a gestão e os resultados econômico-financeiros do Santa Marcelina Saúde, incluindo o valor econômico direto gerado e distribuído, estarão disponíveis e acessíveis, aqui, tão logo seja concluído o processo legal de consolidação e divulgação desses dados pela Instituição, processo esse que segue

um rito específico, em função de características próprias. Quando essas informações estiverem disponíveis, veja mais sobre o desempenho econômico-financeiro do Santa Marcelina Saúde.

[Veja mais aqui](#) →

201-2 IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS E OUTROS RISCOS E OPORTUNIDADES DECORRENTES E MUDANÇAS CLIMÁTICAS

As questões relacionadas às mudanças climáticas estão no radar permanente do Santa Marcelina Saúde. São analisados, constantemente, os seguintes riscos, dos pontos de vista físico, ambiental e regulatório:

**Escassez hídrica**

- Afeta diretamente as operações dos estabelecimentos de saúde.
- Gera comprometimento da qualidade da água.
- Traz aumento dos custos operacionais.

**Falta de energia elétrica**

- Afeta diretamente as operações dos estabelecimentos de saúde.
- Gera aumento das emissões de gases de efeito estufa (GEE), pelo acionamento dos geradores.
- Aumento dos custos operacionais.

**Aumento de agravos de saúde por endemias, epidemias, pandemias e catástrofes naturais**

- Afeta diretamente as operações dos estabelecimentos de saúde.
- Ocasiona pressão sobre os serviços de saúde.
- Tem, como consequências: aumento na demanda por insumos básico, redução da disponibilidade e aumento dos preços praticados.

**Omissão** – custos das medidas tomadas para gerenciar o risco ou a oportunidade: item do indicador não monitorado pela Instituição.

201-4 APOIO FINANCEIRO RECEBIDO DO GOVERNO

Conforme explicado na resposta do Indicador 201-1, os dados sobre o Balanço financeiro / desempenho econômico-financeiro da Instituição ainda não estão disponíveis. Quando estiverem, serão disponibilizados (vide resposta do Indicador 201-1).

Nos dois anos anteriores, em termos de subsídios recebidos, os valores foram:

**2022** = 159.089.362,01  
**2023** = 151.087.345,91

## 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

## NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR FAIXA ETÁRIA

Faixa etária	2024		
	Total	%	Nº total de novas contratações
I. Abaixo de 30 anos	3.901	56%	2.188
II. De 30 a 50 anos	12.866	24%	3.036
III. Acima de 50 anos	2.352	7%	168
<b>Total</b>	<b>19.119</b>	<b>28%</b>	<b>5.392</b>

## NÚMERO TOTAL E TAXA DE ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR FAIXA ETÁRIA

Faixa etária	2024		
	Total	%	Nº total de rotatividade (admitidos + demitidos)
I. Abaixo de 30 anos	3.901	92%	3.595
II. De 30 a 50 anos	12.866	46%	5.918
III. Acima de 50 anos	2.352	19%	456
<b>Total</b>	<b>19.119</b>	<b>52%</b>	<b>9.969</b>

## NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR GÊNERO

Gênero	2024		
	Total	%	Nº total de novas contratações
Homem	4.406	27%	1.206
Mulher	14.713	28%	4.186
<b>Total</b>	<b>19.119</b>	<b>28%</b>	<b>5.392</b>

## NÚMERO TOTAL E TAXA DE ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR GÊNERO

Gênero	2024		
	Total	%	Nº total de rotatividade (admitidos + demitidos)
Homem	4.406	51,93%	2.288
Mulher	14.713	52,21%	7.681
<b>Total</b>	<b>19.119</b>	<b>52%</b>	<b>9.969</b>

## NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO

Região	2024		
	Total	%	Nº total de novas contratações
Região Sudeste	18.622	28%	5.232
Região Norte	413	27%	113
Região Centro-Oeste	84	56%	47
<b>Total</b>	<b>19.119</b>	<b>28%</b>	<b>5.392</b>

## NÚMERO TOTAL E TAXA DE ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO

Região	2024		
	Total	%	Nº total de rotatividade (admitidos + demitidos)
Região Sudeste	18.622	52%	9.672
Região Norte	413	50%	208
Região Centro-Oeste	84	106%	89
<b>Total</b>	<b>19.119</b>	<b>52%</b>	<b>9.969</b>

## 401-2 BENEFÍCIOS OFERECIDOS A EMPREGADOS EM TEMPO INTEGRAL QUE NÃO SÃO OFERECIDOS A EMPREGADOS TEMPORÁRIOS OU EM PERÍODO PARCIAL

Para os colaboradores de período integral, são oferecidos, pela Instituição, os seguintes benefícios:

- a)** Seguro de vida: opcional para todos os colaboradores da Rede Santa Marcelina Saúde.
- b)** Auxílio-creche, aplicado de acordo com a Convenção Coletiva.
- c)** Licença-maternidade e licença-paternidade: praticadas de acordo com a CLT.
- d)** Vale-alimentação: concedido a todos os colaboradores; o valor é alinhado em função da Convenção Coletiva.
- e)** Vale-Refeição: concedido a todos os colaboradores do Atenção Primária à Saúde, devido aos serviços não terem refeitório.

**f)** Vale-transporte: concedido de acordo com a CLT.

**g)** Oferta de refeição no refeitório do hospital, para os colaboradores com mais de seis horas diárias no contrato de trabalho.

**h)** Desconto para os colaboradores e familiares nos cursos de graduação e pós-graduação na Faculdade Santa Marcelina e na Associação para Aprimoramento da Gestão, Assistência, Pesquisa e Ensino Santa Marcelina (AAGAPE), as quais são unidades operacionais importantes que funcionam de forma independente e contribuem com os objetivos gerais da Instituição.

## 401-3 LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE

REQUISITOS	2024	
Total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	Homem	4259
	Mulher	10.785
Total de empregados que tiraram licença- maternidade/paternidade	Homem	84
	Mulher	548
Total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade	Homem	84
	Mulher	548
Total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	Homem	83
	Mulher	476
Taxas de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	Homem	100%
	Mulher	100%
Taxas de retenção de empregados que tiraram licença- maternidade/paternidade	Homem	99%
	Mulher	87%

## 403-9 ACIDENTES DE TRABALHO

DESCRIÇÃO (*)	2024	
	Número	Índice
Número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00	0,00
Número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	28,00	1,05
Número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	53,00	1,98
Número de horas trabalhadas	5.354.428,27	0,00

(\*) Contempla todos os empregados.

## 403-10 DOENÇAS PROFISSIONAIS

DESCRIÇÃO (*) (**) (***)	2024
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	48

(\*) Contempla todos os empregados.

(\*\*) Não estão incluídas empresas contratadas (terceirizadas).

(\*\*\*) Perigos identificados: exposição a agentes biológicos; durante a manipulação de pacientes com doenças infectocontagiosas, houve o risco de exposição dos agentes biológicos, com a utilização de perfurocortantes e manipulação de secreções.

## 404-1 MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS EMPREGADOS DA ORGANIZAÇÃO DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADA POR GÊNERO	2024
Homem	7,85
Mulher	9,44

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS EMPREGADOS DA ORGANIZAÇÃO DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADA POR CATEGORIA PROFISSIONAL	2024
Diretoria	2,66
Assistencial	8,36
Média Gerência	15,17
Administrativo	19,08
Operacional	19,21
Jovem Aprendiz	17,29
Estagiários	0,00

## 404-2 PROGRAMAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS EMPREGADOS E DE ASSISTÊNCIA PARA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

O Santa Marcelina Saúde conta com diversos programas de capacitação e desenvolvimento, para aperfeiçoar as competências dos colaboradores. Entre as principais iniciativas, estão:

**Onboarding** – Internalização dos novos colaboradores: é o primeiro contato oficial do colaborador com a Instituição, realizado no dia da admissão, de forma presencial. O *onboarding* tem o objetivo de acolher o colaborador e apresentar a missão, a visão, os Valores e cultura institucional do Santa Marcelina Saúde, além de responsabilidades voltadas à segurança e à saúde e medicina do trabalho.

**Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL):** tem o objetivo de desenvolver competências essenciais e comportamentais dos líderes que compõem a Rede Santa Marcelina Saúde.

**Programa de Desenvolvimento de Competências Essenciais, para líderes e demais colaboradores:** o objetivo desse programa é que os colaboradores da

Instituição sejam capazes de conhecer, compreender e aplicar as competências essenciais, por meio da implementação de experiências de aprendizagem contínuas, fortalecendo o alinhamento com a missão, a visão e os Valores institucionais.

**Capacitações externas:** participação em cursos, *workshops* e congressos externos, com subsídio parcial ou total, dependendo da relevância para a área de atuação do colaborador e os objetivos estratégicos da Instituição.

**Treinamento de gestão de desempenho:** realizado mensalmente, com encontros presenciais para o desenvolvimento de líderes na gestão de desempenho dos colaboradores. A gestão de desempenho ocorre de acordo com as competências essenciais, técnicas e comportamentais, conforme os cargos operacionais, técnicos e da média e alta gestão. A metodologia é participativa, pela qual é usado o *feedmentor*, momento educativo de avaliação de desempenho do período de experiência e anual, além do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Para os colaboradores em final de carreira ou em caso de rescisão, a Instituição adota uma abordagem estruturada e humana, para facilitar a transição de carreira, seja no momento da aposentadoria ou da rescisão do contrato de trabalho. Os principais programas incluem:

• **Offboarding, para colaboradores aposentados:** foi desenvolvido um processo de acolhimento *offboarding* específico para colaboradores que se aposentaram.

• **Análise de atitudes comportamentais e técnicas para rescisão de contrato:** a rescisão contratual é conduzida por meio de uma análise cuidadosa das competências essenciais, técnicas e comportamentais do colaborador. Esse processo visa garantir que a decisão seja baseada em uma avaliação justa e criteriosa, considerando o desempenho e o alinhamento do colaborador aos Valores e às expectativas da Instituição. Sempre se busca promover uma comunicação clara e com respeito durante todo esse processo.

**404-3 PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

**PERCENTUAL DO TOTAL DE EMPREGADOS, DISCRIMINADOS POR GÊNERO, QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DURANTE O PERÍODO DO RELATO**

	2024
Homem	39%
Mulher	44%
<b>Total</b>	<b>43%</b>

**PERCENTUAL DO TOTAL DE EMPREGADOS, DISCRIMINADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DURANTE O PERÍODO DO RELATO**

	2024
Diretoria	0%
Assistencial	43%
Média Gerência	40%
Administrativo	39%
Operacional	47%
Jovem Aprendiz	20%
Estagiários	0%
<b>Total</b>	<b>43%</b>

**Atenção:** o campo "Total" não reflete o somatório dos demais campos, mas sim o percentual efetivo de quantos colaboradores receberam avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira.

**Obs.:**

**a) Gênero** – para calcular o percentual de colaboradores avaliados por gênero, foi dividido o número de colaboradores avaliados por gênero pelo número total de colaboradores de cada gênero e multiplicado o resultado por 100. Para calcular o percentual "Total" de colaboradores avaliados, foi dividido o número total de colaboradores avaliados pelo número total de colaboradores na Organização e multiplicado o resultado por 100.

**b) Categoria funcional** – o cálculo utilizado segue a seguinte fórmula: número total de colaboradores avaliados por categoria, dividido pelo número total de colaboradores por categoria, multiplicando o resultado por 100. Para o "Total" por categoria, foi utilizada a fórmula: número total de colaboradores avaliados, dividido pelo número total de colaboradores na Organização, multiplicando o resultado por 100.

**c)** Foi utilizado o relatório de colaboradores ativos no ano de 2024, com controle de avaliações realizadas.

**d)** Os dados coletados referem-se a: Atenção Primária à Saúde, Hospital de Itaquera (Matriz) e Hospital São Bernardo.

**403-7 PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE IMPACTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DIRETAMENTE VINCULADOS COM RELAÇÕES DE NEGÓCIOS**

Nas suas orientações e normas sobre saúde e segurança do trabalho, o Santa Marcelina Saúde mantém os riscos ocupacionais descritos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) estabelecido na Norma Regulamentadora NR-1, da Portaria 3214/78, para que sejam estabelecidos diretrizes de eliminação e/ou de mitigação de impactos à saúde dos colaboradores, sendo que cada risco vinculado ao setor-função-atividade é classificado por uma matriz de probabilidade, severidade e planejamento, para eliminação e ou mitigação.

Os riscos mapeados no PGR são avaliados e descritos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), estabelecido na Norma Regulamentadora NR-7, para que a medicina do trabalho possa realizar os exames específicos e o monitoramento dos resultados, seguido por conduta médica.

Os programas de gerenciamento de riscos dos prestadores de serviço são apresentados ao Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) da Organização, que por sua vez avalia a conformidade e a eficácia na gestão dos riscos e da saúde dos prestadores de serviço.

**405-1 DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS**

**PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO - 2024**

Por gênero	Homem	23%
	Mulher	77%

**PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO - 2024**

Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	21%
	De 30 a 50 anos	67%
	Acima de 50 anos	12%

**PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO - 2024**

Diversidade por grupo minoritário	Origem étnica	Pessoas com deficiência
	64%	3%

**PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO - 2004**

Categoria funcional / gênero	Homem	Mulher
Diretoria	40%	60%
Assistencial	22%	78%
Média Gerência	32%	68%
Administrativo	23%	77%
Operacional	25%	75%
Jovem Aprendiz	30%	70%
Estagiários	50%	50%

**PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA - 2004**

Categoria funcional / faixa etária	< 30 anos	> 30 < 50 anos	> 50 anos
Diretoria	0%	47%	53%
Assistencial	17%	72%	11%
Média Gerência	3%	71%	26%
Administrativo	35%	56%	9%
Operacional	10%	70%	19%
Jovem Aprendiz	100%	0%	0%
Estagiários	75%	25%	0%

**PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GRUPO MINORITÁRIO - 2004**

Categoria funcional / grupo minoritário	Origem étnica	Pessoas com deficiência
Diretoria	0,02%	0,01%
Assistencial	37%	2%
Média Gerência	0,07%	0,07%
Administrativo	11%	1%
Operacional	13%	1%
Jovem Aprendiz	1%	0,005%
Estagiários	0%	0%

**405-2 PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS****REGIÃO SUDESTE: PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS PARA CADA CATEGORIA FUNCIONAL - FEMININO**

Categoria funcional / gênero	2024	
	Base salarial (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria	25472,38	33732,33
Assistencial	5210,30	6565,23
Média Gerência	13759,42	16103,41
Administrativo	2814,90	3090,60
Operacional	2591,45	4205,38
Jovem Aprendiz	914,38	894,63
Estagiários	900,00	900,00
<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>4.479,79</b>	<b>5.698,47</b>

**REGIÃO SUDESTE: PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS PARA CADA CATEGORIA FUNCIONAL - MASCULINO**

Categoria funcional / gênero	Base Salarial (R\$)	Remuneração (R\$)	2024	
			Razão matemática Base salarial (GÊNERO FEMININO/GÊNERO MASCULINO)	Razão matemática Remuneração (GÊNERO FEMININO/GÊNERO MASCULINO)
Diretoria	38903,03	65347,96	65%	52%
Assistencial	5730,47	8930,14	91%	74%
Média Gerência	15445,53	20197,21	89%	80%
Administrativo	3091,13	3367,38	91%	92%
Operacional	3024,31	3756,70	86%	112%
Jovem Aprendiz	933,03	896,57	98%	100%
Estagiários	0,00	0,00	-	-
<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>5.065,69</b>	<b>7.326,73</b>	<b>88%</b>	<b>78%</b>

**REGIÃO CENTRO-OESTE: PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS PARA CADA CATEGORIA FUNCIONAL - FEMININO**

Categoria funcional / gênero	2024	
	Base salarial (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria	37980,58	38.601,45
Assistencial	2538,98	3248,46
Média Gerência	6125,90	6.798,15
Administrativo	2872,38	3307,80
Operacional	1511,33	1894,08
Jovem Aprendiz	0,00	0,00
Estagiários	0,00	0,00
<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>3.035,24</b>	<b>3.633,17</b>

**REGIÃO CENTRO-OESTE: PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS PARA CADA CATEGORIA FUNCIONAL - MASCULINO**

Categoria funcional / gênero	Base salarial (R\$)	Remuneração (R\$)	2024	
			Razão matemática Base salarial (GÊNERO FEMININO/GÊNERO MASCULINO)	Razão matemática Remuneração (GÊNERO FEMININO/GÊNERO MASCULINO)
Diretoria	0,00	0,00	-	-
Assistencial	2168,91	2874,13	117%	113%
Média Gerência	0,00	0,00	-	-
Administrativo	1934,39	2802,45	148%	118%
Operacional	3102,84	4270,97	49%	44%
Jovem Aprendiz	0,00	0,00	-	-
Estagiários	0,00	0,00	-	-
<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>2.402,05</b>	<b>3.315,85</b>	<b>126%</b>	<b>110%</b>

**REGIÃO NORTE: PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS PARA CADA CATEGORIA FUNCIONAL - FEMININO**

Categoria funcional / gênero	2024	
	Base salarial (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria	0,00	0,00
Assistencial	3297,96	3901,15
Média Gerência	5429,14	6030,10
Administrativo	1869,09	3901,15
Operacional	1721,09	2198,63
Jovem Aprendiz	654,35	654,35
Estagiários	1100,00	1100,00
<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>2790,79</b>	<b>3.316,42</b>

**REGIÃO NORTE: PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS PARA CADA CATEGORIA FUNCIONAL - MASCULINO**

Categoria funcional / gênero	Base salarial (R\$)	Remuneração (R\$)	2024	
			Razão matemática Base salarial ( GÊNERO FEMININO/ GÊNERO MASCULINO)	Razão matemática Remuneração (GÊNERO FEMININO/GÊNERO MASCULINO)
Diretoria	0,00	0,00	-	-
Assistencial	3549,88	4347,22	93%	90%
Média Gerência	3722,69	4856,29	146%	-
Administrativo	1919,08	2053,39	97%	190%
Operacional	1838,03	2348,40	94%	94%
Jovem Aprendiz	654,35	654,35	100%	100%
Estagiários	550,00	1100,00	200%	100%
<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>2.524,82</b>	<b>3.297,02</b>	<b>111%</b>	<b>101%</b>

**Obs.:** algumas Irmãs Marcelinas não possuem salário, principalmente nos cargos de Diretoria, o que contribui com a diferença salarial entre os gêneros.

**406-1 CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS**

Em 2024, foram registradas 262 casos de discriminação na Instituição.

Os casos foram avaliados por analistas e, dependendo da complexidade, pela interlocução da Área de Gestão de Pessoas e da Diretoria. Foram utilizadas as metodologias institucionais: gestão de desempenho por competências, instrutivo de medida disciplinar, norma de *compliance*

institucional, preceitos éticos e de convivência, política de violência com o colaborador, entre outros. Foram implementados planos corretivos, analisados por meio do preenchimento do Formulário de Análise de Evento Especial e, também, por intermédio de coleta de oitiva, escuta qualificada, protocolos específicos e evidências documentais apresentadas pela liderança.

**410-1 PESSOAL DE SEGURANÇA CAPACITADO EM POLÍTICAS OU PROCEDIMENTOS DE DIREITOS HUMANOS**

Em 2024, 100% do pessoal de segurança receberam capacitação formal nas políticas ou nos procedimentos específicos da Organização em direitos humanos e sua aplicação na segurança.

**416-1 AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA CAUSADOS POR CATEGORIAS DE PRODUTOS E SERVIÇOS**

AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA CAUSADOS POR CATEGORIAS DE PRODUTOS E SERVIÇOS	2024
Número de categorias de produtos e serviços	4427
Número de categorias significativas de produtos e serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias	465
Percentual de categorias significativas de produtos e serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias	11%

**408-1 OPERAÇÕES E FORNECEDORES COM RISCO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABALHO INFANTIL**

Não há evidências, na cadeia de fornecimento do Santa Marcelina Saúde, de casos de trabalho infantil. A Instituição solicitou, e recebeu dos fornecedores, um documento de declaração de inexistência de trabalho escravo e exploração de mão de obra infantil.

**409-1 OPERAÇÕES E FORNECEDORES COM RISCO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO**

Não foram identificados, nas operações do Santa Marcelina Saúde, empresas fornecedoras que apresentam risco deste tipo de ocorrência. A Instituição solicitou, e recebeu dos fornecedores, um documento de declaração de inexistência de trabalho escravo e exploração de mão de obra infantil.

**413-2 OPERAÇÕES COM IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS REAIS OU POTENCIAIS NAS COMUNIDADES**

Podem ser mencionadas, nesse caso, operações em São Paulo, Mato Grosso e Rondônia, nos municípios de São Paulo (SP), São Bernardo (SP), Itaquaquecetuba (SP), Sapezal (MT) e Porto Velho (RO).

A presença das unidades de saúde com maior nível de complexidade traz os seguintes impactos: incremento do trânsito local; poluição sonora e atmosférica devido ao excesso de trânsito; violência (roubo e furtos em decorrência do aumento da circulação de pessoas e veículos); aumento

do custo de vida em decorrência do incremento do fluxo econômico pelos profissionais e usuários que passam a circular mais no entorno dos equipamentos; risco potencial de poluição dos corpos hídricos; e, por seu potencial civilizatório, a implementação do serviço de saúde traz desenvolvimento socioeconômico, mas também o risco do uso e ocupação do solo desordenado no seu entorno.

Porém, não foram identificados impactos negativos em virtude da operação de trabalho.

## 306-1 GERAÇÃO DE RESÍDUOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS A RESÍDUOS

Como atividades de maior significância, a Instituição tem: atendimentos de urgência e emergência, curativos, lavanderia, serviço de nutrição, cirurgias, exames por imagem, exames laboratoriais, central de materiais esterilizados, farmácia, almoxarifado e manutenção.

• **Impactos upstream:** impactos sobre os recursos naturais no processo de extração de matérias-primas e na produção de medicamentos e insumos.

• **Impactos downstream:** emissões de gases de efeito estufa (GEE) no transporte, bem como no tratamento e na disposição final dos resíduos. Risco à saúde pública nos procedimentos de coleta e transporte dos resíduos, saturação dos aterros sanitários e risco à saúde pública na geração de efluentes com possível contaminação química da água e solo.

# Indicadores SASB

A fim de progredir em suas métricas e orientações de desenvolvimento de relatórios, o Santa Marcelina Saúde colocou como escopo, também, o preenchimento de alguns Indicadores SASB, observando seus preceitos.

O SASB (do inglês *Sustainability Accounting Standards Board*) é uma organização sem fins lucrativos que define padrões específicos que orientam as empresas e organizações na divulgação de informações de sustentabilidade materialmente financeiras. O SASB foi fundado em 2011, para desenvolver e disseminar padrões de contabilidade de sustentabilidade.

Para tanto, o SASB desenvolveu um conjunto completo de 77 padrões relativos a diversos setores industriais, abrangendo mais de 1.000 métricas. Em novembro de 2018, o SASB publicou estes padrões específicos dos setores, os quais são aplicáveis globalmente e identificam um conjunto de temas de sustentabilidade financeiramente relevantes e as métricas associadas para cada um dos setores.

O Santa Marcelina Saúde deu foco nos Indicadores SASB a seguir:

**SASB HC-DY-000.A:**

Número de (1) instalações e (2) leitos, por tipo

**SASB HC-DY-000.B:**

Número de (1) internações e (2) consultas ambulatoriais

NÚMERO DE INSTALAÇÕES (1) E LEITOS (2), POR TIPO	2024
(1) Instalações	123
(2) Leitos (UTI Adulto) - HSM ITAQUERA	98
(2) Leitos (pediátricos) - HSM ITAQUERA	52
(2) Leitos (UTI pediátrica) - HSM ITAQUERA	10
(2) Leitos (UTI neonatal) - HSM ITAQUERA	9
(2) Leitos (enfermaria) - HSM ITAQUERA	502
(2) Leitos (pronto-socorro) - HSM ITAQUERA	0
(2) Leitos (UTI adulto) - HSM NEOMATER (SBC)	10
(2) Leitos (pediátricos) - HSM NEOMATER (SBC)	20
(2) Leitos (UTI pediátrica) - HSM NEOMATER (SBC)	10
(2) Leitos (UTI neonatal) - HSM NEOMATER (SBC)	0
(2) Leitos (enfermaria) - HSM NEOMATER (SBC)	40
(2) Leitos (pronto-socorro) - HSM NEOMATER (SBC)	0
(2) Leitos (UTI adulto) - HSM CIDADE TIRADENTES	36
(2) Leitos (pediátricos) - HSM CIDADE TIRADENTES	32
(2) Leitos (UTI pediátrica) - HSM CIDADE TIRADENTES	13
(2) Leitos (UTI neonatal) - HSM CIDADE TIRADENTES	12
(2) Leitos (enfermaria) - HSM CIDADE TIRADENTES	200

(2) Leitos (pronto-socorro) - HSM CIDADE TIRADENTES	0
(2) Leitos (UTI adulto) - HSM ITAIM PAULISTA	11
(2) Leitos (pediátricos) - HSM ITAIM PAULISTA	30
(2) Leitos (UTI pediátrica) - HSM ITAIM PAULISTA	0
(2) Leitos (UTI neonatal) - HSM ITAIM PAULISTA	16
(2) Leitos (enfermaria) - HSM ITAIM PAULISTA	206
(2) Leitos (pronto-socorro) - HSM ITAIM PAULISTA	48
(2) Leitos (UTI adulto) - HSM ITAQUAQUECETUBA	20
(2) Leitos (pediátricos) - HSM ITAQUAQUECETUBA	0
(2) Leitos (UTI pediátrica) - HSM ITAQUAQUECETUBA	0
(2) Leitos (UTI neonatal) - HSM ITAQUAQUECETUBA	10
(2) Leitos (enfermaria) - HSM ITAQUAQUECETUBA	177
(2) Leitos (pronto-socorro) - HSM ITAQUAQUECETUBA	3
(2) Leitos (UTI adulto) - HSM PORTO VELHO	0
(2) Leitos (pediátricos) - HSM PORTO VELHO	0
(2) Leitos (UTI pediátrica) - HSM PORTO VELHO	0
(2) Leitos (UTI neonatal) - HSM PORTO VELHO	0
(2) Leitos (enfermaria) - HSM PORTO VELHO	155
(2) Leitos (pronto-socorro) - HSM PORTO VELHO	0
(2) Leitos (UTI adulto) - HSM SAPEZAL	5
(2) Leitos (pediátricos) - HSM SAPEZAL	11
(2) Leitos (UTI pediátrica) - HSM SAPEZAL	0
(2) Leitos (UTI neonatal) - HSM SAPEZAL	5
(2) Leitos (enfermaria) - HSM SAPEZAL	61
(2) Leitos (pronto-socorro) - HSM SAPEZAL	0

NÚMERO DE INTERNAÇÕES (1) E CONSULTAS AMBULATORIAIS (2)	2024
(1) Internações - HSM ITAQUERA	450.473
(1) Internações - HSM NEOMATER (SBC)	7.183
(1) Internações - HSM CIDADE TIRADENTES	10.024
(1) Internações - HSM ITAIM PAULISTA	25.979
(1) Internações - HSM ITAQUAQUECETUBA	30.755
(1) Internações - HSM PORTO VELHO	58.856
(1) Internações - HSM SAPEZAL	0
(2) Consultas ambulatoriais médicas - HSM ITAQUERA	34.888
(2) Consultas ambulatoriais médicas - HSM NEOMATER (SBC)	3.917
(2) Consultas ambulatoriais médicas - HSM CIDADE TIRADENTES	18.140
(2) Consultas ambulatoriais médicas - HSM ITAIM PAULISTA	14.738
(2) Consultas ambulatoriais médicas - HSM ITAQUAQUECETUBA	238
(2) Consultas ambulatoriais médicas - HSM PORTO VELHO	3.126
(2) Consultas ambulatoriais médicas - HSM SAPEZAL	2.924

**Obs.:** a Instituição ainda não conseguiu sistematizar os dados do contrato do Santa Marcelina Atenção Primária à Saúde (APS). Este processo está em desenvolvimento.



Rua Santa Marcelina, 177 | Itaquera | São Paulo | SP  
[santamarcelina.org](http://santamarcelina.org)