



LIGA  
ÁLVARO  
BAHIA

CONTRA  
A MORTALIDADE  
INFANTIL

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2024

# Mensagem do Superintendente

## ESG como elemento norteador

ESG é a sigla, em inglês, para Environmental, Social and Governance. Em português: Ambiental, Social e Governança. De uma forma geral, o ESG está ligado ao quanto se busca formas de reduzir os impactos no meio ambiente, de construir um mundo menos desigual e mais responsável, além de garantir melhores processos de administração.

Há muitos anos, a Liga Álvaro Bahia Contra a Mortalidade Infantil (LABCMI), entidade filantrópica e centenária, tem empreendido esforços para ter os princípios do ESG como elementos norteadores da instituição. Na verdade, numa análise mais detalhada, a própria origem da Liga já segue essa vertente: reduzir desigualdades e dar acesso à saúde de qualidade a quem mais precisa.

É principalmente na defesa da causa da saúde infantojuvenil que a Liga é ainda mais atuante com relação aos pilares ESG, mas, aqui neste Relatório de Atividades 2024, podemos evidenciar que este conceito se expande e é, de fato, um elemento norteador das nossas ações, primordial para a rotina sadia da instituição e para o cumprimento da nossa missão.

Convido os(as) leitores(as) a, nas próximas páginas, saber um pouco mais de como a Liga Álvaro Bahia põe em prática pilares ESG e como isto nos ajuda a seguir um caminho mais equilibrado. Boa leitura.



*Carlos Emanuel Melo*

Superintendente da Liga Álvaro  
Bahia Contra a Mortalidade Infantil

# Apresentação

É com grande satisfação que apresentamos a consolidação das ações relacionadas à agenda ESG da Liga Álvaro Bahia Contra a Mortalidade Infantil, referente ao período de 2024. Esta apresentação foi concebida com o propósito de valorizar o que já existe dentro da instituição, reconhecendo as práticas que já fazem parte do cotidiano das nossas unidades, e, ao mesmo tempo, dar visibilidade às novas propostas que ampliam o alcance da sustentabilidade em seus pilares ambiental, social e de governança.

A Liga, ao longo de sua trajetória, sempre se destacou pelo compromisso com a saúde infantil, a promoção da vida e a defesa da dignidade humana. Nesse sentido, o ESG surge não apenas como uma ferramenta de gestão, mas como uma lente que potencializa o impacto das nossas práticas, alinhando-as às demandas da sociedade contemporânea e reforçando o compromisso ético e responsável que norteia nossa missão.

A definição das ações apresentadas neste relatório partiu de critérios cuidadosamente estabelecidos para garantir que cada iniciativa tivesse relevância, coerência e potencial de transformação.

## Os principais critérios considerados foram:

- **Materialidade e relevância social:** cada ação foi analisada a partir de seu impacto direto na vida das crianças e famílias atendidas, na comunidade do entorno e na sociedade em geral. Priorizamos iniciativas que fortalecem a missão institucional de reduzir a mortalidade infantil e de ampliar o acesso a serviços de saúde de qualidade.
- **Aderência a indicadores de sustentabilidade:** buscou-se alinhamento com os principais referenciais de avaliação ESG e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, de modo a inserir a Liga em um contexto global de boas práticas.
- **Integração intersetorial:** as propostas foram desenhadas de forma a envolver não apenas a gestão central, mas também as diferentes áreas operacionais, administrativas e assistenciais, garantindo que a cultura de sustentabilidade permeie toda a instituição.
- **Viabilidade e eficiência:** cada ação foi avaliada em termos de seus recursos necessários (humanos, financeiros e tecnológicos), de forma a assegurar que fosse exequível e tivesse potencial de gerar resultados tangíveis e mensuráveis.
- **Engajamento de stakeholders:** foram consideradas as contribuições de colaboradores, gestores, parceiros, voluntários e familiares dos pacientes, numa escuta ativa que possibilitou identificar oportunidades de melhorias e de inovação.

Ao integrar esses critérios, foi possível estruturar uma apresentação que não apenas lista ações, mas traduz uma visão sistêmica da sustentabilidade dentro da instituição. Esse processo buscou reunir de forma organizada as práticas já existentes em todas as unidades, valorizando esforços individuais e coletivos, além de propor novas frentes que se somam a esse conjunto de iniciativas.

Reconhecemos, contudo, que a dimensão ambiental ainda se apresenta como uma área em desenvolvimento dentro da Liga. Nossas práticas atuais concentram-se em medidas pontuais, como a gestão adequada de resíduos e o uso racional de insumos, o que representa um desafio a ser enfrentado nos próximos anos. Ainda assim, essa constatação nos mobiliza a construir, de forma responsável e gradual, iniciativas que ampliem a sustentabilidade ambiental no médio e longo prazo, fortalecendo ainda mais a integração entre os três pilares do ESG.

Assim, o relatório que ora se apresenta reflete a união entre tradição e inovação: a tradição de mais de dez décadas de compromisso com a saúde infantil, e a inovação que se manifesta em ações estratégicas, pautadas pela transparência, responsabilidade e eficiência. Mais do que um documento de prestação de contas, este material é também um convite à reflexão e ao engajamento de todos que fazem parte da nossa história: colaboradores, parceiros, gestores e sociedade civil para que possamos, juntos, ampliar o alcance e a profundidade do impacto positivo da Liga.

Dessa forma, reafirmamos nosso compromisso com a missão de salvar vidas, formar profissionais e produzir conhecimento científico, agora fortalecidos pela estruturação de uma agenda ESG, que integra pessoas, processos e propósitos. É com esse espírito de união e corresponsabilidade que seguimos firmes na construção de um futuro mais justo, sustentável e humano.



# SOBRE A LIGA ÁLVARO BAHIA

A Liga Álvaro Bahia Contra a Mortalidade Infantil é uma instituição filantrópica com 102 anos de história, dedicada à promoção da saúde da criança e da mãe no Brasil. Desde sua fundação, atua com excelência na assistência pediátrica, educação em saúde e gestão hospitalar, sendo referência no Norte-Nordeste na atenção infantojuvenil.

Atualmente, a Liga é responsável pela gestão de unidades de saúde voltadas ao cuidado materno-infantil, a exemplo do Hospital Martagão Gesteira (HMG), Hospital Sokids, Transformar Centro Infantil, Hospital Estadual da Criança (HEC), Hospital Materno Infantil de Alagoinhas, Hospital da Criança de Maringá, Centro de Referência para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista, além de contribuir para a formação de profissionais de saúde e o desenvolvimento de projetos sociais, educacionais e de pesquisa científica através do Instituto de Ensino da Saúde e Gestão (IESG).

A Liga segue firme em sua missão de salvar vidas e transformar realidades, com importantes avanços em estrutura, ampliação de serviços, qualificação da assistência e fortalecimento de suas ações de captação de recursos. Tudo isso só é possível graças ao trabalho conjunto de seus profissionais, parceiros, voluntários e apoiadores.

## Identidade Organizacional

Propósito:

**Cuidar da Saúde da Criança e da Mãe**

Ambição ESG:

**Fazer o bem, bem melhor**

Visão:

**Ser líder no Brasil no cuidado da criança até 2030**

Valores:

**Honestidade, Comprometimento, Respeito,  
Sustentabilidade, Qualidade**



# Reconhecimento & Certificações

**Reconhecimento com “Alta Conformidade” na Avaliação Nacional das Práticas de Segurança do Paciente 2024**

Hospital Estadual da Criança

**Certificação Nível 1 ONA (Organização Nacional de Acreditação)**

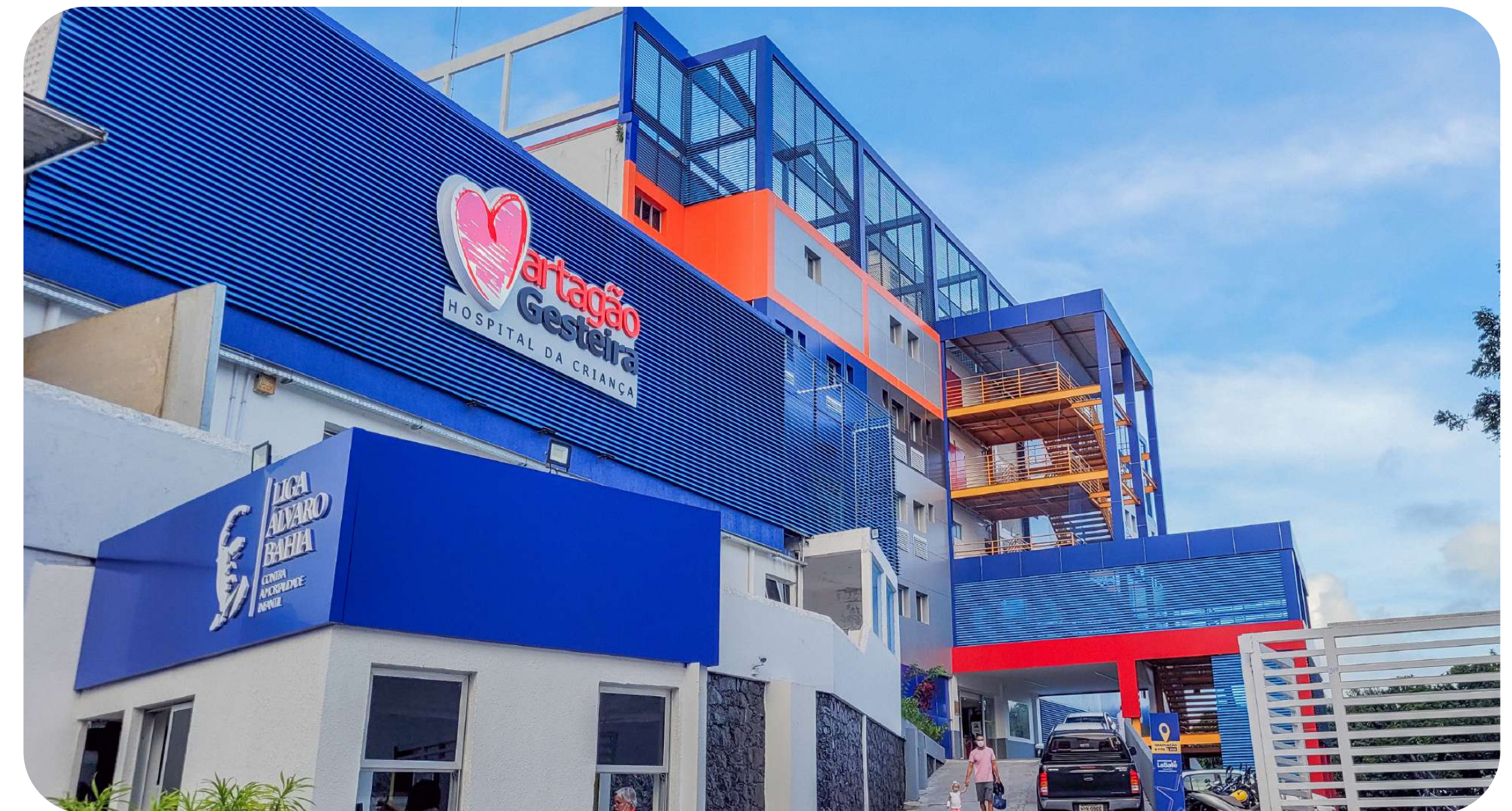
Hospital Martagão Gesteira

**Certificação Nível 2 ONA (Organização Nacional de Acreditação)**

Hospital Estadual da Criança

**Prêmio Empresas DuBem das Obras Sociais Irmã Dulce**

Liga Álvaro Bahia Contra a Mortalidade Infantil



# Governança

## GRI 3-3

A LABCMÍ fundamenta seus princípios e compromissos no modelo de governança corporativa para o terceiro setor estabelecido pelo IBGC (2021), que destaca a importância da ética, transparência e responsabilidade como pilares essenciais para a gestão de organizações sem fins lucrativos. Esses valores orientam não apenas o cumprimento de obrigações legais, mas também o compromisso com uma gestão íntegra, equitativa e sustentável, em consonância com as melhores práticas nacionais e internacionais de governança.

**INTEGRIDADE:** praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética na organização, evitando decisões sob a influência de conflitos de interesses, mantendo a coerência entre discurso e ação e preservando a lealdade à organização e o cuidado com suas partes interessadas, com a sociedade em geral e com o meio ambiente.

**TRANSPARÊNCIA:** assegurar, em alinhamento ao Princípio da Transparência Ativa (Lei nº 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação), que as ações da Instituição sejam pautadas pela divulgação proativa de informações, garantindo clareza aos stakeholders e fortalecendo a confiança pública.

Disponibilizar, para as partes interessadas, informações verdadeiras, tempestivas, coerentes, claras e relevantes, sejam elas positivas ou negativas, e não apenas aquelas exigidas por leis ou regulamentos. Essas informações não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os fatores ambiental, social e de governança.

**RESPONSABILIZAÇÃO (ACCOUNTABILITY):** desempenhar suas funções com diligência, independência e com vistas à geração de valor sustentável no longo prazo, assumindo a responsabilidade pelas consequências de seus atos e omissões. Além disso, prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, cientes de que suas decisões podem não apenas responsabilizá-los individualmente, como impactar a organização, suas partes interessadas e o meio ambiente.

**EQUIDADE:** tratar todos os associados e demais partes interessadas de maneira justa, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas, como indivíduos ou coletivamente, motivado pelo senso de respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades.

**SUSTENTABILIDADE:** zelar pela viabilidade econômico-financeira da organização, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional), no curto, médio e longo prazos, com a compreensão de que as organizações atuam em uma relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental,

# Estrutura de Governança

## (ODS 16)

**GRI 2-9 | Estrutura de governança e sua composição;**

**GRI 2-10 | Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança;**

**GRI 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança;**

**GRI 2-13 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos**

Ao final de 2024, a LABCMI reformulou seu organograma institucional, com foco na transparência dos órgãos e agentes de governança.

A LABCMI passou por uma revisão do seu Estatuto Social em 2024, que estabeleceu uma nova estrutura organizacional da Alta Administração, com a extinção dos cargos de Diretor Presidente e Vice-Diretor Presidente e a criação do Conselho Consultivo e o cargo de Superintendente. Também em 2024 foram eleitos os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Conselho Consultivo para exercer mandato trienal de 2024-2027.

**ASSEMBLEIA GERAL:** é o órgão máximo de deliberação da LABCMI, composto por todos os associados da instituição. Reúne-se de forma ordinária para deliberar sobre o relatório da administração e demonstrações financeiras, bem como para eleger os membros do Conselho de Administração, Conselho Consultivo e Conselho Fiscal. Extraordinariamente, reúne-se sempre que necessário para destituir os membros do Conselho de Administração, do Conselho Consultivo e do Conselho Fiscal, deliberar sobre alteração do Estatuto Social, dissolução da associação e destinação do patrimônio líquido remanescente e outras matérias relevantes que lhe sejam submetidas pelo Conselho de Administração. Tem suas competências estabelecidas em lei e no Estatuto Social da LABCMI.

**CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:** é órgão máximo de administração da LABCMI, composto por 11 membros não remunerados, sendo 10 eleitos pela Assembleia Geral dentre seus associados e 1 membro nato. O Conselho de Administração se reúne ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que necessário, por convocação do seu Presidente ou da maioria dos seus membros. É responsável por definir as diretrizes estratégicas, supervisionar a gestão e garantir a conformidade com normas e regulamentos, dentre outras atribuições e competências arroladas no Estatuto Social. Atualmente, o Conselho é composto por membros que possuem competências diversas, tendo reputações profissionais excelentes e consolidadas carreiras nas áreas de negócios, administração, jurídica, contábil-financeira, auditoria e compliance. Alguns membros do Conselho também são membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho, nomeados conforme seus conhecimentos técnico-profissionais.

## COMPOSIÇÃO E MANDATO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

(Data de início de mandato - 26/08/2024; data do fim do mandato - em curso):

Albérico Machado Mascarenhas;  
 Edilúcio Fernandes (suplente - eleito Conselheiro titular em 25/11/2024);  
 Carlos Roberto Melo Filho; Eduardo Duder Peixoto;  
 José Eduardo Athayde de Almeida;  
 José Maurício Guimarães Martins (Vice-Presidente);  
 Marco Cesare Braga Pereira;  
**Pedro Borges da Silva Teles (Presidente);**  
 Roberto Luiz Pimentel Lerner;  
**Rosina Bahia Alice Carvalho dos Santos (Presidente de Honra);**  
 (cargo vago)\* em 28/12/2024, o conselheiro eleito Frederico Pedreira Luz renunciou ao seu cargo de Conselheiro.

**CONSELHO FISCAL (GRI 207-2):** é órgão colegiado de fiscalização da administração da LABCMI, vinculado à Assembleia Geral, composto por 3 membros não remunerados e eleitos pelos associados dentre seus pares. O Conselho Fiscal é responsável por fiscalizar os atos da administração, as operações, serviços e atividades realizadas, verificar e acompanhar o desempenho operacional e financeiro da LABCMI, bem como examinar e opinar sobre as demonstrações financeiras do exercício social. O Conselho Fiscal se reúne ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que necessário por convocação do seu Presidente ou da maioria dos seus membros.

## COMPOSIÇÃO E MANDATO DO CONSELHO FISCAL

(data de início de mandato - 26/08/2024; data do fim do mandato - em curso):

Bruno da Costa Rocha;  
 Henrique Gonçalves Trindade;  
 Paulo Pellegrini.

**CONSELHO CONSULTIVO:** é órgão colegiado consultivo de assessoramento do Conselho de Administração e do Superintendente, instalado a critério da Assembleia Geral e composto por 3 a 7 associados, eleitos por seus pares e não remunerados. Compete ao Conselho Consultivo sugerir diretrizes, áreas prioritárias de atuação e de projetos, em assuntos de caráter estratégico relacionados à sustentabilidade da LABCMI na consecução do seu objeto social, e de caráter técnico e científico; ensejar fontes de captação dos recursos destinados a sustentar causas e objetivos sociais da Liga Álvaro Bahia; e estimular propostas que busquem consolidar a imagem, os princípios e os valores da Liga Álvaro Bahia perante pessoas e instituições, nacionais ou internacionais.

## COMPOSIÇÃO E MANDATO DO CONSELHO CONSULTIVO

Triênio 2024-2027 (data de início de mandato - 25/11/2024; data do fim do mandato - em curso)

Durval Freire de Carvalho Olivieri;  
 Leonardo Fichman;  
 Cesar Bahia Alice Carvalho dos Santos;  
 Rosane Klein Passos;  
 Marcelo Sampaio Oliveira.

**SUPERINTENDÊNCIA:** é responsável pela execução das atividades da LABCMI e pela implementação das políticas e estratégias definidas pelo Conselho de Administração. O Superintendente se reporta ao Conselho de Administração.

# Diversidade em órgãos de governança e empregados (ODS 5)

## GRI 405-1

### Diversidade no Conselho de Administração:

#### Gênero

Masculino – 90%  
Feminino – 10%

#### Faixa Etária

Entre 30 e 50 – 10%  
Acima de 50 – 90%  
Abaixo de 30 – 0%

#### Pertence a outros grupos sociais sub representados

0%

### Diversidade no Conselho Consultivo:

#### Gênero

Masculino – 80%  
Feminino – 20%

#### Faixa Etária

Entre 30 e 50 – 0%  
Acima de 50 – 100%  
Abaixo de 30 – 0%

#### Pertence a outros grupos sociais sub representados

0%

### Diversidade no Conselho Fiscal:

#### Gênero

Masculino – 100%  
Feminino – 0%

#### Faixa Etária

Entre 30 e 50 – 0%  
Acima de 50 – 100%  
Abaixo de 30 – 0%

#### Pertence a outros grupos sociais sub representados

0%

**SUPERINTENDÊNCIA** Triênio 2024-2027 (início do cargo: 17/10/2024; data do fim do cargo - em curso):

**Carlos Emanuel Rocha de Melo** – Superintendente

**DIRETORIA** (início do mandato: 26/08/2024; fim do mandato: 07/10/2024 - extinção do cargo decorrente de alteração do Estatuto Social):

**Bráulio Xavier da Silva Pereira Neto** - Diretor Presidente

# COMITÊS:

São órgãos colegiados permanentes ou semipermanentes de assessoramento, composto por pessoas designadas pelo Conselho de Administração para tratar de um assunto específico ou para supervisionar uma área de atividade contínua dentro da instituição, assessorando o processo de tomada de decisões estratégicas em temáticas transversais. Possuem estrutura formal, sendo que cada comitê tem um regimento interno próprio que estabelece sua estrutura, funções, responsabilidades, funcionamento e sistema de comunicação e reporte. Podem ter natureza deliberativa, propositiva, consultiva ou de acompanhamento. O Comitê deve ter membros fixos (podendo ter membros rotativos), sendo que, pelo menos, um membro fixo seja representante do Conselho de Administração, e um líder que coordena os trabalhos.

Ainda em 2024 foram formalmente constituídos 3 novos Comitês, órgãos de assessoria do Conselho de Administração e da Alta Gestão: Comitê de Governança (de caráter provisório), Comitê de ESG e Comitê de Mobilização de Recursos.

Desta forma, a LABCFMI finalizou o ano com os seguintes Comitês:

## Comitê da Gestão da Ética e da Integridade

**Criado em 18/04/2022**

**Caráter:** Permanente

**Natureza:** Propositivo e Deliberativo

**Escopo:** Assessorar a alta administração na promoção, aplicação e aprimoramento das boas práticas de conduta ética na instituição, sendo responsável por estabelecer, gerenciar e aperfeiçoar diretrizes ou instrumentos de políticas, estratégia e métodos organizacionais que promovam a cultura da ética, da integridade e da sustentabilidade.

**Composição:** Presidente do Conselho de Administração (José Maurício Martins), 3 (três) conselheiros eleitos (Marco Cesare Braga Pereira, Carlos, Roberto Melo Filho e Albérico Machado Mascarenhas).

## Comitê ESG

**Criado em 23/09/2024**

**Caráter:** Permanente

**Natureza:** Propositivo, Deliberativo e de Acompanhamento

**Escopo:** Dar suporte à missão da instituição e à realização do seu compromisso de gerar valor sustentável, contribuindo para o equilíbrio dos recursos ambientais, sociais e de governança no atendimento das necessidades das gerações futuras.

**Composição:**

**Membros permanentes:** 1 membro do Conselho de Administração da LABCFMI (José Eduardo Athayde); Diretor Executivo de Operações (Cláudia Cruz); Diretor Executivo Corporativo (Antônio Novaes); Gerente de Compliance (Daniela Félix); Gerente de Governança (Anna Paula Vieira); Gerente de Gestão de Pessoas (Beatriz Lepikson); Analista de ESG da LABCFMI (Jéssica Anjos).

**Membros rotativos:** Captação e Comunicação (Lareyne Almeida); Hospital da Criança de Maringá (Déa Márcia); Hospital Estadual da Criança (Tiago Pinorio); IESG (Luciana Knop); Demais unidades (ainda em identificação).

## Comitê de Governança

**Criado em 22/04/2024**

**Caráter:** Temporário (previsão de funcionamento de seis meses ou até que seja concluído a proposta de reestruturação do sistema de governança da LABCMI)

**Natureza:** Propositivo e fim específico (Projeto: Proposta de Estrutura de Governança Corporativa da LABCMI)

**Escopo:** Assessorar a alta administração na promoção, aplicação e aprimoramento das boas práticas de governança.

**Composição:** Diretor Geral da LABCMI (Antônio Novaes); Superintendente Geral da LABCMI (Carlos Emanuel Melo); Conselheiro da LABCMI (Carlos Roberto Melo); Diretora Administrativo Financeira da LABCMI (Déa Márcia); Presidente do Conselho de Administração da LABCMI (José Maurício Martins); Conselheiro da LABCMI (Pedro Teles); Assessora da Presidência da LABCMI (Lívia Xavier).

## Comitê de Mobilização de Recursos

**Criado em 28/10/2024**

**Caráter:** Permanente

**Natureza:** Propositivo

**Escopo:** Assessorar a alta administração no fortalecimento das estratégias de captação de recursos, cujas ações serão pautadas pelos princípios e valores éticos estabelecidos no Código de Ética e Conduta da LABCMI.

**Composição:** 3 (três) membros do Conselho de Administração (Eduardo Duder Peixoto e José Eduardo Athayde - a outra vaga era ocupada por Frederico Luz, que renunciou em dezembro de 2024); Superintendente da LABCMI (Carlos Emanuel Melo); Gerente de Captação (Lareyne Almeida); Convidados: Daniel Alencar (Sócio) e Luiz Augusto Peixoto de Castro.

## Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade (ODS 16)

### GRI 2-14

No relato de 2024, o Conselho de Administração não teve envolvimento. Com a criação do Comitê ESG como órgão de assessoramento do Conselho de Administração, o relato de sustentabilidade passará a ter acompanhamento mais próximo do Conselho.

## Conflitos de interesse (ODS 16)

### GRI 2-15

A LABCMI possui processos bem definidos para prevenir e mitigar conflitos de interesse, baseados em políticas e procedimentos que orientam as ações e garantem a integridade nas relações com todas as partes interessadas.

Ademais, o site da Instituição, na aba de Compliance (<https://www.labcmi.org.br/compliance/>), oferece informações sobre o Programa de Integridade e o Canal de Ética, disponível 24 horas por dia para denúncias. Foi iniciado em 2024 um plano de ação para preenchimento da Declaração de Conflitos de Interesses no momento do processo de recrutamento e seleção, também foi aplicado para alguns stakeholders e membros da Alta Direção. O monitoramento é realizado continuamente pelo setor de Compliance e reportado ao Comitê de Gestão da Ética e da Integridade, que avalia as declarações e denúncias recebidas. Quando identificadas irregularidades, são aplicadas medidas disciplinares proporcionais à gravidade da situação, sempre com foco na promoção de uma cultura ética e na proteção da reputação institucional.

## Comunicação de preocupações cruciais (ODS 16)

### GRI 2-16

A organização estabelece canais formais e procedimentos internos para assegurar que preocupações cruciais, relacionadas a riscos estratégicos, éticos, operacionais ou de conformidade, sejam identificadas e comunicadas de maneira eficaz ao Conselho de Administração. Essas preocupações podem ser comunicadas por meio de informes periódicos, canais de denúncia internos e externos, ouvidorias, bem como reuniões extraordinárias convocadas para tratar de temas específicos. A LABCMI valoriza a transparência e a agilidade na comunicação, garantindo que os órgãos de governança recebam informações claras e detalhadas para tomar decisões estratégicas e adotar medidas corretivas quando necessário.

## Canal de Denúncias

O setor de Compliance conta com um canal de denúncias para relatos relacionados ao Código de Ética e Conduta, elaborando anualmente o Relatório do Programa de Integridade, que é aprovado pelo Comitê de Gestão da Ética e da Integridade, e posteriormente divulgado aos conselheiros, à alta direção e a todas as demais partes interessadas, por meio do site da Liga. Além disso, o setor participa de reuniões de eixo e das UGBs (Unidades de Gestão de Base), nas quais são apresentados panoramas relacionados às denúncias registradas no canal, sempre preservando a identidade dos envolvidos e o conteúdo das denúncias.

Ao longo de 2024, foram comunicadas cinco preocupações consideradas cruciais ao mais alto órgão de governança. Cada denúncia recebida por meio do Canal de Ética é classificada e investigada conforme os procedimentos internos. As principais preocupações cruciais oriundas desse canal em 2024 envolveram as seguintes naturezas:

**Desvio de comportamento;**

**Assédio moral;**

**Descumprimento de normas de segurança do trabalho;**

**Outros;**

Favorecimento ou conflito de interesses. Esse processo garante que as preocupações relevantes sejam tratadas com seriedade e encaminhadas tempestivamente ao mais alto nível da governança institucional, assegurando a adoção de medidas corretivas e preventivas apropriadas. Todas as manifestações recebidas foram tratadas com a devida confidencialidade, analisadas pelas áreas competentes e, quando aplicável, reportadas ao Comitê de Gestão da Ética e da Integridade e à alta administração, assegurando a adoção de medidas corretivas e preventivas apropriadas.

## Ouvidoria

A Ouvidoria da Liga Álvaro Bahia Contra a Mortalidade Infantil – LABCMI é um canal direto de comunicação, independente e neutro, entre os pacientes, familiares e colaboradores em geral, com a LABCMI. Sua implantação tem como finalidade viabilizar a escuta dos pacientes e familiares e de terem suas demandas pessoais e coletivas tratadas adequadamente no âmbito da LABCMI, promovendo a qualidade da comunicação entre eles e a formação de laços de confiança e colaboração mútua, visando sempre a melhoria dos serviços para melhor atendê-los. Constitui-se em um espaço estratégico e democrático entre o público e a LABCMI, com o papel de agir para que as demandas registradas sejam analisadas, apuradas e enviadas aos setores competentes. O sucesso do trabalho depende diretamente da capacidade de acolher essas demandas do público-alvo e oferecer respostas às suas necessidades.

## Dados Gerais da LABCMI:

Em 2024 foram realizados **124.096 atendimentos**, enviadas **116.653 pesquisas**, com o retorno de **21.926 respostas**, com uma **nota média de 8.6** referente aos atendimentos realizados.

## Compromissos de política (ODS 16)

### GRI 2-23

Os compromissos da Liga Álvaro Bahia com a estratégia ESG fazem parte de sua trajetória centenária, integrando instrumentos normativos internos e orientando o relacionamento com os públicos de interesse. Trata-se de um conjunto robusto de critérios que norteia suas operações e relações institucionais, consolidando uma reputação sólida de confiança e responsabilidade.

O Código de Ética e Conduta estabelece os princípios que devem ser seguidos por todos os envolvidos nas operações da Liga, incluindo médicos contratados como pessoas jurídicas, cujos contratos incluem cláusulas LGPD, Anticorrupção e Compliance (**GRI 205-2**). Esse documento orienta as atividades, norteia as ações e regula as relações com os diversos públicos, especialmente no que se refere à ética e à moral, alinhando-se aos princípios de boa governança e compliance expressos em suas políticas.

Já a **Política ESG (GRI 3-3-c)** da Liga Álvaro Bahia Contra a Mortalidade Infantil (LABCMI), aprovada pelo Conselho de Administração, reforça o posicionamento estratégico da instituição no compromisso com o desenvolvimento sustentável, alinhando sua trajetória à Agenda 2030 da ONU. A Política estabelece princípios orientadores para a atuação institucional, considerando as especificidades do setor da saúde e sua missão de cuidado com a criança e a mãe.

O documento aplica-se a toda a estrutura organizacional e tem como principal objetivo garantir que os valores e compromissos ESG sejam incorporados às decisões estratégicas, operações diárias e relacionamento com as partes interessadas.

## A Política está organizada em três eixos:



### Ambiental

Promove o uso responsável de recursos naturais, com destaque para ações voltadas à eficiência energética, consumo consciente de água, gestão adequada de resíduos, estímulo à economia circular e desenvolvimento de indicadores de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).



### Social

Foca na valorização da diversidade, inclusão, promoção da equidade, saúde e segurança do trabalho, além do fortalecimento do capital humano.



### Governança

Estruturada com base nos princípios da integridade, transparência, equidade e responsabilização, a instituição reforça seu sistema de governança corporativa, compliance, segurança da informação e controle fiscal, assegurando boas práticas e credibilidade nas relações com o setor público e privado.

A Política ESG da LABCMI não apenas reforça sua responsabilidade social, mas também consolida um modelo de gestão orientado para o futuro, resiliente, ético e comprometido com a transformação positiva da realidade social e ambiental em que está inserida.

Ao todo, foram elaborados, revisados, aprovados e publicados 204 instrumentos normativos internos em 2024, sendo todos geridos, controlados e disponibilizados internamente na plataforma de Gestão de Documentos da Qualidade.

### Os valores e princípios da Liga visam garantir a credibilidade institucional e preservar a imagem da organização e de seus colaboradores. São aplicados a:

- ✓ Colaboradores;
- ✓ Voluntários;
- ✓ Estagiários e trainees;
- ✓ Superintendente;
- ✓ Diretores;
- ✓ Membros de conselhos e comitês;
- ✓ Residentes, corpo docente e discente;
- ✓ Pacientes, acompanhantes e visitantes;
- ✓ Fornecedores, prestadores de serviços, consultores, agentes, intermediários, representantes e demais parceiros de negócios.

A trajetória de 102 anos da Liga Álvaro Bahia evidencia sua dedicação à saúde infantil. A transparência e a responsabilidade são valores cultivados internamente, incentivando uma cultura organizacional que preza pela integridade em cada interação.

### **A Liga disponibiliza publicamente suas principais políticas, como:**

- ✓ [Código de Conduta];
- ✓ [Política ESG];
- ✓ [Política de Relacionamento com a Área Pública];
- ✓ [Política de Medidas Preventivas, Educativas e Corretivas];
- ✓ [Política de Conflitos de Interesses];
- ✓ [Política de Gestão de Pessoas];
- ✓ [Política de Gestão de Fornecedores];
- ✓ [Política de Gestão Financeira].

<https://www.labcmi.org.br/governanca-corporativa/>

<https://www.labcmi.org.br/a-liga/esg/>

<https://www.labcmi.org.br/compliance/>

Outras ferramentas complementam a atuação ética da Instituição, reforçando o compromisso com a transparência e a integridade. A cada novo programa ou projeto, os compromissos ESG são reforçados, assegurando a continuidade da missão de atendimento público à saúde, com foco na redução da mortalidade infantil.

A trajetória histórica da Liga valida sua capacidade de evoluir e se adaptar, destacando a consistência de sua atuação, pautada sempre na transparência, responsabilidade e compromisso social.

Essa coerência entre história, valores e prática institucional se traduz em políticas aplicadas a toda a cadeia de valor da LABCMI. O engajamento com os princípios ESG é transversal, alcançando conselhos, diretorias, colaboradores, voluntários, fornecedores, pacientes e demais partes interessadas.

A Política ESG, o Código de Ética e conduta, a Política de Gestão de Pessoas, entre outras diretrizes citadas, são instrumentos atualizados e alinhados às melhores práticas do mercado. Esses documentos orientam a atuação diária, regulamentam as relações institucionais e asseguram a conformidade com padrões de governança, responsabilidade social e ambiental.

Por meio do Canal de Ética a LABCMI mantém seu compromisso com a escuta ativa e a prestação de contas, promovendo uma cultura de integridade e melhoria contínua.

Assim, a Instituição reafirma sua missão de forma integrada a cuidar com excelência da saúde infantil, enquanto consolida práticas sustentáveis e éticas que garantem sua importância social e institucional para as próximas gerações.

# Incorporação de compromissos de política (ODS 16)

## GRI 2-24

Na Liga Álvaro Bahia, acreditamos que nossos compromissos são muito mais do que metas: são valores que guiam cada passo da nossa jornada. Nossa liderança, da Diretoria à Superintendência, está à frente, garantindo que esses valores sejam vividos na prática, todos os dias, por toda a organização.

Cada pessoa aqui tem um papel importante. As responsabilidades são distribuídas de forma clara, respeitando as competências e talentos de cada um, sempre com um ambiente que valoriza a comunicação, a colaboração e o trabalho em equipe. Sabemos que juntos somos mais fortes, por isso avaliamos e aprimoramos constantemente nossos processos.

Nossos compromissos estão presentes em tudo o que fazemos, integrados à nossa estratégia, às políticas, aos procedimentos e, principalmente, ao nosso jeito de ser. Mantemos uma comunicação aberta, promovemos treinamentos, ouvimos feedbacks e seguimos sempre atentos ao desenvolvimento e bem-estar de todos.

E não paramos por aí. Com nossos parceiros de negócios, reforçamos esses compromissos através de contratos responsáveis, auditorias, treinamentos e uma busca contínua por melhorias.

Investimos também no crescimento das nossas equipes. Por meio de mecanismos como o Código de Ética e Conduta, ações de prevenção ao assédio, a Política de Medidas Preventivas, iniciativas ESG e o MedPortal, nossa plataforma de aprendizado online, promovemos capacitações que fortalecem ainda mais nossa cultura de integridade.

Cada treinamento, seja presencial ou online, é uma oportunidade para aprender, crescer e contribuir para um ambiente cada vez mais ético, respeitoso e alinhado com os nossos valores. Na Liga, a ética, o compromisso e a integridade não são apenas palavras, são a nossa essência. E cada colaborador é parte fundamental dessa construção.

Desde a implantação do setor de Compliance até o ano de 2024, foram capacitados 3.655 colaboradores, representando um crescimento de aproximadamente 139% em relação aos números de 2022 e de cerca de 17% em comparação a 2023.

Com relação aos treinamentos introdutórios, também foi observado um crescimento expressivo. Foram capacitados 732 colaboradores, representando um aumento de aproximadamente 491% em relação aos números de 2022 e de cerca de 151% em comparação a 2023.

## Processos para reparar impactos negativos (ODS 16)

### GRI 2-25

Na nossa organização, acolher queixas externas é muito mais do que um procedimento: é um compromisso genuíno com a escuta ativa, a transparência e a responsabilidade social. Cada manifestação recebida é tratada com respeito e seriedade, pois reconhecemos que ouvir a sociedade é essencial para identificar, avaliar e reparar possíveis impactos negativos decorrentes de nossas atividades.

Mantemos diversos canais abertos e acessíveis para que todos possam se manifestar com facilidade e confiança. Seja pelas redes sociais, por mensagens de e-mail ou pelos canais institucionais da Ouvidoria, garantimos que cada voz seja ouvida e considerada.

Esses mecanismos não apenas fortalecem o relacionamento com a comunidade, mas também impulsionam a nossa evolução contínua, orientando ajustes, melhorias e inovações em nossos processos. Acreditamos que, ao valorizar a participação externa e transformar queixas em oportunidades de aprendizado e crescimento, construímos uma organização cada vez mais ética, transparente e alinhada com as expectativas da sociedade.

Reclamações registradas em 2024 – 101

Não tratadas – 31

Tratadas e não solucionadas – 3

Tratadas e solucionadas sem reparação – 62

Tratadas e solucionadas com reparação – 5

## Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações (ODS 16)

### GRI 2-26

A LABCMI disponibiliza diversos mecanismos seguros, acessíveis e confiáveis para aconselhamento e apresentação de preocupações relacionadas à sua conduta ética e empresarial. Esses canais foram estruturados para garantir que todas as pessoas, sejam colaboradores, parceiros ou membros da sociedade, possam buscar orientações e relatar, de forma sigilosa e respeitosa, qualquer situação que possa comprometer os valores e princípios institucionais.

Entre os mecanismos disponíveis, destacam-se a linha telefônica gratuita e o formulário online, ambos acessíveis por meio do **Canal de Ética** (<https://www.labcmi.org.br/compliance/>) e da **Ouvidoria** (<https://www.labcmi.org.br/ouvidoria>). O formulário eletrônico pode ser acessado diretamente pelo link: <https://canaldeetica.com.br/labcmi/>

O atendimento telefônico está disponível pelo número 0800 741 0000, com suporte personalizado de segunda a domingo 24 horas por dia, garantindo que qualquer pessoa possa realizar uma consulta ou apresentar uma preocupação a qualquer momento, com total segurança e confidencialidade.

Esses mecanismos reforçam o compromisso da organização com a ética, a transparência e o respeito, promovendo um ambiente de confiança, onde todas as manifestações são acolhidas e tratadas com seriedade e responsabilidade.

## Conformidade com leis e regulamentos (ODS 16)

### GRI 2-26

Em 2024, a Liga Álvaro Bahia não foi alvo de sanções não monetárias por não conformidade com leis e regulamentos nos âmbitos ambiental, social e econômico.

No entanto, foi penalizada com:

- ✔ Uma multa, de valor aproximado de R\$ 475.000,00, aplicada devido a não conformidade com requisito legal mínimo de vagas destinadas a Pessoas com Deficiência (PCD).
- ✔ Uma multa no valor de R\$1.000,00 por operar sem licença ambiental válida (infração formal gravíssima).
- ✔ Uma multa no valor de R\$1.373,20, por não apresentar relatórios do 1º ao 8º semestre das condicionantes 02, vencidos em 16/04/2020, 16/10/2020, 16/04/2021, 16/10/2021, 16/04/2022, 16/10/2022, 16/04/2023 e 16/10/2023, respectivamente; e não apresentar os relatórios do 1º ao 4º ano da condicionante 05, vencido em 16/10/2020, 16/10/2021, 16/10/2022 e 16/10/2023 (infração formal grave).

Adotamos um critério claro para definir o que entendemos como casos significativos de não conformidade: são aqueles que representam violações à legislação, sempre avaliando a gravidade e o impacto potencial sobre nossas atividades e *stakeholders*. No ano de 2024, a organização registrou três casos de não conformidade, resultando no pagamento de multas. As ocorrências foram analisadas internamente e evidenciaram oportunidades de aprimoramento nos processos de gestão de riscos e controles internos. A partir dessa experiência, a organização assumiu o compromisso de revisar práticas, reforçar controles e promover ações preventivas, com o objetivo de mitigar riscos e evitar a recorrência de penalidades em exercícios futuros, atuando de forma mais responsável, transparente e alinhada às exigências legais e regulatórias.

## Associação (ODS 17)

### GRI 2-28

A Liga Álvaro Bahia participa de associações e organizações nacionais, como a Federação das Santas Casas de Misericórdia, Hospitais e Entidades Filantrópicas do Estado da Bahia (FESFBA) e o Instituto Brasileiro das Organizações Sociais de Saúde (IBROSS).

No ano de 2024, as unidades Hospital Martagão Gesteira e Hospital Estadual da Criança participaram dos Desafios da Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis, com a submissão de informações referentes a ano anterior nos temas:

Clima: HMG;

Resíduos: HMG e HEC;

Energia: HMG e HEC;

Compras: HMG e HEC.

Ademais, a LABCMI aderiu ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, uma iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) que estimula organizações que atuam no país a assumir, voluntariamente, compromisso público com a integridade empresarial. A LABCMI iniciou sua participação em agosto de 2024, com a assinatura de termo de adesão e a realização de sua autoavaliação.

## Abordagem para engajamento de *stakeholders* (ODS 16 e 17)

### GRI 2-29

A Liga Álvaro Bahia mantém um compromisso ético e social com a sociedade, pautado pelos seus princípios institucionais e pela missão de garantir o acesso universal e igualitário à saúde pública para crianças e mães, conforme previsto no art. 196 da Constituição Brasileira. Esse compromisso é reafirmado nas interações com o setor público, a iniciativa privada e nas parcerias sociais, com foco constante na melhoria da qualidade e acessibilidade dos cuidados de saúde.

## Articulação com o Poder Público

Em 2024, a Liga manteve relações estratégicas e colaborativas com os poderes Executivo e Legislativo, participando de programas do Ministério da Saúde e da Secretaria de Saúde do Estado da Bahia (SESAB). Também celebrou contratos com órgãos estaduais e municipais, assegurando a continuidade e expansão de serviços de saúde. Recorreu ainda a emendas parlamentares destinadas ao Hospital Martagão Gesteira, viabilizando a aquisição de equipamentos, execução de projetos e cobertura de despesas assistenciais.

A transparência segue sendo um pilar da gestão institucional, com prestação de contas regular e detalhada, demonstrando a correta aplicação dos recursos públicos.

A relação institucional estende-se a órgãos como o Ministério Público (MP), Defensoria Pública (DP), Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CONASS) e o Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS), fortalecendo a conformidade regulatória e a defesa dos direitos dos cidadãos. A Liga Álvaro Bahia mantém também uma parceria ativa com o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) e a Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres, Infância e Juventude (SPMJ), fortalecendo ações em prol da proteção e promoção dos direitos das crianças e adolescentes.

## Interlocução com o Setor Privado

A Liga sustenta uma relação ética e responsável com o setor privado, baseada na legalidade, no Compliance e na transparência. A seleção de fornecedores e parceiros é orientada por critérios de qualidade e custo-benefício, com processos digitais que garantem maior segurança e rastreabilidade. Em 2024, foram mantidos 6.292 fornecedores ativos, abrangendo áreas como medicamentos, exames laboratoriais, manutenção de equipamentos, banco de sangue, nutrição enteral, materiais hospitalares e serviços de TI.

Na Captação de Recursos, a Liga estabeleceu parcerias com 200 empresas privadas, recebendo doações diretas, gêneros para consumo e produtos para comercialização no bazar institucional e na Loja Martagão. A organização também manteve relações operacionais com parceiros-chave como a Secretaria Municipal da Saúde (SMS) de Salvador e a SESAB.

# Engajamento da Sociedade (ODS 3)

## Voluntariado

O programa de voluntariado da Liga Álvaro Bahia Contra a Mortalidade Infantil é um dos alicerces desta instituição que, desde sua fundação, sempre buscou promover a cultura da solidariedade. No ano de 2024, foram contabilizadas aproximadamente 8 mil horas de trabalho voluntário, representando cerca de R\$ 52 mil de valor agregado/hora.

O programa de voluntariado da Liga está dividido em quatro segmentos: **Coração, Sorriso, Mãos Dadas e Visão.**

Apenas no Hospital Martagão Gesteira foram contabilizadas mais de 5 mil dessas horas de trabalho ofertadas pelos 362 voluntários ativos, focados na missão de transformar as vidas de crianças e adolescentes. Dentro do Hospital, os voluntários atuam em atividades como recreação, contação de histórias, práticas integrativas, acolhimento e ouvidoria; eles são esse **coração que pulsa diariamente.**

Em eventos e campanhas, os voluntários representam o **sorriso que ilumina cada ação** que é feita pela Liga. Eles são responsáveis por promover a divulgação e apoiar a logística e organização em todas as etapas das atividades que realizamos. Em 2024, o ano foi iniciado com ações de panfletagem e divulgação da campanha do Imposto de Renda de Pessoa Física, cadastramento da Nota Premiada, Encontro com Parceiros do Coração e até eventos de maior porte como o Jantar do Bem, o Mc Dia Feliz e a Corrida Colorida.

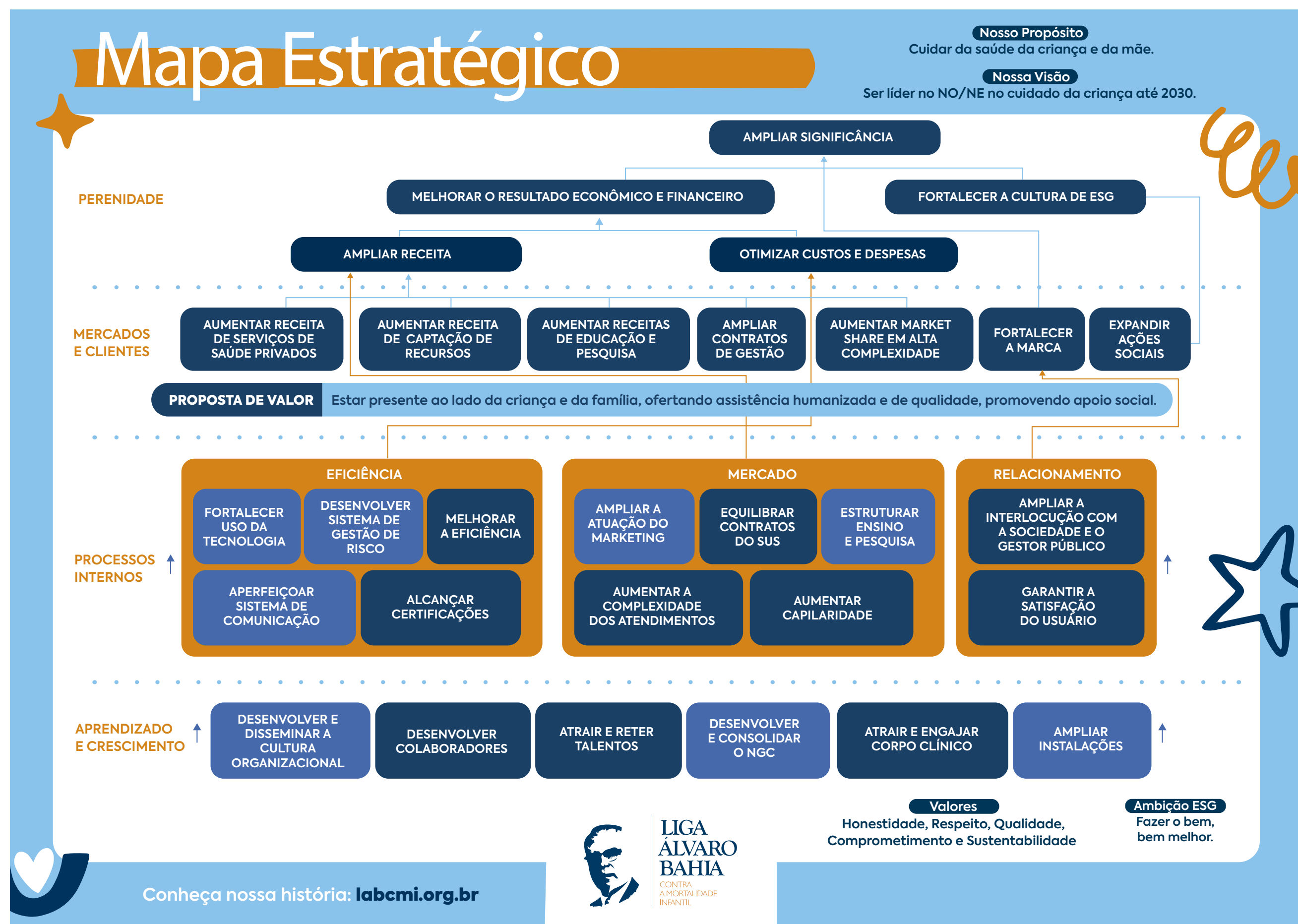
Ao todo, nessas ações, foram contabilizadas aproximadamente 2500 horas de trabalho voluntário. No McDia Feliz contamos com 23 equipes lideradas 46 anfitriões, das quais fizeram parte outros 283 voluntários; e no dia da ação contamos com o apoio extra fornecido por 64 voluntários. E na Corrida Colorida, além das diversas ações de panfletagem realizadas por toda a cidade, foram registrados a atuação de 219 voluntários (antes e durante o evento) e 946 horas de trabalho.

O grupo de voluntários na categoria **Mãos Dadas** são aqueles com os quais nós construímos juntos, ou seja, são os grupos e parceiros que fortalecem as ações do voluntariado e promovem diversas ações para as crianças e adolescentes que cuidamos. Em 2024, tivemos o registro de 25 ações pontuais promovidas por esses grupos que fizeram a alegria no hospital em momentos como Dia das Crianças e o Dia de Doar.

Por fim, o voluntário **visão que guia o futuro** é o que nos conecta diariamente com a missão da Liga e nos projeta para os que seguem, pois esse segmento está pautado na experiência dos nossos conselheiros, embaixadores e voluntários líderes. Visando garantir a sustentabilidade dessas ações, em 2024, também foi realizado o I Workshop do Voluntariado da Liga Álvaro Bahia, em 01.11.2024, onde foi possível realizar um ciclo formativo com 75 voluntários e, com isso, valorizar ainda mais a história do voluntariado e a sua importância para essa instituição.

# Engajamento dos Colaboradores

“Ser líder no Brasil no cuidado da criança até 2030” foi a visão de longo prazo definida para a LABCMI em 2024. Para alcançar essa meta, uma série de objetivos estratégicos foram definidos e organizados sistematicamente em um Mapa Estratégico. Mais do que uma representação visual, o mapa atua como uma bússola que orienta todas as iniciativas da LABCMI, garantindo que cada Unidade, departamento e colaborador esteja alinhado e comprometido com os objetivos da instituição.



Essa função norteadora do mapa estratégico também tem um papel essencial no engajamento dos colaboradores, pois assegura que projetos e indicadores estejam integrados ao planejamento estratégico. Dessa forma, os workshops, reuniões, integrações, treinamentos e espaços de diálogo promovidos pelas áreas têm como principal referencial o Mapa Estratégico da instituição, fortalecendo o senso de propósito, pertencimento e unidade entre as equipes.

## Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção (ODS 16)

### GRI 205-1

Em 2024, a Liga não submeteu suas operações a uma avaliação específica dos riscos relacionados à corrupção. Entretanto, realizou, por meio do setor de Qualidade, o mapeamento de processos das diversas áreas, atividade que também contemplou a identificação de riscos institucionais. Para subsidiar esse trabalho, foram conduzidas entrevistas com gestores e colaboradores dos setores mapeados. O Programa de Integridade da organização prevê o contínuo aperfeiçoamento da gestão de riscos, incluindo a contratação de uma empresa especializada para a realização de um novo mapeamento, previsto para ocorrer a partir do segundo semestre de 2025.

## Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção (ODS 16)

### GRI 205-2

A Liga comunica e promove capacitações relacionadas às políticas e aos procedimentos de combate à corrupção. Em 2024, durante as Semanas de Cultura da Integridade, realizadas nas unidades HEC e HMG, os colaboradores foram informados e treinados sobre essas políticas e procedimentos. Além disso, voluntários e residentes também participaram de treinamentos sobre o Código de Ética e Conduta, reforçando o compromisso institucional com a integridade e a prevenção de práticas ilícitas.

## Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas (ODS 16)

### GRI 205-3

Em 2024, não foram registrados casos confirmados de corrupção envolvendo a organização e/ou seus empregados. As situações que foram objeto de investigação interna foram classificadas como condutas inadequadas, não configurando atos de corrupção. Como resultado, foram adotadas medidas preventivas, com a emissão de recomendações formais, além da promoção de ações de treinamento e capacitação, visando ao fortalecimento da cultura organizacional de integridade e à mitigação de riscos futuros.

# Governança, controle e gestão de risco fiscal (ODS 16)

## GRI 207-2

Na LABCMI, o Conselho Fiscal, órgão colegiado de fiscalização da administração vinculado à Assembleia Geral, é responsável por verificar e acompanhar o desempenho operacional e financeiro da instituição, bem como examinar e opinar sobre as demonstrações financeiras do exercício social, garantindo o acompanhamento da estratégia fiscal da gestão pelos mais altos órgãos de governança.

Anualmente, as Demonstrações Financeiras são obrigatoriamente verificadas por meio de auditorias externas. Em 2024, as Demonstrações Financeiras relativas ao exercício anterior foram auditadas pela **Ernst & Young (EY)**, uma das quatro grandes empresas de contabilidade do mundo.

No nível estratégico-operacional, a abordagem para riscos fiscais, inclusive como os riscos são identificados, geridos e monitorados pela LABCMI, concretiza-se no monitoramento diário dos riscos fiscais, através do portal e-CAC e dos portais municipais, para saneamento de pendências tributárias e trabalhistas e *report* para a alta administração.

A conformidade com a estrutura de governança e controle fiscal é avaliada através do monitoramento mensal com a emissão das certidões negativas de débitos.

A LABCMI usufrui de imunidades tributárias e isenções/benefícios fiscais, desta forma, possui um diferencial competitivo para desempenho de suas atividades, tendo em vista seu objetivo social e sua característica beneficente e sem fins lucrativos.

## Social

### GRI 3-3

#### AÇÕES DE IMPACTO EXTERNO (SOCIEDADE E BENEFICIÁRIOS EM VULNERABILIDADE)

As ações de apoio social às famílias em situação de vulnerabilidade configuram estratégia da Liga Álvaro Bahia para promover inclusão social, fortalecimento da autonomia e orientações socioassistenciais, e à política de humanização do cuidado.

As intervenções buscaram minimizar impactos do período de internação e/ou tratamento domiciliar, apoiar o processo de desospitalização e articular recursos intersetoriais quando necessários à alta hospitalar. Também foram realizadas atividades educativas e lúdicas, além de intermediações para assegurar acesso a direitos, qualidade da assistência e alta segura.

Os beneficiários contemplados abrangem pacientes em acompanhamento ambulatorial e hospitalar, oriundos de diferentes municípios do Estado da Bahia. A LABCMI reafirma, por meio dessas ações, seu compromisso com a responsabilidade social e a promoção do bem-estar das famílias assistidas na instituição. Há seis décadas vem desenvolvendo projetos que beneficiam pacientes e familiares, por meio de ações que visam mitigar as vulnerabilidades sociais. O Serviço Social das unidades desempenha um papel central nesse contexto, atuando como agente de apoio social ao identificar necessidades, articular recursos e promover conexões intersetoriais que garantam o acesso aos direitos e o suporte necessário para uma desospitalização segura e humanizada.

## Hospital Martagão Gesteira (HMG)

Em 2024, através da implementação e execução de projetos sociais, a unidade Hospital Martagão Gesteira demonstrou seu engajamento social para pacientes/famílias em vulnerabilidade. Essas ações fazem parte de um esforço contínuo para minimizar a condição socioeconômica vulnerável dos beneficiários do HMG.

### Projeto “Apoio Social – Rede de Solidariedade”

O projeto busca ofertar apoio às famílias em situação de vulnerabilidade socioeconômica, atuando como agente de transformação social por meio da identificação das necessidades mais urgentes, articulação de recursos e promoção de conexões intersetoriais para garantir o acesso a direitos básicos e fundamentais. Ademais, visa oferecer suporte durante o período de internação ou domiciliar, facilitar a desospitalização de forma segura e humanizada, além de promover ações que contribuam para a redução das vulnerabilidades sociais e o fortalecimento do vínculo com a sociedade.



## Dentre as ações do projeto durante 2024, destacamos:

**Segurança Alimentar e Nutricional:** com o objetivo de minimizar a condição de insegurança alimentar e nutricional de crianças em situação de vulnerabilidade social, bem como promover o desenvolvimento saudável, prevenir a desnutrição e melhorar as condições de saúde dessas crianças, o HMG ofereceu **47.090 serviços e produtos** para famílias em situação de vulnerabilidade, sendo alguns destes:

- ✓ 595 cestas básicas;
- ✓ 11.038 refeições para pacientes e acompanhantes em atendimento ambulatorial
- ✓ 366 fórmulas alimentares adaptadas às diferentes faixas etárias.

**Higiene Pessoal:** com o propósito de garantir que as famílias tivessem acesso a itens essenciais de higiene, como sabonete, shampoo, escovas de dentes, creme dental, absorventes, desodorantes, entre outros, colaborando com a prevenção de doenças e melhoria da qualidade de vida, o HMG forneceu **2.205 produtos de higiene pessoal durante o ano de 2024**, além de desenvolver ações de orientação sobre cuidados pessoais e higiene, fortalecendo o conhecimento e a autonomia das famílias atendidas. Ademais, disponibilizou **26.088 unidades de fraldas descartáveis**, contribuindo para o cuidado e conforto das crianças e o bem-estar familiar.

**Saúde Emocional:** a distribuição de **381 materiais lúdicos e brinquedos** em 2024 foi uma iniciativa que trouxe alegria e distração para as crianças, além de ter proporcionado momentos de diversão e alívio emocional, ajudando a reduzir o estresse e a ansiedade durante a internação.

**Móveis e Eletrodomésticos:** as intervenções para a dispensação de móveis e eletrodomésticos para famílias em situação de vulnerabilidade foram implementadas, objetivando estabelecer um ambiente em condição mais digna, facilitando a adaptação para uma desospitalização segura.

**Ticket Social:** em 2024, foram distribuídos **408 tickets, totalizando R\$ 5 mil**. O Ticket Social funciona como um “passaporte” que possibilita às famílias em situação de vulnerabilidade social a aquisição de produtos no Bazar do Hospital Martagão Gesteira (HMG), como roupas, calçados, utensílios domésticos e outros itens. O projeto vai além da simples entrega de doações, pois promove autonomia e dignidade, permitindo que cada família escolha os itens mais adequados ao seu contexto familiar. Além disso, fortalece o papel do Bazar como instrumento de apoio socioassistencial e reforça o vínculo entre o Hospital e as famílias atendidas.

**Desospitalização:** com o objetivo de assegurar que os pacientes em processo de desospitalização recebam materiais e medicamentos necessários para transição segura do hospital para o domicílio, o HMG disponibilizou em 2024 uma média de 420 itens essenciais para a desospitalização.

**Atendimento sem pactuação:** em 2024, o Hospital Martagão Gesteira realizou, em média, 300 exames em crianças oriundas de municípios sem pactuação. Esse tipo de atendimento ocorre quando pacientes de localidades que não possuem acordo formal de referência e contrarreferência com o Hospital, estabelecido por meio da Programação Pactuada e Integrada (PPI) ou outros instrumentos de regulação do SUS, procuram espontaneamente a instituição e são acolhidos.

Na prática, isso significa que não há previsão de repasse financeiro do município de origem para custear tais procedimentos. Ainda assim, o Martagão, cumprindo sua missão de garantir acesso à saúde pediátrica especializada, realiza os atendimentos e assume integralmente o ônus financeiro. Essa situação evidencia a relevância do Hospital como referência estadual e, ao mesmo tempo, reforça os desafios de sustentabilidade econômica e a necessidade permanente de apoio para assegurar a continuidade dos serviços.

## Projeto “Adote um Lar”

Tem como objetivo custear o aluguel de imóveis destinados a crianças internadas na Unidade de Treinamento de Desospitalização (UTD) em processo de alta e com programação de inserção no Programa de Assistência Ventilatória Domiciliar (PAVD). A iniciativa garante condições adequadas de moradia para continuidade do tratamento em casa, reduzindo o tempo de permanência hospitalar, ampliando a qualidade de vida das crianças e favorecendo sua reintegração familiar e social. Além disso, contribui para a otimização de leitos, permitindo que mais pacientes tenham acesso ao atendimento especializado oferecido pelo Hospital Martagão Gesteira.

O processo se dá conforme avaliação social, onde é identificada família em condição de alta, porém que apresente insuficiência de renda para arcar com o aluguel. No ano de 2024 foram atendidas **12 famílias**, para as quais foram garantidos os pagamentos dos aluguéis no valor de **R\$ 500,00 mensal**.

## Projeto “Doar Sangue LIGA Vidas”

O projeto busca promover o incentivo e a sensibilização dos familiares de pacientes assistidos, colaboradores da instituição e sociedade para a doação voluntária de sangue e formação de agentes multiplicadores. As ações desenvolvidas em 2024 envolveram a sensibilização através dos atendimentos, atividades em grupo (salão informativo) e Coleta Itinerante no HMG, que resultaram em **784 pessoas sensibilizadas**, sendo agentes multiplicadores para a doação de sangue e **1.709 pessoas que compareceram nas unidades de coletas para a doação de sangue para pacientes internados no HMG**.

## Projeto “Capacitando para LIGAr Vidas”

Este projeto objetiva capacitar as equipes de atenção domiciliar dos municípios da Bahia para continuidade da assistência aos pacientes da Unidade de Treinamento para Desospitalização (UTD), visando a desospitalização segura. A capacitação se dá para assistência de pacientes de baixa complexidade *in locu* (UTD), envolvendo o treinamento de médicos, enfermeiros, nutricionistas, fisioterapeutas e assistentes sociais.

## Intervenção Assistida por Animais

Ao longo do ano de 2024, o Hospital Martagão Gesteira ofertou aos pacientes e acompanhantes a Intervenção Assistida por Animais (IAA). As atividades foram desenvolvidas por cães voluntários, acompanhados por seus tutores e conduzidas em conformidade com protocolos clínicos, éticos e de biossegurança, sob supervisão da equipe de saúde do hospital. A

Intervenção com Animais proporcionou benefícios observáveis em diferentes dimensões desde impactos positivos nos aspectos psicoemocionais dos pacientes, como melhora do humor, redução da ansiedade e irritabilidade, maior adesão às rotinas terapêuticas, bem como repercussões nas habilidades socioemocionais para adaptação à hospitalização e relação com a equipe de saúde.

Acompanhantes relataram maior sensação de bem-estar devido à presença do animal, reduzindo o estresse, retirando o foco do adoecimento e trazendo a sensação de cuidado mais humanizado e qualidade da experiência do paciente. Além disso, observa-se impacto também na equipe de saúde através da melhora da ambiência e do clima organizacional, alinhando-se aos objetivos institucionais de promoção de cuidado integral e centrado na pessoa.

## Hospital Estadual da Criança (HEC)

### Projeto “Pé de Esperança”

Consiste no plantio de mudas em canteiros no entorno do hospital por pacientes curados do câncer ou que finalizaram tratamento no Centro de Oncologia Infantojuvenil (COI), tendo em vista a valorização desses menores e suas respectivas famílias.

Tal iniciativa surgiu da necessidade do reconhecimento desses indivíduos durante o processo terapêutico e o enfrentamento da doença, além de identificar a saúde como fator holístico, social e ambiental. Seu objetivo é promover a sensibilização ambiental por meio do plantio de mudas de árvores e na oportunidade ressignificar o sentido da doença pelo tratamento oncológico para pacientes e familiares do Hospital Estadual da Criança de Feira de Santana-Ba.

Participam deste projeto os profissionais da equipe multiprofissional médicos, enfermeiras/os, técnicas de enfermagem, psicólogas/os, assistentes sociais, fisioterapeutas, nutricionistas, fonoaudiólogos/as, etc., que atuam como madrinhas/padrinhos e fazem o acolhimento dos pacientes e seus familiares durante a cerimônia em que ocorre o plantio da muda.



## Projeto “Dodói”

O Instituto Maurício de Sousa e a Associação Brasileira de Linfoma e Leucemia (ABRALE) uniram-se com o objetivo de desenvolver um projeto voltado para crianças hospitalizadas com câncer, de 3 a 14 anos que tenham recebido o diagnóstico recente de Linfoma ou Leucemia.

O intitulado “Projeto Dodói” tem a finalidade de promover o bem-estar integral das crianças hospitalizadas com câncer, prepará-las emocionalmente para o tratamento, promover a integração com a equipe de enfermagem e o corpo médico e, principalmente, com o ambiente hospitalar para que, além de amenizar seu sofrimento e insegurança, leve-as a um restabelecimento mais rápido e confortável.

O projeto aborda de forma clara e objetiva, de um modo que é próprio da infância, os conceitos de linfoma, leucemia, transplante de medula óssea e suas fases de tratamento, facilitando à criança enferma, de forma lúdica, a expressão e compreensão de suas necessidades, sejam elas físicas ou psicológicas. Além disso, o Projeto Dodói também visa o envolvimento e humanização dos profissionais que estão em contato direto com a realidade diária dessas crianças, assim como o fortalecimento dos familiares que, muitas vezes, desconhecem as fases e procedimentos do tratamento (ABRALE, 2025).

**Em 2024 foram atendidas 28 crianças.** São responsáveis pela execução do projeto profissionais da equipe multidisciplinar (Enfermagem, Medicina, Psicologia, Serviço Social, Nutrição, Fisioterapia, Pedagogia) que tenham a certificação do treinamento proposto pela Associação Brasileira de Linfoma e Leucemia (ABRALE) em parceria com o Instituto Maurício de Sousa; profissionais psicólogos sem o treinamento desde que acompanhados por outro membro da equipe multidisciplinar com a certificação.

## Projeto “BEABA do Câncer”

O Instituto Beaba (be-a-bá) busca informar de maneira clara, objetiva e otimista sobre doenças e tratamentos. Desde 2013 empodera pacientes, familiares e profissionais da saúde através da informação e comunicação, aumentando o engajamento aos tratamentos e melhorando a qualidade de vida (BEABA, 2025).

O Beaba do Câncer consiste num guia rápido com informações pertinentes sobre câncer, para os pequenos pacientes e seus acompanhantes. São mais de 160 termos do ambiente oncológico, ilustrados e explicados, a fim de facilitar a compreensão e enfrentamento do processo vivenciado (BEABA, 2025). **No ano de 2024, foram entregues 18 guias.**

O guia é doado para as crianças em tratamento através do preenchimento do formulário. Pacientes também podem ter acesso ao material por meio dos hospitais parceiros. O guia também pode ser vendido, sendo que o valor arrecadado ajuda na produção de mais guias, ou seja, possibilita mais doações (BEABA, 2025).

Os profissionais da equipe multiprofissional médicos, enfermeiras/os, técnicas de enfermagem, psicólogas/os, assistentes sociais, fisioterapeutas, nutricionistas, odontólogos/as, etc. podem fazer a entrega e orientações sobre o uso do guia. É necessário que o profissional realize a capacitação para a aplicação do projeto.

## Projeto “Ritual do Sino”

O Ritual do Sino é um projeto que foi pensado para celebrar a finalização do tratamento oncológico para pacientes, familiares e equipe de saúde, simbolizando alegria, conquista, o fim de um ciclo e a anúncio de um evento importante – o recomeço. Acontece sempre que o paciente entra em remissão e/ou após cinco anos sem recidiva.

A cerimônia é conduzida pela psicólogo de referência da Clínica Oncológica Pediátrica, com a participação da equipe multidisciplinar. Oferta-se um espaço de acolhimento e escuta para o paciente e familiares expressarem os sentimentos e as emoções acerca de todo o processo de adoecimento e tratamento oncológico, bem como, do momento atual de celebração pelo término. Os profissionais da equipe também comunicam como foi a experiência de assistir e cuidar dos envolvidos durante o período, com votos de saúde e felicidades. Outros pacientes e familiares que encontrarem-se presentes, no momento, também são convidados a participar. Ao tocar o sino, o paciente toca também o coração de todos ao seu redor: familiares, amigos e profissionais.

## Projeto “Janeiro Branco”

No mês de janeiro, anualmente, são realizadas diversas ações em alusão à Campanha Janeiro Branco, visando fomentar a humanização no ambiente hospitalar, contribuindo com a valorização profissional e a integralidade na atenção à saúde dos participantes, estimulando a reflexão sobre o cuidado à saúde mental e fomentando momentos de acolhimento para os profissionais da saúde.

As responsáveis pelas referidas ações são as psicólogas do Serviço de Psicologia do HEC, sendo também possível a participação e apoio de profissionais convidados.

Em 2024, o serviço de Psicologia desenvolveu diversas ações voltadas à promoção da saúde mental dos colaboradores, pacientes e acompanhantes. Entre elas, destacaram-se: o **Correio da Saúde Mental**, com cartas de acolhimento e autocuidado; quiz educativos para desmistificar mitos e estimular reflexões; materiais informativos para murais, TV e refeitório, alinhados à campanha Janeiro Branco; o **Momento SerPsi**, com palestra externa sobre autocuidado; e grupos terapêuticos nas unidades, destinados a fortalecer o bem-estar emocional.

Essas iniciativas contribuíram para reduzir impactos do desgaste físico e emocional das equipes de saúde, reforçando empatia, valorização profissional e ambiente organizacional acolhedor, com reflexos positivos na qualidade assistencial e nos resultados institucionais.

## Projeto “Setembro Amarelo”

Em 2024, o Serviço de Psicologia promoveu uma série de ações durante o mês de setembro em apoio à campanha Setembro Amarelo, reforçando a importância da saúde mental e da prevenção do suicídio. As iniciativas incluíram a entrega do Laço Amarelo e de um Calendário de Autocuidado, a “Gaiola das Emoções”, o “Piquenique da Saúde Mental”, espaços de escuta e acolhimento, a atividade “MOVI-MENTE-SE pela Valorização da Vida” com exercícios físicos, e um painel interativo com mensagens reflexivas.

Essas ações fortaleceram o bem-estar emocional dos trabalhadores, promoveram conhecimento e reflexão, estimularam o autocuidado e contribuíram para um ambiente laboral mais saudável, humanizado e atento à valorização da vida.

## Projeto “Equino Atividade Alegria a Galope”

A internação infantil é um processo potencialmente estressante, podendo comprometer o bem-estar emocional da criança. Em alinhamento às diretrizes de humanização hospitalar, o Hospital Estadual da Criança, em parceria com o Esquadrão de Polícia Montada de Feira de Santana, desenvolveu o projeto Equino Atividade – “Alegria a Galope”. A iniciativa promove momentos de entretenimento, motivação e estímulo emocional e cognitivo por meio de atividades assistidas por animais. Além das ações terapêuticas, o projeto realiza programações especiais no Mês das Crianças e no Natal, contribuindo para um ambiente mais acolhedor, lúdico e humanizado para os pequenos pacientes e seus acompanhantes.



# Instituto de Ensino da Saúde e Gestão (IESG)

O Instituto de Ensino da Saúde e Gestão (IESG) é responsável pelo Ensino e Pesquisa em todas as unidades da Liga Álvaro Bahia. Com o propósito de cuidar de quem cuida da criança e da mãe, fomentando conhecimento, o IESG concentra-se na formação e capacitação de profissionais da área de saúde e afins.

Com um centro de pesquisa clínica e acadêmica fornece novas estratégias para a excelência no atendimento pediátrico. Eventos, simpósios, cursos e programas de residência médica e multiprofissional tornam o IESG uma organização estratégica para hospitais e centros especializados da Liga.

## Formação em Saúde | Residência Médica

No Hospital Martagão Gesteira (HMG), são oferecidas 14 vagas de residência em Pediatria, 2 de Cirurgia Pediátrica, 2 de Unidade de Terapia Intensiva, 2 de Cardiologia, 2 de Oncologia Pediátrica, 2 Neuropediatra, 1 em Pneumologia Pediátrica a cada ano. Ao considerar o período de três anos do Programa, podemos ter até 60 residentes atuando simultaneamente na Unidade.

## Formação em Saúde | 2024 – HMG

53 Residentes Médicos;  
16 Residentes Multiprofissionais;  
698 Internos de Medicina;  
481 Estagiários em cursos de Saúde.

## Formação em Saúde | Residência Médica

No Hospital Estadual da Criança (HEC), são admitidos 12 profissionais anualmente para o período de três anos, totalizando até 36 residentes em atuação simultânea, que passam por um programa rigoroso, recebendo bolsas do governo.

## Formação em Saúde | 2024 – HEC

47 Residentes Médicos;  
05 Residentes Multiprofissionais;  
421 Estagiários em cursos de Saúde.

## Formação em Saúde | Cursos e Eventos

95 Alunos em 06 cursos de aperfeiçoamento;  
52 Eventos realizados com 347 participantes.

## II Simpósio de Produção Científica da LABCOMI

202 Ouvintes;  
28 Produções apresentadas;  
13 Palestrantes nacionais e 1 internacional.

## Ações de impacto externo e interno (Sociedade/Beneficiários e Colaboradores/Terceirizados)

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

As Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS) do Hospital Martagão Gesteira oferecem cuidados multiprofissionais que promovem prevenção de doenças e bem-estar físico, mental, emocional e espiritual. Implantadas em 2018 na Oncopediatria, as práticas foram ampliadas até a suspensão temporária na pandemia, retomando em 2022.

Em 2024, foram realizados **1.780 atendimentos** para pacientes, acompanhantes e colaboradores, com terapias como massoterapia, ventosaterapia, aromaterapia, reflexologia, auriculoterapia, yoga, meditação, arteterapia, reiki e Terapia de Purificação Okada (TPO). O programa conta atualmente com 26 voluntários, reforçando o compromisso da instituição com um cuidado integral e humanizado.

## Ações de Impacto interno (colaboradores e terceirizados)

### Recursos Humanos

#### Avaliação de Desempenho

##### GRI 2-18

O processo de avaliação de desempenho da organização passa por uma etapa de aprimoramento, orientada pela futura implantação do modelo de Gestão por Competências. Nesse contexto, foi instituído um comitê com a alta liderança, responsável por definir as competências organizacionais e de liderança que orientarão a nova abordagem de gestão de pessoas.

As competências organizacionais identificadas – Comprometimento, Integridade e Flexibilidade e Adaptação – refletem os valores da organização e foram escolhidas com base no perfil cultural que se deseja fortalecer.

Embora o novo modelo esteja em fase de implementação, os ciclos atuais de avaliação já consideram metas, entregas e comportamentos associados ao desempenho individual. A expectativa é que, com a consolidação do modelo, o processo se torne mais estruturado, transparente e direcionado ao desenvolvimento contínuo dos profissionais.

## Política de Remuneração

### GRI 2-19

A organização encontra-se em fase de estruturação formal da sua política de remuneração, com o objetivo de consolidar diretrizes mais claras e integradas aos princípios de equidade interna, atratividade de mercado e valorização do desempenho. Mesmo sem um documento formal ainda publicado, a prática remuneratória já é guiada por ações estratégicas em andamento, como a adoção de pesquisas salariais obtidos por meio de parcerias com IBROSS e CATHO, e pela implantação progressiva da Gestão por Competências, em colaboração com a consultoria Fator RH. Esse conjunto de iniciativas vem formando a base de um modelo mais robusto e transparente, que permitirá maior alinhamento entre competências, desempenho e reconhecimento, contribuindo para a atração, retenção e desenvolvimento de talentos.

## Média de horas de capacitação por ano, por empregado

### GRI 404-1

A média anual de horas de capacitação por colaborador foi de 3 horas e 34 minutos em 2024. Neste ano, direcionamos investimentos estratégicos para o desenvolvimento da liderança, destacando o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), realizado em parceria com a consultoria GESSAUDE, que trouxe o Programa de Aceleração da Maturidade de Gestão da Saúde (PROAMA) — uma iniciativa que apoia instituições de saúde na melhoria dos resultados e na maturidade da gestão. Cerca de 90 líderes participaram ativamente desses programas ao longo de sete meses, fortalecendo competências essenciais para uma gestão eficaz e alinhada à cultura organizacional, totalizando uma carga horária de 5.040 horas.

Além disso, contamos com a colaboração da Folks, que contribuiu para ampliar o conhecimento da equipe sobre maturidade digital, promovendo a capacitação em temas relevantes para a transformação e inovação dentro da empresa. Essas iniciativas reforçam o compromisso da organização em fomentar o aprendizado contínuo e preparar seus colaboradores para os desafios atuais e futuros.

## Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

### GRI 404-2

Anualmente, a organização realiza um levantamento detalhado das necessidades de treinamento, abrangendo tanto competências técnicas quanto comportamentais. Esse diagnóstico é realizado considerando as demandas dos gestores, das áreas e das unidades, garantindo que os programas de capacitação estejam alinhados aos objetivos estratégicos e ao desenvolvimento dos colaboradores.

Ao longo do ano, são oferecidos treinamentos presenciais e online, possibilitando flexibilidade e alcance ampliado para atender às diferentes realidades e horários da equipe. Essas ações visam promover o aperfeiçoamento contínuo, preparando os colaboradores para os desafios atuais e futuras oportunidades dentro da organização.

Além disso, iniciativas específicas de desenvolvimento de liderança, como o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL) e a capacitação em maturidade digital, fortalecem competências essenciais e contribuem para a evolução da cultura organizacional.

## Diversidade em órgãos de governança e empregados

### GRI 405-1

A organização valoriza a diversidade como um pilar fundamental para a inovação, inclusão e fortalecimento da cultura organizacional. A composição da estrutura de governança para o mandato de 2024 até 2027 ainda não contempla uma grande diversidade em questões de gênero, mas é algo que a Liga está atenta para a composição do próximo mandato (a partir de 2028), já entre os colaboradores, promovemos a representatividade de diferentes gêneros, faixas etárias, etnias e outras dimensões de diversidade. Em 2024, mantivemos nosso compromisso com práticas de recrutamento, desenvolvimento e promoção que favorecem a equidade e a inclusão, buscando refletir a pluralidade da sociedade em todos os níveis hierárquicos. A diversidade é acompanhada regularmente por meio de indicadores internos que apoiam a definição de metas e ações para a ampliação contínua da representatividade.

Os dados estão contemplados em outros conteúdos específicos (GRI 2.7, 2.8, 2-21, 401-1, 405-2 e Governança – composição de conselhos).

## Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

### GRI 410-1

Em 2024, a organização reafirmou seu compromisso com os direitos humanos ao capacitar **363 colaboradores da equipe de segurança** em um curso voltado para Direitos Humanos e Segurança. A iniciativa integra uma estratégia contínua para garantir práticas responsáveis e alinhadas a padrões internacionais, promovendo respeito à dignidade e aos direitos fundamentais dentro e fora do ambiente de trabalho. O programa é atualizado regularmente, incorporando mudanças regulatórias, recomendações internacionais e feedback dos participantes, fortalecendo a cultura ética e de compliance da instituição.

## Departamento Pessoal

### Composição da Força de Trabalho e Relação com Trabalhadores não Empregados

#### GRI 2.7 e 2.8

Em atendimento aos requisitos dos padrões GRI 2.7 e GRI 2.8, a organização apresenta sua estrutura de força de trabalho composta por empregados formais e trabalhadores que não possuem vínculo empregatício, como estagiários.

A equipe de empregados é formada por 3.431 profissionais, dos quais 2.624 são mulheres e 807 são homens. Todos os trabalhadores estão distribuídos em diversas funções administrativas, técnicas e assistenciais.

Além disso, a organização conta com 40 estagiários ativos, enquadrados como trabalhadores que não possuem vínculo empregatício direto, conforme previsto no GRI 2.8. Desse total, 27 são mulheres e 13 são homens, com uma carga horária média de 148,8 horas mensais.

Os dados refletem o compromisso da organização com a transparência, inclusão e equidade na gestão de sua força de trabalho, considerando tanto os empregados quanto os colaboradores em outras modalidades de vínculo.

## Novas contratações e rotatividade de empregados

### GRI 401-1

A organização acompanha de forma sistemática os indicadores de admissões e desligamentos, com o objetivo de avaliar a atratividade da empresa, bem como identificar padrões que possam apoiar estratégias de retenção de talentos.

Em 2024, observa-se que os profissionais abaixo de 30 anos representaram o grupo com maior taxa de contratação (61%), seguidos pela faixa de 30 a 50 anos (42%) e, por fim, acima de 50 anos (35%). Esse dado evidencia a relevância da empresa na inserção de jovens no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que mantém oportunidades consistentes para profissionais mais experientes.

Na análise por gênero, as mulheres representaram 43% das admissões, enquanto os homens corresponderam a 56%. Esse cenário reflete o compromisso em promover oportunidades de acesso a diferentes perfis profissionais, com atenção à diversidade e inclusão.

Regionalmente, o Nordeste concentrou 38% das contratações, enquanto a região Sul registrou apenas 7%, percentual reduzido em razão da inauguração do Hospital da Criança de Maringá no último trimestre do ano.

Em relação aos desligamentos, a maior concentração também se deu na faixa abaixo de 30 anos, que representou 40% do total, seguida pelos profissionais de 30 a 50 anos (35%) e acima de 50 anos (25%). O dado demonstra que os jovens, embora em maior número de contratações, também apresentam maior movimentação no mercado de trabalho.

Quanto ao gênero, os homens tiveram uma taxa de desligamento de 46%, enquanto as mulheres representaram 33%. Já na análise regional, o Nordeste registrou 34% dos desligamentos, contrastando com a região Sul, que concentrou apenas 2%.

Esses indicadores fornecem subsídios para a melhoria contínua das práticas de gestão de pessoas, permitindo compreender os fatores relacionados tanto à atração quanto à permanência de talentos na organização.

## Proporção de remuneração total anual

### GRI 2-21

Os dados revelam um cenário positivo em relação à igualdade de oportunidades para mulheres, com quatro das cinco unidades apresentando salário contratual mediano igual ao dos homens (100%), indicando paridade salarial no momento da contratação.

Quanto à remuneração média mensal, observa-se que em quatro unidades as mulheres recebem, em média, mais que os homens, sendo os destaques as unidades HMG (131,6%) e HEC (130,7%). Apenas na unidade Central de Serviços Compartilhados as mulheres recebem menos, com média equivalente a 91,8% da dos homens.

A composição de gênero também mostra predominância feminina em todas as unidades, com maior destaque para HEC (82,8%) e HMIA (82,0%).

**Fonte:** Relatório de Igualdade Salarial – E-Social

## Licença Parental

### GRI 401-3

A norma GRI 401-3 trata da licença parental e tem como objetivo avaliar o acesso, o retorno e a permanência dos colaboradores após o período de afastamento por maternidade ou paternidade. Com base nos dados:

174 mulheres e 12 homens usufruíram de licença parental no ano vigente;

A taxa de retorno ao trabalho foi de 43,1% para mulheres e 75% para homens, indicando um índice mais alto de permanência masculina após o afastamento;

A taxa de retenção (percentual de colaboradores que permaneceram por pelo menos 12 meses após o retorno) foi igual à taxa de retorno, pois todos os que retornaram ainda estavam ativos no momento da análise.

## Benefícios concedidos a empregados

### GRI 401-2

A organização assegura o pagamento de benefícios aos seus colaboradores, em conformidade com a legislação trabalhista vigente e acordos coletivos aplicáveis. Estes benefícios são parte do compromisso da organização com a valorização do colaborador e a construção de um ambiente de trabalho mais justo, saudável e atrativo.

## Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

### GRI 405-2

Os dados revelam que, em grande parte dos cargos, a proporção salarial entre mulheres e homens aproxima-se da paridade (100%). Em alguns casos, como no cargo de Supervisor (109,54%) e Especialista (100,70%), as mulheres recebem, em média, um salário-base superior ao dos homens. Quando analisada a remuneração média total, que pode incluir adicionais, gratificações e outras formas de remuneração variável, observou-se que em alguns cargos as mulheres superam os homens, como em Diretoria (103,01%) e Analista (107,34%), enquanto em outros cargos, como Gerente (79,16%) e Técnico (84,81%), os homens ainda possuem vantagem.

A organização reconhece que a igualdade de gênero vai além da equiparação salarial, envolvendo também o acesso equitativo a oportunidades de carreira e formação. Assim, continuará promovendo políticas ativas de diversidade, inclusão e monitoramento das práticas salariais, com foco em reduzir as disparidades identificadas e ampliar a transparência dos critérios de remuneração e progressão profissional.

## Saúde e Segurança do Trabalho Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

### GRI 403-1

A LABCMI mantém um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho estruturado de forma a garantir o cumprimento integral das exigências legais e regulamentares aplicáveis. Esse sistema está em conformidade com as Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho e Emprego (como a NR-01, NR-07, NR-09 e NR-17), além de contemplar os eventos obrigatórios do eSocial, o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), os Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e demais instrumentos legais voltados à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores. Também segue as diretrizes do Ministério Público do Trabalho (MPT), cumpre convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dispositivos do Código Civil, Código Penal, acordos e convenções coletivas, bem como requisitos de licenciamento e autorizações pertinentes.

O Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), por sua vez, é aplicado em conjunto com a gestão de Serviços, observando as determinações da Anvisa, especialmente a RDC nº 222/2018, e as orientações da Comissão de Biossegurança. O sistema é aplicado de forma integrada à área de Gestão de Pessoas, o que permite uma abordagem mais estratégica e humanizada, voltada à promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e em conformidade com a legislação. Cobre 100% dos colaboradores da organização, incluindo trabalhadores sob regime CLT, estagiários e jovens aprendizes, em todas as atividades e locais de trabalho.

Os esforços têm sido continuamente direcionados à melhoria dos processos e à adoção de práticas preventivas que aumentem a confiabilidade das ações e a eficácia no controle de riscos, reforçando o compromisso institucional com a saúde, segurança e bem-estar de todos os profissionais.

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

### GRI 403-2

A rotina de trabalho das unidades da LABCMI inclui a identificação, reconhecimento e avaliação sistemática de riscos, bem como a investigação de ocorrências relacionadas à saúde e segurança do trabalho, por meio de metodologias que asseguram a integridade dos trabalhadores e a conformidade legal. Dentre as ferramentas aplicadas, destacam-se a Análise Preliminar de Riscos (APR) e a Permissão de Trabalho (PT), obrigatórias para a realização de atividades que envolvam riscos específicos em diferentes áreas da organização. Esses instrumentos são aplicados em setores variados, como Obras e Manutenção Predial, Engenharia Clínica, serviços de apoio (Limpeza, Nutrição, Lavanderia), além de atividades assistenciais diretamente relacionadas ao cuidado com o paciente, como Centro Cirúrgico, UTI, Pronto Atendimento e unidades de internação. A implementação de um checklist de avaliação prévia tornou-se uma etapa obrigatória para a liberação de serviços críticos, sendo esse processo desenvolvido de forma integrada com o setor de Controle de Infecção Hospitalar, reforçando a segurança não apenas dos trabalhadores, mas também dos pacientes e acompanhantes.

Os processos de identificação de perigos incluem capacitações regulares, treinamentos técnicos e ações de conscientização voltadas ao uso seguro de equipamentos, ergonomia, primeiros socorros e medidas preventivas. A LABCMI adota procedimentos e diretrizes formalizados, com políticas de saúde e segurança ocupacional, definição de responsabilidades, medidas de controle, documentação e comunicação interna contínua, visando a melhoria constante. A alta administração participa ativamente da governança da segurança, aprovando recursos, revisando planos de ação, acompanhando indicadores e promovendo decisões estratégicas alinhadas à prevenção de riscos.

Além disso, são assegurados mecanismos formais e confidenciais para que os trabalhadores relatem perigos e condições inseguras, com garantia de não retaliação. O direito de recusa ao trabalho em situações de risco iminente é garantido por meio de protocolos institucionais como inspeção de local, emissão de Permissão de Trabalho (PT), análise técnica da situação e registro de ocorrências, resguardando os direitos do trabalhador e a integridade das operações. Os resultados desses processos são utilizados para retroalimentar o sistema de gestão, com foco em melhorias contínuas, reavaliação de planos de contingência, revisão de políticas, modernização de equipamentos e reforço nas práticas de prevenção.

Os resultados desses processos são utilizados para aprimorar o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

### Procedimentos utilizados para identificar e avaliar perigos e riscos nos locais de trabalho:

Inspeções de segurança periódicas;

Avaliação de riscos ocupacionais;

Análise de acidentes e incidentes; Avaliação de projetos de construção, reformas e mudanças estruturais;

Análise de risco de tarefas específicas e projetos especiais;

Treinamentos de combate a incêndio, pânico e simulações de emergência;

Avaliação de riscos em situações de não conformidade;

Avaliação dos impactos decorrentes de mudanças organizacionais e operacionais.

### Procedimentos utilizados para identificar e avaliar perigos e riscos nas atividades desenvolvidas pelos empregados e trabalhadores:

- Inspeções de rotina nos ambientes e processos de trabalho;
- Análise de acidentes e incidentes relacionados às atividades laborais;
- Monitoramento e avaliação de exposição a riscos ocupacionais;
- Avaliação de riscos relacionados a projetos e mudanças operacionais;
- Análise de risco aplicada a tarefas específicas;
- Realização de simulações e treinamentos de emergência;
- Avaliação de riscos em projetos de construção e intervenções técnicas;
- Avaliação de riscos em casos de não conformidade;
- Avaliação dos impactos das mudanças organizacionais nas atividades;
- Análise de riscos associados a projetos especiais.

<b>Processos</b>	<b>Etapas utilizadas para o processo</b>
Registro do incidente	Investigação de incidente - identificação da gravidade da ocorrência do incidente - avaliação da ocorrência
Descrição detalhada do caso	Investigação da ocorrência
Notificação da ocorrência	Outros
Classificação inicial	Avaliação da ocorrência
Avaliação de risco associado	Investigação de situação
Equipe de investigação	Investigação da ocorrência - melhorias em gestão
Investigação de causa raiz	Melhorias no sistema de gestão
Identificação de consequências potenciais	Melhorias no sistema de gestão
Avaliação de gravidade	Avaliação dos danos
Avaliação de probabilidade	Melhorias no sistema de gestão
Preservação do local	Investigação da ocorrência
Coleta de informações	Investigação da ocorrência
Documentação e comunicação	Identificação da periculosidade da ocorrência - avaliação da ocorrência

## Serviços de Saúde do Trabalho

### GRI 403-3

Os serviços de saúde do trabalho da LABCMI são estruturados para assegurar um ambiente laboral seguro e saudável em todas as suas unidades, promovendo a proteção da saúde, a prevenção de acidentes e a melhoria contínua da qualidade de vida dos trabalhadores. Em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Norma Regulamentadora NR 04 – SESMT, a equipe técnica é composta por profissionais qualificados, devidamente registrados no Ministério do Trabalho, incluindo Médico(a) do Trabalho, Engenheiro(a) de Segurança do Trabalho, Enfermeiro(a) do Trabalho, Técnico(a) de Enfermagem e Técnico(a) de Segurança do Trabalho, garantindo a presença adequada conforme o dimensionamento previsto pela referida norma.

Os colaboradores têm acesso a um conjunto abrangente de serviços, tais como exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais, avaliações sistemáticas de riscos ocupacionais, programas contínuos de prevenção e promoção da saúde, gestão criteriosa de licenças médicas, investigação rigorosa de incidentes e acidentes, bem como campanhas institucionais voltadas ao bem-estar e à conscientização. Além disso, o suporte à documentação legal e a gestão eficiente dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) são conduzidos de forma a assegurar a conformidade com os requisitos legais e a mitigação dos riscos laborais.

A divulgação e a comunicação dessas ações ocorrem por meio de canais institucionais internos, campanhas educativas e materiais informativos impressos, assegurando a ampla disseminação das informações e o engajamento efetivo dos colaboradores em práticas seguras e saudáveis no ambiente de trabalho. Está prevista, ainda, para o 2º semestre de 2025, a implementação da Intranet e da TV corporativa.

Registro do incidente	Investigação de incidente - identificação da gravidade da ocorrência do incidente - avaliação da ocorrência
Análise de documentação	Identificação da periculosidade da ocorrência
Exame de evidências físicas	Investigação da ocorrência
Medidas corretivas	Melhorias no sistema de gestão
Comunicação interna e externa	Melhorias no sistema de gestão
Monitoramento	Investigação de incidente - avaliação da ocorrência
Registro e documentação	Investigação de incidente - avaliação da ocorrência
Treinamento e conscientização	Melhorias no sistema de gestão
Revisão contínua	Melhorias no sistema de gestão
Classificação final	Identificação da gravidade da ocorrência - melhorias no sistema de gestão
Registro do incidente	Investigação de incidente - identificação da gravidade da ocorrência do incidente - avaliação da ocorrência

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

## GRI 207-2

A participação ativa e contínua de todos os colaboradores é fundamental para a efetividade do sistema de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) da Liga. A organização valoriza a contribuição dos trabalhadores na identificação de riscos, proposição de melhorias e promoção de uma cultura preventiva que envolve todos os níveis hierárquicos e categorias profissionais. Apesar da escuta ativa realizada nas unidades, as tomadas de decisões e análises técnicas são realizadas exclusivamente pela equipe do SESMT em conjunto com a alta gestão. Para isso, são estabelecidos canais formais e informais de comunicação, garantindo que as demandas e sugestões sejam captadas e consideradas nos processos decisórios.

Comitês formais de saúde e segurança do trabalho, compostos por representantes tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores, exercem papel essencial na proposição de medidas preventivas, na investigação de acidentes e na promoção de campanhas de conscientização. Conforme citado, as decisões desses comitês são submetidas à análise criteriosa dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e da Gerência de Gestão de Pessoas, assegurando o alinhamento técnico e estratégico.

Embora os comitês e os canais de comunicação tenham fortalecido a participação dos trabalhadores, destaca-se que a gestão de colaboradores terceirizados, embora ainda não esteja plenamente implementada, encontra-se em fase avançada de implantação dentro do mesmo sistema utilizado para a gestão dos demais integrantes da organização, buscando garantir a abrangência total e a equidade na proteção da saúde ocupacional.

A alta gestão da Liga desempenha papel decisivo na governança do SSMA, demonstrando compromisso institucional ao priorizar as ações de saúde e segurança do trabalho. Seu apoio efetivo se traduz na aprovação de planos, alocação de recursos e acompanhamento dos resultados, fatores essenciais para o sucesso e a melhoria contínua do sistema, consolidando um ambiente laboral seguro e saudável para todos os colaboradores.

# Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

## GRI 403-5

Ao longo de 2024, foram realizados treinamentos estruturados conforme os Planos de Emergência e Rotas de Fuga específicos de cada unidade da LABCMI, alinhados às diretrizes estabelecidas no Plano de Prevenção e Proteção Contra Incêndio (PPCI). Esses planos definem os focos prioritários de capacitação, enfatizando o planejamento estratégico para a prevenção e resposta a incêndios, essencial para garantir a segurança de pessoas, patrimônio e ativos institucionais em situações de sinistro.

Os treinamentos contemplam a atribuição clara de responsabilidades operacionais, incluindo a condução de evacuações seguras, operação e manutenção dos Sistemas de Proteção Contra Incêndio (SPCI), tais como hidrantes, sprinklers, alarmes e detectores de fumaça, além da capacitação e certificação da brigada de incêndio conforme as normas técnicas vigentes (ex.: NBR 14276).

Destaque para os procedimentos de evacuação, que abrangem o conhecimento e a prática das rotas de fuga, pontos de encontro previamente estabelecidos e a implementação de protocolos específicos para a assistência de pessoas com mobilidade reduzida ou necessidades especiais, garantindo acessibilidade e segurança a todos os ocupantes.

Durante o exercício de 2024, foram realizados treinamentos regulares e simulações práticas de combate a incêndio nas unidades CRE-TEA, SOKIDS, HMG, HEC e HCM com ênfase na atualização da brigada de incêndio. Adicionalmente, as unidades HMG, HMIA e HEC deram continuidade aos treinamentos práticos de utilização de extintores de incêndio portáteis e exercícios simulados de evacuação, consolidando a prontidão operacional das equipes, bem como a atualização integral do Projeto de Combate a Incêndio (PCI) em conjunto com o Corpo de Bombeiro Militar da Bahia (CBMBA).

Até outubro de 2024, a LABCMÍ contabilizou 11.039 entregas de EPIs, a aplicação de 354 DDS, que totalizaram 674 horas e 25 minutos de capacitação, além da realização de 368 inspeções, reforçando a cultura de segurança e a conformidade com os padrões de proteção estabelecidos.

## Promoção da Saúde do Trabalhador

### GRI 403-6

A LABCMÍ adota uma abordagem estratégica e proativa na promoção da saúde ocupacional, desenvolvendo programas que priorizam o acompanhamento contínuo da saúde de todos os colaboradores. Esses programas visam não apenas facilitar o acesso a serviços médicos assistenciais, mas também atuar na prevenção, com foco na identificação precoce de sinais e sintomas que possam estar relacionados a doenças ocupacionais ou condições clínicas de maior gravidade.

São realizadas ações sistemáticas de rastreamento clínico, que possibilitam intervenções antecipadas, reduzindo riscos e promovendo o bem-estar físico, mental e emocional dos trabalhadores. O acesso é garantido a todos os colaboradores, independentemente do regime de trabalho – sejam contratados em tempo integral, regime parcial, temporários ou por tempo determinado.

A confidencialidade dos dados de saúde é tratada com rigor, conforme a legislação vigente e as políticas internas de privacidade da instituição. O sigilo das informações é resguardado por meio de consentimento informado, controle de acesso aos dados, medidas robustas de segurança da informação e capacitação contínua das equipes responsáveis. Adicionalmente, canais específicos de denúncia permanecem ativos, permitindo a notificação segura e confidencial de eventuais violações.

Entre as principais iniciativas de promoção da saúde destacam-se:

**Planos de Saúde Complementares**, ampliando o acesso a serviços médicos especializados;

**Análise individual** com foco na prevenção de doenças crônicas;

**Ginástica laboral e incentivo à prática de atividades físicas**, em parceria com instituições de ensino superior realizadas nas unidades do CSC e HMG.

**Campanhas de vacinação periódicas**, realizadas em parceria com distritos sanitários, promovidas diretamente nas unidades hospitalares, visando a imunização preventiva de colaboradores;

**Exames ocupacionais periódicos e complementares**, com inclusão de exames para rastreamento de patologias prevalentes;

**Campanhas de saúde preventiva**, com foco em temáticas como saúde sexual e reprodutiva, saúde do homem e da mulher, prevenção de infecções sexualmente transmissíveis (ISTs), hipertensão, diabetes, entre outros.

A atuação integrada entre os serviços de Saúde Ocupacional, Psicossocial, Gestão de Pessoas e Segurança do Trabalho tem sido essencial para o fortalecimento da cultura de prevenção, contribuindo para ambientes mais seguros, saudáveis e produtivos, além de reforçar o compromisso institucional da LABCMI com a saúde integral de seus colaboradores.

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

### GRI 403-7

A LABCMI adota uma abordagem estruturada e proativa para a prevenção e mitigação de impactos significativos à saúde e segurança do trabalho (SST), com base em critérios técnicos, normativos e legais. Esta abordagem contempla integralmente as atividades desenvolvidas por seus(as) colaboradores(as) diretos, estagiários, jovens aprendizes e também por profissionais terceirizados e contratados por parceiros de negócios, sobre os quais a organização exerce controle operacional e supervisão direta.

Por meio de um robusto processo de mapeamento e monitoramento contínuo, são identificados os perigos e avaliados os riscos ocupacionais relacionados a todas as frentes de trabalho. Isso inclui, mas não se limita a colaboradores(as) em atividades internas e externas, trabalhadores em áreas assistenciais, administrativas, manutenção predial, serviços de apoio, transporte e em regime de deslocamento para atividades externas ou viagens corporativas.

Entre os riscos monitorados destacam-se: trabalho em altura, lesões musculoesqueléticas, acidentes com veículos, quedas de objetos, queimaduras, falhas operacionais com equipamentos, choques elétricos, exposição prolongada a ruído e vibração, e situações críticas como incêndios, sinistros ou explosões. Em áreas externas, também são controlados os riscos de exposição a agentes biológicos, produtos químicos e radiações.

**A gestão desses riscos é realizada por meio de um conjunto integrado de ações que inclui:**

Análises Preliminares de Riscos (APR);  
Permissões de Trabalho (PT);  
Inspeções sistemáticas de segurança;  
Treinamentos técnicos periódicos e capacitações específicas;  
Atualização constante de Procedimentos Operacionais Padrão (POPs);  
Auditorias internas e controles cruzados em campo.

A atuação sobre terceiros é feita por meio de critérios rigorosos de contratação, exigência de conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs), integração formal aos programas internos de SST e acompanhamento in loco por meio de supervisão técnica da equipe de Segurança do Trabalho da LABCMI. Os profissionais terceirizados participam das campanhas institucionais, treinamentos, reuniões de segurança e recebem orientações específicas conforme os riscos das atividades executadas.

Dessa forma, a LABCMI garante o controle e a conformidade das condições de trabalho em todos os ambientes sob sua responsabilidade, promovendo a saúde integral, a segurança e o bem-estar de todos os(as) trabalhadores(as), em alinhamento com os princípios de gestão integrada e sustentabilidade.

## **Trabalhadores cobertos por um sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST)**

### **GRI 403-8**

O SGSST da Liga abrange integralmente os trabalhadores cujos ambientes e/ou atividades são controlados diretamente pela organização, independentemente do vínculo contratual, incluindo empregados em tempo integral, parcial, temporários e com contrato por tempo determinado. Atualmente, não são cobertos pelo sistema os colaboradores terceirizados. No entanto, a organização está em fase de estudo e avaliação de soluções automatizadas para integrar estes trabalhadores ao sistema de gestão de forma plena.

### **Auditorias Internas e Certificação Externa**

O programa de auditoria interna do SGSST ainda não foi implementado. Todavia, o escopo, o contexto e a metodologia do programa já foram validados pelas gerências de Compliance e Governança, estando alinhados aos padrões teóricos baseados no ciclo PDCA (Planejar, Fazer, Checar e Agir) e nas normas ISO 45001 e ISO 19011 para auditorias de sistemas de gestão.

**Os indicadores que serão monitorados nas auditorias internas incluem, entre outros:**

Cumprimento das normas regulamentadoras aplicáveis (Nrs);  
Avaliação da eficácia dos controles e medidas preventivas implementadas;  
Taxas de acidentes e incidentes;  
Participação e engajamento dos trabalhadores nas ações de SST;  
Conformidade documental e gestão de não conformidades;  
Acompanhamento das ações corretivas e preventivas.

## Normas e Diretrizes Aplicadas

O programa é desenvolvido em conformidade com as seguintes normas regulamentadoras, com foco nos aspectos destacados abaixo para cada uma:

**NR-01 (Disposições Gerais):** Avaliação do cumprimento das obrigações gerais de SST e integração das normas no sistema de gestão.

**NR-04 (SESMT):** Análise da composição e atuação dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

**NR-05 (CIPA):** Verificação da constituição, funcionamento e participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

**NR-06 (Equipamentos de Proteção Individual – EPI):** Controle da seleção, fornecimento e uso adequado de EPIs pelos trabalhadores.

**NR-07 (PCMSO):** Monitoramento da implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, incluindo exames periódicos.

**NR-10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade):** Controle dos riscos elétricos e capacitação de trabalhadores para trabalhos com eletricidade.

**NR-12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos):** Análise das condições de segurança em máquinas e equipamentos utilizados nas operações.

**NR-17 (Ergonomia):** Avaliação das condições ergonômicas para prevenção de lesões musculoesqueléticas e melhoria do conforto no trabalho.

**NR-23 (Proteção Contra Incêndios):** Verificação dos sistemas e procedimentos de prevenção e combate a incêndios.

**NR-24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho):** Controle das condições ambientais e sanitárias adequadas para os trabalhadores.

**NR-26 (Sinalização de Segurança):** Análise da implantação e manutenção da sinalização adequada para prevenção de riscos.

**NR-32 (Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde):** Monitoramento das práticas específicas de SST em unidades de saúde.

**NR-33 (Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados):** Avaliação dos procedimentos para trabalho seguro em espaços confinados.

**NR-35 (Trabalho em Altura):** Controle das medidas de segurança para trabalhos realizados em altura.

A certificação tem como foco a conformidade com normas regulamentadoras e boas práticas de segurança e saúde do trabalho.

## Acidentes de Trabalho

### GRI 403-9

Durante o ano de 2024, foram registrados 22 acidentes de trabalho nas unidades operacionais da Liga, totalizando um índice de 3,45 acidentes a cada 1.000.000 de horas trabalhadas. O índice se enquadra na faixa baixa segundo parâmetros comparativos do setor, indicando um bom desempenho no monitoramento e prevenção de acidentes ocupacionais. Nenhum óbito foi registrado no período.

Importante ressaltar que um aumento no número ou no índice de acidentes de trabalho não necessariamente reflete uma piora nas condições de segurança, mas pode representar avanços no sistema de notificação, cultura de relato e abrangência do monitoramento. No caso da Liga, em 2023, foram registrados 13 acidentes de trabalho e o crescimento no número de registros, em 2024, pode estar parcialmente associado à ampliação da cobertura do sistema de gestão de segurança, bem como ao incentivo à transparência e à melhoria contínua nas notificações internas de incidentes.

### Classificação e Natureza dos Acidentes

Os acidentes registrados em 2024 envolveram:

**Quedas ao mesmo nível e de altura**, especialmente em ambientes assistenciais e administrativos.

**Exposição a agentes biológicos**, com destaque para perfurocortantes e fluidos corporais.

Outros acidentes relacionados à movimentação **manual de cargas e interações com equipamentos operacionais**.

Até o encerramento do período, não foram registrados acidentes com consequência grave, conforme definido pela GRI (lesões das quais o trabalhador não poderá se recuperar ou cuja recuperação completa não é esperada em até seis meses).

Os acidentes de trabalho não envolveram o público externo, e acidentes de trajeto foram contabilizados apenas quando envolveram transporte fornecido ou contratado pela organização, em conformidade com o item 2.1.3 da Norma.

### Avaliação de Perigos e Riscos com Potencial de Consequência Grave

Ao longo do ano, foram identificados e reavaliados riscos ocupacionais com potencial de consequência grave, mesmo com medidas de controle em vigor. Dentre os principais perigos monitorados estão:

Pisos escorregadios ou irregulares em áreas de circulação.

Exposição contínua a agentes biológicos em áreas hospitalares.

Uso de escadas e plataformas sem ancoragem adequada.

Demandas físicas excessivas e movimentos repetitivos em atividades assistenciais.

Esses riscos foram classificados por meio de matrizes de criticidade e severidade, com aplicação da hierarquia de controles (eliminação, substituição, controles de engenharia, administrativos e uso de EPIs). Os riscos foram priorizados com base em frequência, exposição e severidade esperada em caso de falha de controle.

## Medidas Adotadas para Redução de Riscos e Prevenção

Para reduzir a exposição aos riscos e prevenir novos acidentes, a organização implementou ou reforçou as seguintes ações:

**Treinamentos periódicos e específicos por função**, com foco em riscos identificados nas análises de acidentes anteriores.

**Inspeções** de segurança com checklists em áreas críticas.

**Campanhas de sensibilização e engajamento**, reforçando comportamentos seguros e cultura de prevenção.

Revisão de layouts e melhorias em infraestrutura física (ex.: adequação de escadas, corrimãos, pisos).

Aprimoramento na análise e comunicação de quase-acidentes e incidentes com alto potencial de gravidade.

Essas medidas seguem as diretrizes da **GRI 403-9-d**, com foco tanto em riscos de consequência grave como em riscos com menor severidade, mas que compõem parte importante do ambiente de trabalho seguro.

## Classificação por Tipo de Trabalhador

As ocorrências envolveram majoritariamente trabalhadores próprios, em regime integral, sem registro de incidentes entre trabalhadores temporários ou com carga horária flexível. Os dados de acidentes não indicaram padrões relevantes por gênero, idade ou condição de migrante. Ainda assim, a Liga monitora esses recortes demográficos em conformidade com as recomendações da GRI 403 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 8.8.

## Conformidade Normativa

A organização segue as **Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, além de práticas definidas na Convenção nº 155 e no Código de Práticas da OIT sobre notificação de acidentes e doenças ocupacionais**. As diretrizes institucionais de SST se alinham com os princípios da OIT, reforçando o compromisso com ambientes de trabalho seguros, inclusivos e saudáveis.

## Cultura Organizacional e Compromisso com a Segurança

A cultura de segurança da Liga é pautada pelo princípio da **responsabilidade compartilhada**, expresso no lema institucional: **“Cuidar de si para cuidar do outro.”** Esse valor é reforçado em todas as esferas operacionais e administrativas por meio de ações educativas, engajamento ativo da liderança e monitoramento contínuo dos indicadores de desempenho em saúde e segurança.

# Doenças profissionais

## GRI 403-10:

Durante o ano de 2024, foram registrados vinte e dois casos de doenças ocupacionais entre empregados da Liga Álvaro Bahia, sem ocorrência de óbitos. As doenças identificadas incluem Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT/LER), Transtornos Mentais, agravos traumáticos não relacionados diretamente a DORT. Esses casos foram notificados por meio de sistemas internos de vigilância em saúde do trabalhador, análises clínicas e investigações de nexos causais, com apoio das equipes de saúde ocupacional da instituição.

## Agentes e perigos identificados

Os principais fatores de risco associados aos casos relatados envolvem:

**Agentes ergonômicos e biomecânicos:** movimentos repetitivos, posturas inadequadas e esforço físico intenso;

**Agentes físicos:** ruído ocupacional acima dos limites de tolerância;

**Agentes químicos:** exposição ocupacional a **formaldeído, solventes orgânicos, fármacos antineoplásicos e látex**, entre outros produtos;

**Agentes biológicos:** manipulação de fluidos corporais e exposição em ambientes hospitalares;

**Fatores psicossociais:** carga emocional elevada, estresse ocupacional e demandas organizacionais excessivas.

Esses perigos foram identificados por meio de avaliações de risco ocupacional, análises ergonômicas do trabalho, monitoramento ambiental e entrevistas clínicas realizadas durante os exames periódicos e investigações de agravos.

## População exposta e linhas críticas

As áreas com maior concentração de exposição incluem blocos cirúrgicos, laboratórios, enfermarias, setores de esterilização e oncologia, envolvendo principalmente trabalhadores das equipes de enfermagem, laboratório, limpeza técnica e técnicos de manutenção. Embora os números absolutos sejam baixos, destaca-se maior incidência entre mulheres, trabalhadores com mais de 40 anos e ocupações de nível técnico, refletindo tendências associadas a funções de alta exigência física e exposição a múltiplos fatores de risco.

## Medidas preventivas e de mitigação

A Liga Álvaro Bahia adota um conjunto integrado de ações preventivas, corretivas e de vigilância em saúde do trabalhador, incluindo:

**Controles de engenharia:** enclausuramento de fontes, exaustão localizada, automação de processos e sinalização de áreas de risco;

**Fornecimento e uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)** específicos conforme os agentes identificados;

**Capacitação contínua** sobre manuseio seguro de substâncias, ergonomia e autocuidado;

**Acompanhamento epidemiológico**, notificações compulsórias e rastreamento de doenças de longa latência;

Implantação de **programas de saúde mental e bem-estar**, com apoio psicológico e estratégias de mitigação de riscos psicossociais.

Além disso, os dados de exposição e agravos são registrados em conformidade com a legislação nacional e com diretrizes internacionais, como o **Código de Práticas da OIT sobre Registro e Notificação de Doenças Ocupacionais**.

## Desafios e lições aprendidas

A subnotificação e a dificuldade de comprovação do nexo causal em doenças de longa latência (como alguns tipos de câncer) permanecem como desafios. Por isso, a instituição tem ampliado a sensibilização dos trabalhadores e equipes gestoras, promovendo uma cultura de segurança e a integração entre saúde ocupacional, engenharia de segurança e gestão de pessoas.

Como lições aprendidas, destacam-se:

A importância da **vigilância ativa** para detecção precoce de agravos relacionados ao trabalho;

A necessidade de **revisão contínua dos programas de prevenção** com base na análise crítica dos casos ocorridos;

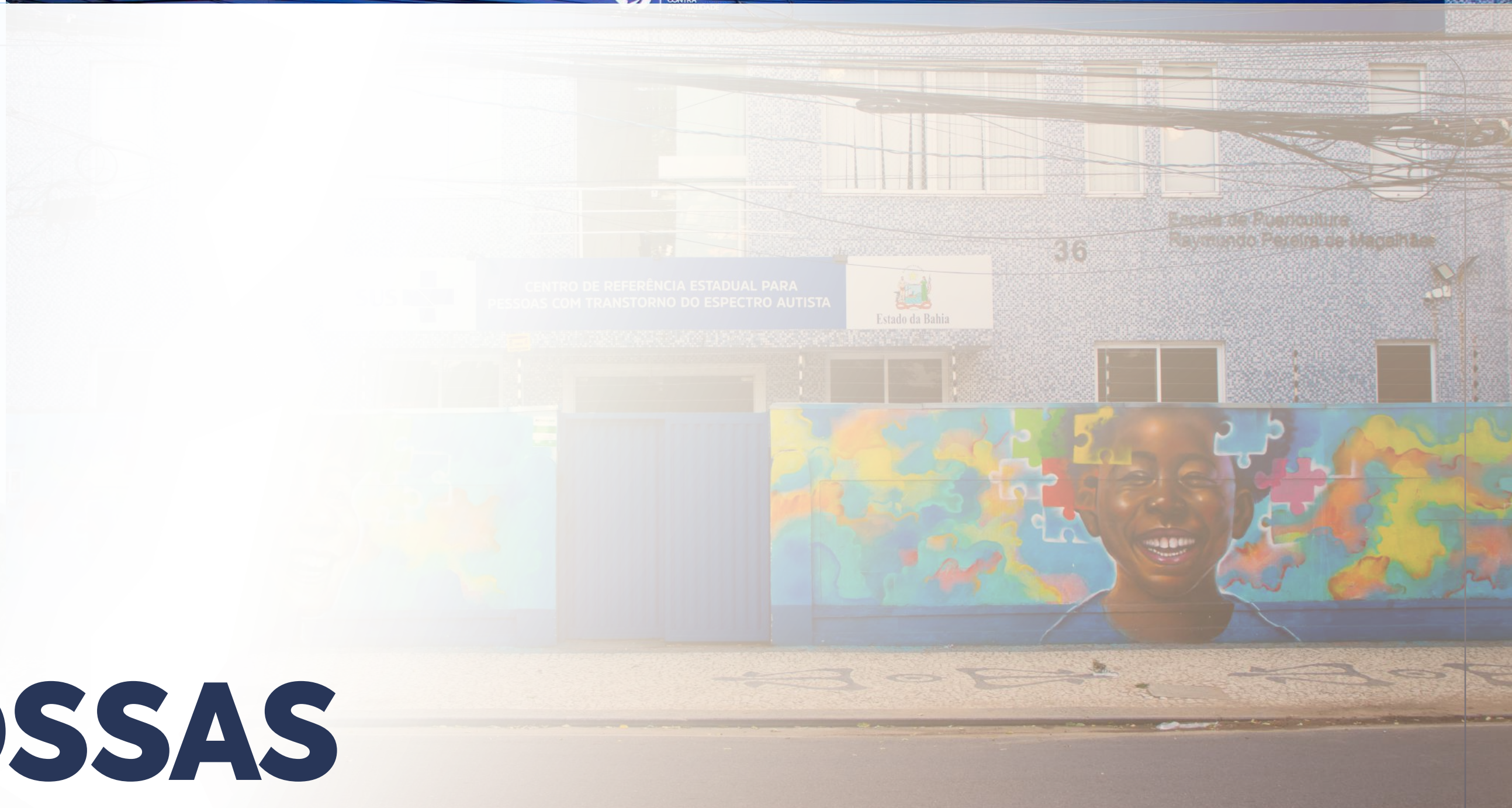
A ampliação da **capacitação dos profissionais de saúde** para diagnóstico ocupacional e manejo de doenças profissionais.

## Ambiental

### GRI 3-3

Os esforços da instituição tem se voltado para o impacto social, direcionando seus esforços e recursos para a oferta de serviços pediátricos de saúde, não havendo programas ambientais sistemáticos implementados.

Apesar disso, algumas práticas ambientais já estão incorporadas ao dia a dia da organização, como a gestão adequada de resíduos conforme a legislação vigente, campanhas internas de conscientização para uso racional de insumos e atenção à eficiência no consumo de energia e água. Com o compromisso de ampliar gradualmente sua atuação também nesse eixo, a instituição estuda a adoção de iniciativas futuras, como coleta seletiva, monitoramento de indicadores ambientais e inclusão de metas relacionadas à sustentabilidade em sua governança.



# NOSSAS UNIDADES



# Hospital Martagão Gesteira

Unidade própria

O Hospital Martagão Gesteira representa a maior realização da Liga Álvaro Bahia. Como instituição filantrópica, presta atendimento integral através do SUS, acolhendo crianças e adolescentes de todo o estado. Ao longo dos anos, consolidou-se como uma referência em Pediatria, graças ao trabalho de um corpo clínico altamente qualificado, composto pelos mais competentes médicos e especialistas da Bahia. A sua atuação exemplar reforça o compromisso contínuo da Liga com a saúde infantil e com a prestação de serviços de excelência à comunidade.

**40% do tratamento oncológico do SUS na Bahia**

**18% de neurocirurgias do SUS na Bahia**

**45% de cirurgias cardíacas do SUS na Bahia**

**13% Internações UTI do SUS na Bahia**

**26.044 exames laboratoriais**

**28.901 consultas**

**56.206 atendimentos ambulatoriais**

**4.959 cirurgias**



## Destaques

Martagão é Acreditado com a certificação Nível 1 da Organização Nacional de Acreditação (ONA).

Aquisição de equipamentos para a ressonância e hemodinâmica

1º Workshop do Voluntariado do Martagão Gesteira, um marco importante na valorização e capacitação dos voluntários

Atingimos 50 crianças no Programa de Assistência Ventilatória Domiciliar

Início da obra de reforma e requalificação das enfermarias do 4º andar (Destinação do Imposto de Renda – Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente)

# Instituto de Ensino da Saúde e Gestão (IESG)

Unidade própria

Nos últimos anos, o Instituto de Ensino da Saúde e Gestão (IESG), uma unidade da Liga Álvaro Bahia, tem se mantido firme na busca pela excelência no ensino da Saúde e Gestão. Apesar de ter sido criado em 2015, foi no ano de 2020 que o Instituto renasceu com perspectiva ampliada e se tornou responsável pela área de Ensino e Pesquisa de todas as unidades da entidade filantrópica.

**52 eventos realizados**

**347 participantes em eventos**

**96 alunos matriculados em cursos**

**53 residentes médicos**

**15 residentes multiprofissional 1.164 internos médicos e**

**alunos de outras especialidades de saúde**



## Destaques

Reforma do IESG, promovendo um ambiente mais adequado à formação e capacitação dos profissionais. Ampliação da atuação do IESG, tornando a unidade um centro formador de profissionais, promovendo aprendizado e crescimento por meio das melhores ferramentas científicas e pedagógicas.

# SOKIDS

Unidade própria

O Sokids destaca-se como a única unidade de emergência pediátrica 24 horas dedicada ao atendimento da saúde suplementar em Vilas do Atlântico. Com uma estrutura moderna, equipe especializada e serviços voltados exclusivamente ao cuidado infantil, a unidade assegura atendimento ágil, seguro e humanizado. A sua presença estratégica reforça o compromisso da Liga em ampliar o acesso à assistência pediátrica de qualidade, oferecendo suporte essencial às famílias da região e fortalecendo a rede de cuidados voltada à saúde da criança.

**20.471 pacientes atendidos**

**9.676 exames laboratoriais**

**346 internamentos 8 número de leitos 1 sala de reanimação**



# Transformar

Unidade própria

O Centro Especializado em Dificuldades e Transtornos do Neurodesenvolvimento, localizado no município de Lauro de Freitas, dedica-se ao atendimento qualificado de crianças e adolescentes com diagnóstico de atraso no desenvolvimento. A unidade oferece acompanhamento especializado e interdisciplinar, abrangendo desde a primeira infância até os 14 anos, com foco na promoção do desenvolvimento global, na intervenção precoce e no suporte contínuo às famílias.

**2.211 terapias realizadas**

**22 consultas médicas para diagnóstico/acompanhamento**

**12 pacientes atendidos**

**1 plano de saúde credenciado**



# Hospital Estadual da Criança (HEC)

## Contrato de Gestão

Inaugurado em 26 de agosto de 2010 pela Secretaria da Saúde do Estado da Bahia (Sesab), encontra-se sob gestão da Liga Álvaro Bahia Contra a Mortalidade Infantil (LABCMI) desde 2015. Localizado em Feira de Santana, o HEC é referência regional em assistência terciária pediátrica, atendendo crianças e adolescentes de 0 a 16 anos incompletos. A unidade dispõe ainda de uma maternidade, ampliando sua capacidade de cuidado integral à saúde materno-infantil e consolidando-se como um importante polo de atendimento especializado no interior do estado.

**15% do tratamento oncológico do SUS na Bahia**

**31% de neurocirurgias do SUS na Bahia**

**2% de cirurgias cardíacas do SUS na Bahia**

**18% Internações UTI do SUS na Bahia**

**77 mil pacientes atendidos**

**29.914 atendimentos ambulatoriais**

**33.696 atendimentos emergenciais pediátricos**

**8.216 atendimentos ambulatoriais em Oncologia**

**5.598 atendimentos emergenciais em Obstetrícia**



## Destaques

Inauguração da Casa da gestante, bebê e puérpera dando suporte à maternidade de alto risco do HEC

HEC obteve a ratificação do Selo de Acreditado Pleno Nível 2

# Centro de Referência Estadual para Pessoas com Transtornos do Espectro Autista (CRE-TEA) Contrato de Gestão

O CRE-TEA destaca-se como o primeiro centro no Brasil estruturado em um modelo docente-assistencial, atuando por meio da estratégia de apoio matricial. Esse modelo promove a capacitação contínua de profissionais da rede pública de saúde e educação dos municípios baianos, fortalecendo a construção compartilhada das práticas de cuidado voltadas às pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

**9.217 terapias realizadas**

**8.286 atendimentos às famílias**

**629 consultas médicas para diagnóstico/acompanhamento**

**120 visitas domiciliares**

**469 profissionais matriciados em saúde**

**121 profissionais matriciados em educação**



## Destaques

Fórum do CRE-TEA debateu o papel da equipe multiprofissional no atendimento da pessoa neurodivergente

# Hospital Materno Infantil de Alagoinhas (HMIA) Contrato de Gestão

O Hospital Materno Infantil de Alagoinhas é uma instituição dedicada ao cuidado integral de mães e crianças, oferecendo serviços especializados obstétricos e pediátricos. Localizado em Alagoinhas (BA), presta atendimento por meio do SUS, reforçando o compromisso com a saúde pública.

**4.322 atendimentos ambulatoriais**

**3.539 atendimentos emergenciais em obstetrícia**

**1.287 internamentos**

**511 partos cesáreo**

**497 partos naturais**



## Destaques

Inauguração da UTI Neonatal

# Hospital da Criança de Maringá (HCM)

## Contrato de Gestão

Inaugurado em setembro de 2024, o Hospital da Criança de Maringá (HCM) nasceu com o propósito de oferecer atendimento pediátrico de excelência, integrando tecnologia, humanização e cuidado especializado. Voltado exclusivamente à saúde infantil, o HCM representa um marco para o Norte e Noroeste do Paraná, ampliando o acesso a serviços de média e alta complexidade e fortalecendo a rede pública de saúde.

### 9.217 atendimentos ambulatoriais

### 499 exames de imagem

### 237 cirurgias pediátricas

### 233 atendimentos emergenciais pediátricos



## Destaques

Mais de 100 pacientes atendidos na primeira semana

Mutirões de consultas oftalmológicas e de cirurgias com o objetivo de agilizar o atendimento e reduzir a fila de espera

Inauguração do serviço de Pronto Atendimento pediátrico e abertura de salas de cirurgias, 12 leitos de Hospital-Dia, 30 leitos de internação e mais sete leitos cirúrgicos, todos com atendimento exclusivamente pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

# Iniciativas de Captação de Recursos

Para manter o seu compromisso com a excelência no atendimento pediátrico, a Liga Álvaro Bahia desenvolve diversas iniciativas de captação de recursos junto à sociedade civil, ao poder público e a empresas parceiras. O apoio solidário é essencial para que o propósito de cuidado e acolhimento às crianças permaneça vivo e fortalecido. Em 2024, a Liga alcançou um resultado significativo, captando R\$ 29.551.000,00, valor que contribui diretamente para a sustentabilidade dos seus serviços e para a ampliação do impacto social das suas ações.

## Destinação do Imposto de Renda

### Emendas Parlamentares

### Troco Solidário

### Adote um Leito

### Loja e Bazar

### Abrace o Martagão

### Jantar do Bem

### McDia Feliz

### Corrida Colorida

### Evento Solidário

### Voluntariado



Nosso agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a produção do relatório.



LIGA  
ÁLVARO  
BAHIA

CONTRA  
A MORTALIDADE  
INFANTIL

**Créditos**

Revisão:  
**Lorena Amorim**

Diagramação  
**Bruno Jefferson**

Fotos  
**Acervo do Marketing e das unidades da Liga Álvaro Bahia**