

# **Relatório de Atividades Assistenciais**

## **UPA BRUNO COVAS**

**Contrato de Gestão nº 14/26  
CARAPICUÍBA**

**Maio**

**2026**



**Prefeitura Municipal de Carapicuíba**

**DIRETOR DEPARTAMENTO HOSPITALAR E EMERGÊNCIAS**

Eliane Cristina dos Santos Farias

**SECRETÁRIO DE SAÚDE**

Diogo Alves Fernandes

**CENTRO DE ESTUDOS E PESQUISAS "DR. JOÃO AMORIM"**



**DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

Mário Santoro Júnior

**DIRETOR TÉCNICO**

Renato Tardelli

**GERENTE TÉCNICO REGIONAL**

Patricia Meire Caravante Gaia

**DIRETORA GERAL**

Paula Magna Marinho

## SUMÁRIO

<b>1. HISTÓRICO E PERFIL INSTITUCIONAL</b>	<b>4</b>
1.1 Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim - CEJAM	4
1.2 UPA BRUNO COVAS - Contrato de Gestão nº 14/26	5
<b>2. ESTRUTURA DE MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES</b>	<b>6</b>
<b>3. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE</b>	<b>6</b>
<b>4. FORÇA DE TRABALHO</b>	<b>7</b>
4.1 Dimensionamento - Colaboradores CLT	7
4.1.1 Dimensionamento UPA BRUNO COVAS	7
4.1.2 Absenteísmo	9
4.1.3 Turnover	10
4.1.4 CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho)	11
5.1 Indicadores de Desempenho Assistencial	13
5.1.1 Classificação de Risco	13
5.1.2 Contra-referenciamento para a Atenção Primária à Saúde	14
5.1.3 Horas de Treinamentos	15
5.1.4 Tempo de Espera para Atendimento Médico (Classificação Amarelo)	16
5.1.5 Tempo de Espera para Atendimento Médico (Classificação Verde)	17
5.1.6 Efetivação de Transferências	18
5.1.2 Serviços Médicos / Odontológicos	19
<b>6. PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO</b>	<b>20</b>
6.1 Indicadores de Satisfação do Usuário	20
6.1.1 Avaliação do Atendimento e Estrutura	20
6.1.2 Avaliação do Serviço	21
<b>7. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO</b>	<b>22</b>

## 1. HISTÓRICO E PERFIL INSTITUCIONAL

### 1.1 Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim - CEJAM

---

O Centro de Estudos e Pesquisas "Dr. João Amorim" - CEJAM é uma entidade sem fins lucrativos fundada em 20 de maio de 1991 por um grupo de médicos, advogados e profissionais de saúde do Hospital Pérola Byington - Centro de Referência da Saúde da Mulher e de Nutrição, Alimentação e Desenvolvimento Infantil – CRSMNADI para dar apoio àquela Instituição.

Seu nome é uma homenagem ao Dr. João Amorim, médico obstetra, um dos seus fundadores e 1º Diretor Clínico do Hospital Pérola Byington, com ampla experiência na administração em saúde.

**Com o lema "Prevenir é Viver com Qualidade", é qualificado como Organização Social (OSS)** em vários municípios com reconhecida experiência na gestão de serviços de saúde, atuando por meio de contratos de gestão e convênios em parceria com o Poder Público.

Atualmente, o CEJAM conta com mais de 120 serviços e programas de saúde nos municípios de São Paulo, Mogi das Cruzes, Rio de Janeiro, Peruíbe, Cajamar e Campinas, sendo uma Instituição de excelência no apoio ao Sistema Único de Saúde (SUS).

#### **Visão**

"Ser a melhor instituição nacional na gestão de saúde populacional".

#### **Missão**

"Ser instrumento transformador da vida das pessoas por meio de ações de promoção, prevenção e assistência à saúde".

## Valores

- Valorizamos a vida;
- Estimulamos a cidadania;
- Somos éticos;
- Trabalhamos com transparência;
- Agimos com responsabilidade social;
- Somos inovadores;
- Qualificamos a gestão.

## Pilares Estratégicos

- Humanização;
- Atenção à Saúde;
- Equipe Multidisciplinar;
- Geração e Disseminação de Conhecimento;
- Tecnologia da Informação;
- Ecossistema em Saúde.

## Lema

"Prevenir é Viver com Qualidade".

### 1.2 UPA BRUNO COVAS - Contrato de Gestão nº 14/26

---

Em 27/03/2026 iniciou o novo Contrato de Gestão nº 14/26 , o referido contrato tem como objetivo a implantação e o gerenciamento técnico para a UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO - UPA 24 HORAS - BRUNO COVAS. A UPA Bruno Covas é de nível III e porte III. A prestação de serviços será ofertada exclusivamente pelo SUS, atendendo prioritariamente casos de urgência e emergência de adultos e crianças, em regime de funcionamento 24 horas por dia ininterrupto, atendendo demanda espontânea da população e também pacientes trazidos pelos serviços de transportes de urgência e emergência (SAMU, Bombeiros, etc). Configura-se como serviço de saúde com estrutura e complexidade intermediária entre a Atenção Primária e o atendimento de Alta Complexidade Hospitalar, integrando uma rede organizada de Atenção às Urgências do Município de Carapicuíba, no Estado de São Paulo.

A população estimada beneficiada com o UPA Bruno Covas será de 387.121 habitantes (IBGE, 2022). A área de abrangência é o Município de Carapicuíba. A Unidade se encontra em local de fácil acesso, situada à Rua Serra Agulhas Negras, 100, Jardim Planalto, Carapicuíba - SP. A UPA Bruno Covas realizará os procedimentos de baixa e média complexidade com ênfase no atendimento de Urgência/Emergência, oferecendo serviços de clínica geral, ortopedia, pediatria e odontologia.

A UPA Bruno Covas, após estabilização das condições clínicas e quando indicação de internação referência os pacientes para a internação em unidades hospitalares estaduais por meio da Central de Regulação de Ofertas de Serviços de Saúde - SIRESP.

A UPA Bruno Covas conta com 32 (trinta e dois) leitos, sendo 15 (quinze) leitos de observação adulta, sendo 12 (doze) leitos divididos em um quarto masculino com 6 leitos e um quarto feminino com mais 6 leitos e, ainda, 3 (três) de isolamento. Possui também 6 (seis) leitos de observação Pediátrica e 1 Leito de isolamento pediátrico e ainda 10 (dez) leitos na Sala de Emergência, sendo 2 (dois) leitos de estabilização e 8 (oito) leitos de emergência, dentre eles, 2 de isolamento.

## **2. ESTRUTURA DE MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES**

Todas as atividades realizadas na unidade são monitoradas por sistema informatizado SALUTEM e planilhas de excel para consolidação dos dados.

## **3. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE**

O processo de avaliação e acompanhamento dos serviços de saúde são realizados através de **relatório mensal e anual**.

O presente relatório apresenta as atividades desenvolvidas no período de **01 a 31 de Maio de 2026**.

## 4. FORÇA DE TRABALHO

A força de trabalho efetiva no período avaliado foi 186 colaboradores, sendo o previsto 203. O quadro abaixo apresenta a relação de colaboradores (CLT) previstos e efetivos no período de referência, estratificados por cargo.

### 4.1 Dimensionamento - Colaboradores CLT

#### 4.1.1 Dimensionamento UPA BRUNO COVAS

Cargo	Previsto	Efetivo	Δ
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1	1	✓
ASSISTENTE SOCIAL	2	2	✓
ATENDENTE (DIURNO)	9	8	↓
ATENDENTE (NOTURNO)	6	6	✓
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (S.A.U., ALMOXARIFADO, SPP, RH)	4	2	↓
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - NIR	3	3	✓
AUXILIAR SAÚDE BUCAL	3	3	✓
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS COPA	4	4	✓
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS LIMPEZA	0	0	✓
CONTROLADOR DE FLUXO E ACESSO	11	10	↓
CONTROLADOR DE FLUXO E ACESSO (NOTURNO)	6	4	↓
DIRETOR GERAL	1	1	✓
ENFERMEIRO (DIURNO)	18	17	↓
ENFERMEIRO (NOTURNO)	16	14	↓
COORDENADOR DE ENFERMAGEM (RT)	1	1	✓
FARMACÊUTICO	2	1	↓
FARMACÊUTICO (NOTURNO)	2	2	✓
FARMACÊUTICO RT	1	1	✓
SUPERVISOR DE HOTELARIA	1	1	✓
NUTRICIONISTA	1	0	↓
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO (DIURNO)	2	2	✓
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO (FOLGUISTA)	1	0	↓
SUPERVISOR DE ENFERMAGEM FOLGUISTA	0	1	↑
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO (NOTURNO)	2	2	✓
SUPERVISOR DE ENFERMAGEM (DIURNO)	2	2	✓

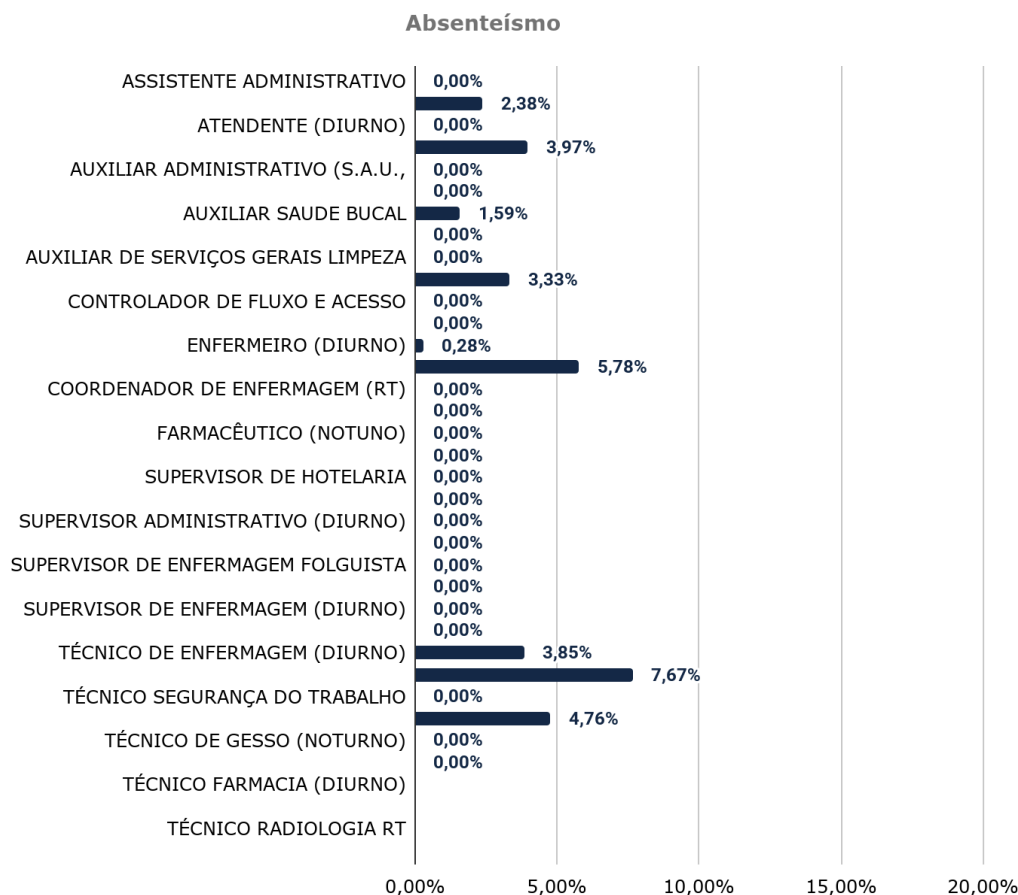
SUPERVISOR DE ENFERMAGEM (NOTURNO)	2	2	☑
TÉCNICO DE ENFERMAGEM (DIURNO)	44	42	↓
TÉCNICO DE ENFERMAGEM (NOTURNO)	36	36	☑
TÉCNICO SEGURANÇA DO TRABALHO	1	0	↓
TÉCNICO DE GESSO (DIURNO)	3	2	↓
TÉCNICO DE GESSO (NOTURNO)	3	2	↓
TÉCNICO DE TI	1	1	☑
TÉCNICO FARMACIA (DIURNO)	3	3	☑
TÉCNICO RADIOLOGIA	10	9	↓
TÉCNICO RADIOLOGIA RT	1	1	☑
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>186</b>	↓

**Análise Crítica:** Conforme análise dos meses anteriores, a unidade apresentou evolução gradual na recomposição do quadro de colaboradores, passando de 166 profissionais em março para 183 em abril. No mês de maio, o efetivo alcançou 186 colaboradores, demonstrando a continuidade das ações de contratação e fortalecimento das equipes.

Apesar do avanço observado, o quantitativo ainda permanece abaixo do previsto no Contrato de Gestão nº 14/2026, que estabelece um quadro de 203 colaboradores. Ressalta-se, entretanto, que o setor de Recursos Humanos mantém processo contínuo de recrutamento e seleção, com previsão de admissão de 9 novos colaboradores no início de junho.

Cabe destacar que as principais dificuldades para o preenchimento das vagas concentram-se nos cargos de Controlador de Acesso e Técnico de Imobilização, em razão da baixa disponibilidade de profissionais no mercado e da dificuldade de captação de candidatos com perfil compatível para atuação na unidade. A gestão permanece atuando de forma estratégica para recompor integralmente o quadro funcional e garantir o atendimento das necessidades assistenciais e operacionais da unidade.

## 4.1.2 Absenteísmo

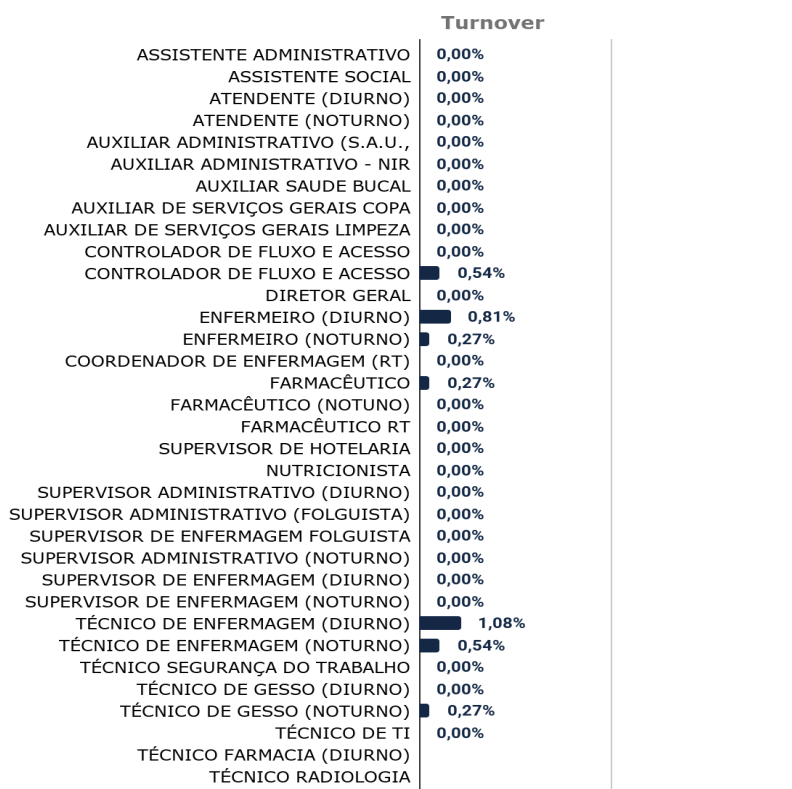


**Análise Crítica:** Na análise crítica de março, a mensuração do absenteísmo esteve parcialmente limitada em razão do processo de transição operacional da UPA Bruno Covas, considerando o início do vínculo dos colaboradores com a CEJAM em 27/03/2026. Em abril, com maior estabilização das equipes e dos processos institucionais, foi registrado índice de absenteísmo de 0,37%, demonstrando cenário controlado e compatível com a continuidade assistencial.

No mês de maio, o absenteísmo apresentou aumento de 0,96%. Apesar da elevação em relação ao mês anterior, o índice permanece em acompanhamento pela gestão, considerando o crescimento do efetivo, o período de adaptação dos novos colaboradores e a consolidação das rotinas operacionais da unidade.

A variação observada reforça a necessidade de monitoramento contínuo das ausências, análise dos motivos recorrentes, acompanhamento das equipes com maior incidência e atuação conjunta com lideranças e Recursos Humanos. As ações visam reduzir impactos na escala de trabalho, evitar sobrecarga das equipes e garantir a manutenção da qualidade assistencial e da segurança do paciente.

#### 4.1.3 Turnover

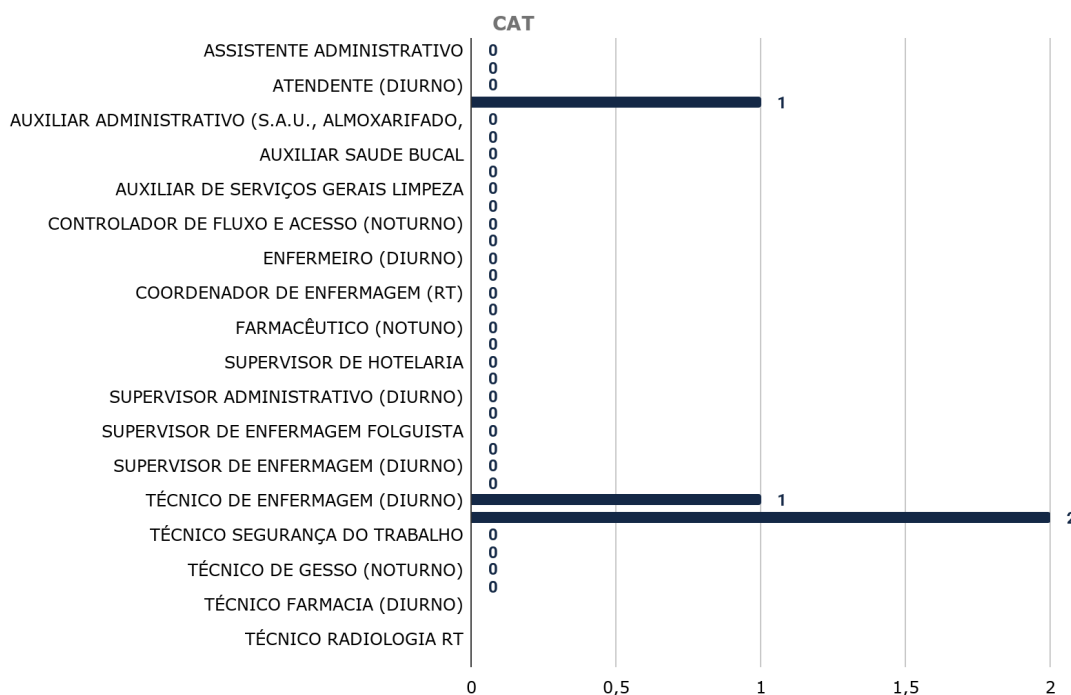


**Análise Crítica:** O turnover da UPA Bruno Covas deve ser analisado considerando o contexto de transição da gestão da CEJAM, iniciada em 27/03/2026, período marcado pela reestruturação das equipes e adequação dos profissionais às diretrizes institucionais e assistenciais previstas em contrato.

Em abril, a unidade apresentou índice de turnover de 0,18%, refletindo a continuidade dos ajustes organizacionais necessários à consolidação da nova gestão. Já em maio, o indicador reduziu para 0,11%, demonstrando maior estabilidade das equipes e fortalecimento das ações de retenção e adequação do quadro funcional.

A redução do turnover entre os meses evidencia a consolidação dos processos de gestão de pessoas, a melhor adaptação dos colaboradores ao modelo institucional e a estabilização gradual do quadro de profissionais, contribuindo para a continuidade assistencial e para a manutenção da qualidade dos serviços prestados pela unidade.

#### 4.1.4 CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho)



**Análise Crítica:** No mês de maio foram registrados 4 acidentes de trabalho com emissão de CAT na UPA Bruno Covas, distribuídos entre as categorias

profissionais de Atendente Diurno (1 ocorrência), Técnico de Enfermagem Diurno (1 ocorrência) e Técnico de Enfermagem Noturno (2 ocorrências).

Embora o número de ocorrências seja baixo em relação ao quantitativo total de colaboradores da unidade, os registros demonstram a necessidade de manutenção e fortalecimento das ações de prevenção de acidentes ocupacionais, especialmente junto às equipes com maior exposição aos riscos inerentes às atividades assistenciais e operacionais.

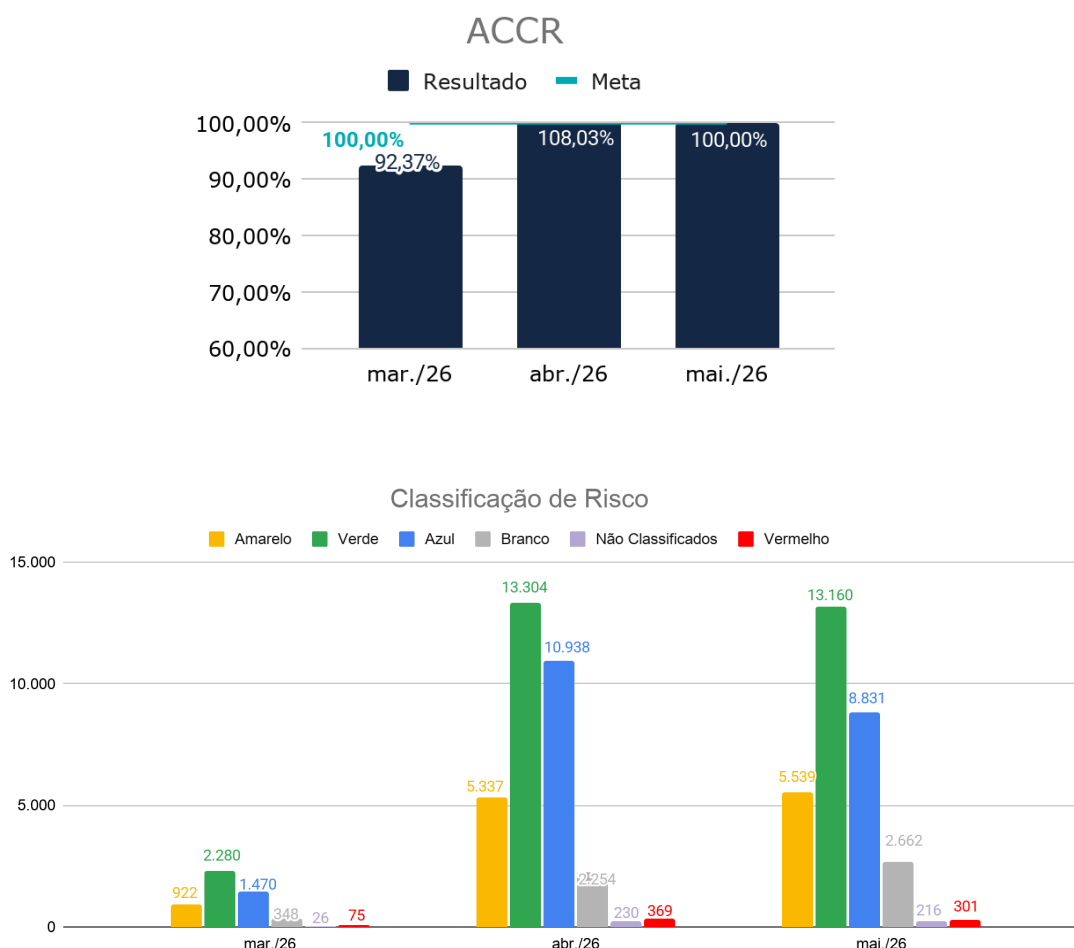
Diante dos eventos registrados, a gestão reforçará as orientações relacionadas à segurança do colaborador, uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), cumprimento das diretrizes da NR-32 e notificação imediata de incidentes e acidentes de trabalho. Os casos foram analisados individualmente para identificação das causas e definição de ações preventivas, visando minimizar ocorrências e promover um ambiente de trabalho cada vez mais seguro para os profissionais da unidade.

## **5. DIRETRIZES DA QUALIDADE E RESULTADOS**

Os indicadores são fundamentais para o planejamento e avaliação da unidade. Estão relacionados à qualidade da assistência oferecida aos pacientes e medem aspectos relacionados à efetividade da gestão e ao seu desempenho. Nesse sentido, os dados apresentados a seguir retratam as atividades realizadas na **UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO - BRUNO COVAS**.

## 5.1 Indicadores de Desempenho Assistencial

### 5.1.1 Classificação de Risco



**Análise crítica:** O indicador de ACCR da UPA Bruno Covas manteve evolução positiva ao longo dos meses analisados. Em março de 2026, considerando apenas o período de 27/03 a 31/03, o resultado foi de 91,90%. Em abril, o indicador alcançou 107,26%, superando a meta estabelecida.

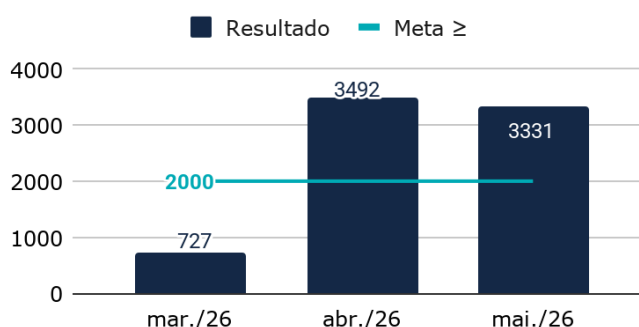
No mês de maio, foram abertas 33.531 fichas na recepção. Deste total, 2.822 pacientes evadiram-se antes da realização da classificação de risco, resultando em 30.709 atendimentos efetivamente classificados. Ainda assim, a unidade alcançou desempenho de 102,36%, demonstrando que superamos a meta

contratual e a consolidação dos fluxos de acolhimento com classificação de risco e a capacidade de resposta das equipes frente ao aumento da demanda assistencial.

O resultado evidencia a maturidade dos processos implantados, o comprometimento das equipes com os protocolos institucionais e a manutenção da qualidade e segurança do atendimento prestado aos usuários, mesmo diante do elevado volume de atendimentos registrados no período.

### 5.1.2 Contra-referenciamento para a Atenção Primária à Saúde

Contra-referenciamento para a APS



**Análise crítica:** O indicador de contra-referenciamento para a Atenção Primária à Saúde (APS) da UPA Bruno Covas manteve desempenho acima da meta contratual ao longo do período analisado.

No período de 27/03 a 31/03, foram registrados 727 encaminhamentos para a APS, refletindo o início da reorganização dos fluxos assistenciais durante a transição da gestão. Em abril, a unidade alcançou 3.492 contra-referenciamentos, superando a meta estabelecida de 2.000 encaminhamentos.

Em maio, foram registrados 3.331 contra-referenciamentos para a APS, mantendo resultado superior à meta contratual. Embora tenha sido observada discreta redução em relação ao mês anterior, o indicador permaneceu com desempenho satisfatório, evidenciando a continuidade das ações de integração com a Atenção Primária e o direcionamento adequado dos casos de menor complexidade, contribuindo para a organização da rede de atenção à saúde e para a utilização mais eficiente dos recursos assistenciais.

### 5.1.3 Horas de Treinamentos

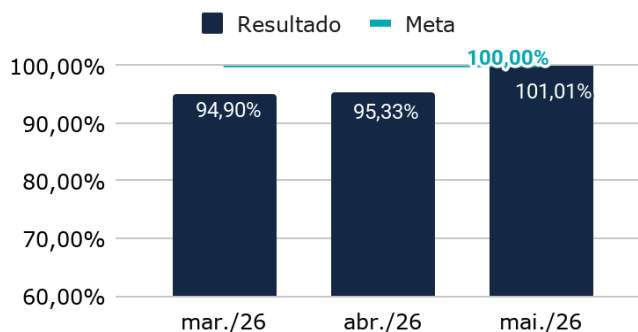
---

**Análise crítica:** No mês de maio, a UPA Bruno Covas realizou 145 horas de treinamentos destinados às equipes administrativa, enfermagem, odontologia e radiologia. Além das capacitações previstas pelo PAC, em atendimento às metas contratuais, foram promovidos treinamentos voltados às Metas Internacionais de Segurança do Paciente 1 e 2, alinhados aos protocolos institucionais da CEJAM.

As ações tiveram como objetivo fortalecer a cultura de segurança, aprimorar a qualidade assistencial e garantir maior aderência das equipes aos processos institucionais, contribuindo para a segurança do paciente e a melhoria contínua dos serviços prestados pela unidade.

#### 5.1.4 Tempo de Espera para Atendimento Médico (Classificação Amarelo)

Tempo de Espera Classificação Amarela

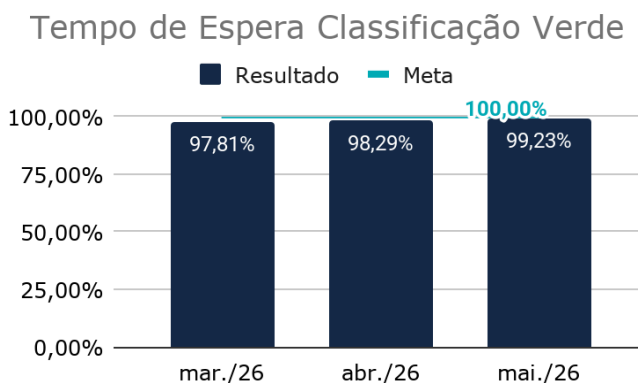


**Análise crítica:** O indicador de Tempo de Espera para pacientes classificados como Amarelo apresentou evolução gradual ao longo dos meses analisados. Em março de 2026, considerando apenas o período de 27/03 a 31/03, correspondente aos primeiros dias de transição da gestão, o resultado foi de 94,90%.

Em abril, como mês integral analisado, o indicador atingiu 95,33%, demonstrando estabilização dos fluxos assistenciais e melhoria no cumprimento dos tempos preconizados para atendimento.

No mês de maio, a unidade alcançou 101,01%, apresentando nova evolução em relação aos meses anteriores e superando a meta estabelecida de 100%. O resultado reflete o fortalecimento dos processos de acolhimento e classificação de risco, bem como o monitoramento contínuo dos fluxos assistenciais, visando garantir maior agilidade e segurança no atendimento aos pacientes com prioridade clínica amarela.

### 5.1.5 Tempo de Espera para Atendimento Médico (Classificação Verde)

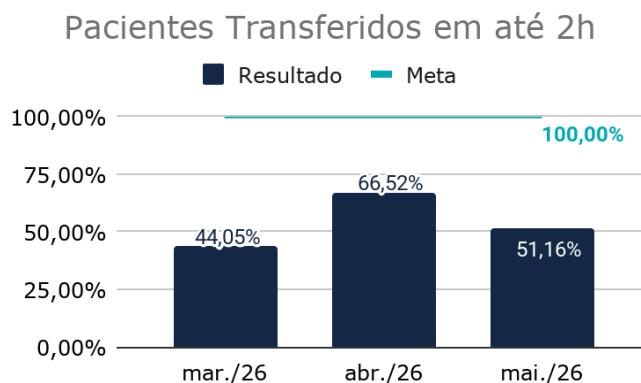


**Análise crítica:** O indicador de Tempo de Espera para pacientes classificados como Verde apresentou evolução gradual e consistente ao longo dos meses analisados. Em março de 2026, considerando apenas o período de 27/03 a 31/03, correspondente aos primeiros dias da transição da gestão, o resultado foi de 97,81%.

Em abril, com a análise do mês integral, o indicador alcançou 98,29%, demonstrando melhoria dos fluxos assistenciais e maior aderência aos tempos preconizados para atendimento. Já em maio, a unidade registrou resultado de 99,23%, mantendo a tendência de crescimento e aproximando-se ainda mais da meta estabelecida de 100%.

A evolução observada entre os três meses evidencia a consolidação dos processos de acolhimento e classificação de risco, o fortalecimento das rotinas assistenciais e o comprometimento das equipes com a redução do tempo de espera dos usuários. A gestão seguirá monitorando o indicador em conjunto com o RT Médico da unidade, buscando implementar ações que possibilitem o alcance integral da meta contratual nos próximos ciclos de avaliação.

### 5.1.6 Efetivação de Transferências



**Análise crítica:** O indicador de pacientes transferidos em até 2 horas apresentou resultado de 44,05% em março de 2026, considerando apenas o período de 27/03 a 31/03, correspondente aos primeiros dias de transição da gestão. Em abril, o indicador evoluiu para 66,52%, demonstrando melhoria no fluxo de regulação e transporte dos pacientes.

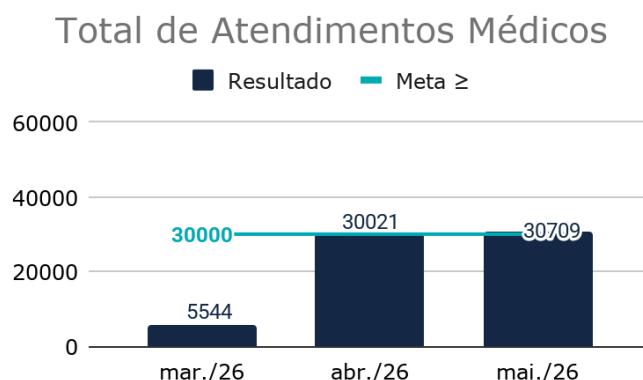
No mês de maio, foram realizadas 432 transferências, com resultado de 51,16% para o indicador. Embora tenha sido observada redução em relação ao mês anterior, é importante destacar que o processo de transferência depende diretamente da disponibilidade de vagas liberadas pelo sistema SIRESP (CROSS) e da disponibilidade das ambulâncias sob gestão da Secretaria Municipal de Saúde (SMS), fatores que não estão sob governabilidade direta da unidade.

A gestão da UPA Bruno Covas mantém alinhamentos permanentes com a SMS e demais órgãos envolvidos, buscando aprimorar os fluxos de remoção e reduzir o tempo de espera para transferência dos pacientes. O objetivo é garantir maior agilidade no acesso aos serviços de referência, minimizando riscos assistenciais e assegurando a continuidade do cuidado de forma segura e oportuna.

Além disso, a unidade mantém o monitoramento contínuo dos casos e a elaboração de relatórios técnicos que evidenciam os fatores externos que

impactam o indicador, reforçando o compromisso institucional com a segurança do paciente e a melhoria contínua dos processos assistenciais.

### 5.1.2 Serviços Médicos / Odontológicos



**Análise crítica:** O volume de atendimentos médicos da UPA Bruno Covas apresentou comportamento estável após o período inicial de transição da gestão. Em março de 2026, considerando apenas o período de 27/03 a 31/03, foram realizados 5.544 atendimentos médicos.

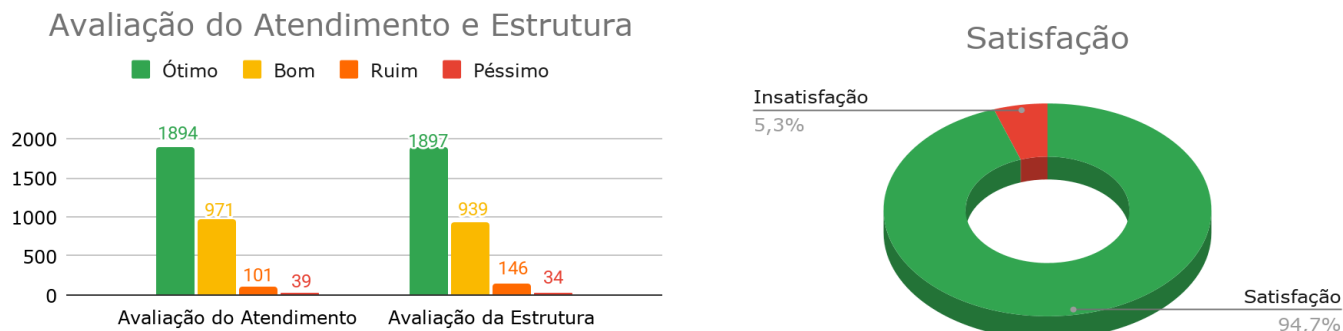
Em abril, primeiro mês completo sob gestão da CEJAM, foram registrados 30.021 atendimentos, evidenciando a elevada demanda assistencial da unidade e a consolidação dos fluxos operacionais. Já em maio, foram realizados 30.709 atendimentos médicos, representando aumento de 688 atendimentos em relação ao mês anterior.

O resultado demonstra a manutenção da capacidade assistencial da unidade frente ao aumento da demanda, sem prejuízo aos processos de acolhimento e classificação de risco. A estabilidade observada entre abril e maio reforça a consolidação das equipes, a organização dos fluxos assistenciais e o compromisso da unidade com a qualidade e continuidade do atendimento prestado à população.

## 6. PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO

### 6.1 Indicadores de Satisfação do Usuário

#### 6.1.1 Avaliação do Atendimento e Estrutura

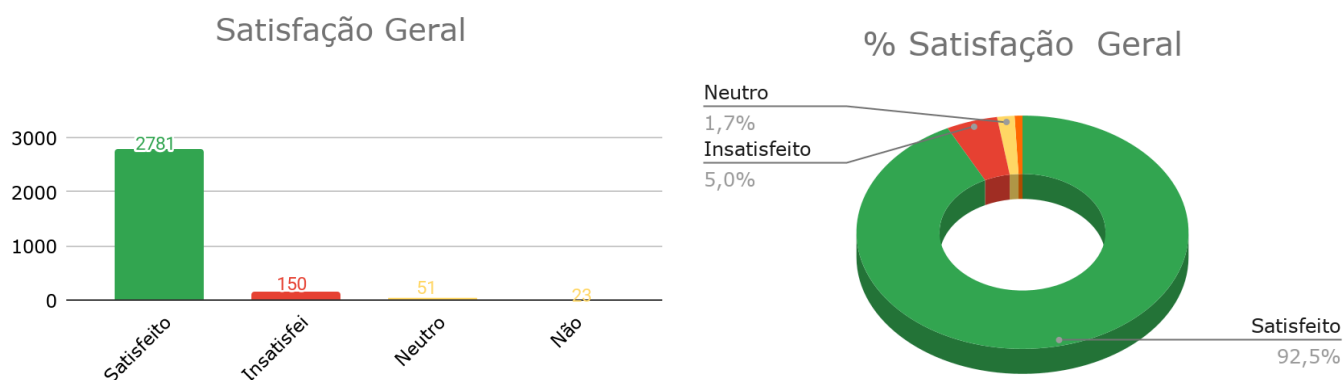


**Análise crítica:** Os resultados da pesquisa de satisfação da UPA Bruno Covas demonstram avaliação amplamente positiva dos usuários em relação ao atendimento prestado e à estrutura da unidade.

Na avaliação do atendimento, predominaram as classificações Ótimo (1.894) e Bom (971), representando a percepção favorável dos pacientes quanto à assistência recebida. Em relação à estrutura da unidade, também houve predominância de avaliações Ótimo (1.897) e Bom (939), evidenciando satisfação dos usuários com as condições físicas e organizacionais do serviço.

O índice geral de satisfação alcançou 94,7%, com apenas 5,3% de insatisfação, resultado que demonstra a efetividade das ações implementadas pela gestão, o comprometimento das equipes e a qualidade dos serviços prestados. Os apontamentos de insatisfação serão analisados pela gestão e pelas lideranças dos setores envolvidos, visando identificar oportunidades de melhoria e fortalecer continuamente a experiência e a segurança dos usuários atendidos pela unidade.

## 6.1.2 Avaliação do Serviço



**Análise crítica:** A pesquisa de satisfação realizada na UPA Bruno Covas demonstrou elevado grau de aprovação dos serviços prestados. No período analisado, foram registrados 2.781 usuários satisfeitos, representando 92,5% das avaliações realizadas.

Foram identificados 150 usuários insatisfeitos (5,0%), 51 avaliações neutras (1,7%) e 23 registros sem manifestação conclusiva, demonstrando que a percepção positiva dos usuários permanece predominante mesmo diante da elevada demanda assistencial da unidade.

Os resultados refletem o comprometimento das equipes com a qualidade do atendimento, acolhimento e humanização da assistência. As manifestações de insatisfação seguem sendo monitoradas pela gestão e pela Ouvidoria, permitindo a identificação de oportunidades de melhoria e o desenvolvimento de ações voltadas ao aprimoramento contínuo dos processos assistenciais e da experiência do paciente.

## 7. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

Além dos treinamentos realizados pelo PAC, conforme previsto nas metas contratuais, a CEJAM manteve, no mês de maio, o cronograma de capacitações internas voltado às equipes da UPA Bruno Covas, com foco no fortalecimento da cultura de segurança do paciente e das boas práticas assistenciais.

Durante o período, foram realizados treinamentos de aperfeiçoamento relacionados à Meta 1 – Identificação Correta do Paciente e à Meta 2 – Comunicação Efetiva, reforçando a importância da adesão aos protocolos institucionais e da prevenção de eventos adversos.

Como continuidade do plano de capacitação, a unidade prevê para os próximos meses o desenvolvimento de treinamentos voltados às Metas 3, 4, 5 e 6 de Segurança do Paciente, fortalecendo o conhecimento das equipes e promovendo a melhoria contínua da qualidade assistencial e da segurança dos usuários atendidos.



Carapicuíba, 08 de Junho de 2026.

Paula Magna Marinho

**Diretora Geral**