



**CONAHP**  
Congresso Nacional  
de Hospitais Privados **2024**

**A EDIÇÃO DOS  
RECORDES!**

**PALCO**

**PESSOAS**



**anahp**  
associação nacional  
de hospitais privados

HÁ 23 ANOS PROMOVENDO  
QUALIDADE E ÉTICA NA SAÚDE



# CONAHP 2024:

## A maior edição da história em tamanho, público e inovação

O Conahp 2024 já começou sendo considerado uma edição recordista. O evento cresceu em tamanho e em público, ocupando 3 pavilhões do Transamerica Expo Center (ou 16 mil m<sup>2</sup>), em São Paulo, e contou com a presença de 6.430 pessoas. Além disso, neste ano o maior congresso de saúde do Brasil incluiu mais um palco em sua programação – totalizando 6 espaços para debates sobre diferentes aspectos do setor de saúde,

contou com um hospital do futuro interativo montado dentro do evento e somou mais de 160 parceiros e patrocinadores que levaram diferentes soluções para a feira de exposição e networking do evento.

Nos dias 16 e 17 de outubro, o Conahp recebeu autoridades, como a ministra da Saúde, Nísia Trindade, parlamentares, conselheiros da Associação Nacional de Hospitais Privados – Anahp, representantes

de todos os elos da saúde, além de lideranças e personalidades da saúde nacional e internacional, que marcaram presença entre os congressistas e nos palcos.

Todo o conteúdo do congresso foi dividido entre o Palco Central e outros cinco temáticos: Saúde do Futuro, Inovação, ESG, Assistencial e Pessoas. **Neste e-Book você encontrar a cobertura completa do Palco Pessoas.**

# PALCO PESSOAS

Este palco trouxe debates sobre lideranças humanas, *burnout* clínico-assistencial, nova formação médica e o impacto da IA regenerativa no trabalho de profissionais de saúde.

**Confira, a seguir, a cobertura dos debates do Palco Pessoas do Conahp 2024.**





Nana Twum-Danso, do Healthcare Improvement (IHI), durante apresentação no Congresso, em que falou sobre a necessidade de estabelecer uma visão de futuro.

## Lideranças na saúde discutem como transformar sistemas e cuidar de quem cuida

Com a crise global da força de trabalho na saúde, os líderes do setor enfrentam o desafio de equilibrar a escassez de profissionais, o *burnout* e a necessidade de inovação ao mesmo tempo que a demanda assistencial aumenta. Durante o painel moderado por Rogério Bartkevicius, diretor-executivo do Hospital São Vicente de Paulo (RJ), Nana Twum-Danso, vice-presidente sênior do Institute for Healthcare Improvement (IHI), trouxe reflexões sobre como a liderança pode promover mudanças significativas cuidando, ao mesmo tempo, dos pacientes e das equipes.

Nana compartilhou histórias pessoais para ilustrar a importância das boas práticas médicas e como essas experiências moldaram sua visão sobre gestão na saúde. “A transição tecnológica e demográfica mudou a realidade da força de trabalho na saúde, e cabe à liderança garantir que os profissionais estejam preparados e saudáveis”, disse. Ela também destacou o impacto da pandemia de Covid-19 nesse cenário, que sobrecarregou equipes no mundo todo.

Para a vice-presidente do IHI, liderar nesse setor vai além de administrar o presente: é

necessário estabelecer uma visão de futuro e transformar a mentalidade das pessoas. “É preciso curiosidade e abertura para aprender. Sem isso, não há aprendizado genuíno”, afirmou. Ela também enfatizou a importância de reconhecer as contribuições das equipes da linha de frente, que frequentemente identificam oportunidades de melhoria.

Outro ponto central do debate foi a sobrecarga dos profissionais e a pressão por resultados. Nana ressaltou que a eficiência tem limites e que é essencial garantir suporte adequado aos trabalhadores.

“Muitos acabam deixando a área da saúde devido à pressão excessiva”, alertou.

A executiva explicou que o IHI recomenda o uso de indicadores preditivos e preventivos

para melhorar os resultados clínicos e a experiência de pacientes e equipes, além de reduzir custos. “Nosso foco deve ser aprimorar o sistema e a cultura organizacional, garantindo que os profissionais se sintam valo-

rizados e tenham os recursos necessários para exercer suas funções”, afirmou. Ela concluiu chamando a atenção para o cuidado com as equipes: “O bem-estar da força de trabalho é o motor de tudo”, finalizou.



Rogério Bartkevicius, do Hospital São Vicente de Paulo (RJ), esteve no painel moderando a conversa com Nana Nana Twum-Danso (IHI).



Wania Baia (Sírio-Libanês), Renato Vieira (BP), Dulce Brito (Einstein) e Ana Lucia Abrahão (Hcor) durante debate no Palco Pessoas.

## Liderança humanizada é a chave para preservar saúde mental nas equipes

No painel moderado por Wania Baia, diretora assistencial do Hospital Sírio-Libanês, o foco das discussões foi a importância das lideranças no cuidado com a saúde mental dos profissionais de saúde. O debate abordou ações preventivas e a necessidade da construção de ambientes psicologicamente seguros, onde líderes e equipes se sintam à vontade para pedir ajuda e reconhecer vulnerabilidades.

Ana Lucia Abrahão, superintendente assistencial do Hcor, defendeu uma cultura de prevenção no cuidado com as equipes. “Temos promovido

rodas de conversa e apoio do RH para atender às demandas dos colaboradores, além de reintegrar profissionais ao trabalho de forma segura”, explicou. Abrahão alertou para o aumento de comportamentos ofensivos de pacientes em relação aos profissionais, o que motivou a implementação de protocolos específicos para acolher colaboradores que são vítimas de agressão. “Nosso objetivo é proporcionar um ambiente de segurança psicológica”, reforçou.

Dulce Brito, coordenadora médica de Saúde Populacional e integrante do Comitê de Diver-

sidade e Inclusão do Hospital Israelita Albert Einstein, destacou a importância de saber distinguir o “estresse saudável” da sobrecarga provocada pelo trabalho. “O desequilíbrio entre demanda e controle pode triplicar o risco de doenças mentais. O líder é um agente essencial para proteger ou prejudicar a saúde mental das equipes”, apontou.

Ela contou que, no Einstein, foi desenvolvido um programa para fortalecer as lideranças e apoiar os gestores. “Elaboramos uma matriz com indicadores de saúde mental e realizamos workshops para criar

um mapa de empatia. Estamos desenhando a ‘persona Einstein’, que reúne boas práticas de liderança psicologicamente segura”, explicou. Segundo ela, pedir ajuda é um ato de coragem, especialmente em ambientes de alta performance, onde demonstrar fragilidade costuma ser desafiador.

Renato Vieira, diretor médico da BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo, chamou a atenção para a crescente pressão no setor de saúde. “O *burnout* é consequência de um sistema que busca qualidade e segurança, mas que também sofre com a pressão por resultados financeiros e operacionais”, comentou. Vieira apontou a falta de autonomia e a sobrecarga como fatores determinantes para o adoecimento dos profissionais. “Grandes transformações exigem grandes líderes, capazes de preservar as pessoas e dar sentido ao trabalho, permitindo que elas cresçam”, completou.

Wania Baia encerrou convidando o público para o esforço de criar ambientes mais resilientes e centrados nas pessoas. “Tornar nossas instituições mais humanas é um desafio, mas a urgência desse tema é clara. Precisamos de exemplos práticos para que essas transformações realmente aconteçam”, concluiu.

## Atlas CBEXS 2024 destaca perfil dos líderes da saúde no Brasil

O Colégio Brasileiro de Executivos da Saúde (CBEXS) lançou a segunda edição do Atlas CBEXS durante o Conahp 2024. A publicação traça um panorama detalhado sobre o perfil dos executivos do setor da saúde no Brasil, abrangendo o público e o privado.

Francisco Balestrin, presidente do CBEXS, destacou a importância do levantamento para enfrentar os atuais desafios da saúde. “Entender o perfil diverso dos líderes é essencial para saber quem toma as decisões e como podemos fortalecer essa liderança”, afirmou.

Balestrin enfatizou o caráter estratégico do Atlas na transformação do sistema de saúde brasileiro. “Velhas ideias não constroem uma nova saúde. Precisamos de gestão eficiente e liderança inspiradora para definir os rumos e preparar o setor para o futuro”, reforçou.

Além de mapear as características dos gestores, o Atlas incentiva discussões sobre como a formação e a diversidade das lideranças impactam a tomada de decisões, orientando o setor rumo à inovação e à sustentabilidade.



Tacyra Valois e Francisco Balestrin, CEO e presidente do CBEXS, respectivamente, durante lançamento.



Lilian Hoffman (Brasil Digital Para Todos), André Mallmann (Hospital São Vicente de Paulo - RJ), Alex Vieira (Hcor), Roberta Yoshida e Jefferson Denti (Deloitte Brasil) durante debate no Conahp 2024.

## Especialistas discutem impacto da IA e novos modelos de liderança

No painel "IA generativa e o futuro do trabalho", moderado por Lilian Hoffman, conselheira do Brasil Digital Para Todos, executivos de grandes instituições discutiram como a inteligência artificial (IA) e a transformação digital estão mudando o setor de saúde. O debate destacou a importância de novas habilidades, integração de áreas e liderança eficiente para lidar com um mercado cada vez mais complexo e dinâmico.

Jefferson Denti, sócio líder do AI Institute da Deloitte Brasil, explicou que a evolução tecnológica está impulsionando a chamada "Indústria 5.0", que

promove a colaboração entre humanos e robôs. "A democratização do uso de tecnologia nos negócios reduz custos e amplia o acesso. Porém, exige responsabilidade no uso ético, confiança e atenção ao consumo energético", destacou. Denti apresentou dados do relatório 2024 Life Sciences and Health Outlook Survey, reforçando que a saúde é uma das áreas mais impactadas pela transformação digital.

Roberta Yoshida, sócia líder de Capital Humano da Deloitte Brasil, apontou que a IA afetará 300 milhões de empregos, com 40% desses profundamente

impactados. No entanto, 97 milhões de novas funções serão criadas. "Até 25% dos profissionais trabalharão com aplicativos por comando de voz. Isso exige uma adaptação contínua e novas habilidades, como fluência tecnológica e pensamento analítico", afirmou. Yoshida citou um estudo da Universidade de Sydney que destaca a importância da diversidade e da capacidade de entender a complexidade dos cenários futuros para líderes até 2025.

Alex Vieira, CIO do Hcor, ressaltou os desafios de um ambiente de trabalho que envolve cinco gerações atuando simultanea-

mente, desde profissionais analógicos até 100% digitais. “A preocupação com IA é, muitas vezes, nossa própria resistência à mudança. A transformação não é só digital, mas profissional e contínua”, refletiu. Vieira também alertou que a integração entre TI e RH é essencial para disseminar novas práticas: “A tecnologia não é apenas responsabilidade da TI, mas de toda a organização”, resumiu.

André Mallmann, PMO do Hospital São Vicente de Paulo

(RJ), destacou que a popularização do ChatGPT trouxe mais visibilidade à automação, mas alertou para a necessidade de um uso consciente. “Os líderes precisam saber onde aplicar a tecnologia para ganhar escala e produtividade, e não apenas por modismo. Planos de contingência são fundamentais, pois o hospital não pode parar”, enfatizou. Mallmann reforçou que o engajamento é essencial para o sucesso da implementação, afirmando que “sem engajamento, a tecnolo-

gia se torna apenas custo sem benefício real.”

Encerrando o debate, Lilian Hoffman destacou a importância de preparar líderes para lidar com falhas nas automações, garantindo que a produtividade e a qualidade não sejam prejudicadas. “Precisamos de tecnologia para gerar eficiência e qualidade, mas ela não pode ser tratada apenas como uma responsabilidade da TI. A liderança tem um papel essencial nesse processo”, concluiu.



Carlos Pedrotti (Saúde Digital Brasil), Alexandre Campos (Einstein), Bruno Aragão (Grupo Fleury) e Felipe Ligório (Rede Mater Dei de Saúde) falaram sobre a formação médica diante das novas tecnologias.

## IA facilita aprendizado e prática médica, mas requer validação contínua

A inteligência artificial (IA) está ganhando cada vez mais espaço na medicina e traz soluções para diversas áreas, desde a educação até a prática clínica. No painel “Academia médica generativa: a nova formação médica no contexto da modernidade”, especialistas discutiram os benefícios da tecnologia e os desafios que precisam ser superados, como a adaptação de profissionais e o uso crítico das ferramentas digitais, para que ela seja incorporada definitivamente à prática médica.

Alexandre Campos, diretor de Educação no Hospital Israelita Albert Einstein, destacou o im-

pacto da IA em todas as etapas da formação médica, desde o ambiente acadêmico até a gestão administrativa das instituições. “Estamos apenas começando a experimentar, mas o ciclo de implementação tem sido rápido. Nem tudo funcionará bem, mas o aprendizado é constante e o avanço é notável”, afirmou.

Bruno Aragão, coordenador médico de Inovação do Grupo Fleury, ressaltou como a tecnologia tem transformado a radiologia e a educação, permitindo uma adoção mais personalizada. “A IA generativa facilita o acesso à informação,

como ler artigos científicos em outras línguas e extrair tópicos para debates, o que potencializa o aprendizado”, explicou.

Felipe Ligório, vice-presidente médico assistencial da Rede Mater Dei de Saúde, destacou que a introdução de novas tecnologias também precisa levar em conta a adaptação de profissionais que já estão atuando no setor. “Quando mostramos aos médicos que essas ferramentas facilitam a rotina e impactam positivamente o paciente, a resistência tende a diminuir”, disse.

Questionado sobre o impacto da IA na capacidade crítica e curio-

cidade dos estudantes, Campos reforçou a importância de desenvolver competências, em vez de apenas acumular conteúdo. “O bom memorizador já não é mais o melhor aluno. A IA muda a forma de aprender, e precisamos desenvolver novas maneiras de avaliar o conhecimento”, ponderou.

Aragão também alertou para o risco de viés de confirmação,

que ocorre quando profissionais seguem recomendações tecnológicas sem uma análise crítica. “A ferramenta em si não é boa ou ruim; tudo depende de como e em que contexto é utilizada. A medicina baseada em evidências será o parâmetro para validar seu uso”, ressaltou.

Ligório concluiu com uma reflexão sobre a confiança exces-

siva na tecnologia, que pode reduzir a validação humana. “Precisamos criar ferramentas para garantir a segurança e manter o equilíbrio entre confiança e análise crítica no uso dessas tecnologias”, finalizou.

O painel teve a moderação de Carlos Pedrotti, presidente da Saúde Digital Brasil.



Os especialistas participaram do debate no Palco Pessoas.



Mitul Modi, estrategista global da Korn Ferry, apresentou o conceito de "liderança disruptiva" no Conahp.

## Liderança disruptiva e propósito são essenciais para o futuro das organizações

O último painel do Palco Pessoas destacou a importância da adaptação constante, do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e do propósito como fatores-chave para atrair e reter talentos. Mitul Modi, estrategista global da Korn Ferry, apresentou o conceito de "liderança disruptiva", explicando que gestores eficazes precisam desenvolver as habilidades ADAPT: Antecipar, Dirigir, Acelerar, Parceria e Confiança.

Modi alertou que muitos líderes ainda operam com modelos tradicionais baseados em controle e previsibilidade e não acompanham a velocidade das

mudanças no mercado. "Inovação não é apenas uma meta, é o estilo de liderança que molda o futuro", afirmou. Ele apresentou dados da pesquisa Self-Disruptive Leadership revelando que apenas 15% dos executivos possuem as competências necessárias para liderar com sucesso em ambientes de constante transformação.

O especialista acrescentou que as novas gerações, especialmente a Z, estão redefinindo as expectativas em relação às empresas. "Não basta oferecer salário e benefícios tradicionais. As organizações precisam demonstrar compromisso

genuíno com causas sociais e criar um ambiente de aprendizado contínuo para atrair e reter talentos a longo prazo", explicou. E alertou que empresas que não acompanharem essa mudança correm o risco de perder relevância no mercado.

Luiz Fernando Lucas, CEO da Escola da Integridade, enfatizou a importância da ética na liderança. "Fazer o certo é o único jeito de dar certo", resumiu. Lucas defendeu que o líder moderno deve alinhar o propósito pessoal e o organizacional para inspirar equipes e construir culturas organizacionais sustentáveis. "A maior

disrupção é questionar e reinventar nossas próprias crenças”, refletiu.

Raquel Oliveira, gerente de Estratégia em Gestão de Pessoas do Hospital Albert Sabin (MG), compartilhou a experiência de sua instituição na construção de uma cultura baseada na humanização. “Trabalhamos para

tornar a humanização uma competência organizacional, escutando constantemente líderes e colaboradores”, explicou. Raquel ressaltou que o hospital prioriza o desenvolvimento interno e o fortalecimento das equipes, o que levou a 83% das posições de liderança serem preenchidas por colaboradores promovidos internamente.

Segundo a gerente, na área da saúde o trabalho colaborativo é fundamental para enfrentar os desafios. “Se eu não me conecto verdadeiramente com as pessoas, nada acontece”, concluiu.

O painel teve a moderação de Lorena Morelato, diretora de Gente e Gestão da Kora Saúde.



Além de Mitul Modi (Korn Ferry), estiveram no painel: Lorena Morelato (Kora Saúde), Raquel Oliveira (Hospital Albert Sabin - MG), e Luiz Fernando Lucas (Escola da Integridade).