

## Princípios de Bom Governo

### Regulamentos internos aplicáveis e regulamentos externos a que a Entidade está legalmente obrigada

Por força do Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro, o IPOC reveste a natureza de Entidade Pública Empresarial (E.P.E.), e, como refere este diploma legal, no número 2, do artigo 18.º, “As E.P.E., integradas no SNS regem-se pelo regime jurídico aplicável às entidades públicas empresariais, com as especificidades previstas no presente Decreto-Lei e nos seus Estatutos, constantes dos Anexos II e III ao presente Decreto-Lei, bem como nos respetivos regulamentos internos e nas normas em vigor para o SNS que não contrariem as normas aqui previstas.”

O IPOC é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, regendo-se nos termos da Legislação aplicável ao Setor Empresarial do Estado.

O Hospital rege-se, ainda, pelos seus Estatutos (Anexo II do Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro), bem como pelo normativo em vigor para o Serviço Nacional de Saúde, em particular a Lei de Bases da Saúde. Os Estatutos definem a orgânica ao nível dos órgãos sociais (Conselho de Administração e o órgão de fiscalização); o Auditor Interno e demais comissões, bem como as respetivas competências e as obrigações ao nível de avaliação, controlo e prestação de contas.

Além deste enquadramento legal, o IPOC desenvolveu internamente alguns documentos orientadores da sua atividade. De seguida é feita referência aos regulamentos considerados mais relevantes, com uma sumária descrição dos seus principais objetivos:

- Regulamento Interno – É o documento orientador na organização e funcionamento do IPOC por excelência.
- Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro o IPOC elaborou um novo Regulamento Interno, tendo o mesmo obtido aprovação do Conselho de Administração. Em seguida o mesmo foi colocado a discussão pública interna com o objetivo de recolher contributos passíveis de serem incorporados no documento final. Concluído este processo, o novo Regulamento Interno foi homologado pela Tutela em 10/11/2021.

<https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2021/11/regulamento-interno-do-ipo-de-coimbra.pdf>

- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no IPOC. Atendendo ao compromisso público de defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, e em articulação com o Código de Ética do IPOC, o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio materializa-se num instrumento de boas práticas e princípios orientadores, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

<https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/codigo-de-boa-conduta-para-a-prevencao-e-combate-ao-assedio-do-ipo-de-coimbra.pdf>

- Regime de Recrutamento e Seleção. Assume-se como o instrumento orientador nos procedimentos de recrutamento e seleção dos recursos humanos correspondendo às exigências contidas no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro.
- Regulamento de aquisição ou locação de bens, serviços e empreitadas de obras. Estabelece as normas relativas aos procedimentos prévios à contratação para a aquisição de bens e serviços e de empreitadas de obras, com o objetivo do cumprimento dos princípios gerais da concorrência, transparência e boa gestão, bem como a fundamentação das decisões a tomar nesta matéria.

- Regulamento da Comissão de Ética para a Saúde. Contém as normas que definem a natureza, constituição, competência e funcionamento da Comissão de Ética para a Saúde, destinada a zelar pela observância de padrões de ética no exercício das ciências médicas na prestação de cuidados de saúde e no exercício profissional.
- Outros Regulamentos:
  - Regulamento *Post Mortem*;
  - Regulamento de Assistência Espiritual e Religiosa;
  - Regulamento do Gabinete do Utente (incluindo os Procedimentos respeitantes às reclamações, sugestões e elogios);
  - Regulamento do Sistema de Comunicação de Irregularidades.

<https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2022/02/regulamento-de-procedimentos-a-adoptar-em-materia-de-comunicacao-interna-de-irregularidades.pdf>

## Transações com partes Relacionadas e Outras

### APRESENTAÇÃO DE MECANISMOS IMPLEMENTADOS PELA ENTIDADE PARA EFEITOS DE CONTROLO DE TRANSAÇÕES COM PARTES RELACIONADAS E INDICAÇÃO DAS TRANSAÇÕES QUE FORAM SUJEITAS A CONTROLO NO ANO DE REFERÊNCIA

As transações 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.

A atividade assistencial prestada aos beneficiários do Serviço Nacional de Saúde tem como resultado a faturação à ACSS, I.P., que constitui a maior parcela da faturação de prestação de serviços do IPO de Coimbra.

O Contrato-Programa é monitorizado e avaliado pela ARS Centro, pela ACSS e ainda pela DGO no que respeita ao Orçamento Económico.

### OBRIGAÇÕES DE SERVIÇO PÚBLICO A QUE A ENTIDADE ESTÁ SUJEITA E OS TERMOS CONTRATUAIS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO

As obrigações de serviço público são inerentes ao próprio posicionamento do hospital, à sua articulação com a rede de cuidados de saúde, especificamente a rede de referência oncológica, e à sua integração no Serviço Nacional de Saúde.

“O Serviço Nacional de Saúde envolve todos os cuidados integrados de saúde, compreendendo a promoção e vigilância da saúde, a prevenção da doença, o diagnóstico e tratamento dos doentes e a reabilitação médica e social. Tem como objetivo a efetivação, por parte do Estado, da responsabilidade que lhe cabe na proteção da saúde individual e coletiva.”

O enquadramento subjacente às obrigações de serviço público decorre do disposto no artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa e da Lei de Bases da Saúde. Ao nível da organização, assume relevância o Estatuto do Serviço Nacional de Saúde que assenta na incessante preocupação de propiciar aos utentes cuidados compreensivos e de elevada qualidade, a ver definidos os seus objetivos de produção, qualidade e económico-financeiros, e assim poder medir o grau de cumprimento dos mesmos. O documento que estabelece estes objetivos tem o horizonte temporal de um ano e denomina-se Contrato Programa, sendo assinado pelo Ministério da Saúde e IPOC.

Assim, desde 2003 que o IPOC tem como instrumento anual orientador da sua atividade, um Contrato Programa. Realizando uma retrospectiva, podemos afirmar com segurança que foram cumpridos todos os objetivos “major” de cada contrato. As metas de produção e qualidade definidas têm sido globalmente

atingidas, continuando a deter uma estrutura financeira que revela inequivocamente uma elevada capacidade para solver os seus compromissos.

<http://www.dgtf.pt/sector-empresarial-do-estado-see/informacao-sobre-as-empresas/entity/ipo-instituto-portugues-de-oncologia-de-coimbra-francisco-gentil-epe>

<http://www.ipocoimbra.min-saude.pt/category/institucional/caracterizacao-institucional/>

#### **FINANCIAMENTO SUBJACENTE E APOIOS FINANCEIROS RECEBIDOS DO ESTADO NOS ÚLTIMOS TÊS EXERCÍCIOS**

O modelo de financiamento encontra-se detalhado no Contrato Programa, prevendo pagamentos diretos à produção e um pagamento complementar em função do grau de cumprimento de objetivos de qualidade e eficiência, bem como por programas verticais.

Os apoios financeiros recebidos do Estado estão identificados no Relatório de Gestão e Contas publicados em:

<http://www.ipocoimbra.min-saude.pt/category/institucional/instrumentos-de-gestao/>

### **Outras transações**

#### **PROCEDIMENTOS ADOTADOS EM MATÉRIA DE AQUISIÇÕES DE BENS E SERVIÇOS**

Os procedimentos adotados em matéria de aquisição de bens e serviços cumprem com o Código dos Contratos Públicos.

#### **IDENTIFICAÇÃO DAS TRANSAÇÕES QUE NÃO TENHAM OCORRIDO EM CONDIÇÕES DE MERCADO**

As transações ocorrem em condições de mercado, excecionando-se aquelas que, por força da proteção de direitos de exclusividade, são materializadas em ajustes diretos com enquadramento legal na alínea e) do número 1 do artigo 24º. do CCP, anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, destacando-se, pelo elevado valor envolvido, a aquisição de determinados medicamentos sem alternativa genérica no mercado.

#### **LISTA DE FORNECEDORES COM TRANSAÇÕES COM A ENTIDADE QUE REPRESENTEM MAIS DE 5% DOS FORNECIMENTOS E SERVIÇOS EXTERNOS (NO CASO DE ULTRAPASSAR 1 MILHÃO DE EUROS).**

Não houve em 2021, na aquisição de serviços externos, nenhum fornecedor cujo fornecimento tenha excedido 1 milhão de euros.

### **Análise de sustentabilidade da entidade nos domínios económico, social e ambiental**

#### **Estratégias adotadas e grau de cumprimento das metas fixadas.**

Os principais objetivos de gestão são os que constam do nível de produção definido no contrato programa e ainda dos objetivos de qualidade e eficiência, dividindo-se estes entre objetivos nacionais e regionais, nos domínios do acesso, desempenho assistencial e desempenho económico-financeiro.

Os objetivos de produção fixaram-se em 100% prevendo-se para os incentivos institucionais uma execução de 93,3%, em termos agregados, o indicador de cumprimento do valor global do contrato programa foi de 99,7%.

## **Políticas prosseguidas com vista a garantir a eficiência económica, financeira, social e ambiental e a salvaguardar normas de qualidade.**

Tal como temos vindo a sublinhar nos últimos anos, as oportunidades de reforma pressionadas pela escassez de recursos, têm por vezes maior probabilidade de sucesso uma vez que congregam um consenso mais amplo sobre a necessidade de reformar. Não obstante sabermos que não existem condições, no curto prazo, para disponibilizar mais recursos para a oncologia em Portugal, isso não significa que o valor do dinheiro disponível não possa aumentar. Para tal será indispensável:

- Orientar a sua distribuição por critérios de racionalidade económica, de eficácia e de efetividade clínica, com um mapeamento rigoroso de todos os requisitos que as organizações de saúde terão que cumprir para que a oncologia conste na sua carteira de serviços;
- Definir uma estratégia de rede integrada e coerente de prestadores que se articulam entre si e garantem uma prática clínica harmonizada e promotora de equidade no acesso e de eficiência e racionalidade nas decisões de investimento;
- Um sistema de auditorias externas que garantam o cumprimento rigoroso das regras do jogo.

## **Cumprimento dos princípios inerentes a uma adequada gestão empresarial:**

### **a) Política de responsabilidade social e de desenvolvimento sustentável e dos termos do serviço público prestado, designadamente no âmbito da proteção dos consumidores (vide artigo 49.º do RJSPE);**

O IPOC disponibiliza no seu site informação que visa salvaguardar os interesses dos utentes, nomeadamente para proteção dos seus direitos.

O Gabinete do Cidadão é conforme o artigo 2.º do seu Regulamento, a instância de garantia do IPOC, tendo por missão mediar a representação dos direitos e interesses dos utentes, assegurando a gestão das exposições apresentadas pelos cidadãos e assinalando as necessidades de organização e funcionamento dos serviços.

Compete ao Gabinete do Cidadão, promover e divulgar os direitos e deveres dos utentes, promover a satisfação dos pedidos manifestadas pelos utentes, registar as exposições dos cidadãos com elogios sugestões e reclamações, na aplicação da ERS e efetuar o tratamento das mesmas com audições aos interessados e informar o Conselho de Administração.

<http://www.ipocoimbra.min-saude.pt/category/cidadao/sns/>

<https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/category/cidadao/sugestoes-reclamacoes-e-elogios/>

### **b) Políticas adotadas para a promoção da proteção ambiental e do respeito por princípios de legalidade e ética empresarial, assim como as regras implementadas tendo em vista o desenvolvimento sustentável (vide artigo 49.º do RJSPE);**

A garantia do desenvolvimento sustentável do IPOC está bem patente nas políticas definidas e na sua prossecução, assumindo particular relevância a sustentabilidade ambiental, patente nas políticas ambientais e vertida no Manual de Boas Práticas Ambientais, bem como no respeito por princípio de legalidade e ética empresarial, vertidos no Código de Ética.

No setor da saúde, as políticas ambientais são determinantes para prosseguir um desenvolvimento sustentável uma vez que os Hospitais são importantes consumidores de energia elétrica e responsáveis pela produção de uma quantidade significativa de resíduos.

É neste contexto que a ecoeficiência ganha particular relevo nos hospitais enquanto estratégia potenciadora de uma maior eficiência económica e de um menor impacto ambiental. Para esse efeito, a Instituição dispõe de um Manual de Boas Práticas Ambientais, que constitui um importante instrumento de divulgação da política ambiental da instituição junto dos seus colaboradores, estando definidas as ações a desenvolver que permitam:

- A racionalização de consumos energéticos e de água;
- A monitorização da poluição (emissões gasosas e efluentes líquidos);
- A redução da produção de resíduos;
- A implementação de boas práticas;
- A realização de auditorias.

Assim, o Manual de Boas Práticas Ambientais pretende ser um contributo para o desenvolvimento de uma cultura institucional amiga do ambiente estimulando os colaboradores, e indiretamente outros agentes que interajam com o IPOC, a adotarem boas práticas nesta matéria. Com o objetivo de melhorar a sustentabilidade ambiental do IPOC, a intranet assume-se como um meio privilegiado para a difusão de slogans destinados a estimular comportamentos mais amigos do ambiente.

A diminuição dos custos ambientais e a utilização desnecessária dos recursos existentes pressupõe assim o envolvimento de cada colaborador.

O sistema de gestão integrada de resíduos é neste domínio a área que assume uma criticidade elevada dada a diversidade e toxicidade dos resíduos produzidos. Há vários anos implementado na instituição, é um importante contributo para a consolidação das boas práticas ambientais vertidas no respetivo manual específico e também no manual mais genérico sobre as boas práticas ambientais do IPOC.

No que respeita à utilização da energia elétrica, as medidas tendentes a contribuir para uma melhor eficiência na sua utilização e, conseqüente redução de consumos / redução de carbono, consistiram, nomeadamente:

Medidas de índole comportamental através da sensibilização dos colaboradores para uma utilização mais racional da energia;

Opção por equipamentos, em situação de novas aquisições ou substituições, do ponto de vista energético, mais eficientes;

Ajustamento de “set points” dos equipamentos de climatização;

Substituição progressiva das lâmpadas existentes por lâmpadas económicas;

Em 2017 o Conselho de Administração assinou o Termo de Aceitação da candidatura n.º POSEUR-01-1203-FC-000062 (Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos), a qual envolve um investimento superior a dois milhões de euros com financiamento sem juros e reembolso num período de 18 anos, com o objetivo de reconverter os sistemas energéticos, de forma a obter poupanças significativas em termos de consumo de energia, mantendo e melhorando os outputs de serviço e de segurança no abastecimento.

Em 31-12-2021 todas as medidas de execução física estavam concluídas encontrando-se o IPOC a aguardar pela avaliação energética final

**c) Planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (vide n.º 2 do artigo 50.º do RJSPE);**

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, veio estabelecer o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Nos termos do artigo 7.º, “As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação

da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.”

Nestes termos, e ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, o IPOC procedeu à elaboração do Plano Anual para a Igualdade, que foi remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego no prazo legalmente previsto.

Com a elaboração e respetiva implementação do referido Plano, o IPOC vem reafirmar o seu posicionamento na promoção ativa da política de igualdade de género, tendo já há longos anos definido, formalmente, os princípios orientadores da instituição nesta matéria numa política de igualdade de género, integrada na Política de Recursos Humanos institucional, visando garantir os princípios de igualdade de oportunidades entre géneros e evitando toda e qualquer forma de discriminação.

O IPOC tem por objetivo promover um ambiente de trabalho assente nos princípios da igualdade, dignidade e respeito mútuo. É política da instituição garantir igualdade de oportunidades, quer para colaboradores quer para candidatos a procedimentos concursais, independentemente da ascendência, idade, origem étnica ou raça, religião, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, deficiência, doença crónica, nacionalidade, território de origem, língua, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Neste sentido, o IPOC atua com base nos princípios da não discriminação, direta ou indireta, com vista a garantir a igualdade de oportunidades e de resultados a todos os colaboradores, nomeadamente no acesso à formação profissional e à progressão na carreira, dentro dos limites estabelecidos por Lei e das diretivas e orientações emanadas pela Tutela.

O IPOC promove ativamente a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, nomeadamente através da autorização do gozo das diversas licenças previstas na Lei no âmbito da parentalidade e da flexibilização da organização do trabalho, autorizando a realização de horários e facultando condições de trabalho flexíveis que permitam aos trabalhadores, homens e mulheres, melhor atenderem às necessidades e responsabilidades das suas vidas pessoais, sem prejuízo das respetivas carreiras profissionais.

No IPOC é promovida a igualdade entre homens e mulheres, não existindo qualquer discriminação de género, nomeadamente, quanto ao acesso a lugares de chefia, ao salário, ao acesso a formação e à progressão na carreira.

Em 31 de dezembro de 2021, o Conselho de Administração era composto por 3 elementos femininos e dois masculinos. O IPOC dispunha, em 31 de dezembro de 2021, de 1020 colaboradores efetivos. Destes, 78,7% são do sexo feminino.

#### **d) Medidas concretas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género, conforme estabelecido no n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro;**

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o IPOC, enquanto entidade empregadora do Setor Empresarial do Estado, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego, na progressão profissional e ao nível remuneratório, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

O reflexo da política seguida está bem patente quando analisamos a estrutura do quadro de pessoal, que em 31 de dezembro de 2021, dispunha de 1020 colaboradores efetivos, sendo que destes, 803 são do sexo feminino.

A preponderância das mulheres nas profissões específicas da saúde está patente se analisarmos a percentagem de mulheres nos diversos grupos profissionais, em 31 de dezembro de 2021: 64% no grupo de pessoal médico, 83,27% no grupo do pessoal de enfermagem e 78,35% no grupo dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica.

No quadro infra identificam-se alguns dos objetivos que constam do Plano Anual para a Igualdade do IPOC para 2022 e as respetivas medidas que o concretizam.

- e) Políticas de recursos humanos definidas pela entidade, as quais devem ser orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade dos seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional**

Os profissionais do IPOC desempenham um papel fundamental na qualidade do serviço prestado e apresentam níveis de produtividade que se refletem nos resultados que o Hospital tem atingido.

Os recursos humanos são o ativo mais importante de uma organização enquanto fator determinante para se atingirem os seus objetivos globais. Nestes termos, importa criar as condições e definir as políticas que desenvolvam, valorizem, motivem e fixem os colaboradores, bem como criar os mecanismos que permitam maximizar as sinergias entre os diferentes saberes e qualificações e implementar de forma integrada os instrumentos técnicos adequados para operacionalizar as políticas de recursos humanos.

Nestas circunstâncias, definem-se as seguintes linhas estratégicas em matéria de recursos humanos:

- Planeamento de recursos humanos;
- Recrutamento e mobilidade interna;
- Avaliação e gestão de desempenho;
- A política de formação;
- Política de retenção de colaboradores;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Metodologias de envolvimento e participação ativa dos colaboradores na vida da organização;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

- f) Política de responsabilidade económica, com referência salvaguardada da competitividade da entidade, através da investigação, inovação, desenvolvimento e da integração de novas tecnologias no processo produtivo**

A competitividade do IPOC assenta na estratégia de Governação Clínica afirmando-se, em cada ano, em consonância com o objeto, missão, valores e atribuições da própria instituição, consignada em Regulamento Interno, centrada no doente com diagnóstico oncológico e na prestação de cuidados de saúde inerentes. Assenta em princípios claramente definidos no compromisso com a Qualidade da prestação de cuidados e a garantia da equidade no acesso e na preservação da dignidade e do valor da Vida Humana.

A estratégia é definida através da auscultação dos intervenientes prestadores e do resultado da monitorização da satisfação dos doentes/utentes, para além das orientações definidas pela Tutela e o conhecimento *up to date* das melhores práticas clínicas preconizadas, em cada momento.

No ano de 2021 a governação clínica centrou-se em quatro eixos fundamentais:

- Qualidade Clínica e Organizacional
- Segurança do doente
- Gestão integrada da doença e inovação
- Acreditação e Certificação

A tradução da estratégia de Governação Clínica no modelo de gestão dos serviços está baseada no modelo de contratualização interna que assenta num processo negocial entre o Conselho de Administração e os Serviços Clínicos através da definição de metas para um conjunto de objetivos de qualidade, operacionais e de eficiência económico-financeira. O modelo de monitorização do desempenho dos Serviços é mensal e baseado num indicador (Indicador Global de Desempenho) que agrega a diversidade dos objetivos

contratados atribuindo-lhes diferentes ponderações em função das características de cada Serviço e das linhas estratégicas institucionais

## Avaliação do cumprimento dos princípios de bom governo

Cumprimento das recomendações recebidas<sup>1</sup> relativamente à estrutura e prática de governo societário (vide artigo 54.º do RJSPE), através da identificação das medidas tomadas no âmbito dessas orientações. Para cada recomendação<sup>2</sup> deverá ser incluída:

1. Informação que permita aferir o cumprimento da recomendação ou remissão para o ponto do relatório onde a questão é desenvolvida (capítulo, subcapítulo, secção e página);

O RGS de 2021 foi elaborado de acordo com as instruções sobre o processo de prestação de contas de 2021 nomeadamente com base no modelo presente no site da Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Sector Público Empresarial – “Manual para a elaboração do Relatório de Governo Societário 2021”.

## Código de Ética

A primeira versão do Código de Ética enuncia o compromisso ético do IPOC, nas vertentes, organizacional e funcional, perante o Estado, entidades reguladoras, utentes, colaboradores, voluntários, fornecedores, bem como perante a comunidade social em geral e o meio ambiente.

Constitui, igualmente, um referencial ético a que devem corresponder as atitudes e comportamentos dos titulares dos órgãos de administração, dos dirigentes e demais colaboradores.

A última versão deste documento data de 21 de novembro de 2016, e pode ser consultado em:

[https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/codigo-de-etica-do-ipo-coimbra-os-115\\_2016-de-14-dezembro.pdf](https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/codigo-de-etica-do-ipo-coimbra-os-115_2016-de-14-dezembro.pdf)

---

<sup>1</sup> Reporta-se também às recomendações que possam ter sido veiculadas a coberto de relatórios de análise da UTAM incidindo sobre Relatório de Governo Societário do exercício anterior.

<sup>2</sup> A informação poderá ser apresentada sob a forma de tabela com um mínimo de quatro colunas: “Referência”; “Recomendação”; “Aferição do Cumprimento”; e “Justificação e mecanismos alternativos”.