



+ **Anvisa estabelece exigências** para Provedores de Ensaio de Proficiência

+ **Rede BLH** já dispõe de controle de qualidade

+ O dia de um "imortal" da **Academia Nacional de Medicina**

## Monitorando o desempenho de seu negócio

Administradores do mundo todo vêm procurando, há algumas décadas, construir uma gestão que reflita, em cada momento, a realidade do seu negócio. Dentro desse contexto, empresas que praticam estilos de gestão modernos e orientados para a estratégia têm utilizado Indicadores de Performance para criar condições de acompanhamento de seus objetivos e resultados organizacionais.

Os Indicadores se constituem em uma espécie de "linguagem" que dá sentido ao processo decisório e permite o ajuste periódico de processos e expectativas, envolvendo questões de competitividade e interesses de diferentes públicos.

Mensurar a performance das organizações e dos profissionais que nelas trabalham é facilitar a formulação de uma visão futura de sucesso - e o seu alcance - num contexto competitivo e orientado para serviço e conhecimento.

Para o administrador de empresas José Francisco Rezende, autor do livro "*Balanced Scorecard e a Gestão do Capital Intelectual*", indicadores são instrumentos utilizados para medir a eficiência (fazer certo) e a eficácia (as coisas certas) de uma gestão.

Em seu livro, Rezende oferece ainda a oportunidade de interpretar as razões que levaram mais de 60% das grandes corporações a adotar mecanismos como o *Balanced Scorecard* e o *Intangible Assets Monitor*, tendo alcançado índices de satisfação em torno de 80%.

*Entrevista completa com o autor nas páginas 2, 3 e 4.*



# Indicadores de Performance

## Mensurar para progredir sempre

**José Francisco Rezende é Doutor em Administração de Empresas e estuda os indicadores de performance há quase 30 anos, tendo atuado nas áreas de finanças, controle de produção, custos, processos e estratégia organizacional. O administrador de empresas, que também é conferencista do Instituto Coppead – UFRJ, será um dos palestrantes do Fórum de Indicadores Laboratoriais, organizado pela ControlLab e SBPC, que acontecerá junto ao 40º CBPC em setembro deste ano. Nesta edição, ele dá dicas para implementar indicadores organizacionais eficazes, adiantando um pouco do que será tratado no evento.**



### Como você definiria o conceito de Indicadores?

Acredito que um conceito mais geral é o de performance, que utiliza indicadores para demonstrar se estamos fazendo certo (sendo eficientes) as coisas certas (sendo eficazes). Se não há indicadores para medir performance, é provável que não estejamos nos concentrando suficientemente naquilo que é relevante para o sucesso do negócio. Então, os indicadores seriam a face visível e gerenciável do desempenho de uma empresa, apontando se a estratégia e as operações estão caminhando como se espera.

### Quando e como esta ferramenta começou a ser usada?

Os indicadores de gestão apareceram no final do século XIX, com a formalização da Administração de Empresas como área do conhecimento humano. Há uma forte ansiedade e vontade humana de medir e comparar. Como a economia empresarial foi uma grande realização da humanidade nos últimos tempos, é certo que se gastou muito tempo pensando e implementando indicadores e sistemas de gestão da performance. Eu até arriscaria dizer que as sociedades mais avançadas são aquelas com melhor mentalidade e proficiência no uso de indicadores, porque eles nos levam a evitar o desperdício.

### E na área de saúde, como começou? Com os índices de mortalidade?

Na verdade, ganhou ênfase com estudos sobre as taxas de mortalidade e natalidade, em 1962. O uso de estatísticas para acompanhar o ciclo de vida já é consagrado. Com o avanço da medicina nos EUA e uma forte aceitação da estatística naquele país, todo o processo clínico passou a ser minuciosamente acompanhado para orientar a tomada de decisão. Os indicadores apóiam a escolha de tratamentos, a composição de fórmulas, a priorização de verbas e muito mais. Afinal, estamos falando de vidas. No caso de hospitais e laboratórios, minha impressão é de que há uma forte pressão por confirmar acertos que mostrem eficiência e eficácia crescentes, pois diagnósticos precisos e oportunos salvam pacientes. Sempre é bom lembrar que hospitais muitas vezes dependem de verbas, e estas também são alocadas conforme indicadores de cenário e de performance.

### Quais são os principais modelos de indicadores de desempenho utilizados no Brasil? E quais os que costumam proporcionar melhores resultados?

Existem modelos simples, que avaliam áreas únicas de performance, como a financeira ou a de processos.

De uns tempos para cá, os modelos mais divulgados foram os derivados da linha da Qualidade Total, que procuraram introduzir a “voz do cliente” como parâmetro para acompanhamento da performance. Ou seja, desempenho passou a ser também uma questão de visão externa. Os modelos atuais integram diversas vertentes de performance (financeira, clientes, processos, funcionários, inovação, regulação etc.), de acordo com a visão estratégica da empresa. Esses novos modelos são consequência de um ambiente mais complexo, instável e onde a necessidade de planejar e acompanhar a performance são fundamentais.

### Quais os principais benefícios da adoção dos indicadores?

Trazer mais previsibilidade e materialidade para a condução das operações, criando condições para que todos sejam responsáveis pelo sucesso. De um modo racional e criterioso, eles impõem que os gestores atuem em sintonia com as expectativas dos acionistas, criando um novo diálogo entre propriedade e posse dos meios de produção. Além disso, habilitam o pagamento por performance, a partir do qual os funcionários podem objetivamente receber uma parte dos lucros e resultados que eles ajudaram a gerar.

### Qual o procedimento para a escolha dos Indicadores?

Gosto de começar com o que eu chamo de “balanço de expectativas”: identificar os públicos que interagem com a empresa, o que é importante para cada um deles, o que eles esperam em cada um desses assuntos, a natureza da expectativa (se é por força de lei, por uma questão de cunho utilitário e até mesmo se é algo de fundo comportamental ou emocional) e o que indica o alcance da expectativa com sucesso, na visão do maior interessado. Depois, é necessário conceituar para que todos compreendam o indicador por meio de um conceito comum. A partir daí, vem uma questão mais matemática, que é compor o indicador do ponto de vista analítico e da consistência: poder ser continuamente apurado sem perda de conteúdo e com condições de ser reproduzido ao longo do tempo. A questão final é a sedimentação, onde deve ser gerada a aceitação do indicador como algo legítimo e produtor. É um processo de venda interna, que muitas vezes é esquecido e pode pôr tudo a perder quando não é tratado com cautela.

### Quais são as maiores dificuldades para implantação de indicadores?

A maior de todas é o ceticismo. Muita gente se conforma com a situação atual e não se preocupa em melhorar. A questão por trás desse raciocínio minimalista é o desconhecimento de que, para crescer e prosperar num mercado altamente competitivo, é preciso um conjunto de habilidades organizacionais diferenciadoras. Toda a problemática técnica com os indicadores é resolvida mais facilmente se as pessoas passam a acreditar que, por meio de melhores procedimentos de gestão do desempenho, a empresa pode prosperar e repartir esse ganho de forma mais equitativa. Claro que um mínimo de planejamento e organização também são importantes.

Outra grande dificuldade prática se concentra em definir a fórmula e coletar os dados. Os profissionais precisam definir bem a fórmula, para que os dados sejam fáceis de interpretar e permitam conclusões úteis.

Por sua vez, os dados devem ser fáceis de coletar para viabilizar o processo, pois não adianta elaborar indicadores muito complexos que se tornem difíceis de implementar depois.

### Como definir a meta de cada indicador?

Valeria a pena uma rápida análise etimológica. Meta, em grego, significa “para além de”. Assim, particularmente, prefiro traçar metas no formato percentual, a partir de uma base considerada aceitável. O indicador final não precisa ser necessariamente no formato de variação percentual, mas ajuda. Por exemplo: ampliar a satisfação do cliente em 10%. Se temos uma situação atual de nível de satisfação de 80%, o indicador pode ser alguma coisa que tenha como centro 88% e uma faixa de variação de 2 pontos percentuais para cima e para baixo. A noção de faixa de performance desejada ajuda a evitar frustrações, principalmente se houver algum tipo de recompensa associada. A meta deve expressar o estágio de um objetivo no tempo. Outro exemplo: para o ano 1, espera-se “x” + 5%; e, para o ano 2, espera-se “x” + 10%, sendo “x” a situação atual. Um plano se desdobra em objetivos, que se desdobram em metas, que são implementadas por linhas de ação - e é primordial que as linhas de ação tenham responsáveis que serão cobrados pelo atingimento das metas.

***“Uma vez implementada a cultura de Indicadores, torna-se impossível viver sem eles, e sua utilização passa a ser simples”.***

### Quando não há um histórico que permita definir uma meta, como é possível fazê-lo? Existe alguma referência?

Existem fontes disponíveis, como anuários de associações de classes e pesquisas acadêmicas, em que os indicadores são padronizados e utilizados como referência para se testarem boas práticas de gestão. Mas, na ausência de padrões, deve-se aprender com seu próprio histórico, começar a medir e avaliar a sua evolução no tempo. Uma oportunidade valiosa é participar de programas de comparação de indicadores, como o oferecido pela ControlLab e SBPC/ML, numa iniciativa de criar padrões nacionais, dada a indisponibilidade de referências para o segmento laboratorial.

É muito importante modelar a meta, ainda que seja numa planilha eletrônica simples, e tentar identificar como o conjunto de metas se integra e se equilibra. Não vale a pena um desgaste excessivo com os clientes em troca de um superdesempenho financeiro ou um super atendimento aos clientes em detrimento da confiabilidade dos processos. Também não adianta ter um rigor técnico excessivo sem que o clima organizacional seja positivo. E, ainda, não é possível ter a equipe satisfeita sem que a empresa esteja gerando resultado econômico. Ou seja, é preciso haver uma visão sistêmica da performance.





## É vantajoso fazer comparação entre os indicadores?

Não só vantajoso como totalmente necessário. A utilização de indicadores de performance só faz sentido se for possível a preparação de quadros de referência que permitam acompanhar a evolução histórica dentro da empresa ou em relação aos concorrentes. Até para um indivíduo é possível montar um quadro de indicadores. Cada um de nós pode acompanhar, ao longo da própria existência, a evolução dos sinais vitais e das características biométricas. Um atleta, por exemplo, além do acompanhamento padrão, registra suas marcas e as compara com a dos seus oponentes, obrigando-se a melhorias contínuas. O mesmo vale para as empresas, que registram seus resultados na forma de indicadores, fazem projeções e traçam planos de aperfeiçoamento das suas capacidades.

## Existe uma lista básica de indicadores que ajudem um gestor a monitorar o desempenho do seu negócio?

Alguns indicadores são clássicos. Em *Finanças* deve haver, pelo menos, a idéia sobre rentabilidade e crescimento, que são questões a equilibrar. Numa visão de *Mercado*, a satisfação e a atração de clientes prioritários. Em *Processos*, os níveis de conformidade quanto aos padrões de segurança e a qualidade intrínseca das atividades e dos procedimentos. Na área de *Recursos Humanos*, a monitoração do clima, do absentismo e da capacitação ajuda a garantir o estado de prontidão dos colaboradores. Nos quesitos *inovação* e *renovação* da empresa, também é bom acompanhar o quanto da receita é gerado por novos produtos e serviços, e se existem possibilidades de registro de patentes e propriedade intelectual. Há ainda o nível de cumprimento dos requisitos dos órgãos de supervisão, principalmente quando se

trata de um negócio sob concessão, franquia ou quando existem penalidades. O mais importante é que os indicadores representem a essência de cada empresa e sejam compreendidos pela equipe como fatores de mobilização de atenção e energia gerencial.

## Existem instituições, cursos, livros ou normas que auxiliem a gerar e acompanhar indicadores?

De uma maneira geral, livros sobre controle gerencial ajudam as empresas a criar um modelo geral e listas de indicadores padronizados. Os programas MBA levam os alunos a desenvolver maior fluência na interação com os indicadores. Falo em fluência porque, de fato, o trabalho com indicadores é quase uma linguagem própria. É necessário apreço por mensurar as coisas, obstinação quanto a ter indicadores e índices válidos, muita clareza na hora de comunicar as flutuações e o que elas significam. Eu citaria alguns autores como relevantes: Kaplan, Norton, Johnson, Sveiby, Epstein. Acredito também que o livro que publiquei pela Editora Campus possa ser uma boa ajuda, pois reúne teorias e casos reais sobre a implementação de sistemas de gestão da performance que vão do nível corporativo - abrangendo toda a empresa - até o desempenho do indivíduo no seu posto de trabalho.

## Como elaborar indicadores eficazes

- ✓ Fazer uma rápida revisão da teoria.
- ✓ Identificar a necessidade de capacitação da equipe para elaborar, implementar e analisar os indicadores.
- ✓ Criar uma visão de futuro para ter clareza de onde se deseja chegar.
- ✓ Identificar os interessados no sucesso do empreendimento e suas expectativas.
- ✓ Definir o que se deseja medir, como medir (quais os dados de entrada e as fórmulas dos indicadores) e interpretar os resultados obtidos.
- ✓ Simplificar os cálculos, de forma a ter indicadores úteis, fáceis e viáveis de medir.
- ✓ Evitar criar indicadores complexos ou usar dados de entrada difíceis de obter.
- ✓ Pensar sempre em indicadores relativos e não em números absolutos. Ex.: em vez de usar "quantidade de exames atrasados", trocar para "percentual de exames atrasados frente ao total realizado".
- ✓ Criar um placar de indicadores que possibilite equilibrar interesses, medir consistente e coerentemente, divulgar e aprimorar.
- ✓ Evitar armadilhas, como simplesmente copiar o que está num livro ou o que o concorrente está fazendo, ou ainda contratar um consultor e não se envolver com o processo.

## Como você vê a evolução dos Indicadores e o futuro desta ferramenta?

Com a massificação do uso da informática, sua utilização está se tornando cada vez mais comum. As empresas que desejam ser líderes em seus setores já possuem ou estão desenvolvendo suas sistemáticas. Particularmente, acredito que as empresas manterão indicadores para consumo interno e outros para informar à sociedade como elas estão agregando valor. Existe um montante de valor social adicionado por cada empresa, muito maior do que o meramente econômico. As empresas geram trabalho, qualidade de vida, maior segurança, novas tecnologias. Cada vez mais, o conceito de responsabilidade sócio-ambiental estará ombro a ombro com o de responsabilidade econômica, de modo que as empresas serão empenhadas a divulgar indicadores sobre suas operações para além da contabilidade tradicional. Uma vez implementada a cultura de Indicadores, torna-se impossível viver sem eles, e sua utilização passa a ser simples. A equipe não aceitará mais um comentário do tipo "tivemos muitos atrasos de laudos este mês", desejará ter esse atraso quantificado e analisará a evolução no tempo para avaliar as medidas a serem tomadas. ■

[jrezende@coppead.ufrj.br](mailto:jrezende@coppead.ufrj.br)



# Confiabilidade a toda prova

## Agência Nacional de Vigilância Sanitária revisa exigências para Provedores de Ensaio de Proficiência

Um dos aspectos de grande relevância da Resolução RDC/Anvisa nº 302 de 13 de outubro de 2005, que dispõe sobre o Regulamento Técnico para funcionamento de laboratórios clínicos, é a exigência da participação destes em programas de ensaio de proficiência. Há pouco mais de um ano, este foi o tema da matéria de capa da edição de nº 9 do Qualifique, e volta à tona com a nova exigência da Anvisa, ao estabelecer que também os provedores de ensaio de proficiência sejam regulamentados.

Na verdade, os requisitos para habilitação de provedores já existem desde 2001, elaborados pela Gerência Geral de Laboratórios de Saúde Pública – GGLAS, coordenada pelo Dr. Galdino Guttmann Bicho, para avaliar a competência dos provedores nacionais por um processo voluntário.

Nada mais oportuno que aproveitar o atual momento de revisão desses requisitos como contribuição para elaboração do regulamento (de caráter compulsório). “O resultado concreto desse esforço são sete provedores habilitados voluntariamente e a participação ativa da comunidade científica na atual revisão”, comenta Maria do Céu B. e Albuquerque, bióloga da GGLAS, responsável por conduzir o grupo que discute o documento.

### Requisitos e Regulamentos

Segundo Maria do Céu, o desenvolvimento de provedores nacionais atendendo a ISO GUIA 43 e outros protocolos nacionais e internacionais é um avanço, que proporciona um maior acesso a esses programas pela rede laboratorial do país equiparando-a ao resto do mundo. “Sabemos que a garantia da qualidade de resultados analíticos fornecidos pelos laboratórios é fundamental para o sistema de vigilância sanitária e para a saúde da população.

A participação em ensaios de proficiência é requisito para avaliar o desempenho dos laboratórios e demonstrar a sua competência técnica, sempre que tais atividades estiverem disponíveis, por isso é exigida pela RDC/ANVISA nº 302/2005 e pela Portaria SVS/MS nº 70/2005 (para Laboratórios de Referência do MS)”, explica.

No processo de acreditação voluntário de laboratórios pelo Inmetro, baseado na ISO/IEC 17025 e NIT-DICLA-083, a participação em ensaio de proficiência também é requisito básico, a exemplo de todos os processos internacionais. Somando o reconhecimento da importância desta ferramenta pela Gerência de Tecnologia e Serviços em Saúde/Anvisa/MS e Secretaria de Vigilância em Saúde/MS, com os regulamentos já citados, só poderíamos contribuir melhorando os requisitos já existentes e adaptando-o a realidade brasileira, conta Maria do Céu.

### Participação da comunidade científica

Participam deste trabalho representantes da comunidade científica, grupo de estatísticos de notória competência, representantes de provedores nacionais e de outras gerências da Anvisa, como a Gerência de Tecnologia da Organização dos Serviços de Saúde, que foi responsável pela RDC ANVISA nº 302/2005.

O trabalho se divide em duas partes: A primeira, que é geral, define os requisitos gerenciais e técnicos a serem atendidos por provedores, independente da área de atuação. A segunda parte é individual por área e será apresentada em anexos específicos, como análises clínicas, ensaios em águas de centros de terapia renal substitutiva, alimentos, medicamentos etc.

### Saiba mais...

**A GGLAS** - A Gerência Geral de Laboratórios de Saúde Pública – GGLAS surgiu com a modernização da Rede Nacional de Laboratórios Oficiais de Controle de Qualidade em Saúde. Insere-se na estrutura da Anvisa com a missão de promover a competência técnica dos laboratórios analíticos em saúde para a prestação de serviços de análise em produtos sujeitos ao regime de vigilância sanitária.

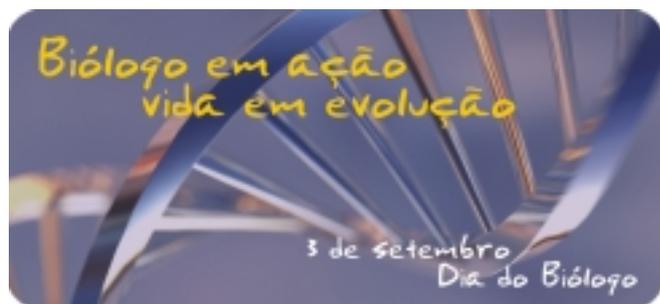
Os provedores habilitados pela Anvisa/Reblas estão divulgados na página da Anvisa:

<http://www.anvisa.gov.br/reblas/bio/prof/index.htm>

“Iniciamos com a elaboração da parte comum a todos os provedores e pelo anexo referente a ensaios de interesse da área clínica, buscando atender à demanda gerada pelos regulamentos já mencionados. Na primeira versão dos requisitos, o anexo referente a laboratórios clínicos utilizou parâmetros da lei americana Clinical Laboratory Improvement Amendments (CLIA) de 1988, e nossa proposta atual é estabelecer parâmetros baseados na realidade brasileira”, comenta Maria do Céu.

### Principais dificuldades

Dentre as maiores dificuldades levantadas, está a definição de parâmetros específicos para cada área, como frequência, número de amostras (itens de ensaio) e critérios de avaliação que contemplem a realidade analítica do Brasil. “Para enfrentar este desafio, contamos com um excelente grupo de estatísticos, da Anvisa e dos Provedores, que estão trabalhando com dados brasileiros. Uma parte do trabalho já foi desenvolvida, e o modelo matemático proposto pelo Dr. Pedro Luis Nascimento da Silva está sendo testado frente a análises de interesse clínico. Tudo indica que, ainda em agosto, será possível disponibilizar à sociedade as conclusões para a área clínica”, conclui Maria do Céu. ■





# Proficiência em Banco de Leite

## A garantia de alimentar com qualidade

A ControlLab firmou com o Instituto Fernandes Figueira/Fiocruz uma importante parceria, ao fornecer o controle de qualidade desenvolvido com exclusividade para os Bancos de Leite Humano do Ministério da Saúde.

Para garantir a qualidade do leite coletado e distribuído pelos Bancos de Leite, é realizada uma série de análises laboratoriais. “Esses laboratórios precisam ter sistemáticas eficientes de ensaio de proficiência, controle interno e controle de processo. O Ministério da Saúde abraçou esta causa, e nós estamos com eles”, afirma Marcio Biasoli, Diretor-Presidente da ControlLab.

Segundo Leonardo Paiva, Gestor de Serviços da ControlLab, os serviços começaram a ser desenvolvidos há cerca de um ano. “Das reuniões com o IFF/Fiocruz passamos aos testes, e em julho deste ano nos reunimos com representantes de 28 Bancos de Leite para apresentá-los. O evento foi uma realização pessoal para todos que trabalharam no projeto. Depois de muita dedicação, foi gratificante sentir a receptividade dos usuários”, comenta.

A parceria se inicia com um grupo pequeno de participantes, mas promete crescer para o próximo ano, até que todos os Bancos de Leite da Rede BLH possam usufruir do programa. ■



### Saiba mais...

O Brasil possui 187 Bancos de Leite, que são responsáveis por selecionar doadoras de leite materno para suprir a necessidade de recém-nascidos cujas mães não podem ou não conseguem amamentar.

A rede BLH promove, protege e apóia o aleitamento materno; coleta e distribui leite humano com qualidade certificada; contribui para a redução da mortalidade infantil e soma esforços ao pacto nacional pela redução da mortalidade materna e neonatal.

### SUS de A a Z

#### Informação como instrumento de gestão

SUS de A a Z é um site de fácil consulta, desenvolvido por meio da parceria entre o Ministério da Saúde (MS) e o Conselho Nacional das Secretarias Municipais de Saúde (Conasems). É uma verdadeira ferramenta de apoio para gestores, ajudando-os a compreender os conceitos mais usuais no exercício de sua função e as inter-relações entre as diversas áreas que compõem o sistema.

Acesse o site do SUS e comprove a eficiência desse serviço: [www.saude.gov.br/susdeaz](http://www.saude.gov.br/susdeaz)

### Anvisa lança mais um boletim eletrônico

Para levar informação a um amplo e variado público-alvo de profissionais, a Anvisa lançou, em março, o Boletim de Informação sobre Serviços de Saúde (BISS). Desenvolvido pela área de Tecnologia em Serviços de Saúde, o boletim, que tem periodicidade bimestral, é enviado por e-mail aos inscritos no site. Nas duas primeiras edições, o BISS publicou um panorama das principais ações da Anvisa e a atualização dos regulamentos, atividades e eventos promovidos pela área de serviços de saúde. Os interessados em receber o BISS devem acessar o site [www.anvisa.com.br](http://www.anvisa.com.br) para realizar o cadastro.

## Vai Rolar!

### 26 a 28 de julho - Ribeirão Preto / SP

II Encontro de Gestão em Unidade de Hemoterapia  
[www.hemocentro.frpm.usp.br](http://www.hemocentro.frpm.usp.br)

### 12 e 13 de agosto - São Bernardo do Campo / SP

11º Jornada de Medicina Laboratorial do ABC  
[www.sbpc.org.br](http://www.sbpc.org.br)

### 21 a 25 de agosto - Rio de Janeiro / RJ

11º Congresso Mundial de Saúde Pública e 8º Congresso Brasileiro de Saúde Coletiva  
[www.saudecoletiva2006.com.br](http://www.saudecoletiva2006.com.br)

### 12 a 14 de setembro - Rio de Janeiro / RJ

Hospital Business 2006  
[www.hospitalbusiness.com.br](http://www.hospitalbusiness.com.br)

### 18 de setembro - Curitiba / PR

1º Fórum de Indicadores Laboratoriais  
[www.controllab.com.br](http://www.controllab.com.br)

### 19 a 22 de setembro - Belo Horizonte / MG

IX Simpósio Internacional sobre HTLV no Brasil  
[www.simposiohtlv.org](http://www.simposiohtlv.org)

### 19 a 22 de setembro - Curitiba / PR

40º CBPC/ML  
[www.sbpc.org.br](http://www.sbpc.org.br)

### 20 a 22 de setembro - São Paulo / SP

Pet South America 2006  
[www.petsa.com.br](http://www.petsa.com.br)

### 20 a 22 de setembro - São Paulo / SP

6º CONPAVEPA  
[www.anclivepa-sp.org.br](http://www.anclivepa-sp.org.br)

### 28 e 29 de setembro - São Paulo / SP

Microbiologia no Brasil: Diretrizes e Estratégias  
[www.sbmicrobiologia.org.br](http://www.sbmicrobiologia.org.br)

### 16 a 20 de outubro - Havana / Cuba

III International Symposium on Biochemistry and Molecular Biology  
[www.sbbq.org.br](http://www.sbbq.org.br)

### 20 e 21 de outubro - Bento Gonçalves / RS

X Jornada Científica de Análises Clínicas  
 tel: (55) 3231-3277

### 03 a 06 de novembro - Recife / PE

Hemo 2006  
[www.sbhh.com.br](http://www.sbhh.com.br)

### 08 a 11 de novembro - Goiânia / GO

X Congresso Brasileiro de Biomedicina  
[www.crbm3.org.br](http://www.crbm3.org.br)

**1º**  
**fórum de indicadores laboratoriais**

Dia 18 de setembro  
 Curitiba / PR  
 Exclusivo para participantes do programa de Indicadores Laboratoriais da SBPC/ML e do ControlLab

em conjunto com o 40º CBPC/ML

**Interpretação e abordagem prática da RDC 302/2005 e regulamentações locais**

Rio de Janeiro/RJ: 04 e 05 set 2006  
 Belo Horizonte/MG: 23 e 24 out 2006  
 Curitiba/PR: 09 e 10 nov 2006  
 São Paulo/SP: 22, 23 e 24 nov 2006  
 Recife/PE: 30 nov e 01, 02 dez 2006  
 Brasília/DF: 07 e 08 dez 2006

participação ControlLab

## expediente

**Qualifique** é uma publicação trimestral da ControlLab destinada aos laboratórios de ensaio

Conselho Editorial: Vinícius Biasoli, Carla Albuquerque e Carolina Alencar

Produção Editorial: Parole Comunicação, tel.: (21) 3311-4629

Textos: Cláudia Manhães • Design: Raquel Luterman • Diagramação: Marcelle Sampaio • Cartoon: Marcelo Tiburcio

qualifique online: [www.controllab.com.br/qualifique](http://www.controllab.com.br/qualifique)  
 fale conosco: [qualifique@controllab.com.br](mailto:qualifique@controllab.com.br)

**CONTROL Lab**  
[www.controllab.com.br](http://www.controllab.com.br)



# Cadeira **cativa** na **medicina** brasileira

Pelo menos uma vez a cada mês, o Dr. João Pedro Marques Pereira, médico hematologista e vice-presidente da Sociedade Brasileira de Hematologia e Hemoterapia, guarda o jaleco no armário e veste terno e gravata para um compromisso mais que especial: exercer a medicina. Mas, desta vez, de maneira voluntária, num lugar que em quase nada lembra um ambiente hospitalar, a não ser pelos frequentadores de seus salões.

Ocupante, desde julho de 2001, da cadeira de nº 85 da Academia Nacional de Medicina, sediada no Rio de Janeiro, João Pedro destaca o envolvimento dos membros da instituição, a mais antiga do gênero na América Latina, com os princípios de ética e progresso na área da saúde, bem como do aperfeiçoamento de seu ensino. "Essas paredes guardam histórias de vidas dedicadas à medicina, desde a época em que o próprio imperador aqui vinha se tratar com os médicos da Academia e colher sugestões para a política de saúde pública da monarquia", conta.

Tamanha tradição, longe de ser um contraponto aos avanços exigidos pela ciência, enobrece o trabalho dos acadêmicos em busca de uma medicina moderna e abrangente. "As sessões têm programas técnico-científicos muito bons. Numa das últimas, por exemplo, da qual até minha esposa participou, mesmo não sendo profissional da área, houve uma conferência sobre as descobertas médicas mais importantes do milênio. Nós formamos uma sociedade atenta ao exercício da medicina, que também auxilia o poder público", diz João Pedro, lamentando o fato de não poder participar de todos os encontros, por morar no Rio Grande do Sul. "Nossos encontros são sempre alegres e recheados de emoção. Fiz muitas e grandes amizades entre os acadêmicos, o que possibilita sempre uma saudável troca de conhecimentos, já que praticamente todas as vertentes da medicina têm representantes na Academia".

E esse intercâmbio já ultrapassou as fronteiras do país, com as recentes visitas dos acadêmicos às instituições da França e da Espanha. "A visita à Academia Francesa, da qual participei, foi fantástica, pois promoveu um intercâmbio cultural e também didático, por meio de bolsas de estudo para brasileiros naquele país. Na verdade, já existia uma integração, posto que a nossa academia se criou nos moldes da francesa, e, ao longo dos anos, foi adquirindo personalidade, em função das características e da própria história da Medicina do país", explica, sem se dar conta de já ser, ele mesmo, um importante capítulo desta história.



## Um "raio X" da Academia

A Academia Nacional de Medicina foi fundada sob o reinado do imperador D. Pedro I, em 30 de junho de 1829, com o nome de Sociedade de Medicina do Rio de Janeiro. Em 8 de maio de 1835 recebeu, por decreto da Regência Imperial, o nome de Academia Imperial de Medicina. E finalmente, em 21 de novembro de 1889, passou a ter o título que se mantém até hoje.

Atualmente, é composta de 100 Membros Titulares, além de um número variável de Membros Eméritos (que completam 25 anos vinculados à Academia). Comporta ainda as categorias de Honorários e Correspondentes, para as quais também são admitidos estrangeiros.

Para ser admitido, o candidato, que deve ser brasileiro, formado em Medicina há pelo menos 15 anos, passa por eleição em plenário após criterioso processo de avaliação, com apresentação de tese e trabalhos comprobatórios de sua atividade científico-profissional.

Desde sua fundação, realiza, toda quinta-feira, uma sessão aberta ao público, contando com a maioria de seus membros, e confirmando-a como a mais antiga entidade cultural e científica a reunir-se regular e ininterruptamente por tanto tempo. ■

[marquespereira@myway.com.br](mailto:marquespereira@myway.com.br)

## Prof. Biasoli e os Indicadores de Desempenho

