

Princípios de Bom Governo

Regulamentos internos e externos a que a empresa está sujeita

O Centro Hospitalar de São João, E.P.E. foi criado pelo Decreto-Lei n.º 30/2011, de 2 de Março, com o regime aplicado nos termos do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de Outubro, e do artigo 18.º do Anexo da Lei n.º 27/2002, de 8 de Novembro, com os Estatutos definidos no Anexo II do Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de Dezembro, alterados e republicados pelo Anexo II do Decreto-Lei n.º 12/2015, de 26 de Janeiro.

Na sequência da submissão do Regulamento Interno à Tutela, para cumprimento do disposto nos Estatutos, foi homologado pela Administração Regional de Saúde do Norte, por delegação de competências, em 31 de Julho de 2013, o Regulamento Interno do Centro Hospitalar de São João, E.P.E.

De acordo com o consagrado no seu artigo 63.º, o Regulamento Interno do Centro Hospitalar de São João entrou formalmente em vigor em 09 de Agosto de 2013, no diaseguinte à sua publicitação. O Regulamento Interno da instituição encontra-se disponível para consulta na *Intranet e Internet*.

Transações relevantes com entidades relacionadas

As transações mais relevantes que são levadas a cabo com entidades relacionadas são as decorrentes dos serviços assistenciais prestados a beneficiários do Serviço Nacional de Saúde, objeto de contratualização com a Tutela e vertidas em sede de contrato-programa. Da atividade assistencial prestada aos beneficiários do Serviço Nacional de Saúde, resulta a faturação à ACSS, IP, que constitui cerca de 95% da faturação do CHSJ, EPE.

Outras transações

Os procedimentos adotados para a aquisição de bens e serviços decorrem da observância e cumprimento do Código dos Contratos Públicos.

Lista dos fornecedores que representam mais de 5% dos fornecimentos e serviços externos

SUCH – 6.187.275,51€
GAS NATURAL – 5.138.004,41€
EDP – 3.219.543,87€

Análise de sustentabilidade da empresa nos domínios económico, social e ambiental

Tendo presente os vetores de orientação, é imperioso para o CHSJ, manter a sua carteira de serviços; reforçar o pendor cirúrgico altamente diferenciado; reforçar algumas áreas médicas estratégicas para o Norte e apostar em atividades clínicas e não clínicas que nos permitam obter receita extra Contrato-Programa.

De referir que os últimos anos foram marcados por uma profunda mudança estrutural no Centro Hospitalar de São João, fatores que possibilitaram o crescimento da atividade assistencial e o controlo dos custos estruturais, assegurando assim o equilíbrio económico-financeiro contínuo da Instituição. Este mesmo facto pode ser constatado pelos resultados económico-financeiros alcançados no último triénio.



Um dos fatores impulsionadores de sucesso é o desenvolvimento de projetos de responsabilidade social, uma vez que a sustentabilidade é enquadrada na estratégia e políticas adotadas, sendo as questões sociais enquadradas na cadeia de valor.

No que respeita à responsabilidade social, destacamos o papel desempenhado pelo Serviço de Humanização, Serviço que integra na sua dependência, a Unidade de Ação Social, o Gabinete do Cidadão, o Gabinete de Assistência Médica no Estrangeiro, a Casa Mortuária, o Atrium da Hospitalidade e a Central Telefónica.

Também o projeto “Bebés de São João”, que desde a sua origem foi acolhido pela estrutura do Serviço de Humanização, continua a desenvolver amplamente a sua ação voluntária junto das mães carenciadas, particularmente, mães adolescentes e mães solteiras, cujos filhos nasçam no CHSJ.

No ano de 2013, a Fundação Infantil Ronald McDonald (FIRM) construiu a 2.^a Casa Ronald McDonald em Portugal, localizada no perímetro do pólo do Porto do Centro Hospitalar de São João.

No que respeita ao Princípio da Igualdade do Género, conforme podemos constatar quando analisamos a estrutura de pessoal do CHSJ, 73% dos profissionais são do género feminino, continuando assim a representar uma clara maioria dos ativos da Instituição.

Também ao nível da gestão de topo, nomeadamente, ao nível do Conselho de Administração, o género feminino está em maioria, representando 60% do total dos membros do Conselho de Administração.

Adicionalmente, foi criado um grupo de trabalho multidisciplinar para estudar os pedidos de horário flexível, a fim de promover a harmonia entre os interesses dos trabalhadores e do CHSJ.

No âmbito das medidas implementadas no que concerne ao investimento na valorização profissional, salientamos a existência de um amplo Plano de Formação que abrange a globalidade dos grupos profissionais.

A relevância da sustentabilidade ambiental no CHSJ é bem visível pelo facto de, no Plano Estratégico 2013-2016, ter sido incluído um eixo subjacente a esta mesma temática.

A atividade hospitalar é um dos principais setores consumidores de energia elétrica, além de produzir uma quantidade significativa de resíduos. Nesse contexto, a ecoeficiência constitui uma ferramenta essencial para que os hospitais possam conciliar maior eficiência económica e menor impacto ambiental. Para conseguir-lo, é necessária a divulgação e promoção da política ambiental na instituição como, a título de exemplo:

- Racionalização de consumos energéticos e de água;
- Monitorização da poluição (emissões gasosas e efluentes líquidos);
- Redução da produção de resíduos;
- Implementação de boas práticas nas atividades;
- Implementação de auditorias para melhoria do sistema.

Esta gestão pressupõe que cada um adote práticas que permitam diminuir os custos ambientais e a utilização desnecessária dos recursos existentes.

De referir ainda a realização de ações de sensibilização para o tema da Sustentabilidade Ambiental, nomeadamente, com a elaboração e divulgação de uma campanha de implementação de regras obrigatórias na utilização dos equipamentos.

Para além da iniciativa acima referida, a sensibilização dos funcionários para as boas práticas ambientais continuará a ser uma prática de formação.

No que se refere à Investigação e Inovação Clínica, em 2013, foram aprovados e iniciados 31 novos Ensaio Clínicos e mantiveram-se ativos 66 ensaios, num total de 97 Ensaio em atividade.

De realçar ainda a forte aposta nas tecnologias de apoio à gestão e tomada de decisão dos profissionais e gestores da área da Saúde. Exemplo máximo desta aposta é o *Business Intelligence*, solução desenvolvida internamente, com o apoio de uma entidade externa, que permite aos órgãos de gestão estruturar e relacionar toda a Informação que a Instituição produz, procurando assim ter uma visão mais clara e consistente do desempenho da organização, impulsionando a qualidade e a eficiência, e controlar e reduzir os custos. Concomitantemente, e, no âmbito de um programa mais alargado do Business intelligence, surge o Vital como uma forte aposta no auxílio daqueles que mais precisam de informação no momento da prestação de cuidados de saúde, procurando funcionar como sistema de apoio à decisão clínica.



SÃO JOÃO

No que respeita ao modelo empresarial adotado, o seu pressuposto fundamental baseia-se na implementação de um modelo de gestão intermédia desconcentrada como estratégia para maximizar a partilha de recursos e a criação de sinergias para atingir os mais elevados níveis de eficiência, garantindo o adequado nível local de autoridade e responsabilidade.

A revisão do Regulamento Interno, homologado em 2013, veio consolidar o conceito das estruturas intermédias de gestão adotado para a área de produção, abrangendo igualmente as áreas de apoio e suporte. A reorganização das áreas de apoio e suporte é materializada na existência de centros integrados, cujo funcionamento assenta numa lógica de integração e complementaridade, concentração e partilha de recursos, bem como na compatibilização da ação estratégica.

Anualmente, as Unidades Intermédias de Gestão, estabelecem com o Conselho de Administração o contrato programa anual que fixa os objetivos e os meios necessários para os atingir e definem os mecanismos de avaliação periódica. No modelo de contratualização são definidos objetivos ao nível da produção, Investimento, Recursos Humanos, Custos e Proveitos, planeados de acordo com as necessidades da população e como as disponibilidades financeiras.

As Unidades Intermédias de Gestão, bem como o Serviço de Controlo de Gestão contribuem para uma eficiente utilização da capacidade instalada, em termos de aproveitamento de recursos e infra-estruturas existentes, propondo medidas adequadas à sua máxima rentabilização, existindo a preocupação constante de melhoria de eficiência no uso de recursos escassos, através do aproveitamento de sinergias entre os serviços.

Avaliação do cumprimento dos princípios de bom governo

O Centro Hospitalar de São João desenvolveu um vasto conjunto de políticas, procedimentos e controlos, que conduziram ao cumprimento dos princípios do bom governo definidos no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de Outubro, tanto no plano económico como financeiro e assistencial:

Código de Ética

Em 12/12/2007, foram aprovadas as alterações e homologado o Regulamento da Comissão de Ética para a Saúde do Hospital de São João, o qual contempla, não só a matéria legal relativa a Ensaaios Clínicos (Lei n.º 46/2004, de 19 de Agosto) e às boas práticas clínicas, no que respeita aos medicamentos para uso humano (Decreto-Lei n.º 102/2007, de 2 de Abril), bem como alguns aspetos intrínsecos à sua natureza, composição e competências. O regulamento encontra-se disponível na *Intranet e Internet*.

Adicionalmente, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) aprovou, em reunião de 7 de Novembro de 2012, a Recomendação n.º 5/2012, que prevê, nomeadamente, que *“As Entidades de natureza pública, ainda que constituídas ou regidas pelo direito privado, devem dispor de mecanismos de acompanhamento e de gestão de conflitos de interesses, devidamente publicitados, que incluam também o período que sucede ao exercício de funções públicas, com indicação das consequências legais.”*

Neste sentido, encontra-se neste momento em fase de audiência prévia e aprovação, a versão preliminar do Código de Ética que permita dar cumprimento à referida recomendação, assegurando que são recolhidos e incorporados todos os contributos adequados.