

Entrevista - Mulheres em Foco | Patrícia Frossard

Country Manager da Philips do Brasil, Patrícia Frossard vem construindo uma sólida carreira na liderança de organizações com atuação global. Ela é formada em Direito pela Universidade Paulista (Unip), com especializações nas áreas Empresarial, de Consumo e Trabalhista, além de um MBA em Administração e Governança Corporativa. Está na Philips desde 2013, tendo ocupado antes o cargo de Head de Legal & Compliance para a América Latina, além de passagens anteriores por importantes corporações. Nesta entrevista, ela fala sobre os desafios da liderança feminina, especialmente após a crise sanitária iniciada em março de 2020.

Gostaríamos de começar falando sobre seu atual cargo, como Country Manager da Philips no Brasil. De modo geral, quais são suas principais responsabilidades neste posto?

Eu sou líder na Philips aqui no Brasil, e no meu time eu tenho todo o management responsável por todas as áreas da organização, tanto as funcionais quanto as comerciais. No pilar da Consumo, temos um portfólio de produtos para o consumidor, voltado ao bem-estar. A Philips é uma empresa historicamente conhecida pela transformação. Ela já passou pelo segmento de eletrônicos e, há cerca de dez anos, está focada em saúde. Acompanhamos a evolução do mercado e nos transformamos em uma empresa prestadora de serviços em saúde, trabalhando com produtos de grande porte, como equipamentos de diagnóstico por imagem, que cada vez mais estarão conectados por soluções de software, que também trazemos para o mercado, como o Tasy, que é uma solução que combina gestão hospitalar e EMR. Com isso nos posicionamos no coração do hospital, criando uma relação de longo prazo. Neste foco de atuação, eu busco extrair do meu time esse espírito de transformação. Nós temos um mix de colaboradores, um time formado por pessoas jovens e de mais senioridade. E isso é muito rico, porque você consegue extrair o melhor de cada geração, e estão todos dispostos a buscar essa transformação que é o nosso foco. Sabemos que a empresa não é só uma “razão social”. Ela é feita por pessoas e eu preciso que estejam engajadas, que tenham o mindset de transformar, de trazer ideias, de desafiar o status quo.

Você vem desenhando uma carreira em linha ascendente. Quais foram os principais desafios que você vivenciou, por exemplo, para assumir seu atual cargo?

Primeiro eu gostaria de dizer que vejo uma grande diferença entre mulheres e homens no momento de aceitar um novo cargo. Pelo menos esta é minha experiência. As mulheres costumam tomar uma “decisão colegiada”, consultam marido e filhos, elas têm muita cautela. Os homens já são mais impetuosos, mais seguros em seguir em frente. Eu vejo ainda, nas mulheres, certa insegurança de acreditar nelas mesmas. Então é importante ter apoio, como eu sempre tive da empresa. Eu vinha de uma carreira estabilizada na área jurídica, e sabia que se precisasse eu poderia dar um passo atrás. Foi um desafio gigante, mas eu tinha apoio da família e um bom relacionamento na empresa. As pessoas já me conheciam e sabiam que eu faria um esforço para que desse certo. Eu acho que se você for uma pessoa que se comunica bem, se mostra interessada em sempre participar, se você consegue congrega as energias para que dê certo, nada te impede de avançar. Mas eu acho que não é um mérito exclusivamente seu, você precisa de um chefe que acredita em você, que lhe dá oportunidade. Eu tive ajuda desde a minha formação, e depois de pessoas da minha equipe, para que eu conseguisse me destacar e exercer o meu trabalho.

E quais foram os maiores desafios quando você assumiu o cargo?

Eu assumi este posto em maio de 2019 e menos de um ano depois, em março de 2020, começou a pandemia, que eu acredito que foi o maior desafio para todos os líderes, não apenas para mim. Eu me vi diante do empenho de fazer com as pessoas não desistissem, que a empresa continuasse funcionando. Eu sabia que precisava que as pessoas se mantivessem acreditando no propósito da empresa, mesmo diante dessa crise. Nós fornecíamos os respiradores (para os hospitais) e precisávamos fazer a manutenção desses equipamentos. E ainda não havia vacina. Infelizmente tivemos perdas na equipe, embora não dê para ter certeza sobre como foi a contaminação. Eles foram verdadeiros guerreiros e eu acho que o meu desafio foi justamente, diante disso, manter as

pessoas com essa energia alta.

Como você lidou com esse cenário de trabalhar em casa e, ao mesmo tempo, cuidar da família?

Eu tenho dois filhos. Não vou falar que foi fácil porque não foi. Tive apoio do meu marido, mas nossa rotina mudou completamente. Os professores e nós, pais, não estávamos preparados para o home schooling. Então você imagina, eu tive que atender meus filhos em vários momentos durante o expediente. Eu costumo brincar que “caí no conceito” deles. Minha filha ficou surpresa quando viu que meu trabalho era “só” ficar no computador o dia todo (risos). Eu também fiz terapia o que acabou sendo muito bom. Passei por um processo de aprendizado, porque você precisa saber quando está na hora de pedir ajuda porque não pode fazer tudo sozinha. Acredito que quando as coisas voltarem totalmente ao normal nossa rotina será diferente, porque todos fazem sua parte, meus filhos estão mais independentes. Eu sinto que quebrei uma barreira. Antes eu me recusava a demonstrar fraqueza, mas o home office acabou mudando isso. As pessoas do trabalho começaram a “entrar” na minha casa e vice-versa. Começamos a falar de assuntos pessoais, gostos, preferências. No escritório você tem uma determina postura, um distanciamento formal, mas com o home office descobrimos afinidades, e por isso ficamos mais “humanos”, mais próximos.

Apesar dos avanços, no mundo corporativo a participação feminina ainda não está equiparada à masculina. Em 2020, apenas 7,4% das empresas listadas na Fortune 500 tinham mulheres no cargo de CEOs. Em sua opinião, quais elementos podem contribuir para seguir com esses avanços e reduzir disparidades profissionais?

Não vou dizer que é fácil, mas ajuda se isso estiver na pauta do time de gestão das empresas. O percentual de mulheres em cargos de liderança ainda é muito baixo, mas mudar isso depende de um duplo exercício. De um lado, o exercício da empresa de passar a colocar essas mulheres nos planos de carreira, prepará-las para que estejam prontas para assumir essas oportunidades quando surgirem. A empresa precisa proporcionar flexibilidade suficiente para que essas mulheres possam evoluir na carreira sem perder qualidade de vida. Eu acho que a pandemia acabou influenciando positivamente neste sentido, porque as empresas obrigatoriamente se tornaram mais flexíveis. Hoje não entregamos mais horário e sim objetivos. Então, do outro lado, tem o exercício pessoal de equilibrar sua agenda, se você tem uma organização da sua agenda você consegue fazer tudo.

Você acredita que, para as mulheres executivas, sempre é possível conciliar a vida profissional com a vida pessoal quando se tem filhos?

Eu já ofereci cargos para mulheres que não aceitaram porque “adoram ser mães”. Eu também adoro ser mãe, mas consegui ter esse equilíbrio. A gente sempre se questiona. E eu já perguntei aos meus filhos se eles me consideram uma mãe presente. E eles disseram que sim. Teve vezes que eu peguei o celular fora do expediente, mas minha filha me alertou e eu parei de fazer isso (risos). Então eu tento ser um exemplo para que mais mulheres entendam que é possível se esposa, mãe e cuidar da empresa também. Por que não?

A agenda ESG exige das organizações a adoção de políticas de diversidade de gênero. Um estudo da FGV revelou que as empresas que contam com uma mulher na alta administração têm melhores notas em índices ESG, nos aspectos ambiental e social. Em sua opinião, a que se deve esses resultados?

Do ponto de vista do meio ambiente, eu acho que nós, mulheres, pensamos no ciclo todo. Até por termos a capacidade de gerar um filho, de ser mães, temos muito essa visão da continuidade. Da continuidade do planeta, da sociedade. Não que os homens não tenham, mas é algo biológico mesmo. Claro que os pais também se preocupam em deixar um mundo melhor para seus filhos, mas nas mulheres acaba sendo um pouco mais latente. Do ponto de vista social, há também uma preocupação com a diversidade. Pessoalmente, eu considero muito bom juntar pessoas de mais senioridade com jovens estagiários, acontece uma troca muito rica e quem ganha com isso é a empresa, porque você traz a maturidade de uma pessoa que já atuou no mercado, que tem uma

vivência da empresa, e traz a energia dos jovens, que estão ansiosos por aprender, mas que não têm a menor noção de como transitar naquele ambiente. Essa diversidade é algo que buscamos fazer na Philips. Também estamos convidando mais mulheres para fazer parte da área de tecnologia, pois ainda são em número reduzido. Queremos criar programas sociais para trazer essas mulheres para a tecnologia, fazer parcerias com o governo para prover formação na área. Tem uma série de coisas que, dentro da empresa, você consegue ter uma visão mais ampla e realmente fazer acontecer. Eu acho que o Social e o Ambiental são aspectos que estão vinculados à continuidade das empresas. Os negócios estão mudando muito rapidamente e quem não pensa em fazer esse ciclo virtuoso prosperar tende a desaparecer do mercado.

Open Health: de que trata a proposta para inclusão na saúde suplementar?

Em agosto do ano passado, durante evento público, o presidente do Banco Central (BC), Roberto Campos Neto, anunciou a possível criação do Open Health, um sistema para reunir e compartilhar informações de consumidores de produtos na área da saúde. A proposta também foi alvo de declarações à imprensa pelo Ministro da Saúde, Marcelo Queiroga, que mencionou a intenção de o governo federal editar medida provisória para implementar o sistema.

O Open Health pretende ser algo semelhante ao open banking, idealizado pelo BC para dar mais transparência ao setor bancário. As informações médicas dos pacientes seriam disponibilizadas, sob autorização prévia, para compartilhamento com empresas de planos de saúde. A partir do acesso a esses dados, tais como registro de doenças, de medicações de uso contínuo, histórico de procedimentos cirúrgicos e outras, as operadoras poderiam oferecer serviços direcionados às necessidades dos clientes. Isso, em tese, aumentaria a competição entre os planos, melhorando a oferta e reduzindo o preço ao consumidor.

O divisor de opiniões é que, por um lado, a ideia de centralizar as informações de pacientes em uma base de dados única favorece a “portabilidade”, que seria agilizada pelo sistema Open Health. Por outro, teme-se que haja a comercialização de planos mais baratos para pessoas saudáveis e mais caros para quem tem problemas de saúde. A prática é chamada de “seleção de risco”, que é ilegal, segundo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O Artigo 11 da norma diz, em seu parágrafo 4º: “É vedada a comunicação ou o uso compartilhado entre controladores de dados pessoais sensíveis referentes à saúde com objetivo de obter vantagem econômica”.

Alguns setores, visceralmente contra a ideia, se pronunciaram afirmando que é “uma tentativa de privatização da saúde, já que Queiroga mencionou que “o sistema permitiria que pessoas de menor renda contratassem planos privados, o que desafogaria o Sistema Único de Saúde (SUS)”. Em declaração à imprensa, o ministro Queiroga defendeu a implementação do sistema, como uma maneira, segundo ele, de ampliar “a concorrência no âmbito da saúde suplementar, permitindo que o beneficiário seja atendido na ponta, inclusive com redução [do preço] de plano de saúde” (site Metrôpoles).

O Conselho Nacional de Saúde (CNS) divulgou um documento com uma recomendação para que o Open Health proponha medidas priorizando o SUS e a proteção dos dados pessoais dos seus usuários. Para o presidente-executivo da ABIMED, Fernando Silveira Filho, o Open Health tem um potencial positivo porque pode atender às perspectivas para a transformação digital no setor. “Caso o sistema venha a ser implementado, vamos trabalhar em benefício da população que necessita desses serviços e para que os associados da ABIMED colaborem de forma a avançar na transformação e na melhoria do setor”, afirma.

Uma das barreiras para implementação do Open Health no Brasil é tecnológica, mas a implantação da tecnologia 5G pode solucionar a exigência de um complexo e eficiente sistema de armazenamento e compartilhamento de dados que garanta a segurança e proteção das informações dos pacientes. Além disso, ele deverá estar integrado nacionalmente, reunindo dados do sistema público e privado, o que é uma tarefa desafiadora. De qualquer modo, este é um tema complexo que deve pautar diversos setores ao longo do ano. A participação da sociedade, das empresas, e das organizações públicas e privadas é fundamental para que o Open Health atenda às

necessidades de todos, sem prejuízos para os usuários dos serviços de saúde.

Logística reversa no setor de produtos e serviços de Saúde

A maior parte dos materiais utilizados em hospitais merece atenção e um intenso controle, uma vez que apresenta riscos de contaminação para pessoas, animais e para o meio ambiente. Por isso a destinação adequada após o uso é de fundamental importância. Toda instituição que gera resíduos hospitalares é obrigada, por lei, a elaborar um Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS). Esse processo é complexo e de grande responsabilidade por parte das empresas, já que se trata de uma questão de saúde pública. O PGRSS é o documento que estabelece as ações para o manejo dos resíduos sólidos, levando em consideração suas características e riscos, e detalhando aspectos relativos à geração, segregação, condicionamento, coleta, armazenamento, transporte, tratamento e disposição final.

O volume de materiais descartáveis e de lixo hospitalar vem crescendo cada vez mais. Seringas, gases, bolsas de sangue, tubos de amostra, equipamentos e uma diversidade de itens tem diferentes destinações de acordo com o tipo, sendo a incineração o mais comum, embora exista a alternativa de aterros adequados para esse fim. Com a pandemia de Covid-19, tem aumentado o volume de lixo sólido descartado, em razão de todos os elementos associados à doença, como testes, máscaras, luvas e outros. Para ter uma ideia, no Brasil apenas as máscaras descartáveis jogadas fora somam 10,5 mil toneladas por mês (no mundo são 387 mil/mês – dados publicados no “Atlas do Plástico” de novembro/2020).

A logística reversa implica a remoção de resíduos descartados desde o ponto de geração até o local destinado ao armazenamento temporário e/ou externo, para que, depois, sejam coletados e levados até a unidade de tratamento ou de disposição final – sempre atendendo ao determinado pelos órgãos de vigilância sanitária e de limpeza urbana. A aplicação específica aos serviços de saúde é algo mais recente e que vem se aperfeiçoando devido à complexidade de todos os processos envolvidos. Em relação ao setor farmacêutico, a logística reversa contempla resíduos de medicamentos vencidos ou em desuso, de uso domiciliar, e de suas embalagens após o descarte pelos consumidores. Nessas situações, esses itens devem retornar à origem, sob responsabilidade de fabricantes, importadores, distribuidores, comerciantes e consumidores. A entrega desses itens nos pontos de coleta (drogarias e farmácias), contudo, deve ser feita pelo próprio consumidor.

A ABIMED vem acompanhando as novidades e impactos da regulação ambiental para o setor de dispositivos médicos quanto às obrigações relacionadas à logística reversa pós-consumo de produtos e embalagens. A regulamentação mais recente é do início desse ano, com a publicação do Decreto Presidencial nº 10.936, que regulamenta a Lei nº 12.305/2010 e estabelece a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida do produto para todos os geradores (fabricantes, importadores, distribuidores, comerciantes e consumidores) e os titulares do poder público (serviços de limpeza urbana e de manejo de resíduos sólidos). Em janeiro, a ABIMED enviou a todos os associados um memorando preparado pela assessoria jurídica sobre aspectos relevantes desse decreto e das regulamentações associadas ao tema. Cada mudança na regulamentação tem um impacto sobre o gerenciamento do negócio para nossos associados, por isso é importante conhecer e identificar essas regras e como se adequar a elas. A ABIMED está sempre a postos para esclarecer as dúvidas de todos os associados com relação a estas questões legais.

Apesar dos custos e do esforço necessário ao gerenciamento dessa logística, ela é de grande relevância para empresas que almejam um crescimento competitivo e econômico e que buscam ser mais sustentáveis em suas ações corporativas. Mais do que cumprir uma legislação, o descarte correto de materiais hospitalares envolve responsabilidade social e preservação ambiental, o que significa compromisso com a vida. Assumir este compromisso trará resultados benéficos pela preservação do meio ambiente, para que as gerações futuras tenham oportunidade de viver em um planeta saudável.

5G: a tecnologia que vai revolucionar a saúde

Em estágio avançado de implantação em todo o mundo, no Brasil a tecnologia 5G está nas mãos das dez empresas ganhadoras do leilão realizado pela Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), em novembro de 2021. A partir deste marco, com a estruturação da rede de quinta geração de internet móvel sem fio, um novo mundo de possibilidades está aberto para todos os setores produtivos. E a saúde é, provavelmente, um dos que mais se beneficiará com os recursos que a tecnologia irá agregar aos mais diversos procedimentos.

A partir de recursos digitais como Inteligência Artificial (IA), Realidade Aumentada (RA), Realidade Virtual (RV), Big Data, robótica, Internet das Coisas (IoT, na sigla em inglês, ou melhor, a Internet das Coisas Médicas - IoMT), entre outros, todo o ecossistema de saúde poderá usufruir de novos métodos e recursos para os mais diversos procedimentos, da gestão ao atendimento de pacientes propriamente dito.

Quando falamos de tecnologia 5G, estamos tratando de um ganho impressionante de tempo na transmissão de dados, algo como o aumento de até 100 vezes na velocidade de navegação e download, sem a necessidade de fibra. Por isso mesmo, o leque de possibilidades é amplo e inclui desde aplicações que já estão presentes em nosso dia a dia, como o uso de dispositivos móveis – mas agora com os recursos da hiperconectividade –, até inovações que ainda estão em desenvolvimento.

Na área de gestão em saúde fica bem nítido de que maneira a tecnologia 5G irá contribuir, uma vez que a velocidade de conexão trará vantagens para o controle de informações em clínicas, hospitais e demais instituições de saúde – isso para dizer o mínimo. Entre os benefícios indiretos está a redução no tempo de espera e nos custos relacionados aos atendimentos, assim otimizando a experiência dos pacientes e trazendo ganhos para as organizações que prestam serviços.

Nos serviços em saúde propriamente ditos, as possibilidades podem ser imensas a depender da inovação que as empresas agreguem aos seus desenvolvimentos tecnológicos. Como exemplos podemos mencionar os recursos do mundo Phygital, com dispositivos vestíveis, implantes e rastreadores, que permitirão o acompanhamento de informações sobre os pacientes em tempo real. Com a IoMT, a tendência é que a telemedicina também seja impactada, a partir do momento em que dispositivos inteligentes otimizam o acesso ao cuidado médico remoto. Por sua vez, os recursos de RA e RV representarão uma nova etapa para a medicina diagnóstica, com análises cada vez mais precisas e rápidas, e para o ensino em Medicina e Enfermagem, com recursos da robótica, por exemplo.

A transformação digital na área da saúde já é uma realidade. De acordo com informações da plataforma de inovação aberta Distrito, no Brasil já existem mais de 900 healthtechs, que somaram US\$ 183,9 milhões em investimentos no primeiro semestre de 2021. Nos dois últimos anos, a telessaúde ganhou mais força devido aos desafios impostos pela pandemia de Covid-19. Com as medidas de isolamento social, as consultas médicas on-line representaram uma alternativa fundamental, principalmente para muitos pacientes de doenças crônicas, que necessitam de acompanhamento contínuo.

É claro que tudo isso levará algum tempo. A expectativa, de acordo com a Anatel, é que até dezembro de 2029 todos os municípios com menos de 30 mil habitantes estejam cobertos pelo 5G. Também demandará investimentos das empresas. Uma pesquisa recente da KPMG Brasil revelou que 79% dos gestores entrevistados acreditam que a implantação da tecnologia irá contribuir para criar novos modelos de negócios. De acordo com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), um aumento de 10% nos serviços de banda larga no Brasil estaria associado ao crescimento de 3,2% no Produto Interno Bruto (PIB). A mesma pesquisa da KPMG, confirma esta previsão: 56% dos respondentes afirmaram que a pauta sobre as redes 5G está na agenda estratégica dos gestores ou do conselho de administração das suas respectivas organizações. Portanto, mais do que nunca, este é o momento perfeito para buscar a inovação.

ABIMED lança seu novo Código de Conduta

A publicação foi lançada oficialmente durante edição especial do evento Diálogos ABIMED, em continuidade às comemorações dos 25 anos da entidade.

A ABIMED se prepara para lançar a sexta edição de seu Código de Conduta. A publicação tem como finalidade atender as expectativas das associadas ao se tornar mais robusta, ao abordar de maneira mais aprofundada os temas do setor de Medical Devices, com conceitos claros e de fácil compreensão. “Este é um passo importante que vem somar ao nosso projeto de compliance para o biênio 2022/2023”, declara o presidente da ABIMED, Fernando Silveira Filho.

Elaborado pela Comissão de Estudos de Compliance, revisado pela Comissão de Ética e também pela assessoria jurídica da Associação, o documento é voltado a gestores e profissionais das áreas de compliance, jurídica e de licitações. Esta edição traz como diferenciais os novos tópicos que foram incluídos nesta edição: Licitações e contratos públicos; produtos consignados; Interações não promocionais; Privacidade do paciente (adequação à LGPD); Transparência nas práticas comerciais; Apoio à educação, apoio à pesquisa independente e doações; Presentes, brindes ou coisas de valor pessoal e meio ambiente. “Vivemos um momento de transformações profundas, não apenas no que se refere aos aspectos sociais, mas, sobretudo, em face da verdadeira revolução tecnológica. A redação do nosso novo Código de Conduta levou em consideração todos esses elementos, que foram devidamente contemplados no texto”, comenta o presidente da ABIMED.

A publicação aborda também os temas que já constavam na versão anterior, mas que tiveram sua redação aperfeiçoada. São eles: Princípios fundamentais; Interação das empresas associadas com profissionais e organizações da saúde; Descontos financeiros (transparência comercial); Eventos; Amostras e produtos de demonstração. “O Código de Conduta auxilia a fomentar discussões sobre ética e compliance por todos os membros da Associação, ajudando-os a lidar melhor com os desafios com que são confrontados diariamente. Desta forma, a ABIMED contribui decisivamente para que as empresas possam mitigar conflitos de interesse e riscos de conformidade em geral”, conclui Silveira Filho.

Além disso, entre outras ações, a criação durante o ano de 2022 de um programa de treinamento EAD para ajudar as empresas a aprimorarem seus próprios códigos de ética e compliance. O curso será dividido em dois módulos - básico e avançado - e é destinado a todos os integrantes das empresas, mas com foco nas diretorias, lideranças e departamentos comerciais e de marketing, visando a criação de uma “cultura de Compliance” permanente e consolidada, que recomendamos fortemente em disseminar a todos os colaboradores internos.

Fonte: [Abimed](#), em 16.03.2022.