

CENTRO HOSPITALAR BARREIRO MONTIJO

1



Código de Conduta Ética

Princípios, valores e regras de conduta

Índice

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

- Art.1.º - Objetivos
- Art.2.º - Âmbito de aplicação
- Art.3.º - Legislação e ética

CAPÍTULO II VALORES

- Art.4.º - Valores fundamentais
- Art.5.º - Sigilo profissional
- Art.6.º - Impedimentos, conflito de interesses e regime de ofertas
- Art.7.º - Relacionamento entre profissionais
- Art.8.º - Relacionamento com terceiros
- Art.9.º - Relacionamento com o utente
- Art.10.º - Relacionamento com autoridades e entidades públicas
- Art.11.º - Relacionamento com fornecedores

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

- Art.12.º - Avaliação da qualidade dos serviços
- Art.13.º - Auditoria interna
- Art.14.º - Cumprimento e monitorização da aplicação do Código de Conduta Ética
- Art.15.º - Publicitação

Preâmbulo

O reforço dos valores éticos no comportamento do indivíduo e da comunidade em geral, a definição dos princípios de bom governo no Estado e nas suas empresas, bem como a instância da responsabilidade social, exigem a aprovação do Código de Conduta Ética do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E. (CHBM).

Trata-se de uma sistematização das regras de conduta num documento público e partilhado que norteia a atuação responsável da Instituição e dos seus colaboradores. Visa personalizar de forma clara a essência da Instituição e divulgar os princípios, valores e regras de conduta que regem a prossecução da sua missão.

Todos temos a responsabilidade de pautar o nosso comportamento, tendo por base a integridade e padrões éticos do Centro Hospitalar. Devemos respeitar, fazer respeitar e transmitir esses princípios e valores.

Acreditamos que o empenho de todos contribuirá decisivamente para que o CHBM se afirme como uma organização de confiança e apreço merecidos.

Capítulo I – Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objetivos

Constitui objetivo do presente Código de Conduta Ética a publicitação dos princípios, valores e regras de conduta que pautam a ação do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E, (doravante designado por CHBM), permitindo-lhe o adequado cumprimento da sua missão.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O Código de Conduta Ética aplica-se a todos os profissionais do CHBM independentemente da natureza do vínculo à Instituição, bem como a todos os colaboradores e prestadores de serviços diretamente contratados pelo Centro Hospitalar ou por empresas prestadoras de serviços.
2. A aplicação do Código de Conduta Ética não prejudica nem colide com a observância simultânea de outros códigos ou normas a que os profissionais estejam obrigados por inerência do exercício das funções ou da profissão.

Artigo 3.º

Legislação e ética

1. Os profissionais e colaboradores do CHBM (doravante designados colaboradores), no cumprimento e exercício das suas funções, agem em total conformidade com a lei em vigor, bem como com a regulamentação e instruções aplicáveis à sua atividade.

2. O CHBM e os seus colaboradores regem a sua atuação de acordo com valores fundamentais de natureza ética, adotando as melhores práticas e privilegiando o relacionamento e colaboração com todas as entidades, utentes, fornecedores e demais partes interessadas.

Capítulo II – Valores

Artigo 4.º

Valores fundamentais

Os valores fundamentais de natureza ética que regem a atuação do CHBM e seus colaboradores são, entre outros, os seguintes:

1. Serviço Público

- 1.1. Os colaboradores encontram-se ao serviço exclusivo da Instituição e dos seus utentes, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
- 1.2. Os colaboradores atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

2. Justiça, imparcialidade e isenção

- 2.1. Os colaboradores, no exercício da sua atividade e em todas as situações, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.
- 2.2. Os colaboradores devem ser isentos nos seus juízos e opiniões, e independentes de quaisquer interesses, nomeadamente políticos, económicos ou religiosos.
- 2.3. Os colaboradores devem abster-se de tomar parte nos procedimentos em que se verifiquem impedimentos ou conflitos de interesses.
- 2.4. Os colaboradores abstêm-se de aceitar ofertas que possam configurar corrupção.

3. Igualdade

Os colaboradores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica, condição social ou orientação sexual.

4. Responsabilidade e lealdade

- 4.1. Os colaboradores devem agir de forma responsável e zelosa, usar de reserva e discrição de forma a prevenir ações suscetíveis de comprometer a Instituição, salvaguardando o bom-nome e boa-imagem dos serviços.
- 4.2. No exercício da sua atividade e em todas as situações, devem agir de forma leal, solidária e cooperante com a Instituição, colegas, superiores hierárquicos e profissionais na sua dependência.

5. Integridade

Os colaboradores atuam de boa-fé, segundo critérios de honestidade, e de integridade de carácter, agindo com retidão e abstendo-se de aceitar ou solicitar quaisquer dádivas, presentes ou ofertas, compensações, favores ou vantagens de terceiros e esforçando-se por ganhar e merecer a confiança e consideração da comunidade em geral.

6. Competência

- 6.1. Os colaboradores devem adotar um comportamento competente e de elevado profissionalismo.
- 6.2. Os colaboradores agem de forma responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e na atualização dos seus conhecimentos.
- 6.3. Os colaboradores agem com vista a facilitar a celeridade das decisões.
- 6.4. Os Serviços criam e mantêm em funcionamento mecanismos internos de alerta e de controlo relativos ao cumprimento de prazos.

7. Confidencialidade e segredo profissional

Os colaboradores estão sujeitos ao segredo profissional, cumprindo rigorosamente todas as normas e legislação em vigor, designadamente no que respeita à confidencialidade de informações dos dados de carácter pessoal e clínico.

8. Promoção da segurança e saúde no trabalho

O CHBM empenha-se em promover um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os colaboradores, assegurando o cumprimento da legislação em vigor sobre segurança e saúde no trabalho, instituindo práticas e técnicas que assegurem medidas preventivas, visando reduzir e eliminar a insegurança e riscos profissionais e motivar os colaboradores à formação e informação na área.

9. Eficiência na utilização de Recursos

Os colaboradores devem promover a utilização racional e eficiente dos recursos colocados à sua disposição, evitando o desperdício, e zelar pela proteção e bom estado de conservação dos bens, abstendo-se de os utilizar direta ou indiretamente em proveito pessoal.

10. Proteção do Ambiente

- 10.1. O CHBM promove o controlo e adapta a sua atividade com respeito pela legislação em vigor, procurando minimizar os impactos e promover a adoção de boas práticas ambientais.
- 10.2. Os colaboradores devem adotar boas práticas ambientais, designadamente de reciclagem, poupança energética e de materiais, evitando o desperdício dos recursos.

Artigo 5.º

Sigilo Profissional

No âmbito do valor fundamental confidencialidade e segredo profissional acima indicado:

- 1. Os colaboradores ficam sujeitos a sigilo profissional sobre factos cujo conhecimento lhe advenha do exercício das suas funções, não podendo divulgar, seja qual for a finalidade, nem utilizar a informação obtida, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa.
- 2. Os colaboradores obrigam-se a respeitar as regras de utilização de bases de dados pessoais utilizadas no CHBM garantindo o segredo profissional, entendido como a proibição de revelar factos ou acontecimentos de que tiveram conhecimento ou que lhe foram confiados em razão e no exercício da atividade profissional.
- 3. Obrigam-se, ainda, mesmo após a cessação do vínculo contratual, a não ceder, revelar, divulgar, utilizar, direta ou por interposta pessoa, quaisquer informações e/ou elementos que lhe hajam sido confiados ou que tenham tido conhecimento no exercício da sua atividade, designadamente os referentes à organização, métodos e processos de trabalho, referentes a utentes e fornecedores e quaisquer outros pormenores de ordem técnica ou financeira.

Artigo 6.º

Impedimentos, conflito de interesses e regime de ofertas

No âmbito do valor fundamental justiça, imparcialidade e isenção acima indicado:

1. Os colaboradores não devem aceitar cargos em entidades privadas que foram abrangidas por decisões em que, direta ou indiretamente, participaram no exercício de funções, ou porque, por via desse exercício, tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para a entidade privada ou, ainda, que possam ter influência na entidade pública onde exerceram funções.
2. Devem adotar atitudes ativas de recusa de contacto e processamento relativamente a procedimentos administrativos em que, sob qualquer forma, tenham um interesse, ainda que através de terceiro.
3. Nas situações da discussão, votação e decisão, não devem estar presentes os que se encontrem ou se considerem impedidos por motivos de impedimento previsto na lei.
4. Todos devem subscrever declarações de inexistência de conflitos de interesse relativamente a cada procedimento que lhe seja confiado no âmbito das suas funções e no qual, de algum modo, tenham influência.
5. Os colaboradores que se encontrem em regime de acumulação de funções, devem subscrever uma declaração atualizada em que assumem de forma inequívoca que as funções acumuladas não colidem com as funções que exercem, nem colocam em causa a isenção e o rigor que deve pautar a sua ação.
6. Nenhum colaborador poderá aceitar ou oferecer qualquer presente ou outro benefício que se configure como tentativa de influenciar um processo de decisão atual ou futuro, ou como recompensa por qualquer decisão tomada. Não se incluem na referida proibição as ofertas de valor insignificante, que se fundamentem numa mera relação de cortesia.

Artigo 7.º

Relacionamento entre profissionais

Os colaboradores devem contribuir para manter um bom ambiente de trabalho, colaborando entre si e partilhando conhecimentos e informação, desenvolvendo espírito de equipa, colaboração e motivação para o aumento da produtividade.

Artigo 8.º

Relacionamento com terceiros

Os colaboradores do CHBM devem usar de cortesia e correção no seu relacionamento com utentes, fornecedores e demais membros da comunidade, de modo a estabelecer uma relação que seja pautada pela boa-fé e que contribua para garantir o exercício dos seus direitos e o cumprimento dos seus deveres.

Artigo 9.º

Relacionamento com o utente

1. Os colaboradores pautam a sua conduta por critérios de transparência, abertura e respeito no trato social.
2. O CHBM assegura ao utente o apoio, informação ou esclarecimento que seja solicitado sobre qualquer assunto que lhe diga respeito ou sobre o qual este tenha interesse direto, pessoal e legítimo, encaminhando para os serviços competentes.

3. Os colaboradores agem com elevado profissionalismo, respeito e correção com os utentes, atuando de forma a proporcionar-lhes um serviço, informação e apoio efetivos, assegurando-se que estes compreendem a informação que lhes é prestada.
4. Os colaboradores asseguram que ao utente é garantido o direito de participação e autonomia de decisão.
5. Os colaboradores asseguram o cumprimento da lei no que respeita às condições de acessibilidade e atendimento prioritário.
6. O atendimento nos cuidados de saúde cumpre os tempos de resposta garantidos.
7. Os utentes podem exercer o seu direito cívico de participação através de meios eletrónicos que permitem o acesso a documentação e informações sobre competências, serviços ou horários de atendimento, apresentação de sugestões ou comentários, envio de pedidos de esclarecimentos, divulgação de relatórios de natureza pública, incluindo indicadores e resultados de atividade.

Artigo 10.º

Relacionamento com autoridades e entidades públicas

O CHBM, através dos colaboradores designados para o efeito, deve prestar às autoridades e entidades públicas a colaboração solicitada, quando com legitimidade para o efeito e que se apresente útil ou necessária, abstendo-se de praticar atos suscetíveis de impedir o exercício das respetivas competências.

Artigo 11.º

Relacionamento com fornecedores

1. O CHBM deve pautar as relações com os seus fornecedores sob os princípios da equidade e igualdade de oportunidades para os interessados em estabelecer relações contratuais.
2. O CHBM respeita os princípios da contratação pública, designadamente os da legalidade, da prossecução do interesse público, da transparência e concorrência, e cumpre os seus compromissos contratuais.

Capítulo III – Disposições Finais

Artigo 12.º

Avaliação da qualidade dos serviços

O Gabinete de Gestão da Qualidade e do Risco é responsável pela criação de mecanismos que permitam avaliar o grau de satisfação dos serviços prestados, designadamente a disponibilização de questionários anónimos no sítio da internet e nos locais de atendimento ao público em geral, com a divulgação anual dos resultados obtidos.

Artigo 13.º

Auditoria Interna

1. No âmbito dos valores e regras de conduta que se pretende proteger e prosseguir, o auditor interno deve criar e manter mecanismos de controlo interno e de comunicação de irregularidades que assegurem o cumprimento dos princípios legais, técnicos, regulamentares, éticos e deontológicos a que os colaboradores se encontram vinculados no exercício da sua atividade.
2. De igual modo deve diligenciar por instituir mecanismos de identificação e controlo de situações suscetíveis de configurar abuso de autoridade ou má gestão, bem como da preservação do património.

Artigo 14.º

Cumprimento e monitorização da aplicação do Código de Conduta Ética

1. A infração ou desvio ao cumprimento das normas e deveres previsto neste código é passível de procedimento disciplinar, civil ou criminal nos termos da lei.
2. Qualquer irregularidade detetada poderá ser comunicada ao Conselho de Administração, ao Auditor Interno, à Comissão de Acompanhamento da Prevenção da Corrupção ou à Comissão de Ética.

Artigo 15.º

Publicitação

O presente código de Conduta Ética, após aprovação, será divulgado através do sítio da internet e portal da intranet.

Elaborado pela Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Corrupção, com base em documentação existente noutras unidades de saúde, em 04 de setembro de 2013, — Mário Bernardino — Fernando Galvão — Vanessa Paulino — Elias Santos

Revisto pela Comissão de Ética para a Saúde, com base no Despacho n.º 9456-C/2014 e Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, em 14 de outubro de 2016

Elvira Camacho – Filomena Veiga – Duarte Melo Correia – Ana Paula Lopes – Dulce Crespo – Patrícia Fernandes – João Ferreira

Visto e aprovado em reunião do Conselho de Administração de 20/10/2016, — João Silveira Ribeiro — Mário Bernardino — Elsa Baião – Elisabete Gonçalves — Luísa Luz