

**PRIMEIRO TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS –**

**Nº 019/2020**

**DIAGNOSE CONSULTORIA E TREINAMENTO EMPRESARIAL LTDA – ME**

**E**

**IMED – INSTITUTO DE MEDICINA, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO**

São partes neste instrumento:

**IMED – INSTITUTO DE MEDICINA, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº. 19.324.171/0001-02, com sede na Rua Itapeva, nº 202, Conj. 34, Bela Vista, São Paulo-SP, CEP.: 01.332-000, e filial em Formosa-GO, à Avenida Brasília, nº 1.126, 1º andar, salas 02, 05 e 06, Formosinha, CEP.: 73.813-010 (CNPJ/MF nº 19.324.171/0006-09), neste ato representado na forma do seu Estatuto Social, doravante denominado simplesmente “**CONTRATANTE**” ou “**IMED**”; e, de outro lado,

**DIAGNOSE CONSULTORIA E TREINAMENTO EMPRESARIAL LTDA – ME**, com sede na Rua Ibicaba, nº 53, sala 01, Chácara Califórnia, São Paulo/SP, CEP.: 03404-020, inscrita no CNPJ/MF sob o nº. 09.613.094/0001-49, neste ato representada por sua sócia, **SRA. ÂNGELA MARIA SANTOS CHAGAS**, brasileira, casada, empresária, portadora da Carteira de Identidade nº 28.515.367-5 e do CPF nº 250.008.818-93, doravante denominada simplesmente “**CONTRATADA**”.

**- CONSIDERANDO QUE:**

- i. Em 30 de junho de 2020, foi celebrado entre as Partes, o contrato a prestação de serviços contínuos, em caráter autônomo e não exclusivo, de implantação e

treinamento do programa de desenvolvimento e capacitação de lideranças e de equipe de colaboradores, visando o aumento da qualidade dos serviços e a estruturação das áreas de relacionamento interno e externo para fins de dar suporte às atividades de gestão desenvolvidas pelo **IMED** junto ao Hospital de Campanha, implantado nas dependências do Hospital Regional de Formosa, tendo em conta que o **IMED** é a organização social responsável pelo gerenciamento, operacionalização e execução das ações e serviços de saúde da referida Unidade de Saúde, conforme Contrato de Gestão Emergencial firmado com o Estado de Goiás, por intermédio de sua Secretaria de Estado de Saúde (Contrato de Gestão Emergencial nº 026/2020 – SES / GO);

- ii. O prazo de vigência do contrato de gestão emergencial firmado com o Estado de Goiás, por intermédio de sua Secretaria de Estado de Saúde (Hospital Regional de Formosa – Contrato de Gestão Emergencial nº 026/2020 – SES / GO), foi prorrogado até o dia 31/12/2020;
- iii. Houve a abertura da filial do **CONTRATANTE** no Município de Formosa-GO: Avenida Brasília, nº 1.126, 1º andar, salas 02, 05 e 06, Formosinha, CEP.: 73.813-010 (CNPJ/MF nº 19.324.171/0006-09); e
- iv. Devido à continuidade e agravamento da pandemia causada pelo coronavírus, faz-se necessário a extensão do programa de treinamento e capacitação para o mês de dezembro; e
- v. As Partes desejam, de comum acordo, formalizar as questões trazidas nos itens “ii” a “iv” acima mencionados,

**RESOLVEM** as Partes celebrar o **PRIMEIRO TERMO ADITIVO AO CONTRATO**, doravante simplesmente denominado “Instrumento”, conforme as seguintes cláusulas e condições:

## **1. OBJETO:**

1.1. O presente Instrumento tem por objeto prorrogar o prazo de vigência do Contrato **até o dia 31 de dezembro de 2020**, bem como acrescentar, junto à qualificação do **IMED** constante no preâmbulo do Contrato, os dados de sua Filial no Município de Formosa-GO, passando o mesmo a viger com a qualificação disposta no preâmbulo deste Instrumento.

1.2. Este Instrumento tem ainda por objeto a extensão do programa de treinamento e capacitação para o mês de dezembro, conforme e nos termos contidos no documento anexo.

## **2. DA RATIFICAÇÃO:**

2.1. Permanecem inalteradas e neste ato são ratificadas pelas Partes todas as demais cláusulas e condições previstas no Contrato e em seu(s) eventual(is) Termo(s) Aditivo(s) que não tenham sido expressamente alteradas por este Instrumento. Em caso de divergência entre as disposições previstas no Contrato ou em seu(s) eventual(is) Termo(s) Aditivo(s) e neste Instrumento, prevalecerão as disposições contidas neste Instrumento.

## **3. DAS DEMAIS DISPOSIÇÕES:**

3.1. Este Instrumento é celebrado em caráter irrevogável e irretratável, obrigando as Partes e seus sucessores ao cumprimento do mesmo.

3.2. Não será considerada precedente, novação ou renúncia, a tolerância pelas Partes contratantes, quanto a eventuais concessões da outra Parte, relativamente às condições estabelecidas neste Instrumento.

3.3. O presente Instrumento entrará em vigor na data de sua celebração.

E, por assim estarem de acordo, assinam o presente Instrumento Contratual em 02 (duas) vias de igual teor e forma, perante as 2 (duas) testemunhas identificadas abaixo, para que produza os efeitos jurídicos desejados.

Formosa, 15 de novembro de 2020.

---

**IMED – INSTITUTO DE MEDICINA, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO**

---

**DIAGNOSE CONSULTORIA E TREINAMENTO EMPRESARIAL LTDA – ME**

Ângela Maria Santos Chagas

Testemunhas:

1) \_\_\_\_\_

Nome:

R.G.:

C.P.F.:

2) \_\_\_\_\_

Nome:

R.G.:

C.P.F.:



São Paulo, 15 de novembro de 2020.

Ao

**IMED – INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO**

**Prezados,**

A nova realidade causada pelo COVID-19 gerou impactos imensuráveis em toda a humanidade. O medo, a insegurança e a falta de perspectiva tornaram-se mais evidentes a partir do momento que a doença atingiu escala global. Esses fatores, somados ao isolamento social, desemprego e perda de membros da família atingiram diretamente a área da saúde emocional, que assim como a física, está exigindo cuidados redobrados neste momento tão delicado da população mundial. Atentos a essa condição, no mês de dezembro, realizaremos no **HRF – Hospital Regional de Formosa**, os módulos de capacitação para as equipes, de **Crescimento pós traumático** e líderes, em **Enfrentamento adaptativo**.

A dedicação e o cuidado com a saúde emocional dos colaboradores refletem em um atendimento mais eficaz e humanizado para os pacientes que estão passando por um momento de angústia e fragilidade; A capacitação reforça o compromisso que o Instituto de Medicina, Estudos e Desenvolvimento – IMED tem em trabalhar com um sistema de saúde, que prioriza todos os indivíduos envolvidos na área, do colaborador, ao paciente; do terceirizado ao familiar.”

## **Especificações Mínimas do Serviço:**

### **Temas: Crescimento pós traumático e Enfrentamento Adaptativo**

**Dinâmica:** Workshop presencial com ações de envolvimento dos públicos assistenciais e lideranças que atuam no combate direto de COVID-19, contemplando todos os profissionais que atuam nos turnos diurno e noturno, respeitando o distanciamento recomendado pelo Ministério da Saúde (1,5 e 2 metros de distância);

### **Conteúdo:**

Quaisquer médicos e outros profissionais de saúde têm experimentado enormes níveis de estresse e incerteza ao fornecer cuidados para pacientes com doença coronavírus em 2019 (COVID-19). Aqueles que trabalham nos epicentros do vírus podem cuidar de um grande número de pacientes gravemente enfermos e sofrer traumas psicológicos relacionados à exposição a muitas mortes em um curto período de tempo ou ameaça de morte para eles, colegas ou entes queridos. Esses médicos podem ter encontrado vários desafios, como não ter equipamento de proteção individual suficiente, serem designados para a prática em áreas fora de sua especialidade, lidar com a falta de terapêuticas conhecidas, tomar decisões difíceis sobre racionamento ou priorizar cuidados e enfrentar interrupções que afetam muitos aspectos dos cuidados de saúde e da vida diária.<sup>1</sup>

As organizações de saúde e a sociedade têm a responsabilidade de ajudar a lidar com essas tensões e desafios. <sup>2</sup> Exemplos de apoio psicológico incluem apoio de pares e serviços individuais de saúde mental. Além dessas formas tradicionais de suporte para sofrimento agudo, pode haver potencial para mudança e crescimento pessoal e organizacional acelerado que muitas vezes levaria anos para ocorrer.

O crescimento pós-traumático foi definido como “mudança psicológica positiva experimentada como resultado de uma luta com circunstâncias de vida altamente

desafiadoras" e através do estabelecimento de perspectivas para um "novo normal" quando o antigo normal não é mais uma opção.<sup>3,4</sup> O crescimento pós-traumático inclui 5 domínios: desenvolvimento de relacionamentos mais profundos, abertura a novas possibilidades, maior senso de força pessoal, maior senso de espiritualidade e maior valorização da vida. O inventário de crescimento pós-traumático foi traduzido para 22 idiomas, e pesquisas usando o inventário encontraram fortes evidências de crescimento pós-traumático em várias culturas e muitas populações traumatizadas diferentes, incluindo aqueles que sobreviveram a luto, desastres naturais, veículos motorizados e outros acidentes, condições médicas (por exemplo, câncer, infarto do miocárdio, HIV), agressão sexual e física, situações de refugiados e reféns e em combate a veteranos.<sup>3</sup>

Normalmente, o crescimento pós-traumático se desenvolve após um trauma físico ou psicológico que é perturbador o suficiente para as perspectivas e valores do indivíduo afetado, que estimula a reavaliação e reconstrução de crenças psicológicas e filosóficas e abordagem de vida.<sup>3,4</sup> Esses traumas costumam forçar os indivíduos afetados a reconhecer que não são invencíveis, a considerar o que fazem e o que não controlam e a reavaliar suas prioridades pessoais e profissionais.

Após alguns eventos traumáticos, é uma resposta normal para as pessoas afetadas recordar e reviver o evento traumático. Isso é característico do estresse pós-traumático. Quando as lembranças do trauma se tornam involuntárias, intrusivas e não resolvidas, elas podem se tornar uma característica central do transtorno de estresse pós-traumático.<sup>3</sup> Em contraste, quando as lembranças não são mais precipitadas pelo trauma, mas sim dirigidas pelo indivíduo, a reflexão deliberada pode facilitar o crescimento pós-traumático.<sup>3</sup> O indivíduo afetado pode começar a explorar os domínios do crescimento pós-traumático, considerando uma série de questões (Tabela e no Suplemento). Essa reflexão deliberada e o crescimento pós-traumático resultante são processos ativos que envolvem consciência, transparência, motivação, criatividade e dedicação à melhoria. Embora desafiador, o processo também pode ser altamente recompensador.

Algumas pesquisas mostraram que o crescimento pós-traumático é comum entre indivíduos que vivenciam eventos traumáticos (como aqueles relacionados a desastres naturais, acidentes automobilísticos, agressões, crises médicas e luto),

com taxas de prevalência variando entre 30% e 70%, e que pode ser possível facilitar este processo. 5 Estudos conduzidos com pacientes que têm ou têm câncer demonstraram que as intervenções destinadas a facilitar o crescimento pós-traumático resultaram em uma melhora estatisticamente significativa em relação aos controles, com 1 estudo envolvendo 126 pacientes com câncer apresentando crescimento pós-traumático sustentado em 1 ano. 6

Ao facilitar o crescimento pós-traumático, pode ser possível reduzir a influência negativa de traumas psicológicos futuros e, potencialmente, criar uma força de trabalho de saúde mais resiliente e organizações de saúde mais fortes. Quando o Sistema de Saúde Sueco em Seattle se tornou um epicentro para alguns dos primeiros casos de COVID-19 nos Estados Unidos, eles atribuíram sua preparação e resiliência à reflexão deliberada, aprendizado e crescimento catalisados por uma grande greve trabalhista vários meses antes. Essa experiência ajudou a transformar sua abordagem de comunicação, delegação de autoridade e suporte a seus cuidadores, que eles consideram facilitar uma resposta organizacional mais otimizada em seus 5 hospitais quando a pandemia COVID-19 ocorreu vários meses depois. 7 Da mesma forma, depois que o furacão Katrina incapacitou o sistema de saúde de Nova Orleans, a comunidade médica criou clínicas “pop-up” para fornecer serviços de saúde à comunidade necessitada. Por meio de reflexão e aprendizado subsequentes, Nova Orleans reimaginou a prestação de cuidados de saúde e o novo modelo centrado no paciente desenvolvido a partir desse processo inspirou e serviu de modelo para outros em todo o país. 8 Além dos aprendizados específicos de um determinado evento, estudos em militares veteranos sugerem que o crescimento pós-traumático em resposta a 1 trauma reduz a probabilidade de desenvolver transtorno de estresse pós-traumático após traumas subsequentes, um achado que pode se aplicar ao crescimento pós-traumático em outros contextos. 9 O crescimento pós-traumático pode ser medido em indivíduos dentro da organização usando o Inventário de crescimento pós-traumático. O crescimento organizacional pós-traumático pode ser avaliado pela quantidade e qualidade das lições aprendidas em um processo de revisão pós-crise. 7 , 8

Quando as organizações são afetadas por adversidades, elas geralmente usam o gerenciamento de crises com o objetivo de restaurar o sistema ao seu nível normal de funcionamento. Em contraste, o crescimento organizacional pós-traumático refere-se a um processo pelo qual as organizações não são apenas restauradas,

mas alcançam um nível mais alto de funcionamento como resultado de abordar e aprender com um evento traumático. Organizações ou líderes não devem pressionar os indivíduos a buscarem crescimento logo após o trauma ou isso pode inadvertidamente aumentar o sofrimento. 3 Depois de atender às necessidades básicas e chegar a um acordo com a circunstância, as seguintes etapas podem ajudar a catalisar o processo de crescimento pós-traumático:

Deliberadamente, reserve um tempo para avaliar como o indivíduo ou organização foi afetado pela pandemia e o que pode ser aprendido com a experiência. Envolva uma equipe de líderes de apoio, dedicada e transparente e profissionais de saúde de primeira linha que trabalham em colaboração para reimaginar um "novo normal".

Identifique modelos de papel (indivíduos ou organizações) que cresceram durante a adversidade. Na superação de condições de adversidade extrema, como as vivenciadas durante a pandemia COVID-19, os modelos exemplares demonstram que o crescimento pós-traumático é possível, como esse crescimento ocorre e como uma organização de indivíduos afetados pode emergir da pandemia mais forte, inspirada e mais resiliente.

Aprenda a ver a situação atual tanto como um trauma com consequências, quanto como uma oportunidade para "reinventar" ou melhorar o status quo. Pergunte: "Como a pandemia pode servir como um catalisador ou trampolim para o crescimento e a mudança?" A criatividade é um importante motor de crescimento. Que novas ideias, atitudes, procedimentos e estruturas os indivíduos e organizações podem gerar como resultado de suas experiências com a pandemia?

Avalie como essa experiência pode ter servido para conectar o indivíduo ou organização à humanidade e à sociedade em geral, e fornecer clareza e promover soluções altruístas. Organizacionalmente, re imagine como demonstrar um compromisso sincero com as pessoas da organização e se reconectar aos valores organizacionais altruístas.

Ao lidar com um sentimento de perda e luto, durante a pandemia e outros tempos de crise, perceba que pode ser possível perceber o que está faltando, o que é mais importante e por que organizações são verdadeiramente gratas. Os líderes estão

cuidando suficientemente das pessoas da organização de forma apropriada? Existem motivos para ser otimista?

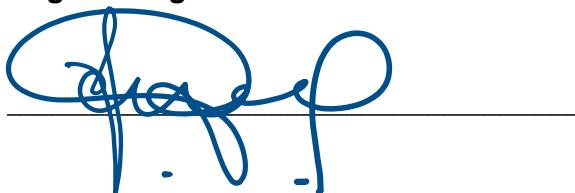
Em última análise, não é o trauma que causa o crescimento, mas sim como os indivíduos e as organizações interpretam e respondem a ele. O crescimento pode ocorrer respondendo ao trauma de uma maneira que enfoca o aprendizado de como o trauma pode servir como um catalisador positivo para que o futuro da medicina seja maior do que o status quo anterior. Quando a fase aguda da pandemia diminui, após o gerenciamento da crise e o apoio psicológico inicial, muitas vezes existe a oportunidade de escolher uma estratégia de enfrentamento para facilitar o crescimento. O “enfrentamento da evitação” desadaptativo pode envolver a retirada por meio da negação e distração, desligamento, despersonalização, raiva, culpar os outros, abuso de substâncias, redução do esforço de trabalho, retirada e isolamento.<sup>3, 10</sup> Comportamento autopunitivo, baixa autoavaliação e falta de autoconfiança podem impedir os processos.<sup>3</sup> O enfrentamento adaptativo não se retrai, mas envolve-se com a experiência e com os outros. O enfrentamento adaptativo é otimista, flexível, social, orientado para a ação e focado na resolução de problemas. Essas abordagens podem levar a novas perspectivas, soluções criativas e crescimento relacionado ao estresse para indivíduos e organizações. Compartilhar as lições aprendidas pode resultar na percepção de que colegas e organizações semelhantes podem contar uns com os outros para obter apoio e podem ajudar a superar obstáculos ao crescimento.

O crescimento pós-traumático não minimiza a seriedade e gravidade do que aconteceu, mas pode emergir da adversidade por meio do gerenciamento ativo após o importante processo de luto.

*Fonte: Artigo- Autor correspondente: Kristine Olson, MD, MSc, Yale School of Medicine, 20 York St, New Haven, CT 06510 ( [kristine.olson@yale.edu](mailto:kristine.olson@yale.edu) ).*

**Sem mais e atenciosamente,**

**Angela Chagas**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Angela Chagas", is placed below her name. The signature is fluid and cursive, with a large, stylized 'A' at the beginning.