



Relatório de sustentabilidade

**DAJCO**

2022

# Índice

## Apresentação

- 04 Sobre o relatório
- 05 Materialidade
- 07 Mensagem do Presidente
- 09 Mensagem do Conselho de Administração
- 10 Destaques do ano

## A Dasa

- 16 Rede de saúde integrada
- 28 Propósito, pilares e atributos
- 29 Estratégia e compromissos ESG
- 32 Prêmios e reconhecimentos

## 1. Paixão pelas pessoas

- 36 1.1 Qualidade dos serviços
- 40 1.2 Experiência do paciente
- 46 1.3 Sociedade

## 2. Talentos que transformam

- 51 2.1 Time Dasa
- 55 2.2 Diversidade e inclusão
- 65 2.3 Capacitação dos colaboradores
- 67 2.4 Saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar

## 3. Confiança plena

- 78 3.1 Direitos humanos

## 4. Inovação com ousadia

- 82 4.1 Educação, pesquisa e desenvolvimento
- 90 4.2 Plataforma digital Nav

## 5. Somos uma só Dasa

- 95 5.1 Governança corporativa
- 101 5.2 Ética e integridade

## 6. Nosso melhor sempre

- 106 6.1 Desempenho dos negócios
- 108 6.2 Gestão de riscos
- 112 6.3 Gestão ambiental

## Anexos

- 121 Sumário de conteúdo da GRI
- 131 Sumário de conteúdo SASB
- 131 Sumário de conteúdo TCFD
- 131 Mapa de ODS
- 132 Declaração de verificação independente
- 133 Créditos

# Apresentação



# Sobre o relatório

## Afirmando seu compromisso com a transparência, a Dasa apresenta, por mais um ano, seu **relatório de sustentabilidade**.

O documento aborda sua estratégia e desempenho em 2022 sob os aspectos ambientais, sociais, econômicos e de governança.

Elaborado em consonância com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI), na versão 2021, a publicação anual traz indicadores também do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e do Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Os dados quantitativos reportados abrangem o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 e incluem todas as unidades adquiridas até 31 de dezembro de 2022, considerando a data de compra estipulada em contrato jurídico. As exceções em relação a esse escopo estão especificadas em cada indicador.

Quando aplicável, as novas abordagens e reformulações, estão descritas nas notas de rodapé dos indicadores.

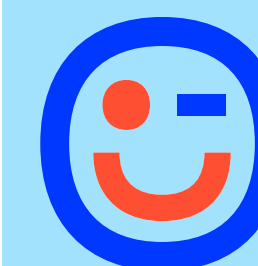
Com apoio consultivo, fizemos uma nova análise dos indicadores que reportamos em 2021 e entendemos que alguns deles não são aplicáveis ao negócio e, portanto, não estão reportados neste ciclo. São eles: GRI 201-2, 202-2, 204-1, 305-6, 305-7, 411-1 e SASB DY240a.1 e HC-DY250a.1.

As demonstrações financeiras foram auditadas pela PwC e as informações socioambientais e de governança foram levantadas pelas equipes internas, com apoio de consultoria externa, e auditadas pela Bureau Veritas.

Nesse ano, os capítulos da publicação remetem aos nossos valores, conduzindo os negócios com ética e integridade, reafirmando a transversalidade da Cultura Dasa e o fortalecimento de nossos princípios nas diferentes vertentes da companhia.

**Afinal, Somos uma só Dasa, que com os Talentos que transformam, Paixão pelas pessoas e Inovação com ousadia inspiramos Confiança plena e entregamos o Nosso melhor sempre.**

## Boa leitura!



Dúvidas e sugestões sobre o conteúdo desse relatório, assim como solicitação de mais informações, podem ser encaminhadas para [esg@dasa.com.br](mailto:esg@dasa.com.br)

# Materialidade

## O Relatório de 2022 da Dasa foi elaborado em linha com as expectativas de nossos stakeholders.

A matriz de materialidade, desenvolvida em 2021, reúne os temas de maior impacto e influência para a Dasa e para os diversos públicos de relacionamento, como colaboradores, profissionais de saúde, pacientes, organizações não governamentais, reguladores, fornecedores, governo, investidores, prestadores de serviço e formadores de opinião.

## O processo de materialidade foi dividido em quatro etapas:

### > Seleção de temas

Pesquisa inicial para seleção de temas importantes para a Dasa e seu setor de atuação. Um estudo de *benchmark* que incluiu mais de dez matrizes e análise de diretrizes de mercado, como GRI e SASB, resultando em uma lista prévia com 45 temas importantes para a Dasa e o seu setor de atuação.

### > Mapeamento de stakeholders

Seleção dos públicos de relacionamento da Dasa para consulta e priorização dos temas. Foram separados 1.400 *stakeholders* internos, entre alta liderança e colaboradores, e 658 externos, como pacientes, profissionais da saúde, governo, investidores, reguladores, organizações não governamentais, prestadores de serviço, fornecedores e formadores de opinião.

### > Consulta

Por meio de pesquisa *online* e entrevistas com executivos da Dasa, a etapa de consulta para priorização de temas registrou 2.252 *feedbacks* do público interno e 476 respostas do público externo, uma taxa de 72,3% de retorno. Outras abordagens de engajamento foram o NPS do paciente e o NPS médico, com o objetivo de entender a fundo a satisfação de ambos em relação à companhia.

### > Consolidação

Considerou a conectividade, as influências e os impactos, a apuração e a consolidação da pesquisa que resultaram em uma matriz de materialidade com 15 temas prioritários entre os assuntos. Os temas foram validados pelo Conselho de Administração, correlacionados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).



# Lista de temas materiais

Tema material	ODS prioritários	Aspectos GRI, SASB e TCFD
Direitos Humanos	3 5 8 10	Trabalho infantil Trabalho forçado ou análogo ao escravo Práticas de segurança Avaliação em direitos humanos
Qualidades dos Serviços	3	Saúde e segurança do cliente Marketing e rotulagem
Experiência do Paciente	3 5 10	Saúde e segurança do cliente Marketing e rotulagem
Acesso à Saúde	3 10	Impactos econômicos indiretos Comunidades locais
Pesquisa e Desenvolvimento	3	Mapeamento genômico Busca de novos tratamentos e diagnóstico precoce
Diversidade e Inclusão	5 10 12	Diversidade e igualdade de oportunidades
Energia	7 8	Energia
Capacitação dos Colaboradores	5 7 8 10 12	Emprego Relações trabalhistas Treinamento e educação Liberdade de associação e negociação trabalhista
Práticas Trabalhistas	5 8 10	Relações trabalhistas Liberdade de associação e negociação trabalhista

Tema material	ODS prioritários	Aspectos GRI, SASB e TCFD
Saúde e Segurança, Qualidade de Vida e Bem-estar do Trabalhador	3 5 8 10	Saúde e Segurança no trabalho
Conformidade Legal	5 8 10 12	Anticorrupção Concorrência desleal Conformidade ambiental Saúde e Segurança do cliente Marketing e rotulagem Conformidade socioeconômica Segurança e Privacidade de Dados
Ética Empresarial	3 5 8 10 12	Anticorrupção Concorrência desleal
Água	3 8 12	Água
Resíduos e Efluentes	3 12	Resíduos
Governança Corporativa	3 5 7 8 10 12	Governança Presença de mercado

# Mensagem do Presidente

## **Evolução. O ano de 2022 ficará marcado na trajetória da Dasa como um período de muito crescimento e foco em execução.**

Avançamos no nosso modelo de atuação único em um setor que caminha na calibragem de um olhar mais amplo sobre o que é – e o que traz – saúde para as pessoas.

Progredimos nas principais frentes estratégicas, entre elas, o crescimento saudável e sólido da nossa rede integrada e a entrega de produtos e serviços eficientes, além de experiências que realmente façam a diferença na vida dos indivíduos.

Em 2022, reafirmamos a conexão dos princípios da sustentabilidade com a estratégia da Dasa. E, no reforço do nosso compromisso com a transparência, apresentamos neste Relatório de Sustentabilidade os avanços nas frentes de governança, ações de impacto social positivo e iniciativas em prol do meio ambiente e da comunidade. Em todos esses campos, nosso propósito se mostrou sólido, materializando diariamente os objetivos de curto, médio e longo prazo.

Também avançamos no aprimoramento contínuo das nossas ações, apoiados em dados, metas e na evolução nos instrumentos de avaliação. Nosso relatório passou pelo processo de asseguuração da Bureau Veritas, solidificando a nossa preocupação com a transparência e a confiabilidade das informações.

Somos uma empresa que olha para o ESG de uma forma muito especial, realizando ações integradas que colocam as pessoas, o ambiente e a sustentabilidade do setor da saúde no centro do negócio. Nas próximas páginas, será possível conhecer em mais detalhes a evolução da execução da nossa jornada de integração dos ativos adquiridos, que nos permitiu ganhos de eficiência e consolidou nossa proposta diferenciada no segmento de saúde, entregando a melhor experiência para todos os *players* do setor.



E, como olhar para a sustentabilidade é também estar atento à governança e à eficiência das despesas administrativas e gerais, com ética e responsabilidade, investimos em revisar e aprimorar processos para otimizar o desempenho da companhia.

Nesse contexto, o negócio de Hospitais & Oncologia contribuiu significativamente para a Dasa em 2022. Um trabalho robusto de governança, integração e sinergia, que fez a área ter um crescimento acelerado e contar com uma expansão do ganho de margem, passando a representar, em 2022, metade da receita da companhia.

**A presença do Nav também foi um importante diferencial, ampliando o acesso à medicina de qualidade, facilitando e agilizando a jornada integrada do paciente, contribuindo para a prática clínica e fidelizando a escolha por nossas marcas. As funcionalidades permitiram uma aderência sem precedentes à plataforma: em 2022, alcançamos a marca de 6,4 milhões de pacientes ativos e 37 mil médicos cadastrados.**

Estamos alinhados nas questões locais e globais, como a atuação em prol dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Entre as ações de 2022, aprovamos a Política de Sustentabilidade da Dasa, que, em linha com o nosso compromisso com o desempenho sustentável, foi lançada para nortear negócios e decisões. De forma voluntária, compensamos 100% das emissões de gases de efeito estufa dos hospitais contabilizadas no último Inventário de Emissões.

**Asseguramos a inclusão, a equidade, o respeito e o empoderamento dos colaboradores por meio da DiversiDasa, área que promove e valoriza uma cultura plural.**

Em 2022, ampliamos o número de contratações inclusivas, considerando profissionais com deficiência, trans e lideranças negras e passamos a ter 41% de mulheres em posições executivas. Temos um longo caminho pela frente, mas nossas ações mostram o nosso comprometimento, reforçado pela adesão às iniciativas “Elas Lideram 2030” e “Raça é Prioridade”, do Pacto Global da Organização das Nações Unidas no Brasil.

Como evolução, buscamos reorganizar e fortalecer nossa estratégia ESG, totalmente integrada ao propósito do nosso negócio. E isso é feito de pessoas... para pessoas. Por isso, quero parabenizar o empenho dos nossos 50 mil colaboradores que, juntos, oferecem a melhor experiência para os mais de 23 milhões de usuários que passam pela Dasa todos os anos.

Graças a esse time, oferecemos uma jornada de saúde fluida, conectada e inteligente, capaz de atender às necessidades de ponta a ponta e oferecer uma medicina mais preditiva, preventiva e personalizada. Esse é o jeito da Dasa, que trabalha com dedicação para transformar a lógica do setor e a saúde das pessoas.

**Pedro de Godoy Bueno**

Diretor-Presidente



# Mensagem do Conselho de Administração

O maior fator de sustentabilidade de qualquer empresa é o lucro. A Dasa o persegue de forma responsável, procurando contribuir para a construção de um mundo melhor. Um dos nossos diferenciais é garantir as condições aos nossos profissionais para fazer uma medicina de ponta, que garanta o melhor desfecho clínico aos pacientes. Somos uma empresa preocupada com a qualidade a longo prazo, que enxerga a pessoa de forma integral. Esse diferencial está assegurado pela nossa rede de saúde integrada, que vai desde a prevenção até tratamentos de alta complexidade.

Para garantir essa qualidade, investimos em gestão, em pessoas, em *compliance* e em tecnologia. O Nav é um bom exemplo. A plataforma recebeu robustos investimentos e foi aperfeiçoada e expandida em 2022, tornando-se ainda mais ampla, para a satisfação dos usuários. A telemedicina é outra contribuição da tecnologia que pode ajudar a muitos pacientes.

**Procuramos ser referência em práticas consistentes de governança corporativa. Como forma de assegurar uma cultura pautada pelo comportamento ético, responsável, transparente e respeitoso, o Código de Conduta dos Colaboradores**

**é veiculado a todo nosso público interno. Revisado em 2021 e publicado em 2022, o documento reforça os compromissos da companhia com a integridade e com os aspectos ESG. Em 2022, também lançamos os códigos de Conduta dos Médicos e de Terceiros, o que reforça nosso engajamento pautando a ética e a integridade com todos os stakeholders.**

Em 2022, a B3 nos concedeu uma autorização para a prorrogação do prazo concedido para atingimento do *free float* mínimo previsto no regulamento do Novo Mercado. Para maximizar a geração de valor para os nossos acionistas, o Conselho de Administração aprovou o programa de recompra das ações da Dasa, em agosto.

Como contrapartida, a B3 fez algumas exigências à companhia, como a redução de quórum para exercícios do direito de eleição de membros do conselho, o compromisso de ter 40% dos membros do conselho independentes e a manutenção de um formador de mercado para dar liquidez às ações na bolsa. Essa medida foi importante para assegurar a concretização do planejamento das nossas metas.

Seguimos com um olhar cuidadoso sobre a saúde feminina, que é uma das nossas principais causas, no financiamento de ações e projetos de programa de intervenções preventivas e preditivas de curto e médio prazos.

Sabemos da importância do uso das ferramentas em busca da prevenção, do diagnóstico precoce, e da realização de exames para garantir a saúde integral das pessoas. Temos uma empresa sustentável e admirável. Essa é a nossa linha de atuação e seguiremos trabalhando para garantir que o conceito da sustentabilidade chegue a todos.

Aproveitamos para agradecer a nossos investidores, parceiros, fornecedores e clientes que confiam em nossa atuação para garantir a melhor qualidade médica e assistencial a nossos pacientes, assim como a todos os nossos colaboradores que estão comprometidos com nossas metas.

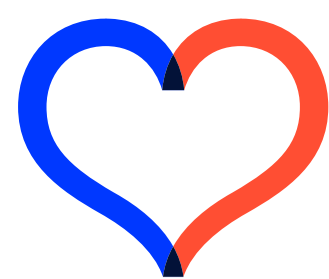
**Dulce Pugliese de Godoy Bueno  
e Romeu Côrtes Domingues**

Copresidentes do Conselho de Administração da Dasa

# Destaque do ano

## Expansão

- > Inauguração do **Centro Diagnóstico em Reprodução Humana**, a primeira unidade da Dasa dedicada exclusivamente ao diagnóstico de fatores de infertilidade e reprodução
- > Conclusão da **aquisição de 100% do capital da Clínica AMO**. Passamos a ser o **terceiro maior grupo independente de Oncologia** do país
- > **Compra da Mantris**, empresa líder em solução de gestão de saúde e segurança ocupacional com **mais de 200 ambulatórios in company** e **mais de 900 clínicas ocupacionais** no Brasil



**225.095 novas vidas** foram somadas à carteira administrada pela Dasa Empresas

## Infraestrutura

- > Inauguração da **nova sede corporativa**, em São Paulo, em outubro de 2022
- > Inauguração da nossa **primeira unidade exclusiva para o cuidado coordenado do paciente oncológico no Rio de Janeiro**
- > Instalação dos **Núcleos de Segurança do Paciente** no Centro-Oeste e no Nordeste

## Investimentos



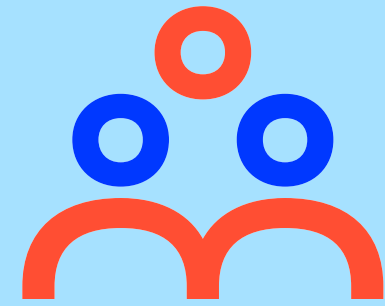
**R\$ 1,2 bilhão** investidos (CAPEX)

- ✓ **16 hospitais**, formando a segunda maior rede de hospitais independentes do Brasil
- ✓ **2.922 leitos hospitalares**, um crescimento de 30% em relação a 2021





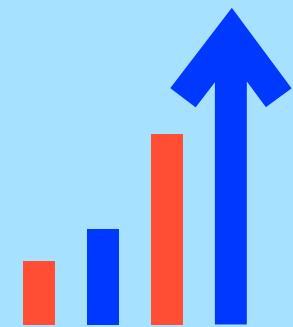
## Nav



**6,4 milhões** de usuários cadastrados



**37,1 mil médicos** cadastrados no Nav Pro



**R\$ 64,9 milhões** de receita total gerada pelo Nav



**292 mil consultas** realizadas



Realização do **check-in** digital pelo Nav

## Ciência e educação



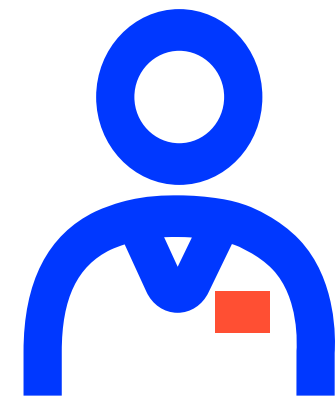
**21 mil amostras** de SARS-CoV-2

foram sequenciadas pelo **Genov**, nosso projeto de vigilância genômica

> Inauguração de **três novos Centros de Pesquisa Clínica**

> **77 programas de formação especializada** em saúde ofertados pela Dasa Educa

## Time Dasa



**50.704**  
colaboradores, um  
crescimento de 26,34%  
em relação a 2021

- > **Certificação Great Place to Work (GPTW)** pelo 3º ano consecutivo
- > **Certificação Top Employer** pelo 2º ano consecutivo
- > Lançamento do **Programa de Desenvolvimento Dasa** e relançamento do **Programa Líder DNA**

## Governança

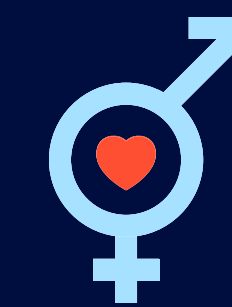
- > **Selecionada**, pela primeira vez, para integrar a carteira do **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3**



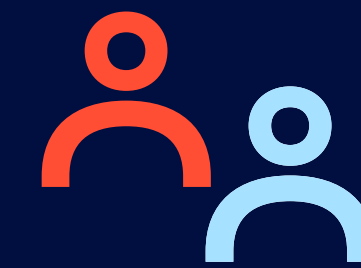
## Diversidade



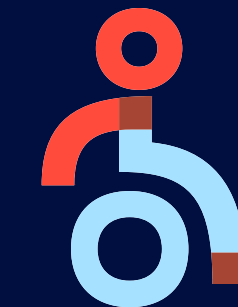
**Adesão aos Movimentos “Elas Lideram 2030” e “Raça é Prioridade”, do Pacto Global da ONU**



**114**  
profissionais  
trans  
contratados



**135**  
lideranças  
negras  
contratadas  
em 2022



**302**  
PCDs  
contratadas  
em 2022

## Compliance

- > Lançamento do **Código de Conduta dos Médicos** e revisão dos **Códigos de Terceiros e de Colaboradores**
- > Implementação do **Manual de Instruções de Trabalho**
- > Atualização da **Política de Privacidade da Dasa**

## Meio ambiente

- > Adesão ao **Programa Compromisso com o Clima**, que conecta e estimula empresas a neutralizarem as emissões de gases de efeito estufa
- > Implementação do **projeto de geração distribuída**, com a instalação de pontos para geração própria de energia renovável
- > **Conquista do Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol** pela realização e asseguarção do inventário de emissões de gases de efeito estufa de forma completa

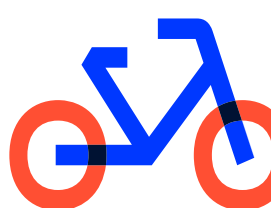
## Desenvolvimento sustentável

- > Aprovação e divulgação da **Política de Sustentabilidade**
- > Criação da **Trilha ESG** para colaboradores, apresentando conceitos e as principais iniciativas da Dasa no tema

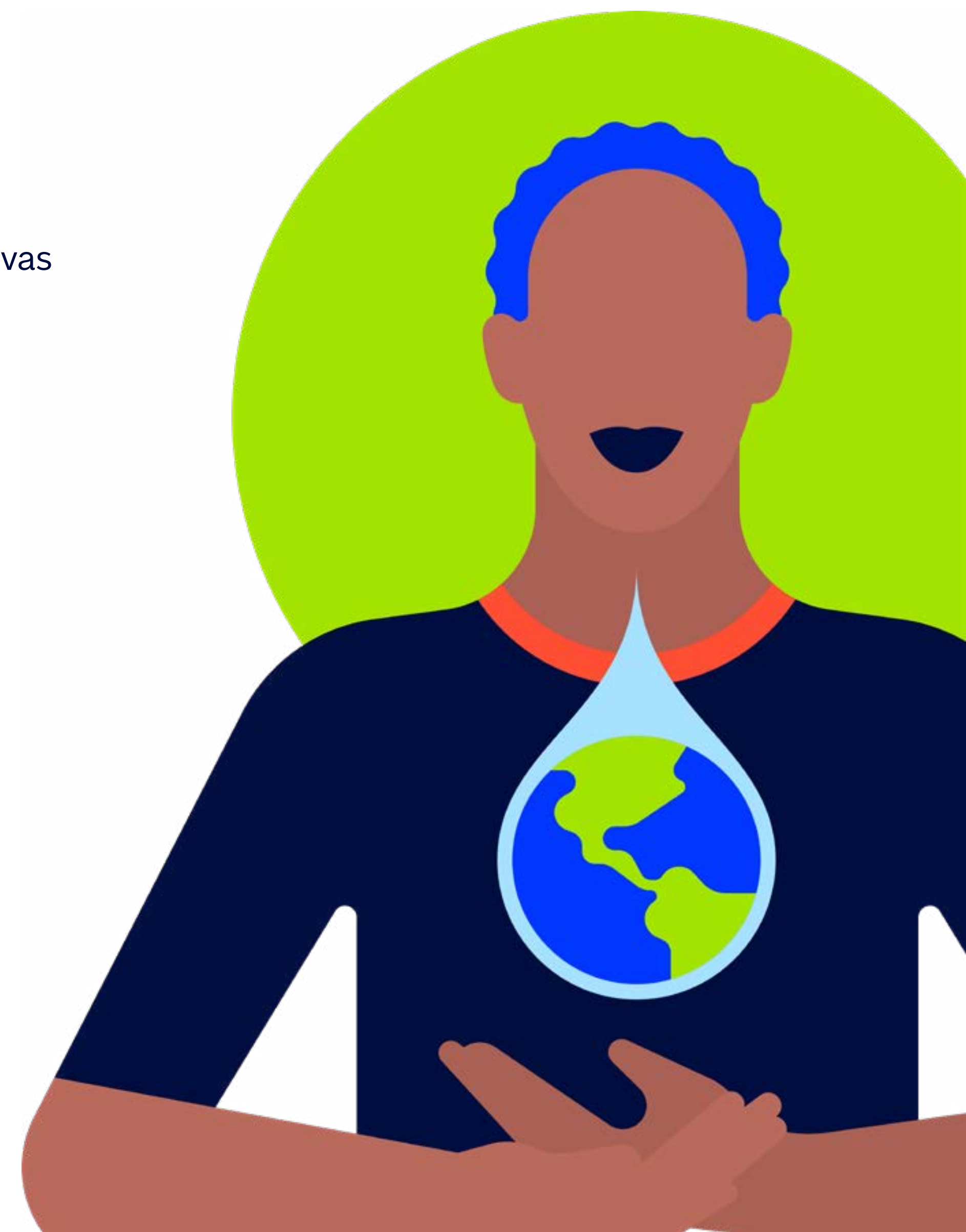
## Responsabilidade social



**R\$ 4,8 milhões**  
destinados para projetos  
e ações sociais em 2022




**R\$ 2,1 milhões**  
aportados para iniciativas  
culturais, educacionais e  
de esporte por  
meio de incentivos fiscais





# A Dasa

A woman with long dark hair and glasses, wearing a grey patterned top, is smiling and looking towards a man. The man, wearing a grey t-shirt and a watch, is also smiling and gesturing with his hands. They are surrounded by several blue sticky notes. The background is a blurred office or workshop setting with blue vertical bars.

**Nossa rede de saúde integrada envolve a dedicação e o empenho de um time apaixonado e comprometido em fazer a diferença na vida de cada paciente.**

# Rede de saúde integrada

Garantir a saúde plena dos pacientes, com foco no cuidado preventivo e integrado do usuário, oferecer um atendimento ágil e humanizado com profissionais plenamente qualificados, sempre conduzindo o negócio com ética e integridade. Essas práticas estão alinhadas com o propósito da Dasa de ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa, cuidando do paciente ao longo de toda a vida.

Criada em 1961, em São Paulo (SP), a empresa tinha como foco a medicina diagnóstica. Com o passar do tempo, houve o crescimento e a consolidação do grupo, que passou a ser chamado Diagnósticos da América S.A. (Dasa) em 2000, quando houve a aquisição de vários laboratórios no Brasil.

A partir de 2019, o Conselho de Administração da companhia aprovou a proposta de aumento do capital social da Dasa, que avançou na sua estratégia de rede de saúde integrada ao conectar medicina diagnóstica, hospitais, genômica, oncologia, coordenação de cuidado, pronto atendimento, telemedicina, pesquisa clínica e ciência.

Atualmente, a organização é a maior rede de saúde integrada da América Latina, com mais de mil unidades espalhadas por

16 estados e Distrito Federal e, também com operação na Argentina, Chile, Colômbia e Uruguai. Temos mais de 50 mil colaboradores e 250 mil médicos parceiros, que fazem parte da vida de mais de 20 milhões de pessoas por ano.

**Mais um importante capítulo da nossa história foi escrito em outubro de 2022, quando inauguramos a nossa nova sede corporativa, em São Paulo. Esse projeto foi idealizado em 2020, durante a pandemia de Covid-19, com espaços pensados e adequados para manter um sistema híbrido de trabalho para os nossos colaboradores.**





## Expansão

De forma gradual, a Dasa vem ampliando o número de unidades no Brasil. Em janeiro de 2022, concluímos a aquisição de 100% do capital da Clínica AMO. Com a consolidação dessa operação, passamos a ser o terceiro maior grupo independente de Oncologia do país.

Em março de 2022, passamos a atuar no Paraná com a conclusão da aquisição de 97,68% das quotas representativas do capital social do Hospital Paraná, em Maringá (PR), considerado um dos complexos hospitalares mais importantes da região Sul.


Em maio de 2022, o segmento de Oncologia foi fortalecido com a compra da CENTRON, clínica especializada em oncologia do Rio de Janeiro (RJ), o que permitiu ampliarmos os serviços ofertados aos clientes que vivem na segunda região metropolitana mais populosa do país. A partir dessas operações, foi possível aumentarmos o número de unidades de oncologia.

Houve um avanço importante na área de medicina laboratorial e análises clínicas ao finalizarmos, em outubro, a aquisição do tradicional laboratório Lustosa, fortalecendo, assim, a presença da marca em Belo Horizonte e em outras importantes cidades de Minas Gerais, como Brumadinho, Betim, Contagem, Nova Lima, Santa Luzia e Sarzedo.

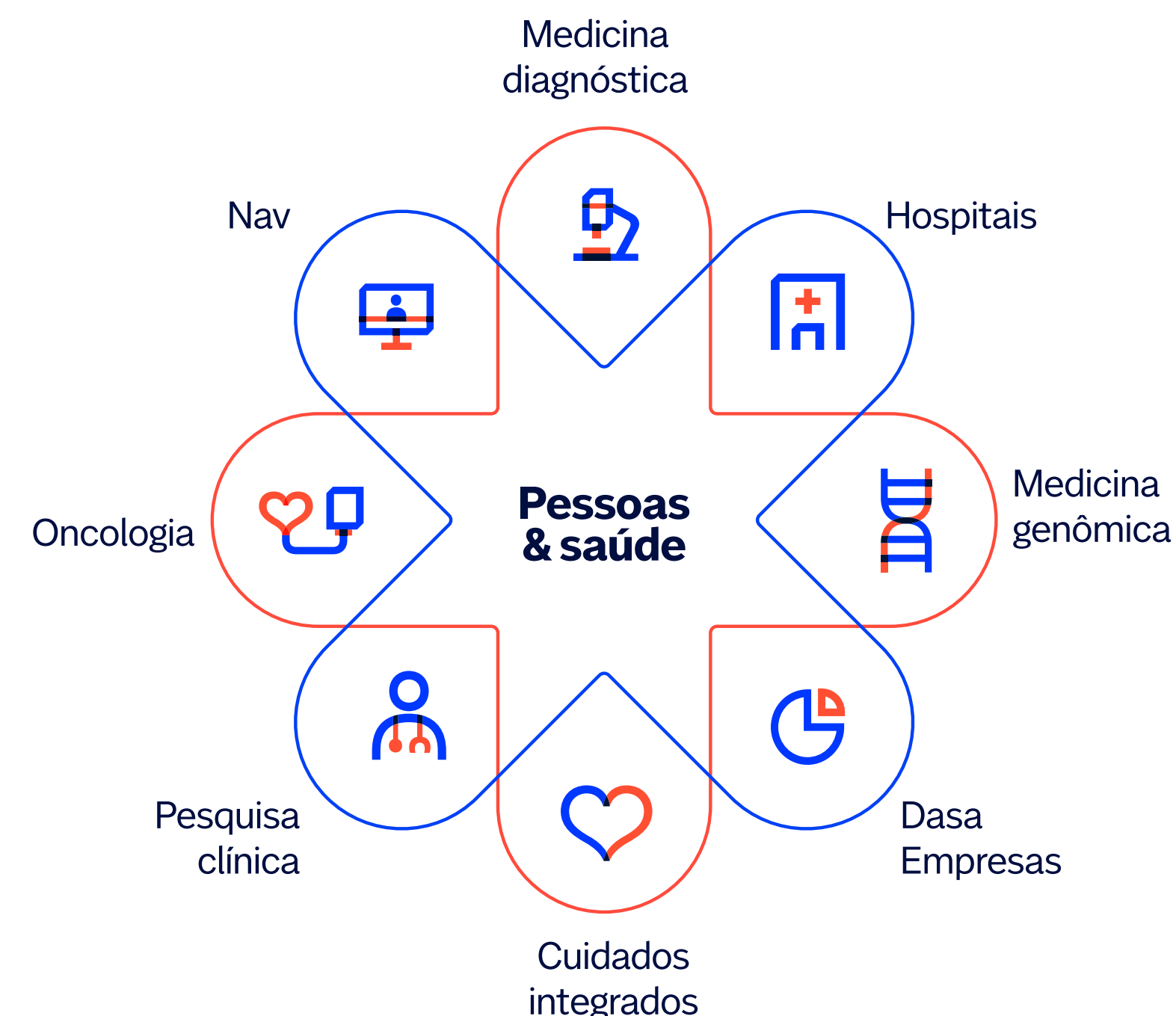
Também crescemos no segmento de medicina ocupacional e gestão integrada de saúde ao concluirmos a compra da Mantris, que mantinha mais de 200 ambulatórios e mais de 900 clínicas ocupacionais em diversas regiões no final de 2022.

Diante do processo de integração das unidades, foi iniciado um projeto para a padronização de marca nos ambientes. Na vertical Diagnósticos, foram definidos três *clusters*: *standard*, *executivo* e *premium*.

Em 2023, vamos desenvolver o projeto de padronização das instalações, que tratará do dimensionamento de equipamentos. Essas medidas representam um importante ganho de escala e de governança, consolidando nosso crescimento de forma mobilizada e estruturada. Também estabeleceremos uma métrica semelhante para o segmento de Hospitais e Oncologia ao longo de 2023.

 **100% da aquisição da clínica AMO foi concluída em janeiro de 2022**

## Saiba mais sobre nossas frentes de atuação:



## Medicina Diagnóstica

Encerramos o ano de 2022 com mais de 900 unidades de Diagnósticos, que permitem olhar com atenção e acompanhar todas as etapas dos nossos pacientes para ofertar uma saúde integrada e a garantia de um diagnóstico assertivo de forma mais ágil. Em 2022, foram liberados 341.130.495 exames com um indicador de cumprimento de prazo de 98,65% - impactado por atrasos e remarcações.

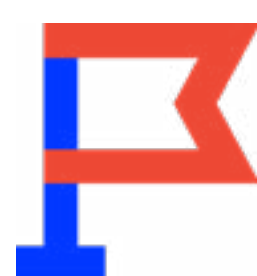
Temos a responsabilidade de ser referência mundial em medicina diagnóstica. Para garantir um atendimento qualificado e humanizado, nosso segmento de análises clínicas possui 33 Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) e um grande time de especialistas.

Em relação aos diagnósticos por imagem, a rede Dasa conta com 6 mil equipamentos distribuídos por várias localidades do país, o que a torna uma referência em radiologia no Brasil devido a sua capilaridade e adoção de tecnologias de última geração.

Um dos nossos diferenciais é a aplicação de algoritmos que, por meio de inteligência artificial, possibilitam resultados cada vez mais precisos nos diagnósticos feitos pelo nosso corpo clínico.

Contamos com um time de especialistas em Anatomia Patológica que busca diagnósticos acurados, com a utilização de recursos tecnológicos avançados, a fim de garantir uma decisão medicinal assertiva em relação às necessidades dos nossos pacientes.

Por meio do Alvaro Apoio, nossa unidade de negócios B2B criada para apoiar e se relacionar com laboratórios, clínicas e hospitais, estamos presentes em todo o Brasil e somos referência no mercado de terceirização de exames. Os nossos seis mega Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) estão espalhados por todo o território nacional, o que traz maior agilidade e segurança na análise e processamento de exames. As nossas áreas vão de Análises Clínicas, passando por Genética (Dasa Genômica), toxicologia (Chromatox) e Imagem (LumiAx).



**Encerramos 2022 com  
mais de 900 unidades  
de Diagnósticos**





## Hospitais e Oncologia

Temos a segunda maior rede de hospitais independentes do Brasil. São 16 unidades instaladas nos municípios de São Paulo (SP), Santo André (SP) e Diadema (SP); Rio de Janeiro (RJ) e Niterói (RJ); Brasília (DF), Maringá (PR), Salvador (BA) e São Luís (MA). A nossa rede contava com 2.922 leitos ativos ao final de 2022, 678 a mais em comparação ao ano anterior, o que representa um crescimento de 30% no período. Do volume de exames liberados, 24.352.142 exames foram realizados em Núcleos Técnicos Hospitalares (NTHs) e tiveram o indicador de cumprimento de prazo de 99,25%.

Em agosto de 2022, inauguramos o nosso primeiro Espaço de Saúde Integrada em Alphaville, Barueri (SP), reunindo as marcas Nove de Julho e Alta Diagnósticos que, juntas, oferecem um modelo inovador de cuidado da jornada do paciente, de forma assertiva e personalizada.

A nova unidade em Alphaville oferece tecnologia de última geração aliada à qualidade assistencial, atendimento humanizado e equipe multidisciplinar especializada. Com infraestrutura completa, o espaço oferece pronto atendimento adulto e infantil, consultas médicas com diversos especialistas, salas cirúrgicas, exames, aplicação de vacinas, espaço de saúde da mulher, centro de oncologia e diversos outros serviços. Além disso, nossos especialistas e pacientes têm todo o suporte na rotina de navegação ao histórico de saúde por meio do Nav.

Em dezembro de 2022, inauguramos a unidade da Dasa Oncologia, na Barra da Tijuca, no Rio de Janeiro (RJ), nossa primeira unidade exclusiva para o cuidado coordenado do paciente oncológico a fim de garantir o atendimento acolhedor e personalizado do paciente durante toda a sua jornada contra o câncer.

Com uma arquitetura inovadora e humanizada, o novo espaço tem 8 mil m<sup>2</sup> de área construída, 25 consultórios, 30 salas de infusão individuais, posto avançado de coleta laboratorial, salas de emergência e pequenas cirurgias. A unidade conta com equipamentos de primeira geração de radioterapia, que garante maior precisão e eficácia das altas doses de radiação em regiões delicadas do corpo, como pulmão, cérebro ou coluna vertebral, onde a cirurgia tradicional não pode ser realizada.

Temos planos para expandir nossas atividades em quatro grandes capitais – São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador e Brasília. Além disso, há estudos em andamento para permitir a ampliação do número de leitos em três hospitais de São Paulo (Leforte Morumbi, Santa Paula e Nove de Julho) e no Hospital São Lucas Copacabana, no Rio de Janeiro.

## Medicina Genômica

Em 2022, nossa estrutura de genômica foi unificada com a consolidação da Dasa Genômica, que reuniu as marcas GeneOne, Chromosome, GeneOne Healthcare, Genia (Argentina e Uruguai) e Insitus. Trata-se de uma unidade especializada em serviços diagnósticos de medicina genômica cujo propósito é enxergar longe e cuidar de perto.

Em compromisso com a excelência científica, a Dasa Genômica atua diretamente em projetos populacionais pelo Sequenciamento Completo do Genoma Humano, somando mais de 6 mil amostras conferidas até o final de 2022, além de participar de projetos científicos, acadêmicos e de rotina de diferentes instituições públicas do país.

Em medicina genômica, importantes ações foram desenvolvidas, como a atuação no desenvolvimento *in house* de novos testes de relevância internacional, como o MethylBrain (teste de metilação de DNA para classificação de tumores cerebrais) e o Painel de Recombinação Homóloga e Instabilidade Genômica, que permitiu o acesso de milhares de pacientes no Brasil e outros países da América Latina, mudando a forma de diagnosticar e tratar.

Também foram iniciadas atividades de Economia em Saúde para garantir o equilíbrio e a sustentabilidade do setor. Compartilhamos conhecimento com a sociedade, promovemos a educação médica e buscamos excelência científica para oferecer um modelo inovador de saúde.

Outra iniciativa importante foi a entrega, no dia 30 de novembro, do Centro de Atendimento Integral e Treinamento em Doenças Raras – Casa dos Raros, em Porto Alegre (RS). O projeto é fruto de uma parceria entre a Dasa, por meio do

Laboratório Exame e da Dasa Genômica, com o Instituto Genética para Todos e a Casa Hunter, que são organizações da sociedade civil que trabalham na área de doenças genéticas raras. Inédita na América Latina, a unidade é um centro de acolhimento, diagnóstico, tratamento e pesquisas voltado para pacientes portadores de doenças raras e seus familiares. Uma das pretensões é reduzir o tempo entre o início dos sintomas e o diagnóstico da enfermidade, evitando possíveis sequelas causadas pela demora no início do tratamento. O Ministério da Saúde estima que 13 milhões de brasileiros tenham algum tipo de doença rara. A Casa dos Raros oferece atendimento a pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS), particulares e com convênios médicos.

A parceria com a Casa Hunter também se dá pelo patrocínio ao Prêmio Gente Rara. Em 2022, ocorreu a 8ª edição do prêmio que tem como objetivos arrecadar fundos para os projetos da ONG, além de homenagear, promover e dar visibilidade às instituições ou pessoas que se destacam na luta pela dignidade e pelo respeito aos pacientes de doenças raras.

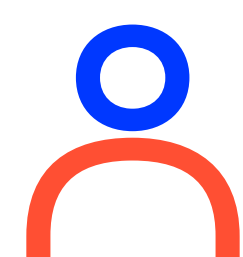
Já em São Paulo, foi inaugurada em fevereiro de 2022 a primeira unidade da Dasa dedicada exclusivamente ao diagnóstico dos fatores da infertilidade e abortos de repetição. Gerenciado pela nossa marca Alta Diagnósticos, o Centro Diagnóstico em Reprodução Humana concentra todos os exames com essa finalidade, otimizando as idas dos pacientes ao laboratório.



## Dasa Empresas

Com o objetivo de oferecer mais qualidade de vida para os colaboradores das empresas e, conseqüentemente, sustentabilidade aos negócios, a Dasa Empresas é a gestora de benefícios e soluções de saúde corporativa da Dasa, contemplando consultoria de benefícios, coordenação de saúde e soluções empresariais com foco na atenção preditiva, preventiva e customizada. Somente em 2022, foram somadas 225.095 novas vidas à carteira administrada pela Dasa Empresas, totalizando cerca de 1,5 milhão de pessoas. Contamos também com a maior base de dados de saúde da América Latina.

A expansão da Dasa Empresas em 2022 contou com a aquisição da Mantris, líder em solução de gestão de saúde e segurança ocupacional com foco em tecnologia e melhorias de processos. Anunciada em novembro de 2021, a compra foi consolidada em maio de 2022, somando mais de 200 ambulatórios *in company*, mais de 900 clínicas ocupacionais no Brasil e 500 mil vidas à nossa rede.



**225.095 novas vidas**  
foram somadas à carteira  
administrada pela Dasa  
Empresas

## Cuidados Integrados e Inovação Assistencial (CIIA)

Temos como objetivo acompanhar a saúde dos nossos pacientes em todas as etapas da vida. Para isso, contamos com equipes multidisciplinares que atuam no atendimento inicial dos pacientes, seguindo uma metodologia única e eficiente visando garantir a saúde das pessoas com diagnósticos precoces, na estabilização de doenças crônicas e no tratamento preventivo.

**Ao longo de 2022, foram contabilizados mais de 290 mil monitoramentos e 115 mil ligações na central de saúde. Em 95,1% das ocorrências, houve desfecho em domicílio.**



## Pesquisa clínica

Nossa atuação em pesquisa clínica tem caráter estratégico para ampliar as opções de tratamento disponíveis aos pacientes, desenvolver novas tecnologias para aplicação em saúde e descobrir novos métodos de diagnóstico.

Durante o ano de 2022, assinamos 111 novos contratos com a indústria farmacêutica e somos parceiros de mais de 80 companhias nacionais e internacionais desse ramo, incluindo Contract Research Organizations (CROs) e gerenciadoras.

Nossas atividades impactaram mais de 47 mil pacientes e geraram mais de 19 mil novos cadastros no Nav com a realização da Campanha de Diagnóstico de Doença Renal Crônica (DRC), em parceria com a AstraZeneca.

Nesse período, inauguramos três novos Centros de Pesquisa Clínica (CPC), formando uma rede com nove centros de pesquisa ativos entre São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Bahia, Maranhão e Distrito Federal. Somamos também a inteligência artificial ao nosso banco de dados e firmamos parceria com a Secretaria de Saúde de Franco da Rocha (SP) para aumentar nossa eficiência no recrutamento para pesquisas clínicas.

Por fim, conduzimos 129 estudos na rede de centros, 297 no laboratório, três de Real World Evidence (RWE) e 46 programas de suporte ao paciente.

## Nav

O Nav é a nossa plataforma digital que, utilizando tecnologia e inteligência de dados, permite a integração da jornada de usuários e médicos. Os usuários têm acesso a exames, podem realizar agendamentos e consultas via telemedicina e obtêm recomendações de cuidado preditivo, com base no seu perfil.

Por meio do Nav, o usuário consegue, por exemplo, fazer o *check-in* digital, o que reduz o tempo de atendimento na recepção das unidades de pronto atendimento ou de diagnósticos. A plataforma para pacientes tem aumentado a cada ano o número de usuários.

**Mais de seis milhões de usuários já estão cadastrados no Nav, quase o triplo do número de usuários cadastrados em comparação a 2021 (2,131 milhões).**

A plataforma voltada aos médicos (Nav Pro) garante que o profissional tenha acesso a dados clínicos, exames e laudos dos pacientes de uma maneira mais rápida. O Nav Pro encerrou 2022 com quase o dobro de médicos cadastrados, passando de 21,8 mil cadastrados em 2021 para 37,1 mil em 2022.



# Nossas operações

● Diagnósticos ● Hospitais ● Oncologia

## Distrito Federal

Exame Medicina Diagnóstica: 72

Hospital Brasília  
Hospital Brasília - Unidade Águas Claras  
Maternidade Brasília

## Mato Grosso

Cedic Cedilab Imagem e Laboratório: 5

## Goias

Exame Medicina Diagnóstica: 5  
Atalaia Medicina Diagnóstica: 15

## Mato Grosso do Sul

Laboratório Bioclínico: 11

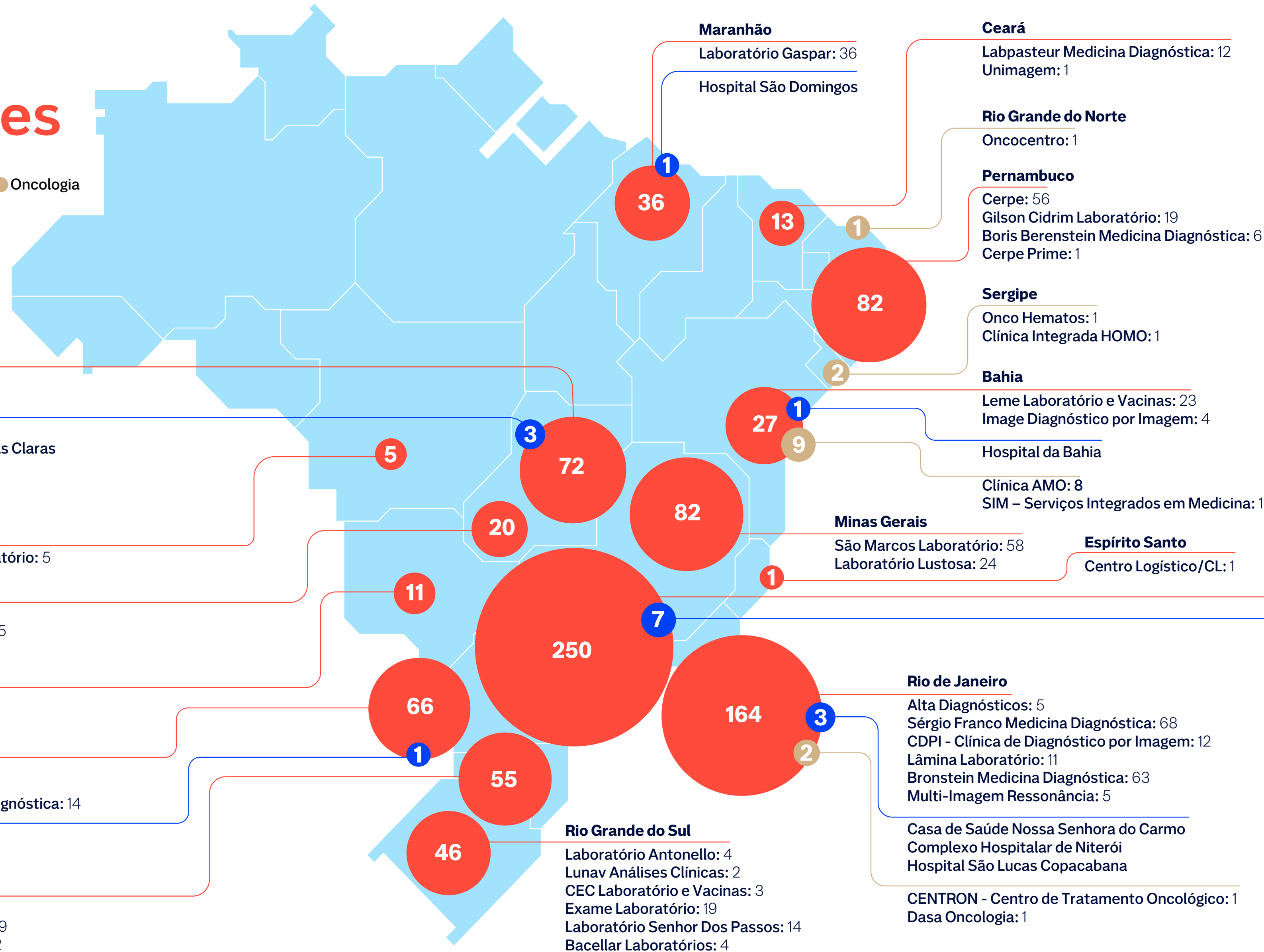
## Paraná

Frischmann Aisengart: 39  
Laboratório Alvaro: 13  
Grupo São Camilo Medicina Diagnóstica: 14

Hospital Paraná

## Santa Catarina

Laboratório Santa Luzia: 34  
Ghanem Laboratório e Saúde: 19  
Lâmina Medicina Diagnóstica: 2



## BRASIL

### Medicina Genômica

- >Dasa Genômica
- >Genera

### Diagnósticos

- >CientificaLab
- >Alvaro Apoio
- >Lumiax
- >Chromatox

### Pesquisa Clínica

- >CPclin

### Saúde Corporativa

- >Dasa Empresas

### Plataforma Digital

- >Nav

## São Paulo

Alta Diagnósticos: 15  
Delboni Medicina Diagnóstica: 35  
Lavoisier Laboratório e Imagem: 94  
Cytolab Medicina Diagnóstica: 14  
Salomão Zoppi Medicina Diagnóstica: 13  
Deliberato Análises Clínicas: 11  
Itulab Análises Clínicas: 4  
Labsim Análises Clínicas: 1  
Laboratório Oswaldo Cruz: 6  
Padrão Ribeirão Medicina Diagnóstica: 1  
Previlab Laboratório: 20  
Labhormon: 8  
Valeclin Laboratório: 13  
Laboratório Médico Vital Brasil: 9  
Hemat Laboratório: 3  
Laborfase Padrão: 3

Hospital Santa Paula  
Hospital Nove De Julho  
Hospital Leforte Liberdade  
Hospital Leforte Morumbi  
Hospital Christóvão Da Gama Diadema  
Hospital e Maternidade Christóvão Da Gama Santo André  
Espaço de Saúde Integrada Alphaville - Nove de Julho e Alta Diagnósticos

# Nossas marcas

## Hospitais



## Oncologia





# Diagnósticos

ALTA

alvaro  
apoio

laboratório  
alvaro  
SUA REFERÊNCIA EM EXAMES LABORATORIAIS

Atalaia  
MEDICINA DIAGNÓSTICA

Cytolab  
MEDICINA DIAGNÓSTICA

Gilson Cidrim

GRUPO  
Bacellar  
LABORATÓRIOS

cedic cedilab  
Ingeniería e laboratoriu

LEME  
LABORATÓRIO E VACINAS

cerpe  
Tenha certeza.

cerpe Prime

ChromaTox

Delboni  
Medicina Diagnóstica

exame  
Medicina Diagnóstica

IMAGE  
DIAGNÓSTICO POR IMAGEM

hemat  
laboratório e saúde

Laborfase  
Padrão

FRISCHMANN  
AISENGART

Ghanem  
laboratório e saúde

exame  
LABORATÓRIO

DELIBERATO  
Análises Clínicas

Lâmina  
LABORATÓRIO . IMAGEM . VACINA

antonello  
laboratório

Laboratório Médico  
Vital Brasil

Salomão Zoppi  
Medicina Diagnóstica

labhormon

LUMIAX

LabPasteur  
Medicina Diagnóstica

SérgioFranco  
Medicina Diagnóstica

ANÁLISES  
LUNAV  
CLÍNICAS

PREVILAB  
Laboratório

São Marcos  
LABORATÓRIO

CDP

Santa Luzia

unimagem

Laboratório  
Bioclinico

Lâmina  
medicina diagnóstica

Lavoisier  
LABORATÓRIO E IMAGEM

LABORATÓRIO  
SENHOR DOS PASSOS

CL  
CIENTÍFICALAB  
Tecnologia em Diagnósticos

JTU LAB

labsim

GRUPO SÃO CAMILO  
MÉDICA DIAGNÓSTICA

PADRÃO  
RIBEIRÃO  
Medicina Diagnóstica

MR  
Multi-Imagem  
Responsabilidade

MEDICINA DIAGNÓSTICA  
Boris  
Berenstein

ValeClin  
LABORATÓRIO

Laboratório  
Oswaldo Cruz

LABORATÓRIO  
GASPAR

CEC  
LABORATÓRIO  
VACINAS

LABORATÓRIO  
LUSTOSA

BRONSTEIN  
MEDICINA DIAGNÓSTICA

## Medicina Genômica

---



## Pesquisa Clínica

---



## Saúde Corporativa

---



## Plataforma Digital

---



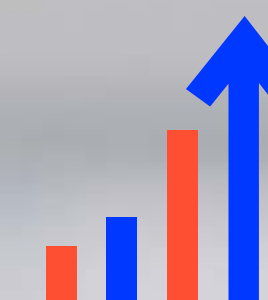
## Genera

A Genera, empresa que integra a nossa rede desde 2019, é o primeiro laboratório de genética da América Latina a oferecer uma plataforma personalizada de testes de ancestralidade, saúde e bem-estar. A marca foi internacionalizada e oferece à população latino-americana o autoconhecimento genético proporcionado pelos exames preditivos de DNA.

**Em 2022, os conteúdos apresentados pelos sites da Genera tiveram mais de 5,7 milhões de visitantes e foram repercutidos nas redes sociais da marca e pelos 147 influenciadores parceiros nessa estratégia de divulgação.**

Os materiais são utilizados como suporte para os testes genéticos a fim de fomentar o autocuidado dos clientes com a saúde e bem-estar, o que gera um impacto positivo na vida das pessoas.

Uma ação importante realizada em 2022 foi a parceria com uma seguradora que possibilitou melhorar a retenção de clientes. A performance acima do esperado foi obtida por meio do oferecimento de testes genéticos aos clientes, com a liberação gradativa dos resultados.



**+ de 5,7 milhões de visitas registradas nos sites da Genera em 2022**

# Propósito, pilares e atributos

O olhar e a disposição em garantir uma jornada de qualidade aos pacientes passa pela definição de diretrizes que norteiam as ações dos mais de 50 mil colaboradores comprometidos nesse novo modo de fazer saúde.

Trata-se de um modelo que não olha o indivíduo de uma forma fragmentada e focada na gestão de doenças, mas que faz uma abordagem completa, com uma visão integral de cada um e com o compromisso de transformar a saúde das pessoas.

Dessa forma, inspirados pelo nosso propósito de **ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa**, somos guiados pelos pilares **Cuidado que acolhe**, **Parceria que empodera**, **Ciência que transforma** e **Tecnologia que descomplica** e oito atributos pensados para fazer da Dasa uma empresa que oferece experiência diferenciada e personalizada aos clientes, com ética e integridade, sendo uma empresa **facilitadora, confiável, inteligente, fluida, excelente, protagonista, empática e presente!**

Acolher e fazer com que as pessoas se sintam verdadeiramente cuidadas. Uma marca humana e empática, que está sempre presente, olhando o indivíduo de forma integral, e cuidando ao longo da vida.

Facilitar a vida de pacientes e médicos com informações integradas e claras, que ajudam a cuidar melhor da saúde. Uma parceira em que eu posso confiar, que me empodera e me dá autonomia.



Ser uma marca que protagoniza a evolução da saúde, buscando constantemente o desenvolvimento da ciência e a inovação para transformar vidas.

Promover uma experiência sempre fluida e intuitiva, em todos seus pontos de contato. E que, acima de tudo, é inteligente, porque entrega soluções ágeis com eficácia.

# Estratégia e compromissos ESG

**O ano de 2022 ficou marcado por tirar do papel o plano de ação estratégico estruturado no período anterior.**

Visando ao aprimoramento dessa iniciativa, contamos com o apoio de consultoria externa: contratamos a Deloitte para reformular a nossa matriz de riscos, já incorporando os riscos ESG, o que representou um marco importante do ponto de vista estratégico.

Para trazer as informações das nossas ações de forma mais fluida e com uma linguagem informal para o público externo, criamos um *site* com os relatórios de sustentabilidade e explicações dos nossos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários e dos temas materiais considerados como estratégicos para a Dasa.

Outra iniciativa que foi destaque em 2022, alinhada ao nosso compromisso com o desempenho sustentável da companhia, é a aprovação pelo Conselho de Administração, em julho, da Política de Sustentabilidade da Dasa, lançada para nortear os nossos negócios e decisões.

Para o ano de 2023, estão previstos investimentos em aspectos ambientais, sociais e de governança e seguimos firmes em busca da concretização da nossa ambição ESG: Ser referência em ESG, prezando pela **transparência, credibilidade, ética e integridade** da marca Dasa, contribuindo com a **geração de valor sustentável**, a fim de **garantir e potencializar os impactos positivos** das iniciativas, deixando um legado **ao cuidar das pessoas e do meio ambiente**.

**Entenda a seguir a nossa evolução relacionada à ambição de cada um dos três pilares.**



Ambição e metas por pilar		ODS
<b>Pilar E – Ambiental</b>		
Assegurar o consumo consciente de energia, maximizando o uso de fontes renováveis, e mitigar substancialmente o impacto da geração de resíduos por meio da prevenção, da redução, da reciclagem e do reúso		7 12
<b>Redução de emissões de Gases de Efeito Estufa</b>	<b>Meta 2022</b> 5%	<b>Status 2022</b> -
<b>Maximizar o uso de energias renováveis</b>	<b>Meta 2022</b> 85%	<b>Status 2022</b> 88,3%
<b>Pilar S – Social</b>		
Reconhecer, fomentar e compartilhar soluções e inovações na área da saúde feminina, com foco na prevenção e na predição, por meio de estudos científicos, da capacitação dos profissionais de saúde e da promoção da atenção primária às colaboradoras da Dasa e a mulheres em situação de vulnerabilidade social		3 5 8 10
<b>Número de comunidades atendidas</b>	<b>Meta 2022</b> 1	<b>Status 2022</b> 100%
<b>Pilar G – Governança</b>		
Ser reconhecida pela sociedade como referência em práticas consistentes de governança corporativa e proteção de dados no setor de saúde, com o Conselho e a liderança assegurando a conformidade, a transparência e a diversidade, a equidade e a representatividade		3 5 7 8 10 12
<b>Adequação da estrutura de Governança</b>	<b>Meta 2022</b> Simulado ISE B3 <sup>1</sup>	<b>Status 2022</b> Integração à carteira do ISE B3

<sup>1</sup> Índice de Sustentabilidade Empresarial da Brasil, Bolsa, Balcão.

As metas de ESG da Dasa foram elaboradas em 2021 e a Companhia evoluiu e se modificou de forma significativa desde este marco, resultado trazido pelas aquisições de novos ativos, reestruturações societárias e de processos internos, além de diversas outras melhorias em busca de maior criação de valor a todos os nossos *stakeholders*. Visando a adequação das metas de ESG aos melhores padrões de governança e a nova estrutura da Companhia, a Diretoria Executiva da Dasa revisará os compromissos atuais para o próximo ciclo, que contará com metodologias claras de cálculo e maior diligência e adequação, reforçando o nosso compromisso com a transparência junto ao mercado. Após a aprovação do Conselho de Administração, a Companhia informará de forma ampla suas novas metas em seus canais de comunicação.

## Relacionamento com Stakeholders

A Dasa conta com uma Política de Transações com Partes Relacionadas aprovada na reunião do Conselho de Administração realizada em 13 de maio de 2021, que tem por objetivo estabelecer as regras e os procedimentos que orientam as transações envolvendo nossos *stakeholders*.

## Conexões

Somos signatários dos seguintes pactos:

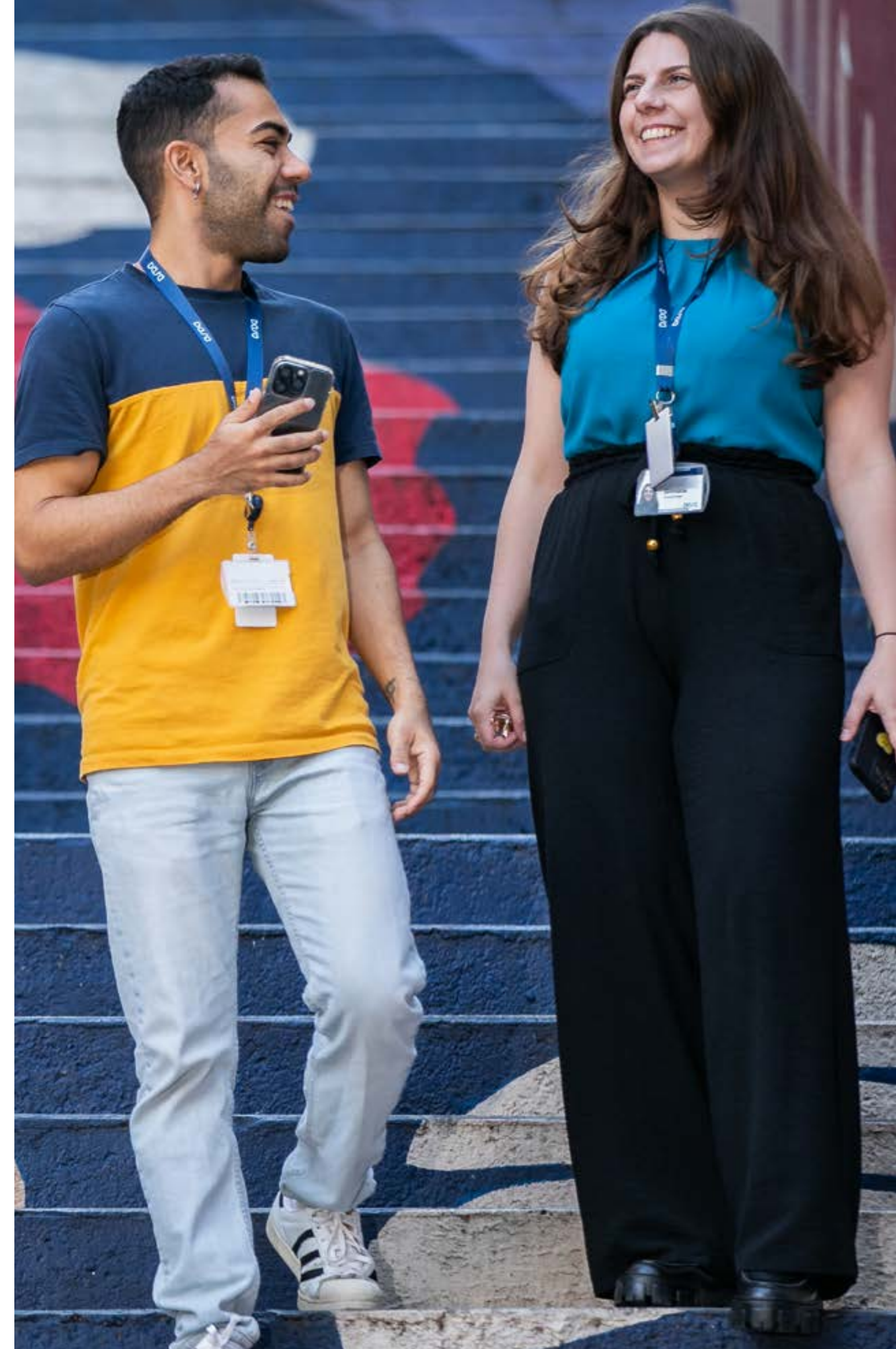
- > Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas
- > Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
- > Pacto de Promoção da Equidade Racial
- > Pacto Global da ONU
- > Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU
- > Programa Compromisso com o Clima
- > Rede Empresarial de Inclusão Social pela Empregabilidade das Pessoas com Deficiência

O documento assegura a equidade de tratamento com nossos fornecedores e clientes, assumindo as melhores práticas de governança corporativa.

## Participação em associações

Colaboramos ativamente com as seguintes associações setoriais:

- > Associação Brasileira de Hospitais Privados (Anahp)
- > Associação Brasileira de Medicina Diagnóstica (Abramed)
- > Associação Brasileira de Lawtechs e Legaltechs (AB2L)
- > Confederação Nacional de Saúde (CNSaúde)
- > Instituto Ekos Brasil
- > Rede Brasil do Pacto Global
- > Saúde Digital Brasil



# Prêmios e reconhecimentos

## 23º Prêmio Consumidor Moderno 2022

O Delboni Medicina Diagnóstica, uma das marcas Dasa, recebeu o reconhecimento pela estratégia *phygital*, ao envolver os universos *offline* e *online* e proporcionar uma experiência ao cliente focada na medicina preditiva e preventiva, com o auxílio da tecnologia e da inteligência de dados.

## 25º Prêmio Nacional de Qualidade de Vida (PNQV)

A Dasa foi uma das companhias que recebeu da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV) o Selo Prata de boas práticas dessa organização, por manter práticas consistentes e de excelência na promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida em ambientes corporativos com o Programa Dasa Cuida.

## 25º Top of Mind de RH

O diretor-geral de Pessoas & Cultura, Fabio Rosé, foi um dos cinco dirigentes de Recursos Humanos premiados.

## 2ª edição do Prêmio Gupy Destaca

A Dasa foi uma das cem organizações reconhecidas como um RH com iniciativas mais inspiradoras na gestão de pessoas.

## 5º Prêmio Dasa de Inovação Médica com Veja Saúde

Inclusão de nova categoria especial de Inovação em Saúde Feminina, vencida pela médica Adriana Mallet Toueg com o projeto sistema de telemedicina com tecnologia de telecolposcopias e teleultrassonografias para diagnóstico do câncer de colo do útero.

## 7º Prêmio de Melhores Práticas na Gestão de Departamentos Jurídicos

O departamento Jurídico da Dasa também recebeu a certificação pela apresentação do *case* “Estruturação da área de Legal Operations da Cia.”. A iniciativa é idealizada e realizada pela Intelijur, que reconhece e premia a excelência profissional na advocacia corporativa brasileira.

## 68º Festival Internacional de Criatividade de Cannes

As ações de mídia do Laboratório Genera, em 2022, foram finalistas dessa premiação em duas categorias: *Online Film*, *Sectors Healthcare* e *Culture & Context, Breakthrough on a Budget*.

## Best WorkPlace 2022

O Hospital Nove de Julho foi considerado uma das 50 melhores empresas para trabalhar nessa premiação promovida pelo Infojobs.

## Certificação “Jurídico 4.0”

O departamento Jurídico da Dasa recebeu a certificação “Jurídico 4.0” da AB2L - Associação Brasileira de Lawtechs e Legaltechs, por atender a critérios que, comprovadamente, demonstram nossa aderência às melhores práticas de gestão de pessoas, inovação, parceiro do negócio e eficiência jurídica.



## Festival Internacional El Ojo de Iberoamérica

As ações de mídia do Laboratório Genera, em 2022, receberam prêmios em duas subcategorias: saúde e cuidado pessoal (prata) e comerciais de até 180 segundos de duração (bronze).

## Pesquisa Excelência em Gestão de Pessoas 2021

A Dasa foi contemplada, em 2022, com essa premiação promovida pelo grupo Gestão RH por ter o melhor índice de investimento no capital humano.

## Prêmio BandNews Marcas Mais Admiradas

Pesquisa realizada pela Atlas Intel e auditada pelo Instituto Áquila reconheceu a Dasa como uma das companhias que mais se destacaram entre os consumidores na categoria redes hospitalares e planos de saúde.

## Prêmio Consciência Ambiental Immensitá 2021

A empresa conquistou o 3º lugar na categoria “Grandes Empresas - Ações Internas”, com o projeto de redução de impactos ambientais e de gastos por meio da redução das emissões de gases de efeito estufa nas operações com a substituição de parte da matriz energética por fontes renováveis.

## Prêmio Melhor RH Brasil

Iniciativa promovida pela Plataforma Melhor RH e pelo Centro de Estudos da Comunicação (CECOM) que premiou nosso presidente Pedro Bueno entre os dez CEOs que mais valorizam seus RHs, e Fabio Rosé como líder de RH mais relevante no setor de saúde.

## Prêmio Melhores do ESG, da revista Exame

Foi destacado o empenho da companhia a partir de 2017 em busca dos objetivos e indicadores ligados ao ESG e que tais práticas foram aprimoradas a partir da pandemia de Covid-19.

## Prêmio Reclame Aqui 2022

O Hospital Nove de Julho, em São Paulo, foi um dos complexos de saúde indicados para receber essa premiação, que enaltece as operações mais eficientes no atendimento aos clientes.

## Selo Great Place to Work (GPTW)

A Dasa foi certificada em 2021 e se mantém pelo terceiro ano consecutivo como uma das melhores empresas para trabalhar, segundo a consultoria global GPTW.

## Top Employer Brasil 2022


A companhia é pelo segundo ano consecutivo uma das empresas brasileiras da área da saúde certificadas com o selo global Top Employer, que valoriza as melhores práticas de RH de empresas nacionais e internacionais.





# Paixão pelas pessoas

# 1



Colocamos o cliente no centro em todas as nossas decisões. Somos obstinados em encantar as pessoas.

Temos responsabilidade e sensibilidade no cuidado com as pessoas.

# 1.1 Qualidade dos serviços

## Somos uma empresa que tem preocupação a longo prazo com a saúde dos nossos pacientes.

Por esse motivo, adotamos medidas para fazer a mensuração do desfecho clínico dos pacientes atendidos.

Tão importante quanto fazer a cirurgia ou definir o diagnóstico do paciente, entendemos a necessidade de acompanhá-lo após esse período. Alinhados ao objetivo de praticar uma medicina de qualidade e que busca sempre os melhores resultados, estudamos métricas consagradas na literatura para medir a capacidade da nossa rede de saúde integrada de absorver diferentes complexidades. A partir daí, definimos uma lista de indicadores para acompanhar os pacientes em nove condições distintas, divididas em três áreas:

> **Cirúrgica:** gastroplastia, artroplastia de quadril e de joelho.

> **Clínica:** acidente vascular cerebral, insuficiência cardíaca, sepse e síndrome coronariana aguda.

> **Oncológica:** câncer de mama e transplante de medula óssea.

Esses resultados são mensurados por meio de um indicador chamado Patient-Reported Outcome Measures (PROM), no qual o paciente faz uma avaliação de como está se sentindo após 30, 60, 90 e 120 dias da cirurgia. Em 2021, foram cem pacientes avaliados. Esse número saltou para cerca de 4 mil, em 2022. Para o próximo ciclo, acompanharemos mais de 10 mil pacientes, o que se tornará uma das maiores experiências de desfecho clínico em toda a América Latina.

Somada a essa ampliação, em 2023 teremos um novo indicador de qualidade e segurança entre os principais indicadores de desempenho estratégico da companhia: o Índice de Valor da Dasa (IVD). Criado em novembro de 2022, trata-se de um *pool* de indicadores de segurança e desfecho que envolve toda a empresa.

Outro destaque do ano foi o projeto Sessões Clínicas – Conexão Hospitais Dasa, no qual os profissionais apresentam desfechos clínicos a partir de evidências científicas e discutem melhores práticas em saúde em grupos de discussões de casos. Foram realizadas cerca de 75 sessões clínicas e científicas por mês em nossas unidades, alcançando, mensalmente, mais de 1.500 profissionais, de forma presencial ou *online*. Três dessas transmissões foram abertas a profissionais de saúde do mercado com o objetivo de aprimorar, atualizar e aperfeiçoar equipes de saúde de todo o país.



# Acreditações

A qualidade dos nossos serviços nas verticais de Diagnósticos e de Hospitais está referendada em âmbito nacional e internacional. O nosso padrão de excelência está presente em todas as etapas da cadeia diagnóstica e hospitalar, conforme assegurado por auditorias internas e externas.

Ao final de 2022, contávamos com os seguintes certificados e creditações vigentes:

## Diagnósticos:

- > **CAP:** Certificação Internacional do Colégio Americano de Patologistas;
- > **ISO 17025:** norma que é referência mundial relacionada à gestão de laboratórios;
- > **NGSP:** certificação para exames de Diabetes do National Glycohemoglobin Standardization Program;
- > **ONA:** acreditação da Organização Nacional de Acreditação;
- > **PALC:** Programa de Acreditação de Laboratórios Clínicos, da Sociedade Brasileira de Patologia Clínica/Medicina Laboratorial;
- > **PADI:** Programa de Acreditação em Diagnóstico por Imagem.

## Hospitais:

- > **ACSA:** Acreditação de Qualidade Avançada da ACSA, a maior instituição certificadora internacional europeia;
- > **Accreditation Canada:** acreditação com foco na construção de processos internos de excelência;
- > **Banco de Leite Padrão Ouro:** concedido anualmente pela Rede Ibero-Americana de Bancos de Leite Humano/Fiocruz e pela Coordenação Geral de Saúde da Criança e Aleitamento Materno no Ministério da Saúde, reconhecendo o cumprimento das normas da Rede Brasileira de Bancos de Leite Humano (Rede BLH-BR);
- > **Certificação por Distinção para Serviços de Hemodinâmica:** certificado concedido pelo IQG - Health Services Accreditation;
- > **Distinção em serviços de emergência:** acreditação de comprometimento com a segurança no atendimento e com a resolubilidade do problema do paciente;
- > **HIMSS Analytics Stage 7:** certificação da Healthcare Information and Management Systems Society (HIMSS) de oito níveis, em uma escala de 0 a 7, para considerar um hospital totalmente digital (*paperless*);
- > **Joint Commission International (JCI):** certificação global sobre segurança e qualidade dos serviços de saúde;
- > **ONA:** acreditação da Organização Nacional de Acreditação;
- > **Parto Adequado:** certificação da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) que assegura as boas práticas na linha de cuidado maternal e neonatal;
- > **Programa São Paulo Amigo do Idoso:** selo oferecido pelo Governo do Estado de São Paulo para estimular os hospitais e entidades públicas e da sociedade civil a implantar ações voltadas ao público com mais de 60 anos;
- > **QMentum International IQG:** parceria do Instituto Qualisa de Gestão (IQG) com a Health Standards Organization (HSO) possibilitando que as instituições de saúde brasileiras acessem padrões internacionais de excelência por meio de orientações e monitoramento de alta performance em qualidade e segurança;
- > **QMentum International Diamante:** avalia a qualidade no atendimento usando padrões que identificam políticas e práticas que contribuem para um atendimento seguro, eficaz e de alta qualidade. São três níveis: ouro, platina e diamante, o nível mais alto da acreditação;
- > **Rede Sentinela:** projeto criado pelo setor de Vigilância em Serviços Sentinela, integrante da área de Vigilância em Eventos Adversos e Queixas Técnicas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), em parceria com os serviços de saúde brasileiros;
- > **Selo Black Diamond 3M:** certificação que integra o programa de reconhecimento às boas práticas;
- > **UTI Top Performer:** selo concedido às Unidades de Terapia Intensiva (UTI) do Brasil que apresentam alta performance, com base na Matriz de Eficiência padronizada de acordo com o escore SAPS-3.

### Número de instalações de leitos, de internações e de consultas ambulatoriais

Hospitais	Leitos	Número de Internações	Nº consultas ambulatoriais
CIIA - Cuidados Integrados e Inovação Assistencial	0 <sup>1</sup>	1.347	135.682
Hospital São Domingos	330	17.647	289.925
Hospital Brasília	176	16.171	23.377
Maternidade Brasília	90	9.910	75.673
Complexo Hospitalar de Niterói	323	20.559	15.523
Hospital São Lucas Copacabana	181	13.086	21.609
Hospital Santa Paula	166	16.260	74.688
Hospital Nove de Julho	406	31.200	120.782
Hospital Paraná	152	12.611	0
Hospital e Maternidade Christóvão da Gama	176	18.287	202.870
Casa de Saúde Nossa Senhora do Carmo	143	12.804	53.178
Hospital da Bahia	304	16.692	32.720
Hospital Brasília - Unidade Águas Claras	127	10.592	28.945
Hospital Leforte Liberdade	190	16.452	91.235
Hospital Christóvão da Gama Diadema	44	2.441	16.396
Hospital Leforte Morumbi	114	13.426	68.617
<b>Total</b>	<b>2.922</b>	<b>229.485</b>	<b>1.251.220</b>

<sup>1</sup> A vertical Cuidados Integrados e Inovação Assistencial (CIIA) abrange coordenação de cuidados e internações domiciliares, logo não possui leitos.

### Taxas de reinternação<sup>1</sup>

Hospitais	2021	2022
CIIA - Cuidados Integrados e Inovação Assistencial	-	6%
Hospital São Domingos	-	7%
Hospital Brasília	6,8%	8%
Maternidade Brasília	1,4%	2%
Complexo Hospitalar de Niterói	6,7%	7%
Hospital São Lucas Copacabana	5,5%	5%
Hospital Santa Paula	6,6%	8%
Hospital Nove de Julho	5,9%	7%
Hospital Paraná	-	6%
Hospital e Maternidade Christóvão da Gama	4,4%	5%
Casa de Saúde Nossa Senhora do Carmo	5,0%	5%
Hospital da Bahia	-	5%
Hospital Brasília - Unidade Águas Claras	7,4%	8%
Hospital Leforte Liberdade	5,2%	5%
Hospital Christóvão da Gama Diadema	6,3%	4%
Hospital Leforte Morumbi	4,1%	4%

<sup>1</sup> Considera como reinternação o retorno em um período de até 30 dias após a saída hospitalar.

### Indicadores monitorados nos hospitais quanto à qualidade do atendimento<sup>1</sup>

	2021	2022
Infecção Primária de Corrente Sanguínea (IPCS)	3,0	1,9
Pneumonia Associada à Ventilação Mecânica (PAV)	4,9	3,1
Infecção do Trato Urinário (ITU)	0,8	0,9
Infecção em cirurgia limpa	0,4	0,7
Queda com lesão	0,3	0,3
Lesão por pressão	2,2	1,7

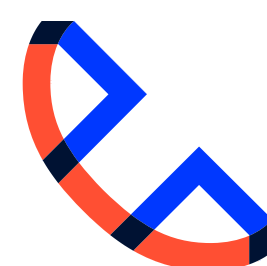
<sup>1</sup> Pontuação de Condição Adquirida no Hospital (HAC).

### Porcentagem de pacientes que possuem Registros Eletrônicos de Saúde (EHR) e que atendem aos requisitos de Uso Significativo (MU)

Hospitais	Sistema Eletrônico de Registro (ERP/PEP)
Hospital Nove de Julho	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Hospital Santa Paula	Tasy - Philips Clinical Informatics
Hospital Leforte Liberdade	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Hospital Leforte Morumbi	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Hospital e Maternidade Christóvão da Gama	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Hospital Christóvão da Gama Diadema	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Hospital Paraná	Tasy - Philips Clinical Informatics
Complexo Hospitalar de Niterói	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Hospital São Lucas Copacabana	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Casa de Saúde Nossa Senhora do Carmo	Tasy - Philips Clinical Informatics
Hospital Brasília	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Hospital Brasília - Unidade Águas Claras	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Maternidade Brasília	SOUL MV - MV Informática Nordeste Ltda.
Hospital da Bahia	Tasy HTML5 - Philips Clinical Informatics
Hospital São Domingos	Tasy - Philips Clinical Informatics

## 1.2 Experiência do paciente

**Somos uma empresa de saúde completa, com o olhar para toda a cadeia de valor que nos apoia na prestação dos serviços a fim de garantir um atendimento pleno e humanizado ao longo de toda a vida dos nossos pacientes, com o melhor desfecho clínico possível.**



**75% dos contatos feitos ao Núcleo de Atendimento ao Cliente foram feitos pelo canal de voz**

Para isso, contamos com uma equipe capacitada e preparada, buscando continuamente as melhores soluções e experiências, a fim de proporcionar a melhor jornada para os nossos pacientes e sempre conduzindo os nossos negócios com ética e integridade.

Em 2022, após a integração das áreas de práticas e de experiência do paciente em nossa vertical Hospitais, foram instituídos novos processos de valorização, escuta e cuidado centrado no paciente. Com o objetivo de atuarmos de uma forma descomplicada e com foco no acolhimento, esse trabalho passou a ser baseado em três pilares: qualidade de segurança, cuidado centrado e encantamento dos pacientes.

Nesse sentido, investimos em tecnologia e acessibilidade. Isso se inicia no nosso Núcleo de Atendimento ao Cliente (NAC), que evoluiu consideravelmente durante o ano de 2022, disponibilizando novos canais de acesso para agendamento, informações ou qualquer outra necessidade do cliente. Em 2021, o canal voz representava 98% dos contatos realizados no NAC. Ao final de 2022, essa representatividade passou para 75%, pois os outros 25% migraram para canal de texto (WhatsApp e chat), viabilizando um canal digital aos nossos clientes.

Nas unidades, a acessibilidade e tecnologia andam juntas, pois o cliente já pode antecipadamente realizar todo o seu processo de admissão e, ao chegar no estabelecimento, ir diretamente para o seu atendimento. Já em algumas unidades do Delboni, estamos desenvolvendo iniciativas como o atendimento em Libras (Língua Brasileira de Sinais), que trará mais acessibilidade ao paciente. Para 2023, o acesso à telemedicina para pessoas com deficiência visual e baixa visão será garantido por meio do desenvolvimento de um som específico para aqueles que aguardam na fila do atendimento *online*.

**A solução tecnológica de maior destaque de 2022 é a plataforma digital Nav, ferramenta que tem sido aprimorada de forma gradual, ganhando mais funcionalidades para facilitar a vida de pacientes e médicos e ampliando assim a sua relevância na nossa operação.**

Saiba mais

sobre o Nav no capítulo  
Inovação com ousadia



> GRI 2-25, 2-29

Na área assistencial, dois novos sistemas também agregaram valor à experiência do paciente: o de monitoramento de deterioração clínica, destinado à equipe médica, e o sistema de alerta voltado à enfermagem.

Implementado inicialmente nas unidades de internação, o sistema que identifica, em tempo real, se a condição clínica do paciente tem risco de piorar será expandido para toda a rede hospitalar. Já o sistema que dispara sinais de alerta com os resultados da enfermagem para os responsáveis pelo cuidado levou a uma redução de 53% no número de eventos adversos graves, melhorando o desfecho clínico.

Com tudo isso, os resultados das pesquisas de satisfação realizadas em 2022 foram positivos. Em abril, o núcleo de pesquisas com clientes foi alocado na estrutura de Governança de Experiência, que assumiu as pesquisas, incluindo a gestão da Medallia, nossa plataforma de pesquisa de experiência do cliente.

Após um entendimento das atividades existentes e das necessidades de melhorias, o time foi reorganizado, os escopos foram redefinidos e criou-se o Núcleo de Inteligência em Experiência, que é responsável por toda a esteira de pesquisas de experiência, integração dos resultados e disseminação das informações para embasar projetos e serviços relacionados às jornadas dos clientes.

Ao longo de 2022, realizamos a adequação do processo de avaliação de experiência para novas marcas integradas à nossa rede e fizemos a gestão de fraudes nos resultados das pesquisas, com o objetivo de trazer maior confiabilidade ao processo de apuração dos resultados de Net Promoter Score (NPS).

Outros avanços importantes foram a implantação da ferramenta de *text analytics*, na qual um *software* de inteligência artificial categoriza os comentários dos clientes, direcionando os times para as maiores dores do público; e a revitalização dos painéis de indicadores da plataforma Medallia, que trouxe maior praticidade para a obtenção de informações sobre a experiência.

O resultado do NPS na vertical Hospitais foi de 68,7, 3,3 pontos percentuais abaixo do NPS 72,0 em 2021. Essa queda se justifica pelo aumento exacerbado de atendimentos ocorridos no mês de janeiro de 2022, pela falta de insumos para testagem de Covid-19 no mercado, o que acarretou atraso nos prazos dos laudos e, também, pelo retorno à

curva normal de atendimentos com a redução de casos de síndromes gripais e da variante Ômicron em junho de 2022.

Sobre o uso da ferramenta Medallia para a vertical Hospitais, 13 unidades a adotaram em 2022: Hospital Nove de Julho, Hospital Santa Paula, Complexo Hospitalar de Niterói, Hospital São Lucas Copacabana, Hospital Brasília, Maternidade Brasília e Hospital Brasília - Unidade Águas Claras, sendo que o Grupo Carmo, Hospitais Leforte, Hospital São Domingos, Hospital e Maternidade Christóvão da Gama e Hospital Christóvão da Gama Diadema não fazem parte do cálculo de resultados NPS e CSAT da rede Dasa, devido ao período de maturação e integração dessas unidades.



## > GRI 2-25

Com o time da Clínica AMO, foi possível criar uma identificação do paciente oncológico nas bases de atendimento dos hospitais, o que permitiu segmentar os resultados desse público nos painéis de experiência. Esse filtro será expandido para todos os hospitais da nossa rede em 2023, quando também lançaremos a pesquisa de experiência em terapia medicamentosa.

Na vertical Diagnósticos, a Área de Voz do Cliente vem estruturando dados e metodologias de pesquisas na avaliação dos programas de saúde e cuidado coordenado. Também mudamos a gestão da satisfação do usuário para obter uma visão única sobre demandas em todos os nossos canais: pesquisa de satisfação (CSAT) nos contatos por *e-mail* (NPS). O NPS registrado foi de 75,7, ficando 1,7 ponto percentual abaixo do NPS 77,4 de 2021.

Na vertical Cuidados Integrados e Inovação Assistencial, foram entregues 12.051 convites e 2.091 pacientes deram uma devolutiva. O NPS foi utilizado para avaliarmos o grau de fidelidade dos participantes e a avaliação de satisfação em relação à utilização dos nossos programas de saúde. O NPS dessa vertical foi de 72,5 no ano.

O formato da avaliação de experiência de pacientes nas unidades de Diagnósticos e Hospitais foi reestruturado para 2023, o que permitirá a ampliação das métricas de experiência para além do NPS e agregação de boas práticas de pesquisa a esses processos de avaliação.

Em 2023, trabalharemos empenhados para conseguir uma importante certificação internacional para o setor de enfermagem, a American Nurses Credentialing Center (ANCC). O objetivo é que o primeiro hospital a ser certificado seja o Nove de Julho, em 2024. Para isso, teremos encontros mensais ao longo de 2023 para acessar a plataforma internacional de indicadores assistenciais The National Database of Nursing Quality Indicators® (NDNQI®), que traz os indicadores dos melhores hospitais do mundo.

Com o objetivo de trazer uma melhor experiência para o paciente e a redução do excesso de burocracia àqueles que precisam solicitar internação para procedimentos cirúrgicos em nossos hospitais, também teremos duas novas iniciativas: contratamos uma consultoria para identificar possíveis gargalos e estamos colocando um novo sistema para dar maior agilidade nesses processos a partir do primeiro trimestre de 2023.

Como a saúde feminina é um dos nossos focos de atuação e é a nossa Causa ESG para os próximos anos, utilizamos a inteligência de dados para identificar as mulheres que estão com os exames de mama em atraso e, por meio do Nav, elas são convidadas a retornarem para essa rotina preventiva.

Ao fazermos a identificação da doença em estágio inicial, a paciente já é encaminhada para um especialista e para alguma unidade da área de oncologia, o que diminui em até quatro vezes o tempo de início do tratamento. Ao garantir esse fluxo com mais rapidez, conseguimos aumentar a sobrevida das pacientes.

## Canais de relacionamento

Mantemos vários canais de relacionamento para verificar a avaliação dos nossos pacientes. Em 2022, além do próprio canal interno de nossos hospitais e o Reclame Aqui, passamos a adotar a Pesquisa de Satisfação (CSAT). Criamos um time dentro dos hospitais que aborda os pacientes para fazer uma escuta qualificada a fim de entender as dores desses usuários e se as expectativas foram correspondidas. Utilizamos as respostas negativas para viabilizar planos de ação e os retornos positivos para expandir esses aspectos por toda a nossa rede.

Na vertical Diagnósticos, recebemos manifestações de nossos clientes por intermédio dos canais Medallia, Fale Conosco, Telefone (voz) e Atendimento Presencial. Essas manifestações são registradas no SQDASA, nossa ferramenta de gestão de informações, onde geramos ocorrências externas para abertura de um fluxo de acompanhamento e tratativa até o encerramento do relato. Após a abertura da ocorrência externa, as áreas têm até 48 horas para apurar e registrar na ocorrência a análise de causa, bem como realizar contato com cliente para resolução da sua queixa. Os dados registrados geram o indicador de SLA (Service Level Agreement) realizado, volumetria de ocorrências, unidades e áreas reclamadas, além de motivos e fatos que estão gerando mais impacto. Além da resolução das tratativas individuais, os dados são levados para o Comitê do Cliente, onde discutimos a nível estratégico e executivo quais ações serão adotadas por cada área, para que as dores mapeadas sejam corrigidas com processos, tecnologia e/ou capacitação dos times.

## Segurança do paciente

Um ponto positivo de 2022 foi a ampliação do número dos Núcleos de Segurança do Paciente, que, além de São Paulo, Rio de Janeiro e região Sul, foram também instalados no Centro-Oeste e no Nordeste. Eles são formados por uma equipe multidisciplinar que, por meio de reuniões mensais, monitora indicadores e eventos adversos, quando ocorridos, para definir planos de ação adequados.

Já os eventos graves reportados são acompanhados e discutidos pelo Comitê Estratégico de Qualidade e Segurança do Paciente, que reporta os casos para a alta direção. Além disso, o Comitê iniciou a participação no Programa de Reconhecimento de Segurança do Paciente na Dasa. Em 2022, na vertical Hospitais, fechamos uma parceria com a Quality Global Alliance (QGA) para a acreditação do sistema de governança clínica dos hospitais, que será executada em 2023. Além disso, na vertical Diagnósticos, temos uma parceria com o Instituto Brasileiro para Segurança do Paciente (IBSP). Mensalmente, o nosso Comitê de Segurança faz uma reunião com representantes dos hospitais para acompanhar as notificações, cestas de indicadores e Eventos Adversos Graves (EAGs).

Em 2022, fizemos uma auditoria nos nossos hospitais para garantir a excelência na execução das seis metas internacionais de segurança: identificar o paciente corretamente; melhorar a eficácia da comunicação; melhorar a segurança dos medicamentos de alta vigilância; assegurar cirurgias com local de intervenção correto, procedimento correto e paciente correto; reduzir o risco de infecções associadas a cuidados de saúde; e reduzir o risco de danos ao paciente, decorrente de quedas.

**Ao longo de 2022, foram realizadas outras iniciativas importantes, como o *workshop* sobre Safety Huddle, que é considerada uma ferramenta de melhoria em qualidade e segurança, com o objetivo de gerenciar riscos diários, de maneira proativa, e proporcionar formas de prevenir e/ou reduzir danos.**



**A atividade contou com a participação de 163 colaboradores de 14 hospitais.**



Também promovemos o *workshop* sobre acessos vasculares centrais e organizamos uma reunião para a elaboração da diretriz corporativa a respeito dessa questão. Oferecemos o treinamento Habilidades Cognitivas e Interpessoais. Fizemos o levantamento de estrutura dos times de resposta rápida (TRRs) em todos os hospitais e organizamos reuniões quinzenais para discutir melhorias e avanços.

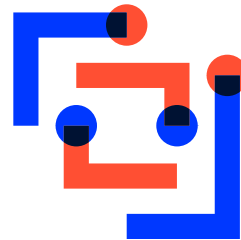
Outro aspecto positivo relacionado a essa temática foi a realização, em novembro, do 2º Simpósio Internacional Dasa de Qualidade e Segurança, que traz assuntos essenciais na área da saúde e que são o ponto de partida para a entrega de valor para o paciente e excelência médica no atendimento. Gratuito e com carga horária de 13 horas durante três dias, o evento teve a participação de 1.600 pessoas, um aumento de 88% em relação a 2021, e obteve do público um índice de satisfação de 99%.

No final de 2022, realizamos a Pesquisa de Percepção de Segurança do Paciente na vertical Diagnósticos e tivemos a participação de mais de 5 mil colaboradores. Os resultados serão utilizados como base para as ações do Plano de Segurança do Paciente para 2023/2024. Além disso, o Núcleo de Segurança do Paciente promoveu um *workshop* de “Segurança do Paciente”, buscando expandir a cultura de cuidado necessária em torno do tema.

Um levantamento semelhante já havia sido realizado na vertical Hospitais, mostrando pontos de atenção como o fato de os colaboradores terem receio de fazer a notificação de eventos adversos. Por esse motivo, em 2023, faremos uma Pesquisa de Cultura de Segurança simultânea em todas as unidades hospitalares e vamos trabalhar a política de Cultura Justa.

Outra contribuição importante da área são as produções acadêmicas que, em 2022, totalizaram sete trabalhos científicos voltados para a gestão de riscos e segurança, sendo dois deles apresentados em congressos internacionais.

Em dezembro de 2022, participamos do 1º Congresso Nacional da Sociedade Brasileira de Experiência do Paciente e Cuidado Centrado na Pessoa (Sobrexp) com a inscrição de três trabalhos científicos relacionados à área de enfermagem, sendo um deles considerado o melhor entre os 38 projetos apresentados: a implantação de uma ferramenta de interação digital entre o paciente e áreas de governança hospitalar.

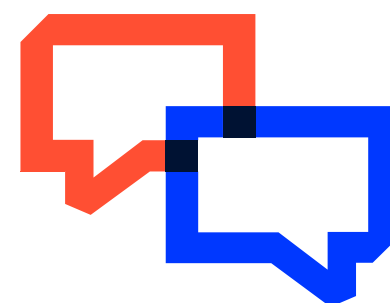
 **Realização do 2º Simpósio Internacional Dasa de Qualidade e Segurança, com a participação de 1.600 pessoas**



## Gestão do atendimento

Para garantir a adequada prestação de serviços assistenciais, contamos com uma complexa estrutura de gestão de processos e linhas de cuidado. Em 2022, não registramos casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços que tivessem resultado em multas, advertências ou outras penalidades.

Em 2022, a vertical Hospitais registrou 14.460 eventos adversos, sendo 11.287 leves, 2.932 moderados e 253 graves ou que levaram a óbitos nos hospitais. Já na CIAA, registramos 65 eventos adversos. Desse total, 44 foram leves, 16 moderados, quatro eventos adversos graves e uma morte na internação domiciliar. Por fim, na vertical Diagnósticos, foram contabilizados 17 eventos adversos graves e catastróficos, sendo sete em análises clínicas, seis em diagnóstico por imagem, dois em anatomia patológica, um em vacina e um em genômica.



**814.502**  
manifestações  
registradas



Em 2022, os indicadores da vertical Diagnósticos medidos para monitoramento e prevenção de impacto aos pacientes foram:

- > **Número de manifestações internas e externas:** 814.502, sendo 362.284 reclamações, 238.757 solicitações, 172.976 elogios e 40.485 sugestões.
- > **Solicitações de novas coletas:** 274.693.423 testes processados nas áreas de apoio e privado, com um número de coletas por testes de 763.745.
- > **Adequação aos controles externos de qualidade:** participamos de 182.732 amostras de ensaios de proficiência, recebendo adequação geral de 94,49%, sendo 178.144 o número de testes adequados e 4.592, inadequados.
- > **Número de auditorias internas:** 707 auditorias internas realizadas em unidades de atendimento, 215 em área de apoio e 231 em unidades processadoras de exames. A vertical Diagnósticos passou por 22 auditorias de acreditação, todas com sucesso no cumprimento dos requisitos.
- > **Índice de retificação de laudos:** 5.904 pacientes com laudos retificados, sendo 603 dos casos correspondentes aos hospitais e 5.301 aos Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs).

## 1.3 Sociedade

### O cuidado com os nossos usuários e pacientes vai muito além das ações que desenvolvemos em nossas unidades.

Em alinhamento com o nosso planejamento estratégico ESG, assumimos o compromisso de transformar e ter ações estruturantes promovendo diversas iniciativas que visam impactar positivamente a sociedade.


### Saúde feminina

Um dos destaques do ano refere-se ao nosso olhar cuidadoso sobre a saúde feminina. Em parceria com a consultoria Flow.ERS, realizamos uma análise do cenário de saúde do país a partir de dados do Censo e do DataSUS para atender melhor as necessidades das doenças prevalentes e que mais impactam o sistema público de saúde. A partir da consolidação de todas essas informações, a saúde feminina foi a causa escolhida para desenvolvermos um programa de intervenções preventivas e preditivas de curto e médio prazos. Esses projetos já foram mapeados e serão executados ao longo dos próximos três anos.

### Outros projetos desenvolvidos em 2022 foram:

**Programa #SeCuida:** iniciativa voltada à atenção primária e acompanhamento médico de populações em situação de vulnerabilidade social, por meio da oferta anual de teleconsultas e de um pacote de exames para monitoramento da saúde, sob os olhares atentos dos nossos profissionais. A marca Delboni patrocinou mais de 4.934 procedimentos, entre exames e vacinas, para 440 jovens matriculados no Instituto Neymar Jr. e seus familiares, em Praia Grande (SP). Além dos exames, realizamos uma palestra com alunas da entidade e familiares do sexo feminino a respeito da conscientização sobre o câncer de mama e o câncer de colo do útero. O programa também ofertou atendimento de telepsicologia e telepsiquiatria para profissionais da saúde e da educação do município de Breves (PA).

**Doação de vacinas:** A Dasa fez a doação de 83 doses de vacinas da gripe para a ONG Criança Vida Nova. Localizada em São Bernardo do Campo (SP), a instituição atende crianças em situação de vulnerabilidade social. As doses foram aplicadas nas crianças e em seus familiares.

 **R\$ 4,8 milhões**  
destinados a projetos e ações sociais em 2022



**Campanha do Agasalho:** o Alta Diagnósticos, em parceria com a Cruz Vermelha de São Paulo e com o Exército da Salvação no Rio de Janeiro, foi um dos pontos de coleta de agasalhos. No total, foram arrecadados 44 quilos de roupas doadas por pacientes e colaboradores. Essa campanha foi finalizada no mês de agosto.

**Outubro Rosa:** a Dasa, por meio das marcas Delboni, Lavoisier, Salomão Zoppi, Bronstein, CDPI e Image, fez a doação de 850 mamografias para a ONG Américas Amigas. A Organização busca promover a queda da mortalidade por câncer de mama para mulheres em situação de vulnerabilidade social por meio da conscientização, detecção e diagnóstico precoce da doença.

**Campanhas emergenciais:** Realizamos campanhas em algumas de nossas unidades para a arrecadação de itens de higiene pessoal, roupas e alimentos para ajudar as vítimas das tragédias em Petrópolis (RJ) e Recife (PE).

**Junior Achievement:** Fundada em 1919, a Junior Achievement é uma das pioneiras na América Latina a preparar jovens para o futuro do trabalho por meio de programas de empreendedorismo, educação financeira e desenvolvimento de habilidades para o mercado. Ao longo de 2022, realizamos palestras para jovens de 14 a 29 anos (colaboradores e jovens em busca de qualificação profissional), tornando-os protagonistas de seu desenvolvimento. A Dasa, por meio da marca Santa Luzia, é apoiadora institucional da organização desde 2004.

## Rede Mondó

Iniciativa idealizada pela Associação Nacional das Universidades Particulares (Anup) com objetivo de desenvolver soluções para o fortalecimento de territórios em vulnerabilidade social.

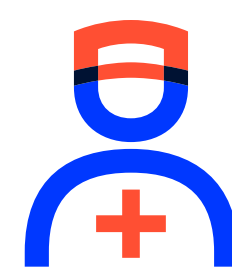
Em parceria com a instituição, protagonizamos várias ações em Breves, município localizado no Arquipélago do Marajó (PA), como a capacitação de mais de 400 educadores para garantir o retorno seguro para as aulas, com orientações sobre os protocolos de prevenção da Covid-19 e um treinamento de emergência e de parada cardiorrespiratória para 180 profissionais de saúde e educadores, durante os meses de abril e maio. Em outubro, promovemos uma capacitação de nutrição para 91 merendeiras e uma capacitação em prevenção de afogamento para 23 auxiliares de enfermagem.

*“Quando a minha vó saía para fazer os partos, eu ia junto com ela, só que naquele tempo tudo era proibido. Aos dez anos eu já participava dos partos junto com ela e eu fui aprendendo com ela. Ao longo dos anos foi surgindo esse desejo de ajudar as parteiras tradicionais que eram desconhecidas e foi assim que a gente formou a Associação. O sonho que eu tenho agora é de fazer esse projeto funcionar e trazer a minha tradição e fazer com que ela jamais desapareça e no dia que eu for, alguém continuar”.*

### **Maria Augusta Borges**

Presidente da Associação de Parteiras Tradicionais de Breves

[Clique aqui e veja o vídeo dessa história.](#)



**Entre as ações da Rede, a capacitação das parteiras tradicionais, realizada em junho, merece destaque:**

**70 parteiras e 22 técnicos de enfermagem** da zona rural participaram do programa e **receberam kits com itens essenciais**, como tesoura e bacia para higienização, para exercer a função com segurança.

## Incentivos fiscais

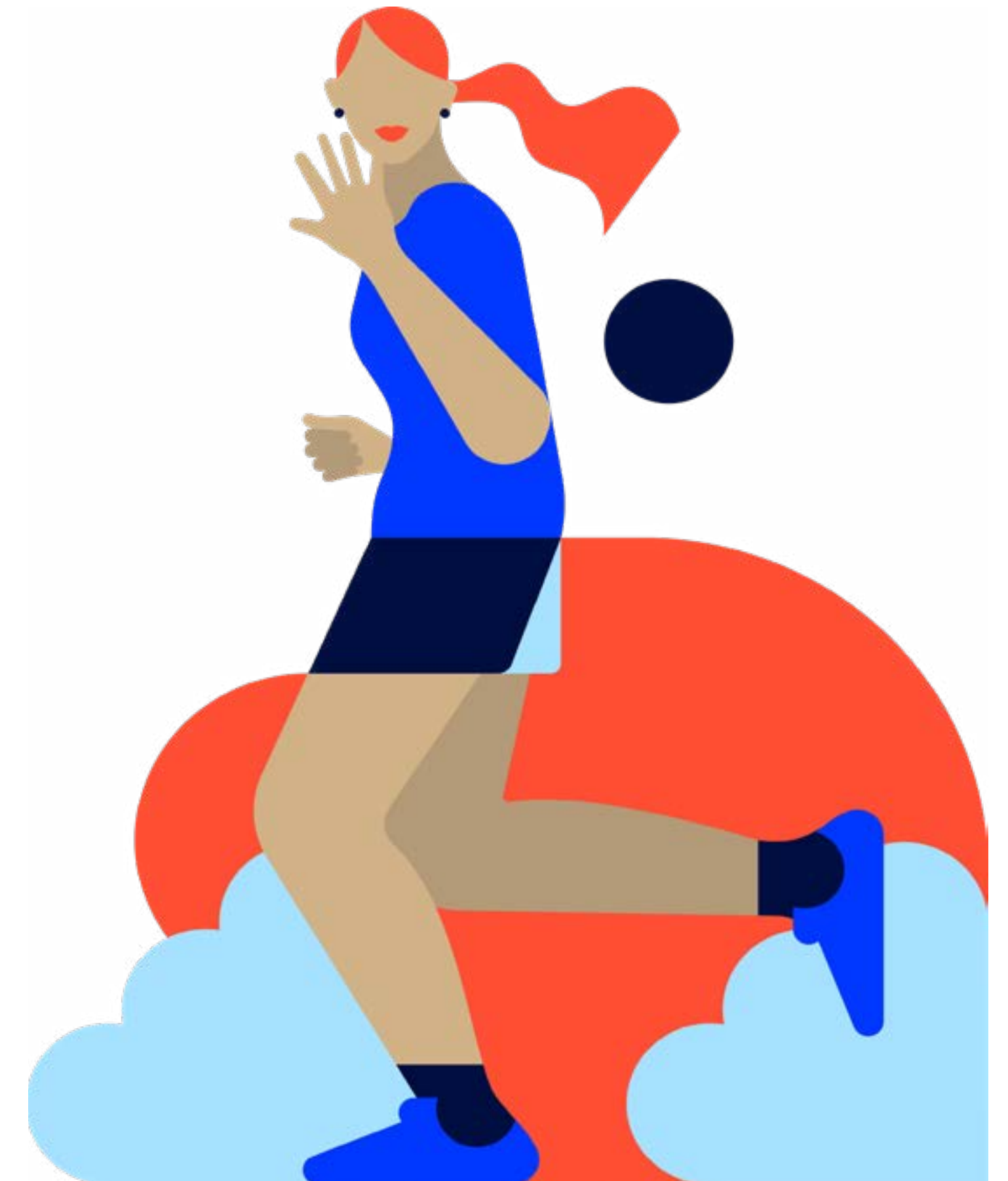
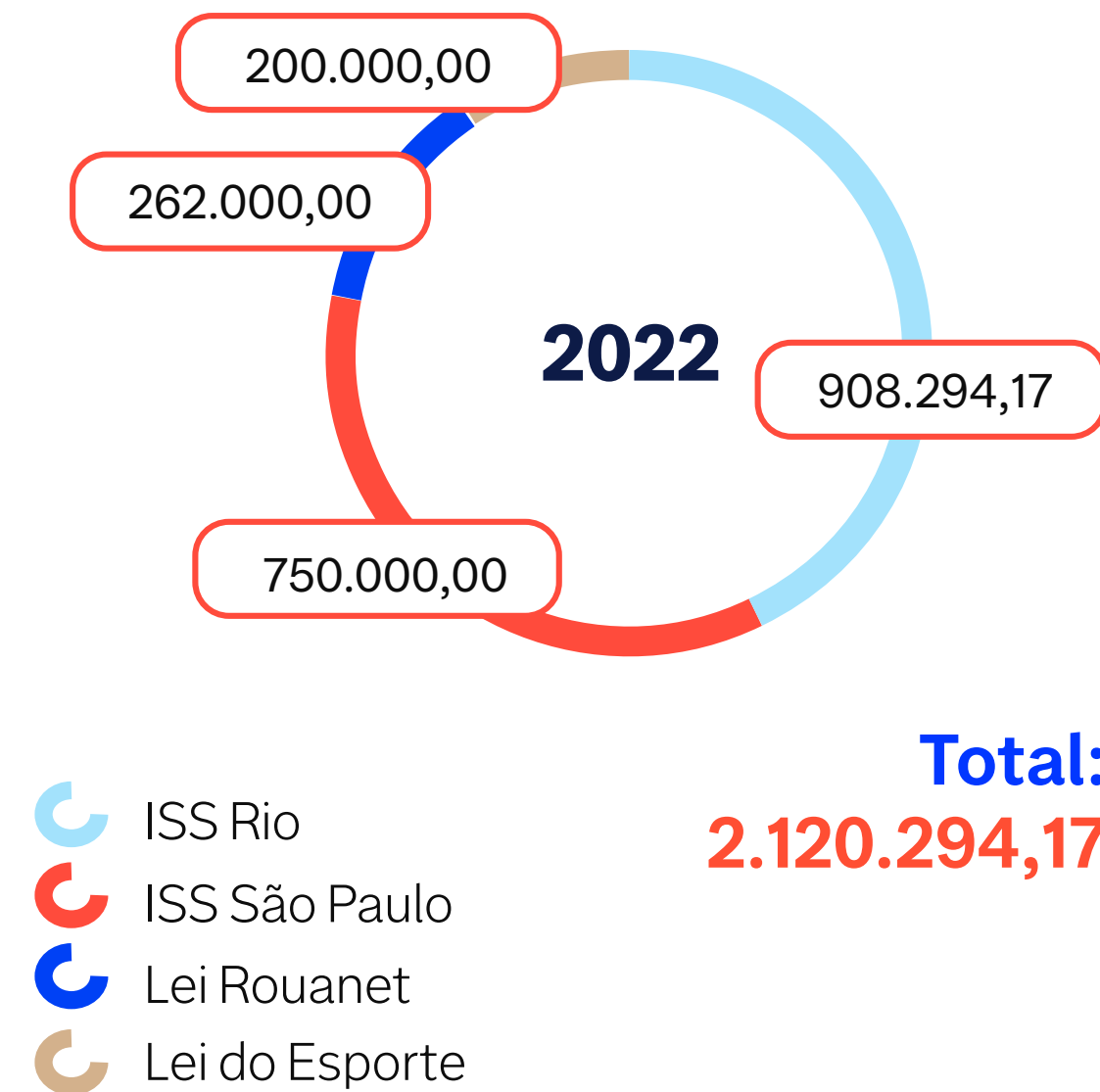
A Dasa contribuiu para iniciativas culturais, educacionais e de esporte por meio de incentivos fiscais nos mecanismos de ISS, Lei Rouanet e Lei Federal do Esporte.

Como destaque, citamos nosso apoio ao Instituto Reação, instituição criada pelo medalhista olímpico Flavio Canto, seu técnico Geraldo Bernardes e amigos em 2003, que promove o desenvolvimento humano e a integração social por meio do esporte e da educação, fomentando o judô desde a iniciação esportiva até o alto rendimento. Mais de 3.500 crianças e jovens são atendidos pela organização no Rio de Janeiro e em polos parceiros nos estados do Mato Grosso, Minas Gerais e Rio Grande do Norte.

Outra iniciativa que recebeu nosso apoio foi a Biblioteca Comunitária de Heliópolis, em São Paulo. Espaço criado em 2005, a Biblioteca tem como objetivo ser um local de resistência cultural, periférica e de efetivação de educação e lazer a comunidade.

Por fim, destacamos também nosso apoio à Escola de Música da Rocinha, que visa, pela promoção do acesso ao estudo de linguagens artísticas, com especial atenção à música, levar a transformação e inclusão social para as crianças e jovens moradoras da favela da Rocinha, no Rio de Janeiro. Em 2022 mais de 380 alunos estavam matriculados no projeto.

### Valores investidos (R\$)








# Talentos que transformam

## 2



Atuamos com protagonismo.  
Temos humildade, buscamos  
aprendizado contínuo e  
compartilhamos o  
conhecimento.

Acolhemos e  
incentivamos  
a diversidade.

## 2.1 Time Dasa

**Nossa rede de saúde integrada é formada pela dedicação e empenho de um time apaixonado, comprometido em fazer a diferença na vida de cada paciente e que atua com ética e integridade durante toda a jornada do cuidado.**

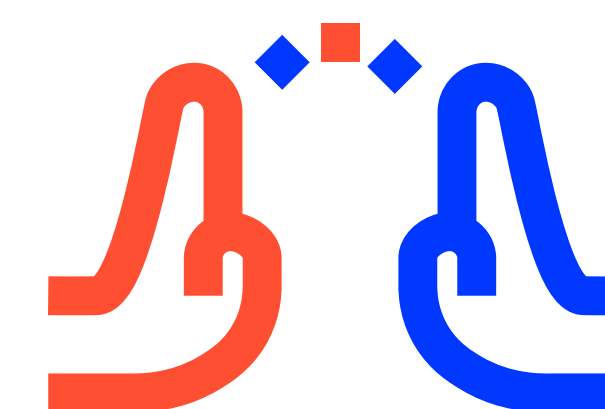
Em 2022, trabalhamos na formação de nossa cultura única, ao mesmo tempo em que demos continuidade à integração de diferentes vertentes de negócios, empresas e marcas. Terminamos o ano com 50.704 colaboradores, o que representa um aumento de 26,34% em relação a 2021.

Este ano marcou a consolidação de muitos de nossos processos de gestão. Investimos em nossa liderança, disseminamos nossos valores e capacitamos nossos times. Melhoramos nosso plano de benefícios e focamos no desenvolvimento de um ambiente saudável, onde o bem-estar e a segurança psicológica façam parte da experiência vivida por nossos colaboradores.

**Cultura** – O plano de sustentação da Cultura Dasa ganhou reforço com o Programa Anfitriões da Cultura – líderes de diversas áreas da organização se tornaram promotores de nossa transformação cultural. Foram 95 líderes formados e empoderados com esse papel, atuando em atividades realizadas em várias regiões do país. O programa alcançou mais de 900 líderes, no total, e alguns desses encontros puderam ser acompanhados por todos os nossos colaboradores via YouTube e Workplace, totalizando mais de 17 mil visualizações.

Com o objetivo de desenvolver os comportamentos e atitudes esperados em nossos valores, lançamos também em 2022 a Academia de Cultura. O portfólio, dentro da Universidade Dasa, traz trilhas organizadas, conteúdos importantes e parceiros renomados para apoiar nossos colaboradores no aprendizado e vivência dos nossos valores. Além disso, estabelecemos planos de ação e cronogramas por Diretoria para intensificar o processo de imersão neste novo momento da companhia em toda a sua extensão.

**Comunicação** – Em um processo de fortalecimento cultural, cultivar um ambiente de diálogo constante e transparente é fundamental. O Workplace, nossa rede social interna, conta com a participação de mais de 37.200 colaboradores, atualmente. Esse número representa 73% do nosso quadro funcional. É por meio dessa plataforma que o nosso time acompanha as notícias da Dasa de uma maneira fácil e interativa, participam de *chats*, *lives*, palestras, desafios e tem acesso a diversos conteúdos produzidos pela companhia, pelos líderes e pelos próprios colaboradores. Em 2022, o Workplace teve, em média, 24 mil acessos únicos por mês.



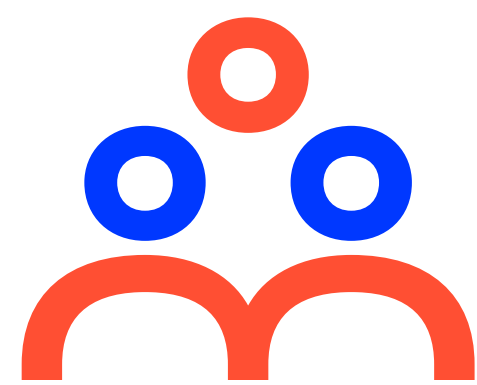
**+ de 900 líderes foram alcançados pelo Programa Anfitriões da Cultura**

### Colaboradores permanentes, por gênero e região<sup>1,2</sup>

Por gênero	2020	2021	2022
Homens	8.243	8.867	11.648
Mulheres	29.397	31.263	39.056
<b>Total</b>	<b>37.640</b>	<b>40.130</b>	<b>50.704</b>
Por região	2020	2021	2022
Centro-Oeste	1.835	4.727	4.624
Nordeste	2.784	2.984	8.162
Sudeste	30.713	30.073	34.174
Sul	2.308	2.346	3.744
<b>Total</b>	<b>37.640</b>	<b>40.130</b>	<b>50.704</b>

<sup>1</sup> Inclui estagiários, aprendizes e *trainees*.

<sup>2</sup> A Dasa não possui colaboradores temporários.



**26% foi o crescimento no número de colaboradores em 2022**

### Colaboradores em período integral, por gênero e região<sup>1</sup>

Por gênero	2020	2021	2022
Homens	7.133	7.915	10.441
Mulheres	27.055	28.978	36.401
<b>Total</b>	<b>34.188</b>	<b>36.893</b>	<b>46.842</b>
Por região	2020	2021	2022
Centro-Oeste	1.643	4.401	4.315
Nordeste	2.290	2.538	7.269
Sudeste	28.162	27.768	31.734
Sul	2.093	2.186	3.524
<b>Total</b>	<b>34.188</b>	<b>36.893</b>	<b>46.842</b>

<sup>1</sup> Colaboradores com carga horária a partir de 180 horas mensais são considerados de período integral.

### Colaboradores em período parcial, por gênero e região<sup>1</sup>

Por gênero	2020	2021	2022
Homens	1.104	952	1.207
Mulheres	2.336	2.285	2.655
<b>Total</b>	<b>3.440</b>	<b>3.237</b>	<b>3.862</b>
Por região	2020	2021	2022
Centro-Oeste	192	326	309
Nordeste	494	446	893
Sudeste	2.397	2.305	2.440
Sul	215	160	220
<b>Total</b>	<b>3.298</b>	<b>3.237</b>	<b>3.862</b>

<sup>1</sup> Colaboradores com carga horária menor de 180 horas mensais são considerados de período parcial.

## Trabalhadores por categoria funcional e gênero em 2022

	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	255	626	881
Estagiários	69	302	371
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>928</b>	<b>1.252</b>

## Rotatividade

### Taxa de novas contratações de colaboradores

Por gênero	2020		2021		2022	
	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa	Contratados <sup>1</sup>	Taxa
Homens	2.395	30,4%	3.000	34,4%	3.128	27,0%
Mulheres	7.766	27,7%	9.231	29,8%	9.853	25,0%
<b>Total</b>	<b>10.161</b>	<b>27,0%</b>	<b>12.231</b>	<b>30,5%</b>	<b>12.981</b>	<b>25,6%</b>
Por faixa etária	2020		2021		2022	
Abaixo de 30 anos	5.428	43,7%	6.607	46,3%	6.951	41,8%
De 30 a 50 anos	4.592	1,9%	5.400	2,0%	5.699	19,0%
Acima de 50 anos	141	5,4%	224	7,9%	339	8,3%
<b>Total</b>	<b>10.161</b>	<b>27,0%</b>	<b>12.231</b>	<b>30,5%</b>	<b>12.989</b>	<b>25,6%</b>
Por região	2020		2021		2022	
Sudeste	8.575	28,5%	9.283	30,9%	8.793	26,0%
Centro-Oeste	505	29,5%	1.435	30,8%	1.331	29,0%
Nordeste	491	18,4%	711	24,3%	1.617	20,0%
Sul	590	26,7%	802	34,5%	1.248	33,0%
<b>Total</b>	<b>10.161</b>	<b>27,0%</b>	<b>12.231</b>	<b>30,5%</b>	<b>12.989</b>	<b>25,6%</b>

<sup>1</sup>Há diferenças entre totais por gênero, pois temos colaboradores que não se autodeclararam em sistema. Dados dependem da autodeclaração do colaborador.

### Taxa de rotatividade

Por gênero	2020	2021	2022
Homens	23,4%	30,8%	6,4%
Mulheres	21,9%	27,9%	20,7%
<b>Total</b>	<b>21,2%</b>	<b>28,3%</b>	<b>26,8%</b>
Por faixa etária	2020	2021	2022
Abaixo de 30 anos	29,2%	36,9%	13,5%
De 30 a 50 anos	1,6%	2,1%	13,3%
Acima de 50 anos	12,5%	15,8%	1,1%
<b>Total</b>	<b>21,2%</b>	<b>28,3%</b>	<b>26,8%</b>
Por região	2020	2021	2022
Centro-Oeste	18,5%	20,2%	2,8%
Nordeste	0,0%	54,9%	3,2%
Sul	23,0%	16,1%	2,7%
Sudeste	13,1%	17,7%	19,2%
<b>Total</b>	<b>21,2%</b>	<b>28,3%</b>	<b>26,8%</b>

<sup>1</sup>Metodologia de cálculo: [(contratados + desligados)/2]/ média headcount total

### Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero<sup>1</sup>

Estado	Mulheres	Homens
Alagoas	1,2	0,96
Bahia	0,57	0,93
Ceará	0,96	0,96
Distrito Federal	0,93	0,93
Espírito Santo	1,18	1,27
Goiás	0,96	0,96
Maranhão	0,78	0,78
Minas Gerais	0,85	0,93
Mato Grosso do Sul	0,96	0,83
Mato Grosso	0,96	0,96
Paraíba	1,24	4,81
Pernambuco	0,96	0,96
Paraná	0,65	0,69
Rio de Janeiro	0,94	0,93
Rio Grande do Norte	0,93	0,93
Rio Grande do Sul	0,82	0,83
Santa Catarina	0,81	0,81
Sergipe	0,94	0,53
São Paulo	0,96	1,00

<sup>1</sup> Os salários-mínimos locais utilizados nos cálculos das proporções foram: R\$ 1.872,00 (PR), R\$ 1.477,00 (RS), R\$ 1.621,00 (SC), R\$ 1.302,00 (demais estados).

## Recrutamento e seleção

Nosso processo de atração e seleção de colaboradores tem início na abertura de uma solicitação no sistema Success Factors (Portal Pessoas) pelo gestor da vaga, que passa por análise e aprovação da área de Remuneração. Após aprovada, a solicitação chega para a área de Atração e Seleção, pela integração do sistema com a Gupy, utilizada para gestão de processo seletivo. A vaga então é assumida por um recrutador que a publica, seja internamente, pelo Programa Crescer, e/ ou externamente em *job boards* como LinkedIn, Indeed, Catho etc.

O recrutador da vaga realiza a triagem dos candidatos, avaliando requisitos do cargo de acordo com a descrição fornecida pela área de Remuneração, além de, em alguns casos, fazer *briefing* para captar informações sobre a vaga com o gestor. Após, com candidatos pré-selecionados, existem duas possibilidades: para cargos que seguem o processo de seleção digital, o gestor entra na vaga, seleciona os candidatos aderentes à sua vaga e realiza entrevistas.

Já para os demais cargos, o recrutador realiza entrevistas e encaminha candidatos pré-aprovados para que o gestor faça as entrevistas. Ao receber o nome do candidato aprovado pelo gestor, o recrutador gera a carta-proposta, com o detalhamento das informações do cargo e envia ao candidato, iniciando o processo admissional. Neste, o candidato entrega os documentos necessários para admissão e realiza o exame médico. Concluído este processo, o candidato é admitido na Dasa.

## 2.2 Diversidade e inclusão

**A diversidade é essencial para construir um mundo melhor. É se orgulhar da nossa pluralidade, dar voz e ouvir, aproveitando as diferenças para aprender algo novo.**

Queremos derrubar barreiras, inspirar diálogos, mostrar a força da nossa diversidade. E, juntos, unir talentos para fazer a diferença na vida de todas as pessoas.

A inclusão, a equidade, o respeito e o empoderamento das pessoas são assegurados por meio da área DiversiDasa, consolidada em 2022 por meio de importantes atividades como o treinamento de mais de 2 mil lideranças em diversidade e inclusão e mais de 20 mil colaboradores impactados durante a realização de 14 eventos híbridos.

Liderada pela diretoria geral de Pessoas & Cultura, a área tem o respaldo da governança por meio do Comitê de Diversidade, formado por 14 executivos engajados em acompanhar a estratégia e os resultados relacionados ao tema. Além disso, as iniciativas de Diversidade & Inclusão integram os Objetivos Estratégicos e Resultados (OERs) da companhia, nossa metodologia para gerir resultados e metas, e impactam diretamente na remuneração variável dos executivos que contratam indicadores de D&I para medir seu desempenho no ano.

Em sua estrutura, a área de Diversidade possui cinco frentes de atuação, sendo elas raça/etnia, gênero, pessoas com deficiência, gerações e LGBTQIAP+; e seis pilares, sendo eles representatividade e experiência do público interno diverso; desenvolvimento e carreira; liderança e cultura inclusiva; conscientização e engajamento em Diversidade, Equidade & Inclusão; experiência do público externo diverso e governança, dados e transparência. Cada pilar possui um *sponsor*, um ponto focal da área DiversiDasa e uma liderança *cross* da área especialista para que a construção seja integrada e garanta o alinhamento com a estratégia Dasa.

O trabalho da área também se organiza por meio de cinco grupos de afinidades: Equidade Up, que aborda equidade de gênero; Vozes Negras, voltado à diversidade racial; Sem Barreiras, focado em pessoas com deficiência; Prisma, voltado às questões LGBTQIAP+; e Geramix, que atua na linha de equidade geracional. O objetivo dos grupos é promover diálogos, levantar demandas e construir propostas de ações que apoiem a estratégia de diversidade.



Para que tenhamos representatividade, proporcionalidade e avanço na experiência do público interno diverso, utilizamos como referência os dados do censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Com base nesses números, compreendemos o quanto a diversidade cultural está presente em nossa companhia. Os dados nos permitem criar processos para corrigir as disparidades no quadro de pessoas, o que nos permitiu definir quatro objetivos estratégicos relacionados à contratação:

- > **Contratação de mulheres negras em cargos executivos:** foram contratadas cinco mulheres negras para posições executivas, totalizando o alcance da meta;
- > **Contratação de pessoas transsexuais:** contratamos 114 pessoas transsexuais;
- > **Pessoas negras em cargos de lideranças:** em posições de liderança, tivemos um quantitativo de 135 pessoas que se autodeclararam negras;
- > **Contratação de pessoas com deficiência:** foram contratadas 302 pessoas com deficiência.

Outro marco do ano relacionado ao tema foi a nossa adesão aos Movimentos “Elas Lideram 2030” e “Raça é Prioridade” do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) no Brasil. Na questão de gênero, somos uma das 62 organizações brasileiras comprometidas em manter 50% das mulheres na alta liderança até 2030 e, atualmente, contamos com 40,6% de mulheres nesse nível de cargo. Em relação à diversidade racial, estamos entre as 27 empresas do país que aceitaram a meta de ter 50% dos cargos de liderança ocupados por pessoas negras até 2030 e, atualmente, contamos com 29,6% de pessoas negras nesse nível de cargo.

Para promover e potencializar a atuação dos grupos de afinidade, o time DiversiDasa promoveu, em outubro, um grande encontro para divulgar e apresentar os projetos que são desenvolvidos na companhia. Veja a seguir os detalhes de alguns desses projetos, iniciativas e resultados conquistados em 2022, considerando nossas frentes de diversidade:

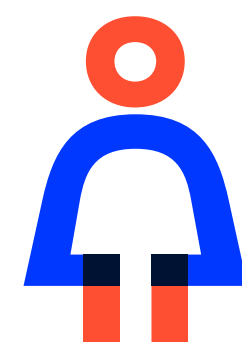




## Equidade de gênero

A nossa Jornada de Liderança Feminina, criada em 2021 a fim de inspirar e desenvolver mulheres para cargos de liderança, rendeu importantes frutos ao longo de 2022: encerramos o ano com 40,6% dos cargos executivos da companhia ocupados por mulheres.

Em março, quando é celebrado o Mês da Mulher, desenvolvemos uma série de palestras sobre superação, carreira, empreendedorismo, bem-estar, qualidade de vida e gestão financeira para inspirar nossas colaboradoras a investirem em conhecimento para a carreira. Os encontros foram ministrados por mulheres consideradas referências no mercado.



**40,6% dos cargos executivos da companhia ocupados por mulheres**

## Diversidade racial

Ao longo de 2022, foram contratadas 45 lideranças negras, que passaram a representar 5,35% do total da companhia, um pequeno avanço em relação ao ano de 2021 (4,4%).

**Um movimento relevante foi verificado na contratação de *trainees*: registramos um crescimento exponencial na quantidade de *trainees* negros em relação ao ano anterior, passando de 6%, em 2021, para 62%.**

No mês da Consciência Negra, em novembro, promovemos o Mês Vozes Negras - Passado, Presente e Futuro. Foi um mês repleto de eventos de cunho social, estruturados em uma linha temporal com o objetivo de promover a diversidade étnico-racial, a valorização da cultura afrodescendente no Brasil, empoderamento e criação de consciência antirracista no nosso público e seu entorno.



## Pessoas com deficiência

Em 2022, estivemos comprometidos com a ampliação da contratação de pessoas com deficiência. Ao longo do ano, foram contratados 302 profissionais e passamos a ter aproximadamente 3% do nosso quadro de colaboradores formado por pessoas com deficiência.

Ao pensar em uma experiência acessível e inclusiva aos nossos colaboradores, a Redesign For All nos apoiou no processo de mapeamento de acessibilidade para a construção da nova sede corporativa.

Em abril, quando é lembrado o Dia Mundial de Conscientização do Autismo, realizamos em parceria com a Dasa Educa uma roda de conversa ao vivo com o tema “Autismo e Diversidade”, promovida após a sua realização no formato de *podcast*.

Em dezembro, os colaboradores foram convidados a participar de um café sensorial a fim de terem a experiência única e pensarem sobre inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência, ao vivenciarem a realidade de uma pessoa com deficiência em tarefas simples, como tomar um café, se comunicar e se locomover. Além disso, puderam participar de um bate-papo com duas pessoas com deficiência para conhecerem suas histórias e desafios em uma sociedade que é estruturalmente inacessível.

**Também promovemos o programa Experiência Sem Barreira, em parceria com a consultoria Talento Incluir, direcionado à formação, conscientização e engajamento de gestores de pessoas com deficiência durante todo o ano.**

**Nos seis encontros, tivemos a adesão de 627 gestores de pessoas com deficiência, ou seja, uma adesão de 96%.**



## LGBTQIAP+

O mês de novembro marca o lançamento do Programa Acolhe Trans, uma linha de cuidado de saúde integral do Programa Dasa Cuida, em que nossos profissionais passam por um treinamento de sensibilização para integrar o programa, que oferece à pessoa trans um acompanhamento multidisciplinar, com equipes tecnicamente qualificadas, para lidar de modo integral com as especificidades relacionadas à diversidade de gênero, incluindo mudanças corporais, quando indicado.

Ao longo de 2022, contratamos mais de 110 profissionais trans, o que reafirma o nosso compromisso com a diversidade e em oferecer oportunidades para todos os públicos.

Outro projeto importante desenvolvido foi o Liderando a Transformação. Trata-se de um programa de formação em D&I da alta liderança de Hospitais com trilha de encontros, mentoria reversa e construção de comitês locais e planos de ação a fim de melhorar a gestão do tema em cada unidade. Essa medida contribuiu para promover a cultura da diversidade, trazendo comunicação e informação e garantindo o acolhimento.

Também conduzimos uma mentoria para a comunidade Diversidade SA, da Blend Edu, trazendo como pauta o Guia de Combate a Discriminação, Assédio ou Agressão.

## Desenvolvimento e carreira

Nosso compromisso como área de D&I é promover uma cultura inclusiva para que o ingresso na Dasa ocorra sem barreiras e de forma respeitosa. Em consonância a isso, mantemos o Programa de Aprendizagem direcionado a pessoas transgênero e pessoas com deficiência, cujo objetivo é dar oportunidades de carreira, oferecer crescimento e desenvolvimento para as pessoas que representam esses grupos.

Durante o programa, realizamos plantões de dúvidas, assim como treinamentos com a gestão, trimestralmente, para solucionar possíveis desafios e dúvidas. Tivemos a mentoria com os aprendizes para entender se a trajetória dentro da companhia estava sendo segura e com perspectiva de efetivação/crescimento na carreira.

**Essa metodologia de acompanhamento é utilizada para que consigamos realizar a efetivação dessas pessoas e proporcionar uma jornada de crescimento na Dasa. Em 2022, tivemos 113 aprendizes com deficiência.**

Também realizamos um programa de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), no qual contratamos duas pessoas com autismo para atuarem como consultoras na área de tecnologia, onde tiveram todo apoio e acompanhamento da consultoria e do time de D&I para adaptação às necessidades do dia a dia.

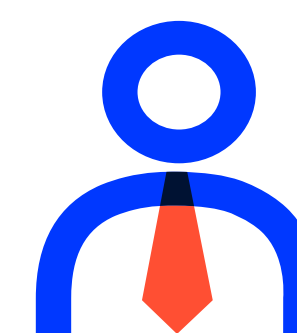
Além disso, realizamos o programa DiversiDev, onde contratamos quatro pessoas com deficiência para a área de tecnologia que participaram de uma formação, durante seis meses e em tempo integral, em Web Full Stack.

Em 2022, realizamos o Programa Potências. Essa iniciativa buscou capacitar pessoas negras que são líderes em potencial em temas como inovação, liderança e pensamento crítico. Durante a formação, os participantes receberam capacitação em projetos ágeis com o intuito de desenvolver soluções com impacto e relevância para área e organização, o que possibilita a conexão com as metas da área e empresa. O programa contou com a participação de 19 pessoas.

## Liderança e cultura inclusiva

Uma série de treinamentos, capacitações e momentos de letramento foi realizada em 2022. Uma das nossas iniciativas de destaque foi a primeira edição do “Nós”, encontro que reuniu mais de 70 líderes e colaboradores e que contou com a participação das lideranças do Grupo Vozes Negras, marcando o início de uma série de eventos que incluíram expressões artísticas na pauta de conscientização em diversidade e inclusão.

Desenvolvemos também o Liderando a Transformação, que é um programa de formação da alta liderança de hospitais em diversidade e inclusão com trilha de encontros, mentoria reversa, construção de comitês locais e planos de ação.



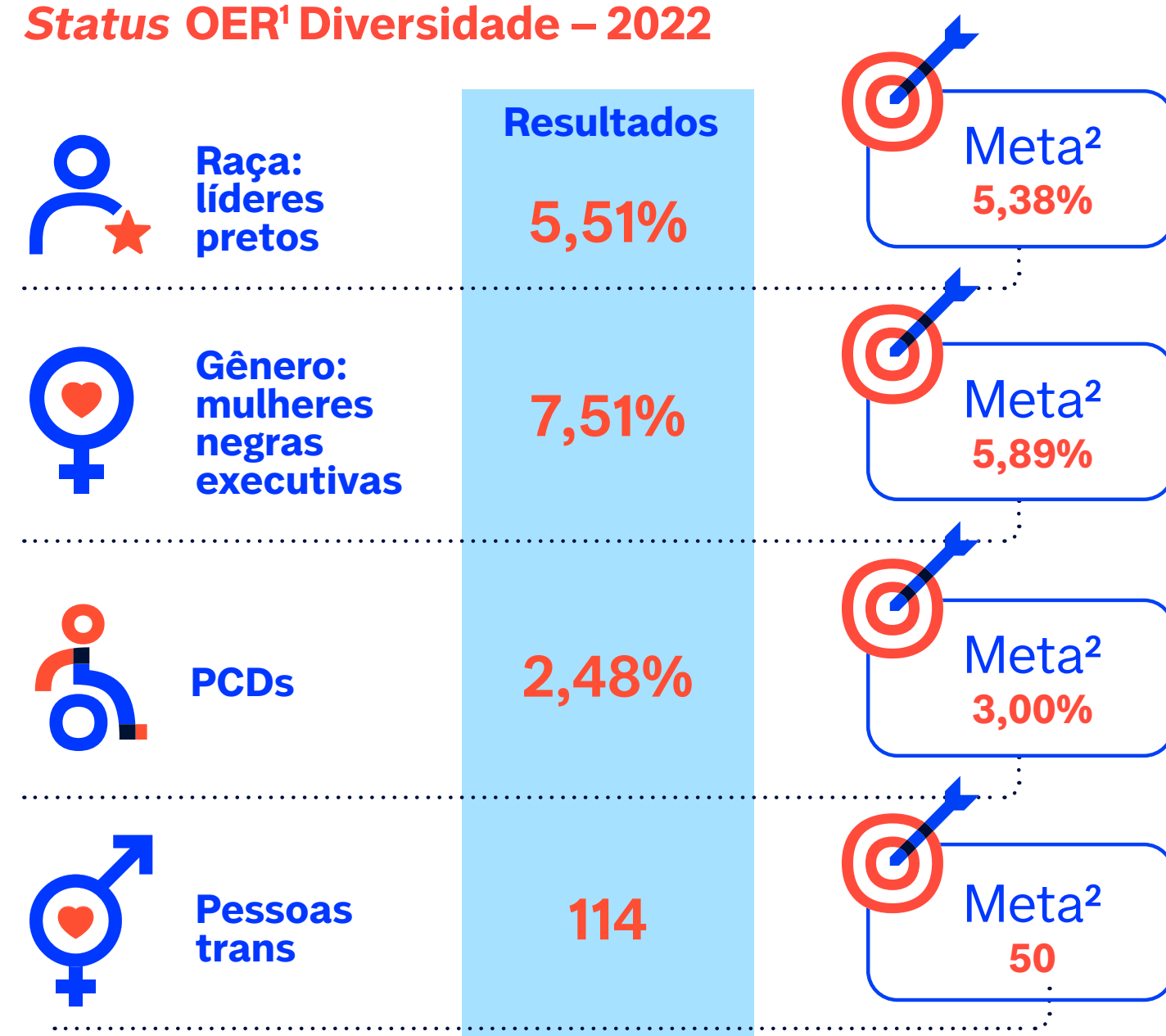
**mais de 50 gestores se envolveram nessa iniciativa que impactou diretamente todas as unidades de hospitais da rede**

> GRI 405-1

Em maio de 2022, lançamos o censo de diversidade, com o objetivo de levantar dados específicos e essenciais do nosso quadro funcional para desenvolver estratégias de inclusão e planejar ações mais assertivas dos resultados identificados, além da chance de identificar meios de retenção de talentos e melhorar o clima interno da Dasa.

Nos meses de setembro e outubro também nos dedicamos à realização de treinamentos sobre atendimento inclusivo direcionados às lideranças das nossas unidades de Diagnósticos, com o objetivo de apresentar nossas políticas e procedimentos de atendimento ao público diverso e refletir sobre boas práticas e desafios. A iniciativa contou com a participação e engajamento de 665 líderes.

**Status OER<sup>1</sup> Diversidade – 2022**



<sup>1</sup> Objetivos Estratégicos e Resultados.

<sup>2</sup> Metas baseadas nos gaps encontrados para o ano vigente.

**Diversidade em órgãos de governança**

2021							
Cargo	Total	Homens	Mulheres	> 50 anos	De 30 a 50 anos	Negros	Pessoas com deficiência
Diretor estatutário	24	20	4	6	18	0	0
Conselho	6	5	1	5	1	0	0
Comitê de Auditoria	3	2	1	2	1	0	0
2022 <sup>1</sup>							
Cargo	Total	Homens	Mulheres	> 50 anos	De 30 a 50 anos	Negros	Pessoas com deficiência
Diretor estatutário	28	25	3	6	22	2	0
Conselho	7	6	1	5	2	0	0
Comitê de Auditoria	3	2	1	2	1	0	0

<sup>1</sup> Dos 28 colaboradores estatutários (*pro labore*), 13 são representantes legais da Dasa, conforme deliberação do Conselho de Administração em out/22.

**Diversidade no quadro funcional, por gênero**

Cargo	2021			2022		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Aprendiz	603	250	853	626	255	881
Coordenação	1.201	670	1.871	1.421	782	2.203
Estagiários	270	82	352	302	69	371
Executivos	40	94	134	59	85	144
Expatriados	0	2	2	0	0	0
Gerência	249	227	476	275	259	534
Administrativos <sup>1</sup>	3.615	1.883	5.498	5.534	2.659	8.193
Técnicos	24.835	5.505	30.340	30.273	7.341	37.614
Supervisão	450	154	604	566	198	764
<b>Total</b>	<b>31.263</b>	<b>8.867</b>	<b>40.130</b>	<b>39.056</b>	<b>11.648</b>	<b>50.704</b>

<sup>1</sup> Consideramos 12 *trainees* contidos dentro do grupo Administrativos, dos 13 contratados no ano de 2022.

Cargo (%)	2021			2022		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Aprendiz	70,7%	29,3%	100,0%	71,1%	28,9%	100,0%
Coordenação	64,2%	35,8%	100,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Estagiários	76,7%	23,3%	100,0%	81,4%	18,6%	100,0%
Executivos	29,9%	70,1%	100,0%	41,0%	59,0%	100,0%
Expatriados	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerência	52,3%	47,7%	100,0%	51,5%	48,5%	100,0%
Administrativos	65,8%	34,2%	100,0%	67,5%	32,5%	100,0%
Técnicos	81,9%	18,1%	100,0%	80,5%	19,5%	100,0%
Supervisão	74,5%	25,5%	100,0%	74,1%	25,9%	100,0%
<b>Total</b>	<b>77,9%</b>	<b>22,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>71,1%</b>	<b>28,9%</b>	<b>100,0%</b>

### Diversidade no quadro funcional, por raça

Cargo	2021						Total
	Amarela	Branca	Indígena	Não Informada	Parda	Preta	
Aprendiz	10	330	0	7	361	145	853
Coordenação	44	1.078	2	31	644	72	1.871
Estagiários	9	175	1	1	123	43	352
Executivos	3	105	0	9	17	0	134
Expatriados	0	2	0	0	0	0	2
Gerência	14	336	1	5	106	14	476
Administrativos	78	1.972	18	135	2.798	497	5.498
Técnicos	292	10.373	113	1.490	15.105	2.967	30.340
Supervisão	7	261	2	10	273	51	604
<b>Total</b>	<b>457</b>	<b>14.632</b>	<b>137</b>	<b>1.688</b>	<b>19.427</b>	<b>3.789</b>	<b>40.130</b>

Cargo	2022						Total
	Amarela	Branca	Indígena	Não Informada	Parda	Preta	
Aprendiz	18	333	1	9	357	163	881
Coordenação	91	1.427	5	22	558	100	2.203
Estagiários	6	162	1	9	148	45	371
Executivos	5	112	0	5	22	0	144
Expatriados	0	0	0	0	0	0	0
Gerência	23	401	2	5	89	14	534
Administrativos	205	3.480	23	139	3.345	1.001	8.193
Técnicos	892	15.388	142	961	15.683	4.548	37.614
Supervisão	32	428	1	12	232	59	764
<b>Total</b>	<b>1.272</b>	<b>21.731</b>	<b>175</b>	<b>1.162</b>	<b>20.434</b>	<b>5.930</b>	<b>50.704</b>

2021							
Cargo	Amarela	Branca	Indígena	Não Informada	Parda	Preta	Total
Aprendiz	1,2%	38,7%	0,0%	0,8%	42,3%	17,0%	100,0%
Coordenação	2,4%	57,6%	0,1%	1,7%	34,4%	3,8%	100,0%
Estagiários	2,6%	49,7%	0,3%	0,3%	34,9%	12,2%	100,0%
Executivos	2,2%	78,4%	0,0%	6,7%	12,7%	0,0%	100,0%
Expatriados	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gerência	2,9%	70,6%	0,2%	1,1%	22,3%	2,9%	100,0%
Administrativos	1,4%	35,9%	0,3%	2,5%	50,9%	9,0%	100,0%
Técnicos	1,0%	34,2%	0,4%	4,9%	49,8%	9,8%	100,0%
Supervisão	1,2%	43,2%	0,3%	1,7%	45,2%	8,4%	100,0%
<b>Total</b>	<b>1,1%</b>	<b>36,5%</b>	<b>0,3%</b>	<b>4,2%</b>	<b>48,4%</b>	<b>9,4%</b>	<b>100,0%</b>

2022							
Cargo	Amarela	Branca	Indígena	Não Informada	Parda	Preta	Total
Aprendiz	2,0%	37,8%	0,1%	1,0%	40,5%	18,5%	100,0%
Coordenação	4,1%	64,8%	0,2%	1,0%	25,3%	4,5%	100,0%
Estagiários	1,6%	43,7%	0,3%	2,4%	39,9%	12,1%	100,0%
Executivos	3,5%	77,8%	0,0%	3,5%	15,3%	0,0%	100,0%
Expatriados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerência	4,3%	75,1%	0,4%	0,9%	16,7%	2,6%	100,0%
Administrativos	2,5%	42,5%	0,3%	1,7%	40,8%	12,2%	100,0%
Técnicos	2,4%	40,9%	0,4%	2,6%	41,7%	12,1%	100,0%
Supervisão	4,2%	56,0%	0,1%	1,6%	30,4%	7,7%	100,0%
<b>Total</b>	<b>2,5%</b>	<b>42,9%</b>	<b>0,3%</b>	<b>2,3%</b>	<b>40,3%</b>	<b>11,7%</b>	<b>100,0%</b>

### Diversidade no quadro funcional, por faixa etária

2021				
Cargo	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Maior que 50 anos	Total
Aprendiz	830	15	8	853
Coordenação	379	1.342	150	1.871
Estagiários	307	42	3	352
Executivos	3	111	20	134
Expatriados	0	2	0	2
Gerência	50	377	49	476
Administrativos	2.083	2.841	574	5.498
Técnicos	11.903	16.338	2.099	30.340
Supervisão	113	436	55	604
<b>Total</b>	<b>15.668</b>	<b>21.504</b>	<b>2.958</b>	<b>40.130</b>

2022				
Cargo	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Maior que 50 anos	Total
Aprendiz	860	17	4	881
Coordenação	324	1.699	180	2.203
Estagiários	336	35	0	371
Executivos	0	117	27	144
Expatriados	0	0	0	0
Gerência	25	468	41	534
Administrativos	2.550	4.674	969	8.193
Técnicos	12.429	22.367	2.818	37.614
Supervisão	92	608	64	764
<b>Total</b>	<b>16.616</b>	<b>29.985</b>	<b>4.103</b>	<b>50.704</b>

2021				
Cargo	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Maior que 50 anos	Total
Aprendiz	97,3%	1,8%	0,9%	100,0%
Coordenação	20,3%	71,7%	8,0%	100,0%
Estagiários	87,2%	11,9%	0,9%	100,0%
Executivos	2,2%	82,8%	14,9%	100,0%
Expatriados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerência	10,5%	79,2%	10,3%	100,0%
Administrativos	37,9%	51,7%	10,4%	100,0%
Técnicos	39,2%	53,8%	6,9%	100,0%
Supervisão	18,7%	72,2%	9,1%	100,0%
<b>Total</b>	<b>39,0%</b>	<b>53,6%</b>	<b>7,4%</b>	<b>100,0%</b>

2022				
Cargo	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Maior que 50 anos	Total
Aprendiz	97,6%	1,9%	0,5%	100,0%
Coordenação	14,7%	77,1%	8,2%	100,0%
Estagiários	90,6%	9,4%	0,0%	100,0%
Executivos	0,0%	81,3%	18,8%	100,0%
Expatriados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerência	4,7%	87,6%	7,7%	100,0%
Administrativos	31,1%	57,0%	11,8%	100,0%
Técnicos	33,0%	59,5%	7,5%	100,0%
Supervisão	12,0%	79,6%	8,4%	100,0%
<b>Total</b>	<b>32,8%</b>	<b>59,1%</b>	<b>8,1%</b>	<b>100,0%</b>

### Pessoas com deficiência

Cargo	2021			2022		
	Total de colaboradores	Pessoas com deficiência	Percentual	Total de colaboradores	Pessoas com deficiência	Percentual
Aprendiz	853	83	9,7%	881	80	9,1%
Coordenação	1.871	21	1,1%	2.203	34	1,5%
Estagiários	352	0	0,0%	371	0	0,0%
Executivos	134	1	0,7%	144	2	1,4%
Expatriados	2	0	0,0%	0	0	0,0%
Gerência	476	5	1,1%	534	7	1,3%
Administrativos	5.498	305	5,5%	8.193	564	6,9%
Técnicos	30.340	455	1,5%	37.614	662	1,8%
Supervisão	604	1	0,2%	764	11	1,4%
<b>Total</b>	<b>40.130</b>	<b>871</b>	<b>2,2%</b>	<b>50.704</b>	<b>1.360</b>	<b>2,7%</b>

### Tipo de deficiência

2021									
Cargo	Auditiva	Física	Intelectual	Múltipla	Reabilitado	Visual	Não informada	Total	
Aprendiz	8	42	21	-	1	10	1	83	
Coordenação	2	5	-	-	-	5	9	21	
Estagiários	-	-	-	-	-	-	-	0	
Executivos	1	-	-	-	-	-	-	1	
Expatriados	-	-	-	-	-	-	-	0	
Gerência	1	-	-	-	-	-	4	5	
Administrativos	57	116	60	2	6	39	25	305	
Técnicos	60	219	20	3	12	86	55	455	
Supervisão	1	-	-	-	-	-	-	1	
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>382</b>	<b>101</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>140</b>	<b>94</b>	<b>871</b>	
2022									
Cargo	Auditiva	Física	Intelectual	Múltipla	Reabilitado	Visual	Não informada	Total	
Aprendiz	10	34	26	0	1	9	0	80	
Coordenação	4	18	0	0	0	10	2	34	
Estagiários	0	0	0	0	0	0	0	0	
Executivos	1	0	0	0	0	1	0	2	
Expatriados	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gerência	0	6	0	0	0	0	1	7	
Administrativos	92	256	85	6	10	110	5	564	
Técnicos	80	375	28	3	15	157	4	662	
Supervisão	2	6	0	0	0	3	0	11	
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>695</b>	<b>139</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>290</b>	<b>12</b>	<b>1.360</b>	

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

Cargo	2021	2022
Diretoria	74%	86%
Gerência	92%	102%
Coordenação	72%	95%
Supervisão	72%	91%
Administrativo	82%	103%
Operacional	90%	95%

### Licença-maternidade/paternidade – 2022<sup>4</sup>

a. Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	Homens	11.579
	Mulheres	38.754
b. Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero <sup>1</sup>	Homens	111
	Mulheres	1.729
c. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero <sup>2</sup>	Homens	107
	Mulheres	1.532
d. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero <sup>3</sup>	Homens	224
	Mulheres	1.864
e. Taxas de retorno ao trabalho <sup>2</sup>	Homens	100,0%
	Mulheres	97,7%
f. Taxa de retenção <sup>3</sup>	Homens	82,4%
	Mulheres	68,8%

<sup>1</sup> Total de colaboradores que em algum momento de 2022 estavam em licença-maternidade/paternidade.

<sup>2</sup> Colaboradores que permaneceram no mínimo 20 dias após o retorno.

<sup>3</sup> Consideramos colaboradores que completaram um ano com retorno em 2022.

<sup>4</sup> No cálculo não são considerados estagiários.



## 2.3 Capacitação dos colaboradores

### Uma das nossas preocupações é incentivar nossos colaboradores a se aperfeiçoarem sempre.

De modo a contribuir para esse objetivo, disponibilizamos uma plataforma que conecta os nossos executivos a executivos coaches do mercado. Essa troca de informações teve uma nota alta de satisfação e representa um grande aprendizado para a melhoria da carreira dos integrantes do nosso time.

Também apoiamos o desenvolvimento das equipes oferecendo diversos cursos e treinamentos certificados por meio da Universidade Dasa (UD), nossa plataforma de educação. Em 2022, em parceria com a UOL, a UD ampliou suas linhas de atuação e trouxe novas ações de desenvolvimento para os colaboradores. Somente no ano passado, foram criados e lançados 330 novos treinamentos. Em média, os nossos colaboradores participaram de 18 horas de capacitação ao longo de 2022.

Em 2022, também realizamos oito rodadas de treinamento referente ao novo Código de Conduta com os líderes do Brasil e LATAM para disseminar as novas regras e diretrizes de *Compliance*. Ao todo, foram treinados 1.500 líderes.

Outra ação de destaque em 2022 foi o **Forma Tech**, programa que incentiva os colaboradores de diversas áreas a aprenderem a desenvolver *softwares*. Após esse treinamento, há a possibilidade de migração para o nosso time de programadores, suprimindo a escassez de talentos no mercado de Tecnologia da Informação e possibilitando a ascensão de carreira. Iniciado em julho, o projeto reuniu 26 profissionais de áreas variadas, como coleta, radiologia, manutenção e recepção, que já cursavam graduações na área de tecnologia.

Também focado no recrutamento interno, dando maior protagonismo e autonomia para o colaborador em sua jornada de carreira, o **Programa Crescer** foi criado para divulgar as oportunidades de vagas exclusivamente ao público interno. Em 2022, cerca de 1,5 mil pessoas foram aprovadas em processos internos, um aumento de mais de 73% comparado com 2021.



**1.500 líderes**  
receberam treinamentos  
sobre as novas regras e  
diretrizes de *compliance*

### Média de horas de capacitação por ano

Empregados por gênero	2022
Homens	20,10
Mulheres	25,58
<b>Total</b>	<b>24,49</b>
Empregados por categoria funcional	2022
Executivos	17,33
Gerência	10,29
Coordenação	15,11
Supervisão	38,52
Operacional técnico	26,27
Operacional administrativo	14,13
<b>Total</b>	<b>24,52</b>
Trabalhadores por categoria funcional	2022
Aprendizes	25,43
Estagiários	15,06
<b>Total</b>	<b>22,30</b>

Esse engajamento se deve também ao empenho da Dasa em trabalhar as linhas de sucessão da nossa liderança. Ao longo de 2022, estruturamos um programa no comitê interno que quantifica o número de sucessores e a classificação de cada um deles para termos um planejamento a pequeno, médio e longo prazos em cada uma de nossas áreas.

Neste ano, estruturamos também o **Programa de Desenvolvimento Dasa**. Esta é uma abordagem que considera uma série de ferramentas de avaliação e desenvolvimento fornecendo uma perspectiva integral para *feedback* e capacitação de nossa liderança. Elaboramos critérios claros de potencial, padrões de liderança, avaliamos fortalezas, pontos de desenvolvimento e, assim, priorizamos ações que vão endereçar a construção e aceleração do processo de sucessão como um todo.

Em 2022, relançamos o **Programa Líder DNA**, focado no desenvolvimento da habilidade de gestão de pessoas. Após uma análise dos perfis do nosso time de liderança, criamos cinco propostas de conteúdos e desenvolvimento para atender as competências necessárias para cada nível de gestão. Todo o programa conta com treinamentos elaborados junto à consultoria HSM e suportados por *e-books*.

Também criamos a **Trilha ESG** para todos os colaboradores. A ferramenta, acessível via Universidade Dasa, é disponibilizada aos novos colaboradores durante a integração. A capacitação tem como objetivo ensinar os conceitos de ESG e apresentar as principais iniciativas da companhia no tema.

No ano de 2022, ingressaram 13 *trainees* na companhia, selecionados a partir de um extenso processo seletivo do **Programa de Trainees Dasa**. Esse programa foi desenhado para uma seleção 100% diversa e inclusiva, retirando critérios excludentes, como a necessidade de ter se formado em determinadas instituições de Ensino Superior, idade e conhecimento de outros idiomas.

Destes 13 *trainees*, mais da metade (50%) são mulheres, mais de 60% entre pretos e pardos e cerca de 50% se declaram parte do público LGBTQIAP+. Durante o Programa de Desenvolvimento, estes *trainees* puderam realizar dois *job rotations*, conduzindo projetos estratégicos alinhados aos objetivos e metas estratégicas da companhia e sempre orientados por um executivo da área.

Além disso, tiveram 120 horas de integração nas mais diversas áreas, 14 horas de monitoria durante o ano, mais de cem horas de treinamentos e acesso a curso de idiomas patrocinado pela empresa. Tudo isso supervisionado pelo time de Desenvolvimento da Dasa. A expectativa é que 100% dos *trainees* sejam integrados e admitidos às áreas nas quais realizaram seus respectivos projetos.

### Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Cargo	2021			2022		
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Aprendiz	62%	60%	66%	93%	93%	93%
Coordenação	86%	88%	82%	96%	97%	96%
Executivos	78%	76%	79%	94%	94%	93%
Gerência	82%	81%	83%	97%	97%	97%
Administrativos	86%	87%	85%	95%	94%	96%
Técnicos	87%	87%	87%	96%	96%	96%
Supervisão	95%	96%	94%	99%	99%	99%
<b>Total</b>		<b>86%</b>			<b>96%</b>	

## 2.4 Saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar

### A nossa preocupação com a integração da jornada do cuidado e com bem-estar não está restrita aos nossos pacientes.

Essa é uma prática que adotamos com os profissionais que fazem parte da nossa rede por meio do Dasa Cuida, programa criado em 2018 e que em 2022 contava com mais de 20 iniciativas com o objetivo de garantir a promoção de saúde integral dos colaboradores e familiares.

Ao longo de 2022, muitas atividades foram oferecidas aos nossos colaboradores e mudanças foram feitas, como na plataforma Meditopia, de *mindfulness* e meditação, que passou a ofertar mais recursos e a ter uma versão em espanhol para atender os profissionais das marcas Dasa LATAM, localizadas na Argentina, Chile, Uruguai e Colômbia.

Iniciamos o **Programa de Controle ao Tabagismo**, no qual uma equipe multidisciplinar acompanha os colaboradores para auxiliá-los no fim do hábito de fumar, na redução dos danos relacionados ao uso do tabaco e na promoção da conscientização dos impactos do tabagismo à saúde.

Já o **Programa de Saúde Física**, lançado em setembro, oferece um acompanhamento, durante 12 meses, com educadores físicos, que elaboram um plano de treino e um

cardápio personalizados. Os participantes dessa iniciativa têm acesso a um *chat* com a equipe de saúde e a conteúdos informativos sobre saúde e bem-estar. Até dezembro, o programa superou a marca de 1,2 mil inscrições e de 700 consultas realizadas.

Nessa linha, há também o **Programa Mais Leve**, para tratar a obesidade com ênfase em hábitos alimentares saudáveis, prática de atividade física, consciência corporal e busca pela saúde emocional, por meio de uma abordagem multidimensional e da atuação integrada de uma equipe interdisciplinar com enfermeiro, médico, psicólogo, nutricionista e educador físico. O programa tem 12 meses de duração, inclui tratamento clínico e cirúrgico e desde o seu lançamento, em abril de 2021, ajudou os seus participantes a perder um total de 1,5 mil quilos.

Nosso **Programa de Saúde Mental** alcançou 73,8% de taxa de sucesso nas internações de saúde mental evitadas.

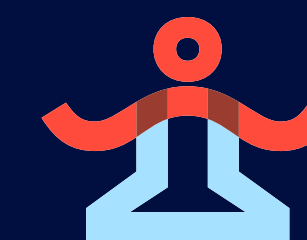
Também em 2022, o **Programa Gestar**, que tem como objetivo acompanhar de perto a saúde das mães durante a gestação e dos bebês até o primeiro ano de vida, completou o seu primeiro ano com mais de mil gestantes inscritas. O programa inclui orientações personalizadas de acordo com as condições de saúde da gestante, além de monitoramento periódico com profissionais da saúde, consultoria de amamentação e acompanhamento de gestações de alto risco.

### Essa prática está amparada por cinco pilares:



#### Emocional

Aceitar todas as emoções e buscar mais resiliência e positividade



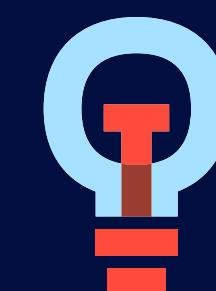
#### Espiritual

Levar uma vida com propósito e apreciar o presente



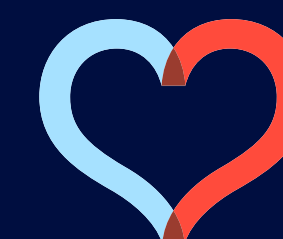
#### Físico

Cuidar do corpo e da conexão com a mente



#### Intelectual

Engajar-se a aprender e estar aberto a experiências



#### Relacional

Alimentar relacionamentos construtivos consigo e com as outras pessoas

## Canal Dasa Cuida

Para facilitar a vida dos colaboradores e dependentes que buscam informações e suporte sobre os benefícios do programa, o Canal Dasa Cuida disponibiliza orientações a respeito da assistência médica, apoio em liberação de atendimentos e remoções e agendamentos de consultas e exames no Nav e em nossas Clínicas de Atenção Primária.

Oferecemos também orientação jurídica e apoio social, em caráter confidencial, a fim de dar suporte a pessoas doentes em hospitais ou residências e informações sobre a Previdência Social, por exemplo. Há ainda uma interação com a área de Medicina do Trabalho que, além de apoiar na divulgação das ações e orientações sobre programas, faz o direcionamento do colaborador para os programas de saúde durante os atendimentos ocupacionais e assistenciais.

### O serviço pode ser acessado pelos canais:

**Telefone:** 0800-580-0303 - disponível 24 horas por dia

**WhatsApp:** (11) 98980-8726 - de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h

**E-mail:** [dasa.cuida@dasa.com.br](mailto:dasa.cuida@dasa.com.br)

## Espaço Dasa Cuida

Em consonância com o cuidado ofertado, a nova sede da Dasa – inaugurada em 2022 – tem o primeiro espaço de saúde e bem-estar integrado, o Espaço Dasa Cuida, que oferece aos nossos colaboradores atendimento ocupacional e assistencial, acompanhamento de saúde com equipe multidisciplinar, programas de saúde, massoterapia e espaço da mamãe.





## Saúde integral

Ao longo do ano, foram desenvolvidas várias campanhas de prevenção e conscientização sobre a importância da saúde do indivíduo e da comunidade, sendo elas:



No ano, ofertamos grupos de suporte terapêutico a pais e rede de apoio a pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e de prevenção e controle do estresse, que são grupos *online* de acolhimento emocional e psicoeducativos com temas específicos.

Nosso cuidado se estende aos familiares dos nossos colaboradores. Em fevereiro, os dependentes vinculados ao plano médico passaram a ser elegíveis ao atendimento de telepsicologia para acompanhamento de forma gratuita. Em maio, foi disponibilizado um *voucher* com 50% de desconto para atendimento de familiares de colaboradores que não possuam assistência médica nas Clínicas Dasa, ampliando a oferta de cuidado em saúde para os pais, avós, cônjuges e filhos dos nossos profissionais.

Entre as iniciativas anuais, tivemos em junho a **Campanha de Doação de Sangue**. O objetivo era conscientizar nossos colaboradores sobre a importância da doação voluntária de sangue para abastecimento de hemocentros e bancos de sangue nacionais.

**Em 2022, tivemos 17 ações de coleta de sangue *in loco* e a iniciativa alcançou 544 doações voluntárias em um mês.**

Neste ano, também criamos o grupo **Doadores de Vida** no Workplace, nossa plataforma de comunicação interna, buscando compartilhar informações que inspirem e estimulem a doação voluntária durante todo o ano. Ao final do ano, o fórum contava com a participação de 286 colaboradores.

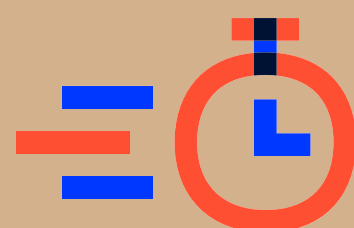
Já na campanha de **Setembro Amarelo**, definimos como tema central a frase “Você não está sozinho”. A partir desse mote, os colaboradores foram estimulados a oferecer acolhimento e apoio não só a colegas de trabalho, mas também a familiares por meio de mensagens divulgadas em plataformas internas e redes sociais. A alta liderança e equipes de atendimento aos programas de saúde também participaram da gravação de um vídeo com a mensagem “Você não está sozinho” para lembrar sobre a importância de pedir ajuda. Diversas ações foram replicadas nas unidades pelos colaboradores reforçando a mensagem.

Durante a campanha de **Outubro Rosa**, foi feita uma parceria com a ONG Cabelegria para a arrecadação de mechas de cabelo para a confecção de perucas que foram doadas a pacientes em tratamento oncológico. Custeamos a confecção de 50 perucas produzidas pela Cooperativa Peruca Alegria, formada por mulheres costureiras. Conseguimos arrecadar 36 mechas de cabelo de colaboradores e familiares, que receberam a certificação de doação personalizada como forma de reconhecimento.

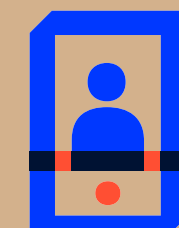
Esse conjunto de políticas de saúde ofertadas aos nossos colaboradores e familiares pelo Dasa Cuida foi destacado no livro “Saúde Nas Empresas: a promoção de uma ideia sustentável do IESS”. A publicação do Instituto de Estudos de Saúde Suplementar traz um capítulo com o case “Um olhar integral para o colaborador”, fazendo menção às nossas iniciativas de cuidado e bem-estar.

Já para contribuir para a construção, desenvolvimento, divulgação e fortalecimento das ações e programas do Dasa Cuida, criamos, em junho, os **embaixadores do Dasa Cuida**, que são colaboradores voluntários de diversas unidades e operações Dasa. Atualmente, esse time é formado por 91 profissionais de diferentes segmentos.

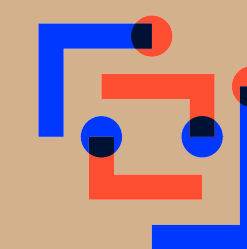
## Em 2022, foram realizados:



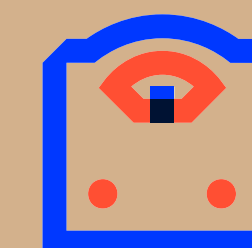
**57.349**  
atendimentos Nav  
Urgência Médica  
Online



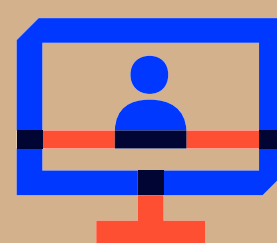
**19.786**  
atendimentos Nav  
Telespecialidades



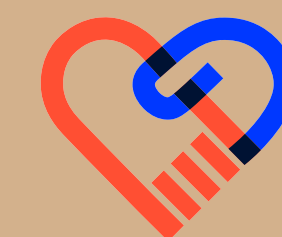
**16.076**  
visualizações e 138  
comunicações no Dasa  
Cuida no Workplace



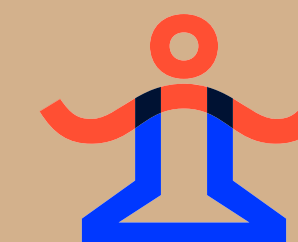
**2.518 kg**  
eliminados pelos  
participantes do  
Programa Mais Leve



**19.695**  
atendimentos  
realizados pelo  
Canal Dasa Cuida



**27.340**  
atendimentos de  
saúde emocional  
(telepsicologia)



**1.278**  
membros ativos e 19.100  
conteúdos consumidos  
na plataforma de  
meditação Meditopia



**21.824**  
colaboradores  
vacinados na campanha  
contra a gripe

## Atenção a colaboradores e dependentes

Em 2022, realizamos um trabalho focado em harmonizar os benefícios de nossos colaboradores que, devido à nossa expansão por meio de aquisições, apresentam diferenças de acordo com a região e marca de origem.

Por meio da implementação do Dasa Func, viabilizamos a possibilidade de que os colaboradores façam exames em qualquer um dos laboratórios das marcas Dasa, independentemente do plano de saúde.

Além disso, pais, avós, filhos e cônjuges passaram a ter direito de utilizar as nossas Clínicas de Atenção Primária por um valor mais acessível. Com equipes multidisciplinares, essas clínicas oferecem atendimentos com médicos de família, clínico geral e procedimentos de baixa complexidade voltados a prevenção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e manutenção da saúde sem qualquer custo para os colaboradores e dependentes ativos no plano de saúde.

Outro avanço importante foi a isenção de coparticipação de exames realizados nos laboratórios das marcas Dasa<sup>1</sup> para grupos importantes, como colaboradores com autismo e dependentes, colaboradores em tratamento oncológico e gestantes. A isenção de coparticipação para os serviços de exames foi expandida para todos os colaboradores em janeiro de 2023.

Além disso, importantes medidas foram implementadas, como a diminuição da carência de parto para toda a vertical Diagnósticos de 24 para 12 meses, assim como no restante de nossa rede.

Desde outubro de 2022, todos os jovens aprendizes contratados passaram a ter acesso ao plano de saúde.

<sup>1</sup>Exceto da Alta Diagnósticos

# Segurança ocupacional

## Na Dasa, temos um olhar atento na busca pelo aperfeiçoamento de processos e investimentos em ferramentas tecnológicas para assegurar melhorias na gestão do trabalho para os nossos colaboradores.

Na área de saúde e segurança, seguimos as melhores práticas e cumprimos os requisitos legais definidos pela legislação trabalhista, com o objetivo de estabelecer políticas, procedimentos e programas que visem a limitar ou reduzir os acidentes e/ou doenças ocupacionais.

Por sermos um grupo empresarial amplo e com diferentes escopos entre as atividades técnicas e administrativas, as nossas ações estão divididas entre grupos de trabalho de maior risco, como os de diagnósticos médicos por análises clínicas e por imagens, que podem incluir atividades pré-analíticas ou pós-analíticas, no caso dos Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs).

Essas avaliações também são verificadas e identificadas nas reformas dos prédios das unidades, nas mudanças de *layouts* de equipamentos e na preparação de documentos legais para o embasamento nos processos

de pagamento de adicionais como: insalubridade, periculosidade ou adicional de risco de vida.

Os riscos observados são identificados e apontados no Programa de Gerenciamento de Riscos, de forma regular nas inspeções de segurança e, eventualmente, durante as investigações de acidentes ou quase acidentes de trabalho, que nesses processos são guiados pelo Relatório de Investigação de Acidentes de Trabalho (RIAT).

Essas apurações também são feitas pela utilização dos métodos “5 Porquês” e do Diagrama de Ishikawa, ou Diagrama Espinha de Peixe, que são utilizados para identificar as causas-raízes dos eventos inesperados, contribuindo para levantar com detalhes todas as variáveis, garantindo uma investigação profunda e uma análise atenta dos incidentes ocorridos.

As reuniões das Comissões Internas de Prevenção e Acidentes (CIPAs) contam com a participação de trabalhadores, e o contato direto com os profissionais de segurança do trabalho responsáveis pelos locais também recebem os alertas de perigo, o que contribui para agilizar as ações de prevenção e eventuais intervenções, caso haja necessidade.

Os novos riscos identificados, cujos controles ainda não tenham sido definidos, são tratados com a implementação de planos de ação e a indicação de responsáveis pela execução de atividades estabelecidas.

> GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-7, 403-8

Todos os colaboradores, inclusive aqueles que não integram a Dasa mas trabalham dentro das nossas instalações, atendem às políticas e procedimentos internos e estão cobertos pelas diretrizes e normativas da Segurança do Trabalho. As empresas responsáveis pelos prestadores de serviços participam ativamente e implantam a sistemática para eliminar ou minimizar os riscos e perigos.

Periodicamente, são feitas inspeções onde os trabalhadores que não são nossos colaboradores atuam para antecipação, reconhecimento e avaliação dos riscos. Se for preciso, elaboramos um plano de ação com as respectivas áreas responsáveis para a tomada de decisão. Nos nossos hospitais, auditamos e controlamos o ambiente de trabalho e a prestação de serviços, com a participação de gestores e líderes nas inspeções para checagem e oportunidades de melhorias.

Para prevenir e mitigar os impactos de saúde e segurança do trabalho, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) nas unidades hospitalares utiliza como estratégia e metodologia o reconhecimento, avaliação e controle dos riscos do método American Industrial Hygiene Association (AIHA), que propõe uma estratégia para a avaliação das exposições e agentes ambientais, principalmente para fins de se verificar a conformidade com padrões técnicos ou legais.

A partir dessa caracterização, busca-se definir grupos homogêneos de risco, seguida de uma avaliação qualitativa de modo a priorizar quais serão monitoradas. Com essa antecipação, é

possível desenvolver a análise de projetos de novas instalações, métodos ou processos de trabalho, bem como a modificação dos já existentes, para identificar os riscos potenciais e introduzir medidas de proteção para sua redução ou eliminação.

### **Anualmente, os nossos documentos legais são atualizados e os formulários seguem os padrões definidos nos seguintes procedimentos de saúde:**

- > Acompanhamento de planos de ação;
- > Análise Ergonômica do Trabalho (AET);
- > Avaliações Ambientais para Produtos Químicos Perigosos;
- > Documentos relativos às renovações das CIPAs;
- > Investigação dos acidentes e quase acidentes de trabalho;
- > Inspeções de segurança do trabalho;
- > Laudos de Insalubridade e Periculosidade;
- > Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT);
- > Mapeamento de Riscos;
- > Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- > Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- > Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfurocortantes (PPAMP);
- > Relatório Anual dos Exames Médicos Complementares;
- > Simulado de Abandono da Edificação;
- > Testes e validação de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).





## Treinamentos

A capacitação dos colaboradores na área de saúde e segurança é obrigatória e começa com um treinamento dado durante a integração, que é dividido em sete grandes blocos:

- > **Segurança do trabalho:** conceitos, legislação, estrutura e objetivos;
- > **Riscos:** riscos ambientais e controle dos riscos;
- > **Norma Regulamentadora nº 32 (NR-32):** conceitos e medidas de proteção;
- > **Acidente de trabalho:** legislação, conceitos, tipos e processo;

- > **Medidas de controle:** equipamentos de proteção individual (EPIs), equipamentos de proteção coletiva (EPCs), conceitos, direitos e deveres;
- > **CIPA:** legislação, conceitos, dimensionamento e mapas de riscos;
- > **Prevenção contra incêndios:** conceitos, extintores, como agir, brigada de incêndio, sinalizações e pontos de encontro.

Também são disponibilizados treinamentos específicos de acordo com a função e setores de trabalho, além de formação de brigadistas voluntários nas unidades hospitalares, respeitando o disposto nas normas técnicas do Corpo de Bombeiro Militar de cada estado da federação. Toda a capacitação é oferecida no horário de trabalho, organizada e realizada por profissionais da segurança do trabalho. A Universidade Dasa também oferece treinamentos relacionados ao tema. As atividades são avaliadas e há emissão de certificado de conclusão mediante atingimento de nota mínima especificada.



## Acidentes de trabalho

No ano de 2021, tivemos 710 casos de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória na vertical Diagnósticos, registrando um índice de taxa de frequência 14,28. Já na vertical Hospitais, tivemos o registro de 450 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, representando um índice de 14,38. Comparando com o ano 2022, tivemos uma diminuição de 23% dos casos em Diagnósticos e um aumento de 25% de casos em Hospitais.

Em 2022, não registramos nenhum acidente com óbito, resultante de lesões relacionadas ao trabalho. Em relação a doenças profissionais, contabilizamos um caso de tuberculose, causado ou agravado por condições de práticas de trabalho. Não houve óbitos causados ou agravados por causa de enfermidades desse tipo.

## Gestão de afastados

Uma ação diferenciada desenvolvida em 2022 foi a implementação do projeto de gestão dos colaboradores afastados, cujo objetivo é estabelecer um canal de informação e comunicação com os profissionais afastados por invalidez ou por alguma doença que não estão sendo devidamente amparadas pelo INSS. Trata-se de um suporte importante para colaboradores que estejam nessas condições.

### Acidentes de trabalho em 2022<sup>1</sup>

	Diagnósticos	Hospitais
Número de horas trabalhadas	58.580.960	33.459.596
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0	0
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0	0
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	545	563
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	9,3	1,68

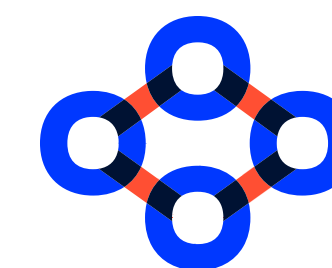
<sup>1</sup>Inclui empregados e trabalhadores



**Diminuição de 23% dos casos de acidentes de trabalho em Diagnósticos**

## Medidas importantes foram desenvolvidas na área de Medicina e Segurança do Trabalho em 2022:

- > Adoção de *dashboards* para acompanhamento de indicadores mensais de medicina e segurança do trabalho, como indicadores relacionados a acidentes de trabalho, absenteísmo e perfil epidemiológico, dentre outros;
- > **Terceirização de bombeiros civis:** contratação de serviço especializado para os Hospitais Brasília, Brasília - Unidade Águas Claras, Maternidade Brasília, Centro Administrativo e de Distribuição para os Hospitais em Brasília (CADI), São Lucas Copacabana e Grupo Carmo;
- > Disponibilização de material digital na Universidade Dasa sobre a trilha de integração obrigatória de Segurança do Trabalho da vertical Diagnósticos;
- > Acompanhamento diário de indicadores com os números de casos de doenças infectocontagiosas, como Covid-19, síndromes gripais e *monkeypox* (varíola dos macacos) para comunicação às lideranças e embasamento de ações de prevenção;
- > Realização de simulados de abandono da edificação para garantir a segurança e eficácia dos planos de atendimento de emergência e de incêndio;
- > Implantação dos armários de emergência com desfibriladores automáticos e materiais de urgência e emergência, incluindo treinamentos práticos e teóricos, nas unidades com maior concentração de colaboradores;
- > Implantação do Sistema Informatizado de Gestão de Segurança e Medicina nas novas marcas adquiridas (Grupo Exame, Hemat, Grupo Leforte, Grupo Carmo, Hospital São Domingos, Hospital Paraná, Clínica AMO e Hospital da Bahia);
- > Revisão da metodologia e das práticas para o pagamento de adicionais de risco para todos os colaboradores Dasa;
- > Implantação de nova política e fluxo de gestão de afastados, com monitoramento e direcionamento de colaboradores afastados por auxílio-doença ou incapacidade temporária;
- > Busca de eficiência e melhores resultados nas tratativas dos dados de segurança e medicina do trabalho com a informatização do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Plano de Proteção Radiológica (PPR), ordens de serviço, controle digital de entrega de equipamentos de proteção individual (EPIs), eleições de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e agendamento de exames admissionais via Sistema Informatizado de Gestão de Segurança e Medicina do Trabalho;
- > Implantação de fluxo de acompanhamento de envio das informações de medicina e segurança do trabalho para o E-Social;
- > Conferência e correção dos arquivos de dados obrigatórios encaminhados ao governo;
- > Campanha e apresentação do calendário de vacinas aos colaboradores expostos ou não a riscos ambientais;
- > Disponibilização das Fichas de Informação de Segurança de Produtos Químicos (FISPQs) no Workplace, nossa plataforma de comunicação interna;
- > Implantação e manutenção da plataforma SOC, sistema de saúde e segurança ocupacional digital para fácil consulta, agilizando o acesso às informações do produto e suas medidas de controle;
- > Realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) com a participação dos integrantes de 523 CIPAs existentes em todas as nossas unidades. O tema central foi “Cuidar de si é o primeiro passo para cuidar de todos”. Desenvolvemos 302 ações de prevenção, com palestras presenciais e *lives* e distribuição de brindes nas unidades de Diagnósticos e Hospitais, além de 342 simulados de abandono durante o ano.



**302 ações de prevenção e 342 simulados de abandono foram realizados em 2022**



# Confiança plena

# 3

A photograph of three people in a modern office setting. A woman with curly hair, wearing an orange shirt and a lanyard, is sitting on the left and smiling while talking to a man in a dark blue shirt on the right. In the background, another woman with glasses and a white shirt is sitting at a table with a laptop, also smiling. The office has white shelving units and plants.

Escutamos ativamente e falamos com transparência. Estamos dispostos a ajudar.

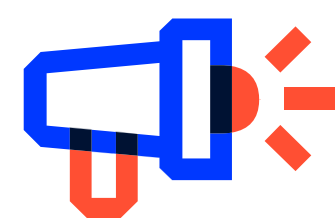
Pedimos ajuda e aprendemos uns com os outros.

## 3.1 Direitos humanos

### Todos os contratos com fornecedores possuem cláusulas trabalhistas, de direitos humanos e de ética rígidas.

Eles têm a obrigação de estar alinhados com as políticas anticorrupção e com as nossas práticas. Além disso, ressaltamos o nosso compromisso com o combate a qualquer forma de discriminação, bem como com a erradicação do trabalho infantil e do trabalho compulsório e forçado.

De forma periódica, nosso time de qualidade realiza auditorias nessas empresas e analisamos tópicos específicos, como diversidade e casos de discriminação por parceiros.



**77 relatos de discriminação foram recebidos nos nossos canais de conduta**

A nossa área de segurança patrimonial é 100% terceirizada. As empresas contratadas para essa finalidade recebem a recomendação para que ofereçam capacitações para todos os seguranças contratados que tratem de questões relacionadas aos direitos humanos, abordagem física e armamentos, entre outros aspectos.

Em 2022, recebemos 77 relatos de discriminação nos nossos canais de conduta. Desse total, 24 foram oriundos da vertical Hospitais e 53 da vertical Diagnósticos. Existem planos de ação para cada denúncia registrada, que é analisada caso a caso para que o colaborador receba uma devolutiva adequada referente às ações tomadas para a ocorrência. Em situações de discriminação, assédio ou agressão, seja por parte de colaboradores, pacientes, terceiros, médicos, parceiros, clientes ou quaisquer pessoas ligadas à nossa rede de saúde integrada, após atuação da área de Compliance e Auditoria, o time de Diversidade e Inclusão realiza a parte de acolhimento e acompanhamento da pessoa que vivenciou o caso.

### Código de Conduta Médica, de Colaboradores e Terceiros

Uma importante ação que efetivamos em 2022 e está relacionada ao nosso grande projeto de governança foi o lançamento do Código de Conduta dos Médicos e a revisão do Código de Conduta de Colaboradores e o de Terceiros, incorporando aspectos ESG. Esses documentos trazem com muita clareza a descrição de direitos e deveres e essa transparência é muito positiva, pois proporciona segurança aos médicos, colaboradores e terceiros que atuam em nossa rede.

Realizamos em 2022 junto às lideranças treinamentos com foco nos três códigos, buscando reforçar as novas diretrizes e regras de *Compliance* e a implementação do Código de Conduta dos Médicos.

O Código de Conduta dos Médicos era um desejo antigo da Área Médica e de Compliance e tem um significado grande de maturidade do processo de governança médica da nossa organização. Os contratos dos cerca de 4,2 mil médicos foram aditados para que fossem adequados às normas estabelecidas nesse documento. Fizemos

treinamentos presenciais em todos os nossos hospitais para entender melhor como estava se desdobrando a interpretação desse código e disseminar as práticas e diretrizes estabelecidas para o processo de governança dos hospitais.

Uma consequência dessa ação foi o aumento de demandas nos canais de conduta, evidência que reforça a necessidade de que esse canal seja acessível, isento e com lisura para dar devolutivas.

Em complemento ao Canal de Conduta, a Diretoria de Governança Clínica, juntamente com o time de Compliance, criou uma diretriz de tratativas dos casos envolvendo médicos e pacientes, incluindo eventos médicos e comportamentos disruptivos, a fim de que seja dada transparência e tratamento equânime.

## Fornecedores

O ano de 2022 foi desafiador para a agenda de abastecimento de materiais, principalmente no início do primeiro semestre, devido ao crescimento de casos de Covid-19 em todo o mundo.

A Dasa, assim como vários concorrentes, foi prejudicada pelas quebras da cadeia logística, mas terminou o ano mais bem estruturada e mais confiante para 2023. Para não causar ruptura nas operações e assegurar o fornecimento dos nossos estoques, fizemos mudanças internas na estrutura organizacional, ajustes de indicadores de gestão e modificações nas rotinas.

A equipe de Compras foi ampliada para atender o novo tamanho da Dasa, focando nos aspectos ESG. Em 2022, houve implementação de melhoria na definição do grupo de fornecedores que seriam geridos por intermédio da utilização da Matriz de Kraljic, que divide o processo de compras em quatro categorias (itens não críticos, de alavancagem, de gargalo e estratégicos), conforme o grau de risco e a importância da compra ou fornecedor para a empresa.

Em 2023, iniciaremos o projeto de Cadeia de Fornecedores, que foi estruturado ao longo de 2022, junto à atualização do Código de Conduta de Terceiros. No primeiro ano de atividades do projeto, planejamos definir uma matriz de criticidade dos nossos fornecedores. Focada nos aspectos ESG, faremos um *ranking* dessas empresas e disponibilizaremos uma autoavaliação para entender como trabalham tais aspectos. A política de compras também será reestruturada e o projeto contará com auditorias *in loco* nos fornecedores mais críticos. O nosso objetivo é ter um programa maduro e consolidado até 2025.

Não existe controle da área de Relações Sindicais para garantir e acompanhar as normas coletivas nos fornecedores. Porém, incluímos nos contratos assinados cláusulas exigindo o cumprimento das normas trabalhistas junto aos seus fornecedores contratados.

## Relações Sindicais

No caso de suas próprias operações, a companhia garante a liberdade de associação, realizando os procedimentos para que os colaboradores que espontaneamente queiram se sindicalizar tenham a mensalidade descontada em folha de pagamento e o valor repassado ao sindicato de sua categoria. Além disso, quando solicitado pelos sindicatos, garantimos as condições para que sejam realizadas campanhas de sindicalização dentro das unidades, viabilizando a comunicação entre o sindicato e sua categoria e possibilitando a captação de novos associados. Em dezembro de 2022 havia 567 colaboradores sindicalizados. Atualmente a empresa possui 32 Dirigentes Sindicais, que possuem suas prerrogativas de estabilidade e participação na entidade que representam, de acordo com a legislação e estatuto de cada sindicato.

Todas as condições negociadas em convenções ou acordos coletivos são divulgadas nas assembleias realizadas pelos sindicatos profissionais e no nosso Portal Pessoas no mês de aplicação na folha de pagamento. A área de Relações Sindicais atualiza mensalmente a divulgação de convenções coletivas.

Além disso, 97,50% dos colaboradores estão amparados por acordos de negociação coletiva. Em bases sindicais onde não existe norma coletiva vigente negociada com o sindicato patronal, a Dasa segue a CLT.

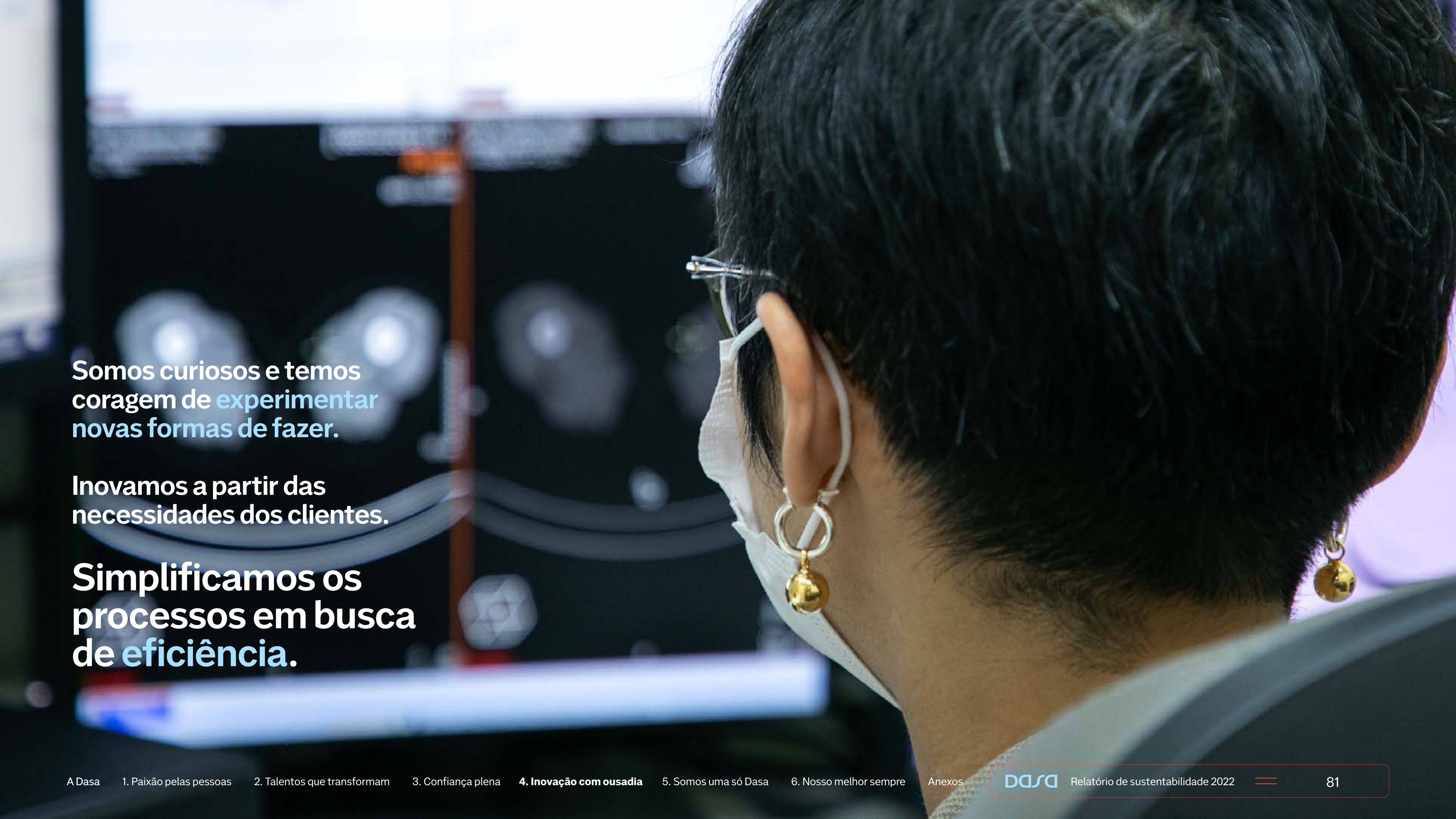




# Inovação com ousadia

4





Somos curiosos e temos  
coragem de experimentar  
novas formas de fazer.

Inovamos a partir das  
necessidades dos clientes.

Simplificamos os  
processos em busca  
de eficiência.

# 4.1 Educação, pesquisa e desenvolvimento

## Dasa Educa

Com o propósito de fomentar o aprendizado contínuo e sempre atual, contribuindo para a formação e transformação da saúde no Brasil, foi criada a Dasa Educa - pilar de educação médica da companhia. A Dasa Educa está sempre se reinventando e em busca de soluções educacionais que atendam às especificidades do mundo atual, seja por meio de agendas dinâmicas de atualização clínica (simpósios e jornadas síncronas e assíncronas), plataformas de treinamentos, programas *hands on*, parcerias que alavancam resultados e disponibilização de conteúdos científicos produzidos por mais de 200 médicos conteudistas Dasa e em diversos formatos, para que o público possa compartilhar estes conhecimentos com suas redes de relacionamento.

Este é um dos destaques da Dasa Educa neste ano, a curadoria do conhecimento em saúde. Em 2022, foram realizados dez grandes simpósios gratuitos internacionais por meio da plataforma 'dasaeduca.com.br', nas modalidades híbrida e *online*, com tradução simultânea para inglês e espanhol, tendo cada simpósio uma duração média de três dias e com mais de dez horas de programação, alcançando o público médico e multiprofissional. Os temas variaram entre atualização em medicina diagnóstica, cirurgia robótica, saúde da mulher, transplante de medula óssea e outros.

Para garantir a acessibilidade e transformar a saúde das pessoas, a Dasa Educa disponibiliza uma biblioteca científica, onde são armazenados conteúdos em diversos formatos com o propósito de garantir a acessibilidade e transformar a saúde das pessoas, compartilhando conhecimento, inovação e estudos atualizados.

Durante o ano, foram realizadas diversas ações para dar visibilidade aos meses e datas do calendário da saúde. Para o Janeiro Branco, realizamos uma *live* exclusiva sobre conscientização e promoção da saúde mental. No Dia Mundial da Obesidade (4 de março), organizamos um simpósio de atualização do combate e prevenção à obesidade. No mês de agosto, quando é comemorado o Dia Internacional da Visibilidade Lésbica, lançamos um episódio em vídeo do nosso *podcast*, com uma roda de conversa para falar sobre "Cuidado e Saúde LGBTQIAP+". Por fim, no Outubro Rosa, nossas páginas e redes sociais foram personalizadas e materiais especiais, entre conteúdos científicos, simpósios e *podcast*, foram produzidos para ajudar a conscientizar as mulheres quanto à prevenção do câncer de mama e de outras doenças. Foram mais de 35 mil pessoas impactadas durante estas ações.

Outro foco da Dasa Educa está relacionado aos Programas de Formação Especializada em Saúde. Em 2022, ampliamos a oferta de programas para os médicos que atuam em Hospitais e em Diagnósticos e expandimos para outros profissionais de saúde, como enfermeiros, fisioterapeutas e biomédicos, oportunizando o aprimoramento de um número maior de profissionais no Brasil.

## Com estes simpósios, a Dasa Educa totalizou:



**20 mil**  
participantes



**240**  
palestrantes nacionais e internacionais



**92**  
Nota CSAT



**160 horas**  
de conteúdos produzidos

## Podcast



**120**  
episódios produzidos



**+ de 8 mil**  
ouvintes

## Conteúdo científico



**+ de 400**  
conteúdos produzidos, sendo 240 em 2022



**+ de 180**  
médicos e profissionais de saúde conteudistas



**+ de 200 mil**  
acessos aos conteúdos

## Programas de Formação Especializada em Saúde



325

vagas ofertadas



77

Programas de Formação Especializada em Saúde

### Distribuição dos programas por modalidades:

9

especializações médicas

20

programas de residência médica e multiprofissional em saúde

40

programas de aprimoramento médico (*Fellowships*)

8

curso de pós-graduação *lato sensu* da área multiprofissional

Nos programas de residências e especializações, evidenciamos o aumento na procura das vagas, fortalecendo nosso propósito de tornar a Dasa referência nacional em formação especializada médica - a relação foi de 14 candidatos por vaga. Para conhecer todos os Programas de Formação Especializada em Saúde que a Dasa Educa oferece, acesse: [formacaoespecializada.dasa.com.br](http://formacaoespecializada.dasa.com.br)

## Parcerias

Novas parcerias foram estabelecidas como forma de desenvolver a rede integrada de saúde e de educação e formar médicos aptos a usar a inovação e a ciência para prover uma saúde mais preventiva, preditiva e personalizada.

A Dasa Educa ofereceu, em 2022, a educação continuada de novos líderes médicos ao ofertar o programa de MBA Executivo em Gestão de Saúde em parceria com a FGV In Company. A parceria passou a alcançar todas as unidades de Hospitais e de Diagnósticos com o redesenho do programa, trazendo conteúdos atualizados, metodologias inovadoras e aulas magnas com importantes nomes da gestão em saúde do país. Foram duas turmas simultâneas com mais de 60 médicos Dasa em curso.

Também estabelecemos uma parceria com a Inspirali, subsidiária de saúde da Ânima Educação, com o objetivo primordial de potencializar o aprendizado ao integrar teoria acadêmica e prática médica. A ação alcança mais de 10 mil estudantes de Medicina da rede de ensino Inspirali, além das mais de 98 unidades de Diagnósticos e 16 Hospitais da nossa rede. São mais de 300 vagas de estágios e internatos abertos a cada semestre em 20 núcleos de especialidades médicas para que os graduandos em Medicina tenham vivência prática nos nossos hospitais.

Essa parceria permitiu o desenvolvimento de trilhas de qualificação em temas emergentes de saúde, como Oncologia, Emergências Clínicas e Neurologia, além de ter Inovação em Saúde e Medicina Diagnóstica como temas transversais. Além disso, 60 preceptores dos programas de residência médica participarão de um curso de atualização em Preceptoría, com aulas remotas e mentoria local, totalizando 80 horas de conteúdo.

A Dasa Educa passou a coordenar, em 2022, os cursos de pós-graduação *lato sensu*, credenciados pelo Ministério da Educação, mediante parceria com o Promovendo Conhecimento Via Ensino, Pesquisa e Inovação (Procepi). Neste primeiro ano, foram oito programas de especialização com 120 vagas ofertadas para médicos, enfermeiros, fisioterapeutas e biomédicos, entre outros profissionais de saúde.

Por fim, vale também o destaque para as Sessões Clínicas, que são grupos de discussões de casos em que profissionais apresentam desfechos clínicos a partir de evidências científicas e discutem melhores práticas em saúde. Em 2022, foram realizadas cerca de 75 sessões clínicas e científicas por mês em unidades de Hospitais e Diagnósticos da Dasa, onde mais de 1.500 profissionais de saúde foram alcançados, de forma presencial e *online*. Tivemos três sessões com destaque nacional, transmitidas ao vivo e abertas a profissionais de saúde do mercado.

Para saber ainda mais, acesse

[www.dasaeduca.com.br](http://www.dasaeduca.com.br)

## Genov

Inspirados pela inovação somada ao cuidado preventivo e preditivo dos nossos pacientes, demos um importante passo histórico para a ciência no Brasil, em maio de 2021, com a criação do Genov, o projeto científico de vigilância genômica das variantes da Covid-19. Trata-se de um comitê científico formado por virologistas, imunologistas, infectologistas, patologistas clínicos e cientistas de dados, além de integrantes que desenvolvem, gerenciam e analisam dados médicos e biológicos, em especial os genéticos.

Em quase dois anos de atividades, o nosso projeto sequenciou aproximadamente 21 mil amostras de SARS-CoV-2, sendo 14 mil somente em 2022. Os dados foram publicados no [site gisaid.org](https://gisaid.org) para disponibilização mundial. Nesse período, foram produzidos 11 relatórios bimestrais e um final - todos bilíngues e disponibilizados no [site do Genov](#), onde são encontradas informações a respeito da distribuição de variantes e análises e interpretações próprias dos dados. Os nossos números são encaminhados para o Instituto Todos pela Saúde (ITpS) e para a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), contribuindo para visões mais abrangentes do monitoramento genômico.

**Esse trabalho foi o responsável por identificar de forma pioneira no Brasil o primeiro caso da subvariante XBB.1.5, em novembro de 2022, tema este que ganhou grande repercussão na mídia.**

As variantes de maior preocupação foram compartilhadas com as vigilâncias epidemiológicas de diversos estados. Em algumas localidades, essa foi a única fonte de informação a respeito das variantes da Covid-19.

Como reconhecimento, revistas indexadas de alto impacto publicaram, no ano passado, artigos com dados originais do Genov a respeito de três temas: recombinante de SARS-CoV-2; uma infecção dupla por duas variantes distintas simultaneamente; e características de sublinhagens da variante Delta que se originaram no Brasil.

**Foram estabelecidas diversas colaborações de pesquisa, em destaque o fornecimento de 52 amostras genotipadas para a Emory University, em Atlanta, nos Estados Unidos, para a avaliação de kits de diagnóstico rápido de Covid-19.**

A partir desse aprendizado no desenvolvimento de um sistema de vigilância genômica, o Genov servirá para a vigilância de outros agentes infecciosos de potencial emergente. Coordenado pelo Instituto de Estudo e Pesquisa Dasa (IEPD), o programa tem o patrocínio da KfW, da Illumina; e como parceiros o Hospital Alemão Oswaldo Cruz, a Universidade de São Paulo (USP), a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a Câmara Brasil-Alemanha e a Universidade de Oxford, na Inglaterra.

A parceria com outras instituições possibilitou o melhor entendimento de algumas peculiaridades do vírus. Esse trabalho conjunto com a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) possibilitou a avaliação da dinâmica molecular das variantes de interesse clínico. Outro parceiro nessa iniciativa foi o Instituto Todos pela Saúde (ITpS), que produzia relatórios com informações de várias instituições brasileiras sobre o comportamento do vírus no Brasil.

Para a comunidade científica, foram publicados, a partir deste projeto, oito artigos científicos, além de outros 51 demonstrando aspectos clínicos, epidemiológicos e de diagnóstico relacionados à Covid-19.



## GenoP

Diante do potencial da excelência genômica para o cuidado preditivo, preventivo e personalizado, idealizamos o Projeto Genômica Populacional (GenoP), que seria iniciado em 2022, mas precisou ser adiado por questões internas. Essa iniciativa terá início em 2023. Um dos parceiros nesse projeto é o Instituto do Câncer do Estado de São Paulo (Icesp), que permitirá efetuar o sequenciamento voltado ao câncer de próstata, por exemplo. O nosso objetivo é criar um *database* para armazenamento e investigação dos dados de sequenciamento de 3 mil genomas de média cobertura da população brasileira, que permitirá a adequação de scores de risco poligênico (PRS) à nossa população.

Outro parceiro no GenoP é o Innovative Genomics Institute (IGI) da Universidade da Califórnia, em Berkeley, nos Estados Unidos, criado e dirigido pela médica e professora norte-americana Jennifer Doudna, uma das vencedoras do Prêmio Nobel de Química de 2020. Durante o ano de 2022, foram realizadas várias reuniões de acompanhamento desse projeto de terapia gênica para doença falciforme, que tem alta prevalência no Brasil, principalmente dentre a população negra, e é hereditária.

**Essa parceria envolve uma carta de intenção de recrutamento de dois a três pacientes para uso da tecnologia, além de um aporte de US\$ 500 mil, que será empregado na estruturação do laboratório de pesquisa.**

Além disso, essa ação conjunta com a Berkeley envolve ainda mais dois aspectos. Um deles é explorar para diagnóstico a tecnologia de CRISPR (Conjunto de Repetições Palindrômicas Curtas Regularmente Espaçadas, em português), que deu o Prêmio Nobel para Jennifer Doudna. Essa tecnologia permitirá a edição de genes de forma mais simples e será usada no ensaio clínico para anemia falciforme.

A outra medida será a educação médica entre os profissionais brasileiros a fim de ampliar os conhecimentos a respeito da terapia genômica em nosso país.



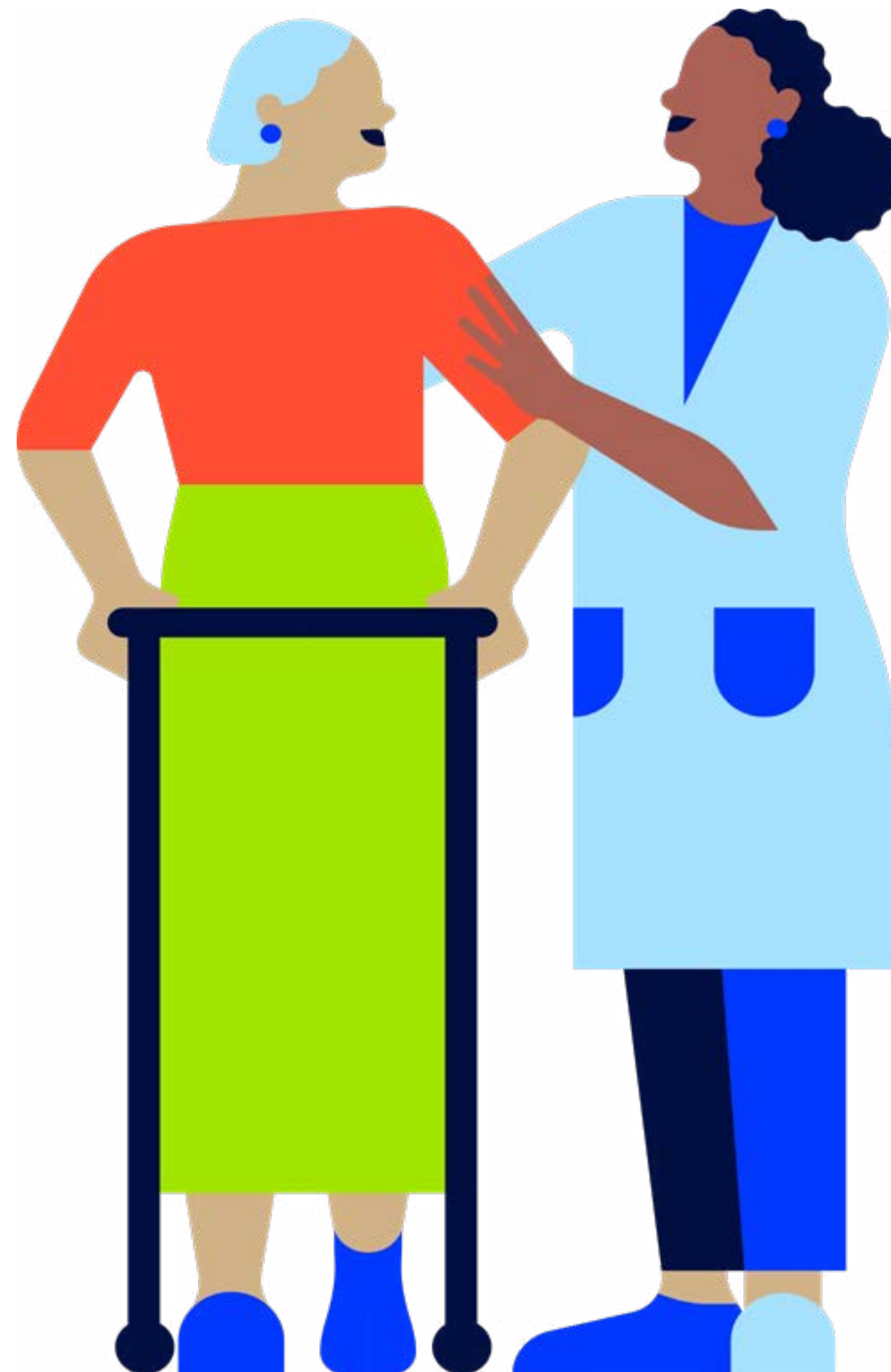
## Genera

O investimento em pesquisa e desenvolvimento no Genera é contínuo. O laboratório tem uma estrutura completa, com tecnologia de ponta e profissionais altamente especializados para desenvolver as análises laboratoriais e os diversos projetos de pesquisa e inovação em biologia molecular.

Em 2022, a equipe trabalhou na atualização dos painéis de ancestralidade, saúde e bem-estar, assim como na implementação de novas tecnologias, metodologias e ferramentas.

Um novo modelo de cálculo mais preciso para estimar ancestralidades e correspondências genéticas foi desenvolvido, o que permitiu a redução do tempo de processamento e de custos por amostra. Houve, ainda, a inclusão de novos dados a partir de fontes científicas e de bancos, além da inclusão de grupos e subgrupos populacionais, ampliando a quantidade total para cerca de cem grupos étnicos.

A partir da utilização da metodologia GWAS, será possível gerar aproximadamente 80 novos relatórios de risco genético para 2023. Em 2022, houve a inclusão de oito novas doenças, 16 novos relatórios de saúde e atualização de 26 textos para melhorar a linguagem e o engajamento.



## Mudando hábitos

Para medir os impactos que os testes genéticos ofertados pela Genera têm promovido no autocuidado com saúde física e mental, a empresa fez uma pesquisa com sua base de usuários. O levantamento apontou que 70% dos clientes brasileiros afirmaram adotar uma atitude positiva em relação a saúde e bem-estar após receberem os resultados do teste genético. Metade dos entrevistados consultou um médico ou profissional da saúde, sendo o cardiologista o especialista mais buscado. Entre aqueles que admitiram adotar novos hábitos, 77% informaram ter mudado a alimentação e 71%, a rotina de atividades físicas.



## Inovação Aberta e engajamento com *startups*

A tecnologia tem caráter estratégico para o sucesso da nossa missão de garantir o melhor para os nossos pacientes e a maior eficiência na gestão. Por esse motivo, a Inovação Aberta faz parte da nossa estratégia digital, que nos permite explorar soluções com parceiros externos para trazer benefícios aos nossos pacientes e oportunidades de negócios sustentáveis. Os nossos esforços na área de Inovação Aberta estão divididos em dois grandes blocos: Comunidade e Negócios.

As ações de comunidade visam à criação e manutenção de um ambiente propício para a conexão e geração de negócios entre as *startups* e as nossas áreas de negócio.

Dentre as iniciativas da comunidade interna, se destaca o StartupLab. O programa possui trilhas específicas para multiplicar conhecimento em metodologias de inovação, gerar mais autonomia aos colaboradores na conexão com *startups* e impulsionar a implementação de soluções. A primeira edição do programa contou com mais de 270 colaboradores inscritos e 50 selecionados para participar do programa, abrangendo 100% das diretorias e mais de 15 áreas diferentes.

Já para a comunidade externa, realizamos ações com o objetivo de fomentar e engajar ainda mais o ecossistema de *healthtechs*, como encontros com *founders*, mentorias, *meetups*, sessões de *pitch*, visitas a *hubs* de inovação e promoção de eventos com a comunidade, sempre visando à conexão e à geração de negócios com a Dasa. Ao longo do ano, foram realizados 11 eventos com a comunidade, com destaque para o DemoDay, que reuniu 11 *startups* e importantes *players* da área da saúde.

**Também continuamos a nossa parceria com o Cubo Itaú, principal hub de inovação aberta da América Latina. Em 2022, 42 startups integraram a comunidade, sendo 28 engajadas e oito novas entrantes com soluções para as seguintes áreas: acesso à saúde, gestão e PEP (Prontuário Eletrônico do Paciente), telemedicina, Inteligência Artificial e big data.**

## Inovação médica

Na vertente de negócios, o objetivo é realizar parcerias com *startups* para a implementação de soluções alinhadas aos temas estratégicos englobando todas as frentes de negócios. O modelo de trabalho é baseado em “Teste de Hipóteses” e conta com uma esteira específica para a realização de PoCs (provas de conceito) com as *startups*. Uma das principais realizações do ano foi a reestruturação do fluxo Fastpass, que visa a simplificar e agilizar a contratação e realização de projetos com as *startups*. Ao todo, foram realizadas 14 PoCs ao longo do ano.

Ainda na vertente de negócios, realizamos a primeira edição do programa de aceleração Dasa Pulsa. O programa teve como objetivo prospectar, selecionar e acelerar *startups* com soluções para os nossos temas prioritários do ano. Mais de 300 *startups* se inscreveram e cinco foram selecionadas para a aceleração de quatro meses: Hoobox, Vigilantes do Sono, Bloom Care, Hisnek e Cor.Sync. Além de todas as ações de suporte oferecidas no programa, as *startups* puderam realizar PoCs visando à geração de oportunidades de escala nas nossas operações.



**14 Provas de  
Conceito (PoCs)  
realizadas ao longo  
do ano.**

A articulação de parcerias estratégicas e os investimentos em estudos clínicos, pesquisas e inovação médica foram feitos para contribuir efetivamente para a saúde dos nossos pacientes e para o Brasil como um todo.

Ao longo de 2022, fizemos o desenvolvimento, a validação e a implantação de um modelo de *deep learning* a fim de remover o ruído de imagens de ressonância magnética que permite a redução do número de médias (NEX), o que diminuiu o tempo de aferição em até 40%. Esse trabalho permitiu um aumento de 2 mil exames por mês e gerou uma receita incremental de R\$ 14 milhões.

Também lideramos uma equipe desenvolvendo um *pipeline* para criar e implantar modelos de NLP (Natural Language Processing, ou Processamento de Linguagem Natural, em tradução livre). Trata-se de uma aplicação de inteligência artificial voltada ao diagnóstico com o objetivo de detectar e diminuir o gargalo de cuidado de 36 doenças que precisam de acompanhamento. Em seis meses, realizamos cerca de 2.033 procedimentos, com aumento do número de casos a cada mês. Isso diminuiu o tempo de diagnóstico e tratamento para doenças relevantes, gerando uma receita de R\$ 23,7 milhões.





Outro destaque foi a implementação do serviço de teleinterconsulta médica para acidente vascular encefálico (TeleStroke) e para laudos de eletrocardiogramas (TeleECG) em seis hospitais, cujos profissionais contam com a opinião de especialistas para casos difíceis em tempo real, garantindo, assim, um melhor desfecho aos pacientes.

Já em relação ao projeto Jovens Médicos Inovadores, os graduandos têm a chance de ser mentorados durante nove meses pelos maiores nomes em saúde e empreendedorismo na nossa rede e de estruturarem e gerenciarem um projeto de inovação com uma *startup*.

Em 2022, também lideramos a equipe no desenvolvimento, validação e implantação de nosso modelo de composição corporal, que, agora, está sendo executado em nosso Picture Archiving and Communication System (PACS), que, em português, equivale a um Sistema de Comunicação e Arquivamento de Imagens. Esse modelo permite levantar mais dados quantitativos que podem ser empregados, por exemplo, para calcular o risco cardiovascular.

Uma ação importante está relacionada à validação e, atualmente, na fase de teste-piloto de um algoritmo de inteligência artificial criado em Stanford para a determinação do escore de cálcio coronariano pela tomografia. Com esse algoritmo, é possível extrair essa informação de tomografias de tórax de rotina, trazendo informações adicionais ao exame.

Além disso, mantemos parcerias com empresas externas para o uso de algoritmos de Inteligência Artificial ao validarmos os modelos da Subtle Medical, Entelai e Bunkerhill, entre outros.

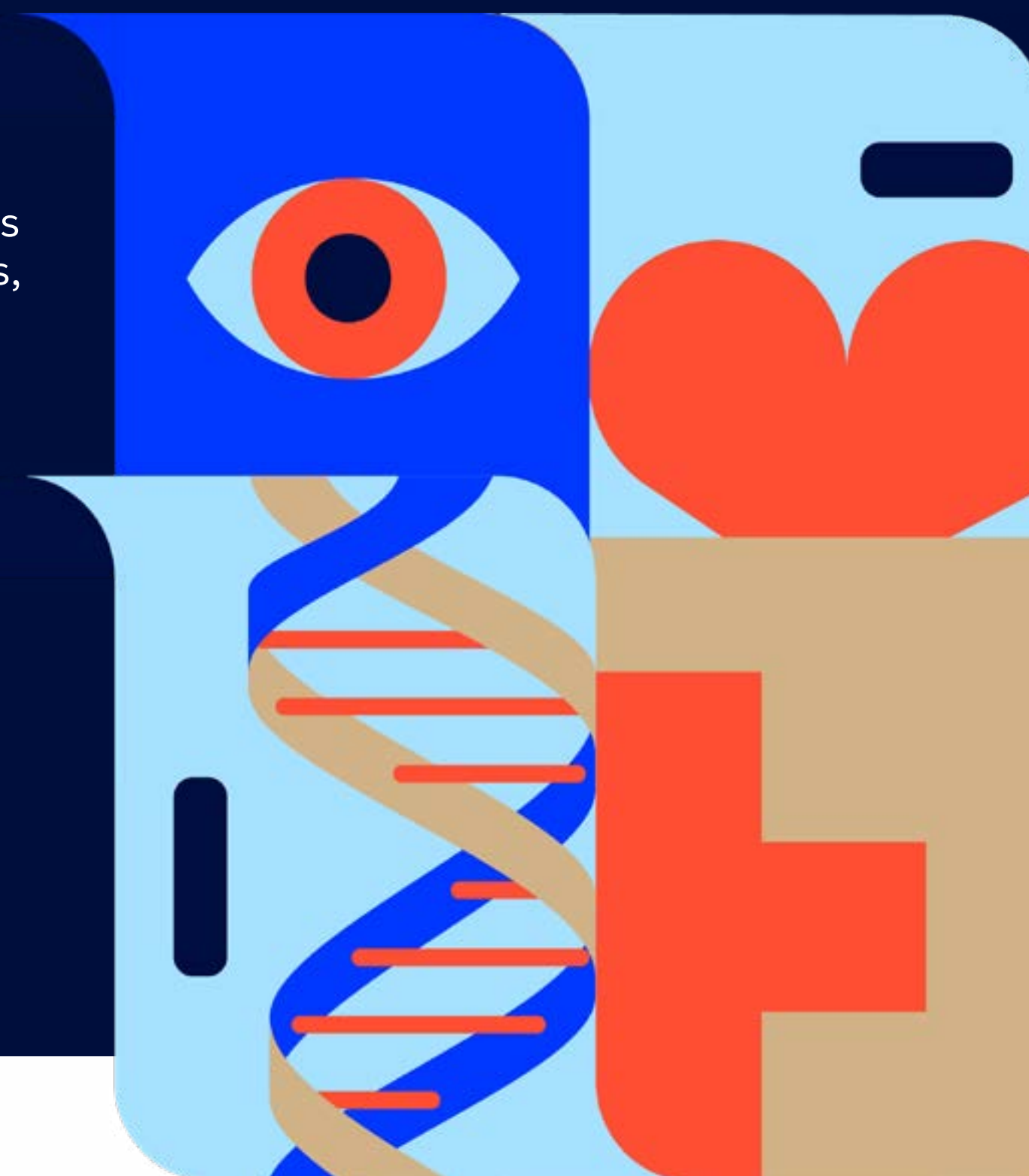
## Produções científicas

O apoio e os incentivos da Dasa ao desenvolvimento da ciência brasileira não cessaram. Em 2022, foram iniciados projetos nas diferentes áreas de diagnóstico por imagem, análises clínicas, patologia e outras especialidades médicas.

Esses estudos tiveram a participação de cerca de 300 pesquisadores. O Instituto de Ensino e Pesquisa Dasa (IEPD) recebeu a sua primeira bolsa de pós-doutorado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) em mais uma iniciativa em parceria com o Biodesign Lab (Dasa-PUC-Rio). Também fomos agraciados, assim como outras instituições parceiras, em oito editais de fomento à pesquisa, entre nacionais e internacionais.

Ao longo de 2022, foram aceitos 200 artigos nas diferentes áreas da saúde e seis artigos científicos de inteligência em radiologia e patologia foram publicados, inclusive em revistas renomadas, como Radiology e Scientific Reports, da Nature.

Por fim, mais de 110 trabalhos científicos foram apresentados somente na área de diagnóstico e inovação médica, assim como diversos estudos apresentados por nossos médicos nas demais especialidades clínicas.



## 4.2 Plataforma digital Nav

### Nav para pacientes

A garantia de uma experiência intuitiva para médicos e pacientes, por meio de uma ferramenta digital para facilitar a jornada de quem a utiliza, já é uma realidade com a plataforma digital Nav, que traz uma série de recursos para facilitar a vida de seus usuários. Ela concentra todo o histórico de saúde e resultados de exames de cada beneficiário, o que permite o acompanhamento permanente dos médicos e de outros profissionais de saúde.

A plataforma para pacientes tem mais usuários a cada ano. Terminamos 2022 com 6,4 milhões de pessoas cadastradas no Nav. Esse número representa quase o triplo dos usuários cadastrados em comparação ao ano anterior (2,131 milhões). O número de consultas realizadas superou a marca de 292 mil, o que representa um crescimento de 60% em relação ao ano anterior. Também tivemos 12 mil atendimentos com psicólogos e nutricionistas por meio do novo Programa de Saúde Física e Mental. Por fim, cuidamos de mais de 6,8 mil pessoas por mês em nossa jornada de rastreio de lacunas por intermédio de exames como mamografia, Papanicolau e densitometria óssea.

Por meio da plataforma é possível ter acesso a telemedicina, com consultas médicas de urgência *online* e com especialistas. Na área de telemedicina, registramos uma evolução importante, saindo de um NPS de 64,6 para 69,9, com destaque para o atendimento via consulta *online*, que representa 85% de todos os atendimentos. O agendamento de consultas esteve disponível, em 2022, apenas para telespecialidade. O novo Programa de Saúde Física e Mental registrou a realização de 12 mil atendimentos ao longo de 2022. Oferecemos também o suporte da Central Saúde para orientações relativas a questões de saúde em geral.

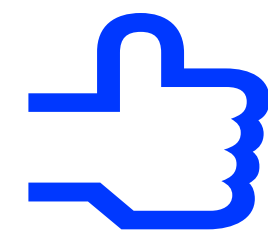
Ao longo de 2022, o Nav passou por atualizações e ganhou novas funcionalidades. Uma delas foi o agendamento multimarcas, que permite aos usuários a realização do agendamento de exames e vacinas por meio de uma experiência que unifica as agendas das nossas diversas marcas, elevando o nível de satisfação do usuário.

Em 2022, trabalhamos com afinco para garantir a estabilidade da plataforma. Esse esforço resultou diretamente na evolução da jornada de consulta *online*, atingindo 71,0 de NPS, o que representou um crescimento de 14% em relação a 2021.

Além disso, os pacientes passaram a ter acesso ao *hub* de conteúdo informativo, que já possui mais de **270 publicações** e mais de **28 mil acessos mensais**. Os números mostram a importância dessa plataforma como uma ferramenta de engajamento.

- Em 2022, o Nav gerou:**
- > **R\$ 64,9 milhões de receita total,**
  - > **107,4% acima do resultado obtido em 2021 e**
  - > **47,9% superior à meta traçada para o ano.**

Aproveitamos para fazer melhorias no Nav em razão das queixas dos usuários ao tentarem acessar laudos e exames por meio dessa plataforma. Tivemos evoluções consistentes em visualizações de resultados de exames, saindo de 49% de satisfação para 96% no aplicativo e 88% no site. Como principais fatores estão a evolução da experiência e o aviso de exames em andamento e resultados prontos, que também contribuíram para uma redução da quantidade de contatos para tirar dúvidas sobre o tema. Os pacientes particulares também passaram a ter direito a utilizar o Nav para fazer consultas *online*, mediante o pagamento com cartão de crédito.



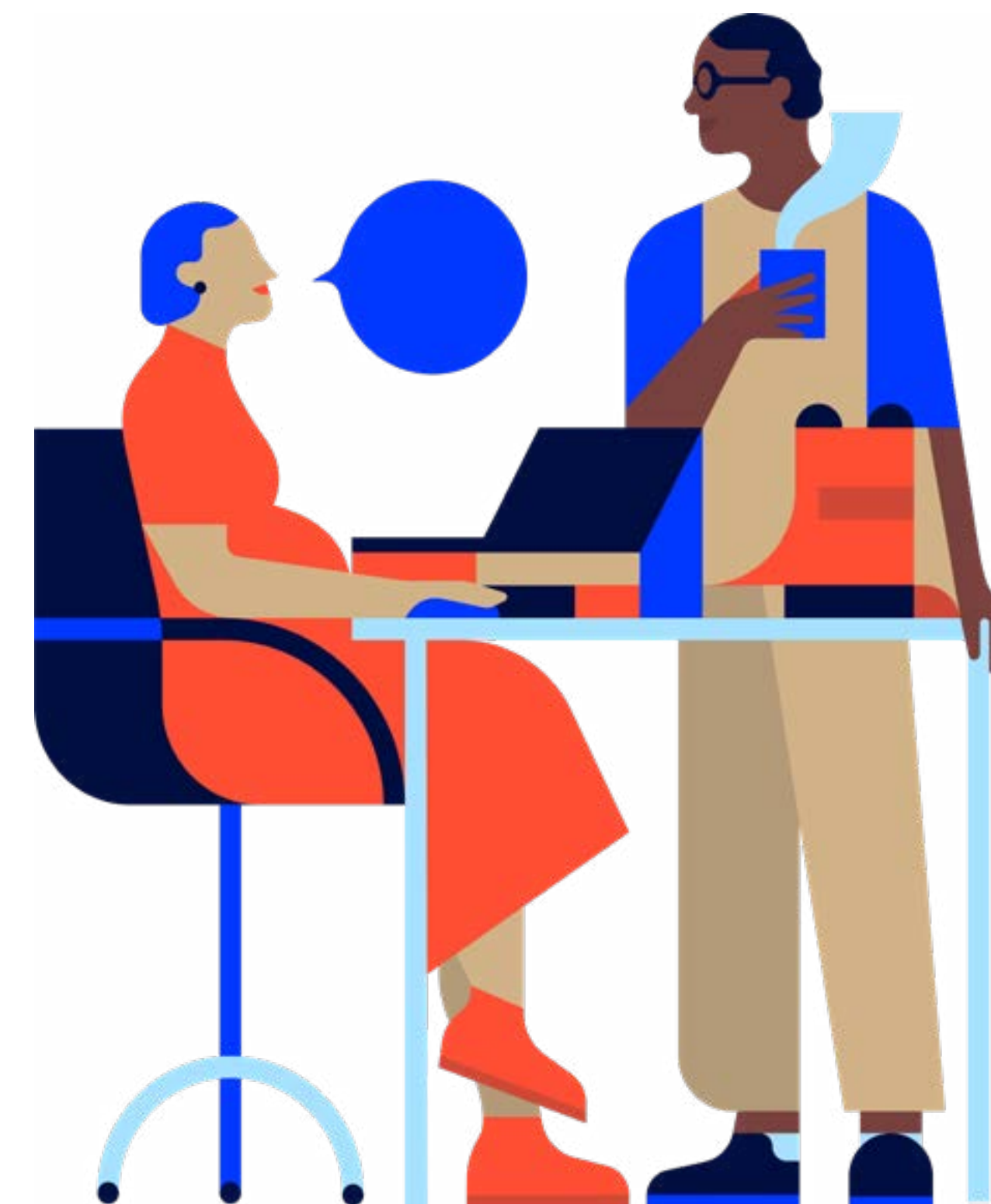
**96% dos usuários** estão satisfeitos com os resultados de exames por aplicativo

## Outra medida importante foi permitir que o usuário possa colocar o nome social nessa plataforma, garantindo assim o respeito à diversidade e inclusão.

Em 2022, foi consolidado o *check-in online*, o que resultou em uma redução de filas e um tempo menor de permanência do usuário nas nossas unidades. As nossas equipes estão trabalhando para ampliar as funcionalidades e integrá-las cada vez mais com os dados do paciente, que terá condições de resolver de forma rápida e eficaz os problemas de saúde.

O investimento em inteligência artificial para auxiliar nos diagnósticos dos pacientes também vai continuar, o que permitirá salvar vidas. Um exemplo positivo ocorreu em 2022, quando uma pessoa realizou uma angiotomografia de coronária. Na verdade, esse usuário estava com uma sub-oclusão da coronária esquerda, que é gravíssima. Essa situação de risco foi identificada pela inteligência artificial. Dois dias depois do exame, esse paciente iria participar de uma maratona. Se não fosse esse alerta, o usuário muito possivelmente sofreria um infarto durante a prova.

Para 2023, a plataforma oferecerá a triagem de sintomas do paciente com direcionamento para telemedicina, pronto-socorro ou especialista e possibilitará o agendamento de consultas em toda a nossa rede de saúde integrada. Além disso, temos o objetivo de intensificar a utilização do Nav nos hospitais.



# Nav Pro - Profissionais de Saúde

Assim como o Nav voltado para os pacientes, a plataforma Nav Pro, destinada aos médicos, está se consolidando de forma gradual. Essa ferramenta permite que os dados clínicos, laudos e exames dos usuários sejam verificados de forma ágil.

**O Nav Pro encerrou 2022 com 37,1 mil médicos cadastrados, um crescimento de 85% em relação ao total de 21,8 mil usuários cadastrados ao final de 2021.**

Destes, atingimos uma recorrência semanal de 7 mil médicos ativos em dezembro de 2022, representando um aumento de 3 mil (ou 75%) do número de dezembro de 2021, que era de 4 mil médicos ativos semanalmente. Esses dados reforçam o alinhamento dos profissionais com a Dasa na busca pelo reforço dos vínculos e na oferta de um tratamento de saúde menos fragmentado.

Por meio do Nav, os médicos conseguem fazer questionamentos para o núcleo de assessoria médica para tirar dúvidas e discutir casos com especialistas. É uma proposta de valor muito importante para praticar a Medicina, buscando sempre o melhor desfecho clínico para os pacientes.

Neste ano, a ferramenta ganhou o painel médico, que permite aos profissionais ter acesso a um detalhamento baseado em resultados de exames laboratoriais de pacientes da sua carteira. Há alertas personalizados que os permitem identificar os principais *insights* no cuidado.

Uma das melhorias da plataforma promovida em 2022 foi a evolução na apresentação do laudo dos exames para os médicos, com sinalização dos resultados alterados e *layout* adaptado para *web*. Para 69,6% dos usuários respondentes de pesquisa específica sobre o tema, a experiência foi classificada como “muito boa”.

Em setembro, os resultados dos exames ganharam uma nova forma de exibição, garantindo uma experiência mais fluida ao profissional. Além do novo *design*, o campo de busca foi reestruturado e novos filtros foram criados. Também foi disponibilizada a busca por exames.

Para incentivar o uso da plataforma, fizemos algumas ações ao longo do ano. Uma delas foi uma atividade *in loco* com promotores em quatro hospitais para apresentar o Nav Pro, promovendo 577 médicos cadastrados. A campanha para estimular a utilização dessa ferramenta gerou o cadastro de mais 795 profissionais. De maio para junho, ocorreu uma mudança no modelo de comunicação. Essa medida contribuiu para cadastrar somente nesse período em torno de 2.400 médicos.

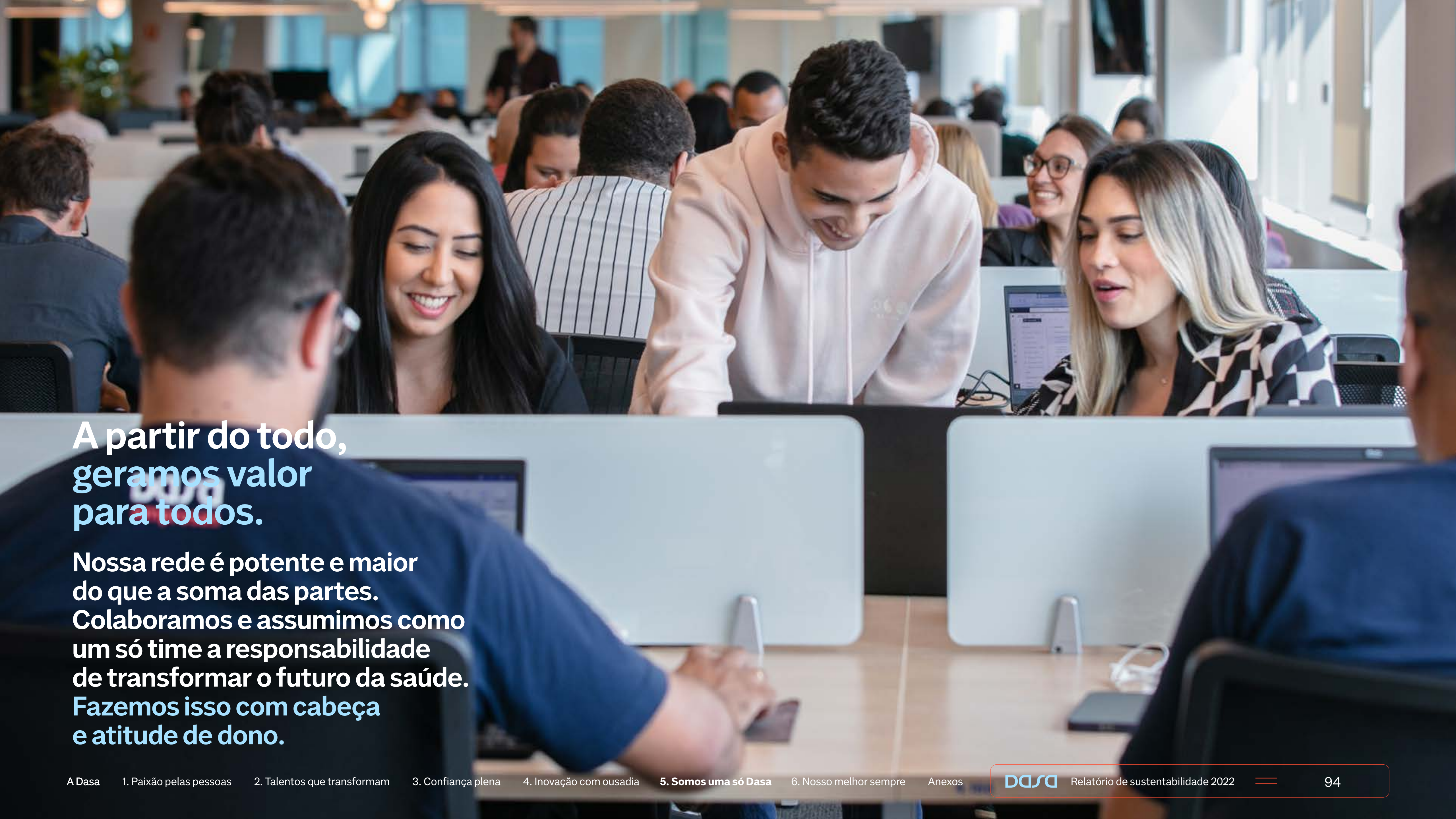
## Algumas melhorias importantes no Nav Pro estão programadas para ocorrer em 2023, tais como:

- > Unificação da experiência da plataforma direcionando o **Painel Médico** como centralizador da jornada do paciente;
- > Solução para profissionais acessarem os dados dos pacientes com **alertas de alteração de exames** por meio de comunicação direta com médico;
- > Diversas ações para o médico contatar o paciente diretamente, gerando maior **conexão no acompanhamento e tratamento**;
- > **Link** com o **Dasa Educa**, que permitirá o acesso ao conteúdo científico, como cursos e simpósios;
- > **Evolução e conexão** com a jornada do cirurgião;
- > Disponibilização do serviço de **autogestão de perfil e agenda** para profissionais, em conjunto com o serviço de agendamento de consultas para toda a rede de saúde integrada;
- > Solução para trazer os **principais alertas** de forma populacional referente aos pacientes de um determinado médico.



# Somos uma só Dasa

# 5



**A partir do todo,  
geramos valor  
para todos.**

**Nossa rede é potente e maior  
do que a soma das partes.  
Colaboramos e assumimos como  
um só time a responsabilidade  
de transformar o futuro da saúde.  
Fazemos isso com cabeça  
e atitude de dono.**

## 5.1 Governança corporativa

### A Dasa é uma sociedade anônima de capital aberto, desde 2004, e negocia seus valores mobiliários sob o código **DASA3**.

Em 2021, celebramos o re-IPO da companhia e migramos para o Novo Mercado, segmento de mais alto padrão de governança corporativa da Brasil, Bolsa, Balcão (B3).

Com o compromisso de atuar em observância aos princípios de prestação de contas e responsabilidade corporativa, a qualidade do relacionamento com os nossos *stakeholders* valoriza a ética e visa ao aprimoramento contínuo. Além disso, adotamos as principais práticas recomendadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) em seu Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa.

Em 2022, em razão dos esforços pela jornada sustentável e do empenho em sua capacidade de fazer negócios baseados em valor, passamos a integrar, pela primeira vez e a partir de janeiro de 2023, a 18ª carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3. O ISE funciona como uma carteira teórica de ativos sendo um indicador do desempenho médio

das cotações das ações das companhias selecionadas em razão do seu comprometimento com a sustentabilidade empresarial, apoiando os investidores na tomada de decisão e induzindo as empresas a adotarem melhores práticas em ESG.

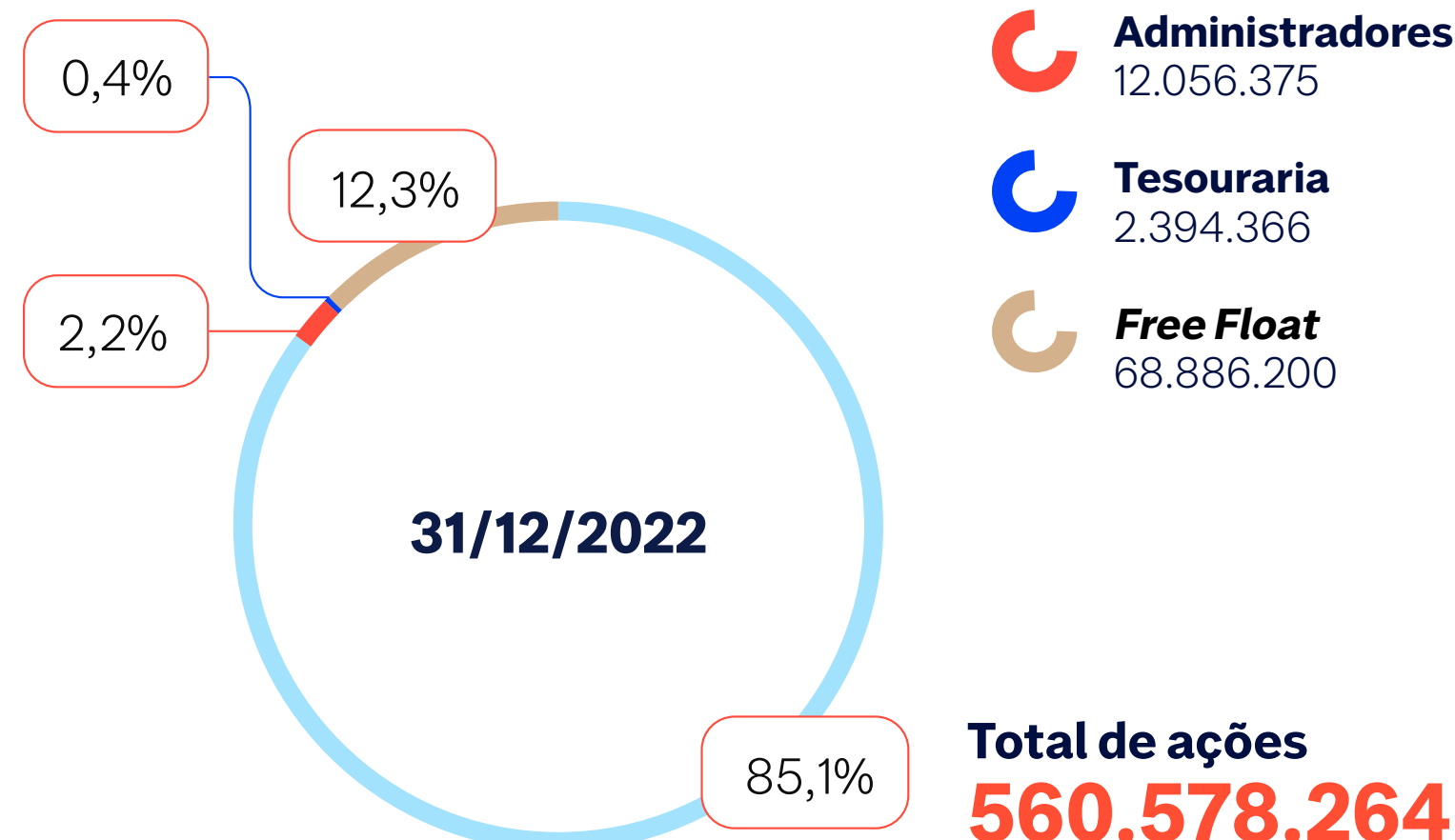
*Compliance* também foi um assunto de destaque ao longo de 2022. A companhia revisou integralmente o seu Código de Conduta para Colaboradores e criou mais dois Códigos: um destinado para Terceiros e outro destinado para Médicos. Uma vez implantados e disseminados via comunicações e treinamentos, trouxeram a segurança de que cada pessoa dentro da Dasa sabe o seu papel e atuará com ética, integridade e conformidade legal.

A publicação do Código de Conduta dos Médicos foi muito importante para o negócio e está relacionada a um grande projeto de Governança da Área Médica e de Compliance da companhia. O lançamento do Código envolveu um processo de aditamento dos contratos médicos e treinamentos presenciais em todos os hospitais para atingir toda a rede de Corpo Clínico da companhia. Outro passo importante foi o evento realizado com as áreas médicas para entender como estava se desdobrando o Código e o processo de Governança nos hospitais.

Além disso, a companhia continua contando com o seu Comitê de Conduta, que não é estatutário e é de caráter

consultivo e permanente, e se mantém responsável por avaliar eventuais casos de infrações éticas e de *compliance*. Outro processo bem definido na companhia é a avaliação realizada quando adquirimos uma empresa, onde fazemos uma *due diligence* prévia e, após a compra, é feita uma integração de *compliance*, que envolve a disseminação das regras e diretrizes de *compliance* da companhia e do Canal de Conduta.

### Estrutura acionária



Pelo fato de a Dasa ser uma companhia listada no segmento do Novo Mercado, possui um requisito mínimo de ações que deve manter em circulação (*free float*), conforme definição na regulação.

No dia 13 de julho de 2022, a B3 concedeu, em caráter extraordinário, uma nova autorização para a prorrogação do prazo concedido para atingimento do *free float* previsto no regulamento do Novo Mercado até 10 de maio de 2024 ou em até 18 meses a contar de eventual redução do *free float* em decorrência do programa de recompra de ações da companhia.

#### **Como contrapartida, a Dasa assumiu os seguintes compromissos:**

> Divulgar, pelo prazo que perdurar o tratamento excepcional, até 31 de julho de cada ano, relatório com informações ambientais, sociais e de governança corporativa, tomando por base diretrizes e padrões internacionalmente aceitos como o da Global Reporting Initiative (GRI), ou o da estrutura internacional para relato integrado do International Integrated Reporting Council (IIRC);

> Manter, pelo prazo que perdurar o tratamento excepcional, redução do percentual dos quóruns necessários para o exercício dos direitos de eleição de membro do Conselho de Administração em separado e para a requisição de convocação de Assembleia Especial para deliberar sobre a realização de nova avaliação, para efeito de determinação do valor de avaliação da empresa e segunda avaliação, na hipótese de cancelamento de registro de companhia aberta, bem como a alteração do Estatuto Social para prever as hipóteses de quóruns reduzidos, devendo os mesmos serem destacados nas convocações das Assembleias Gerais;

> Não reduzir, pelo prazo que perdurar o tratamento excepcional, o *free float* da companhia, com exceção de eventual programa de recompra de ações da Dasa, respeitando o mínimo de 10,31% de ações em circulação; e

> Manter o Conselho de Administração com, no mínimo, 40% de membros independentes e manter a contratação de formador de mercado para as ações de sua emissão.

Já em agosto de 2022, o Conselho de Administração aprovou o programa de recompra de ações da Dasa, com duração de até 18 meses, com o objetivo de maximizar a geração de valor para os nossos acionistas por meio de uma administração eficiente da estrutura de capital.





## Estrutura de Governança

Nossa estrutura de governança corporativa em 2022 contou com os seguintes órgãos: Assembleia Geral, Conselho de Administração, Comitê de Auditoria, Comitê Executivo, Diretoria Executiva (estatutária e não estatutária) e Secretaria de Governança. Previsto no Estatuto como um órgão de caráter não permanente, o Conselho Fiscal não foi instituído no ano.

A Dasa possui uma Política de Indicação de membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária, aprovada na Reunião do Conselho de Administração realizada em 5 de fevereiro de 2021, que traz requisitos, procedimentos, diretrizes e critérios, além dos requisitos legais e daqueles expressos no Estatuto Social. Isso permite determinar os critérios para a composição do Conselho de Administração, dos Comitês de assessoramento e da Diretoria. Os Copresidentes do Conselho de Administração da Dasa não exercem função executiva na organização.



## Assembleia Geral

A Assembleia Geral reúne-se ordinariamente uma vez por ano, e extraordinariamente quando convocada nos termos da lei ou do Estatuto Social. Além de eleger e destituir os membros do Conselho de Administração, também define os regimentos dos órgãos de governança; delibera, de acordo com proposta apresentada pela administração, sobre a destinação do lucro do exercício e a distribuição de dividendos e bonificações da Dasa; e fixa os honorários globais dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal, dentre outros assuntos previstos nos regulamentos.



## Conselho de Administração (CA)

É de responsabilidade do órgão fixar a orientação geral dos negócios, eleger e destituir os membros da Diretoria, assim como fiscalizar a gestão dos diretores, definir os valores e princípios éticos da Dasa e de suas controladas. O órgão também zela pela manutenção da transparência e revê, anualmente, o sistema de Governança Corporativa da companhia e suas controladas, com o objetivo de aprimorá-lo e definir os órgãos envolvidos.

O Conselho de Administração também é responsável por analisar os resultados trimestrais e os relatórios de administração, entre outras atribuições descritas no Estatuto Social. Vale pontuar que o Conselho de

Administração tem participado das etapas de entrevistas e validações referentes ao Relatório de Sustentabilidade e definição da Causa ESG. Além disso, as pautas de desenvolvimento sustentável são abordadas em suas reuniões periódicas.

Em 2022, o Conselho de Administração da Dasa era composto por sete membros, sendo seis homens (86%) e uma mulher (14%), que também é Copresidente. Nenhum dos membros exerce função executiva e 43% eram membros independentes.

## Comitê de Auditoria

Consiste em um órgão consultivo de assessoramento, não estatutário, vinculado diretamente ao Conselho de Administração. Tem como responsabilidade analisar a contratação e destituição de auditoria independente, revisar e supervisionar atividades dos auditores internos e externos. No mínimo, trimestralmente, o Comitê de Auditoria se reúne. Dentre as atribuições dos membros está monitorar a qualidade e a integridade dos mecanismos de controles internos, informações contábeis e financeiras, além de aprovar um cronograma de atividades para o exercício social e avaliar e fiscalizar a exposição de risco e a adequação das transações com partes relacionadas para garantir o suprimento e a melhoria do processo.

### Composição do Conselho de Administração em 31/12/2022<sup>1</sup>

**Dulce Pugliese de Godoy Bueno**  
Copresidente

**Romeu Côrtes Domingues**  
Copresidente (Conselheiro independente)

**Oscar de Paula Bernardes Neto**  
Vice-Presidente (Conselheiro independente)

**Alexandre de Barros**  
Membro (Conselheiro independente)

**Henrique Lourenço Grossi**  
Membro

**George Schahin**  
Membro

**Carlos de Barros Jorge Neto**  
Membro

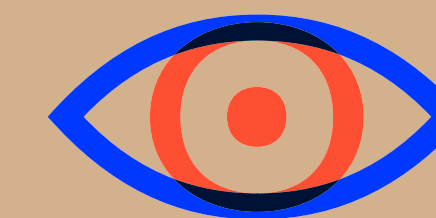
<sup>1</sup> A composição do Conselho de Administração mudou em janeiro de 2023: Alexandre de Barros e George Schahin deixaram de ser membros e Stelleo Passos Tolda passou a integrar o Conselho como membro independente em substituição a Alexandre de Barros.

### Composição do Comitê de Auditoria em 31/12/2022

**José Ronaldo Vilela Rezende**  
Coordenador

**Romeu Côrtes Domingues**  
Membro efetivo e Copresidente independente do Conselho de Administração

**Viviane Pinto Mendes**  
Membro efetivo



## Comitê Executivo

O Comitê Executivo (COMEX) é formado por dez membros da diretoria estatutária da Dasa. Junto com o Conselho de Administração, tem entre as suas atribuições participar em processos de construção de materialidade e definição de causa social da Dasa.

Visando atingir toda a companhia, o Comitê Executivo é formado por membros da alta administração (presidente, vice-presidentes e diretores gerais) que se reúnem

semanalmente e são responsáveis pela execução e coordenação das estratégias definidas na companhia e pela definição dos principais temas estratégicos e diretrizes que serão levadas ao Conselho de Administração, competindo aos executivos disseminar pela companhia as decisões e recomendações obtidas.

### Composição do Comitê Executivo em 31/12/2022

**Pedro de Godoy Bueno**  
Diretor-Presidente

**Andrea Rezende Dolabela**  
Diretora-Geral de Produtos, Marketing, Experiência e Analytics

**Danilo Ricardo Bono Zimmermann**  
Diretor-Geral de Tecnologia da Informação e Transformação Digital

**Emerson Leandro Gasparetto**  
Diretor-Geral de Operações Hospitalares e Oncologia

**Fabio Rosé**  
Diretor-Geral de Pessoas e Cultura

**Felipe da Silva Guimarães**  
Diretor-Geral Financeiro

**Leonardo Modesti Vedolin**  
Diretor-Geral Médico e de Cuidados Integrados e Inovação Assistencial

**Nelcina Conceição de Oliveira Tropardi**  
Diretora-Geral do Jurídico, Relações Governamentais, ESG, Auditoria Interna e Compliance

**Rafael Lucchesi**  
Diretor-Geral de Operações Ambulatoriais e Diagnósticos

**Rafael Sampaio da Motta**  
Diretor-Geral Comercial

## Diretoria (estatutária e não estatutária)

Ao final de 2022, a Diretoria Estatutária, conforme deliberado em reunião do Conselho de Administração da Dasa Matriz, realizada em 17 de outubro de 2022, era composta por 13 membros, 100% contratados na comunidade local, sendo 11 homens e duas mulheres, com mandato de até três anos, podendo ser reeleitos. Dentro do escopo de funções da Diretoria (estatutária e não estatutária) estão: a gestão dos negócios, em consonância com os limites de risco e às diretrizes aprovadas pelo Conselho de Administração; a prática dos atos necessários para a consecução do objeto social da companhia; a execução dos planos de negócios, orçamentos operacionais e orçamentos de capital aprovados pelos acionistas; e administrar e gerir os negócios da Dasa, dentre outras atribuições previstas na regulação e no Estatuto Social, conforme o caso.

## Secretaria de Governança

Em agosto 2021, uma Secretaria de Governança foi implementada e aprovada pelo Conselho de Administração. Entre suas atribuições estão coordenar as pautas, as rotinas e os materiais das reuniões, gerir prazos, obrigações regulatórias e regras societárias, administrar o calendário anual de eventos corporativos e oferecer suporte técnico para revisão e elaboração dos materiais do Conselho de Administração, elaborando atas e auxiliando o time de Relações com Investidores com as publicações necessárias na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), na B3 e no site de Relações com Investidores da companhia, bem como na revisão de comunicados ao mercado, avisos aos acionistas e fatos relevantes.

## Desempenho e remuneração

As avaliações de desempenho do Conselho de Administração e de seus membros, bem como da Diretoria, não são independentes. A condução do processo é de responsabilidade do presidente do CA, com periodicidade anual. O processo de avaliação do Conselho é estruturado com base nas principais responsabilidades específicas e nos temas tratados. Em 2022, foi iniciado o projeto de implementação dessa avaliação para níveis mais altos de governança, mas ainda está em fase de teste e validação. Já o processo de avaliação do Comitê de Auditoria considera o desempenho do órgão, incluindo sua eficácia e o cumprimento do Regime Interno.

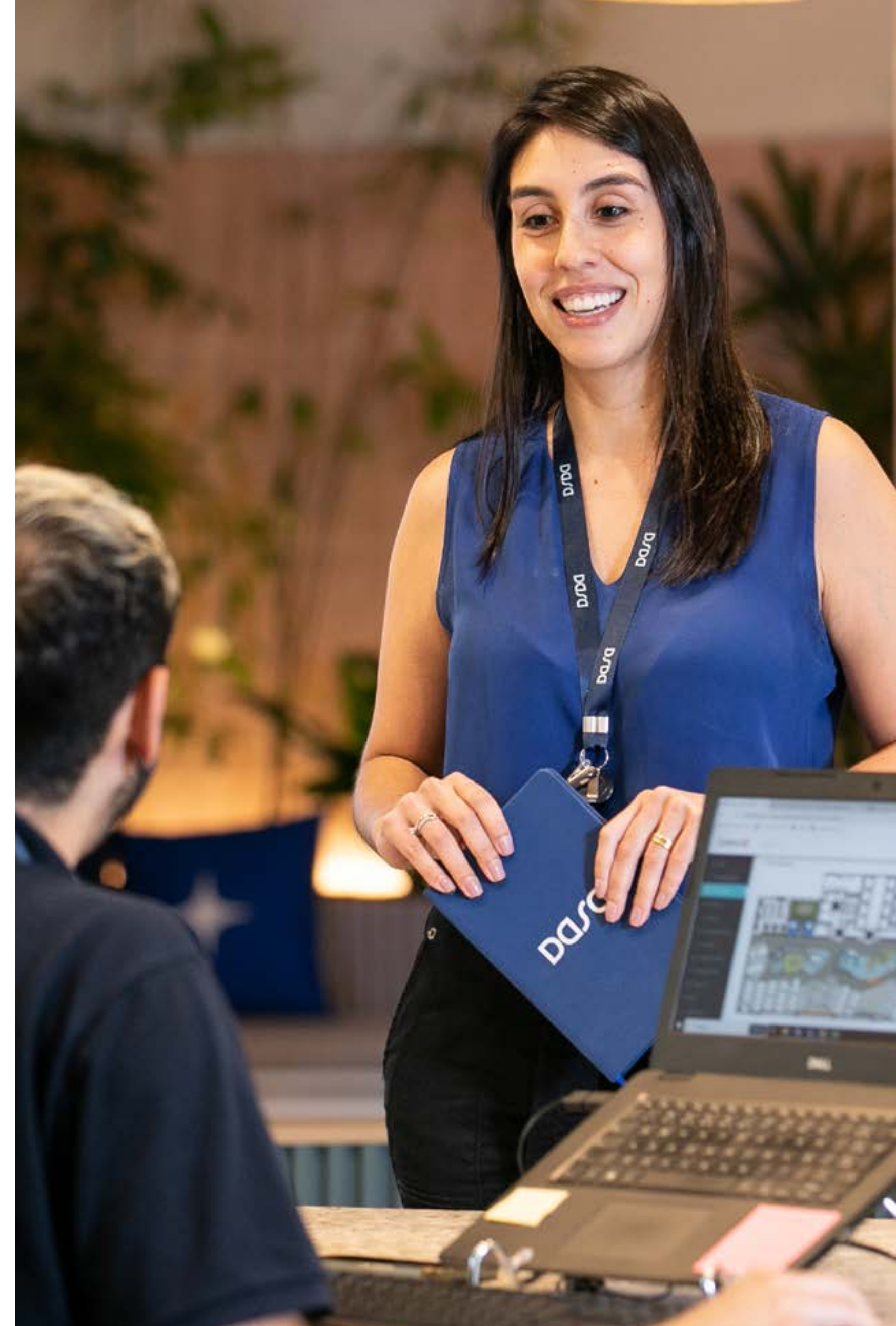
A remuneração dos órgãos de governança é fixada de acordo com a Política de Remuneração, aprovada na reunião do Conselho de Administração realizada em 5 de fevereiro de 2021, que tem como objetivo alinhar os interesses dos beneficiários aos da Dasa, com base nas melhores práticas de mercado e evitando conflitos de interesse. A política de remuneração é desenvolvida pelo time de Remuneração da Diretoria de Operações de Recursos Humanos e aprovada pelo Conselho de Administração.

O documento diz que a remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria é fixada pela Assembleia Geral. O Conselho define sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, da Diretoria e dos Comitês.

A companhia adota uma política de gestão de remuneração para todos os níveis de cargos com percentuais mínimos e máximos de aumento no salário fixo, além de recomendar a periodicidade. Sobre a remuneração variável, uma tabela progressiva de múltiplos salariais é aplicada para cada cargo, considerando o impacto da posição no negócio.

Os membros do Conselho de Administração têm uma remuneração fixa anual composta por pagamentos a título de *pro labore* mensal, sem qualquer benefício direto ou indireto, remuneração variável ou por participação em comitês enquanto estiverem no exercício do cargo.

Já os membros da Diretoria estatutária e não estatutária recebem uma remuneração fixa anual composta por pagamentos a título de *pro labore* ou salários fixos mensais, mais remuneração variável vinculada ao alcance de metas por desempenho de suas atribuições e ao desenvolvimento dos negócios da companhia.



## 5.2 Ética e integridade

**Como forma de assegurar uma cultura pautada no comportamento responsável, ético, transparente e respeitoso, o Código de Conduta dos Colaboradores foi revisado e veiculado ao público interno da Dasa.**

O documento foi revisado em 2021 e publicado em 2022 reforçando os compromissos da companhia com a ética, integridade e com os aspectos de ESG.

O Código de Conduta possui três versões, sendo uma voltada aos colaboradores, e outras duas estendidas a terceiros e médicos, por meio do **Código de Conduta de Terceiros** e **Código de Conduta dos Médicos**, também lançados em 2022. Os documentos abrangem tópicos específicos relativos à proibição de contratação de mão de obra forçada e/ou infantil, da exploração sexual de crianças e adolescentes, e do tráfico de pessoas, além de demais regras alinhadas aos nossos princípios éticos.

Também trazem orientações acerca de comportamentos, relacionamentos interpessoais, da valorização da diversidade e da inibição de qualquer discriminação, bem como aspectos ambientais, entre outras.

Orientado por nossa Política de Integridade, a Dasa possui o **Programa de Compliance**, para reforçar nossas práticas anticorrupção e assegurar o comportamento ético e íntegro. O documento endossa os Códigos de Conduta, abrangendo tópicos específicos de conflito de interesse, patrocínios, doações para instituições de caridade, atividade política, integridade financeira e combate a fraude.

Além disso, contamos com uma Política de Transações com Partes Relacionadas, aprovada na reunião do Conselho de Administração realizada em 13 de maio de 2021, e com a Política Anticorrupção, que determina o cumprimento às leis aplicáveis, entre elas a Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013). Todas as nossas operações são avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção e, em 2022, foram realizadas 20 avaliações (*due diligence*) de operações, incluindo fusões e aquisições (verticais Diagnósticos e Hospitais) e projetos de compra que ainda não foram finalizados e seguem em análise em 2023. Nas avaliações de riscos são analisados os seguintes itens: Pessoa Politicamente Exposta, Cadastros Negativos (anticorrupção e trabalho escravo), mídias negativas e reputacionais, estrutura do programa de *compliance*, contratos públicos, doação eleitoral, processos administrativos e/ou judiciais relacionados ao tema, conflito de interesses e partes relacionadas. Além disso, em todos os contratos de parceiros comerciais estão presentes cláusulas relacionadas ao combate à corrupção.

Todos os nossos colaboradores têm acesso às políticas da empresa referentes ao tema e aos treinamentos que são ofertados pela Universidade Dasa, sendo que 10% realizaram a trilha de *compliance* em 2022 pela Universidade Dasa. No ano, também realizamos treinamentos direcionados aos líderes da companhia, capacitando-os sobre medidas de combate à corrupção e, aproximadamente, 60% deles (sendo líderes de Diagnósticos, Hospitais, médicos e líderes LATAM) participaram efetivamente. Para 2023, está prevista a realização de treinamento também aos membros do órgão de governança sobre o tema. Em 2022, não houve casos relacionados a corrupção confirmados na companhia.

A nossa atuação, principalmente no mercado público, é orientada por essas diretrizes e pela nossa Política de Licitações e está em conformidade com a Lei Anticorrupção e com a Lei de Licitações (Lei nº 8.666/1993). Nessa frente, realizamos *due diligence*, investimentos em sistemas e em processos que analisam e avaliam os conflitos de interesse ou os riscos, desde a captura de oportunidades, como aquisição de empresas, até averiguações para assegurar a conformidade com nossas regras, aspectos relativos a doação, avaliação de mídia, processos de *compliance* e atuação no mercado público, entre outros.

Em 2022, foi lançada a Política de Sustentabilidade com o objetivo de apresentar e pautar o compromisso da companhia com o desenvolvimento sustentável, por meio de premissas que guiam nossa atuação nos pilares ambiental, social e de governança, que deverão ser aplicadas nas decisões e nos negócios da empresa e disseminadas entre todos os *stakeholders*. Em 2023, a Dasa lançará a Política de Investimento Social Privado, Patrocínios e Doações, que terá como objetivo pautar as diretrizes da companhia nesses temas.

Em 2022, nos novos contratos relacionados à execução de obras, foram incluídas algumas cláusulas em consonância com os nossos compromissos de *compliance* e também com o estabelecimento de prazos e multas em casos de atrasos.

Essa medida ajudou a resolver uma fragilidade nos nossos contratos em relação ao cumprimento de prazos, porque os eventuais atrasos na entrega de unidades prejudicam diretamente as nossas receitas e os fornecedores não sofriam nenhum tipo de sanção. Ainda em 2022 foram incluídas cláusulas anticorrupção e relacionadas à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nesses tipos de contratos, em consonância com os demais que já contavam com tais cláusulas.



**As políticas de Integridade e Anticorrupção estão disponíveis em nosso sistema interno de qualidade, o SQDasa. O Código de Conduta e as outras políticas da companhia podem ser acessadas [aqui](#).**

## Canal de Conduta

O Canal de Conduta da Dasa garante sigilo absoluto acerca das situações relatadas e as denúncias podem ser realizadas de forma anônima ou identificada. Estimulamos a denúncia quando há suspeita ou detecção de violações às nossas políticas e à legislação aplicável, e nos comprometemos a não permitir retaliação ou represália de qualquer natureza contra aquele que, de boa-fé, comunique ao Canal situações ou condutas antiéticas e em desacordo com nossas normas e diretrizes internas.

As denúncias são classificadas conforme nível de impacto para os negócios e para as pessoas. A análise dos relatos de desvio de conduta, o julgamento de relevância dos eventos e a eventual aplicação das medidas disciplinares são apuradas pelos gestores envolvidos, pelo departamento Jurídico e de Compliance, pelo RH, Área Médica, Auditoria e/ou pelo Comitê de Conduta.

Os eventos de alto impacto são apurados e reportados ao Comitê de Conduta e, ainda, poderão ser objeto de auditoria interna, segundo nossa Política de Consequência. Caso haja confirmação da denúncia, os infratores ficam sujeitos a penalidades disciplinares cabíveis, incluindo advertências, suspensões, rescisão de contrato e demissão.

Com o trabalho de revisão, disseminação e treinamentos do Código de Conduta, em 2022, houve um aumento de denúncias no Canal de Conduta. Em 2022, tivemos um total de 15 casos avaliados no nosso Comitê, sendo seis relativos a casos de discriminação, quatro de assédio sexual, dois de assédio moral, um de relacionamento com conflito de

subordinação direta, um de conflito de interesses e um de descumprimento de normas e políticas internas.

Para 2023, nosso desafio é criar novos fluxos e processos de melhoria para apuração das denúncias feitas ao Canal de Conduta junto com a área de Diversidade e Inclusão para garantir a celeridade necessária e tratativas independentes conforme a criticidade de cada caso. Todas essas mudanças buscam aprimorar a maturidade do nosso Programa de Integridade e reforçam todos nossos valores, ressaltando que a ética e integridade são indispensáveis na condução do nosso negócio e trabalhar em equipe, pensando no todo, nos torna uma só Dasa.

### Contato Canal de Conduta Diagnósticos e demais operações

**Telefone:** 0800 721 9886 -  
de segunda a sexta das 8h às 20h

**E-mail:** [dasa@canaldaconduta.com.br](mailto:dasa@canaldaconduta.com.br)

**Site:** [www.canaldaconduta.com.br](http://www.canaldaconduta.com.br)

### Contato Canal de Conduta Hospitais

**Telefone:** 0800 377 8014 -  
de segunda a sexta das 9h às 21h

**Site:** [www.canaldeetica.com.br/redeimpar](http://www.canaldeetica.com.br/redeimpar)

## Comitê de Bioética

Em 2022, as Comissões Médicas foram 100% revisadas em todos os nossos hospitais. O documento com diretrizes gerais para atividades médicas foi finalizado para embasar a criação dos regimentos internos dos hospitais. Houve também a criação do Comitê de Bioética, corporativo, em funcionamento desde novembro de 2022.

Esse comitê é formado por um colegiado multiprofissional de natureza autônoma, consultiva e educativa que atua em hospitais e instituições de saúde, ajudando na reflexão e solução de questões morais e bioéticas que surgem na atenção aos pacientes.

Embora não seja uma comissão médica obrigatória nos nossos hospitais, ela contribui ativamente para o auxílio dos profissionais em relação aos dilemas éticos e bioéticos. Além disso, esse núcleo pode promover ações educativas sobre essa temática e sugerir a criação e alteração de normas ou documentos institucionais em assuntos relacionados a questões bioéticas.

## Conformidade com leis e regulamentos

Em 2022, tivemos uma ação de execução fiscal movida pelo município de São Paulo em desfavor da empresa. A ação foi ajuizada para cobrar uma multa por infração à legislação sobre publicidade, pois, supostamente, teria exibido um anúncio indicativo sem a necessária licença. O pagamento da multa de R\$ 21.450,04 foi efetuado.

Em outra execução fiscal por infração ao Programa de Silêncio Urbano (PSIU), relacionada ao Hospital Nove de Julho, efetuamos a quitação da infração no valor de R\$ 32.181,16. Essa execução está relacionada a um processo administrativo de 2019.

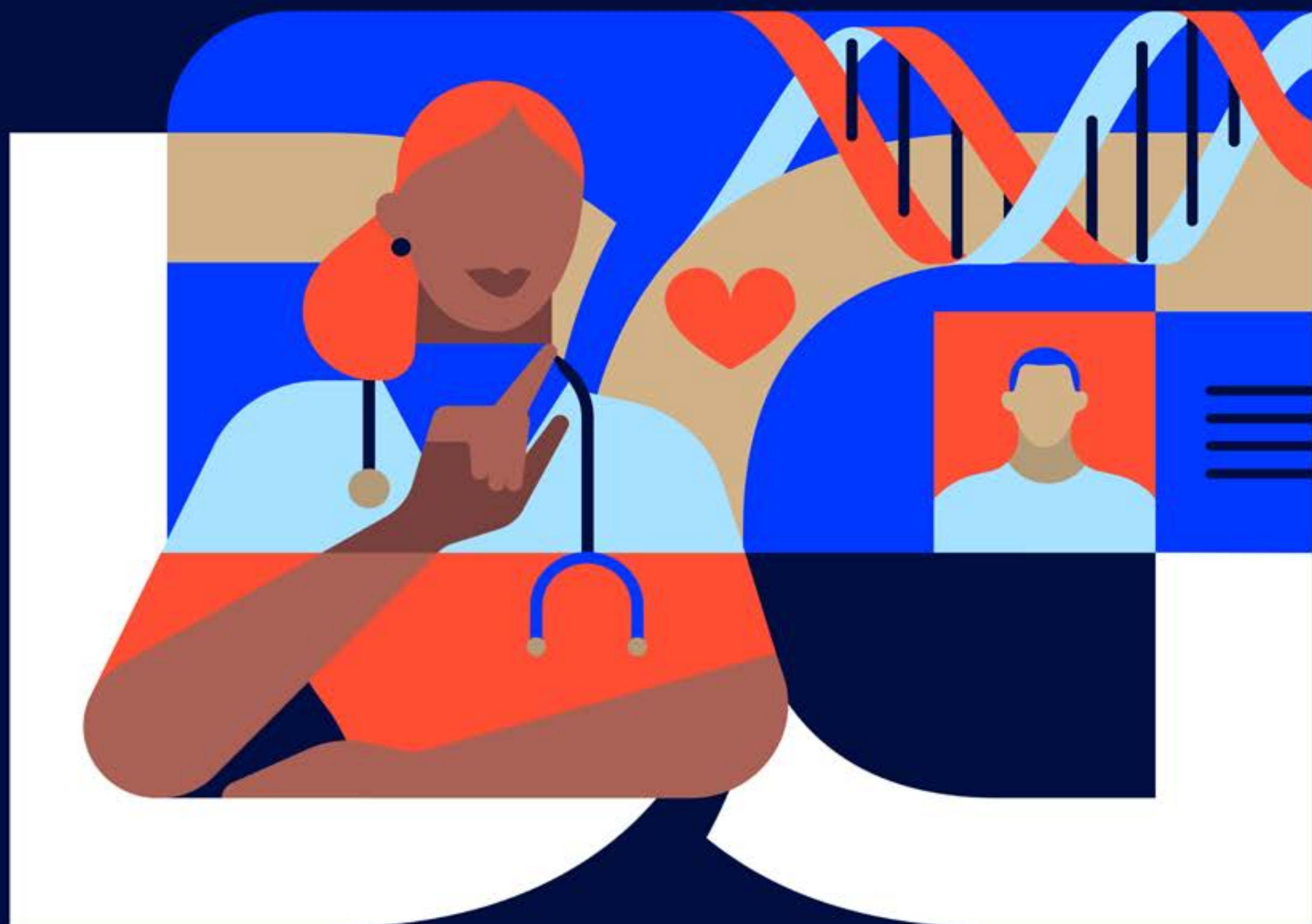
Há, ainda, uma ação ajuizada para cobrar uma multa por infração à legislação de segurança. O valor original do processo é de R\$ 59.440,50. Com a inclusão dos honorários, o montante estimado é de R\$ 97.936,09.

Em relação ao aspecto concorrencial, há um processo administrativo que foi arquivado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) relacionado à vertical Diagnósticos. Trata-se da análise do ato de concentração referente à operação de aquisição, por parte dos Laboratórios Médicos Sérgio Franco Ltda., de quotas sociais da Pro Echo Cardiodata Serviços Médicos Ltda. e da Pro Echo Rio de Janeiro Serviços Médicos Ltda. Impetramos o mandado de segurança contra a decisão do Cade proferida por ocasião do julgamento do ato de concentração e o julgamento dessa ação estava pendente ao final de 2022. Uma eventual decisão desfavorável com o trânsito em julgado do processo implicará a conversão de R\$ 420.177,20 depositados ao Cade e ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos.

## Transparência sobre preços

Quando o nosso paciente entra em contato para agendamento de algum procedimento, solicitamos que informe quais são os exames desejados e o questionamos sobre qual será a forma de pagamento. Se a pessoa tem algum convênio, plano ou seguro médico e pergunta se será cobrado, procuramos orientá-la a fazer contato com a empresa. Se ela não quiser seguir no agendamento, encerramos o contato.


No caso de pagamento ser feito por particular, informamos os valores no momento do contato. Se o paciente estiver de acordo, enviamos digitalmente as informações por *e-mail* e, no caso do atendimento em balcão em unidades, fazemos a impressão do documento. No caso de autoatendimento, via *bot* em *site*, o procedimento ocorre da mesma forma.



# Nosso melhor sempre

# 6





**Cuidamos da saúde das  
pessoas com o que  
existe de melhor.**

Levamos nossa experiência e  
conhecimento para todos os  
momentos do cuidado.

Sempre com ética, excelência,  
eficiência e responsabilidade  
médica, garantimos que nossas  
decisões sejam baseadas em fatos  
e dados. Priorizamos e somos  
incansáveis pelos resultados.

# 6.1 Desempenho dos negócios

## Receita bruta

Em 2022, contabilizamos uma receita bruta consolidada de R\$ 14,1 bilhões, o que representa um aumento de 26% em comparação a 2021. Trata-se de um novo recorde histórico para a Dasa. Esses números são reflexos do crescimento de 68% da receita da vertical de Hospitais e Oncologia em relação ao exercício anterior: de R\$ 4,2 bilhões saltou para R\$ 7 bilhões. Essa nossa unidade de negócio representou metade da receita da companhia. O resultado é fruto da continuidade do processo de integração das unidades hospitalares adquiridas em 2022, como as do Grupo Leforte, Hospital da Bahia, Hospital São Domingos e Hospital Paraná. Além disso, houve melhorias da ocupação, complexidade e eficiência das operações.

Em relação à vertical de Diagnósticos e Coordenação de Cuidados, foram registrados importantes avanços que nos permitiram iniciar o processo de recuperação de *share* ao final de 2022. Houve um menor crescimento nesse negócio (1% - de R\$ 7,049 bilhões passou para R\$ 7,097 bilhões), devido à queda no volume de exames relacionados à Covid-19, em 2021, que representou uma receita relevante para a Dasa.

### Receita bruta (R\$ milhões)

2021	11.231
2022	14.127

## Lucro bruto

O lucro bruto ajustado e sua margem tiveram um importante aumento na comparação anual: de R\$ 3,1 bilhões cresceu para R\$ 3,8 bilhões. O resultado está relacionado aos ganhos de sinergia e eficiência oriundos do processo de integração dos hospitais ao longo de 2022 e de uma melhor gestão dos ativos já existentes.

### Lucro bruto (R\$ milhões)

2021	3.117
2022	3.798

## Despesas gerais e administrativas

As despesas gerais e administrativas contabilizadas no exercício foram de R\$ 2,9 bilhões, o que representou 21,8% da receita líquida e um decréscimo de 6,6% em comparação ao mesmo período do ano anterior, que foi de R\$ 3 bilhões. O resultado é consequência do crescimento da Dasa, em 2022, e da redução significativa no volume e dos itens não recorrentes ajustados, assim como dos avanços na expansão da plataforma Nav e iniciativas digitais.

### Despesas gerais e administrativas (R\$ milhões)

2021	3.066
2022	2.864

## EBITDA Ajustado

Em 2022, o EBITDA ajustado foi de R\$ 2,2 bilhões, um incremento de 113% na comparação com o exercício anterior. A margem EBITDA ajustado no período teve uma elevação de 16,5% em comparação a 2021. O resultado foi impulsionado pela mudança de critério na composição dos itens não recorrentes entre os períodos.

### EBITDA ajustado (R\$ milhões)

2021	1.018
2022	2.168

## Resultado do exercício

Em 2022, contabilizamos um prejuízo líquido de R\$ 388 milhões, uma elevação de 78,7% em relação a 2021. A variação entre os exercícios se deve ao incremento das despesas financeiras reflexo do perfil da dívida atual da companhia.

### Prejuízo líquido (R\$ milhões)

2021	217
2022	388

## Balanço patrimonial e alavancagem

A dívida líquida da companhia mostrou um incremento de R\$ 4,4 bilhões, ao final de 2022, em comparação ao exercício anterior. Esse perfil do endividamento é reflexo do crescimento recente da Dasa e do cenário macroeconômico do país. A alavancagem atingiu 3,87x, um aumento de 0,76x.

### Dívida líquida (R\$ milhões)

2021	3.989
2022	8.367

## Investimentos

Os investimentos líquidos em CAPEX totalizaram R\$ 1,2 bilhão, em 2022, o que representa um aumento de 25% em relação a 2021. Esse montante representa 9% da receita bruta consolidada. A maior parte dos recursos foi direcionada para questões relacionadas à tecnologia, em especial a implantação e desenvolvimento dos sistemas de produção e atendimento e renovação de parque tecnológico. Houve também um forte investimento na reforma e ampliação de unidades de atendimento existentes e de novos complexos de saúde, bem como a compra de equipamentos.

### Capex (R\$ milhões)

2021	1.021
2022	1.272

### Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ milhares)

	2020	2021	2022
Receitas	7.696.826	11.289.644	14.251.119
Custos Operacionais	5.283.623	7.301.851	9.330.447
Pessoal	1.626.356	3.577.359	3.877.660
Pagamento a Provedores de Capital	137.197	165.044	54.121
Pagamento ao Governo	675.887	851.790	1.104.562
Valor econômico retido (“valor econômico direto gerado” menos “valor econômico distribuído”)	-26.237	-606.400	-115.671

## 6.2 Gestão de riscos

### A área de Gestão de Riscos e Controles Internos (GRCI) passou por uma transformação em 2022 e foi subdividida em três pilares: evolução organizacional, excelência operacional e transformação tecnológica.

Além disso, contratamos novos colaboradores experientes e promovemos treinamentos sobre diversos temas técnicos para a equipe.

Um avanço da área foi a implementação do Manual de Instruções de Trabalho. Lançado em junho, o documento traz orientações que irão ajudar os integrantes da área de GRCI a seguirem os princípios básicos de avaliação de riscos e alinhar os procedimentos mínimos de testes de controle, assim como o monitoramento dos nossos riscos.

O manual orienta, ainda, os donos de processos que realizam autoavaliações e testes periódicos, além de fornecedores e consultorias que apoiam os testes da área de GRCI a fim de garantir que os controles estejam operando de forma eficaz. Esse documento leva em consideração as melhores práticas alinhadas com a metodologia Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO-ERM) e com a certificação ISO 31000.

Implementamos a matriz de riscos corporativa, que leva em consideração as demais áreas de governança, como Auditoria Interna, Compliance e ESG, permitindo alinhar

terminologias, esforços e critérios de priorização também para esses times.

Com a conclusão desse trabalho de consolidação dos riscos de todas as verticais de negócio, incluindo os aspectos ESG, elaboramos o dicionário de riscos corporativos, que será revisado anualmente.

Após realizarmos a atualização da matriz de riscos em 2021, fizemos o mapeamento dos riscos identificados para colocá-los dentro da matriz de criticidade, ou seja, para definir o nível de cada um deles.

Um dos riscos mapeados é o socioambiental, dividido em dois pilares: mudanças climáticas e responsabilidade social. Com esse contexto, as pautas referentes ao tema serão levadas ao Conselho de Administração a partir de 2023, de acordo com a demanda, ao menos, uma vez no ano e tal fato pode acontecer de várias formas como, por exemplo, na etapa de aprovação de metas, da Política de Sustentabilidade ou no momento de adesão a compromissos externos.

Estamos em conversa com uma consultoria para nos ajudar a fazer a quantificação desses riscos, inclusive tendo em vista o quanto eles impactam nas nossas receitas. Foram criados três critérios para a classificação dos pontos de melhorias para auxiliar os donos dos processos na priorização de suas ações:

- > **Vermelho:** oportunidade de melhoria com impacto material nas demonstrações financeiras e não há controles compensatórios;
- > **Amarelo:** chance de melhoria com impacto moderado, com alguns controles compensatórios;

- > **Verde:** possibilidade de melhoria de baixo impacto, que requer uma menor atenção da alta administração.

A cada 15 dias, os responsáveis pelos planos de ação críticos são acionados pela área de GRCI, com o objetivo de monitorar o progresso das implementações.

Em 2022, implementamos a ferramenta TeamMate, que automatizou diversos processos críticos da área, como acompanhamento dos planos de ação, arquivo das evidências dos testes, avaliação de riscos e gestão dos testes.

Entre as iniciativas de destaque da área, realizamos a revisão da Política de Gestão de Riscos, com base nas práticas de Governança do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), requerimentos da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e do *framework* COSO-ERM. Com isso, corrigimos responsabilidades duplicadas.

Além disso, auxiliamos a área de algoritmos a elaborar os planos de ação para auditoria interna, avaliamos o processo de gestão de compras de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME) dos hospitais e oferecemos suporte para o setor de contabilidade e TI durante a execução dos trabalhos dos auditores externos.

A área de GRCI irá manter o ciclo anual de gestão de riscos, ou seja, identificando novos riscos, avaliando os mesmos, tratando as oportunidades identificadas e monitorando os planos de ação do grupo socioambiental. O canal e a frequência de comunicação entre as áreas de ESG e GRCI, bem como o reporte trimestral ao Conselho de Administração, serão mantidos.



## Os grupos de riscos gerenciados pela Dasa são os seguintes:

**Riscos Estratégicos:** compreendem aqueles associados à estratégia na busca de criação, proteção e crescimento de valor. São causados por mudanças no ambiente externo, tais como político, econômico e social, mercado, competidores, fusões e aquisições, disponibilidade de recursos, inovações e portfólio de produtos e/ou serviços.

**Riscos Operacionais:** compreendem os riscos decorrentes da inadequação ou falha na gestão de processos internos e pessoas que possam dificultar ou impedir o alcance dos nossos objetivos e estão relacionados à operação do negócio, como produção, *marketing*, vendas e comercial, assim como pela gestão de áreas de suporte ao negócio, como contabilidade, controladoria, controles, suprimentos, saúde e segurança do trabalho, meio ambiente e relações sindicais.

**Riscos Financeiros:** são aqueles resultantes de efeitos não esperados no cenário econômico, político e nas tendências de mercado que podem ter reflexo no comportamento do consumidor, na taxa de juros, inflação e investimentos financeiros, dentre outros.

**Riscos Tecnológicos:** representam a possibilidade de uma determinada ameaça explorar vulnerabilidades de um ativo ou um conjunto de ativos, impactando na confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações.

**Riscos de Conformidade:** englobam os riscos de imposição de sanções legais ou regulatórias (inclusive no que tange a taxas diversas e alvarás de funcionamento), de perda financeira ou de reputação que podemos sofrer como resultado do descumprimento de leis, acordos, regulamentos, do Código de Ética e Conduta e das políticas e procedimentos internos, incluindo os riscos de fraudes em demonstrações financeiras e de desvios de ativos, de corrupção e de crimes cibernéticos.

**Riscos Socioambientais:** aqueles relacionados a questões ambientais, como a contaminação de água e solo, assim como questões socioambientais, como riscos de perdas decorrentes de efeitos negativos das nossas atividades e operações sobre a sociedade.

## A partir da nossa matriz de riscos, destacamos os principais riscos

### Estratégico - Reputação e Imagem

Degradação da reputação e imagem da Dasa frente aos seus pacientes, colaboradores, corpo clínico, fornecedores, órgãos reguladores e ao mercado, seja por falha assistencial ou administrativa (ex.: vazamento de dados, envolvimento com mercado público).

### Estratégico - Concorrência e Mercado

Ineficiência no atendimento à demanda, transição para novos modelos de negócio ou ações da concorrência por meio das verticalizações ou novos entrantes no mercado que estabeleçam vantagens competitivas para a concorrência, podendo impactar na rentabilidade, *market share* e perspectiva de crescimento da Dasa.

### Estratégico - Gestão de dados

Violação externa dos sistemas de TI e/ou vazamento de dados internos. Riscos de ataques cibernéticos e sequestro de dados.

### Estratégico - Execução da estratégia

Não ter sucesso na navegação dos pacientes e na criação de uma plataforma única para a Dasa, com risco reputacional atrelado e impactos nos resultados.

### Estratégico - Inovação Tecnológica

Ausência de avaliação dos impactos gerados ou de possíveis ganhos pelas inovações; novos procedimentos executados sem realização dos devidos testes; ausência de investimentos em tecnologia e/ou incentivo à inovação podendo gerar desvantagem competitiva para a Dasa; bem como não ter sucesso na implementação da plataforma de unificação da rede.

### Operacional - Acesso e Confidencialidade

Acesso não autorizado a dados e informações, definição e/ou implantação inadequada de parâmetros de segurança e informações críticas não protegidas, ocasionando o vazamento de informações do paciente, roubo de informações por *hackers*, colaboradores, funcionários, prestadores de serviços e corpo clínico.

### Regulatório - Aderência a regulamentações

Informações e divulgações requeridas por órgãos reguladores (CVM, Anvisa, ANS etc.) incompletas, imprecisas ou fora de prazo, expondo a companhia a multas e/ou sanções.

## Riscos e oportunidades relacionados ao clima

A avaliação do impacto financeiro é medida pelo cálculo de materialidade descrito no manual da área de GRCl, alinhado com as melhores práticas de mercado (COSO). Em 2022, os riscos identificados nas unidades, operações e negócio da Dasa foram:

- > **Risco 1:** escassez ou falta de recursos naturais usados nas operações, o que pode afetar a capacidade da companhia em prover produtos e serviços demandados pelos clientes;
- > **Risco 2:** falha no estabelecimento de áreas de proteção para a conservação da biodiversidade; ausência de restauração da biodiversidade devido aos danos ambientais resultantes da operação da companhia e/ou falha na gestão dos recursos naturais nas áreas exploradas;
- > **Risco 3:** evento físico desastroso (tal como um sismo, desabamento, furacão, inundações, incêndio ou algum outro fenômeno natural), que provoque direta ou indiretamente danos extensos à Dasa;
- > **Risco 4:** gestão inadequada e/ou ausência de monitoramento das emissões de poluentes atmosféricos e/ou incapacidade de reduzir as emissões. Práticas inadequadas de tratamento, logística reversa, reciclagem, reutilização e eliminação de resíduos e efluentes.

## Proteção de dados

A segurança das informações pessoais é uma das principais preocupações das companhias atualmente, em especial na área da saúde, onde são encontradas informações sensíveis a respeito dos nossos pacientes. Por esse motivo, estamos empenhados e investindo nesse segmento para minimizar os riscos de ataques virtuais e para garantir o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que está em vigor desde 2020. Em 2022, todos os nossos hospitais trabalhavam com prontuários eletrônicos de saúde em que os registros dos pacientes estão contidos. Todos os nossos pacientes são atendidos usando o sistema e o registro pode conter informações estruturadas e não estruturadas.

O nosso Programa de Privacidade e Proteção de Dados é robusto e possui diversas responsabilidades, tais como: Gestão de Riscos de Privacidade, Mapeamento de Processos, Canal de Atendimento ao Titular, bem como as demais atribuições pertinentes à área. As atividades são suportadas pela ferramenta OneTrust, que tem como objetivo gerenciar as ações do programa e centralizar as principais atividades.

Atualizada em novembro de 2022, a Política de Privacidade da Dasa detalha como esses dados são utilizados e protegidos, conforme assegurado pela LGPD e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Em caso de dúvidas, os nossos clientes podem enviar uma mensagem pelo [Portal de Relacionamento com o Titular](#) ou acessar o nosso [Portal de Privacidade](#). Por meio desses canais, é possível solicitar esclarecimentos, pedir a exclusão do consentimento, corrigir e excluir dados, e tirar dúvidas a respeito desse tema.

Em 2022, registramos um total de 15 vazamentos, sendo 13 deles recebidos de partes externas e dois via agências reguladoras. Também registramos no ano um total de 15 incidentes de privacidade, sendo 60% a respeito de informações de identificação pessoal e 40% de informações de saúde protegidas. Na primeira categoria, tivemos 35 afetados e, na segunda, seis afetados. Fomos notificados a respeito de um processo administrativo junto à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), que se encontra em fase de instrução, contra o qual já apresentamos defesa.

Os crimes cibernéticos são uma preocupação. Em 2023, novos projetos para ampliar a segurança serão desenvolvidos e seguiremos investindo recursos para melhorar os níveis de proteção.

## Segurança patrimonial

Além da proteção de dados, tivemos uma preocupação para lidar com casos de furtos e roubos nas nossas unidades, diante da atuação de quadrilhas específicas para furto de equipamentos e computadores. Para melhorar a segurança patrimonial e minimizar riscos, houve reforço na segurança em alguns locais e a adoção de medidas inteligentes. Graças a esse trabalho, uma das quadrilhas foi presa pelas autoridades.



## 6.3 Gestão ambiental

### O setor de saúde precisa, obrigatoriamente, ter uma preocupação com os impactos ao meio ambiente.

Por esse motivo, assumimos um importante compromisso de sustentabilidade com a adoção de medidas para mitigar os impactos à natureza com a geração de resíduos e assegurar o consumo consciente de energia.

Pelo segundo ano consecutivo, elaboramos o nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), o que nos permite direcionar esforços para melhorar os processos e implementar ações de responsabilidade climática. Esse material foi validado pela auditoria externa da Bureau Veritas e está divulgado publicamente no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol, ferramenta empregada para entender, quantificar e gerenciar emissões de GEE.

Por termos realizado esse inventário de forma completa e com asseguração por organismo de terceira parte, acreditado pelo Inmetro, conquistamos o Selo Ouro no Evento Anual do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Em 2022, de forma voluntária, compensamos 100% das emissões de GEE dos nossos hospitais inventariados em 2020. Isso equivale ao cancelamento de 18.236 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente. Já estamos em negociação para compensar as emissões de 2021 dos maiores hospitais da nossa rede.

Também estamos trabalhando para reverter esses créditos de carbono para projetos socioambientais que favorecem a preservação da Amazônia e o empoderamento feminino.

Por meio dos investimentos em projetos de compensação, passamos a ser apoiadores do Instituto Ekos Brasil, que atua na conservação de biodiversidade e promoção da sustentabilidade.

Em 2022, aderimos ao Programa Compromisso com o Clima, que busca conectar empresas e estimulá-las a neutralizar as emissões de gases de efeito estufa por meio do desenvolvimento de projetos que possam gerar benefícios sociais e ambientais. Em razão dessa parceria, temos acesso a uma diversidade de projetos importantes para impactar de forma positiva e direta as pessoas e o meio ambiente, mantendo, assim, a sinergia com os ODS da ONU.

Alinhado a essa estratégia, este nosso Relatório de Sustentabilidade traz pela primeira vez a divulgação do Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), que considera, por exemplo, que riscos como a regulação das emissões de GEE e a escassez de água e energia podem afetar a estratégia da companhia. As discussões referentes às oportunidades foram iniciadas em 2022 e devem ser aprimoradas em 2023.

Para atenuar os riscos identificados, foram elencados métodos de gestão como a redução, neutralização e compensação das emissões, busca por novas fontes de energia e projetos de construção de usinas solares.

Os riscos climáticos podem afetar nossas atividades, ativos, reputação, competitividade e a perenidade dos negócios. Por conta disso, nossos processos englobam a identificação dos riscos; a avaliação com base na probabilidade de ocorrência e possíveis impactos; a classificação de limites de risco entre inaceitável, inesperado, provável e aceitável; e o tratamento, com o foco em eliminar, transferir e/ou compartilhar, reduzir ou gerir, ou aceitar.

**Para o ano de 2023, está prevista a valoração dos riscos de forma a analisar qual seria o impacto financeiro para a empresa e qual o valor necessário de investimento para implementar ações. Também pretendemos, no curto prazo, trabalhar em cima dos cenários e horizontes referentes ao clima.**



## Energia

Em 2022, preenchemos o questionário de mudanças climáticas do Carbon Disclosure Project (CDP), que coleta dados climáticos das maiores empresas do mundo em nome de mais de 590 investidores institucionais signatários. Juntos, eles têm ativos no valor combinado de US\$ 110 trilhões.

Anualmente, realizamos a Semana do Meio Ambiente, em junho, quando são organizadas palestras. Esse conteúdo é transmitido e disponibilizado para os nossos colaboradores espalhado pelo país por meio do Workplace e os participantes concorrem a sorteios. Pelo segundo ano consecutivo, fizemos esse evento como forma de disseminar a gestão ambiental. O tema de 2022 foi relacionado às mudanças climáticas.



Um dos nossos compromissos é a maximização do uso de energias renováveis e o uso eficiente da energia. Em 2022, implementamos o projeto de geração distribuída (GD), que se refere à instalação de pontos para geração própria de energia renovável. O cronograma estabelecido para a instalação dessas unidades atrasou em razão de alguns ajustes necessários.

Atualmente, a Dasa tem cinco usinas construídas nos estados de Maranhão, Ceará, Bahia, Brasília e Goiás. A usina de Amontada (CE) já está compensando energia e abastece 11 unidades da empresa. Outras nove usinas estão em fases diversas, em construção ou aguardando alvará para iniciar a obra, estando uma localizada no estado do Paraná, uma no Rio de Janeiro, duas em Santa Catarina e cinco em São Paulo.

Esse projeto de geração distribuída prevê a construção de usinas fotovoltaicas para uso por dez anos e conectadas a 17 distribuidoras de energia. Com essa medida, pretendemos reduzir os impactos ambientais que outras formas de produção de energia elétrica causam ao meio ambiente. A partir da instalação dessas usinas, elas terão uma potência de 12,3 MWp e gerarão 20,15 GWh/ano para atender 385 unidades próprias da Dasa na vertical Diagnósticos que não se qualificam para participar da aquisição de energia renovável no ACL.

Além disso, 24 das nossas unidades, cujo consumo médio permite que a compra de energia seja por meio do ACL, migraram para esse mercado, onde a compra de energia renovável pode ser priorizada.

A priorização pelo consumo de energia gerada por fontes renováveis, proveniente da migração gradual das unidades para o mercado livre de energia representou, em 2022, cerca de 88,3% do nosso consumo de energia elétrica total.

Alcançamos o equivalente a 87,5% de unidades hospitalares que consomem energia do mercado livre. Ao mesmo tempo, também buscamos por soluções que promovam a redução do consumo de energia, como a adoção de equipamentos mais eficientes, monitoramento do padrão de consumo, sistema de iluminação eficiente e automação de sistema de ar-condicionado.

## Consumo total de energia (GJ)

	2021 <sup>1</sup>					2022				
	Diagnósticos	Hospitais	CIIA	Empresas	Total	Diagnósticos	Hospitais	CIIA	Empresas	Total
Óleo Diesel	2.215,70	1.507,65	7,10	-	3.730,45	145,80	3.462,63	0,00	0,00	3.608,43
Gás Natural	-	14.931,10	-	-	14.931,10	1.075,56	7.302,79	0,00	0,00	8.378,35
GLP	-	3.827,54	-	-	3.827,54	0,00	13.607,00	0,00	0,00	13.607,00
Energia Vendida	-	-	-	-	-	5,69	2.390,03	0,00	0,00	2.395,72
Energia Elétrica	340.059,60	334.715,08	844,20	174,46	675.794,41	344,62	402.568,44	0,00	215,00	403.128,06
<b>Total<sup>2</sup></b>	<b>342.275,30</b>	<b>354.981,37</b>	<b>851,30</b>	<b>174,46</b>	<b>698.283,50</b>	<b>1.560,29</b>	<b>424.550,83</b>	<b>0,00</b>	<b>215,00</b>	<b>426.326,12</b>

<sup>1</sup> Os dados de 2021 foram divulgados com unidades de medida não unificadas (óleo diesel em litros, gás natural em m3, GLP em toneladas e energia elétrica em MWh). Para não comprometer a comparabilidade e garantir a clareza das informações, unificamos as unidades de medida em GJ, incluindo o histórico de 2021 (GRI 2-4).

<sup>2</sup> Refere-se somente ao consumo de energia dentro da organização.

## Intensidade energética

Intensidade energética <sup>1</sup>	2021	2022	Variação %
Consumo de energia	679.524,89	551.298,82	-19%
Métrica utilizada (total de exames realizados no ano vigente)	328.611.366	341.130.495	4%
<b>Intensidade</b>	<b>0,00206787</b>	<b>0,00161609</b>	<b>-22%</b>

<sup>1</sup> Em 2021, a base de cálculo do indicador foi o consumo de combustível fora da organização. Em 2022, esse cálculo foi reformulado, utilizando o consumo de energia dentro da organização (GRI 2-4).

## Água e efluentes

Para obter um controle maior e reduzir o consumo e os custos com o consumo de água, contratamos uma empresa que possui a tecnologia para a gestão e o monitoramento do consumo de água das unidades em tempo real.

Desenvolvemos um projeto-piloto no Hospital Brasília – Unidade Águas Claras, em Brasília, que trouxe algumas ações de eficiência, como troca de dispositivos, que geraram economia no consumo. Para 2023, pretendemos replicar esse formato em grande porte para outros hospitais da nossa rede.

### Captação de água (ML) <sup>1,2</sup>

	2021 <sup>3</sup>				2022			
	Diagnósticos	Hospitais	CIIA	Total	Diagnósticos	Hospitais	CIIA	Total
Água de superfície	-	4,1	-	4,1	-	-	-	0,0
Água subterrânea	2,5	178,2	-	180,7	-	208,2	-	208,2
Água de terceiros (concessionária)	218,8	394,2	1,1	614,1	200,2	551,5	-	751,7
<b>Total</b>	<b>221,3</b>	<b>576,5</b>	<b>1,1</b>	<b>798,9</b>	<b>200,2</b>	<b>759,7</b>	<b>-</b>	<b>959,9</b>

<sup>1</sup> Para a vertical de Diagnósticos, os dados referentes a captação de água foram calculados a partir dos lançamentos contábeis e utilizado um racional baseado nas unidades da Dasa e na taxa média das distribuidoras. Os valores são estimados e, para os próximos anos, pretende-se avançar na frente de telemetria e gestão de faturas.

<sup>2</sup> Os dados fornecidos são referentes as unidades Hospital Nove de Julho, Hospital Nove de Julho Alphaville, Complexo Hospitalar de Niterói, Hospital da Bahia, Hospital Brasília, Hospital Leforte Liberdade, Hospital Leforte Morumbi, Hospital São Domingos e Santa Cecília + Assunção (CIIA). As demais unidades estão passando por processo de reestruturação da gestão da informação ou captam água da rede concessionária, cuja gestão é realizada pelo condomínio da unidade.

<sup>3</sup> A tabela divulgada em 2021 referia-se a captação e não consumo de água. Na ocasião, não houve o entendimento de que consumo era a diferença da água captada e a água descartada. O histórico foi reclassificado com a definição correta em 2022 (GRI 2-4).

### Consumo de água (ML)

	2022			
	Diagnósticos	Hospitais	CIIA	Total
Água de superfície	-	-	-	0,0
Água subterrânea	-	41,6	-	41,6
Água de terceiros (concessionária)	40,0	110,3	-	150,3
<b>Total</b>	<b>40,0</b>	<b>151,9</b>	<b>-</b>	<b>192,0</b>

### Descarte de água (ML)

	2022			
	Diagnósticos	Hospitais	CIIA	Total
Água de superfície	-	-	-	0,0
Água subterrânea	-	166,5	-	166,5
Água de terceiros (concessionária)	160,1	441,2	-	601,4
<b>Total</b>	<b>160,1</b>	<b>607,8</b>	<b>-</b>	<b>767,9</b>

## Resíduos

Nossa gestão de resíduos se baseia nos procedimentos previstos no Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), que contempla os aspectos relacionados a geração, segregação, acondicionamento, coleta, armazenamento, reciclagem, tratamento e disposição final, assim como à proteção à saúde pública e ao meio ambiente. Também dispomos de normativos e procedimentos operacionais corporativos que estabelecem as boas práticas de gestão de resíduos.

Reconhecemos que as nossas atividades trazem impactos ambientais negativos devido à geração de resíduos infectantes, perfurocortantes e químicos. Para minimizar esses impactos, mantemos contratos com empresas licenciadas e especializadas na gestão dos resíduos perigosos em todas as etapas de coleta, transporte, tratamento e disposição final.

Já para evitar desperdícios, iniciamos um trabalho de conscientização junto aos nossos pacientes das unidades de Diagnósticos sobre a não necessidade de imprimir laudos e resultados de exames, já que eles estão à disposição a qualquer momento na plataforma Nav. Chamado de Paperless, o projeto é uma iniciativa que visa reduzir a utilização de papel e incentivar a visualização dos exames em formato digital, mais sustentável e prático para os pacientes. Até o momento, 27 marcas e mais de 190 unidades estão engajadas com o projeto, que tem previsão de expansão para os próximos anos.

Em algumas unidades do Rio de Janeiro e de São Paulo, fizemos um projeto-piloto para incentivar pacientes a entregarem chapas de raios-x. Trata-se de uma parceria com uma ONG que transforma esse material, após a esterilização, em caixas de presentes.

Também implementamos um novo sistema de gestão de resíduos para todas as verticais de negócios. Esse software permite a emissão do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) de forma vinculada aos sistemas estaduais e federais. O objetivo é ter uma melhor gestão dos resíduos e mitigar riscos quanto ao melhor acompanhamento da destinação final. Para 2023, já temos mapeado o projeto de logística reversa. Estamos desenhando essa iniciativa para ser trabalhada junto aos nossos fornecedores.



### Resíduos gerados (t)

	2021		2022	
	Diagnósticos	Hospitais	Diagnósticos	Hospitais
Grupo A - Subgrupo A1 e A4 - Grupo E perfurocortante	2.539,60	3.135,48	1.811,18	2.630,47
Grupo A - Subgrupo A3 – Peças anatômicas	62,70	-	-	0
Grupo B – Químico <sup>1</sup>	503,70	110,33	268,19	83,96
Grupo D – Comum	5.325,70	5.659,32	3.482,63	3.020,50
Grupo D – Reciclável	1.153,70	877,99	617,19	531,75
Outros resíduos	-	4,67	-	0
<b>Total</b>	<b>9.585,40</b>	<b>9.787,79</b>	<b>6.179,30</b>	<b>6.266,68</b>

<sup>1</sup>As peças anatômicas são conservadas em formol e/ou álcool e são destinadas como resíduos químicos (grupo B), após o tratamento realizado por incineração são encaminhadas para aterro sanitário.

### Destinação dos resíduos gerados (t)

		2021		2022	
		Diagnósticos	Hospitais	Diagnósticos	Hospitais
<b>Não destinados para disposição final</b>					
Reciclagem		1.153,70	873,42	617,29	531,75
Logística reversa		-	4,56	0	0
Outras operações de recuperação		-	4,67	0	0
<b>Destinados para disposição final</b>					
Perigosos	Incineração (sem recuperação de energia)	566,40	453,73	283,93	457,75
	Outras operações de disposição (ex.: autoclave)	2.539,60	2.792,09	1.795,44	2.185,98
Não perigosos	Aterro sanitário	5.352,70	5.659,32	3.482,63	3.020,50

### Quantidade total de resíduos hospitalares, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro – 2022

Toneladas totais e percentual por destinação	Diagnósticos	Hospitais
Total gerado (t)	1.811,18	2.630,47
Aterro sanitário	1,32%	0,0%
Incineração (sem recuperação de energia)	0,87%	30,15%
Outras operações de disposição (ex.: autoclave)	97,82%	69,85%

### Quantidade total de resíduos farmacêuticos perigosos e não perigosos, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro – 2022

Toneladas totais e percentual por destinação	Diagnósticos	Hospitais
Total gerado (t)	268,19	83,96
Incineração (sem recuperação de energia)	100%	77,83%
Outras operações de disposição (ex. autoclave)	0,0%	22,17%

## Emissões

Pelo terceiro ano consecutivo, realizamos nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) com base na metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, com o suporte de uma consultoria especializada. As informações coletadas abrangem os Escopos 1, 2 e 3 (reporte completo) e foram asseguradas pela BVQI (Bureau Veritas), que é um Organismo de Verificação e Validação (OVV) acreditado pelo Inmetro. A abordagem se refere ao controle operacional.

### Emissões totais por escopo (em tCO<sub>2</sub>e)<sup>1</sup>

GEE	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
CO <sub>2</sub>	5.305,66	8.153,64	12.310,18
CH <sub>4</sub>	34,42	-	21.888,71
N <sub>2</sub> O	10.949,69	-	309,84
HFCs	15.788,02	-	-
PFCs	-	-	-
SF6	-	-	-
NF3	-	-	-
<b>Total</b>	<b>32.077,81</b>	<b>8.153,64</b>	<b>34.508,74</b>

<sup>1</sup>Para o cálculo das emissões do escopo 2, foi utilizada a abordagem de Localização.

## Emissões

	2020		2021		2022	
	CO <sub>2</sub> e (t)	CO <sub>2</sub> biogênico	CO <sub>2</sub> e (t)	CO <sub>2</sub> biogênico	CO <sub>2</sub> e (t)	CO <sub>2</sub> biogênico
<b>Escopo 1</b>	<b>21.704,32</b>	<b>291,08</b>	<b>28.398,46</b>	<b>617,24</b>	<b>32.077,81</b>	<b>674,88</b>
Combustão estacionária	937,21	11,81	1.527,18	28,86	2.822,00	41,87
Combustão móvel	407,10	279,27	951,04	588,38	1.233,13	633,00
Fugitivas	20.234,34	-	25.920,23	-	27.971,65	-
Resíduos e efluentes	125,67	-	-	-	51,02	-
<b>Escopo 2</b>	<b>8.044,69</b>	<b>-</b>	<b>23.731,00</b>	<b>-</b>	<b>8.153,64</b>	<b>-</b>
Eletricidade (abordagem de localização)	8.044,69	-	23.731,00	-	8.153,64	-
<b>Escopo 3</b>	<b>343,70</b>	<b>-</b>	<b>18.806,28</b>	<b>3.617,11</b>	<b>34.508,74</b>	<b>4.516,40</b>
Transporte e Distribuição <i>Upstream</i>	-	-	3.967,32	3.510,66	10.063,78	2.517,98
Viagens a negócios	343,70	0,10	997,91	106,45	1.409,31	174,78
Resíduos sólidos	-	-	13.841,04	-	23.035,65	1.823,64
Intensidade de emissões <sup>1</sup>						<b>5,3 tCO<sub>2</sub>e/R\$MM</b>

Comparado ao ano de 2021, tivemos aumentos nos escopos 1 e 3, enquanto reduzimos as emissões de escopo 2. Essas alterações podem ser reflexos das aquisições do ano e:

- > Aumento do consumo de combustíveis na categoria “combustão estacionária” do escopo 1, principalmente, de gás natural utilizado em equipamentos de cozinha e aquecimento, e de óleo *diesel* utilizado em geradores;
- > Redução das emissões relacionadas ao consumo de energia elétrica nas instalações – quase três vezes menor do que em 2021. Isso ocorreu por conta da diminuição do fator de emissões do Sistema Interligado Nacional (SIN), publicado periodicamente pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI). Em 2021, o Fator Médio Anual foi de 0,1264 tCO<sub>2</sub>/MWh e, em 2022, foi de 0,0426 tCO<sub>2</sub>/MWh;
- > Inclusão das emissões de transporte aéreo de material biológico na categoria “Transporte & Distribuição *Upstream*” no escopo 3.

<sup>1</sup> Emissões totais dos escopos 1, 2 e 3 pela receita bruta consolidada 2022.



# Anexos



# Sumário de conteúdo da GRI

<b>Declaração de uso</b>	A Dasa divulgou suas informações em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Norma Setorial da GRI aplicável</b>	Não se aplica.

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>Conteúdos gerais</b>						
<b>A organização e suas práticas de relato</b>						
	2-1 Detalhes sobre a organização	16, 17, 95				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Metodologia utilizada: incorporamos todas as unidades da Dasa que foram adquiridas até o dia 31 de dezembro				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-3 Período de relatório, frequência e ponto de contato	4				
	2-4 Reformulações das informações	4, 30, 114, 115				
	2-5 Verificação externa	4, 132				
<b>Atividades e trabalhadores</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	16, 17				
	2-7 Empregados	52				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	53				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>Governança</b>						
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	97				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	97				
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	97				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	99				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	98				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	99				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse	101, 102				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	95, 102				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	98				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	100				
	2-19 Políticas de remuneração	100				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	100				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A remuneração anual total do colaborador mais bem pago superou em mais de 78 vezes a remuneração anual total média dos demais colaboradores (excetuando o mais bem pago).				

#### Estratégia, políticas e práticas

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	7, 9
------------------------------	---	------

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
	2-23 Compromissos de política	28, 29				
	2-24 Incorporação de compromissos de política	28, 29				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	41, 42, 102				
	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	102				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	103				
	2-28 Participação em associações	31				

#### Engajamento de stakeholders

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	5, 31, 41, 51				
	2-30 Acordos coletivos de trabalho	79				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	

#### Tema materiais

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	5				
	3-2 Lista de temas materiais	6				

#### Água

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	115				
GRI 303: Águas e efluentes	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	115				
	303-4 Descarte de água	115				
<b>Acesso à saúde</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	36				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero	54				
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimento em infraestrutura e apoio a serviços	46, 47				
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	46, 47, 48				
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	46, 47				
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Não foram identificadas operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais.				
<b>Capacitação dos colaboradores</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	65, 66				
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	65, 66				
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	65, 66				
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	66				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>Conformidade legal</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	95, 103				
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, prática de truste e monopólio	103				
GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i>				Notificação do Conselho Nacional de Autorregulamentação Publicitária (Conar) em razão de suposta propaganda enganosa do Laboratório Genera. O denunciante apontou que a publicidade garantia desconto de 50% em determinado exame, mas, no momento da compra, o abatimento era inferior ao anunciado. Foi apresentada defesa em audiência de conciliação e os fatos foram esclarecidos, sem penalidade para a Dasa.	
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	111				
<b>Direitos Humanos</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	78				
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	78				
GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e a negociação coletiva podem estar em risco	79				
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	78				
GRI 408: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	78				
GRI 410: Práticas de segurança	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	78				
<b>Diversidade e inclusão</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	60, 61, 62, 63, 64				
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	64				
<b>Energia</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	113				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	114				
	302-2 Consumo de energia fora da organização		A Dasa não faz a medição do consumo de energia fora da organização.			
	302-3 Intensidade energética	114				
	302-4 Redução do consumo de energia	113				
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	113				
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	118, 119				
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	118, 119				
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	118, 119				
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	119				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	119				
<b>Ética empresarial</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	101				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	107				
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	101				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	101				
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	101				
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas		Todos	Não se aplica	A Dasa não realiza doações monetárias de interesse político.	
<b>Experiência do paciente / Qualidade do serviço</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	36, 40				
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	45				
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos	45				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 417: <i>Marketing</i> e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		Todos	Não aplicável	Essa regra não é aplicável, uma vez que nossos procedimentos são aplicados em totalidade.	
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve.				
<b>Governança corporativa</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais					95
Tema material sem conteúdo temático relacionado						
<b>Educação, Pesquisa e desenvolvimento</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais					82
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiro recebido do governo					48
<b>Práticas trabalhistas</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais					51
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados					53
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		O Vale-Refeição (VR) é pago como liberalidade com regras de elegibilidade diferentes. As verticais Diagnósticos e Cuidados Integrados e Inovação Assistencial não oferecem VR para carga horária menor que 220 horas e os colaboradores com jornada 12x36 recebem o VR com valor diário baseado na escala de trabalho. Na Operação Hospitais colaboradores da regional São Paulo com carga horária até 180 horas horizontais recebem vale-café e o restante tem refeitório no local.			
	401-3 Licença-maternidade/ paternidade					64



GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	79				
<b>Resíduos e efluentes</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	115, 116				
	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	115				
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	115				
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	115				
	303-4 Descarte de água	115				
	303-5 Consumo de água	115				
	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	116				
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	116				
GRI 306: Efluentes e resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	116				
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	117				
	306-5 Resíduos destinados a disposição final	117				

### Saúde e Segurança, Qualidade de Vida e Bem-estar do Trabalhador

GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	67
-----------------------------	--------------------------------	----

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº de referência da norma setorial da GRI
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigação do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		Todos	Não se aplica	A Dasa não possui plano ou pacote de benefícios diferenciado para desligamento e/ou aposentadoria dos seus colaboradores.	
GRI 402: Relações trabalhistas 2016	GRI 402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	79				
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	71, 72				
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	71, 72				
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	71, 72				
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	71, 72				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	73, 74				
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	67, 68				
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	72				
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	72				
	403-9 Acidentes de trabalho	74				
	403-10 Doenças profissionais	74				

## Sumário de conteúdo SASB

Tópico	Métrica contábil	Página
Métrica de Atividades	HC-DY000.A - Número de instalações e número de leitos	38
	HC-DY000.B - Número de internações e número de consultas ambulatoriais	38
Gestão da Energia	HC-DY130a.1 - Total de energia consumida (Gigajoules[GJ]), Percentual de energia do <i>grid</i> (%) e Percentual de energia renovável (%)	114
Gestão de Resíduos	HC-DY150a.1 - Quantidade total de resíduos hospitalares, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro	117
	HC-DY150a.2 - Quantidade total de resíduos farmacêuticos perigosos e não perigosos, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro	117
Privacidade do paciente e gestão do registro de saúde eletrônico	HC-DY-230a.1. Porcentagem de pacientes que possuem Registros Eletrônicos de Saúde (EHR) e que atendem aos requisitos de Uso Significativo (MU)	39
	HC-DY-230a.2 - Políticas e práticas para proteger os clientes, informações de saúde protegidas (PHI) e outras informações de identificação pessoal (PII)	111
	HC-DY230a.3 - (1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo (a) informações de identificação pessoal (PII) apenas e (b) informações de saúde protegidas (PHI), (3) número de clientes afetados em cada categoria, (a) apenas PII e (b) PHI	111
	HC-DY230a.4 - Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associado a segurança e privacidade de dados	111
Qualidade dos cuidados e satisfação do paciente	HC-DY250a.2 - Número de eventos graves reportáveis	45
	HC-DY250a.3 - Pontuação de Condição Adquirida no Hospital (HAC)	45
Transparência dos preços e faturas	HC-DY250a.4 - Taxas de reinternação	38
	HC-DY270a.1 - Políticas ou iniciativas para garantir que os pacientes sejam devidamente informados sobre o preço antes de serem submetidos a um procedimento	103
Saúde e Segurança dos Empregados	HC-DY-320a.1 - Taxa total de incidentes graves	74
Recrutamento, Desenvolvimento e Retenção de Empregados	HC-DY330a.1 - (1) Índice de rotatividade voluntária e (2) involuntária para: (a) médicos, (b) profissionais de saúde não médicos, e (c) todos os outros empregados	Informação confidencial e estratégica. Indicador tratado em nível de sigilo.
	HC-DY330a.2 - Descrição dos processos de recrutamento e retenção de talentos para profissionais de saúde	54

## Sumário de conteúdo TCFD

Recomendação	Divulgação recomendada	Página
1. Governança	a. Descrição da supervisão do conselho em relação aos riscos e oportunidades relacionados ao clima	108
	b. Descrição do papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima	95, 113
2. Estratégia	a. Descrição dos riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados pela organização no curto, médio e longo prazos	110
	b. Descrição dos impactos dos riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	112
3. Gestão de riscos	c. Descrição da resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários relacionados ao clima, incluindo um cenário de 2°C ou menos	112
	a. Descrição dos processos da organização utilizados para identificar e avaliar os riscos relacionados ao clima	108
4. Métricas e Metas	c. Descrever como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização	108
	b. Informar as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se apropriado, as de Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	119

## Mapa de ODS

### Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



# Declaração de verificação independente

## DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO INDEPENDENTE – BUREAU VERITAS



### INTRODUÇÃO

O Bureau Veritas Certification Brasil (Bureau Veritas) foi contratado pela DASA Diagnósticos da América S.A., para conduzir uma verificação independente do seu Relatório de Sustentabilidade (doravante denominado Relatório) de 2022.

Esta Verificação foi conduzida por uma equipe multidisciplinar, contemplando verificadores com conhecimento de dados não financeiros.

### ESCOPO DO TRABALHO

O escopo desta verificação abrangeu os padrões e Princípios<sup>1</sup> da *Global Reporting Initiative* TM para Relatórios de Sustentabilidade, simultaneamente foram também verificados os indicadores *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) e se refere à prestação de contas do período de 01 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2022.

### RESPONSABILIDADES DA DASA E DO BUREAU VERITAS

A obtenção, o cálculo e a apresentação dos dados publicados no Relatório são de inteira responsabilidade da administração da DASA. O Bureau Veritas é responsável por fornecer uma opinião independente às Partes Interessadas, de acordo com o escopo de trabalho definido nesta declaração.

### METODOLOGIA

A verificação contemplou as seguintes atividades:

- Entrevistas com responsáveis pelos temas materiais e pelo conteúdo do Relatório, incluindo os indicadores GRI, SASB e TCFD associados aos tópicos materiais;
- Análise de evidências documentais fornecidas pela DASA, para o período coberto pelo Relatório (2022);
- Verificação de dados de desempenho em relação aos Princípios que asseguram a qualidade das informações, de acordo com os GRI Standards;
- Avaliação dos sistemas utilizados para compilação de dados;
- Análise das atividades de engajamento com partes interessadas (*stakeholders*) desenvolvidas pela DASA;
- Avaliação da sistemática utilizada para determinação dos aspectos materiais incluídos no Relatório, considerando o contexto da sustentabilidade e abrangência das informações publicadas.

O nível de verificação adotado foi o Limitado, de acordo com os requisitos da norma ISAE 3000<sup>2</sup>, incorporados aos protocolos internos de verificação do Bureau Veritas.

### LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

Foi excluída desta verificação qualquer avaliação de informações relacionadas à(ao):

- Atividades fora do período de avaliação definido;

<sup>1</sup> Materialidade, Inclusão de Stakeholders, Contexto da Sustentabilidade, Completude, Equilíbrio, Comparabilidade, Exatidão, Tempestividade, Clareza e verificabilidade.

<sup>2</sup> International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information



- Declarações de posicionamento (expressões de opinião, crença, objetivos ou futuras intenções) por parte da DASA;
- Dados econômico-financeiros contidos neste Relatório, extraídos de demonstrações financeiras verificadas por auditores independentes;
- Dados e informações a respeito de operações e atividades que não fazem parte do escopo do Relatório.

### PARECER SOBRE O RELATÓRIO E O PROCESSO DE VERIFICAÇÃO

- Ao longo do processo de verificação nos foi possível constatar uma sistemática confiável de coleta e consolidação de dados que compuseram o Relatório. Os responsáveis pelos temas materiais que responderam à verificação, demonstraram conhecimento adequado sobre os indicadores e o processo de elaboração do Relatório;
- A confiabilidade de dados foi verificada de forma amostral, exclusivamente à luz das informações e dados relacionados aos indicadores apresentados;
- A DASA apresenta seu Relatório com base em quinze temas materiais. A matriz de materialidade foi atualizada pela última vez em 2021, em nosso entendimento, os temas continuam refletindo os impactos das atividades da Companhia de forma equilibrada;
- Os dados apresentados para atender aos indicadores de emissões de GEE fazem parte do Inventário de emissões de GEE da DASA. Este inventário foi verificado pelo Bureau Veritas por meio de um processo independente de assurance. Constatamos que a apresentação dos dados a respeito dos indicadores GRI, SASB e TCFD, seguiu a metodologia do Inventário (Norma ISO 14064);
- Constatamos que a companhia vem avançando na sistemática para coleta e consolidação de dados. Em 2022 implementaram o sistema Climax, facilitando a gestão dos processos e a padronização dos dados para o Relatório de Sustentabilidade;
- Evidenciamos que o processo de gerenciamento de riscos da DASA passou por uma atualização em 2022, esse trabalho consistiu na consolidação de um Mapa de riscos estruturado com base na ótica estratégica, que leva em consideração as demais áreas de governança, como Auditoria Interna, Compliance e ESG, permitindo alinhar terminologias, esforços e critérios de priorização;
- Verificamos a adoção de dashboards para acompanhamento de indicadores mensais de medicina e segurança do trabalho, como indicadores relacionados a acidentes de trabalho, absenteísmo, perfil epidemiológico, dentre outros, fortalecendo dessa forma a compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos para tomada de decisões;
- A respeito do Indicador GRI 404.2 (Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira), evidenciamos que a DASA possui diversos programas para aperfeiçoar as competências dos empregados. Contudo, não foi verificado um programa direcionado para assistência a transição de carreira, visando facilitar a empregabilidade continuada e a gestão de final de carreira devido a aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho;
- O Relatório apresenta de forma adequada os indicadores associados ao GRI Standards 2021, SASB e TCFD.



- Em nosso entendimento o Relatório da DASA apresenta os impactos das atividades da organização de forma equilibrada;
- As inconsistências encontradas no Relatório, em relação a um ou mais Princípios da GRI, foram corrigidas satisfatoriamente.

### RECOMENDAÇÕES

- Recomenda-se verificar a possibilidade e a aplicabilidade ao negócio de implementar um programa de transição de carreira;

### CONCLUSÃO

Com base no trabalho de verificação conduzido, nas evidências que nos foram apresentadas e de acordo com o escopo de trabalho definido nesta declaração, nada chegou ao nosso conhecimento que pudesse indicar que:

- As informações prestadas no Relatório não sejam equilibradas, consistentes e confiáveis;
- A DASA não tenha estabelecido sistemas apropriados para coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados no Relatório;
- O Relatório não seja aderente aos Princípios para definição de conteúdo e asseguar a qualidade do GRI Standards 2021.

### DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

O Bureau Veritas Certification é uma empresa independente de serviços profissionais especializado na gestão de Qualidade, Saúde, Segurança, Social e de Meio Ambiente com mais de 185 anos de experiência em serviços de avaliação independente.

O Bureau Veritas implantou e aplica um Código de Ética em todo o seu negócio para garantir que seus colaboradores mantenham os mais altos padrões em suas atividades cotidianas. Somos particularmente atentos a prevenção no que concerne ao conflito de interesses.

A equipe de verificação não possui qualquer outro vínculo com a DASA, que não seja a verificação independente do Relatório de sustentabilidade. Entendemos que não há qualquer conflito entre outros serviços realizados pelo Bureau Veritas e esta verificação realizada por nossa equipe.

A equipe que conduziu esta verificação para a DASA, possui amplo conhecimento em verificação de informações e sistemas que envolvem temas ambientais, sociais, de saúde, segurança e ética, o que aliado à experiência nessas áreas, nos permite um claro entendimento sobre a apresentação e verificação de boas práticas de responsabilidade corporativa.

### CONTATO

[www.bureauveritascertification.com.br/faleconosco.asp](http://www.bureauveritascertification.com.br/faleconosco.asp)

São Paulo, Maio de 2023.

Cláudia Flores Stohler  
Auditora-líder Assurance Sustainability Reports (ASR)  
Bureau Veritas Certification – Brasil



# Créditos

## Diretoria Jurídico, Relações Governamentais, ESG & Compliance

Nelcina Tropari

Caroline Ranzani

Lilian Mendes

Dulceleia Alessi

Daniely Soares

Fernanda Avila

Fernanda Tuguchi

Gabriela Fontoura

Giovana Puppim

## Diretoria de Comunicação, Conteúdo & Marca

Daniela Magalhães

Danielly Caetano

Felipe Monteiro

Guilherme Cotarelli

Julia Haiad

Rafael Inacio

## Conteúdo, *design* e consultoria

Grupo report – rpt.sustentabilidade

Ana Souza – gestão de projetos e cronograma

Sandro Thadeu – redação

Rejane Lima – edição

Tatiana Lopes - consultoria

Naná Freitas - diagramação

Catalisando Conteúdo - revisão ortográfica

Tátil Design

Andrea Kulpas - diagramação

Ana Mendes - revisão

Luis Freitas - diagramação e  
suporte técnico

Mariana Garcia - diagramação

