

2026
e-book

Organização:
NasceCME Group

NASCE | CME

GROUP

Núcleo
Assessoria,
Capacitação e
Especialização à

Central de
Material e
Esterilização

**IV Simpósio Internacional Einstein
de Enfermagem em Centro Cirúrgico,
Recuperação Anestésica e
Centro de Material e Esterilização**

**30, 31 de agosto e
1 de setembro
de 2026**

Realização:



**Ensino
EINSTEIN**

Centro de Educação em Saúde
Abraham Saksman



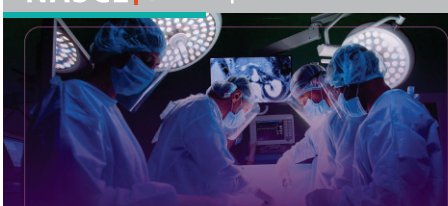
Nos dias 30 e 31 de agosto e 1 de setembro, foi realizado o V Simpósio Internacional Einstein de Enfermagem em Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Centro de Material e Esterilização.

A programação composta em eixos temáticos foi abrangente e atual.

Os temas abordados desde “PESSOAS” e suas diferentes interfaces, incluindo inovação tecnológica e inteligência artificial (IA), nos trouxe muitos ensinamentos.

A liderança humanizada foi protagonista em diferentes abordagens dos palestrantes evidenciando o papel fundamental do líder que deve estar atento, não apenas a evolução tecnológica, processos e estrutura física mas, sobretudo, as condições do ambiente onde as ações, atividades e tomada de decisão, são implementadas na prática. No entanto, liderança humanizada não é sinônimo de ser bonzinho!

NASCE | CME Apoiar o evento



**V Simpósio Internacional Einstein de
Enfermagem em Centro Cirúrgico,
Recuperação Anestésica e Centro de
Material e Esterilização**

30, 31 de agosto e
01 de setembro | Formato Presencial

INSCREVA-SE
com 20% de desconto para os associados/membros
da instituição através do cupom: **ENFCC20OFF**

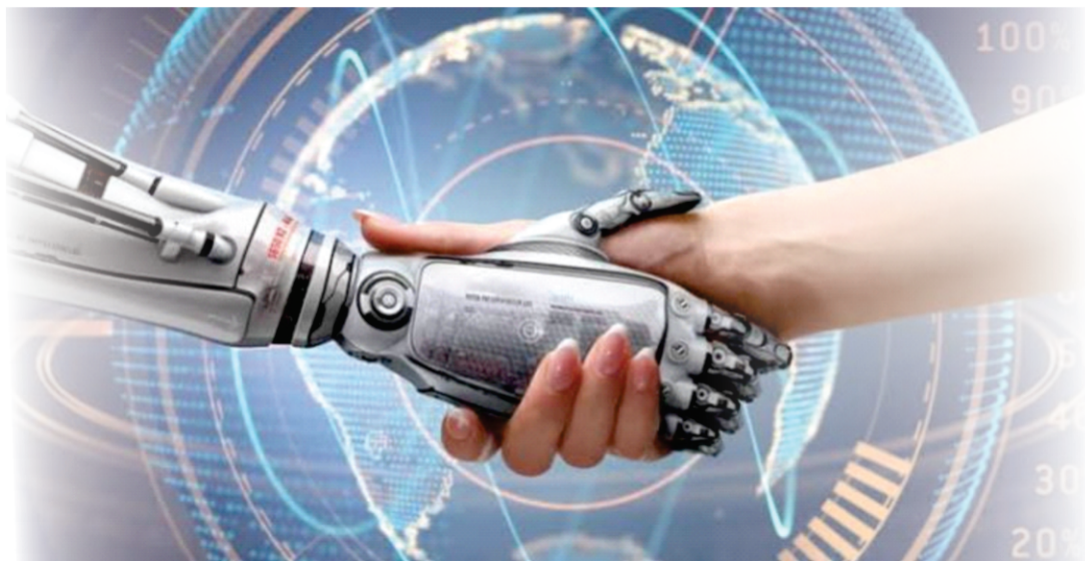
Realização:  **EINSTEIN**
Centro de Especialidades Médicas

Apoio Institucional:  **NASCE | CME**



Percebeu-se, a longo das apresentações, que a evolução do CME precisa ser acompanhada da coleta de dados de tudo que se produz no setor.

Sabe-se que dados sem julgamento clínico não transformam o cuidado, não geram decisão de valor para o paciente e para a instituição.



Hoje vivencia-se no bloco operatório, o avanço da conectividade, plataformas que geram dados, o uso de diferentes modelos de IA que são *insights* para a tomada a decisão que não acontece meramente pelos dados gerados necessitando análise crítica fundamentada no conhecimento.

Em suma a tomada de decisão combina o apoio da IA e o conhecimento do profissional. Neste sentido a tecnologia é uma alavanca para o profissional e jamais um substituto.



Ao mesmo tempo, percebe-se uma pressão sobre os funcionários que decorrem da complexidade dos procedimentos cirúrgicos, implementação tecnológica e redução da mão de obra.

A incorporação da automação pode ajudar na diminuição dessa pressão sobre a equipe à medida que reduz a carga cognitiva, melhora a rastreabilidade e possibilita a responsabilização de cada profissional envolvido nos diferentes processos e atividades.

Todavia, para acompanhar toda essa evolução tecnológica, é preciso investimento no treinamento e capacitação da equipe.





É preciso levar o conhecimento técnico para a equipe, além do letramento digital e, desta forma, conciliar esses dois pilares que irão sustentar as decisões no dia a dia substanciadas nos preceitos éticos.

Outro aspecto interessante, que versou as abordagens dos palestrantes, diz respeito a saúde mental. Fenômeno recorrente que vem se ampliando a partir da pandemia do Coronavírus.

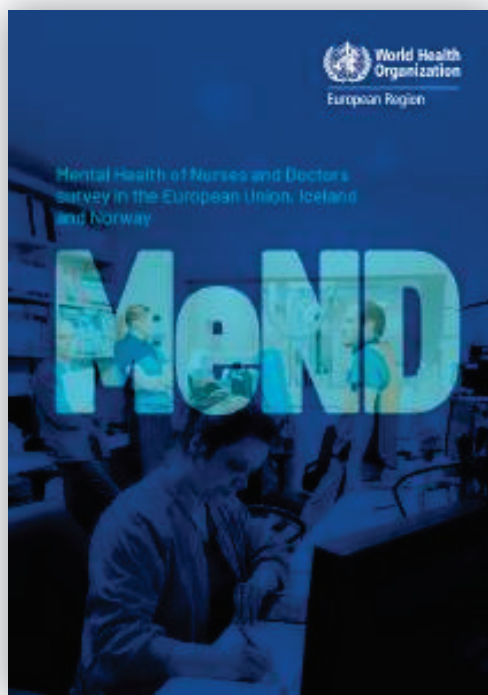




A saúde mental, o bem estar e as condições de trabalho de profissionais da saúde, em especial médicos e enfermeiros, tem sido alvo de estudos e os resultados são preocupantes.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) realizou um inquérito sobre a saúde mental de médicos e enfermeiros nos 27 países da União Européia, mais Irlanda e Noruega.

Os resultados indicaram elevada prevalência de problemas de saúde mental associada a condições de trabalho desafiadoras como violência, longas jornadas de trabalho, e condições de trabalho inseguras, entre outras.



Acredita-se que cabe aqui uma reflexão:

- Como exigir produtividade da equipe, se a instituição não oferece condições adequadas de ambiente e de trabalho?
- Quem será o responsável por falhas na assistência em decorrência dos problemas da saúde mental do funcionário?
- Qual o impacto ou o reflexo dos problemas de saúde mental do funcionário na geração de valor para a assistência ao paciente?
- Como conviver nessas condições?
- E quais alternativas que podem ser adotadas para minimizar tal situação?





A resposta não é simples pois envolve características específicas de cada instituição, perfil epidemiológico de atendimento e disposição para investimento em programas internos que efetivamente ajudem a equipe a superar os problemas de saúde mental.

Ao mesmo tempo sabe-se que a liderança requer treinamento e capacitação para abordar essa problemática e por vezes esse líder não está preparado e acaba não dando suporte à própria equipe.

No entanto, sugere-se algumas ações obtidas do relatório da OMS.

Tabela ES.1 - Lista de ações de políticas públicas

Ações de políticas públicas			
1	Adotar uma abordagem de tolerância zero ao bullying, ao assédio e a outras formas de violência no ambiente de trabalho.	Melhorar a previsibilidade e a flexibilidade do trabalho em turnos, para proteger a saúde mental e proporcionar aos trabalhadores maior controle sobre seus horários.	2
3	Gerenciar as horas extras de acordo com as necessidades e os direitos dos profissionais de saúde, ao mesmo tempo em que se repensam as normas e a cultura do ambiente de trabalho.	Gerenciar a carga de trabalho excessiva para oferecer serviços de saúde de qualidade, concentrando esforços na melhoria das estratégias de dimensionamento de pessoal e na otimização dos fluxos de trabalho.	4
5	Desenvolver a capacidade de líderes e gestores da área da saúde para promover e proteger a saúde mental e o bem-estar dos profissionais.	Tornar o suporte à saúde mental e ao uso de substâncias disponível e acessível a todos os trabalhadores, facilitando a intervenção precoce.	6
7	Priorizar o monitoramento e a divulgação regulares de informações sobre saúde mental e condições de trabalho.		

Fonte:

Mental Health of Nurses and Doctors survey in the European Union, Iceland and Norway
World Health Organization



As ações sugeridas perpassam pela liderança que precisa ser humanizada e voltada para o desenvolvimento das pessoas.

Um líder precisa ser cada vez mais participativo e envolvido nos processos e em constante observação individualizada dos membros da equipe.

Cada pessoa carrega em si conhecimento tácito, habilidades técnicas, diferenças culturais e capacidade de interação com o outro em diferentes níveis.

O líder atento reconhece as diferenças e busca harmonização do ambiente de trabalho através da comunicação efetiva e integração de toda a equipe. Busca diminuir o conflito entre o que é melhor para o paciente e o que o serviço consegue realizar. Isto denota conhecimento técnico científico, raciocínio crítico e julgamento ético.



Outro tema que desperta muito interesse, diz respeito à cultura justa e segurança do paciente e em que medida pode impactar, inclusive, na segurança psicológica da equipe.

Pode-se inferir que esse tripé: cultura justa, segurança psicológica e segurança do paciente, formam a base essencial para transformar ambientes de saúde, nos quais a punição individual é substituída pelo aprendizado sistêmico.

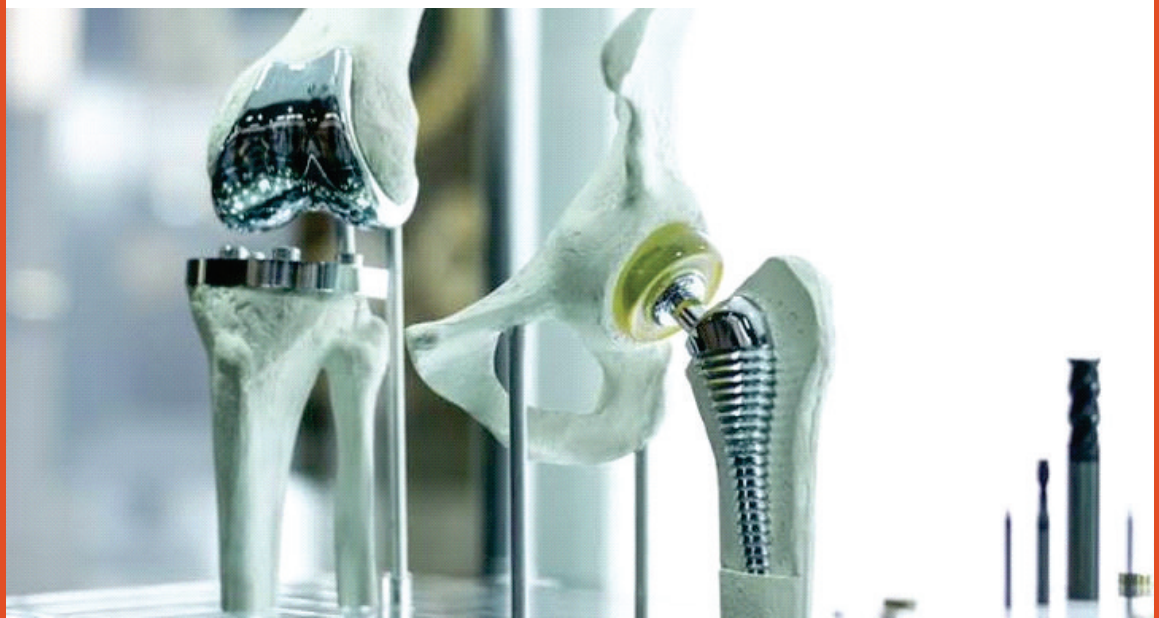


O OPME é considerado um dos maiores desafios no sistema saúde. Entendido como elo da cadeia de valor, a padronização e a utilização racional podem apresentar melhores resultados.

O fluxo integrado à rastreabilidade e tecnologias de gestão são ferramentas que ajudam os gestores a diminuir as despesas assistenciais.

Sabe-se que a baixa padronização, casos de urgência evitáveis estoques inadequados, retrabalho, divergência documental, faturamento inconsistente e perdas e danos (implantes, instrumentais e acessórios), causam prejuízos ao fornecedor e ao hospital.

A gestão adequada desses itens contribuem para a sustentabilidade financeira quer seja do hospital, operadoras de planos de saúde e fornecedores.



A introdução dos conceitos, carga extrínseca e carga intrínseca no contexto do CME, também foi bastante interessante.

A carga extrínseca refere-se ao esforço mental desnecessário gerado pela forma como uma informação é apresentada. No CME seriam instruções confusas, manuais de caixas cirúrgicas mal ilustrados ou telas de sistemas de rastreabilidade sobrecarregadas.

Desvia a atenção do profissional daquilo que realmente importa (a carga intrínseca do processo de limpeza ou montagem) e aumenta o risco de erros na linha de produção.





Esquerda para direita:
Marcio Oliveira - Sispack
Gessilene Barbosa - Sispack
Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME
Renato Limonta - Sispack



Esquerda para direita:
Rosimeire Oliveira - Supervisora Bloco Cirúrgico
HGG - Hospital Geral de Guarulhos
Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME



Esquerda para direita:
Gislaine Reis - Mack Medical
Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME



Esquerda para direita:
Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME
Danusa Bastos Martins - Steris



Esquerda para direita:

Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME

Maria Cristina Vicente Macedo - Instrumentadora Cirúrgica



Esquerda para direita:

Renan Giulian Jung - Solventum

Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME

Vanessa Melo - Solventum



Esquerda para direita:

Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME

Renato Dalla Torre - Halyard

Henrik Matzen - Halyard

A nova geração do CME:



Esquerda para direita:

Aline Soares - Enf^o Gerente CME Blanc Hospital

Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME



Esquerda para direita:

Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME

Catarina Y. Bernardo - Enf^o CME Blanc Hospital

Reunião Interassociativa CBC e SOBECC

NASCE | CME GROUP



Esquerda para direita:
Mariana Cristina Araújo - ASP
Ana Miranda - Diretora Executiva
NasceCME
Elaine Regina Bueno - ASP
Simone Carrilho - ASP

Esquerda para direita:
Elaine Regina Bueno - ASP
Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME
Mariana Cristina Araújo - ASP



Esquerda para direita:
Elaine Regina Bueno - ASP
Stefanye Moraes - ASP
Mariana Cristina Araújo - ASP
Ana Miranda - Diretora Executiva NasceCME



2026
e-book

Organização:
NasceCME Group

NASCE|CME GROUP

**IV Simpósio Internacional Einstein
de Enfermagem em Centro Cirúrgico,
Recuperação Anestésica e
Centro de Material e Esterilização**

**30, 31 de agosto e
1 de setembro
de 2026**



Elaboração:



Ana Miranda

- Diretora Executiva NASCECME Group®;
- Graduada e Pós Graduada em Enfermagem pela Univ. Federal de São Paulo - UNIFESP;
- Especialista em Enfermagem em Cardiologia pelo Inst. Dante Pazzanese de Cardiologia São Paulo;
- Coautora dos livros "Teoria e Prática na Prevenção de Infecção do Sítio Cirúrgico" e "Recomendações Práticas p Processo de Esterilização em Estab. de Saúde"; Guia elaborado por Enfermeiros Brasileiros;
- Fundadora e 1ª Presidente da Assoc. Brasileira de Enfermeiros de Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Centro de Material e Esterilização - SOBECC.

O Núcleo - NasceCME - atua como ferramenta à promoção de conhecimento e educação para profissionais da Saúde no segmento de processamento de produtos e áreas correlatas.

Com o objetivo de disseminar conteúdos de qualidade e as melhores práticas nas CMEs (Centrais de Material e Esterilização) do país, desde 2009, ganha credibilidade e abrangência na comunidade de Saúde através do trabalho centrado nos preceitos éticos e respeitabilidade.

Convidamos você a conhecer as iniciativas do NasceCME Group através dos nossos diversos canais e mídias.



NASCE|CME

nascecme.com.br



@nascecme_group



[linkedin.com/company/nascecmegroup](https://www.linkedin.com/company/nascecmegroup)



[facebook.com/NasceCME](https://www.facebook.com/NasceCME)



@nascecme

Design Gráfico: Formo Arquitetura e Design