

RELATÓRIO DE GESTÃO 2025



SUMÁRIO



1. Palavra do Presidente.....	5
2. Sobre o Relatório.....	7
3. Sobre Nós	8
3.1 Missão.....	8
3.2. Visão	8
3.3. Valores.....	8
3.4 Quem Somos.....	9
3.5 Linha do Tempo.....	11
4. Governança e Gestão.....	12
4.1 Associação.....	11
4.1.1 Assembleia Geral.....	12
4.1.2 Conselho Fiscal.....	13
4.1.3 Diretoria Executiva.....	13
4.1.4 Conselho Fiscal (Composição).....	13
4.1.5 Organograma.....	14
5. Qualidade dos Serviços Prestados.....	15
5.1 Objetivo.....	15
5.2 Desenvolvimento das Atividades.....	15
5.3 Registro de Auditorias Internas.....	15



5.4 Perspectivas para 2027.....	15
5.5 Conclusão.....	15
6. Segurança do Paciente.....	16
6.1 Objetivo.....	16
6.2 Desenvolvimento.....	16
6.3 Programa de Controle de Infecção Hospitalar.....	17
7. Pesquisa e Satisfação do Cliente – NPS.....	19
7.1 Ouvidoria.....	24
7.2 Classificação dos Atendimentos.....	27
7.3 Satisfação dos Pacientes SUS.....	29
8. Área do Conhecimento (Acadêmica).....	30
8.1 Residência Médica.....	30
8.2 Campo de Prática para Estágios.....	32
9. Responsabilidade Social.....	33
9.1 Projeto SENAC.....	34
9.2 Passeio dos Asilares.....	36
9.3 Festas Comemorativas.....	37
9.4 Projeto de Musicalização.....	38



9.5 Projeto Movendo Mentes.....	39
10. Capital Humano.....	40
10.1.1. Recrutamento, Seleção e Atração	40
10.1.2. Treinamento e Desenvolvimento.....	41
10.1.3 Cargos e Salários.....	42
10.1.4 Benefícios	42
10.1.5. Pesquisa de Clima.....	43
10.1.6. Desenvolvimento de Talentos	43
10.1.7. Mediações de Conflitos e Relações Profissionais	44
10.1.8. Ações de Endomarketing.....	44
10.1.9. Gestão por Competências.....	45
10.1.10. Atração e Retenção de Pessoas	45
10.1.11 Despesas com Pessoal.....	46
10.1.12 Quadro de Colaboradores.....	46
11. Cadeia de Fornecedores.....	48
12. Gestão Ambiental.....	48
12.1 PGRSS – Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde.....	50
12.2 Consumo de Água.....	51



12.3 Consumo de Energia Elétrica.....	52
13. Transparência.....	53
13.1 Atendimentos.....	53
13.2 Internamentos.....	54
14. Desempenho Econômico.....	54
14.1 Resultados Econômicos-Financeiros.....	54
14.2 Departamento Financeiros.....	55
14.3 Compromissos Financeiros.....	56
14.4 Demonstrações de Resultados.....	56
14.5 Valor Econômico Direto Gerado.....	57
14.6 Balanço Patrimonial.....	57
14.7 Imobilizado.....	58
15. Relações Institucionais.....	59
15.1 Emendas Parlamentares.....	59
16. Sumário de Conteúdo GRI.....	61



1. PALAVRA DO PRESIDENTE

Os últimos anos foram marcados por grandes desafios, e 2025 não foi diferente. Ao longo deste período, nossa instituição enfrentou situações complexas, ao mesmo tempo em que conquistou avanços importantes que reforçam o nosso compromisso com a assistência em saúde mental e com a melhoria contínua dos serviços prestados.

Nossa missão vai muito além do tratamento clínico. Cuidar da saúde mental exige acolhimento, responsabilidade, sensibilidade e dedicação permanente. É um trabalho que envolve promover dignidade, qualidade de vida, escuta, cuidado especializado e atenção integral a cada pessoa que passa por nossa instituição.

Este relatório reflete o resultado de um trabalho construído diariamente com empenho, seriedade e comprometimento. Cada avanço aqui apresentado representa o esforço conjunto de profissionais, colaboradores, parceiros e apoiadores que contribuem, de forma direta, para o fortalecimento da nossa missão institucional.

Entre as conquistas que marcaram o ano de 2025, merecem especial destaque as emendas parlamentares destinadas ao hospital, que possibilitaram melhorias significativas em nossa estrutura e no aprimoramento dos serviços oferecidos. Da mesma forma, as parcerias firmadas com outras entidades e instituições foram fundamentais para ampliar nossas ações e fortalecer o desenvolvimento da instituição.

Também celebramos, com grande satisfação, o início da Residência Médica em Psiquiatria, um importante marco para a história do hospital. Essa conquista fortalece e amplia o já existente Programa de Formação de Médicos Psiquiatras, contribuindo para a formação de profissionais cada vez mais preparados, atualizados e comprometidos com os desafios e as necessidades da área da saúde mental.

Outro ponto de destaque foram as reformas, adequações e melhorias realizadas em diferentes setores da instituição, sempre com o objetivo de proporcionar um ambiente mais seguro, acolhedor, funcional e digno para pacientes, familiares, colaboradores e demais profissionais.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Os resultados apresentados neste relatório representam apenas parte do trabalho realizado ao longo do ano. Nas páginas a seguir, será possível conhecer com mais profundidade cada uma dessas ações, compreender os avanços obtidos e perceber, de forma concreta, o impacto do cuidado, da dedicação e da responsabilidade que orientam a atuação da nossa instituição.

Seguimos adiante reafirmando nosso compromisso com a excelência, com o cuidado humanizado e com o fortalecimento contínuo da assistência em saúde mental. E fazemos isso com a convicção de que cada conquista alcançada é fruto do trabalho coletivo, da confiança recebida e das parcerias que tornam possível a continuidade e a evolução da nossa missão.

Muito Obrigado!

Ricardo Ergas Aguilera



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858

2. SOBRE O RELATÓRIO



O presente **Relatório de Sustentabilidade 2025** apresenta uma visão abrangente das principais atividades, resultados e avanços do **Hospital Vida** e do **Hospital Nova Vida de Londrina**, no período compreendido entre **1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025**.

O documento reúne informações relevantes sobre o desempenho **econômico-financeiro**, a **governança institucional**, a **gestão corporativa** e os impactos **sociais, assistenciais e socioambientais** da organização, evidenciando de que forma nossas atividades contribuem para a sociedade e para o fortalecimento da assistência em saúde mental.

Os temas considerados prioritários para a sustentabilidade institucional foram definidos a partir de um processo de escuta, análise e priorização realizado com nossos **stakeholders**, assegurando que este relatório reflita os assuntos mais relevantes para a organização e para os públicos com os quais nos relacionamos.

Mais do que uma prestação de contas, este relatório tem como propósito **ampliar a transparência**, fortalecer o diálogo com a sociedade e apresentar, de forma clara e estruturada, nossas estratégias, iniciativas, compromissos e resultados.

Publicado em **2026**, este material é fruto do trabalho conjunto de **gestores, lideranças e equipes técnicas** do Hospital Vida e do Hospital Nova Vida de Londrina, que contribuíram ativamente para a consolidação das informações, levantamento de dados e análise dos indicadores apresentados.

Este relatório foi elaborado em conformidade com as **diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI)**, servindo como instrumento de comunicação institucional e de acompanhamento da evolução de nossas práticas de sustentabilidade, governança e responsabilidade social.

Para esclarecimentos, informações adicionais ou tratativas relacionadas a eventuais alterações significativas de escopo, limites ou aspectos materiais e indicadores aqui apresentados, o contato poderá ser realizado por meio do e-mail:

hospitalvida@hospitalvida.org.br

Frequência do relatório: Anual



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



3. SOBRE NÓS

3.1. Missão

Ser excelência em saúde mental, por meio de ações integradas de assistência à saúde, pesquisa e humanismo. A avaliação e o tratamento sob enfoque multidisciplinar, seguido de discussão permanente para programação terapêutica e efetiva execução, favorecendo a melhor aceitação do paciente em seu meio sócio - familiar, propiciando o retorno às atividades profissionais e sociais, escola e lazer.

3.2. Visão

Ser e fazer uma instituição de referência na assistência à saúde mental no município de Londrina, Estado do Paraná e no Brasil. Visando aplicar boas práticas em saúde mental em contexto de uma internação integral reconhecendo o direito das pessoas mentalmente enfermas em terem um tratamento efetivo, recebendo um cuidado adequado e uma terapêutica ética, respeitosa e humanizada para si e seus familiares.

3.3. Valores

Comprometimento: disponibilizar atenção e cuidado de qualidade e humanismo, buscando a remissão de sintomas agudos, estabilização do quadro psiquiátrico e minimização de eventuais riscos que motivaram a busca da internação.

Ética: Servir assistência integral, respeitar os aspectos físicos, psíquico social e promover a satisfação das pessoas.

Segurança: Garantir segurança aos pacientes e colaboradores em todos os processos.

Sustentabilidade: Assegurar longevidade da instituição e a preservação do meio ambiente.

Humanização: Estimular um espaço de mobilização coletiva e integrada entre os pacientes, familiares e colaboradores da instituição.

A instituição mantém um compromisso com o atendimento humanizado, ético e de alta qualidade, buscando proporcionar como equipe multidisciplinar exercer atividades de educação, vigilância epidemiológica, supervisão e controle, bem como treinamento.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858

3.4. Quem somos



O **Hospital Vida** é uma instituição especializada em assistência hospitalar em saúde mental, dedicada ao cuidado integral de pessoas em tratamento psiquiátrico, com atuação pautada na ética, na responsabilidade assistencial, na humanização do atendimento e no compromisso com a dignidade da pessoa humana.

Com estrutura organizada entre matriz e filial, o hospital disponibiliza 291 leitos de internação na especialidade de Psiquiatria, destinados ao acolhimento e acompanhamento de pacientes que demandam cuidado especializado em saúde mental, em diferentes níveis de complexidade e permanência terapêutica.

A relevância social e assistencial da instituição é reconhecida por meio do Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS), concedido pelo Ministério da Saúde, que reafirma o caráter filantrópico do Hospital Vida e seu compromisso com a oferta de serviços essenciais à comunidade.

Nossa assistência está estruturada de forma a atender, com especificidade e segurança, os diferentes perfis clínicos dos pacientes, por meio de unidades destinadas ao tratamento de transtornos mentais agudos e crônicos, em alas masculinas e femininas. Essa organização favorece um atendimento mais qualificado, individualizado e compatível com as necessidades terapêuticas de cada paciente.

Além dos leitos de internação, o hospital conta com espaços e recursos que dão suporte à assistência multiprofissional e ao processo terapêutico, incluindo áreas voltadas ao atendimento médico, enfermagem, convivência, terapia ocupacional, recreação, acolhimento familiar e demais atividades essenciais ao cuidado em saúde mental.

Completando sua atuação assistencial, o Ambulatório ÂNIMA amplia o acesso da comunidade aos serviços especializados da instituição, oferecendo consultas eletivas particulares e por convênios com planos de saúde, possibilitando que pacientes em diferentes modalidades de atendimento contem com o suporte técnico e a experiência do nosso Corpo Clínico.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Mais do que uma estrutura hospitalar, o Hospital Vida representa um espaço de cuidado, acolhimento, tratamento e reconstrução de trajetórias, reafirmando, a cada dia, seu compromisso com a excelência assistencial e com a promoção da saúde mental.

3.5. Linha do Tempo

O Hospital Vida, na condição de matriz, juntamente com sua filial Nova Vida, passou, nos últimos anos, por importantes reformas estruturais, ampliações físicas e adequações funcionais, com o objetivo de qualificar continuamente a assistência prestada e ampliar sua capacidade de atendimento em saúde mental.

Nesse contexto, foi implantado um Programa de Atendimento especializado para pessoas dos sexos masculino e feminino com transtornos mentais e comportamentais graves, especialmente aqueles decorrentes do uso de álcool e outras drogas, bem como de outros transtornos mentais, com abordagem terapêutica fundamentada na utilização de técnicas comunitárias e cuidado multidisciplinar integral.

Para a execução desse programa, o Hospital conta com uma equipe técnica multiprofissional altamente qualificada, composta por médicos, psicólogos, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, terapeuta ocupacional, musicoterapeuta, artesã, assistente social, nutricionista, educador físico e farmacêutico. A estrutura de apoio também inclui os serviços de hotelaria, higienização, lavanderia/rouparia, zeladoria e manutenção, assegurando condições adequadas de acolhimento, cuidado e bem-estar aos pacientes.

O Hospital mantém atendimento ininterrupto, 24 horas por dia, durante todos os dias do ano, inclusive sábados, domingos e feriados, dispondo de médico plantonista, equipe de enfermagem e técnicos capacitados para o atendimento contínuo de pacientes e seus familiares.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Sua estrutura assistencial conta com leitos distribuídos em apartamentos, quartos e enfermarias, atendendo pacientes vinculados ao Sistema Único de Saúde – SUS, convênios como Unimed e Hospitalar, além de atendimentos particulares.

A partir de janeiro de 2020, a instituição passou a atuar como entidade sem fins lucrativos, consolidando sua vocação como hospital especializado em saúde mental, com a missão de servir à sociedade civil e de ofertar ao Sistema Único de Saúde (SUS) assistência integral e humanizada por meio de leitos destinados ao atendimento de pessoas com transtornos mentais.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858

4. GOVERNANÇA E GESTÃO



Durante o exercício de 2025, a **Associação de Amigos, Familiares e Doentes Mentais de Londrina (AFDM)** deu continuidade ao seu compromisso com o fortalecimento institucional, promovendo avanços relevantes nas áreas de governança, gestão hospitalar e organização administrativa.

A condução das atividades ao longo do período esteve alicerçada nos princípios da transparência, responsabilidade, eficiência e compromisso social, elementos que orientam a atuação da entidade e asseguram a sustentabilidade de suas ações, sempre em conformidade com suas finalidades estatutárias e com a missão de prestar assistência qualificada em saúde mental à comunidade.

No campo da gestão administrativa e financeira, a AFDM manteve como prioridade a aplicação responsável e estratégica dos recursos disponíveis, buscando garantir a continuidade dos serviços, a estabilidade operacional da instituição e a ampliação de sua capacidade assistencial. A transparência permaneceu como valor essencial da administração, refletida na prestação de contas periódica aos órgãos públicos competentes, bem como na organização e apresentação de demonstrativos financeiros, operacionais e institucionais.

No exercício de 2025, também foram realizados importantes investimentos em infraestrutura e qualificação dos ambientes hospitalares, por meio da execução de obras de reforma, modernização e adequação estrutural nos Hospitais Vida e Nova Vida, mantidos pela entidade. As intervenções contemplaram a reestruturação de enfermarias, a ambientalização de espaços terapêuticos, melhorias nos refeitórios, a reforma e renovação de equipamentos da cozinha, além da ampliação de áreas voltadas aos atendimentos ambulatoriais, promovendo melhores condições de acolhimento, funcionalidade e cuidado aos usuários.

Merece especial destaque a implementação do mais abrangente processo de modernização tecnológica da história da instituição, representando um marco significativo para a gestão hospitalar e assistencial da AFDM.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Entre os avanços alcançados, sobressai a informatização de processos administrativos e clínicos, com a implantação do prontuário eletrônico do paciente, medida que trouxe maior segurança das informações, agilidade, eficiência operacional, integração entre equipes e aprimoramento do acompanhamento terapêutico.

Paralelamente, a instituição investiu na valorização e qualificação contínua de seus profissionais, por meio da ampliação de programas internos de capacitação técnica e atualização permanente destinados às equipes multiprofissionais. Tais iniciativas tiveram como objetivo fortalecer a qualidade da assistência em saúde mental, promover a disseminação de boas práticas clínicas, assistenciais e administrativas, além de consolidar uma cultura institucional voltada à excelência do cuidado.

Outro importante avanço no período foi o fortalecimento dos mecanismos de avaliação, monitoramento e padronização dos processos internos, com a ampliação das reuniões periódicas de acompanhamento e análise institucional. Essa prática contribuiu de forma significativa para o aperfeiçoamento da gestão, a uniformização de fluxos operacionais e a promoção da melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados.

Cumpre ainda ressaltar o relevante papel da AFDM como instituição formadora e campo de desenvolvimento profissional, especialmente na área da saúde mental. A entidade mantém atuação destacada na formação de médicos psiquiatras, por meio de programas de residência médica, contribuindo para a qualificação de profissionais e para o fortalecimento da rede de atenção especializada em saúde mental.

Mesmo diante dos desafios permanentes que envolvem a gestão da saúde pública e hospitalar no Brasil, os resultados alcançados ao longo de 2025 evidenciam a solidez do trabalho desenvolvido pela AFDM e consolidam bases importantes para o fortalecimento institucional, a ampliação da capacidade assistencial e a contínua qualificação da atenção psiquiátrica ofertada à população.

4.1. Associação



A Associação de Amigos, Familiares e Doentes Mentais de Londrina (AFDM) é uma pessoa jurídica de direito privado, constituída sob a forma de associação civil sem fins lucrativos, com atuação voltada à promoção de atividades de assistência social, saúde mental, educação, pesquisa e desenvolvimento institucional, sempre orientada pelo interesse público, pela promoção da dignidade humana e pelo compromisso com o bem-estar social.

Fundada em 04 de abril de 1998, a AFDM consolidou-se ao longo de sua trajetória como uma entidade beneficente de assistência social, exercendo papel relevante na promoção da saúde, na formação de profissionais, no estímulo à produção de conhecimento científico e no fortalecimento da rede de atenção à saúde mental.

No desenvolvimento de sua missão institucional, a entidade atua de forma integrada na prestação de assistência à saúde, incluindo atendimento hospitalar especializado, suporte terapêutico e ações voltadas à pesquisa e à qualificação técnico-científica, com especial enfoque na área da saúde mental. Nesse contexto, a AFDM também contribui para a capacitação de profissionais qualificados e para o incentivo ao desenvolvimento de práticas, métodos e tecnologias inovadoras aplicadas ao cuidado em saúde.

A Associação mantém importante parceria com o Sistema Único de Saúde (SUS), por meio da qual desenvolve ações assistenciais voltadas, especialmente, ao atendimento de pessoas com transtornos mentais e comportamentais, assegurando acolhimento e cuidado especializado à população, em especial àquelas em situação de maior vulnerabilidade social.

A AFDM é, ainda, a entidade mantenedora dos Hospitais Vida e Nova Vida, unidades especializadas em atendimento psiquiátrico e assistência a pessoas com transtornos mentais e comportamentais, incluindo casos relacionados ao uso de álcool e outras drogas. Por meio dessas unidades, a instituição reafirma seu compromisso com a oferta de uma assistência pautada na humanização, integralidade do cuidado, acolhimento e respeito à dignidade da pessoa humana.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Sua estrutura administrativa e de governança está organizada em quatro instâncias principais, que assegurem o adequado funcionamento institucional, a tomada de decisões e o controle interno da entidade, quais sejam:

- Assembleia Geral, como órgão máximo de deliberação;
- Conselho Deliberativo, responsável pela definição de diretrizes e políticas estratégicas;
- Diretoria Executiva, incumbida da gestão administrativa, operacional e da representação legal da instituição; e
- Conselho Fiscal, responsável pela fiscalização contábil, financeira e patrimonial, zelando pela regularidade e adequada aplicação dos recursos.

Em observância à sua natureza jurídica e aos princípios que regem sua atuação, os dirigentes e administradores da AFDM exercem suas funções de forma voluntária, não percebendo qualquer remuneração, benefício ou vantagem, direta ou indireta, em razão dos cargos que ocupam. De igual modo, a entidade não distribui lucros, dividendos, bonificações ou qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas receitas, destinando integralmente seus recursos à manutenção, desenvolvimento e ampliação de suas atividades institucionais e estatutárias.

A sustentabilidade financeira da AFDM é assegurada por meio de fontes diversificadas de captação e manutenção de recursos, compreendendo contribuições de associados e colaboradores, repasses oriundos de instrumentos firmados com o Sistema Único de Saúde (SUS), contratos, convênios e parcerias voltadas à prestação de serviços nas áreas de saúde, assistência e educação. A entidade também poderá receber recursos provenientes de instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais, além de doações de pessoas físicas e jurídicas, auxílios, subvenções e emendas parlamentares, sempre em conformidade com sua finalidade institucional e com a legislação aplicável.

Por meio da administração dos Hospitais Vida e Nova Vida, a AFDM reafirma, diariamente, seu compromisso com a coletividade, promovendo a prestação de serviços de saúde de qualidade,



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



humanizados e socialmente relevantes, voltados à assistência integral de pessoas em situação de vulnerabilidade e que necessitam de suporte especializado no tratamento de transtornos mentais e comportamentais.

4.1.1. Assembleia Geral

A **Assembleia Geral** representa a instância máxima de deliberação da Associação, constituindo-se como seu órgão soberano, responsável pela apreciação e definição das matérias de maior relevância para a vida institucional da entidade. Sua composição é formada pelos associados efetivos em pleno gozo de seus direitos estatutários, observadas as disposições previstas no Estatuto Social.

No âmbito da Assembleia Geral são deliberadas decisões essenciais à condução, ao fortalecimento e à regularidade das atividades da Associação, reafirmando seu papel central na estrutura de governança institucional.

Em suas reuniões ordinárias, compete à Assembleia, entre outras atribuições estatutárias, proceder à eleição dos membros da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, apreciar e deliberar sobre as contas, demonstrativos e relatórios financeiros, autorizar atos relacionados à administração e disposição patrimonial, aprovar planos de ação, alterações normativas internas e deliberar acerca da admissão de novos associados, quando aplicável.

Além das deliberações ordinárias, a Assembleia Geral poderá ser convocada extraordinariamente, sempre que houver necessidade de apreciação de matérias relevantes ou urgentes para a instituição. Nessas hipóteses, caberá ao colegiado deliberar sobre temas de excepcional interesse institucional, incluindo a análise de relatórios de atividades, a apreciação de manifestações da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, a deliberação sobre a exclusão de associados, a alteração total ou parcial do Estatuto Social, bem como a eventual mudança da sede institucional, quando necessária.



A atuação da Assembleia Geral reafirma o compromisso da Associação com os princípios da participação democrática, legalidade, transparência, responsabilidade institucional e boa governança, constituindo-se como espaço legítimo de deliberação e fortalecimento da gestão associativa.

4.1.2. Conselho Fiscal

Órgão superior de deliberação e orientação institucional, incumbido da definição dos objetivos e das políticas da entidade, bem como da fixação de diretrizes e normas gerais que norteiam seu funcionamento e sua atuação. É integrado pelos membros da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal.

4.1.3. Diretoria Executiva:

Órgão colegiado responsável pela administração, gestão institucional e representação legal da entidade, competindo-lhe a condução das atividades administrativas, financeiras e operacionais, em conformidade com as disposições estatutárias e as deliberações dos órgãos superiores.

Para o mandato vigente, correspondente ao período de 2025 à 2027, a Diretoria Executiva é assim composta:

- Presidente: Ricardo Ergas Aguilera
- Vice-Presidente: Sandra Mara Passarelli Flores
- Secretária: Thays Silveira
- Tesoureira: Olinda Aparecida Delgado Montini

A Diretoria Executiva é eleita em Assembleia Geral Ordinária, dentre os associados em pleno gozo de seus direitos e quites com suas obrigações estatutárias. O mandato possui duração de dois anos, sendo admitida a reeleição por períodos sucessivos, nos termos do Estatuto Social.



4.1.4. Conselho Fiscal:

O Conselho Fiscal constitui o órgão responsável pela fiscalização contábil, financeira e patrimonial da entidade, desempenhando papel essencial no fortalecimento da transparência, da regularidade administrativa e da integridade da gestão institucional.

Entre suas atribuições, destaca-se a análise dos livros contábeis, demonstrativos financeiros, balanços patrimoniais e inventários apresentados ao encerramento de cada exercício, acompanhando de forma criteriosa a movimentação econômico-financeira da instituição.

Compete, ainda, ao Conselho Fiscal emitir pareceres sobre contratos, convênios e demais atos relacionados à administração patrimonial da associação, contribuindo para a observância das disposições legais, estatutárias e dos princípios que regem a boa governança institucional. Também lhe cabe deliberar sobre a necessidade de contratação de auditoria externa, quando pertinente, como medida de fortalecimento dos mecanismos de controle e de credibilidade das informações financeiras apresentadas pela entidade.

No mandato vigente, correspondente ao período de 2025 a 2027, o Conselho Fiscal é composto por:

- Conselheiro 1: Adelson Pereira dos Santos Junior
- Conselheiro 2: Celso da Silva
- Conselheiro 3: Gustavo Corulli Richa



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858

5. QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS



5.1. Objetivo

Esta seção tem por objetivo apresentar uma análise institucional da qualidade dos serviços prestados ao longo do exercício, evidenciando as ações desenvolvidas para assegurar a efetividade da assistência em saúde mental, a segurança dos pacientes, a humanização do cuidado e a melhoria contínua dos processos assistenciais, administrativos e operacionais.

Considerando a complexidade do atendimento ofertado pela instituição, especialmente no acolhimento e tratamento de pessoas com transtornos mentais e comportamentais, inclusive aqueles decorrentes do uso de álcool e outras drogas, a qualidade dos serviços prestados constitui elemento central da atuação institucional, exigindo acompanhamento permanente, qualificação técnica das equipes e aperfeiçoamento constante das práticas adotadas.

5.2. Desenvolvimento das Atividades

Ao longo do ano, a instituição manteve seu compromisso com a oferta de atendimento qualificado, humanizado e tecnicamente adequado, promovendo ações voltadas ao fortalecimento da assistência integral aos pacientes em acompanhamento e tratamento.

No âmbito assistencial, foram desenvolvidas atividades direcionadas ao aprimoramento das rotinas de atendimento, ao fortalecimento da atuação multiprofissional e à consolidação de práticas terapêuticas compatíveis com o perfil clínico e psicossocial dos usuários atendidos. A atuação conjunta das equipes médica, psicológica, de enfermagem, técnica e de apoio contribuiu de forma significativa para a organização do cuidado e para a continuidade da assistência prestada.

Também foram promovidas ações de orientação, supervisão e aperfeiçoamento das equipes, com foco na qualificação do atendimento, no manejo adequado das demandas clínicas e comportamentais e na observância de protocolos e rotinas institucionais. Paralelamente, a instituição manteve esforços voltados à melhoria dos fluxos internos, à organização dos processos de trabalho e ao fortalecimento da integração entre os setores assistenciais e administrativos.



A adoção dessas medidas possibilitou avanços importantes na qualidade do serviço ofertado, promovendo maior segurança assistencial, melhor acompanhamento terapêutico e maior efetividade na condução dos atendimentos.

5.3. Registro de Auditorias Internas

Durante o exercício, foram realizados procedimentos internos de acompanhamento, supervisão e verificação com a finalidade de avaliar a conformidade dos serviços prestados, a regularidade dos registros institucionais e a adequação dos processos assistenciais, administrativos e operacionais.

Essas ações permitiram o monitoramento contínuo das práticas adotadas pela instituição, a identificação de pontos de aprimoramento e a adoção de medidas corretivas e preventivas sempre que necessário, contribuindo para o fortalecimento dos mecanismos internos de controle e da qualidade assistencial.

As avaliações realizadas evidenciaram adequado nível de conformidade em relação às rotinas institucionais estabelecidas, refletindo o comprometimento das equipes com a organização dos serviços, a observância dos procedimentos internos e a manutenção de padrões compatíveis com a natureza e a responsabilidade do atendimento prestado.

5.4. Perspectivas para 2027

Para o exercício de 2027, a instituição projeta o fortalecimento contínuo de suas práticas de gestão da qualidade, com ênfase no aperfeiçoamento dos processos assistenciais e administrativos, na qualificação permanente das equipes e na ampliação das ferramentas de monitoramento institucional.

Entre as perspectivas prioritárias, destacam-se o aprimoramento dos fluxos internos de atendimento, a consolidação de instrumentos de acompanhamento terapêutico e



administrativo, o fortalecimento da integração entre os diversos setores da instituição e a ampliação de mecanismos de avaliação que permitam mensurar, com maior precisão, a efetividade dos serviços prestados.

A instituição pretende, ainda, intensificar ações voltadas à segurança do paciente, à humanização do atendimento, ao fortalecimento do cuidado interdisciplinar e ao aperfeiçoamento das estratégias de acolhimento e acompanhamento dos usuários e seus familiares, reafirmando seu compromisso com uma assistência cada vez mais qualificada e resolutive.

5.5. Conclusão

A qualidade dos serviços prestados permaneceu, ao longo do exercício, como um dos principais pilares da atuação institucional, orientando práticas, decisões e investimentos voltados ao cuidado em saúde mental e à promoção de atendimento digno, seguro e humanizado.

Os resultados alcançados refletem o comprometimento da instituição com a excelência assistencial, com a responsabilidade técnica e com a melhoria contínua de seus processos, evidenciando uma atuação pautada na seriedade, na ética e na busca permanente pela qualificação dos serviços ofertados.

Diante dos avanços observados e das metas projetadas para o próximo exercício, a instituição reafirma seu compromisso com o aperfeiçoamento constante de sua atuação, permanecendo dedicada à oferta de atendimento especializado, humanizado e socialmente relevante na área da saúde mental.

6. SEGURANÇA DO PACIENTE



6.1. Objetivo

A política de Segurança do Paciente tem por objetivo promover a proteção à saúde, à integridade física e ao bem-estar dos pacientes atendidos pela instituição, por meio da adoção de medidas preventivas, assistenciais, estruturais e organizacionais voltadas à redução de riscos e à qualificação contínua do cuidado prestado.

Nesse contexto, busca-se:

- ☐ Proteger a saúde e a segurança dos pacientes;
- ☐ Prevenir erros assistenciais, incidentes e eventos adversos;
- ☐ Reduzir erros médicos;
- ☐ Promover uma cultura de segurança no ambiente hospitalar e implementar ações de controle dos riscos bem como monitorá-los, atenuando e minimizando suas consequências com maximização dos resultados;
- ☐ Promover e implementar ações a segurança do paciente, garantindo qualidade na assistência e a melhoria na comunicação entre a equipe de saúde;
- ☐ Promover a melhoria de resultados através das análises das ocorrências dos diversos tipos de incidentes: circunstâncias notificáveis com grande potencial para danos, incidentes, eventos adversos, a fim de oportunizar a revisão de processos e metodologias sistematizadas que garantam a segurança em diferentes âmbitos.

6.2. Desenvolvimento

Com vistas à promoção da qualidade assistencial e à segurança do paciente, o Plano de Segurança do Paciente (PSP) constitui instrumento fundamental da gestão institucional, reunindo a identificação das situações de risco e as estratégias adotadas para prevenção, monitoramento e mitigação de incidentes ao longo de toda a jornada assistencial, desde a admissão até a transferência, alta ou eventual óbito do paciente.



O Hospital Vida e sua filial Nova Vida mantêm sua atuação alinhada às diretrizes da Resolução RDC nº 36, de 25 de julho de 2013, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, que institui ações para a promoção da segurança do paciente e da melhoria da qualidade nos serviços de saúde, por meio da manutenção e atuação permanente do Núcleo de Segurança do Paciente (NSP).

O NSP desempenha papel estratégico na integração entre os diversos setores e instâncias que atuam na prevenção, identificação e gerenciamento de riscos dentro da instituição, reconhecendo o paciente como elemento central do cuidado em saúde e assegurando que sua assistência ocorra em ambiente cada vez mais seguro, organizado e tecnicamente supervisionado.

Entre suas atribuições, destacam-se o registro, a análise, o acompanhamento e, quando cabível, a notificação de ocorrências relacionadas a incidentes e eventos adversos, permitindo a adoção de medidas corretivas e preventivas, a revisão de rotinas internas e o aperfeiçoamento contínuo dos processos assistenciais e operacionais.

6.3. Ações Realizadas em 2025

No exercício de 2025, a instituição deu continuidade às ações de fortalecimento da segurança do paciente, por meio de iniciativas voltadas tanto à qualificação técnica das equipes quanto ao aprimoramento do ambiente assistencial.

No campo da capacitação profissional, foram promovidos treinamentos contínuos, reuniões de alinhamento, orientações internas, cronograma anual de formação e participação em atividades educativas voltadas à atualização dos profissionais de saúde, com ênfase em temas relacionados à epidemiologia, profilaxia, prevenção de riscos assistenciais, controle de infecções e boas práticas de cuidado.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Também foram desenvolvidas ações permanentes de sensibilização das equipes quanto à importância da comunicação efetiva, da observância de protocolos institucionais e da atuação preventiva diante de situações com potencial de risco, reforçando a consolidação de uma cultura organizacional orientada à segurança assistencial.

Além das ações educativas e assistenciais, a instituição promoveu melhorias estruturais importantes voltadas à prevenção de acidentes e à proteção dos pacientes durante sua permanência no ambiente hospitalar.

Dentre essas medidas, destacam-se a instalação e adequação de barras de segurança, corrimãos e demais dispositivos de apoio em áreas de circulação e uso assistencial, contribuindo para a redução do risco de quedas, o fortalecimento da acessibilidade e a promoção de maior segurança física aos usuários.

Tais medidas revelam o compromisso institucional com a construção de um ambiente mais seguro, funcional e acolhedor, especialmente relevante no contexto da assistência em saúde mental, em que o cuidado exige atenção ampliada às condições clínicas, emocionais, comportamentais e ambientais dos pacientes.

6.4. Perspectivas para 2026

Para o exercício de 2026, a instituição projeta o fortalecimento contínuo de sua política de Segurança do Paciente, com ênfase na ampliação das ações preventivas, na consolidação de protocolos internos e no aperfeiçoamento permanente dos mecanismos de monitoramento e gestão de riscos.

Entre as perspectivas prioritárias, destacam-se:

- a continuidade dos programas de capacitação e atualização das equipes;
- o fortalecimento das rotinas de identificação, análise e tratamento de incidentes;



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



- o aprimoramento dos fluxos assistenciais e administrativos relacionados à segurança do cuidado;
- a ampliação das ações preventivas no ambiente físico e estrutural da instituição;
- o fortalecimento da cultura institucional de segurança, com maior integração entre os setores e equipes envolvidas no processo assistencial.

A instituição pretende, ainda, intensificar as estratégias voltadas à prevenção de quedas, à segurança no manejo dos pacientes, à melhoria da comunicação entre os profissionais e ao aperfeiçoamento das práticas de acolhimento, acompanhamento e assistência humanizada.

6.5. Programa de Controle de Infecção Hospitalar

6.5.1. O Programa de Controle de Infecções Hospitalares (PCIH) consiste em um conjunto de ações desenvolvidas de forma deliberada, sistemática e contínua, com a finalidade de prevenir, monitorar e reduzir ao máximo possível a incidência e a gravidade das infecções relacionadas à assistência à saúde, promovendo maior segurança ao paciente e melhor qualidade na prestação dos serviços assistenciais.

Sua atuação está diretamente vinculada à vigilância epidemiológica, à adoção de medidas preventivas, ao acompanhamento de indicadores institucionais e ao fortalecimento das boas práticas assistenciais, contribuindo para a proteção da saúde dos pacientes, colaboradores e demais usuários da instituição.

6.5.2. Desenvolvimento

A Comissão de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) foi instituída em outubro de 1991, ainda na antiga Clínica Psiquiátrica de Londrina, e desde então vem exercendo papel relevante e contínuo na prevenção, monitoramento e controle das infecções no ambiente hospitalar, consolidando-se como importante instrumento de vigilância, segurança assistencial e qualificação do cuidado prestado.



O Programa de Controle de Infecções Hospitalares (PCIH) é estruturado com base na análise sistemática dos indicadores institucionais e no acompanhamento contínuo das ocorrências relacionadas à infecção hospitalar, permitindo a adoção de medidas preventivas, corretivas e educativas conforme as necessidades identificadas.

A atuação da CCIH abrange, entre outras atribuições, a vigilância epidemiológica, a análise de indicadores, a orientação técnica das equipes, a supervisão de práticas assistenciais e o fortalecimento de protocolos voltados à prevenção e ao controle de infecções relacionadas à assistência à saúde.

No decorrer do exercício, a instituição também desenvolveu campanhas de vacinação em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde, com foco no fortalecimento das ações de imunização, prevenção de agravos e controle epidemiológico no âmbito institucional

Essas iniciativas constituíram importante estratégia de promoção da saúde, proteção coletiva e vigilância preventiva, contribuindo para a redução da exposição a doenças imunopreveníveis, para a segurança de pacientes e colaboradores e para o fortalecimento das medidas de controle sanitário adotadas pela instituição.

6.5.3. Análise dos Indicadores

O gráfico a seguir apresenta a evolução da taxa de infecções hospitalares no Hospital Vida ao longo do segundo semestre de 2025, permitindo a análise do comportamento dos indicadores e o acompanhamento da efetividade das medidas institucionais adotadas.

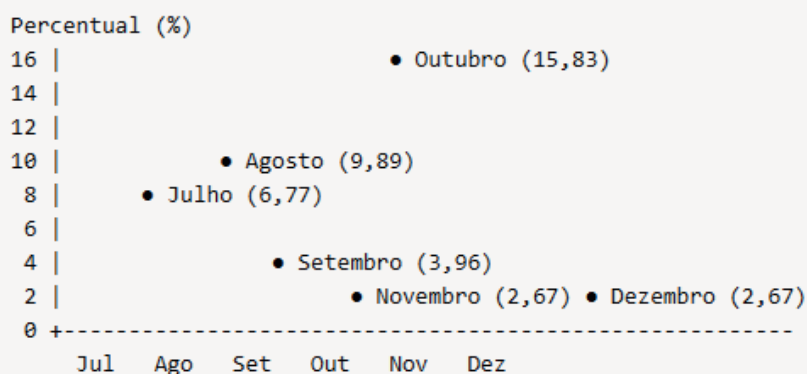
Os dados demonstram variação significativa nos percentuais de infecção hospitalar ao longo do período avaliado, evidenciando a importância do monitoramento contínuo e da pronta resposta assistencial e institucional diante das oscilações identificadas.

Observa-se que os índices tiveram início em julho (6,77%), com elevação em agosto (9,89%), seguida de redução em setembro (3,96%). O dado de maior relevância no período foi o aumento registrado em outubro (15,83%), índice que se destacou em relação aos demais

meses e indicou a ocorrência de situação pontual que demandou atenção, investigação e reforço das medidas de controle adotadas pela instituição.

Após esse período, verificou-se queda expressiva nos meses de novembro e dezembro (2,67%), demonstrando a efetividade das intervenções implementadas e a capacidade de resposta da instituição diante do cenário observado.

De modo geral, os indicadores revelam comportamento não linear, com oscilações importantes ao longo do semestre, mas com estabilização em patamares reduzidos ao final do período, o que evidencia o comprometimento institucional com a vigilância epidemiológica, o controle assistencial e a melhoria contínua dos processos relacionados à prevenção de infecções hospitalares.



De modo geral, os indicadores revelam comportamento não linear, com oscilações importantes ao longo do semestre, mas com estabilização em patamares reduzidos ao final do período, o que evidencia o comprometimento institucional com a vigilância epidemiológica, o controle assistencial e a melhoria contínua dos processos relacionados à prevenção de infecções hospitalares.

Controle de Infecções Hospitalares

Análise Institucional dos Indicadores – Segundo Semestre de 2025

A seguir, apresenta-se a evolução da taxa de infecções hospitalares apurada no segundo semestre de 2025, utilizada como instrumento de monitoramento, análise e avaliação das medidas de prevenção e controle adotadas pela instituição.

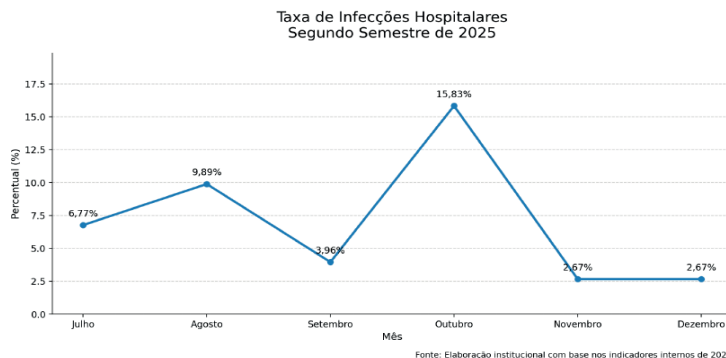


Gráfico – Evolução da taxa de infecções hospitalares no Hospital Vida no período de julho a dezembro de 2025.



6.5.4. Considerações sobre os Resultados

A análise dos resultados permite verificar que a instituição mantém acompanhamento rigoroso dos indicadores epidemiológicos, adotando medidas de prevenção, monitoramento e intervenção sempre que necessário, em consonância com as diretrizes de segurança do paciente e com os princípios de qualidade assistencial.

O desempenho observado ao longo do exercício demonstra que, mesmo diante de oscilações pontuais, a instituição possui mecanismos internos de controle, monitoramento e resposta capazes de identificar precocemente situações de risco e implementar ações corretivas com efetividade.

Esse cenário reforça a relevância da atuação permanente da CCIH, bem como o comprometimento das equipes assistenciais e de apoio com o cumprimento das rotinas, protocolos e boas práticas voltadas à prevenção e ao controle de infecções no ambiente hospitalar.

6.6. Conclusão

O Programa de Controle de Infecções Hospitalares permanece como instrumento essencial para a manutenção da qualidade assistencial, da segurança do paciente e da efetividade dos cuidados prestados pela instituição.



A atuação contínua da Comissão de Controle de Infecção Hospitalar, associada ao monitoramento sistemático dos indicadores, à implementação de medidas preventivas e corretivas e ao desenvolvimento de ações de imunização e vigilância preventiva, tem contribuído de forma significativa para o fortalecimento das práticas institucionais de controle de infecção e para a consolidação de uma assistência cada vez mais segura, qualificada e tecnicamente responsável.

Os resultados observados reafirmam o compromisso institucional com a melhoria contínua, a vigilância em saúde e a proteção integral dos pacientes atendidos.



7. PESQUISA E SATISFAÇÃO DO CLIENTE – NPS

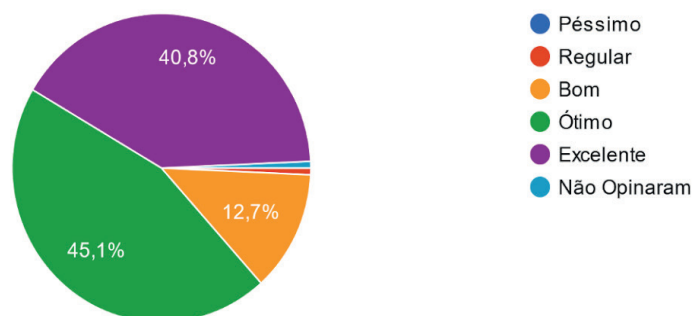
Desde abril de 2020, o Hospital realiza de forma sistemática a pesquisa de satisfação, consolidando seu compromisso com a excelência no atendimento e a melhoria contínua da experiência do paciente. A aplicação da pesquisa ocorre em dois momentos estratégicos — durante a internação e no momento da alta — permitindo uma visão abrangente de toda a jornada do paciente e possibilitando a identificação precisa de pontos fortes e oportunidades de aprimoramento em cada etapa do cuidado.

A coleta e análise das respostas são realizadas por meio da plataforma Google Forms, que oferece agilidade e precisão, permitindo monitoramento em tempo real e base sólida para decisões estratégicas. Os resultados subsidiaram ações direcionadas à capacitação contínua da equipe, ajustes nos processos internos e implementação de melhorias imediatas, reforçando os padrões de excelência, segurança e humanização que caracterizam o Hospital.

Os indicadores obtidos evidenciam elevados níveis de satisfação, destacando a atenção humanizada, a qualidade técnica do atendimento e o ambiente acolhedor. Essa abordagem estruturada assegura que cada iniciativa de melhoria seja acompanhada e avaliada, consolidando o compromisso institucional com a qualidade, o cuidado centrado no paciente e a promoção de um serviço de saúde diferenciado.

Como você avalia a limpeza das instalações?

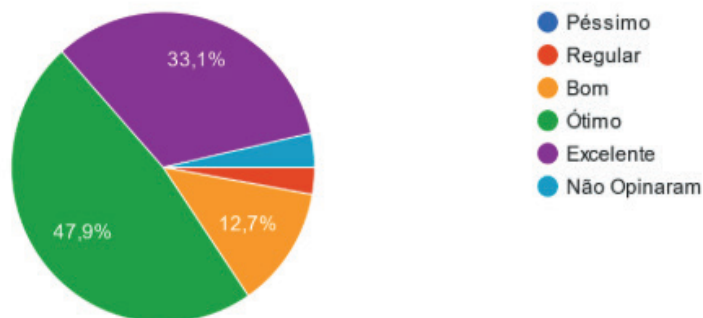
142 respostas



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858

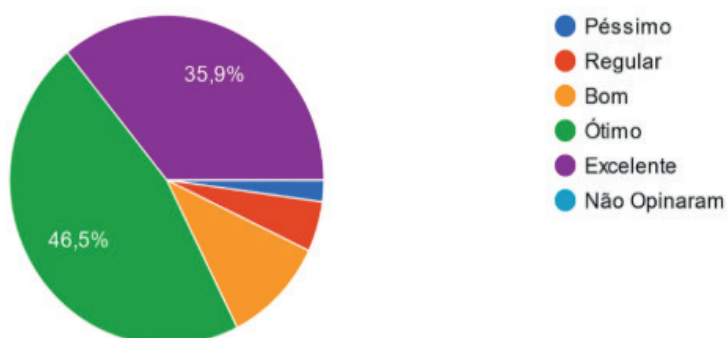
De maneira geral, como você avalia nossa infraestrutura?

142 respostas



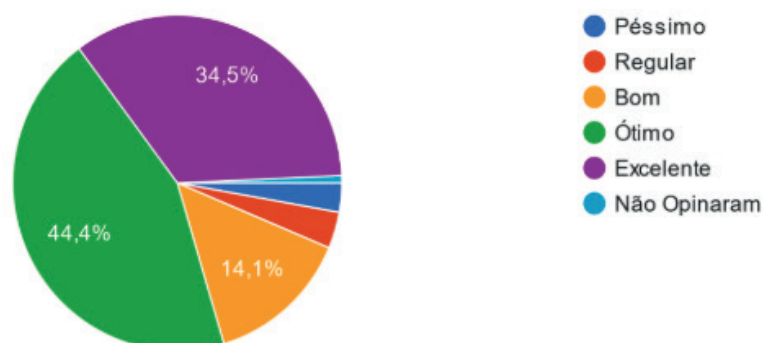
Como você avalia o atendimento de enfermagem?

142 respostas



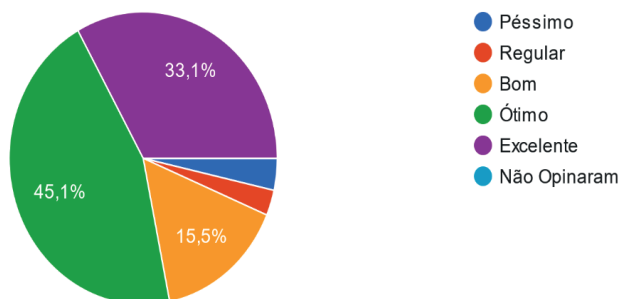
Como você avalia o tempo de espera para o atendimento?

142 respostas

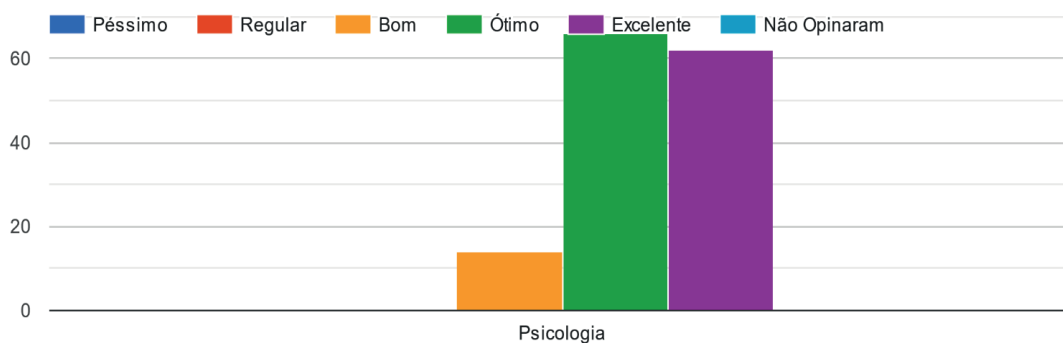


Como você avalia a qualidade da alimentação recebida?

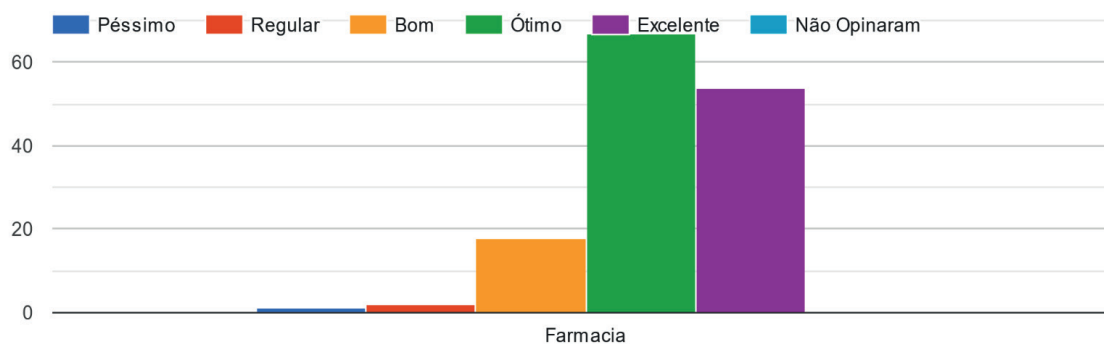
142 respostas



Como você avalia o atendimento recebido pela equipe multidisciplinar?



Como você avalia o atendimento recebido pela equipe multidisciplinar?





7.1. Ouvidoria

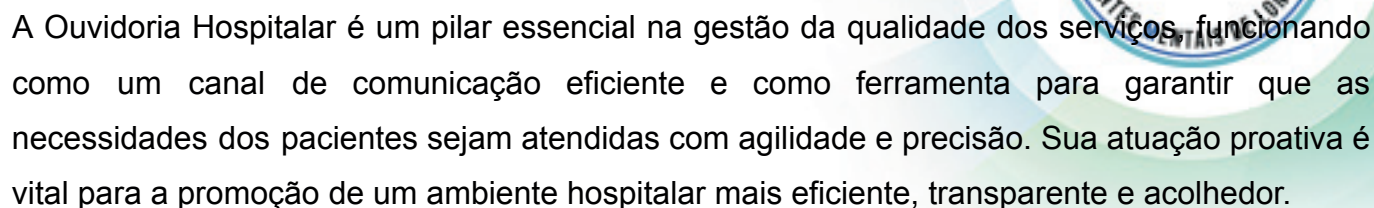
A Ouvidoria Hospitalar é uma área proativa e fundamental no ambiente hospitalar, desempenhando um papel crucial na melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados e no fortalecimento da comunicação entre pacientes, familiares e a equipe hospitalar. Sua função é receber, analisar e encaminhar as demandas e reclamações, buscando soluções rápidas e eficazes para qualquer insatisfação, além de identificar oportunidades de melhoria.

Os principais canais de comunicação disponíveis para o envio de manifestações incluem:

- E-mail: o Canal de e-mail ouvidoria@hospitalvida.org.br, permitindo que as pessoas enviem suas questões de forma prática e segura.
- Formulário Próprio: Disponibilizado nas recepções, formulário que permite que as pessoas registrem suas opiniões e solicitações de maneira estruturada e eficiente.
- Atendimento Presencial: A Ouvidoria também está disponível para receber manifestações de forma presencial, tendo sempre disponível um ouvidor da parte administrativa e também ouvidor da parte técnica sendo profissional assistente social e psicólogo, garantindo um atendimento mais direto e personalizado, além de possibilitar o esclarecimento imediato de dúvidas.

A atuação da Ouvidoria vai além de simplesmente resolver problemas pontuais; ela atua na prevenção de situações negativas, na promoção de um atendimento humanizado e na garantia de que todas as questões sejam tratadas com transparência e respeito. A Ouvidoria também desempenha um papel importante na mediação entre os pacientes e os profissionais de saúde, garantindo que as necessidades dos pacientes sejam atendidas de forma eficiente e que as políticas do hospital sejam cumpridas.

Com o acompanhamento constante de indicadores de satisfação e a análise das informações geradas pela pesquisa de satisfação e outros canais de comunicação, a Ouvidoria contribui para a melhoria dos processos internos e para o aperfeiçoamento do atendimento oferecido aos pacientes.



(CASO NÃO SEJA O PACIENTE PREENCHA OS CAMPOS ABAIXO)

DATA DE NASC.(PACIENTE) / /

QUE VOCÊ DESEJA?

QUAIS OS SEUS COMENTÁRIOS?

[illegible]

Avenida Universo n.º 92 - Jardim Shangri-lá A - Fone: (43) 3327-5858 - CEP: 86070-710 - Londrina - PR

[illegible]

- Responda o maior número de perguntas possíveis;
- Escreva com Letra legível;
- Formulários anônimos ou com conteúdos impróprios serão ignorados e/ou não encaminhados; e
- Caso sua manifestação refira-se a algum profissional em específico coloque o nome deste, caso não saiba informar, coloque as características físicas e o horário do acontecimento.

SOBRE A OUVIDORIA:

- As demandas são recolhidas diariamente, de segunda a sexta-feira;
- A ouvidoria não encaminha demandas anônimas (caso queira sigilo no encaminhamento, procure o setor pelos outros canais de atendimento);
- A ouvidoria atende, de segunda a sexta-feira, presencialmente no Hospital Vida e/ou pelo fone (43) 3327-5858;
- Se preferir encaminhe e-mail para ouvidoria@hospitalvida.org.br ;
- O prazo de resposta é de até 20 (vinte) dias corridos após encaminhamento; e
- O retorno será dado através do telefone ou e-mail.

Avenida Universo n.º 02 - Jardim Shangri-lá A - Fone: (43) 3327-5858 - CEP: 86070-710 - Londrina - PR



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



OUVIDORIA

QUAL O SEU NOME
COMPLETO? _____ CIDADE? _____ UF? _____ ☐ SOU O
PACIENTE ☐ SOU O
QUAIS OS SEUS TELEFONES (_____ CELULAR, _____ FIXO _____ E
RECADOS)? _____
DESEJA INFORMAR SEU E-MAIL? ☐ SIM ☐ NÃO

(CASO NÃO SEJA O PACIENTE PREENCHA OS CAMPOS ABAIXO)

QUAL O NOME COMPLETO DO PACIENTE? _____
QUAL O NOME COMPLETO DA MÃE DO PACIENTE? _____

VOCÊ É: ☐ PAI/MÃE ☐ FILHO/FILHA ☐ IRMÃO/IRMÃ
☐ OUTRO _____

DATA DE NASC.(PACIENTE)___/___/___

QUE VOCÊ DESEJA?

☐ FAZER UM ELOGIO ☐ FAZER UMA SOLICITAÇÃO ☐ FAZER UMA RECLAMAÇÃO
☐ FAZER UMA DENÚNCIA ☐ PEDIR INFORMAÇÕES ☐ FAZER UMA SUGESTÃO

QUAIS OS SEUS COMENTÁRIOS?

[illegible][illegible]

FORMULÁRIO DE OUVIDORIA PRESENCIAL
ORIENTAÇÕES DE PREENCHIMENTO

- Responda o maior número de perguntas possíveis;
- Escreva com Letra legível;
- Formulários anônimos ou com conteúdos impróprios serão ignorados e/ou não encaminhados; e
- Caso sua manifestação refira-se a algum profissional em específico coloque o nome deste, caso não saiba informar, coloque as características físicas e o horário do acontecimento.

SOBRE A OUVIDORIA:

- As demandas são recolhidas diariamente, de segunda a sexta-feira;
- A ouvidoria não encaminha demandas anônimas (caso queira sigilo no encaminhamento, procure o setor pelos outros canais de atendimento);
- A ouvidoria atende, de segunda a sexta-feira, presencialmente no Hospital Vida e/ou pelo fone (43) 3327-5858;
- Se preferir encaminhe e-mail para ouvidoria@hospitalvida.org.br ;
- O prazo de resposta é de até 20 (vinte) dias corridos após encaminhamento; e
- O retorno será dado através do telefone ou e-mail.

7.2. Classificação dos Atendimentos

Os atendimentos realizados pela Ouvidoria Hospitalar do Hospital Vida são sistematicamente classificados de acordo com a natureza da manifestação recebida, permitindo uma gestão eficiente e direcionada para cada tipo de demanda. As principais categorias são:



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



1. Reclamações:

São manifestações que referem-se a insatisfações, desconfortos ou falhas percebidas no atendimento ou nos serviços prestados. A Ouvidoria atua com agilidade para identificar soluções que atendam às necessidades de pacientes e familiares, buscando aprimorar continuamente os processos.

2. Sugestões:

Pacientes, familiares e colaboradores podem encaminhar sugestões relacionadas a melhorias em processos, infraestrutura ou serviços. Todas as sugestões são analisadas e, quando viáveis, incorporadas aos planos de melhoria contínua do Hospital.

3. Elogios:

Elogios são recebidos como reconhecimento pelas boas práticas e qualidade no atendimento. Esses retornos positivos são fundamentais para motivar e valorizar os colaboradores, reforçando o compromisso com a excelência no cuidado.

4. Pedidos de informações:

As solicitações incluem solicitações de esclarecimentos sobre serviços, procedimentos ou aspectos gerais do hospital. A Ouvidoria fornece respostas claras e detalhadas, garantindo que todas as demandas sejam atendidas de forma eficiente.

5. Solicitações de Assistência:

Demandas que envolvem algum tipo de apoio ou assistência, seja durante o atendimento hospitalar ou em questões relacionadas ao processo de internação e alta. A Ouvidoria encaminha essas solicitações aos setores responsáveis, garantindo o suporte necessário para a resolução das questões.



A classificação das manifestações recebidas pela Ouvidoria Hospitalar permite que as demandas sejam tratadas de maneira organizada e eficaz, contribuindo para um atendimento mais ágil e adequado às necessidades de todos. O sistema de classificação também facilita a identificação de áreas que necessitam de melhorias contínuas, assegurando um ambiente hospitalar cada vez mais eficiente e acolhedor:

Caixas de sugestões:

Atualmente, o Hospital Vida dispõe de caixas de sugestões localizadas em pontos estratégicos, como as recepções principais, áreas de maior fluxo durante internações, altas e visitas de familiares. Esses canais oferecem um meio prático e acessível para que pacientes e familiares expressem opiniões, sugestões ou reclamações de forma anônima, fortalecendo a participação da comunidade na melhoria dos serviços..

Essas caixas oferecem um meio prático e acessível para que pacientes, familiares possam expressar suas opiniões, sugestões ou até mesmo fazer reclamações de forma anônima.

Comparação de Atendimentos da Ouvidoria: 2024 vs. 2025.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



No setor de Ouvidoria do Hospital Vida, a média mensal de atendimentos, que abrange elogios, sugestões e reclamações, manteve-se consistente entre os anos de 2024 e 2025, com uma média de 2 atendimentos por mês. A seguir, apresentamos uma comparação entre os dois anos, destacando as categorias de manifestações recebidas:

- **Elogios:** Em ambos os anos, a Ouvidoria registrou elogios contínuos, destacando a qualidade no atendimento e a atenção dada aos pacientes e familiares. Apesar da média não ter mudado significativamente, observou-se um aumento nos elogios relacionados a inovações no atendimento e à melhoria nas instalações do hospital em 2025.
- **Sugestões:** A quantidade de sugestões também manteve-se estável. Contudo, em 2025, notou-se um aumento nas sugestões voltadas para melhoria da comunicação entre a equipe de saúde e os pacientes, além de ideias relacionadas a otimização dos processos de alta e maior integração entre as áreas do hospital.
- **Reclamações:** As reclamações, embora raras, também foram registradas de forma semelhante entre os anos, com uma leve diminuição em 2025. Isso reflete uma possível melhoria nos processos internos e um maior foco na qualidade do atendimento.

Em 2025, observou-se o fortalecimento da implementação de melhorias decorrentes das manifestações registradas na Ouvidoria. A redução no volume de reclamações, aliada ao aumento de elogios, indica um impacto positivo das ações adotadas ao longo do ano, bem como uma evolução na percepção de pacientes e familiares quanto à qualidade do atendimento prestado.

7.3. Satisfação do atendimento de pacientes SUS

O Hospital Vida e Nova Vida realiza, em média, 135 internações mensais de pacientes do SUS, com volume equivalente de altas no mesmo período. A unidade mantém taxa média de ocupação de 97%, o que evidencia um fluxo assistencial contínuo e elevado, resultando em significativa demanda sobre os serviços médicos e a infraestrutura hospitalar.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Nesse contexto, a satisfação dos pacientes é monitorada de forma sistemática e contínua, visando assegurar a manutenção da qualidade assistencial, mesmo diante de cenário de alta complexidade operacional e intensa utilização dos recursos disponíveis.

Principais Resultados da Pesquisa de Satisfação:

Qualidade do Atendimento Médico e Assistencial:

A maioria dos pacientes SUS relatou satisfação com o atendimento médico, destacando a competência e dedicação dos profissionais de saúde.

Atenção e Humanização:

O hospital recebeu feedbacks positivos quanto à atenção humanizada, sendo reconhecido pelo esforço da equipe em proporcionar um ambiente acolhedor.

O hospital recebeu feedbacks positivos relacionados à atenção humanizada, sendo reconhecido pelo empenho das equipes em promover um ambiente acolhedor e sensível às necessidades dos pacientes

Infraestrutura e Conforto

Embora a infraestrutura fosse considerada adequada para a demanda de pacientes SUS, em 2025 a instituição avançou com a execução de amplas reformas estruturais, com foco na melhoria contínua das condições de atendimento e na ampliação do conforto para todos os usuários.

Processo de Alta e Acompanhamento:

O processo de alta hospitalar tem sido bem avaliado, com destaque para a clareza das orientações fornecidas aos pacientes quanto aos cuidados pós-alta e à continuidade do tratamento.

Apesar da elevada taxa de ocupação e do intenso fluxo de atendimentos do SUS, o Hospital Vida tem se destacado pela manutenção de um padrão assistencial de qualidade, evidenciado por níveis consistentes de satisfação, especialmente nas dimensões de atendimento médico e humanização.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



NÚMEROS RECENTES

ATENDIMENTOS E INTERNAÇÕES 2024

ATENDIMENTOS NO ÂNIMA:

5.316

INTERNAÇÕES HOSPITAL VIDA
E HOSPITAL NOVA VIDA:

1.594

ATENDIMENTOS HOSPITAL VIDA
E HOSPITAL NOVA VIDA:

2.875



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



8. TRANSPARÊNCIA (Atendimentos)

8.1. Atendimentos

Ao longo de 2025, o Hospital Vida, em parceria com o Hospital Nova Vida, realizou um total de 2.511 atendimentos, dos quais 95% foram destinados a pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS), evidenciando o cumprimento integral (100%) da meta pactuada para esta modalidade de atendimento.

Além disso, foram registrados 9.996 atendimentos na modalidade particular e por convênios médicos, o que reforça o compromisso institucional em ampliar o acesso aos serviços de saúde mental e assegurar a continuidade do cuidado a diferentes perfis de usuários.

Os resultados apresentados refletem o empenho das equipes assistenciais e administrativas na oferta de um atendimento qualificado, humanizado e alinhado às diretrizes do SUS, bem como às necessidades da população atendida, consolidando o compromisso do Hospital Vida com a excelência na assistência em saúde mental.

CONVÊNIO	Retorno	00:00 - 07:00	07:01 - 13:00	13:01 - 19:00	19:01 - 23:59	Total
AFDM POPULAR	0	0	189	136	0	325
HOSPITALAR	0	1	3809	3277	0	7087
PARTICULAR	0	0	1	1	0	2
UNIMED LONDRINA	0	0	301	211	0	512
GRATUITO	0	0	42	24	0	66
SSG - SERVIÇO A SAÚDE GLOBAL	0	1	62	28	0	91
Total	0	2	4404	3677	0	8083

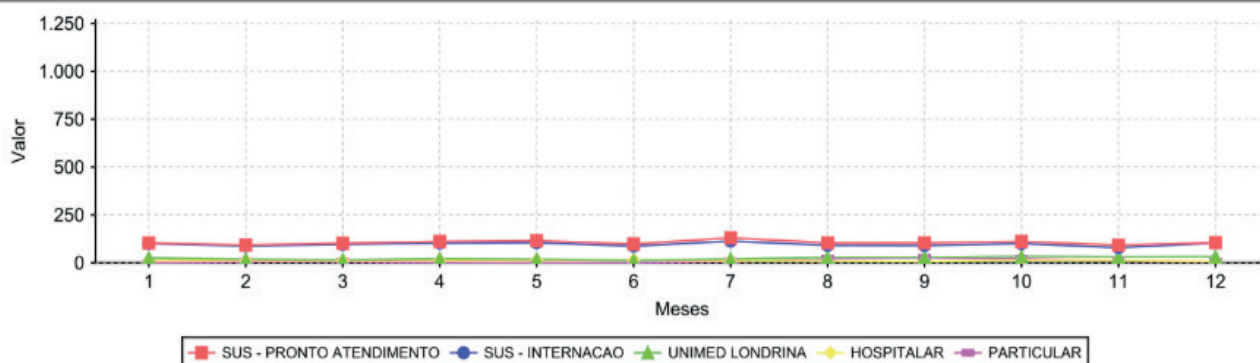
Competência: 2025

Convênios	Janeiro		Fevereiro		Março		Abril		Maio		Junho		Julho		Ago		Set		Out		Nov		Dez		Totais		Médias		
	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diarias	Atend	Diarias	(%)
S - PRONTO ATENDI	103	0	93	0	102	0	111	0	115	0	98	0	130	0	104	0	104	0	111	0	92	0	105	0	1268	0	106,67	0,00	41,81%
S - INTERNACAO	100	6138	88	5584	96	6168	103	5943	105	6133	87	5934	113	6108	91	6094	90	5937	100	6108	79	5932	103	6219	1155	72298	96,25	6.024,83	37,81%
IMED LONDRINA	25	248	18	149	14	140	21	181	18	232	12	142	19	188	28	216	29	327	33	243	31	192	32	227	280	2485	23,33	207,08	9,16%
SPITALAR	10	126	12	72	11	91	12	114	12	101	14	134	10	112	9	101	8	65	13	116	12	157	7	127	128	1316	10,67	109,67	4,19%
RTICULAR	0	0	6	31	6	62	2	24	0	14	2	16	7	14	20	15	27	1	20	30	11	1	5	2	106	210	8,83	17,50	3,47%
RTOS	8	237	14	225	6	260	16	270	8	229	10	237	11	234	11	247	7	222	6	187	10	193	10	183	117	2724	9,75	227,00	3,83%
Totais	246	6749	231	6061	235	6721	265	6532	258	6709	223	6483	290	6656	263	6673	263	6552	283	6684	235	6475	282	6758	3054	79033	254,50	6.586,08	100,00%



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858

Evolução Mensal dos atendimentos no ano de 2025 por Convênios



8.2. Internamentos

Em 2024, o Hospital Vida realizou um total de 1.594 internações psiquiátricas, todas elas reguladas conforme os fluxos pactuados com os órgãos competentes e operadoras de saúde.

As internações pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ocorreram exclusivamente mediante encaminhamento da Central de Regulação de Leitos do Estado, garantindo a equidade no acesso e a gestão qualificada da oferta de leitos em saúde mental.

No âmbito dos convênios médicos, as internações foram realizadas mediante autorização prévia das operadoras com as quais o hospital mantém contrato, observando os critérios clínicos e administrativos estabelecidos.

O Hospital Vida também recebeu, em menor escala, pacientes via demanda direta, os quais foram avaliados tecnicamente para verificação da necessidade de internação e da disponibilidade de leitos.

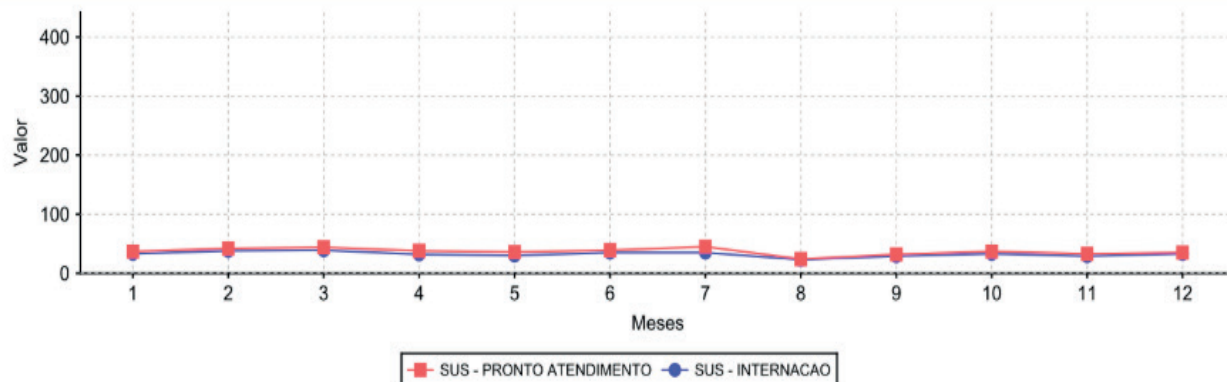
As internações seguem protocolos psiquiátricos atualizados e são acompanhadas por equipe multiprofissional, com foco na estabilização do quadro psiquiátrico, reintegração social e continuidade do cuidado em rede.



Competência: 2025

Convênios	Janeiro		Fevereiro		Março		Abril		Maio		Junho		Julho		Ago		Set		Out		Nov		Dez		Totais		Médias		
	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diaria	Atend	Diarias	Atend	Diarias	
SUS - PRONTO ATENDI	37	0	42	0	44	0	38	0	36	0	39	0	45	0	24	0	32	0	37	0	33	0	35	0	442	0	36,83	0,00	83,18%
SUS - INTERNACAO	33	1986	38	1786	39	1986	32	1922	30	1997	35	1867	35	1939	23	1967	29	1915	33	1965	29	1930	33	1987	389	23257	32,42	1.938,08	46,81%
UTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00%
Totais	70	1986	80	1786	83	1996	70	1922	66	1997	74	1867	80	1939	47	1967	61	1915	70	1965	62	1930	68	1987	831	23257	69,25	1.938,08	100,00%

Evolução Mensal dos atendimentos no ano de 2025 por Convênios





9. ÁREA DO CONHECIMENTO (ACADÊMICA)

9.1. Residência Médica

Além da qualificação contínua de seus profissionais, a instituição também incentiva a formação de novos médicos, fortalecendo seu papel como campo de ensino e desenvolvimento. Nesse contexto, o ano de 2025 representou um marco importante para o Hospital Vida, que, reconhecendo a relevância da formação médica e sua experiência consolidada na área de Psiquiatria, ampliou seu Programa de Formação com a implantação da Residência Médica.

Durante o programa, os médicos residentes têm a oportunidade de aprofundar seus conhecimentos, integrando teoria e prática por meio da vivência de casos reais, o que contribui de forma significativa para o desenvolvimento de suas competências clínicas e assistenciais.

Por se tratar de uma residência reconhecida pelo Ministério da Educação, o programa proporciona aos médicos, ao término da especialização, a obtenção do Registro de Qualificação de Especialista (RQE), representando um importante avanço na trajetória profissional. Trata-se, portanto, de um investimento estratégico de médio e longo prazo, com impactos positivos na qualificação profissional, nas oportunidades de carreira e na valorização da especialidade.

No cotidiano hospitalar, a implementação do programa também traz desafios inerentes à atividade assistencial e à formação, considerando a intensidade do trabalho, as demandas assistenciais e a necessidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse cenário reforça continuamente a importância do compromisso institucional com a formação, a mentoria e a preceptoria.

A Residência Médica teve início com 3 (três) vagas credenciadas pelo MEC, com 3 (três) bolsas financiadas pelo Ministério da Saúde, contando com um corpo de preceptores e mentores dedicados ao acompanhamento do processo de aprendizagem dos residentes, assegurando a qualidade da formação e a segurança assistencial dos pacientes atendidos pelo Hospital Vida.



As atividades são coordenadas pela COREME (Comissão de Residência Médica), em conformidade com a matriz curricular estabelecida pelo Ministério da Educação. O processo seletivo dos residentes é conduzido por empresa terceirizada especializada, garantindo critérios técnicos, transparência e qualidade na seleção dos candidatos.

Em 2025, registrou-se o ingresso de 3 (três) médicas no Programa de Residência Médica, com duração de 3 (três) anos.

O início das atividades foi marcado por um dia de integração institucional, no qual foram apresentadas as rotinas do sistema, as normas internas e as diretrizes assistenciais e administrativas, proporcionando aos residentes uma compreensão inicial sobre o funcionamento do Hospital Vida e facilitando sua adaptação ao ambiente de trabalho.

A seguir, apresenta-se o quadro demonstrativo:

ANO DE INGRESSO	VAGAS	CANDIDATOS	CANDIDATO/VAGA PSQUIATRIA
2025	3	85	28,3

Vejamos um Quadro Comparativo:

ANO 2025	HOSPITAL VIDA	USP	UEL	UNIFESP
Nº CANDIDATOS	85	224	134	7553
Nº DE VAGAS	3	14	3	596
CANDIDATO/VAGA	28,3	16	44,7	12,67

Quadro comparativo: USP, UNIFESP, UEL e HV

A comparação apresentada, em relação a instituições nacionalmente reconhecidas e de referência na Residência Médica em Psiquiatria, evidencia a elevada procura pela especialidade. Esse cenário reforça, por um lado, a consolidação do programa do Hospital Vida como um espaço de formação em crescimento e alinhado às melhores práticas assistenciais e acadêmicas, e, por outro, amplia a responsabilidade institucional na qualificação e acompanhamento dos profissionais em formação.



9.2. Campo de prática para estágios

O Hospital Vida também atua na formação de recursos humanos qualificados, por meio da oferta de estágios a estudantes de graduação e cursos técnicos vinculados a instituições de ensino conveniadas.

Nesse contexto, o hospital oportuniza a acadêmicos de Medicina de instituições credenciadas a realização de estágios com duração de 30, 60 ou 90 dias, no segundo maior hospital psiquiátrico do Paraná, além de atuar como campo de prática para a faculdade de Medicina do município de Londrina, em disciplinas específicas.

No campo da Saúde, ao longo de 2025, o hospital recebeu diversos estagiários, o que contribuiu de forma significativa para a troca de experiências e para a atualização contínua das equipes assistenciais. Essa vivência mostrou-se especialmente enriquecedora, tanto para os estagiários quanto para os profissionais do serviço, fortalecendo o processo de ensino-aprendizagem no ambiente hospitalar.

9.3. Campo de prática para estágios multidisciplinar

O Hospital Vida constitui-se como campo de prática para estágios multidisciplinares, recebendo estudantes de instituições de ensino devidamente cadastradas e conveniadas, conforme disponibilidade institucional e alinhamento com as atividades assistenciais.

Além das áreas de Medicina e Enfermagem, o hospital oportuniza vivências práticas a acadêmicos de diferentes formações da área da saúde, promovendo a integração entre teoria e prática em ambiente hospitalar especializado em saúde mental.

Essas atividades contribuem para o desenvolvimento de competências técnicas, éticas e assistenciais, favorecendo uma formação mais completa e humanizada dos estudantes, ao mesmo tempo em que fortalecem a troca de conhecimentos com as equipes do Hospital Vida e qualificam continuamente o processo assistencial.





10. RESPONSABILIDADE SOCIAL

O Hospital Vida tem como compromisso não apenas a prestação de cuidados em saúde de excelência, mas também a promoção do bem-estar e da qualidade de vida da comunidade em que está inserido. Nesse contexto, a responsabilidade social constitui um pilar essencial de sua atuação, refletindo o compromisso institucional com a saúde, a inclusão social e o desenvolvimento sustentável.

Entre as principais ações de responsabilidade social, destacam-se:

Atenção à saúde de populações vulneráveis:

O Hospital Vida presta atendimento contínuo a pacientes em situação de vulnerabilidade social, reafirmando seu compromisso com o acesso equitativo à saúde. Além disso, mantém parcerias institucionais que ampliam o suporte assistencial e contribuem para a oferta de benefícios adicionais aos pacientes internados, fortalecendo a integralidade do cuidado.

Projetos educativos e de prevenção:

A instituição desenvolve, ao longo do ano, campanhas permanentes de promoção à saúde e prevenção de doenças, com destaque para Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul. Essas ações incluem palestras, atividades educativas, distribuição de materiais informativos e iniciativas de conscientização voltadas tanto à comunidade quanto aos colaboradores. Também são promovidas ações contínuas de educação em saúde mental, alimentação saudável e incentivo à prática regular de atividades físicas.

Sustentabilidade ambiental:

Com foco na responsabilidade ambiental, o Hospital Vida vem implementando medidas para redução do consumo de energia e água, além do aprimoramento da gestão de resíduos por meio da coleta seletiva e do descarte adequado. Essas iniciativas reforçam o compromisso institucional com práticas sustentáveis e com a redução dos impactos ambientais.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Apoio a projetos locais e culturais:

O Hospital Vida apoia e incentiva iniciativas culturais, educacionais e sociais no âmbito comunitário, contribuindo para o fortalecimento de ações locais e para o desenvolvimento regional. Essas parcerias estimulam a participação social e valorizam projetos que geram impacto positivo e coletivo.

Valorização dos colaboradores:

Reconhecendo que seus colaboradores são o principal ativo institucional, o hospital investe continuamente em capacitação, treinamento e ações de bem-estar. Busca-se promover um ambiente de trabalho saudável, ético e inclusivo, pautado pelo respeito, pela valorização profissional e pelo desenvolvimento humano e técnico de toda a equipe.

10.1. Projeto SENAC

A parceria entre o Hospital Vida e o SENAC, iniciada em 2022, consolidou-se como uma iniciativa de transformação social, com a realização de aproximadamente 80 turmas e a formação de cerca de 1.000 participantes. Desenvolvida no próprio ambiente hospitalar, a ação oferece cursos de culinária, portaria, beleza e inclusão digital, promovendo qualificação, inclusão e novas perspectivas de vida aos pacientes. Em 2025, o projeto ampliou ainda mais seu alcance, com 28 turmas realizadas e quase 300 participantes atendidos, evidenciando a crescente relevância e capilaridade da iniciativa.

Mais do que capacitação, essas atividades integram o processo de cuidado, contribuindo de forma significativa para a recuperação global dos pacientes — não apenas sob o aspecto clínico, mas também no fortalecimento do bem-estar emocional, da autonomia e das possibilidades de reinserção social.

Culinária:

Os cursos de culinária possibilitam o desenvolvimento de habilidades práticas na preparação de alimentos, como doces e pães, oferecendo aos pacientes uma oportunidade de qualificação profissional. Ao final, os participantes recebem certificação, ampliando suas possibilidades de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858

**Portaria:**

Os cursos na área de portaria promovem capacitação em atendimento ao público, organização e noções de segurança, proporcionando uma alternativa de qualificação profissional para pacientes em processo de reabilitação e retomada da vida social e laboral.

Beleza:

Os cursos de beleza, como maquiagem e manicure, contribuem significativamente para o fortalecimento da autoestima, autocuidado e bem-estar dos pacientes, além de oferecerem possibilidades de geração de renda e atuação profissional no setor de estética.

Inclusão digital:

As atividades de inclusão digital ampliam o acesso dos pacientes às tecnologias e às ferramentas básicas de informática, promovendo autonomia, conectividade e o desenvolvimento de novas habilidades. Essa iniciativa contribui para o fortalecimento da inserção social e para a ampliação de oportunidades de aprendizado, especialmente entre pacientes em fase de alta médica e reintegração ao convívio social.

De forma geral, a iniciativa contribui de maneira expressiva para a promoção da saúde mental e emocional, ao mesmo tempo em que oferece capacitação profissional e novas perspectivas de futuro aos pacientes. Trata-se de uma ação que reforça o compromisso do Hospital Vida com a responsabilidade social, a humanização do cuidado e a promoção da qualidade de vida em todas as suas dimensões.

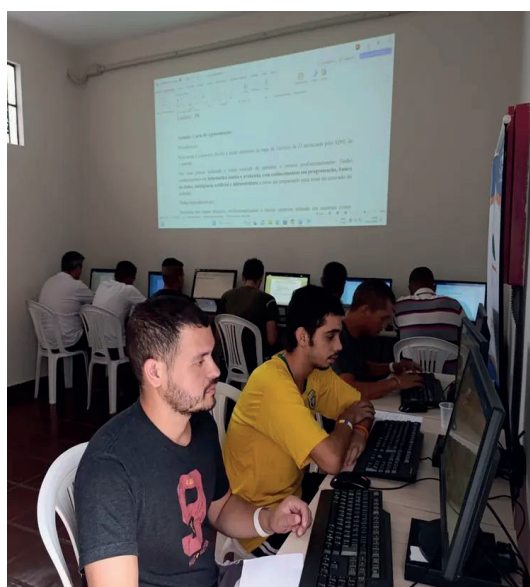






3º Dia Curso de Maquiagem 19/02/25





Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



10.2. O projeto "Passeio dos Asilares"

O projeto **"Passeio dos Asilares"** é uma iniciativa de grande relevância desenvolvida pelo Hospital Vida, com o objetivo de proporcionar aos pacientes da unidade asilar a oportunidade de vivenciar experiências externas ao ambiente hospitalar. Trata-se de uma ação voltada à promoção do bem-estar emocional, psicológico e social, contribuindo para a humanização do cuidado e para a ampliação da qualidade de vida.

As atividades são realizadas com periodicidade trimestral, contemplando passeios externos a locais como shoppings, cinemas e parques, sempre respeitando as condições clínicas e assistenciais dos pacientes.

Entre os principais benefícios da iniciativa, destacam-se:

Melhora da qualidade de vida:

A saída do ambiente institucional proporciona mudança de rotina e de cenário, contribuindo para a redução do estresse, da monotonia e dos impactos associados à internação prolongada.

Estímulo à socialização:

Os passeios favorecem a interação entre pacientes, equipe assistencial e comunidade, contribuindo para a redução do isolamento social e para o fortalecimento de vínculos interpessoais.

Benefícios para a saúde mental:

O contato com novos ambientes, atividades de lazer e estímulos externos contribui para a melhora do humor, redução da ansiedade e promoção do relaxamento, impactando positivamente o estado emocional dos pacientes.

Fortalecimento de vínculos afetivos:

As atividades externas também fortalecem a relação entre pacientes e equipe multiprofissional, promovendo momentos de convivência mais leve e acolhedora, fundamentais para o cuidado em saúde mental.

Estímulo à memória e à cognição:

A vivência de novos contextos e a retomada de experiências sociais e afetivas podem estimular memórias, favorecer a reminiscência e contribuir positivamente para aspectos cognitivos e emocionais.

Dessa forma, o projeto “Passeio dos Asilares” consolida-se como uma importante estratégia de cuidado ampliado, reafirmando o compromisso do Hospital Vida com a humanização da assistência, a inclusão social e a promoção integral da saúde.



10.3. O projeto de festas comemorativas:



O projeto de **festas comemorativas do Hospital Vida** representa uma importante iniciativa de humanização do cuidado, proporcionando aos pacientes momentos de alegria, convivência e acolhimento durante o período de internação. Mais do que celebrações, essas ações criam espaços de leveza emocional, pertencimento e conexão, contribuindo significativamente para o bem-estar psicológico e para a ressignificação da experiência hospitalar.

As atividades são planejadas ao longo do ano, contemplando diferentes datas e temas comemorativos, sempre com foco na valorização da vida, na interação social e no fortalecimento dos vínculos entre pacientes e equipe.

Entre as principais celebrações, destacam-se:

- **Janeiro Branco**
- **Carnaval**
- **Páscoa**
- **Festa Junina**
- **Dia das Mães e Dia dos Pais**
- **Festa da Primavera**
- **Festa Natalina**
- **Gincana Esportiva**
- **Aniversariantes do Mês**
- **Bloquinho da Felicidade**
- **Festa Halloween**
- **Sala de Informática**
- **Café comemorativo em alusão às datas das profissões que integram a equipe hospitalar**

Esses momentos vão além da comemoração: eles resgatam sorrisos, estimulam memórias afetivas e promovem sentimentos de pertencimento e valorização pessoal. Em muitos casos, representam uma pausa simbólica na rotina hospitalar, permitindo que o paciente se reconecte com emoções positivas, histórias de vida e relações interpessoais.



Assim, o projeto consolida-se como uma prática essencial de cuidado humanizado, reforçando o compromisso do Hospital Vida com uma assistência que acolhe não apenas a doença, mas principalmente o ser humano em sua integralidade.





Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



OUTUBRO ROSA

PREVENÇÃO AO CÂNCER DE MAMA E HPV

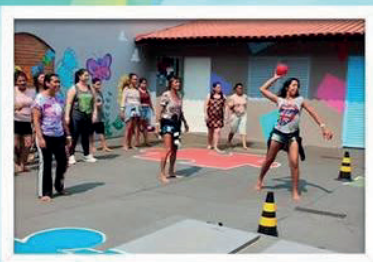


Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858





GINCANA

REALIZADA NO HOSPITAL VIDA



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858





Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858

10.4. Projeto vida – Musicalização:



O projeto de **musicalização**, desenvolvido em parceria com o **Projeto Vida** e iniciado em 2023 no Hospital Vida, constitui uma importante iniciativa voltada à promoção do bem-estar emocional, cognitivo e social dos pacientes por meio da música. Reconhecida por seu potencial terapêutico, a música atua como recurso complementar no ambiente hospitalar, contribuindo para a redução do estresse, o estímulo à expressão emocional e a melhoria da qualidade de vida durante o processo de internação.

Em 2025, o Hospital Vida reforça seu compromisso com a ampliação de projetos e parcerias interdisciplinares, com o objetivo de qualificar ainda mais o cuidado oferecido aos pacientes, fortalecendo práticas humanizadas e integradas de assistência.

Nesse contexto, destacam-se também as ações culturais e voluntárias que enriquecem o ambiente institucional e fortalecem a humanização do cuidado. Entre elas, evidenciam-se as apresentações da **Banda Marcial da Guarda Mirim**, do **Grupo de Pagode Gospel** e do **Grupo de Violeiros**, que contribuem com momentos de acolhimento, alegria e integração social por meio da música e da cultura. Essas iniciativas voluntárias desempenham papel essencial na construção de um ambiente mais leve e afetivo, proporcionando experiências significativas aos pacientes e fortalecendo o vínculo entre a instituição e a comunidade.





Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Ainda no âmbito das ações previstas para 2025, destaca-se a proposta de implementação do **projeto de saúde bucal**, com impacto direto na promoção do bem-estar e da qualidade de vida, contribuindo para a prevenção de agravos, o conforto físico e a valorização da saúde integral dos pacientes.

Outro destaque é o projeto **“A Arte de Fazer”**, que promove a expressão criativa, o desenvolvimento de habilidades manuais e o fortalecimento da autoestima por meio do artesanato terapêutico, com especial ênfase na produção em biscuit.

Em 2025, a iniciativa, realizada em parceria com a **Guarda Mirim de Londrina**, que gentilmente cedeu moldes, possibilita que pacientes e colaboradores participem ativamente da confecção de peças artesanais, transformando simples momentos em experiências significativas de criação e pertencimento.

Mais do que uma atividade manual, o artesanato em *biscuit* se revela como uma ferramenta de cuidado emocional: cada peça produzida carrega histórias, sentimentos e a redescoberta da capacidade de criar, imaginar e transformar. O ato de modelar, moldar e dar forma ao material contribui para a redução da ansiedade, o estímulo da concentração e o fortalecimento da autoestima, promovendo bem-estar e sentido no cotidiano hospitalar.

Assim, o projeto se consolida como uma ação sensível e humanizada, que valoriza o fazer com as mãos como expressão de cuidado, afeto e reconstrução emocional.

Dessa forma, o conjunto dessas iniciativas reafirma o compromisso do Hospital Vida com uma assistência integral, humanizada e centrada na promoção da dignidade, do bem-estar e da qualidade de vida em todas as suas dimensões.

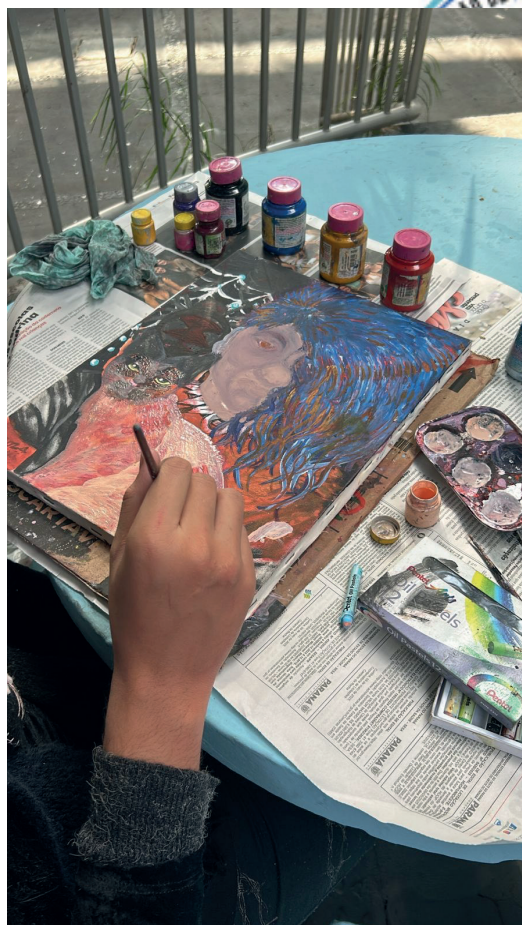


10.5. Projeto Movendo Mentes:

O **Projeto Movendo Mentes** tem como principal objetivo promover o bem-estar físico e mental dos pacientes por meio de atividades físicas regulares, com um foco especial no monitoramento e acompanhamento contínuo. Este projeto é realizado por meio de **parcerias com a Universidade Estadual de Londrina (UEL)**, que traz, semanalmente, atividades físicas adaptadas às necessidades dos pacientes.







O Projeto Cão Terapeuta, desenvolvido em 2025 no Hospital Vida, consolidou-se como uma iniciativa inovadora e humanizadora no cuidado à saúde mental. A ação consiste na utilização de cães para interagir com pacientes em ambiente hospitalar, promovendo acolhimento, conforto emocional e estímulos positivos durante o tratamento.

A presença dos cães terapeutas têm se mostrado extremamente eficazes na redução de níveis de estresse, ansiedade e sintomas depressivos, além de contribuir para a melhora do humor, da socialização e do engajamento dos pacientes com as equipes de saúde. Em um contexto hospitalar, muitas vezes marcado por insegurança e fragilidade emocional, a interação com os animais cria um ambiente mais leve, afetivo e acolhedor.

No Hospital Vida, o projeto foi integrado às práticas multidisciplinares de cuidado, reforçando a importância de abordagens complementares no tratamento da saúde mental. Pacientes de diferentes perfis — incluindo aqueles em reabilitação, internação prolongada ou acompanhamento psicológico — puderam se beneficiar dessa experiência, que vai além do cuidado clínico tradicional.

Ao longo de 2025, o Projeto Cão Terapeuta não apenas contribuiu para o bem-estar dos pacientes, mas também impactou positivamente familiares e profissionais de saúde, fortalecendo vínculos e promovendo um ambiente mais humanizado.

A iniciativa evidencia que o cuidado em saúde mental exige sensibilidade, inovação e estratégias que considerem o indivíduo em sua totalidade, onde o afeto e a conexão emocional desempenham papel fundamental no processo de recuperação.



A terapia com jogos, aplicada ao longo de 2025 no Hospital Vida, destacou-se como uma estratégia complementar relevante no processo terapêutico dos pacientes, especialmente no cuidado com a saúde mental e cognitiva. Atividades como xadrez, quebra-cabeça, dama e dominó foram incorporadas às rotinas de atendimento como ferramentas de estímulo e reabilitação.

Esses jogos, além de promoverem momentos de descontração, exercem papel importante no desenvolvimento de habilidades cognitivas, como raciocínio lógico, memória, concentração e tomada de decisão. No caso do xadrez e da dama, por exemplo, os pacientes são incentivados a planejar movimentos, trabalhar estratégias e exercitar a paciência. Já o quebra-cabeça contribui para a organização do pensamento e percepção visual, enquanto o dominó estimula a atenção, o cálculo e a interação social.

No contexto terapêutico, essas atividades também favorecem a socialização entre os pacientes, fortalecem vínculos e ajudam na redução de sintomas como ansiedade, estresse e isolamento. A prática regular dos jogos cria um ambiente mais leve e acolhedor, permitindo que o tratamento vá além das intervenções clínicas tradicionais.



Em 2025, o uso desses recursos no Hospital Vida reforçou a importância de abordagens integradas e humanizadas no cuidado com o paciente, demonstrando que estímulos lúdicos podem ser grandes aliados na promoção do bem-estar emocional, cognitivo e social durante o processo de recuperação.





As atividades físicas desenvolvidas em 2025 no Hospital Vida tiveram papel fundamental como parte integrante do cuidado terapêutico dos pacientes, especialmente no contexto da saúde mental. Planejadas de forma adaptada às condições clínicas de cada indivíduo, essas práticas buscaram promover não apenas benefícios físicos, mas também emocionais e sociais.

Exercícios leves, alongamentos, caminhadas assistidas e dinâmicas corporais foram incorporados à rotina dos pacientes, respeitando limites e incentivando a participação gradual. A prática regular contribuiu para a liberação de endorfinas, auxiliando na redução de sintomas de ansiedade, estresse e depressão, além de melhorar a qualidade do sono e a disposição geral.

No ambiente hospitalar, a atividade física também favoreceu a socialização e o fortalecimento de vínculos entre pacientes e profissionais, criando momentos de interação e motivação. Para muitos, essas atividades representaram uma oportunidade de reconexão com o próprio corpo e de retomada da autonomia.

Ao longo de 2025, o Hospital Vida reafirmou, por meio dessas iniciativas, a importância de integrar o movimento ao processo terapêutico, evidenciando que o cuidado com a saúde vai além do tratamento clínico, envolvendo ações que promovam bem-estar, equilíbrio emocional e qualidade de vida.



R. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



No Hospital Vida, o Clube do Livro em 2025 trouxe uma proposta acolhedora e participativa dentro do processo terapêutico dos pacientes. Por meio de encontros periódicos, a atividade incentivou a leitura compartilhada e a troca de experiências, criando um espaço de escuta, expressão e convivência.

Durante as rodas de conversa, os participantes puderam explorar diferentes histórias, refletir sobre temas diversos e relacionar as narrativas com suas próprias vivências. Esse processo favoreceu o desenvolvimento da concentração, da memória e da comunicação, além de estimular o pensamento crítico de forma leve e acessível.

A iniciativa também contribuiu para a redução da ansiedade e do isolamento, promovendo interação social e fortalecimento de vínculos entre pacientes e equipe. O ambiente seguro e mediado possibilitou que cada participante se sentisse à vontade para se expressar, respeitando seu tempo e suas particularidades.

Assim, ao longo de 2025, o Clube do Livro consolidou-se como uma prática terapêutica complementar relevante, demonstrando que a leitura e o diálogo podem ser instrumentos valiosos no cuidado com a saúde mental e no processo de recuperação.

ATIVIDADE COM VOLUNTÁRIOS

Clube do Livro





Em 2025, as campanhas de doação do Hospital Vida foram além de ações solidárias — tornaram-se verdadeiros instrumentos de transformação social e cuidado humanizado. Cada doação recebida representou mais do que um item material: foi um gesto concreto de empatia, capaz de levar dignidade, conforto e esperança a pacientes em momentos de extrema vulnerabilidade.

A mobilização da comunidade, parceiros e colaboradores criou uma corrente de solidariedade que impactou diretamente a jornada de tratamento. Roupas, alimentos, itens de higiene e materiais essenciais chegaram a quem mais precisava, reduzindo dificuldades e permitindo que os pacientes pudessem focar no mais importante: sua recuperação.

O impacto emocional dessas iniciativas foi igualmente significativo. Sentir-se amparado, lembrado e acolhido fortalece o estado psicológico, elemento fundamental no processo terapêutico, especialmente na saúde mental. As campanhas ajudaram a combater o isolamento, resgatar a autoestima e reforçar o sentimento de pertencimento.

Ao longo do ano, cada ação reafirmou que cuidar vai muito além do atendimento clínico. As campanhas de doação consolidaram-se como uma poderosa rede de apoio, conectando pessoas por um propósito maior: transformar vidas por meio da solidariedade.





Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



11. CAPITAL HUMANO

11.1. Gestão de Pessoas

11.1.1. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ATRAÇÃO

O processo de recrutamento e seleção no Hospital Vida constitui etapa estratégica da gestão de pessoas, alinhada às necessidades assistenciais, administrativas e de expansão dos serviços. O procedimento tem início com a identificação e análise das vagas em aberto, decorrentes de substituições de colaboradores, ampliação de equipes, expansão de serviços ou incorporação de novas especialidades.

Nessa fase, os gestores das áreas demandantes, em conjunto com o setor de Recursos Humanos, são responsáveis pela definição do perfil da vaga, considerando requisitos técnicos e comportamentais. No âmbito técnico, são observados critérios como formação acadêmica, especializações, certificações e experiência profissional. No campo comportamental, são valorizadas competências essenciais ao ambiente hospitalar, tais como empatia, comunicação eficaz, responsabilidade, ética e capacidade de atuação sob pressão.

A atração de candidatos é realizada por meio de múltiplos canais de divulgação, incluindo plataformas especializadas na área da saúde, redes sociais profissionais como o LinkedIn, parcerias com instituições de ensino superior e entidades de classe, além de indicações internas. As oportunidades também são divulgadas nos canais institucionais do hospital, com destaque para a cultura organizacional, o ambiente de trabalho e os benefícios oferecidos, visando ampliar a visibilidade e atratividade das vagas.

Encerrada a fase de divulgação, o setor de Recursos Humanos realiza a triagem curricular, selecionando os candidatos aderentes aos requisitos mínimos estabelecidos para cada função. São considerados, nesta etapa, aspectos como trajetória profissional, formação acadêmica e qualificações específicas. Quando aplicável, são utilizados instrumentos complementares de avaliação, como testes técnicos e questionários online, voltados à verificação de conhecimentos em protocolos assistenciais, normas institucionais e sistemas utilizados pela instituição.



Os candidatos pré-selecionados são convocados para entrevistas, realizadas de forma presencial ou remota, nas quais são avaliadas competências técnicas e comportamentais. Para funções assistenciais específicas, como médicos, enfermeiros e técnicos, podem ser incluídas etapas adicionais de avaliação prática, simulações ou testes de desempenho, com o objetivo de assegurar a aderência técnica e a segurança assistencial.

Antes da etapa final de contratação, o hospital realiza a verificação de referências profissionais, validação de formação acadêmica, experiências anteriores e conferência de registros em conselhos de classe competentes, tais como CRM, COREN, entre outros. Adicionalmente, são observados aspectos éticos e profissionais, em conformidade com as diretrizes institucionais.

Concluídas as etapas de seleção, é formalizada a proposta de contratação, contendo informações sobre remuneração, benefícios, jornada de trabalho e demais condições contratuais. Após a aceitação pelo candidato, procede-se à formalização do contrato de trabalho e ao agendamento do processo de integração institucional.

O processo de integração tem como finalidade promover a ambientação do novo colaborador às normas internas, políticas institucionais, fluxos assistenciais e diretrizes de segurança do paciente. Trata-se de etapa essencial para a adaptação ao ambiente hospitalar e para o alinhamento às práticas, valores e padrões de qualidade adotados pelo Hospital Vida.

No exercício analisado, manteve-se a realização contínua das atividades de recrutamento e seleção em todos os setores da instituição, com atuação diária envolvendo entrevistas, contato com candidatos e acompanhamento dos processos seletivos. A divulgação de vagas ocorreu de forma permanente em diferentes plataformas, incluindo Indeed, Glassdoor, SINE de Cambé e Londrina, além de grupos institucionais de comunicação e aplicativos de mensagens, como o WhatsApp, sempre observando o sigilo das informações e a preservação da imagem institucional.



Paralelamente, foi intensificada a busca ativa de profissionais, por meio de prospecção direta e contato com potenciais candidatos, ampliando o alcance e a efetividade dos processos de contratação. As ações contemplaram triagem criteriosa de currículos, identificação de perfis aderentes às necessidades organizacionais e condução de entrevistas recorrentes, assegurando a seleção de profissionais qualificados e alinhados às demandas assistenciais e administrativas do hospital.

11.1.2. INTEGRAÇÃO

Realizada a integração de novos colaboradores, com o objetivo de assegurar o alinhamento inicial à cultura organizacional, às normas internas e às expectativas institucionais. Nesse processo, foram apresentadas informações institucionais fundamentais, incluindo missão, visão e valores, bem como a estrutura organizacional e os principais fluxos de trabalho da instituição.

Foram igualmente abordadas diretrizes relacionadas às políticas internas, à conduta profissional esperada, ao uso adequado de recursos e equipamentos, às normas de segurança do trabalho e às rotinas específicas de cada setor, garantindo que o colaborador inicie suas atividades com clareza, segurança e alinhamento às práticas institucionais.

Adicionalmente, foram disponibilizadas orientações sobre benefícios, jornada de trabalho, utilização do sistema de ponto e canais de comunicação internos, contribuindo para uma adaptação mais eficiente e para a integração adequada do colaborador ao ambiente organizacional.

11.1.3. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O Hospital Vida realiza de forma contínua a análise das necessidades de treinamento, considerando mudanças na legislação vigente, atualização de tecnologias, revisão de protocolos clínicos, feedbacks das equipes assistenciais e administrativas, bem como os resultados das avaliações de desempenho por setor.



Todos os novos colaboradores, incluindo profissionais médicos, de enfermagem, técnicos e administrativos, passam por um programa estruturado de integração institucional. Esse processo contempla desde a apresentação da cultura organizacional e dos valores institucionais até a capacitação para utilização dos sistemas hospitalares, incluindo prontuário eletrônico, fluxos internos e rotinas assistenciais e administrativas.

Com o objetivo de garantir a qualificação permanente das equipes, o hospital mantém programas de educação continuada, que incluem capacitações em áreas essenciais da assistência, como urgência e emergência, terapia intensiva, técnicas assistenciais, segurança do paciente, controle de infecções hospitalares, entre outras. Também são abordados temas transversais, como ética profissional, comunicação interpessoal e manejo do estresse no ambiente de trabalho.

Adicionalmente, são promovidos workshops, treinamentos práticos e simulações realísticas, voltados ao aprimoramento das competências técnicas e comportamentais. No caso das equipes médicas e de enfermagem, destacam-se simulações de atendimentos a situações de emergência, treinamento com equipamentos de alta complexidade e atualização contínua sobre medicamentos e condutas terapêuticas.

Para as lideranças e equipes de gestão, o hospital oferece programas específicos de desenvolvimento de competências gerenciais, contemplando temas como liderança de equipes, gestão de pessoas, resolução de conflitos, comunicação efetiva e melhoria contínua de processos. Essas iniciativas visam fortalecer a atuação dos gestores e prepará-los para os desafios do ambiente hospitalar.

11.1.4. ACOMPANHAMENTO DE PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Durante o ano de 2025, foi realizado o acompanhamento sistemático dos colaboradores em período de experiência, em conjunto com os respectivos líderes, com o objetivo de avaliar a adaptação, o desempenho e o alinhamento às atividades exercidas e à cultura organizacional.



Ao longo desse processo, foram monitorados indicadores como assiduidade, pontualidade e produtividade, permitindo uma análise contínua da evolução dos colaboradores, bem como a identificação de oportunidades de melhoria.

Sempre que necessário, foram realizadas intervenções e alinhamentos direcionados, com foco no desenvolvimento profissional e no aumento da assertividade nas decisões de efetivação.

11.1.5. CARGOS E SALÁRIOS

A Supervisão de Gestão de Pessoas realiza, de forma contínua, análises referentes à estrutura de cargos, funções e salários no âmbito do Hospital Vida, com o objetivo de assegurar a adequada correspondência entre as responsabilidades atribuídas a cada função e a respectiva política de remuneração, além de manter alinhamento com as práticas de mercado.

Esse processo é conduzido em conjunto com a Direção Executiva, contribuindo para a definição de uma estrutura salarial equilibrada, justa e competitiva. A análise contempla a revisão periódica das descrições de cargos, atribuições e competências exigidas, promovendo os ajustes necessários conforme as demandas institucionais e a evolução dos processos assistenciais e administrativos.

Busca-se, com isso, garantir a equidade interna, a valorização dos profissionais e a sustentabilidade da política de remuneração, de modo a favorecer a atração e retenção de talentos, bem como a manutenção da motivação e do engajamento das equipes, sempre em conformidade com a legislação trabalhista vigente e demais normas aplicáveis.

11.1.6. BENEFÍCIOS

A Gestão de Pessoas é responsável pela prospecção, análise e implementação de benefícios voltados ao atendimento das necessidades dos colaboradores, com foco na promoção do bem-estar, da qualidade de vida e do fortalecimento do ambiente organizacional no Hospital Vida.



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858



Essa atuação envolve o monitoramento das práticas de mercado, a avaliação das demandas internas e o estudo dos impactos que os benefícios podem gerar na satisfação, no engajamento e na retenção de talentos. Em articulação com a Direção da instituição, são desenvolvidos pacotes de benefícios alinhados à realidade institucional, buscando equilíbrio entre atratividade, sustentabilidade financeira e valorização profissional.

Entre os benefícios e iniciativas possíveis, incluem-se planos de saúde, seguro de vida, vale alimentação, vale transporte, programas de apoio psicológico, ações de capacitação contínua, incentivo à educação e programas de promoção do bem-estar físico e emocional.

Adicionalmente, a área realiza pesquisas internas periódicas com os colaboradores, visando identificar necessidades, expectativas e níveis de satisfação em relação aos benefícios ofertados. Essas informações subsidiam ajustes e aprimoramentos contínuos, possibilitando uma oferta mais alinhada ao perfil das equipes.

Dessa forma, a política de benefícios do Hospital Vida tem como objetivo não apenas a competitividade no setor de saúde, mas também a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, humano e equilibrado, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

11.1.7. AUXÍLIO EM DEPARTAMENTO PESSOAL

Ao longo do ano de 2025, as atividades de apoio ao Departamento Pessoal foram realizadas de forma contínua, assegurando a organização dos processos e o suporte aos colaboradores em suas demandas diárias.

Nesse período, foram prestados esclarecimentos sobre rotinas trabalhistas, benefícios, jornada de trabalho e demais temas pertinentes, contribuindo para maior clareza das informações e alinhamento interno.



Também foram executadas atividades operacionais, como a entrega de holerites, orientação quanto à leitura e compreensão dos demonstrativos de pagamento, além do arquivamento físico e/ou digital de documentos, incluindo holerites, justificativas e outros registros administrativos.

Essas ações contribuíram para a manutenção da organização documental, maior transparência nas informações prestadas e fortalecimento da comunicação entre a empresa e os colaboradores.

11.1.8. PONTO ELETRÔNICO

Durante o ano de 2025, as atividades relacionadas ao controle de ponto eletrônico foram executadas de forma contínua e organizada, incluindo a conferência diária dos registros e o lançamento de justificativas quando necessário, assegurando a confiabilidade e a precisão das informações.

No mesmo período, foi realizada a gestão de atestados médicos, compreendendo o recebimento, a análise e o contato com os colaboradores para melhor entendimento das ocorrências de afastamento, promovendo maior controle e transparência nos processos.

Adicionalmente, foram conduzidos os agendamentos para homologação de atestados, bem como o acompanhamento dos retornos ao trabalho, garantindo a conformidade com as normas internas e a adequada regularização das situações junto aos colaboradores.

11.1.9. ARQUIVAMENTO DE DOCUMENTOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL

Durante o período analisado, foram realizadas atividades contínuas de arquivamento e organização de documentos do Departamento Pessoal, assegurando a adequada gestão, conservação e integridade das informações dos colaboradores.



As atividades abrangeram o arquivamento de advertências, cartões de ponto, holerites, bem como documentos relacionados a férias e escalas, em meio físico e/ou digital, garantindo fácil acesso, controle e rastreabilidade das informações. Essas ações contribuíram para a conformidade com as exigências legais, além de promover maior segurança, organização e eficiência na gestão documental.

11.1.10. MEDICINA DO TRABALHO

No contexto das atividades de Saúde Ocupacional, foram conduzidas rotinas relacionadas à medicina do trabalho, com foco no acompanhamento dos exames admissionais e demissionais, assegurando o cumprimento das exigências legais e dos prazos estabelecidos.

Também foi realizado o controle e acompanhamento das homologações de atestados médicos, além do suporte a colaboradores e gestores por meio do esclarecimento de dúvidas e alinhamentos, garantindo o correto registro e entendimento das ocorrências.

Adicionalmente, foram conduzidas tratativas relacionadas a alterações de função, bem como o acompanhamento dos processos de retorno ao trabalho, assegurando que os colaboradores estivessem aptos a retomar suas atividades com segurança e em conformidade com as diretrizes aplicáveis.

11.1.11. PESQUISA DE CLIMA

No âmbito da Gestão de Pessoas, o Hospital Vida realizou, de forma periódica, pesquisas de clima organizacional com o objetivo de monitorar o ambiente de trabalho e promover a satisfação, o engajamento e o bem-estar dos colaboradores.

O processo foi conduzido por meio da aplicação de questionários confidenciais, assegurando um ambiente seguro para a manifestação de opiniões e percepções sobre diferentes aspectos institucionais. As pesquisas contemplaram temas como comunicação interna, relacionamento entre lideranças e equipes, condições de trabalho, reconhecimento profissional e oportunidades de desenvolvimento.



As informações coletadas foram analisadas de forma criteriosa, possibilitando a identificação de pontos fortes e oportunidades de melhoria no ambiente organizacional. Com base nesses resultados, foram elaborados e implementados planos de ação estratégicos, incluindo iniciativas como capacitação de lideranças, ajustes em processos internos, revisão de práticas de gestão, aprimoramento de benefícios e ações voltadas ao bem-estar físico e emocional dos colaboradores, como apoio psicológico e promoção da qualidade de vida.

Como forma de reforçar a transparência e o compromisso com a melhoria contínua, os resultados das pesquisas, bem como as ações decorrentes, foram disponibilizados no portal de transparência da instituição, permitindo o acesso tanto pelos colaboradores quanto pelo público externo.

Dessa forma, o Hospital Vida reafirmou seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho saudável, participativo e humanizado, no qual os colaboradores são ouvidos, valorizados e considerados nos processos de aprimoramento institucional.

11.1.12. MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E RELAÇÕES PROFISSIONAIS

No contexto das relações de trabalho, foram desenvolvidas atividades voltadas à mediação de conflitos no ambiente organizacional, com atuação imparcial na identificação e condução de situações envolvendo colaboradores e equipes.

O processo envolveu escuta ativa, orientação e promoção de alinhamentos, com foco na construção de soluções equilibradas, respeitadas e em conformidade com as políticas internas da instituição.

Essas ações contribuíram para o fortalecimento das relações profissionais, a melhoria do clima organizacional e a prevenção de recorrências, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e harmonioso



11.1.13. INTERVENÇÕES DISCIPLINARES E ADVERTÊNCIAS

As intervenções disciplinares foram conduzidas com foco na adequação de conduta e no alinhamento de desempenho dos colaboradores, visando a correção de eventuais desvios e o reforço das diretrizes institucionais.

Nesse contexto, foram elaboradas e aplicadas advertências em conjunto com as lideranças, assegurando uma condução criteriosa, coerente e transparente dos processos.

Após as tratativas, foi realizado o arquivamento dos respectivos documentos, garantindo a organização, o controle e a rastreabilidade das informações.

11.1.14. DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

O desenvolvimento de talentos no Hospital Vida é conduzido de forma estruturada e contínua, iniciando-se pela identificação das habilidades, competências e potencialidades individuais de cada colaborador. Esse processo é realizado com base em avaliações de desempenho, feedbacks periódicos e no acompanhamento de trajetórias profissionais, possibilitando a construção de planos de desenvolvimento e carreira mais alinhados às necessidades institucionais e ao crescimento do colaborador.

A Gestão de Pessoas atua na estruturação de programas de capacitação contínua, voltados ao aprimoramento técnico e comportamental das equipes. Esses programas contemplam tanto a atualização em práticas assistenciais, protocolos clínicos e diretrizes de segurança do paciente, quanto o desenvolvimento de competências essenciais ao ambiente hospitalar, como comunicação eficaz, trabalho em equipe, liderança, gestão de pessoas e resolução de conflitos.

Dessa forma, o Hospital Vida fortalece uma cultura de aprendizagem permanente, promovendo o crescimento profissional dos colaboradores e contribuindo diretamente para a qualificação da assistência prestada e para a melhoria contínua dos processos institucionais.



11.1.15. DESENVOLVIMENTO E SUPORTE À LIDERANÇA

As atividades de acompanhamento e apoio aos líderes foram desenvolvidas com foco na tomada de decisões alinhadas às diretrizes organizacionais.

O trabalho incluiu orientação na condução de equipes, organização de condutas, realização de alinhamentos e suporte na gestão de situações do dia a dia, contribuindo para maior segurança nas decisões e uniformidade nas práticas adotadas.

Essas ações favoreceram o fortalecimento da liderança, a melhoria da comunicação interna e a condução mais assertiva das equipes..

11.1.16. DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES

O desenvolvimento das equipes foi promovido por meio do acompanhamento de reuniões junto às lideranças das áreas de Zeladoria, Manutenção, Enfermagem e Nutrição, com foco no fortalecimento da gestão e na construção de um ambiente mais alinhado e produtivo.

Nesses encontros, houve atuação na mediação de conflitos, condução de alinhamentos e apoio na organização das rotinas, contribuindo para a melhoria das relações interpessoais e do desempenho coletivo.

Além disso, foram implementadas ações voltadas ao aprimoramento de habilidades, ao estímulo à motivação e ao desenvolvimento contínuo das equipes, incentivando a colaboração e o alcance de melhores resultados organizacionais.

11.1.17. MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E RELAÇÕES PROFISSIONAIS

A mediação de conflitos e a gestão das relações profissionais são conduzidas de forma contínua pela Gestão de Pessoas no Hospital Vida, com o objetivo de assegurar a manutenção de um ambiente de trabalho harmônico, colaborativo e produtivo.



No contexto hospitalar, em que a dinâmica assistencial é intensa e exige tomada de decisão ágil, eventuais conflitos são tratados de maneira técnica, respeitosa e preventiva, buscando evitar sua escalada e possíveis impactos na rotina das equipes e na qualidade da assistência prestada.

A atuação da Gestão de Pessoas envolve a adoção de estratégias permanentes de fortalecimento das relações interpessoais, promovendo o respeito mútuo, o diálogo e a cooperação entre as equipes multiprofissionais. Paralelamente, são realizados treinamentos e capacitações voltados à comunicação assertiva, inteligência emocional e resolução de conflitos, com foco no aprimoramento das competências relacionais dos colaboradores.

Essas iniciativas contribuem para a consolidação de um ambiente organizacional mais saudável e integrado, refletindo diretamente na qualidade do cuidado prestado aos pacientes e no desempenho global da instituição. Dessa forma, o Hospital Vida reforça seu compromisso com a construção de um clima organizacional positivo, pautado na valorização das pessoas e no alinhamento aos objetivos institucionais.

11.1.18. AÇÕES DE ENDOMARKETING

As ações de endomarketing foram conduzidas pela área de Gestão de Pessoas com o objetivo de fortalecer o vínculo dos colaboradores com a instituição, promovendo um ambiente de trabalho mais engajado, motivado e alinhado às diretrizes organizacionais.

Essas iniciativas contribuíram diretamente para o aprimoramento da comunicação interna, a valorização dos profissionais e o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada no reconhecimento e no senso de pertencimento.

Entre as estratégias adotadas, destacam-se campanhas de reconhecimento e valorização das equipes, com evidência de boas práticas, premiações internas e celebração de resultados individuais e coletivos. Também foram promovidas ações de integração, como eventos institucionais, confraternizações, treinamentos motivacionais e workshops, voltadas ao fortalecimento do espírito de equipe e ao engajamento com a missão institucional.



Adicionalmente, foram utilizados diversos canais de comunicação interna — como murais informativos, newsletters, e-mails corporativos e plataformas digitais — assegurando ampla divulgação de informações, atualizações e diretrizes organizacionais. Essas práticas favoreceram a transparência, a aproximação entre gestão e colaboradores e a melhoria do clima organizacional.

Nesse contexto, o endomarketing consolidou-se como uma ferramenta estratégica para valorização das pessoas e fortalecimento de um ambiente de trabalho mais integrado, participativo e colaborativo.

11.1.19. GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

A gestão por competências foi estruturada com o apoio de empresas especializadas, iniciando-se pelo mapeamento das competências técnicas e comportamentais dos colaboradores, bem como pela identificação das habilidades a serem desenvolvidas em consonância com as necessidades institucionais.

A descrição detalhada de cargos e funções proporcionou maior clareza quanto às responsabilidades e atribuições de cada posto de trabalho, contribuindo para a organização dos processos internos e para a adequada alocação de profissionais.

A partir da identificação de lacunas de competências, foram elaborados planos de desenvolvimento e capacitação direcionados, com foco no aprimoramento contínuo das habilidades necessárias ao desempenho das atividades assistenciais e administrativas. Paralelamente, foram estabelecidas metas e indicadores de desempenho, possibilitando o acompanhamento sistemático dos resultados.

Como complemento, foram realizadas pesquisas de satisfação e percepção junto aos colaboradores, com o objetivo de avaliar a efetividade das ações implementadas e subsidiar eventuais ajustes. O monitoramento contínuo dos resultados contribuiu para a melhoria dos processos, o fortalecimento das equipes e a elevação da qualidade da assistência prestada.



11.1.20. ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PESSOAS

A atração e retenção de talentos foram trabalhadas por meio de ações estruturadas, com foco na valorização dos profissionais e na consolidação de um ambiente de trabalho acolhedor, motivador e alinhado à cultura organizacional do Hospital Vida.

No eixo de atração, foram fortalecidas parcerias com universidades e centros de formação, ampliada a participação em feiras de recrutamento e estruturados programas de estágio. Paralelamente, o processo seletivo passou por aprimoramentos, tornando-se mais ágil, transparente e alinhado aos valores institucionais, contribuindo para a seleção de profissionais com maior aderência ao perfil da instituição.

Em relação à retenção, foram desenvolvidas políticas voltadas ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores, com a oferta de programas de capacitação, treinamentos periódicos e avaliações de desempenho estruturadas. Destacam-se, ainda, iniciativas de reconhecimento profissional, a manutenção de benefícios competitivos e ações direcionadas à promoção da saúde e do bem-estar.

Como complemento, foram fortalecidos os canais de escuta ativa e comunicação interna, promovendo maior proximidade entre equipes e gestão, além de incentivar a participação dos colaboradores nos processos de melhoria institucional e na tomada de decisões.

De forma geral, essas iniciativas contribuíram para o aumento do engajamento das equipes, a redução da rotatividade e a melhoria contínua da qualidade da assistência prestada aos pacientes.

11.1.21. DESPESAS COM PESSOAL

FOLHA DE PAGAMENTO BRUTA	2024	2025
COLABORADORES CLT	R\$ 8.709.003,26	R\$ 9.980.076,00
COLABORADORES PJ	R\$ 2.897.410,50	R\$ 3.066.385,58



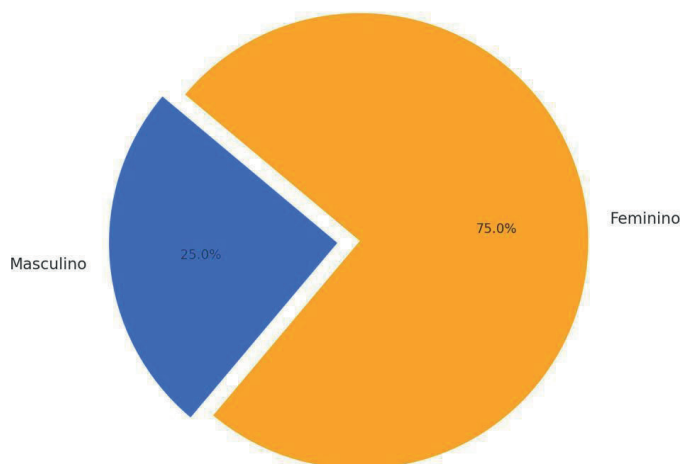
10.1.22. QUADRO DE COLABORADORES

Em 2025, a equipe de trabalho do HOSPITAL VIDA E NOVA VIDA foi formada por 223 colaboradores, que estão distribuídos das seguintes maneiras:

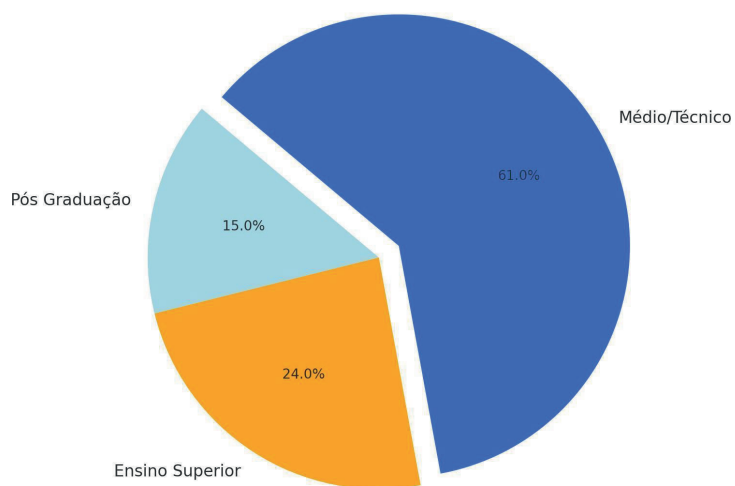
- Gerente de Enfermagem: 2 Femininas
- Enfermeira Auditora: 1 Feminina
- Enfermeiras: 21 Femininas – 4 Masculinos
- Técnico de Enfermagem: 50 Femininas – 7 Masculinos
- Auxiliar de Enfermagem: 2 Femininas – 1 Masculino
- Assistente Social: 8 Femininas
- Psicólogos: 7 Femininas
- Educadora Artística: 2 Femininas
- Auxiliar de Recreação: 4 Femininas
- Educador Físico: 1 Feminina
- Educador Social: 2 Feminina – 3 Masculinos
- Farmacêuticos: 7 Femininas – 4 Masculinos
- Auxiliar de Farmácia: 4 Femininas – 2 Masculinos
- Arquivista: 1 Feminina
- Nutricionista: 2 Femininas
- Cozinheiro: 3 Femininas- 1 Masculino
- Auxiliar de Cozinha: 9 Femininas – 2 Masculinos
- Encarregada de Operação: 1
- Auxiliar de Limpeza: 20 Femininas – 2 Masculinos
- Rouparia: 4 Femininas – 1 Masculino
- Gerente de Compras: 1 Feminina
- Gerente de Relacionamento: 1 Feminina
- Encarregada Departamento Pessoal: 1 Feminina
- Técnico Segurança do Trabalho: 1 Masculino
- Faturamento: 1 Feminina
- Administração: 2 Femininas
- Recepcionista: 8 Femininas
- Almoxarifado: 2 Masculinos
- Motorista: 1 Masculino
- Auxiliar de Manutenção: 5 Masculinos



Distribuição por Gênero



Distribuição por Escolaridade





12. CADEIA FORNECEDORES

O Hospital Vida mantém uma cadeia de suprimentos estruturada e integrada, composta por processos e relações que asseguram o fornecimento contínuo de insumos essenciais ao funcionamento da instituição. Essa estrutura é fundamental para garantir a disponibilidade de medicamentos, materiais médico-hospitalares, equipamentos e demais itens indispensáveis à assistência aos pacientes.

O processo de aquisição é conduzido pela Gestão de Compras, responsável pela seleção e qualificação de fornecedores, bem como pela negociação de preços, prazos e condições comerciais, sempre com foco na qualidade, eficiência e economicidade. Os insumos são fornecidos por empresas especializadas na produção e distribuição de medicamentos, materiais descartáveis e demais produtos hospitalares.

A logística de entrega é realizada por distribuidores, que asseguram o transporte adequado e a entrega oportuna dos produtos, em conformidade com as exigências sanitárias e regulatórias vigentes. Após o recebimento, o hospital realiza o armazenamento e a gestão de estoques por meio de sistemas de controle de inventário, garantindo organização, rastreabilidade e disponibilidade dos itens conforme a demanda assistencial.

Todo o processo segue rigorosamente as normas de saúde, segurança e qualidade aplicáveis ao setor hospitalar, assegurando a conformidade dos produtos recebidos. Além disso, a instituição realiza a avaliação contínua da qualidade dos insumos e do desempenho dos fornecedores, fornecendo feedbacks que contribuem para a melhoria constante da cadeia de suprimentos.

Dessa forma, uma gestão eficiente da cadeia de fornecimento é essencial para a continuidade das operações hospitalares, impactando diretamente na qualidade da assistência prestada e na segurança do paciente.

13. GESTÃO AMBIENTAL



13.1. Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS)

Com o objetivo de contribuir para a preservação ambiental e aprimorar a qualidade dos serviços prestados, a Associação de Amigos e Familiares de Doentes Mentais de Londrina (AFDM) implementou o Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS). O plano visa à redução da geração de resíduos e à garantia de sua destinação adequada, assegurando a proteção dos trabalhadores, da saúde pública, dos recursos naturais e do meio ambiente.

O PGRSS da AFDM foi elaborado com base nas legislações vigentes da Vigilância Sanitária, nas diretrizes do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA), no Código de Posturas do Município de Londrina e no Manual Brasileiro de Acreditação. O documento contempla a descrição completa dos processos relacionados à geração, segregação, manuseio, armazenamento, transporte e destinação final dos resíduos, considerando suas características e níveis de risco.

Sua elaboração, implantação e monitoramento envolveram diretamente os setores de Higiene e Limpeza, bem como a Comissão de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH), por meio de seus responsáveis técnicos, garantindo a conformidade das práticas adotadas e a segurança dos processos institucionais. O PGRSS é revisado anualmente, de forma a assegurar sua atualização conforme as legislações e normativas vigentes.

Embora a responsabilidade direta pelos Resíduos de Serviços de Saúde (RSS) seja dos estabelecimentos geradores, ela também se estende ao poder público e às empresas responsáveis pela coleta, tratamento e destinação final dos resíduos, compondo uma cadeia compartilhada de responsabilidade ambiental.

A geração de RSS na AFDM é monitorada mensalmente, com quantificação realizada a cada 30 dias, sendo os dados segregados por tipo de resíduo: orgânico, infectante e perfurocortante. A tabela a seguir apresenta a quantidade de resíduos, em quilogramas, produzidos no ano de 2025.

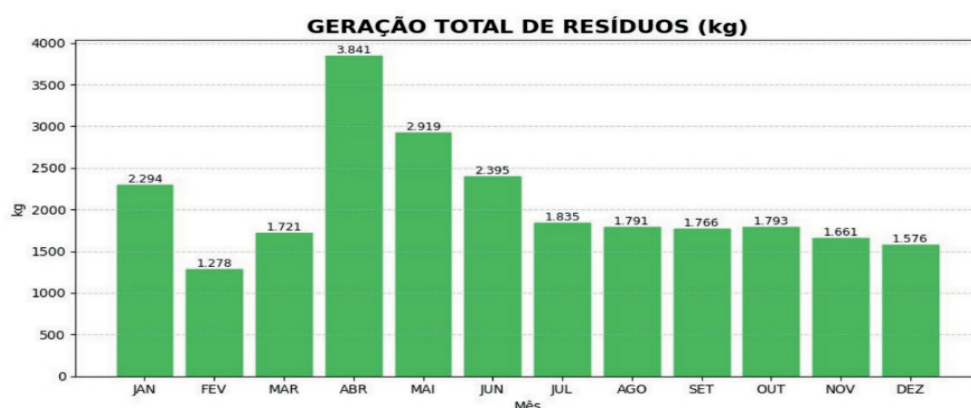
MÊS	ORGÂNICO (Kg)	RECICLÁVEIS (Kg)	REJEITOS (Kg)	INFECTANTE (Kg)	GASTO DE COLETA (R\$)
JANEIRO	2.216,00 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	78.500 kg	
FEVEREIRO	1.186,20 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	92.300 Kg	
MARÇO	1.586,00 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	135.800 kg	
ABRIL	3.699,30 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	142.600 kg	
MAIO	2.801,00 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	118.900 kg	
JUNHO	2.290,50 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	104.700 kg	
JULHO	1.715,70 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	120.000 kg	
AGOSTO	1.651,15 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	140.000 kg	
SETEMBRO	1.656,080 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	110.000 kg	
OUTUBRO	1.703,550 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	90.000 kg	
NOVEMBRO	1.581,300 kg	Peso não praticado	Peso não praticado	80.000 kg	
DEZEMBRO	1.506,100	Peso não praticado	Peso não praticado	70.000 kg	
MÉDIA	22.592,800	Peso não praticado	Peso não praticado	1.282,800	
TOTAL GERAL(KG)	22.592,800	Peso não praticado	Peso não praticado	1.282,800	

O objetivo do PGRSS e da CCIH é promover a implementação de ações sistemáticas voltadas à correta segregação dos diferentes tipos de resíduos, ao aprimoramento das condições de armazenamento interno e à redução do volume gerado.

Para isso, são desenvolvidas estratégias contínuas de orientação e conscientização, incluindo treinamentos periódicos direcionados aos colaboradores e ao corpo clínico. Essas ações visam fortalecer as boas práticas de manejo de resíduos, garantir a conformidade com as normas sanitárias vigentes e promover a segurança dos trabalhadores, dos pacientes e do meio ambiente.



RESÍDUOS HOSPITALARES EM KG		
MÊS	ORGANICO	HOSPITALAR
JANEIRO	2.216,00	78,50
FEVEREIRO	1.186,20	92,30
MARÇO	1.586,00	135,80
ABRIL	3.699,30	142,60
MAIO	2.801,00	118,90
JUNHO	2.290,50	104,70
JULHO	1.715,70	120,00
AGOSTO	1.651,15	140,00
SETEMBRO	1.656,00	110,00
OUTUBRO	1.703,55	90,00
NOVEMBRO	1.581,30	80,00
DEZEMBRO	1.506,10	70,00
TOTAL GERAL (KG)	23.592,80	1.282,80

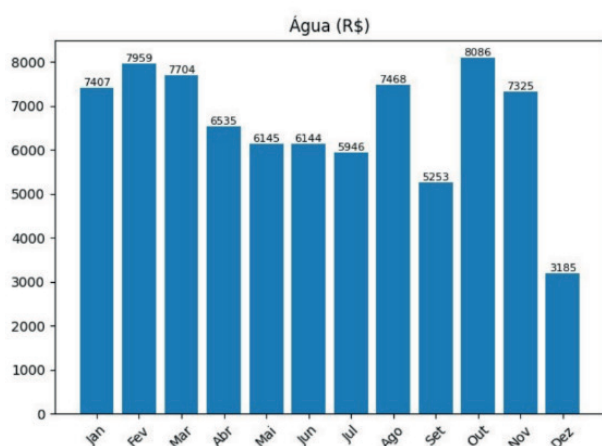


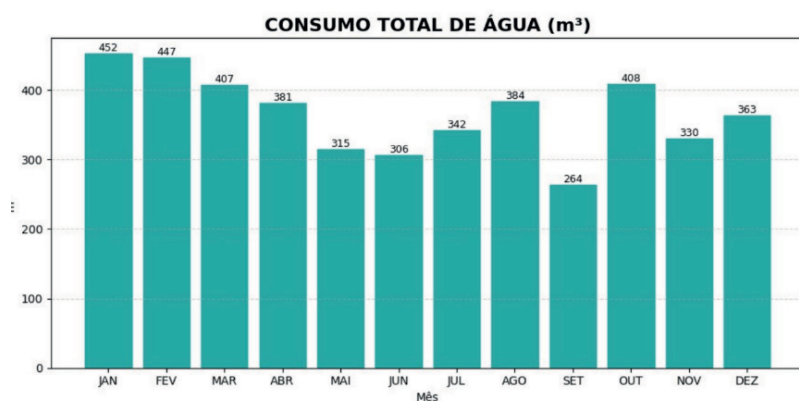
13.2. Consumo de água

A água utilizada para a realização das atividades da AFDM é fornecida pela Sanepar, empresa responsável pelo abastecimento e tratamento de água no município de Londrina. O controle da qualidade da água é realizado de forma programada pelo setor de Manutenção, em conformidade com as exigências sanitárias estabelecidas pela Resolução SESA nº 321/2024.

Além disso, são realizadas análises microbiológicas semestrais, com o objetivo de assegurar a potabilidade da água e a segurança dos processos institucionais, garantindo a qualidade dos serviços prestados.

O monitoramento contínuo desses controles contribui para a manutenção dos padrões de segurança e qualidade exigidos, reforçando o compromisso da instituição com a saúde dos usuários e a conformidade com as normas vigentes. O gráfico a seguir apresenta o consumo anual de água em valores financeiros (R\$).





13.3. Consumo de energia elétrica

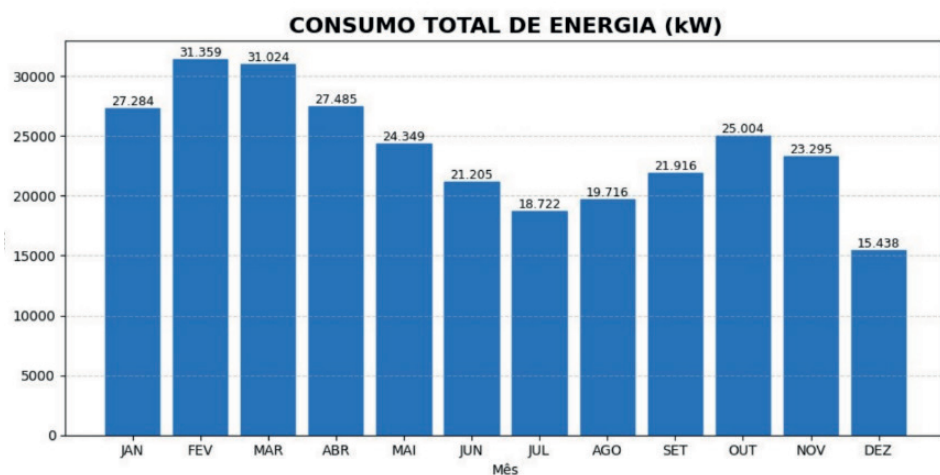
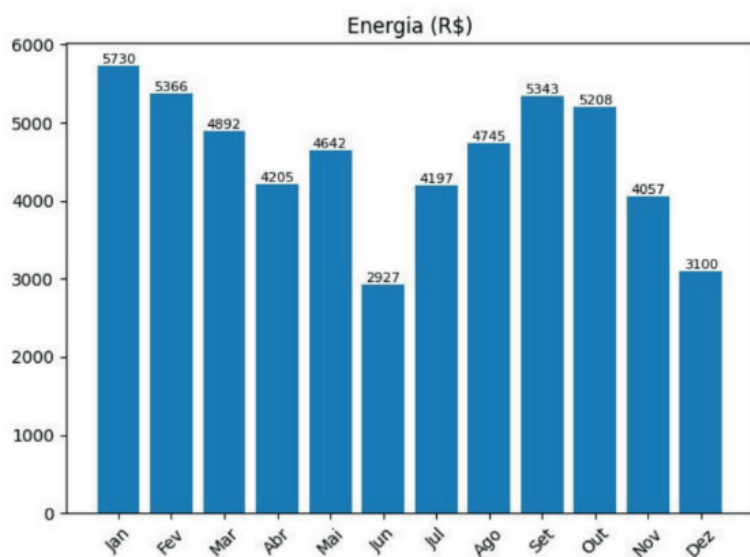
A energia elétrica utilizada para a realização das atividades do Hospital Vida e do Nova Vida é fornecida pela Copel. O consumo energético é monitorado de forma contínua, visando o controle de custos operacionais e a utilização eficiente dos recursos.

A seguir, apresenta-se a tabela com o detalhamento do consumo anual de energia elétrica, expresso em quilowatts-hora (kWh), evidenciando o acompanhamento sistemático do uso de energia ao longo do período analisado.

Consumo de energia elétrica em reais:

A energia elétrica utilizada para a realização das atividades da AFMD é fornecida pela Copel. O monitoramento do consumo energético é realizado de forma contínua, com o objetivo de garantir o controle dos custos operacionais e a utilização racional dos recursos.

A seguir, apresenta-se a tabela com o detalhamento do consumo anual de energia elétrica, expresso em reais (R\$), evidenciando o acompanhamento sistemático das despesas ao longo do período analisado.





14. DESEMPENHO ECONÔMICO

14.1. Resultados Econômico-financeiros

Em 2025, a receita líquida do Hospital Vida e Nova Vida alcançou o montante de R\$23.019.755,32, decorrente da consolidação das atividades assistenciais desenvolvidas no exercício, incluindo atendimentos ambulatoriais, internações hospitalares e serviços complementares. O resultado evidencia crescimento de 1,0891% em relação ao exercício anterior, refletindo a evolução consistente dos processos de gestão financeira, o aprimoramento do faturamento hospitalar e o fortalecimento das relações contratuais estabelecidas com o Sistema Único de Saúde (SUS) e operadoras de saúde suplementar.

O resultado operacional do exercício de 2025 foi de R\$ 881.792,90, com margem operacional de 3,8306%, demonstrando a capacidade de geração de resultado positivo no período, bem como os efeitos dos investimentos realizados na sustentabilidade das operações, na modernização da infraestrutura e no aprimoramento contínuo dos processos assistenciais e administrativos.

Para o exercício de 2026, projeta-se uma receita líquida de R\$ nn.nn.nnn,nn, considerando a ampliação progressiva da capacidade de oferta de serviços, o fortalecimento das contratações junto ao SUS e a contínua otimização dos recursos operacionais e administrativos. Estima-se crescimento aproximado de 5,00% na receita total, com perspectiva de manutenção de margem operacional em níveis adequados, compatíveis com a sustentabilidade econômico-financeira da instituição.

No mesmo contexto, o Hospital reafirma seu compromisso com a melhoria contínua da eficiência operacional, por meio de investimentos permanentes em infraestrutura física e tecnológica, bem como na capacitação e desenvolvimento de seus profissionais, visando à qualificação da gestão, ao fortalecimento da governança institucional e à elevação contínua da qualidade da assistência prestada aos pacientes.



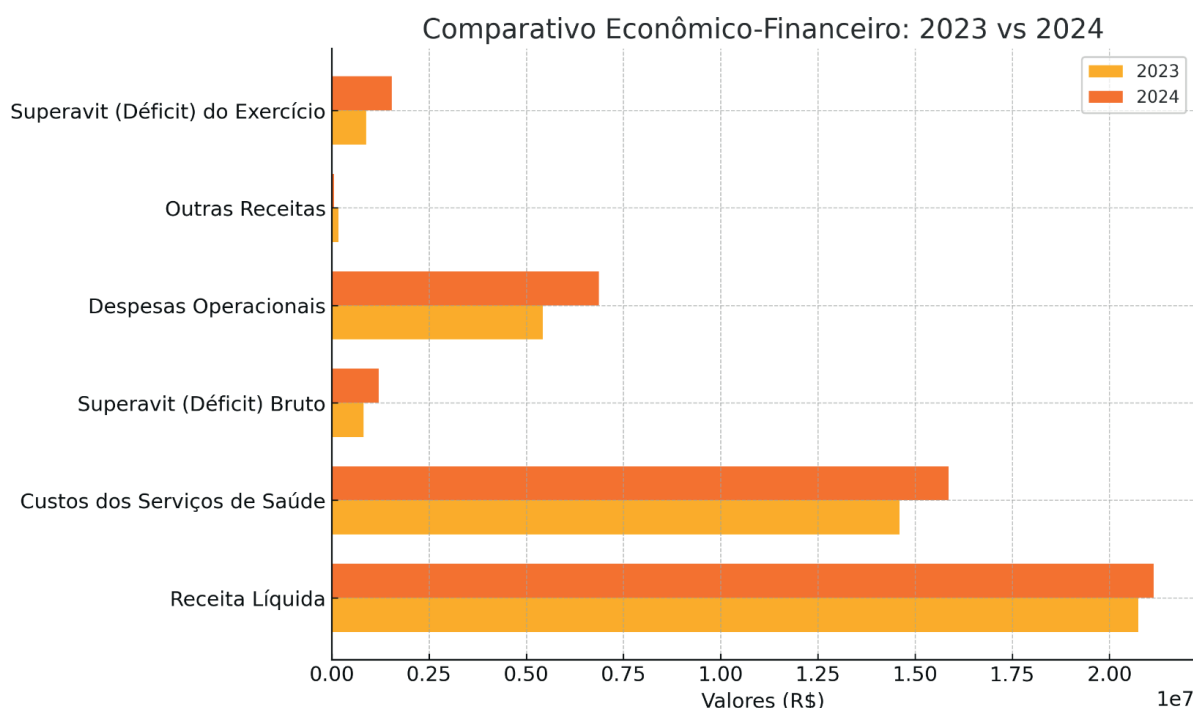


14.2. Departamento Financeiro

Uma força-tarefa foi implementada com o objetivo de promover o equilíbrio entre receitas e despesas, proporcionando maior fôlego financeiro à instituição e contribuindo para a sustentabilidade e perenidade de suas operações ao longo do tempo.

Essa nova abordagem de gestão, pautada no fortalecimento do fluxo de caixa e no controle rigoroso dos gastos em todos os setores do hospital, vem contribuindo para a melhoria progressiva da saúde financeira institucional. O processo de alcance do equilíbrio financeiro, antes percebido como um desafio de longo prazo, passa a se consolidar gradualmente como uma meta factível e em evolução contínua, embora ainda sob monitoramento permanente para sua plena estabilização.

O comparativo dos indicadores econômico-financeiros do Hospital Vida e Nova Vida entre os exercícios de 2024 e 2025 permitem uma análise clara da evolução das receitas e dos custos, bem como da variação do resultado operacional no período, o agravamento do déficit no exercício de 2024, evidenciando a necessidade de manutenção das ações de controle e otimização de recursos para o fortalecimento da sustentabilidade institucional.





14.3. Compromissos Financeiros

A análise dos compromissos financeiros do Hospital Vida e Nova Vida é realizada com base em parâmetros de governança corporativa e sustentabilidade institucional, observando boas práticas de gestão e controle financeiro.

A seguir, são apresentados os principais indicadores referentes aos exercícios de 2024 e 2025, contemplando os limites recomendados e permitindo a avaliação comparativa do desempenho econômico-financeiro da instituição ao longo do período analisado.

14.4. Demonstrações de Resultados (em reais)

Demonstrações de Resultados (em reais)			
	Item	2024	2025
1	Receita Líquida	21.136.349,96	23.019.755,32
2	Custos dos Serviços de Saúde	15.856.228,40	17.399.304,25
3	Superávit (déficit) Bruto	1.200.862,13	1.056.605,09
4	Despesas Operacionais	6.868.534,86	4.799.473,38
5	Outras Receitas	51.931,10	60.815,21
6	Superavit (deficit) do Exercício	1.536.482,20	881.792,90



14.5. Valor Econômico Direto Gerado (em reais)

	2025	2024	Δ 25/24
Receitas	23.019.755,32	21.136.349,96	1,08910

14.6. Balanço Patrimonial (em milhares de reais)

	2025	2024	Δ 25/24
TOTAL ATIVO CIRCULANTE	4.649	3.868	
Imobilizado	1.310	1.243	
Direitos de uso			
Investimentos	1		
TOTAL DO ATIVO NÃO CIRCULANTE	1.311	1.243	
TOTAL DO ATIVO	5.961	5.111	
Passivo Circulante	3.050	2.934	
Passivo Não Circulante			
Patrimônio Social	2.910	2.176	
Superávit (Déficit) do Período	881	(1.536)	
TOTAL DO PASSIVO E DO PATRIMÔNIO SOCIAL	5.961	5.111	



14.7. Imobilizado (em milhares de reais)

ASPECTO	2025	2024	DEPRECIÇÃO E AMORTIZAÇÃO	Δ 25/24
Móveis e Utensílios	358	346	74	
Máquinas e Instrumental				
Máquinas e Equip. Informática	96	96	26	
Instalações	114	114	N	
Veículos	338	338	141	
Equipamentos Infraestrutura				
Equipamentos Gerais	780	695	136	
Equipamentos Telecomunicação				
Ferramentas				
SOMA	1.686	1.589	377	
Benfeitorias em Propriedades de Terceiros				



15. RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

15.1. Emendas Parlamentares

As Emendas Parlamentares correspondem a recursos financeiros específicos indicados por parlamentares das esferas municipal, estadual ou federal, destinados ao fortalecimento das ações e serviços de saúde. A partir de 2024, o Hospital Vida e Nova Vida passou a receber recursos provenientes dessas indicações, contribuindo de forma significativa para a sustentabilidade econômico-financeira da instituição.

Os valores são repassados por meio do incremento do Teto MAC (Média e Alta Complexidade), com destinação voltada ao custeio dos serviços de assistência hospitalar e ambulatorial prestados aos pacientes atendidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS), possibilitando a aquisição de insumos e a manutenção da qualidade assistencial.

Em 2025, foram indicadas emendas parlamentares que totalizaram R\$900.000,00, destinadas à aquisição de insumos hospitalares, com a devida formalização por meio de plano de trabalho e posterior execução conforme as normas vigentes.

O Hospital Vida e Nova Vida registra seu reconhecimento aos parlamentares que têm contribuído, direta ou indiretamente, para o fortalecimento da rede de atenção à saúde no Estado do Paraná, especialmente no âmbito do SUS.

Os recursos foram viabilizados por meio de emendas parlamentares dos Deputados Federais listados a seguir:



Deputado Federal Luiz Carlos Jorge Hauly



Senador Oriovisto Guimarães



Av. Universo, 92
Jardim Shangri-Lá A
Londrina - PR, 86070-710
(43) 3327-5858