

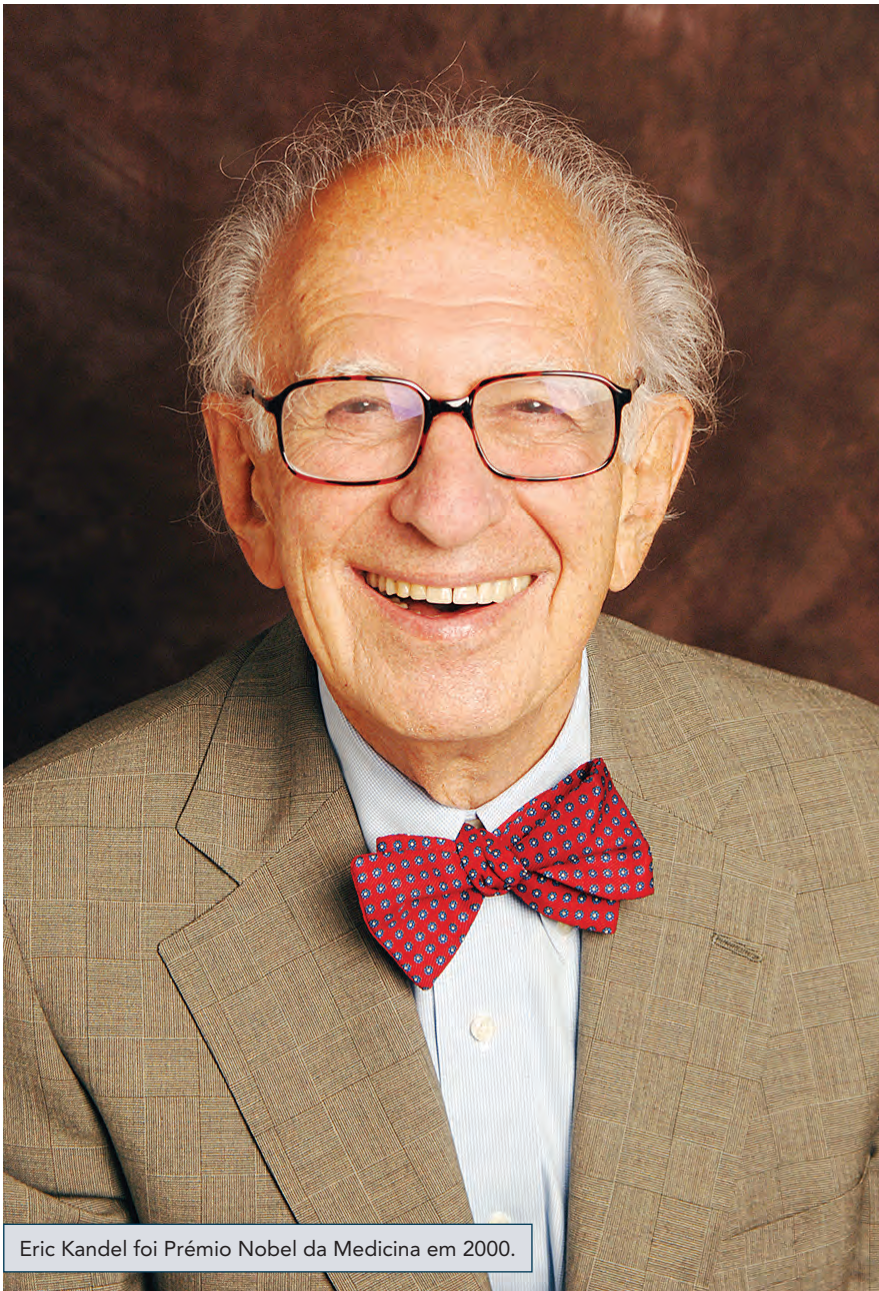


THE FUTURE OF
HEALTHCARE

THE FUTURE OF HEALTHCARE

sexta-feira, 25 de janeiro 2019

As neurociências em destaque no evento "The future of healthcare" com a presença do Prémio Nobel Eric Kandel da Columbia University (EUA)



Eric Kandel foi Prémio Nobel da Medicina em 2000.

Miguel Paiva, Presidente do Conselho de Administração do CMEDV



Gestão de organizações prestadoras de cuidados de saúde é profundamente exigente

Sérgio Almeida,
Fundador do SEAL Group

"O Futuro é humano"

"Porque todos nós somos importantes na promoção da humanização das organizações e da felicidade individual, acreditamos que o futuro pertence a cada um de nós, pertence as pessoas."

"Artigo o cérebro social"



SAÚDE 4.0

Programa de Humanização e de Alto Desempenho Hospitalar


SEAL GROUP
KNOWLEDGE AND HUMAN PERFORMANCE

www.sealgroup.eu
info@sealgroup.eu



ENTREVISTA: Miguel Paiva, Presidente do Conselho de Administração do CMEDV

Gestão de organizações prestadoras de cuidados de saúde é profundamente exigente

O Hospital de S. Sebastião faz 20 anos. Como foi este percurso?

Tem sido um percurso recheado de bons momentos, de que todos nos orgulhamos. Realço, essencialmente, o cariz inovador que a instituição teve no SNS português quando, no final dos anos 90, se assumiu com uma visão pioneira na gestão em saúde, introduzindo mecanismos de gestão mais ágeis que permitiram a criação de um modelo organizacional mais responsivo às necessidades dos utentes e mais motivador para os profissionais.

Como foram esses tempos?

A gestão de organizações prestadoras de saúde é profundamente exigente e requer dos dirigentes uma enorme capacidade de intervenção e de agilidade para dar resposta rápida e cabal às necessidades dos profissionais e dos cidadãos. A rutura com as conceções administrativistas clássicas e o foco em objetivos alinhados com as necessidades dos utentes e as expectativas dos profissionais permitiram que esta instituição rapidamente conseguisse distinguir-se positivamente no panorama do SNS, na medida em que aliou produtividade e eficiência na gestão dos recursos com a permanente salvaguarda do interesse público que está na essência dos hospitais do SNS.

Ao longo deste percurso, que resultados foram conseguidos?

O Hospital de S. Sebastião foi, desde cedo, apreciado e seguido como um modelo a seguir pela generalidade dos hospitais do SNS no processo de empresarialização iniciado no início deste século. Esse modelo viria a estar na origem do actual regime jurídico de Entidades Públicas Empresariais, o que demonstra bem a importância da nossa instituição e faz justiça aos excelentes resultados alcançados pelo trabalho dos dirigentes e profissionais de saúde que concretizaram esse projeto. Nesses tempos o HSS foi várias vezes considerado um dos melhores hospitais do país em alguns rankings, especialmente quando se consideravam aspetos como os níveis de produtividade cirúrgica, a reduzida demora média do internamento ou os custos por doente padrão, o que sempre foi conseguido com bons indicadores de qualidade clínica.



Miguel Paiva, Presidente do Conselho de Administração do CMEDV.

Este ano, também se assinalam 10 anos desde a criação do Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga. Em que consistiu esta medida?

A criação do CHEDV, que consistiu na junção numa única entidade dos Hospitais de S. Sebastião, S. João da Madeira e Oliveira de Azeméis, foi um passo importante na organização da resposta hospitalar nesta região. A evolução da medicina e a crescente necessidade de subirmos os patamares de qualidade e especialização nos cuidados de saúde obriga a que tenhamos massa crítica que justifique a existência de certas respostas na região. Nesse sentido, a criação do CHEDV permitiu-nos evoluir nesse caminho de especialização que, por exemplo, permite que tenhamos um serviço de oncologia, alguns centros de referência a nível nacional, como é o caso da cirurgia da obesidade ou da doença oncológica hepatobiliopancreática ou, ainda recentemente, abrir mais um serviço nesta região: o serviço de reumatologia. Isso só é possível dada a dimensão da nossa organização.

Como tem funcionado essa articulação?

O grande objetivo que temos

é o da racionalização da oferta, garantindo ao mesmo tempo a massa crítica de que falei acima e, sempre que possível, aproximação dessas respostas à área de residência dos utentes. Nesse sentido, temos aproveitado a capacidade instalada em cada um dos três hospitais, aproveitando todo o seu potencial. Em S. João da Madeira temos, por exemplo, uma unidade de cirurgia de ambulatório altamente reconhecida em termos técnicos e de qualidade da sua atividade, que já leva mais de 35.000 doentes operados durante este tempo. Em Oliveira de Azeméis mantemos uma unidade de internamento de medicina interna, extremamente importante para a resposta às necessidades da região, especialmente para aqueles doentes que permanecem nos hospitais por falta de enquadramento familiar que permita o seu regresso a casa ou devido ao atraso na alocação de vagas nas redes de cuidados continuados ou da segurança social. Para além disso, estes são dois hospitais de proximidade, dotados de Serviços de Urgência Básicos e com uma enorme gama de serviços de ambulatório que vão desde as consultas de especialidade até às sessões de hospital de dia que incluem, in-

clusivamente, a actividade da oncologia.

Estas comemorações terão um grande momento, com a Grande Conferência «The Future of Healthcare». Quais os objetivos deste evento?

A história e a importância da nossa instituição no contexto do SNS merecia, na nossa opinião, ser assinalada com dignidade. Numa instituição que tantas vezes tem sido pioneira no SNS, pareceu-nos importante discutir alguns dos temas que são centrais na gestão das organizações e da evolução dos sistemas de saúde, como é o caso dos recursos humanos e da compatibilização da evolução tecnológica e da humanização na forma de prestar os cuidados. A escolha do painel de convidados, com o Prof. Eric Kandell, Prémio Nobel da Medicina, enquadra-se perfeitamente neste espírito, sendo uma grande honra para a nossa instituição a sua disponibilidade para aceitar o convite que lhe fizemos.

INDICADORES DA ATIVIDADE ASSISTENCIAL

CHEDV	
	2018 (*)
Internamento	
Doentes Saídos (c/ Berçário)	18 622
Demora Média (dias)	6,5
Consultas Externas	
Nº de Primeiras Consultas	87 837
Primeiras CTH	38 315
Primeiras Triag. Psiquiatria	848
Restantes Primeiras	48 674
Consultas Subsequentes	194 807
Total de Consultas	282 644
Urgência	
SU - Médico/Cirúrgica	142 329
Urgência Geral	101 866
Urg. Obst/gin.	9 385
Urg. Pediatria	31 078
SU - Básica	68 097
SU Básica - Oliveira Azeméis	30 030
SU Básica - S. J. da Madeira	38 067
Total Urgência	210 426
GDH'S	
GDH Internamento	18 622
GDH Médico	11 971
GDH Cirúrgicos	6 651
GDH Ambulatório	15 725
GDH Médico	6 602
GDH Cirúrgicos	9 123
Intervenções Cirúrgicas	
Cirurgia Convencional (Internamento)	5 722
Cirurgia do Ambulatório	11 369
Cirurgia Urgente	2 311
Total Intervenções Cirúrgicas	19 402
(*) : Dados provisórios	

Cérebro social: o ser humano cooperativo

Nosso cérebro está adaptado para o apoio mútuo, a confiança e a cooperação. Apesar de esconderem um potencial enorme, essas características neuronais nem sempre são utilizadas e potenciadas de forma consciente.

O ser humano e a coesão social

A solidão faz-nos mal e a comunhão com os outros traz-nos alegria. Assim poderíamos resumir os principais sistemas de circuitos neuronais. Esses sistemas estão imunes às influências culturais, o que nos leva a concluir que o homem é por natureza um ser social.

O número de estruturas cerebrais, que participam no processamento das informações sociais, bem como, a complexidade da conexão dessas áreas é surpreendente. Temos a capacidade de nos colocar no lugar do outro e entender os seus sentimentos e intenções e sabendo também interpretar as percepções de situações complexas e que estão por detrás de um certo contexto social específico.

O impacto social na diminuição da dor

Assim, como a solidão pode fazer adoecer, o viver em comunidade pode trazer a cura. Vários estudos comprovam o poder curativo dos benefícios sociais, estando provado que a compaixão reduz a dor, e até mesmo expressões mais simples de bondade o podem fazer. São exemplo disso mesmo os toques deliberados no doente denominados de "Therapeutic Touch" (o toque terapêutico) e utilizados por muitos médicos, até quando se trata de administrar uma injeção eles reduzem a sensação de dor, baixam o nível de cortisol e ativam o sistema imunitário!

Outro exemplo do impacto da coesão social no cérebro e na diminuição da dor, são os rituais muito comuns nas regiões africanas no tratamento das doenças, traduzido pelo facto da aldeia inteira se reunir à volta do doente e assistir à sua cura. No ocidente, é muito comum o simples ritual de soprar para a ferida no joelho de uma criança.

Somos especialistas em rostos

Estar em sociedade é também ter a capacidade de reconhecer e memoriar rostos. No córtex temporal inferior existe uma



área especificamente estruturada e funcional para o reconhecimento facial. Nesse sentido, recordamos com mais facilidade rostos com os quais temos algum tipo de ligação pessoal, do que aqueles com os quais não temos ligação alguma. Para além disso, os rostos conhecidos parecem-nos mais amigáveis do que os desconhecidos e o rosto que encontramos com frequência na nossa vida quotidiana, é considerado mais atrativo do que aquele que raramente se cruza no nosso ambiente social.

O reconhecimento facial é uma parte substancial da comunicação interpessoal. Ao reconhecermos um rosto, podemos aprofundar a relação com essa pessoa e esse relacionamento pessoal, por sua vez, faz-nos perceber essa pessoa como mais simpática. O sistema neuronal que está ativo no processamento de rostos tem como objetivo de servir a comunidade, que desta forma contribui para a estabilização e pacificação do coletivo.

Conclusão

Nos últimos anos foram publicados vários resultados de pesquisas neurocientíficas que provam que o ser humano é efetivamente um ser social, cooperativo e na sua essência pronto para ajudar o outro. Numa sociedade tão dinâmica e por vezes individualista fica a certeza que nascemos e vivemos com um propósito coletivo e com a missão de contribuir para um mundo melhor.

Sérgio Almeida
Fundador do Seal Group

O SEAL GROUP we care about talent



Nascemos em 2010 reunindo um conjunto de organizações internacionais que atuam na área do desenvolvimento humano, potenciando as soft skills e o alto desempenho.

Os nossos programas são desenvolvidos de acordo com o método SEEDS, por forma a que a semente da nossa intervenção in company faça crescer os resultados de forma sustentável.

Sérgio Almeida, Fundador
do SEAL Group

O futuro é humano

Numa altura em que o SNS celebra os seus 40 anos, pensar sobre o futuro da saúde passa também por uma redefinição do seu atual modelo, sendo fundamental equilibrar a evolução tecnológica com o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores.

A conferência "The Future of Healthcare" pretende promover a discussão e o debate sobre a humanização das organizações na era digital, intercalando painéis de discussão com convidados de relevo nacional e internacional, com workshops formativos sobre temas atuais no contexto organizacional.

As neurociências ocupam um lugar de destaque no evento, trazendo a explicação científica sobre o caminho a seguir e quais as decisões a tomar.

O programa desta conferência vai permitir criar uma dinâmica de partilha por todos aqueles

que se interessam pelo futuro da saúde em Portugal, promovendo o conhecimento e a ciência, bem como momentos de networking.

Porque todos nós somos importantes na promoção da humanização das organizações e da felicidade individual, estamos certos que esta será a melhor forma de iniciar o ano de 2019, acreditamos portanto que o futuro pertence a cada um de nós, pertence as pessoas.





Somos Janssen.

Colaboramos com o mundo para a saúde de todos.

Concentramo-nos em todos os pequenos detalhes para que viva grandes momentos. Persequimos cada ideia, para que também possa perseguir as suas paixões. Procuramos inovações onde quer que estejam, para que beneficie delas em qualquer lugar do mundo. Transformamos a vida das pessoas.

SOMOS JANSSEN.



Janssen-Cilag Farmacêutica, Lda.

Lagoas Park, Edifício 9 | 2740-262 Porto Salvo | Portugal
Sociedade por quotas | Matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Oeiras, nº 10576
Capital Social €2.693.508,64 | N° contribuinte: 500 189 412
Material elaborado em janeiro 2019 | EM-04787

ENTREVISTA: Eng. Filipa Costa

Para a Janssen, a inovação é fundamental para a melhoria da saúde da população

O vosso fundador Dr. Paul Janssen foi um dos cientistas mais inovadores do século XX. De que forma a companhia mantém vivo o seu legado?

Continuamos a olhar para a inovação como uma prioridade geradora de valor para os doentes e para a sociedade. Uma prioridade traduzida nos cerca de 8 mil milhões de dólares que todos os anos investimos globalmente em investigação e desenvolvimento e que permitem resultados que fizeram da Janssen, em 2018, uma das três empresas mais inovadoras do setor a nível mundial.

Honramos o legado de Paul Janssen ao termos um dos pipelines e portfólios mais diversificados e inovadores da indústria farmacêutica, que atende às necessidades médicas não preenchidas, faz a diferença na vida dos doentes e é amplamente reconhecido a nível global.

Na investigação de novos medicamentos, quais os fatores principais que são tidos em conta? De que forma podem trazer benefícios à sociedade?

Desde 1990, os medicamentos inovadores evitaram em Portugal mais de 110 mil mortes e a esperança de vida foi prolongada até 10 anos. Este é um dado de um estudo recente da McKinsey feito em Portugal em oito áreas terapêuticas e que demonstra uma pequena parte do benefício para a sociedade. Na realidade, o benefício é muito maior e resulta da investigação feita no setor que hoje, para além da tecnologia e know-how internos, assenta em parcerias a nível global.

A produção de inovação científica na Janssen passa por modelos colaborativos e abertos, envolvendo a academia, os centros de investigação, empresas de biotecnologia, outras companhias da indústria farmacêutica, entre outras entidades de todo o mundo.

Na Janssen estamos em permanente "screening" à escala global, à procura da melhor ciência e das melhores soluções terapêuticas, através de quatro centros de inovação, que complementam os nossos dez pólos de investigação dedicados ao desenvolvimento interno de novos medicamentos.

A ideia é identificarmos oportunidades de parceria no desenvolvimento de novas tecnologias que possam resultar em inovação transformacional, geradora dos tais benefícios que o estudo refere para a sociedade e para os doentes.



Eng. Filipa Costa, Diretora-Geral.

A humanização é o tema central desta conferência. Nesse sentido, como acha que pode uma empresa implementar uma cultura centrada nas pessoas?

A inovação e o foco nas pessoas são duas características essenciais que marcam a identidade e a cultura da Janssen e do grupo Johnson & Johnson de que fazemos parte. Só centrados no doente podemos tratar, curar, evitar e prevenir algumas das doenças mais impactantes da nossa era.

Desde há muitos anos que incorporamos contributos dos doentes no desenvolvimento de novos medicamentos. Daí que a tendência que hoje se procura de humanizar e centrar o sistema no cidadão nos pareça bastante natural. "Nada sobre nós, sem nós", uma máxima que também seguimos

tica do grupo Johnson & Johnson partilhamos todos o mesmo Credo, um documento com 75 anos que nos serve de bússola. Nele está inscrito que "Cremos que a nossa primeira responsabilidade é para com os doentes, médicos, enfermeiros, para com as mães e pais e todos os que usam os nossos produtos e serviços". Também refere que "somos responsáveis perante a comunidade onde vivemos e trabalhamos, bem como perante a comunidade mundial". É nisso que nos baseamos.

A Janssen Portugal, enquadrada neste espírito, está empenhada na diferença que pode fazer na vida dos portugueses, no impacto positivo que pode gerar no país, na responsabilidade que tem para com os profissionais de saúde, bem como no desenvolvimento profes-

Na Janssen estamos em permanente "screening" à escala global, à procura da melhor ciência e das melhores soluções terapêuticas

para a cultura interna da organização, por acreditarmos que são os colaboradores que melhor sabem o que precisam e o que a companhia pode ser. É por isso que envolvemos os nossos colaboradores em vários momentos estratégicos, no seu próprio desenvolvimento enquanto profissionais e no impacto que geramos na comunidade.

Em que medida os valores da Janssen podem contribuir para um mundo melhor?

Enquanto companhia farmacêu-

via, a construir um mundo melhor. Só depende de cada um de nós.

No que diz respeito à inovação, qual o papel que esta assume na estratégia da empresa?

Globalmente, investimos em Investigação e Desenvolvimento mais 88% do que em vendas e marketing, o que demonstra bem o papel basilar que a inovação tem na nossa estratégia.

Para a Janssen, a inovação é fundamental para a melhoria da saúde da população e enquanto empresa só crescemos porque criamos valor, porque nos diferenciamos e porque fazemos a tal diferença na vida de milhares de doentes e das suas famílias.

Atualmente, onze fármacos desenvolvidos pela Janssen estão incluídos na lista de medicamentos considerados essenciais pela Organização Mundial de Saúde. Muitos fármacos da companhia ocuparam as primeiras posições nesta lista da OMS dentro da sua especialidade e serviram de modelo inspirador na investigação de outros produtos dentro das mesmas áreas terapêuticas. Se a inovação não fosse um pilar estratégico, nunca teríamos alcançado este reconhecimento.

Como prevê que seja o futuro da saúde em Portugal?

Espero que evolua para um modelo que assegure melhor acesso à inovação e aos cuidados de saúde, com maior equidade e transparência. Um modelo assente na avaliação e incentivo para os prestadores que apresentem melhores resultados, o que gerará um aumento da adoção da inovação que verdadeiramente aporte valor para o doente.

Espero que evolua ainda para um maior foco nos doentes, que privilegie aquilo que consideram valorizável.

Num futuro próximo, o mundo dos cuidados de saúde será constituído por doentes mais informados, que exigirão ter acesso aos melhores cuidados, e as novas tecnologias estarão cada vez mais integradas na prestação dos cuidados de saúde.

Será, seguramente, um mundo mais complexo e mais tecnológico, no qual será essencial a todas as entidades trabalharem lado a lado. Acreditamos que a Janssen trará valor nessa equação. Só assim, juntos, poderemos contribuir para a melhoria e sustentabilidade do sistema, com maior equidade na sociedade.

ENTREVISTA: João Pereira

A relação da Lexus com a neurociência é um "match" perfeito

A era digital e as neurociências estão em destaque nesta conferência. Como relaciona a Lexus com estes temas?

A relação da Lexus com a neurociência é um "match" perfeito. Enquanto ciência interdisciplinar, a neurociência procura compreender o funcionamento, estrutura e desenvolvimento do sistema nervoso. A Lexus, por outro lado, tem recorrido à neurociência para desenvolver conhecimento relativamente à perceção de qualidade, segurança, conforto e felicidade que os seus automóveis podem trazer aos seus proprietários.

A inovação faz parte do ADN da Lexus. Nesse sentido, como explica o conceito "Experience amazing"?

Tudo o que a Lexus faz tem como missiva "Experience Amazing" e neste âmbito cabem essencialmente experiências que pelo seu carácter surpreendentemente positivo são capazes de gerar em todos os Clientes Lexus o sentido de orgulho e pertença a uma marca inovadora. A demonstração clara da inovação e desta experiência vive em cada um dos automóveis Lexus de forma surpreendente. Desde a produção pelos mestres TAKUMI às tecnologias mais avançadas, como a tecnologia híbrida ou os sistemas de segurança que protegem ocupantes e peões, até à elevada qualidade dos materiais interiores que conferem elevado conforto e níveis de insonorização,



Joao Pereira, Brand & Product Manager.

todos estes elementos distinguem a Marca e os seus automóveis.

Quais são os valores fundamentais da Lexus? Existe alguma relação entres estes e os resultados alcançados no mercado português, onde tem crescido?

Os principais valores da Marca

centram-se no "Omotenashi", a arte de receber um Cliente como se se tratasse de um convidado em nossa casa, Takumi, que representa a perícia artesanal presente em cada modelo, a filosofia YET, que representa o equilíbrio entre diferentes propósitos, por exemplo garantir que um automóvel consegue

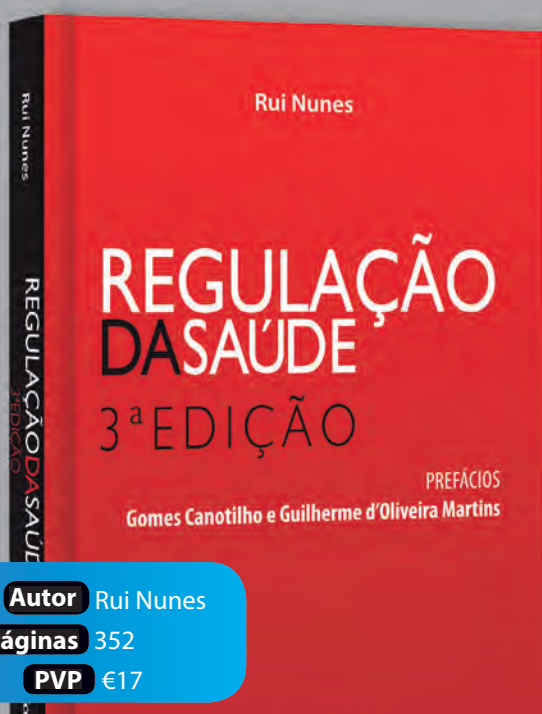
ser simultaneamente desportivo sem comprometer o conforto, rápido sem comprometer a segurança, potente sem ser excessivamente gastador ou poluidor. Sem dúvida que estes valores estão a tornar a Lexus numa marca apetecível e a ganhar expressão no mercado português. Cada vez mais os Clientes procuram produtos e serviços capazes de proporcionar um tratamento diferenciado e à medida das suas necessidades, na Lexus é justamente isto que temos levado a cabo e daí a Marca ter cresceu 24% enquanto o mercado premium caiu sensivelmente 8%.

A Lexus é conhecida pela sua aposta nos veículos híbridos. Como prevê que seja o futuro desta tecnologia?

Sem dúvida que a tecnologia híbrida continuará a fazer parte do futuro da Lexus e sem dúvida também que esta será cada vez mais avançada na sua componente de eletrificação. Contudo, na Lexus acreditamos que não haverá uma única e melhor solução de motorização, mas sim soluções ajustadas aos diferentes tipos de deslocações.

Qual o modelo da vossa exclusiva gama, que aconselharia ao Professor Doutor Eric Kandel? Por que razões?

Sem dúvida que o modelo escolhido para o Professor Doutor Eric Kandel é o Lexus LS 500h, o topo de gama da Lexus para o topo da neurociência no mundo.



REGULAÇÃO DA SAÚDE

3ª Edição com prefácios de Gomes Canotilho e Guilherme d'Oliveira Martins

O que se pretende com este livro?

O primeiro objetivo é a problematização da autoridade independente criada no âmbito da regulação da saúde – Entidade Reguladora da Saúde – e destinada a evitar disfunções do sistema de saúde e corrigir os desvios de atuação dos diversos operadores.

O livro constitui ainda uma verdadeira monografia sobre a proteção da saúde e o novo serviço nacional de saúde, a regulação da saúde e a Entidade Reguladora da Saúde.

Autor Rui Nunes

Páginas 352

PVP €17

UMA EDIÇÃO
A NÃO PERDER

Eric Kandel, Prémio Nobel, é o “keynote speaker do evento”

Prémio Nobel da Medicina e neurocientista, Eric Kandel (EUA) é o “keynote speaker” da conferência “com o tema “Memory and Age-Related Memory Loss”.

O ponto alto da conferência “The future of healthcare” será sem dúvida a intervenção do Prémio Nobel da Medicina e nome maior das neurociências Professor Doutor Eric Kandel, da Columbia University, de Nova Iorque.

Nascido em Viena de Áustria a 7 de novembro de 1929, cedo emigrou para os EUA para fugir à opressão nazi de Hitler nos anos 30, sendo naturalizado cidadão americano.

Neurobiólogo e investigador, recebeu o Prémio Nobel de Fisiologia ou Medicina em 2000 por descobrir o papel central que as sinapses desempenham na memória e na aprendizagem.

Kandel formou-se em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade de Nova Iorque, em 1956. Após residência em psiquiatria e de exercer funções na Universidade de Harvard, deu aulas como professor associado na Universidade de Nova Iorque (1965-1974). Em 1974, Kandel realizou uma série de investigações na Universidade de Columbia, onde também dirigiu o seu Centro de Neurobiologia e Comportamento até 1983. Em 1984 tornou-se investigador no Instituto Médico Howard Hughes.

A investigação

A pesquisa premiada de Kandel foi centrada na lesma marinha *Aplysia*, que é constituída



Eric Kandel, Prémio Nobel da Medicina e neurocientista.

por relativamente poucas células nervosas, muitas delas de grande dimensão e fáceis de estudar. A lesma do mar também tem um reflexo de proteção para proteger as suas gúelras, que Kandel usou para estudar os mecanismos básicos de aprendizagem. Estas experiências, combinadas com as suas pesquisas posteriores em ratos, confirmaram que a memória é centrada nas sinapses, já que mudanças na função sináptica formam diferentes tipos de memória. Kandel mostrou que estímulos fracos dão origem a certas mudanças químicas nas sinapses; essas mudanças são a base para a memória de curto prazo, que dura de minutos a horas. Estímulos mais fortes causam diferentes alterações sinápticas, que resultam num tipo de memória de longo prazo que pode permanecer por semanas.

Com vários livros de referência, Kandel acredita “que a integração da psiquiatria com a biologia molecular trará uma compreensão mais completa da mente humana e de estratégias terapêuticas mais eficazes”.

Prémios

Prémio Rosenstiel (1983), Prémio Albert Lasker de Pesquisa Médica Básica (1983), Medalha Nacional de Ciências (1988), Prémio para Revisão Científica NAS (1988), Prémio Harvey (1993), Prémio Ralph W. Gerard (1997), Prémio Wolf de Medicina (1999), Prémio de Medicina A.H. Heineken (2000), Nobel de Fisiologia e Medicina (2000), Condecoração Austríaca de Ciência e Arte (2005), Medalha Benjamin Franklin em Ciências (2006)



SAÚDE 4.0 PROGRAMA DE HUMANIZAÇÃO E ALTO DESEMPENHO HOSPITALAR

www.sealgroup.eu

info@sealgroup.eu

SEAL GROUP
KNOWLEDGE AND HUMAN PERFORMANCE

ENTREVISTA: Ricardo Correia, Cofundador Healthy Systems

HealthySystems está no mercado como um agente de confiança no fornecimento de tecnologias de informação

De acordo com a vossa experiência quais os principais desafios que a Healthy Systems enfrenta para inovar de forma sustentável na área da saúde?

Os principais desafios que enfrentamos em Portugal estão relacionados com a dificuldade de investimento por parte das instituições de saúde em soluções inovadoras, as dificuldades naturais da exploração de mercados externos e a escassez de recursos técnicos qualificados na área da informática. Para enfrentar estes desafios, a HealthySystems tem vindo a desenvolver e a manter um conjunto de relacionamentos sólidos com entidades de relevo do sistema científico nacional e internacional, do setor empresarial público e privado e do setor associativo. Estes relacionamentos tem resultado em contributos inovadores para as nossas soluções, dos quais tem também resultado uma crescente adaptação das mesmas às necessidades reais do mercado. A HealthySystems posiciona-se assim nesta realidade, como uma entidade de confiança, experiente em implementar soluções transversais a todos os eixos de atuação clínicos e tecnológicos do setor da saúde.

Quais as principais áreas de atuação da vossa empresa? Para 2019 está prevista alguma novidade na oferta ao mercado?

A HealthySystems desenvolveu-se com o objetivo de ajudar os seus clientes a alcançarem Sistemas de Informação "Saudáveis". Dedicamo-nos à otimização de sistemas de cibersegurança e de integração, bem como à prestação de serviços nessas áreas. As nossas competências tornam-nos especialistas no Regulamento Geral de Proteção de Dados, com soluções tecnológicas que nos permitem assegurar a rastreabilidade e a pseudo-anonimização de registos.

No ano de 2019 a HealthySystems é promotora líder dos seguintes projetos:

Demonstrador HS.Helios - Solução evoluída de integração hospitalar. Os seus utilizadores finais são o Centro Hospitalar Entre Douro e Vouga, E.P.E e o Centro Hospitalar Tondela Viseu, E.P.E. que vão validar os mais recentes desenvolvimentos do integrador alinhados com o cumprimento das obrigações legais do RGPD e contribuir para o estudo da análise de impacto desta solução para obtenção de ganhos em saúde.



Ricardo Correia, Cofundador Healthy Systems .

Demonstrador HS.Register – Implementação na Unidade Local de Saúde de Matosinhos E.P.E (ULSM), o repositório central HS.REGISTER onde são registados, auditados todos os eventos relevantes para o funcionamento dos Sistemas de Informação. O projeto é realizado em co-promoção com a Faculdade de Ciências da Universidade do Porto e permitirá validar junto dos utilizadores finais o desenvolvimento de medidas inovadoras para a mitigação dos riscos de privacidade e monitorização da rastreabilidade da informação, para o alinhamento com o RGPD.

Projecto de Pseudo-anonimização DIAS (De-Identification As a Service - Projeto inovador na área de pseudo-anonimização. Trata-se de uma plataforma web que presta o serviço de de-identificação de dados, assegurando a conformidade dos tratamentos de dados com o novo Regulamento Geral de Proteção de Dados e alavancando o mercado dos grandes volumes de dados.

A humanização é o tema central desta conferência, como acha que pode uma empresa tecnológica implementar esta cultura na gestão de rh?

A humanização em saúde assenta num compromisso entre as políticas normativas de saúde e a sua afetação e aplicabilidade na sociedade. Assim, a tecnologia pode ajudar a promover e disponibilizar um serviço qualificado aos cidadãos, e é a fonte de ligação da dinâmica humanizadora que deve estar sempre presente no quotidiano

da prestação de serviços em saúde.

Em termos de humanização, a HLTSYS intervém prioritariamente nos seguintes eixos:

Colocar a tecnologia ao serviço das pessoas, através da promoção e desenvolvimento de integração de sistemas que diminuem o esforço em tarefas mecânicas tal como a transcrição de dados entre sistemas

Implementar sistemas que protegem os direitos individuais dos cidadãos de utilizações pouco éticas ou até ilegais dos seus dados pessoais.

Aumentar o grau de co-responsabilidade dos vários intervenientes no processo, e dando visibilidade e reconhecimento aos atores que mais impactam pela sua qualidade e esforço.

Promover a qualidade dos serviços, pela análise dos processos e incorporação das melhores práticas e tecnologias

Incorporar no dia a dia das organizações, tecnologias o mais transparentes e ubíquas possíveis de forma a suavizar o impacto e ruído provocado por implementações desadequadas e inoperantes.

É comum recebermos retornos muito positivos das nossas intervenções junto dos clientes, tanto pela forma próxima como lidamos com os parceiros e utilizadores, bem como por trazermos para a realidade das instituições as melhores práticas atualmente disponíveis no mercado.

De que forma os vossos valores tem contribuído para a perenidade da empresa?

A HealthySystems está no mercado como um agente de confiança no fornecimento de tecnologias de informação, integrações, segurança e proteção de dados, tirando partido da sua vasta experiência no setor da saúde e administração pública. A nossa equipa de desenvolvimento opera num espaço aberto onde se promove uma estreita cooperação com o sistema científico nacional e internacional, de que são prova os doutoramentos em empresa, teses de mestrado e publicações científicas, que têm vindo a ser promovidos pela Healthsystems e cujos resultados são depois validados em contexto real antes de serem definitivamente incorporados nos nossos produtos.

Ao capacitarmos as instituições de recursos tecnológicos, que se traduzem em ganhos efetivos, e ao contribuir para a reorganização de processos, que impactam positivamente nesses mesmos ganhos, a HealthySystems contribui para o sucesso e perenidade de ambos. A satisfação das necessidades dos nossos clientes e parceiros faz parte integral da nossa cultura de sucesso e é fruto do empenho total dos nossos recursos humanos na resolução efetiva de problemas, o que se encontra refletido no nosso moto de operações- "Our Customers problem is our problem".

Como prevê que seja o futuro da saúde em Portugal?

Portugal tem tendência para se manter como um dos países mais envelhecidos do mundo. Esta realidade naturalmente irá trazer desafios acrescidos para o serviço nacional de saúde, cuja solução passará certamente pela inovação tecnológica da qual a HealthySystems quer fazer parte (ver exemplo do uso de tecnologia no apoio às gerações mais velhas do Japão).

O crescimento do setor privado também traz pressão para que os vários stakeholders se distingam pela forma como servem os seus utentes. Neste domínio é natural que seja exercida uma grande pressão junto destas instituições para que a informatização e humanização dos serviços ocorra de forma concertada.

Finalmente, é natural que o advento do IoT na saúde, promova o utente como o agente relevante na geração e gestão dos seus dados de saúde, levando-nos finalmente para a direção da centralidade do utente em todo o processo clínico.

ENTREVISTA: Sérgio Carvalho, Diretor de Marketing e Clientes

O valor humano é um dos pilares-base da Fidelidade

A Fidelidade tem já 2 séculos de história, numa evolução constante e sustentável. Como projeta o futuro da Companhia?

Assistimos hoje a uma mudança estrutural na sociedade e sabemos que temos de estar preparados para encarar mais esta etapa da história. As necessidades das pessoas irão acompanhar as alterações do seu modo de vida e temos de conseguir antecipar hoje como será a vida daqui a 5, 10, 30 anos. Muito mais do que alterar procedimentos ou adaptar produtos e serviços, temos de mudar o paradigma e começar a despertar as pessoas para novas necessidades.

Os nossos alicerces são bons: temos a experiência e a solidez necessárias para sermos agentes de mudança, fazemos parte de um grupo financeiro internacional com visão empreendedora e, acima de tudo, temos pessoas cujo ADN é composto de um poder de superação e uma vontade de inovar constante. Quando assim é, torna-se mais fácil, mas o caminho a fazer é imenso, ainda que verdadeiramente entusiasmante e com oportunidades únicas para crescer.

Como dizemos na campanha, "A Fidelidade continua". Vamos continuar o nosso caminho, investindo sempre na tecnologia, ao serviço dos nossos clientes, para aumentar a proximidade e melhorar o serviço prestado. Vamos reforçar a proteção das pessoas, de acordo com as suas necessidades. Vamos ouvir os clientes, conhecê-los e estar disponíveis para apoiá-los, sobretudo quando eles necessitam de assistência ou de cuidados maiores. Vamos continuar a atuar de acordo com a nossa essência, dando sempre um passo em frente por quem nos escolheu.

Quais os grandes desafios que a era digital e a tecnologia trouxeram à área dos seguros?

A tecnologia permite-nos ir mais longe e chegar mais facilmente aos nossos clientes e às suas famílias. E este é o caminho que queremos continuar a seguir para facilitar de diversas formas a vida de todos aqueles que confiam em nós.

Na Fidelidade está a ocorrer uma grande revolução a nível dos processos internos, os quais, embora sem visibilidade para os clientes, têm como preocupação a geração de claros benefícios para eles. Por exemplo, a utilização de técnicas de 'Machine Learning' que permi-



Sérgio Carvalho, Diretor de Marketing e Clientes.

tem o desenvolvimento de inteligência analítica, levando ao conhecimento dos clientes de forma mais precisa e eficiente. E a segmentação de clientes que permite disponibilizar soluções dirigidas às reais necessidades de cada pessoa, a partir do conhecimento das suas características.

Estes são exemplos do impacto da tecnologia nos processos internos mas a transformação digital também afeta a forma como os nossos parceiros de negócio exercem a sua atividade, uma vez que, agilizando processos e permitindo um maior conhecimento dos clientes, libertam-nos para a sua maior mais-valia: desenvolver a relação e a proximidade com cada cliente. É por isso que a Fidelidade está a dotar os seus parceiros com instrumentos cada vez mais eficazes de gestão de negócio sempre com uma visão Customer Centric. Paralelamente, temos desenvolvido soluções tecnológicas específicas para os clientes e que nos permitem hoje acompanhá-los a qualquer momento e a partir de qualquer lugar, prestando-lhes o mesmo serviço, independentemente do canal que eles escolheram para nos contactar.

A humanização é o tema central desta conferência. Nesse sentido, como acha que pode uma empresa implementar uma cultura centrada nas pessoas?

O valor humano é um dos pilares-base da Fidelidade. É pelas pessoas que, todos os dias, alicerçados na nossa experiência, inovamos e tentamos superar-nos para melhor proteger quem confia em nós. É essencial preservar o valor humano das empresas, perceber que são as pessoas o verdadeiro fio condutor da mudança e ter a capacidade de perceber de que forma cada um pode contribuir para desempenhar um papel relevante no mercado e na sociedade. Só desta forma podemos ser uma marca humana que está lá para os outros, que muitas vezes supera os seus limites, assumindo com cada cliente, com cada pessoa, um compromisso maior de bem proteger, servir e cuidar quando é necessário.

Como prevê que seja o futuro da saúde em Portugal?

Estamos a avançar a passos largos para um conceito de medicina personalizada e para um modelo médico que propõe a personalização dos serviços de saúde, desde as decisões médicas às práticas, aos produtos adaptados para o organismo de cada ser humano. Na verdade, assistimos, cada vez mais, ao surgimento de doenças raras e torna-se premente que a medicina seja cada vez mais uma ciência focada na prevenção e proteção da saúde e não apenas no tratamento de doenças.

Isto implica que será necessá-

ria uma resposta concertada dos diferentes "players" na prestação de cuidados de saúde, desde empresas tecnológicas que consigam analisar massivas quantidades de informação relativas aos dados de cada pessoa a empresas especializadas em genética, aos hospitais, às seguradoras.

Na Fidelidade, estamos conscientes desta realidade e estamos a preparar o futuro, em conjunto com a Luz Saúde. Sabemos que os seguros de saúde da Multicare terão que evoluir, uma vez que será inviável a prazo mantermo-nos no setor com a visão tradicional de que o seguro de saúde só funciona para os cuidados agudos. Isto, no futuro, terá custos incomportáveis para qualquer seguradora, sobretudo se considerarmos o aumento da longevidade, a existência de um maior número de doenças raras e a necessária aplicação de novas técnicas e tratamentos de muito elevado custo para dar resposta a estas.

Não temos quaisquer dúvidas de que teremos de estar antes da doença, que teremos de ajudar os nossos clientes a manterem-se saudáveis e, sim, se ficarem doentes, a providenciar-lhes o acesso aos melhores e mais inovadores cuidados de saúde.

Para isto temos de ter três coisas: investir na saúde antes da doença, na prevenção e na promoção de uma vida saudável; investir fortemente na promoção do risco, em detrimento do consumo, ou seja, sensibilizar as pessoas e os nossos parceiros que os seguros de saúde não servem para consumo, mas para prevenir e para darem resposta nos momentos críticos, quando mais é necessário; e, por último, encontrar um novo modelo de relação com os nossos prestadores que implique um compromisso global de todos.

Temos de compreender que os nossos clientes não têm possibilidade, nem margem, para suportar um aumento dos custos dos seguros de saúde e é essencial sensibilizar todos os agentes desta cadeia de valor para uma utilização correta dos seguros que permita uma evolução sustentável dos mesmos, tendo em conta as alterações que estão a verificar-se neste ecossistema.

O maior desafio será no futuro encontrar o caminho para uma saúde baseada na proteção das pessoas quando é mais necessário e para a prestação de cuidados baseada no valor humano.

ENTREVISTA: Luís Menezes, CEO Unilabs

O principal fator de sucesso da Unilabs tem sido a qualidade dos seus recursos humanos

A Unilabs é líder nacional em diagnóstico clínico. Quais os principais fatores em que se baseia este sucesso?

O principal fator de sucesso da Unilabs tem sido a qualidade dos seus recursos humanos e dos resultados que entregamos aos nossos clientes. Todos os anos, fazemos mais de 20 milhões de testes a mais de 4 milhões de portugueses que confiam em nós.

Para além disso, o facto de termos um acionista que acredita em Portugal como um país para investir, com uma estratégia clara, inserida numa visão de modernização dos meios complementares de diagnóstico a nível europeu.

Quais os principais desafios para a Unilabs em 2019?

Em 2019 temos vários desafios pela frente. Estamos a construir o maior laboratório de Portugal, no Porto, que contamos inaugurar durante o 1º trimestre de 2019. Estamos num mercado muito competitivo, com preços muito baixos, comparando com os preços no resto da Europa, mas onde a inovação tem de ser uma aposta contínua. O grande desafio deste setor é o equilíbrio entre continuar a introduzir inovação e serviço num ambiente de incerteza e preços baixos.

A humanização é o tema central desta conferência. Nesse sentido, como acha que pode uma empresa implementar uma cultura centrada nas pessoas?

A humanização dos cuidados, a personalização do contacto, não é apenas um desafio da área médica, mas dos serviços em geral. Na área da saúde, o tratamento humanizado é um fator crítico, pela própria natureza do serviço que se presta. Essa humanização só existe com recursos humanos formados, e com uma vontade especial de ir sempre além daquilo que é exigido. Trabalhar na área da saúde é, a meu ver, um privilégio. O que fazemos no dia a dia tem um propósito especial.

A par da humanização da prestação de cuidados, o tema da personalização dos mesmos é um fator crítico de sucesso, não apenas para o doente, mas também para o sistema e para a sua sustentabilidade.

A aposta da Unilabs tem sido nisso mesmo: numa humanização personalizada. É um conceito que vamos desenvolver no próximo ano com mais detalhe.



Luís Menezes, CEO Unilabs.

Em que medida os valores da Unilabs podem contribuir para um mundo melhor?

Trabalhar na área da saúde é contribuir para ter um mundo melhor. Na Unilabs temos os nossos "Cultural Building Behaviours". Como estamos no trabalho e no mundo enquanto colaboradores

da empresa. Desde colocarmos-nos no lugar do nosso cliente, até ao tentarmos realçar o que há de melhor em cada um dos nossos colegas. Tentar coisas novas. A pergunta, sendo ambiciosa, requer alguma humildade.

Qual a missão da Unilabs?

A par da humanização da prestação de cuidados, o tema da personalização dos mesmos é um fator crítico de sucesso

"To be at the heart and start of all effective treatment decisions". A nossa missão é estarmos no centro de todas as decisões de tratamento. O diagnóstico é uma arma essencial para os clínicos poderem tomar decisões cada vez mais precisas e personalizadas.

Como prevê que seja o futuro da saúde em Portugal?

Portugal encontra-se numa encruzilhada na área da saúde. A falta de investimento no SNS é visível e foi reportada ainda recentemente pelo Tribunal de Contas. O tema das carreiras profissionais continua longe de estar resolvido. E a necessidade de coexistência entre um sistema público robusto e um sistema privado também ele sólido tem de ser alvo de um debate sem dogmas ideológicos.

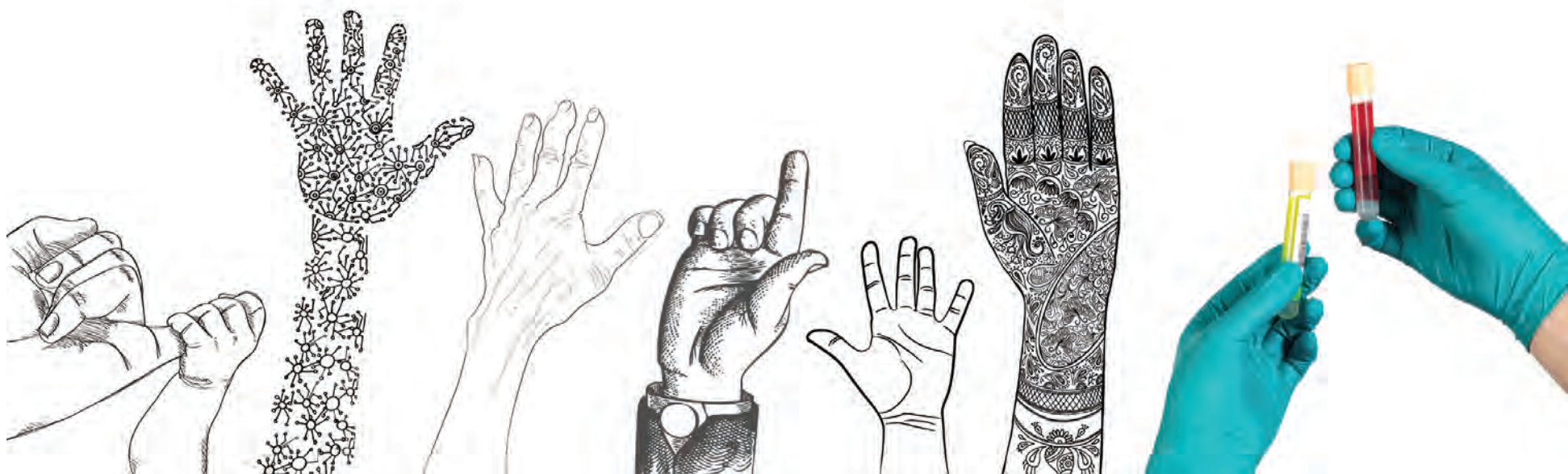
A sustentabilidade do setor passa por perceber como podemos aproveitar melhor os recursos escassos num setor de custos crescentes, em face da demografia e dos avanços tecnológicos. Mas a fórmula para essa sustentabilidade passa por uma análise técnica não dogmatizada e por um pacto de regime a 10 anos ou mais entre os maiores partidos portugueses.

Unilabs Portugal

A Unilabs está presente em Portugal desde 2006, sendo atualmente líder nacional de meios complementares de diagnóstico. Faz parte de um grupo europeu, também líder nesta área e presente em 3 continentes, 14 países, com a cobertura de serviços de diagnóstico, mais ampla da Europa.

A Unilabs Portugal conta com uma equipa de mais de 300 pessoas com presença em 15 distritos. Atua em 7 áreas de diagnóstico distintas, com mais de 900 unidades de atendimento: Análises Clínicas (10 laboratórios), Anatomia Patológica (2 laboratórios), Cardiologia (13 unidades), Radiologia (51 unidades), Gastroenterologia (em 6 unidades das 51 de Radiologia), Medicina Nuclear (5 unidades) e um centro europeu de referência de Genética Médica (com mais de 4000 testes disponíveis).





As pessoas são diferentes e as doenças também

É por isso que assumimos o compromisso, de descobrir e desenvolver medicamentos e testes de diagnóstico personalizados, para ajudar as pessoas a viver uma vida melhor e mais longa.



Primeira escola de negócios do mundo presente em Portugal com o Seal Group com oferta para os executivos e organizações

O SEAL GROUP assinou recentemente um acordo de cooperação com ESCP Europe, a mais antiga escola de negócios do mundo. A partir de agora a ESCP passa a estar representada em Portugal, o que vai facilitar o acesso por parte dos gestores portugueses e dos países lusófonos, com especial enfoque para aqueles que pretendam desenvolver uma carreira internacional.

A oferta desta conhecida escola de negócios em Portugal tem como programas principais o "General Management Program", programa de desenvolvimento de gestores com 180 h (10 meses) que se desenvolve no Campus de Madrid e valida os seus nove módulos obrigatórios com o Executive MBA e o Executive MBA – o programa mais emblemático, que está entre os 11 melhores do mundo, segundo o ranking 2018 do "Financial Times".



Francisco Egaña (ESCP Europe) e Sérgio Almeida (SEAL GROUP) subscreveram o acordo de cooperação para início das atividades.

Também passa a estar disponível o programa EMIB - 100% online, com três certificações (Expert, Specialist, Master), que utiliza a metodologia learning by doing.

O SEAL GROUP e a ESCP Europe disponibilizam ainda em parceria para as empresas, hospitais, e aos executivos portugueses e lusófonos programas "In Company" feitos à medida, onde ambas as entidades contribuem den-

tro da sua área de especialidade com as mais inovadoras metodologias e os melhores profissionais, por forma a desenhar um puzzle de soluções ideal nos programas corporativos, equilibrando o lado executive com as soft skills.

"A nossa missão é a de apoiar líderes e organizações a desenvolverem todo o seu potencial, num alinhamento claro entre as pessoas e os negócios. A confiança

depositada em nós pela ESCP Europe representa um enorme orgulho para toda a equipa, que assumimos a grande responsabilidade de sermos um parceiro dinâmico e pro ativo." – disse à "Vida Económica" Sérgio Almeida, fundador e CEO do SEAL GROUP.

Segundo Javier Tafur, director ESCP Europe – Campus Madrid, o que levou a avançar com este protocolo foi a confiança no parceiro português e a complementaridade das ofertas. "Consideramos que o

SEAL GROUP e a Powercoaching não só podem ser um magnífico embaixador da nossa Escola em Portugal, como também um "partner" com o qual se pode codesenhar e partilhar conjuntamente os programas à medida para as empresas" - acrescentou.

Francisco Egaña (ESCP Europe) e Sérgio Almeida (SEAL GROUP) subscreveram o acordo de cooperação para início das atividades.



MAIS POR SI. MAIS PELA SUA SAÚDE.

ANÁLISES CLÍNICAS
ANATOMIA PATOLÓGICA
CARDIOLOGIA
GASTROENTEROLOGIA

GENÉTICA MÉDICA
MEDICINA NUCLEAR
RADIOLOGIA



Uma revolução no modo de pensar e de agir no SNS, como a que aconteceu há 20 anos, com o Hospital de S. Sebastião de Santa Maria da Feira

O Hospital de S. Sebastião de Santa Maria da Feira iniciou a sua atividade em 1996 tendo a comissão instaladora da altura sido incumbida de propor um modelo de gestão adequado à prossecução dos fins da instituição.

Acreditava-se, à altura, que o modelo de gestão existente, sujeito às normas da Administração Pública, era incompatível com a natureza social dos hospitais, orientados para as pessoas e com a missão de prestarem cuidados diferenciados de saúde.

A natureza complexa e imediata da organização hospitalar, nos novos tempos volúveis de modernidade, exigia a utilização de instrumentos, técnicas e métodos flexíveis e ágeis, próprios de uma gestão de tipo empresarial. Tais condições foram consideradas fundamentais para a otimização da atividade hospitalar que se previra necessitar de modelos inovadores de gestão.

O Hospital de São Sebastião materializou, à época, a necessidade de pensar, mais que melhor, diferente, a gestão hospitalar. Tratava-se de tornar possível que, enquanto hospital público, gerido em nome e na lógica do interesse público e nos termos da Lei de Bases da Saúde, se pudesse socorrer de meios de gestão maleáveis e adequados.



Todos sabemos que é necessário melhorar a gestão do SNS

Foi assim atribuído um novo estatuto ao Hospital de São Sebastião, antecedido de um estudo prévio, naquilo que talvez tenha constituído uma das primeiras utilizações da evidência na tomada de decisão política. Estava em causa o aumento da eficiência, fazendo não só mais com o mesmo, mas fazendo, acima de tudo, melhor e em prol do bem público.

A par da inovação, reconheceu-se a necessidade de assegurar a transparência durante a "experiência" e de incentivar o papel do cidadão e da comunidade neste projeto, levando a um papel de extrema relevância na determinação das linhas de atuação e na

apreciação dos respetivos documentos de gestão.

Assim, em 1998, o Hospital de São Sebastião foi reconhecido como um estabelecimento público dotado de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira e patrimonial e com natureza empresarial.

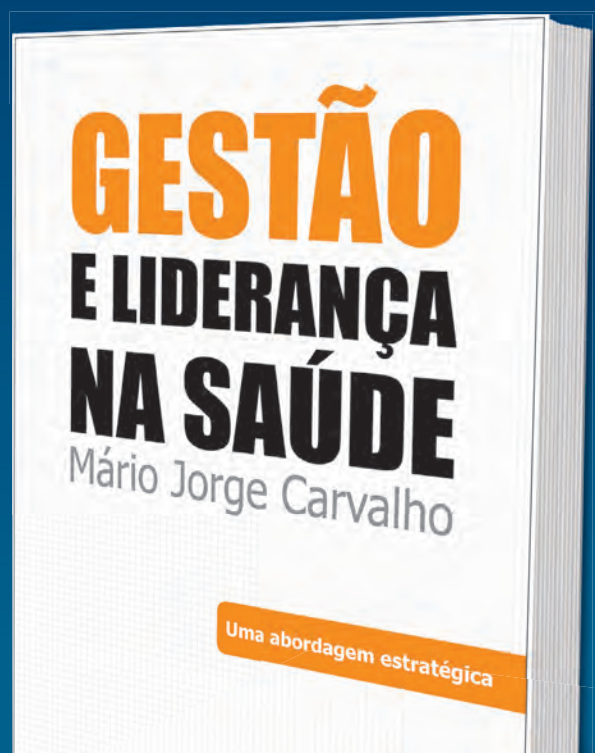
Nestes 20 anos de atividade, foram muitas as provas dadas por esta Instituição e foram muitos os seus contributos para a inovação na área da gestão, relembro, como exemplo, a criação de um sistema de incentivos aos profissionais baseado no seu desempenho.

No entanto, o sucesso desta instituição não se restringiu à gestão.

A (boa) gestão, a gestão eficiente é essencial à excelência clínica. Em 2017, o Hospital de São Sebastião ocupou a 9ª posição no ranking de Excelência Clínica na avaliação feita pela Entidade Reguladora da Saúde, apresentando 4 áreas com nível máximo de excelência: Neurologia, Obstetrícia e Ortopedia (com duas: Artroplastia da Anca e do Joelho e Cirurgia da Fratura Proximal do Fémur).

Todos sabemos que é necessário melhorar a gestão do SNS. Todos reconhecemos que tal implica alinhar práticas, princípios, políticas e normas. O sistema dispõe de adequadas soluções normativas para muitos dos constrangimentos que mais comumente são assacados à gestão do SNS; dispõe até de uma vontade de melhorar, modernizando e simplificando processos. Neste contexto, os caminhos futuros para melhorar a gestão dos hospitais e de outras organizações do SNS sustentam-se na convicção de que a gestão do SNS requer, sobretudo, quebrar a inércia, instalar um sentimento de incomodidade face ao status quo, implementar mudanças com impacto positivo no sistema público de saúde. Uma revolução no modo de pensar e de agir no SNS, como a que aconteceu há 20 anos, com o Hospital de S. Sebastião de Santa Maria da Feira.

Ministra da Saúde, Marta Temido



GESTÃO E LIDERANÇA NA SAÚDE

Entre outros, a obra aborda os seguintes temas:

- Questão de experiência e metodologia
- Gastar muito ou gastar mal?
- História recente da gestão da saúde em Portugal
- Gestão da comunicação na saúde em Portugal
- O serviço ao doente e as competências de gestão
- Estratégia e avaliação de desempenho
- O caso das unidades de saúde familiar

Autor: Mário Jorge Carvalho

Páginas: 172

P.V.P.: € 16

UMA EDIÇÃO
A NÃO PERDER

Compre já em <http://livraria.vidaeconomica.pt>

VidaEconómica

Recrutar e desenvolver o talento organizacional

“Só pudemos criar estratégias de mudança quando sabemos o que precisamos mudar”



Ignacio Rubio
CEO People Performance

A People Performance International desenvolve avaliações inovadoras que ajudam as pessoas e organizações no seu crescimento, potenciando o recrutamento e a gestão do talento. A empresa investiga continuamente para que as suas ferramentas se mantenham altamente inovadoras e fáceis de aplicar quer na seleção de recursos humanos quer na gestão das equipas, com especial enfoque na área da saúde.

Foi fundada em 2010, contudo as suas origens assentam em mais de quinze anos de experiência na avaliação e desenvolvimento de pessoas.

Desenvolvemos uma plataforma de avaliações inovadora, versátil e eficiente, que permite às empresas terem total autonomia nos seus processos de avaliação, seleção e mudança.

As nossas avaliações são orientadas para duas áreas específicas: Seleção e Desenvolvimento de pessoal. Destas, cerca de 70% são gerados no campo do desenvolvimento de indivíduos e de equipas, servindo de base para acompanhamento de processos de Coaching e de Formação, contudo a área de Seleção tem apresentado grandes índices de crescimento, especialmente devido aos novos módulos de “Mapas de Seleção” e de “Perfis de Posto” que permitem encontrar a pessoa certa para o lugar certo. Também a este nível inovamos com um DISC especial para a área da saúde e do serviço ao utente.

A plataforma foi criada de raiz para produzir avaliações altamente eficazes, atendendo às tendências dos mercados e às necessidades específicas das empresas. Hoje, oferecemos às organizações e pro-



fissionais, total simplicidades e autonomia na criação de processos de avaliação (sem necessidade de licenças, configuração de acessos ou tempos de espera por resultados). Todas as avaliações têm um formato modular que permite aceder, sem excesso de relatórios ou

cançado por aqueles que se conhecem a si mesmos, as suas forças, os seus valores e a forma para darem o melhor de si próprios”. É interessante observar que, perante uma mesma circunstância, pessoas diferentes reagem de forma diferente e tendem a reagir sempre de forma

O DISC para a humanização na área da saúde é uma novidade mundial que apresentamos pela primeira vez nesta conferência “The future of healthcare”

falta de dados, à informação que realmente interessa.

Os nossos serviços estão disponíveis para empresas, consultores ou formadores. Para além do nosso cliente final, que são as empresas, também trabalhamos com agentes e distribuidores locais que utilizam as nossas avaliações para acrescentar valor aos seus próprios serviços.

Talento e comportamento

Peter Drucker disse: “O êxito na economia do conhecimento é al-

semelhante perante essas mesmas circunstâncias! A isso chamamos perfil de comportamento. Se não estamos conscientes das nossas tendências de comportamento, dificilmente seremos capazes de potenciar aquelas que contribuem decisivamente para o nosso êxito ou mesmo de corrigir aquelas que nos enfraquecem o desempenho.

Os nossos padrões comportamentais estão tão enraizados que só estando conscientes deles poderemos mudá-los ou substituí-los por novos padrões mais eficientes.

Só pudemos criar estratégias de mudança quando sabemos o que precisamos mudar. Face a esta tomada de consciência temos em nossa posse todos os argumentos para mudar, traçando planos de ação que nos permitam assumir novas reações (padrões de comportamento) face a estímulos antigos.

Nas minhas conferências costumo perguntar “Porque é que 90% das pessoas que leem Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes, acaba por não alterar os seus próprios hábitos?”. A resposta é simples! Em primeiro lugar, não identificam os padrões de comportamento que estão na base desse hábito que querem mudar e depois ficam-se pelo conhecimento teórico sem treinar o novo hábito que querem incorporar!

Cada posto de trabalho requer comportamentos específicos ligados às competências a desempenhar nessa função. Quando o nosso perfil de comportamento está alinhado com as necessidades desse posto o nosso potencial de sucesso é muito maior, o talento individual de cada colaborador aparece quando o seu estilo comportamental é o adequado, promovendo assim uma maior satisfação pessoal e realização profissional.

Termino com uma especial referência para a área da saúde, onde o factor humano é fundamental e também aqui a People Performance oferece através do seu representante SEAL GROUP, soluções totalmente alinhadas com a necessidade de fazer crescer aqueles que cuidam dos outros, aqueles que tem no dia-a-dia a difícil tarefa de gerir os conflitos e todos os desafios colocados a quem presta cuidados hospitalares. O DISC para a humanização na área da saúde é uma novidade mundial que apresentamos pela primeira vez nesta conferência “The future of healthcare”, dando oportunidade aos hospitais de cuidar daqueles que cuidam dos outros.



INTERNATIONAL DISC INSTITUTE CERTIFICAÇÃO ANALISTA COMPORTAMENTAL

- ✓ CRIE A SUA PLATAFORMA DE GESTÃO DE TALENTOS
- ✓ MELHORE O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
- ✓ CONSTRUA EQUIPAS MAIS EFICAZES
- ✓ MELHORE AS SUAS CAPACIDADES DE COMUNICAÇÃO



WWW.PEOPLE-PERFORMANCE.COM
REPRESENTANTE EM PORTUGAL: POWERCOACHING



CERTIFICAÇÃO INTERNACIONAL EM COACHING PROFISSIONAL

PT | ES | IT | UK | FR | CH | ANG | RD | BR | COL | MEX

LISBOA

27/28 FEV

STARTUP COACHING (21ª ED.)

08 MAR / 14 DEZ

CERTIFICAÇÃO INT. EM COACHING (7ª ED.)

Parceria:



ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL PORTUGUESA
CCI - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA

PORTO

01/02 MAR

STARTUP COACHING (22ª ED.)

12 ABR / 25 JAN 2020

CERTIFICAÇÃO INT. EM COACHING (8ª ED.)

Parceria:



Apoios:



VidaEconómica
GRUPO EDITORIAL

*“A melhor certificação
em coaching profissional
e executivo em Portugal”*

António Cunha, Presidente da Ordem dos Economistas DRN

ICU
International Coaching
University

www.icuniversity.pt
info@icuniversity.pt
Tel. +351 256 065 965
Tlm. +351 910 868 921



ENTREVISTA: Diretor Geral de Sistemas de Saúde e Country Manager da Philips Portuguesa

A responsabilidade social corporativa é um pilar bem assente na companhia

A Philips é atualmente um dos mais importantes players mundiais no setor da saúde. A holandesa viveu ao longo dos seus mais de 125 anos muitas transformações que a mantiveram sempre como um referente em todos os setores nos quais opera. A trajetória da Philips foi marcada por grandes êxitos que mereceram a confiança dos seus stakeholders, mas também das suas pessoas. Estivemos à conversa com Manuel Eugénio, Country Manager da Philips Portuguesa, que liderou a empresa nos últimos 7 anos, e que agora faz um balanço da companhia, nos dias prévios à sua aposentação.

A Philips tem um volume de negócios superior a 17 biliões de euros em mais de 100 países. Qual a importância de Portugal nesta dinâmica global?

A Philips Portuguesa caracteriza-se pela sua excelente performance tanto no segmento de bens de consumo ou saúde pessoal, como na unidade de negócio de sistemas de saúde ou saúde hospitalar. Enquanto à importância da organização portuguesa no contexto global da Philips, temos que ter em conta que do ponto de vista financeiro, um país com 10 milhões de habitantes é incapaz de competir com países como a França ou a Alemanha. No entanto, do ponto de vista estratégico, Portugal é crítico. Posso dizer que no segmento de saúde pessoal a organização está muito bem posicionada graças à crescente procura de bens de consumo em Portugal, como resultado da recuperação económica que experimentamos nos últimos anos. Não obstante, é no sector de saúde hospitalar, principal segmento da companhia, onde vemos o maior potencial de crescimento. Nos últimos anos a Philips tem apostado pela ampliação do seu portfólio de tecnologia hospitalar de maneira a oferecer soluções integradas em todo o patient journey e colocar à disposição das instituições hospitalares inovações tecnológicas que lhes



Eng. Manuel Eugénio.

permitem melhorar a experiência dos pacientes; melhorar os resultados de saúde da população; reduzir os custos da assistência médica; e melhorar as condições de trabalho dos profissionais de saúde. Em Portugal detemos uma parte importante da quota de mercado, mas o nosso objetivo é alcançar um espectro muito mais amplo enquanto a especialidades médicas

lescência tecnológica. Da mesma forma, co-criamos soluções com os nossos parceiros a partir das suas experiências e/ou necessidades assistenciais, contribuindo ativamente na transformação de processos e na geração de eficiências na gestão da tecnologia e dos recursos. Neste sentido, e como referi anteriormente, Portugal é crítico porque conta com profissionais

Na sequência da adjacente aposentação do Engenheiro Manuel Eugénio, a Philips anuncia a nomeação de Gabriel Arianes Ortiz como novo Country Manager para Portugal. A eleição do jovem diretor, que conta com uma vasta experiência no tanto setor da saúde, como em retail, está em linha com a política de reconhecimento e aposta contínua no talento que a Philips promove dentro da organização. Gabriel Arianes assume agora os cargos de Diretor Geral de Sistemas de Saúde e Country Manager da Philips Portuguesa, com data efetiva dia 1 de Fevereiro

e instituições hospitalares às quais prestamos serviços integrados. Gerimos acordos a longo prazo com instituições de investigação clínica e hospitais, no sentido de lhes fornecer tecnologia sempre atualizada e protegê-las da obso-

de saúde altamente qualificados e com a infraestrutura para poder implementar projetos de transformação escaláveis a outros países e/ou sistemas de saúde. A Fundação Champalimaud, por exemplo, é um dos nossos principais parcei-

ros no âmbito da informática da saúde e de sistemas de imagem médica.

No que diz respeito a inovação, qual o papel que esta assume na estratégia da empresa?

A inovação está e sempre esteve no ADN desta companhia. Somos a empresa que detém o maior número de patentes no setor da saúde e somos líderes mundiais na criação de produtos com enfoque people-centric. Ano após ano a Philips é galardoada com mais de 100 prémios de design, sendo o nosso atual record de 165 prémios no ano 2017. Portanto isto dá para perceber a aposta da empresa em progredir e em criar inovações significativas que realmente tenham impacto e melhorem a vida das pessoas. A Philips aplica uma estratégia de "Inovação Aberta" que consiste em aproveitar as relações que tem com institutos, universidades e parceiros industriais, para alavancar sinergias com a empresa nos mais diversos campos: tecnologia, investigação, design, etc.. Esta política de cocriação ajuda-nos a acelerar os processos de inovação e a trazer novas soluções ao mercado de maneira mais rápida e eficaz.

Qual o papel da Philips no que diz respeito a responsabilidade social?

A responsabilidade social corporativa é um pilar bem assente na companhia. Vai mais além daquilo que é o apoio a comunidades desfavorecidas, abarca também a responsabilidade com o meio ambiente e com a sustentabilidade

de do planeta, através de programas de reutilização de materiais e operações livres de emissões de carbono. Neste sentido, a Philips implementou o programa Healthy People, Sustainable Planet, que atua em três áreas fundamen-

tais: desenvolve programas sociais para os nossos colaboradores; estabelece a agenda meio ambiental da companhia e trabalha em iniciativas que têm por objetivo promover a sustentabilidade nas nossas operações, na fabricação dos nossos produtos e na cadeia de distribuição. Graças a esta iniciativa 100% das fábricas da Philips funcionam com energia renovável, mais de 70% dos benefícios da companhia provêm de soluções verdes e um 90% dos resíduos provenientes das operações são reciclados.

No que diz respeito ao apoio a populações desprotegidas a empresa canaliza os seus projetos através da Philips Foundation, uma organização global que cuja missão é reduzir as desigualdades no acesso a cuidados de saúde de qualidade, colaborando com parceiros importantes em todo o mundo, como a Cruz Vermelha ou a World Heart Foundation, e contribuindo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

A humanização é o tema central desta conferência, como acha que pode uma empresa tecnológica líder mundial implementar esta cultura na gestão de RH?

Existe uma tendência a pensar que a tecnologia é automatização e mecanização e que, portanto, é antagónica à humanização. No entanto na Philips a mentalidade é precisamente a contrária, usamos a tecnologia para humanizar a assistência médica nas suas diversas facetas, sendo as principais a melhoria da experiência do paciente e a do profissional de saúde. A Philips conta com uma divisão de negócio denominada Ambient Experience que se dedica, precisamente, a redesenhar espaços e a criar entornos mais agradáveis nas instituições hospitalares. Isto passa por melhorar a funcionalidade das zonas de trabalho, reorganizando-as e dotando-as de mais espaço e entrada de luz natural, ou geração de luz artificial que simule um ambiente iluminado, algo que tem um impacto importante no estado anímico das pessoas. Outro exemplo de tecnologia que humaniza e melhora a experiência dos profissionais são as nossas soluções para combater a síndrome de Alarm Fatigue dos enfermeiros



Gabriel Arianes.

nos cuidados intensivos. Sabia que numa unidade de cuidados intensivos podem chegar a soar cerca de 5000 alertas sonoras em 24h? Isto gera um estado de cansaço mental que pode levar ao silenciamento reflexivo de alarmes,

cialidades, pelo que temos sempre em consideração a sua experiência e desenvolvemos soluções que visam aperfeiçoar os sistemas de maneira a torna-los mais cómodos, mais intuitivos e menos invasivos também para os profissionais.

A Philips pretende desempenhar um papel significativo na construção do ecossistema de saúde de Portugal e estamos perfeitamente capacitados para o fazer

De que forma os valores da Philips tem contribuído para a perenidade da empresa?

A Philips é uma empresa com valores muito enraizados na sua cultura empresarial, fruto das políticas de segurança e saúde, respeito pelo outro, igualdade de oportunidades, conciliação laboral e integração da diversidade, em vigor desde a sua fundação. Cada um de nós é um reflexo desses valores e é isso que nos enriquece e fortalece como companhia. Somos um Best Place to Work e estamos nas primeiras posições nos rankings de Healthy Work Place. Esta preocupação constante pelo bem-estar dos nossos colaboradores são fatores essenciais para atrair e manter o talento.

Como prevê que seja o futuro da saúde em Portugal?

O sistema nacional de saúde depara-se atualmente com os mesmos desafios que os restantes países da Europa: a superpopulação, o aumento significativo da população idosa, a elevada prevalência das doenças crónicas, o aumento das doenças cardíacas... Da mesma forma, é um sistema baseado nos cuidados curativos e não orientado à prevenção, que é realmente a forma mais eficaz de combater a doença nas suas mais diversas variantes. Simultaneamente vemos que as pessoas estão cada vez mais comprometidas com a saúde pessoal, e dispostas a usar dispositivos conectados que lhes permitam ter uma maior controlo dos seus parâmetros vitais, e isso é uma grande oportunidade e o primeiro passo para avançar em no sentido da saúde preventiva. Vou dar um exemplo: um bom atendimento de saúde bucal pode prevenir algumas doenças cardíacas, pois existem patologias que podem ser desenvolvidas na boca e atacam lentamente o coração. Neste caso em particular, uma escova de dentes conectada pode ajudar a manter uma boa saúde bucal, e seria fantástico se, mais tarde, os dados recolhidos pelo dispositivo pudessem ser cruzados com o ECG. Os dados são fundamentais para o futuro. Atualmente existem grandes quantidades de dados que estão a ser gerados sem que lhes demos qualquer utilidade. É preciso quebrar os silos que existem no SNS e trazer inteligência artificial para analisar esses dados e transformar a informação em insights acionáveis que podem ser usados para melhorar os resultados de saúde da população. Neste sentido, a Philips pretende desempenhar um papel significativo na construção do ecossistema de saúde de Portugal e estamos perfeitamente capacitados para o fazer. Desenvolvemos uma plataforma digital baseada na nuvem, que está preparada para recolher dados de todo o tipo de dispositivos conectados, aplicações de saúde e sistemas médicos, que permitirão às equipas médicas extrair informações úteis para diagnosticar melhor, desenvolver programas de rastreio mais eficazes, e tratar com melhores resultados. Este tipo de tecnologia permitirá num futuro, esperemos que próximo, ter um maior controlo sobre a saúde da população e alcançar populações mais saudáveis.



SEAL GROUP e CHEDV organizam a conferência "The future of healthcare", promovendo o debate sobre a humanização das organizações na era digital, celebrando os 20 anos do Hospital São Sebastião

THE FUTURE OF HEALTHCARE A HUMANIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES NA ERA DIGITAL

ORGANIZADORES

O Centro Hospitalar de Entre o Douro e Vouga, E.P.E., com sede em Santa Maria da Feira, foi criado na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 27/2009, de 27 de Janeiro, agrupando o Hospital de São Sebastião, E.P.E. (Santa Maria da Feira), o Hospital Distrital de São João da Madeira e o Hospital São Miguel (Oliveira de Azeméis). O Centro Hospitalar passou a ser responsável pela prestação de cuidados de saúde a uma população que ronda os 340.000 habitantes, residente nos concelhos de Santa Maria da Feira, Arouca, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis, Vale de Cambra, Ovar e algumas freguesias de Castelo de Paiva. Com a criação do Centro Hospitalar ficaram criadas as condições necessárias para uma melhor articulação entre as unidades hospitalares da parte norte do Distrito de Aveiro,



O Centro Hospitalar passou a ser responsável pela prestação de cuidados de saúde a uma população que ronda os 340.000 habitantes, residente nos concelhos de Santa Maria da Feira, Arouca, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis, Vale de Cambra, Ovar e algumas freguesias de Castelo de Paiva

melhorando a acessibilidade às consultas externas das diversas especialidades e facilitando a gestão das listas de espera cirúrgicas.

O Hospital de São Sebastião iniciou o seu funcionamento em 4 de Janeiro de 1999. Foi dotado de

um estatuto jurídico que consagra um modelo de gestão próprio, constituindo a primeira experiência de gestão empresarial no conjunto de Hospitais do Serviço Nacional de Saúde. Assim, podia recorrer a métodos, técnicas e

instrumentos habitualmente utilizadas pelo sector privado, designadamente a celebração de contratos individuais de trabalho, a atribuição de incentivos aos profissionais, a agilização dos processos de aquisição de bens e serviços e a contratualização do financiamento com o Ministério da Saúde em função dos objectivos de produção definidos.

A 1 de Fevereiro de 2009, o Hospital de São Sebastião passou a integrar o Centro Hospitalar de Entre o Douro e Vouga, E.P.E., em conjunto com o Hospital de São João da Madeira e Hospital São Miguel – Oliveira de Azeméis.

Apostando nas pessoas e no seu talento, o SEAL GROUP intervém nas organizações como um todo, consciente que cada elemento pode cumprir o seu potencial na evolução das várias dimensões em direção aos melhores resultados



SEAL GROUP nasceu em 2010 com a missão de potenciar o desenvolvimento das pessoas e a performance organizacional acreditando que colaboradores felizes e motivados constroem organizações mais humanas, competitivas e saudáveis.

Apostando nas pessoas e no seu talento, o SEAL GROUP intervém nas organizações como um

todo, consciente que cada elemento pode cumprir o seu potencial na evolução das várias dimensões em direção aos melhores resultados.

Apresenta soluções baseadas no contributo multidisciplinar de um conjunto de entidades internacionais reconhecidas em cada uma das áreas core, unidas pela missão comum de desenvolver o potencial humano nos vários contextos organizacionais. Os seus programas assentam numa base de conhecimento, investigação e ciência, integrando as soluções mais inovadoras onde os resultados são uma consequência de pessoas alinhadas com a sua missão e que se baseiam nos seus valores e nas



suas competências pessoais e profissionais.

Disponibiliza programas integrados e únicos, com a missão de desenvolver o potencial humano nos vários contextos organizacionais, nos negócios, desporto, educação e saúde, com programas open ou in company.

Presentes em Portugal, Angola, Brasil e Espanha, o design das suas soluções tem por base reputadas entidades educativas, cien-

tíficas e formativas que incluem as variáveis mais relevantes que lhes permite atuar sobre o talento e as organizações apresentando soluções únicas e baseadas no contributo multidisciplinar de um conjunto de profissionais internacionais reconhecidos entre outras áreas, na consultoria de rh, na formação de equipas, no coaching de executivos, no mentoring de alta performance e na investigação das neurociências



Programa

Quinta-feira, 31 de Janeiro de 2019

08h30 RECEÇÃO AOS PARTICIPANTES

09H10 SESSÃO DE ABERTURA

09H30 1.º PAINEL DE DEBATE
**“RECURSOS HUMANOS NA SAÚDE:
 COMO FORMAR E MOTIVAR?”**

09H30 GESTÃO DE CARREIRAS NA SAÚDE



EDUARDA LUNA PAIS (PT)
 MANAGING PARTNER DA ELPing

COMO FORMAR PARA A NOVA REALIDADE



NUNO SOUSA (PT)
 PRESIDENTE DA ESCOLA DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DO MINHO

CAPTAR E DESENVOLVER O TALENTO



PEDRO RAMOS (PT)
 DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS DA TAP

A SAÚDE NA COLÔMBIA



RICARDO HUERTAS (COL)
 FOUNDING PARTNER VALUE QUEST

O PAPEL DAS LIDERANÇAS



JOSÉ FONSECA PIRES (PT)
 PROFESSOR AESE BUSINESS SCHOOL

MODERADOR



MIGUEL GUIMARÃES
 BASTONÁRIO DA ORDEM DOS MÉDICOS

11H00 INTERVALO

11H30 WORKSHOPS TEMÁTICOS SIMULTÂNEOS
“SOFT SKILLS NAS ORGANIZAÇÕES”

Sala 1
11H30

A ECONOMIA DO COMPORTAMENTO



ANTÓNIO CUNHA (PT)
 PRESIDENTE DA ORDEM DOS ECONOMISTAS – DRN

12H15 O PODER DO YOGA: EVIDÊNCIAS CIENTÍFICAS



Ana Lima
 DIRETORA DO DEPTO. CIENTÍFICO E DE INVESTIGAÇÃO DA CONFEDERAÇÃO PORTUGUESA DO YOGA

Sala 2
11H30

MÉTODO DISC AO SERVIÇO DAS PESSOAS



IGNACIO RUBIO (ES)
 FUNDADOR DA PEOPLE PERFORMANCE INTERNATIONAL

12H15 COACHING E MENTORING NAS ORGANIZAÇÕES



RICARDO CIBRÃO (PT)
 DIRETOR DA ICU PORTUGAL

13H00 PAUSA P/ ALMOÇO

14H30 2.º PAINEL DE DEBATE
“SAÚDE 4.0: PRESENTE E FUTURO”

14H30 NUDGING – COMPORTAMENTO E SAÚDE



DIOGO GONÇALVES (PT)
 CEO NUDGE PORTUGAL

DESAFIOS DIGITAIS NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS



NELSON FIGUEIREDO DE PINHO (PT)
 HEALTHCARE INDUSTRY LEAD DA MICROSOFT

MODELO ORGANIZATIVO/INTEGRAÇÃO DE CUIDADOS



LUIS CAMPOS (PT)
 DIRETOR DO SERVIÇO DE MEDICINA DO HSF/CHLO

TECNOLOGIA E INOVAÇÃO NA SAÚDE



DANIELA SEIXAS (PT)
 DIRETORA DA TONIC APP

BIG DATA



JOSÉ PEDRO ALMEIDA (PT)
 DIRETOR DATA INTELLIGENCE UNILABS

A PARTILHA DE RECURSOS



MICAELA SEEMANN MONTEIRO (PT)
 SERVIÇOS PARTILHADOS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

MODERADORA



MARGARIDA ORNELAS
 PRESIDENTE IPO COIMBRA

16H00 INTERVALO

**“AS NEUROCIÊNCIAS
 E A HUMANIZAÇÃO ORGANIZACIONAL”**

16H30 BRAIN REVOLUTION – FROM HIGH TECH
 TO HUMAN TOUCH



SÉRGIO ALMEIDA (PT)
 Fundador do SEAL Group

17H15 MEMORY AND AGE-RELATED MEMORY LOSS



KEYNOTE SPEAKER
ERIC KANDEL (EUA)
 PRÉMIO NOBEL

MODERADOR



ALEXANDRE QUINTANILHA
 INVESTIGADOR & PROFESSOR UNIVERSITÁRIO

18H45 ENCERRAMENTO
MARTA TEMIDO
 Sr.ª Ministra da Saúde

