

# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Versão revista  
pela Comissão de Ética para a Saúde do CHUA,  
nos termos do disposto no n.º 4 do ponto V do Despacho n.º 9456-C/2014, de 21 de julho

---

## ÍNDICE

<b>Preâmbulo</b>	<b>3</b>
<b>Artigo 1º - Objeto</b>	<b>4</b>
<b>Artigo 2º - Âmbito de aplicação</b>	<b>4</b>
<b>Artigo 3º - Legislação e ética</b>	<b>4</b>
<b>Artigo 4º - Valores e princípios</b>	<b>5</b>
<b>Artigo 5º - Relações interpessoais</b>	<b>6</b>
<b>Artigo 6º - Relacionamento e atendimento de utentes e outras entidades</b>	<b>6</b>
<b>Artigo 7º - Atendimento prioritário</b>	<b>7</b>
<b>Artigo 8º - Direito de participação</b>	<b>7</b>
<b>Artigo 9º - Sistema de gestão documental</b>	<b>7</b>
<b>Artigo 10º - Impedimentos, conflito de interesses e regime de ofertas</b>	<b>7</b>
<b>Artigo 11º - Sigilo, reserva e segredo profissional</b>	<b>8</b>
<b>Artigo 12º - Formação</b>	<b>8</b>
<b>Artigo 13º - Celeridade das decisões</b>	<b>8</b>
<b>Artigo 14º - Divulgação de informação</b>	<b>9</b>
<b>Artigo 15º - Património, recursos e ambiente</b>	<b>9</b>
<b>Artigo 16º - Desmaterialização de atos e procedimentos</b>	<b>9</b>
<b>Artigo 17º - Cruzamento de informações entre entidades</b>	<b>9</b>
<b>Artigo 18º - Avaliação da qualidade dos serviços</b>	<b>10</b>
<b>Artigo 19º - Auditoria interna e comunicação de irregularidades</b>	<b>10</b>
<b>Artigo 20º - Cumprimento e monitorização</b>	<b>10</b>
<b>Artigo 21º - Divulgação e entrada em vigor</b>	<b>10</b>

## CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

---

É consabido que as questões de índole ética têm, reconhecidamente, uma importância crescente na vida de qualquer organização e, nesse sentido, os Hospitais, entidades de natureza pública, ainda que constituídas ou regidas pelo direito privado, enquanto instituições que inscrevem na sua missão a prestação de cuidados de saúde, o ensino e a investigação, estão numa situação em que o tratamento destes temas tem, naturalmente, que ser realizado de uma forma mais exigente e rigorosa do que para a generalidade das outras organizações, dispondo de mecanismos de acompanhamento e de gestão de conflitos de interesses, devidamente publicitados, de fundamental importância nas relações entre os cidadãos e as entidades públicas e imprescindível para uma cultura de integridade e transparência no âmbito da gestão pública.

Assim, e considerando quer o ordenamento jurídico vigente, que é claro na necessidade e intenção da definição de princípios claros de comportamento ético e de rigor no cumprimento do serviço público, quer o reconhecimento que a prevenção de comportamentos não éticos é uma missão complexa e difícil, revela-se essencial a aprovação e adopção de um Código de Conduta Ética para regular as relações externas e internas que decorrem da prossecução da missão de serviço público, com vista à obtenção de melhores níveis de qualidade que permitam resposta adequada a questões com valor ético, nomeadamente no que se refere à eficiência e à equidade na ponderação dos diferentes interesses em presença.

Os princípios, valores e comportamentos estabelecidos no presente Código de Conduta Ética devem ser seguidos contínua e escrupulosamente por todos aqueles que trabalham e /ou colaboram no e com o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, ou que com este mantêm relações de interesse, e assumem um carácter decisivo no cumprimento integral da missão e responsabilidade social cometidas a este Centro Hospitalar.

Embora o presente instrumento consagre as mais basilares regras de conduta profissional a que todos os trabalhadores e colaboradores do Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE estão sujeitos, jamais substituirá, prejudicará ou colidirá com as normas legais e as orientações que sejam aplicáveis a grupos de trabalhadores pelas respectivas ordens profissionais, outros deveres jurídicos ou incompatibilidades legalmente previstas.

O Código de Conduta Ética deverá constituir uma referência para o público, no que respeita aos padrões de conduta deste Centro Hospitalar, quer no relacionamento interno entre os trabalhadores e colaboradores, quer no relacionamento externo, contribuindo para o digno e adequado desempenho de funções e prestação de serviço público.

Assim, dando cumprimento ao determinado no Despacho n.º 9456-C/2014, de 18 de julho, publicado na II série do Diário da República n.º 138, de 21 de julho, é aprovado o presente Código de Conduta Ética do Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E.P.E., estimado como ferramenta de melhoria contínua da qualidade que, além de centrado na proteção dos utentes dos serviços públicos, assegura também a defesa da imagem pública dos colaboradores da instituição.

## **Artigo 1º**

### **(Objeto)**

O presente Código de Conduta Ética visa contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções, com elevados padrões de qualidade, responsabilidade, rigor e transparência na prestação do serviço público, no âmbito da missão do Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E.P.E.

## **Artigo 2º**

### **(Âmbito de Aplicação)**

1. O presente Código de Conduta Ética aplica-se a todos os profissionais e colaboradores do Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E.P.E. (adiante designado por CHUA) independentemente da natureza do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, incluindo trabalhadores, estagiários e bolsheiros, prestadores de serviços, mandatários e voluntários, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis, bem como outras normas a que os profissionais estejam obrigados por inerência do exercício das suas funções.
2. As regras definidas neste Código revestem carácter complementar, não colidindo com o âmbito e competências próprias e específicas da Comissão de Ética, nem prejudicando a aplicação de outras normas e/ou regimes jurídicos especiais a que o CHUA e os seus profissionais e colaboradores estejam sujeitos, nomeadamente, a aplicação de regras deontológicas aprovadas pelas respetivas ordens profissionais.

## **Artigo 3º**

### **(Legislação e ética)**

1. O CHUA, e todos os seus profissionais e colaboradores, comprometem-se a garantir, em todas as suas actividades, a total conformidade com as legislações nacionais e internacionais vigentes.
2. Os profissionais e colaboradores nunca devem executar, em nome do CHUA, qualquer acção que viole a legislação e os regulamentos aplicáveis à sua actividade.
3. O CHUA deve prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhe forem dirigidas e facilitando o exercício das suas competências de supervisão.
4. O CHUA garante a disponibilização do Código de Conduta Ética a todos os profissionais, colaboradores utentes, fornecedores e restantes partes interessadas através da “intranet” e do sítio electrónico institucional.
5. O CHUA assume este código como ferramenta privilegiada na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais existentes.

### Artigo 4º

#### (Valores e princípios)

O CHUA e os seus colaboradores pautam o desenvolvimento da sua actividade por princípios que constituem em si mesmo um fundamental elo de ligação entre a visão, missão e valores da administração pública e do sector público empresarial, quanto à ética profissional e ética pessoal, nomeadamente:

- a) Prosecução do interesse público – devem agir no estrito respeito da prossecução do interesse público, pugnando pela defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos, em detrimento dos interesses particulares ou de grupo e atuando com elevado espírito de missão;
- b) Competência e responsabilidade – devem atuar de forma responsável e competente, no sentido de garantir o cumprimento das responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos, usando de reserva, urbanidade e discrição e prevenir quaisquer ações suscetíveis de desprestigiar ou comprometer a instituição;
- c) Profissionalismo e eficiência - atuam com sentido de dever e elevado profissionalismo e eficiência no desempenho das suas tarefas, assumindo o compromisso de prestar um serviço de excelência na satisfação das necessidades da comunidade, com respeito pelas melhores práticas existentes para a prestação de cuidados de saúde;
- d) Isenção e imparcialidade – devem pautar o seu desempenho com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos, tratando de forma justa e imparcial e atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;
- e) Justiça, igualdade e não discriminação – devem tratar de forma justa todos os cidadãos, não podendo privilegiar, beneficiar, discriminar, privar de direito ou isentar de dever, qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, deficiência física ou mental, convicções políticas ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;
- f) Transparência – devem prestar a informação que seja solicitada, nos termos legais, com ressalva daquela que se encontre legalmente sujeita ao dever de reserva;
- g) Respeito e boa-fé – devem, no exercício da sua atividade, pautar o relacionamento entre si e com o utente, de acordo com as regras da boa-fé e do respeito mútuo;
- h) Colaboração e participação – devem atuar em estreita colaboração com os particulares, prestando-lhes as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiando e estimulando as suas iniciativas, recebendo as suas sugestões e assegurando a respetiva participação na formação das decisões que lhes digam respeito;
- i) Lealdade e integridade – devem agir de forma leal, solidária e cooperante com a instituição, colegas, superiores hierárquicos e profissionais na sua dependência e segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter;
- j) Qualidade e boas práticas – devem assumir o compromisso de prestar um serviço de qualidade na satisfação das necessidades da comunidade e a estabelecer mecanismos que permitam avaliar o grau de satisfação dos serviços por si prestados;
- k) Verdade e humanismo - devem atuar com correção e verdade, observando os princípios do humanismo e do respeito pela dignidade da pessoa humana, em todo o processo de prestação de cuidados.

## **Artigo 5º**

### **(Relações interpessoais)**

1. Todos os profissionais e colaboradores do CHUA devem contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho, nomeadamente, através da colaboração, inter ajuda e cooperação mútua, devendo para esse fim não procurar vantagens pessoais à custa de outros profissionais, implementando as decisões que sejam tomadas de acordo com as políticas da instituição ou incentivando e apoiando a sua aplicação.
2. Os profissionais e colaboradores do CHUA deverão estimular a interdisciplinaridade e o complemento de saberes, a oportuna e tempestiva partilha de informações e boas práticas, o trabalho em equipa, a boa comunicação com os colegas e com todos os grupos profissionais, prosseguindo uma atitude de melhoria contínua e empenhando-se sua própria evolução pessoal e profissional, bem como das equipas onde interajam.
3. As relações entre os profissionais e colaboradores do CHUA devem pautar-se pela confiança, cortesia e urbanidade, respeitando-se mutuamente, abstendo-se de atitudes e/ou quaisquer comportamentos ofensivos.

## **Artigo 6º**

### **(Relacionamento e atendimento de utentes e outras entidades)**

1. Os profissionais e colaboradores devem evidenciar elevado profissionalismo, disponibilidade, respeito e delicadeza no trato com os utentes, atuando sistematicamente por forma a proporcionar-lhes um serviço de atendimento e apoio eficaz e eficiente, assegurando-se que pessoas e/ou entidades públicas e/ou privadas que solicitam informações, as obtêm de forma correta e esclarecedora, ainda que tal se traduza numa posição de recusa de informação, quando a mesma, atenta a confidencialidade, não possa ser legalmente transmitida.
2. Para os efeitos do número anterior, os colaboradores do CHUA devem:
  - a) Atuar de modo a assegurar o exercício dos direitos dos cidadãos, bem como o cumprimento dos seus deveres, de forma célere e eficaz, pautando a sua conduta por critérios de transparência, abertura e respeito no trato social;
  - b) Salvaguardar a prestação de informações e de esclarecimentos, encaminhando para os serviços competentes;
  - c) Esclarecer o cidadão dos seus direitos e deveres, assegurando-se que este compreende a informação que lhe é prestada;
  - d) Assegurar ao utente, com total transparência, o apoio, a informação ou o esclarecimento que seja solicitado sobre qualquer assunto que lhe diga respeito ou sobre o qual tenha interesse directo, pessoal e legítimo e garantido o direito de participação e autonomia de decisão.
3. O CHUA respeita os princípios da contratação pública, da igualdade, da transparência e da concorrência na selecção dos seus fornecedores, comprometendo-se a honrar integralmente, os seus compromissos com os fornecedores de produtos ou serviços.

4. Os profissionais e colaboradores do CHUA devem informar, logo que possível, o seu superior hierárquico de qualquer tentativa de condicionar as suas funções e/ou o cumprimento das suas atribuições.

### **Artigo 7º**

#### **(Atendimento prioritário)**

1. O CHUA e os seus profissionais e trabalhadores respeitam, sempre que possível, as regras de atendimento prioritário de idosos, grávidas, crianças, pessoas com deficiência ou incapacidade notória, pessoas acompanhadas de crianças de colo e outros casos específicos com necessidades clínicas de atendimento prioritário, assegurando o cumprimento da lei no que respeita às condições de acessibilidade aos espaços públicos e equipamentos colectivos e demais exigências em termos de atendimento prioritário e preferencial nos serviços públicos.
2. Não obstante o determinado no número anterior, o atendimento nos serviços de urgência é efetuado de acordo com a escala nacional de triagem que identifica as prioridades clínicas.

### **Artigo 8º**

#### **(Direito de participação)**

1. Aos utentes do CHUA é garantido o direito de acesso a documentação e informações sobre competências, serviços ou horários de atendimento, apresentação de sugestões ou comentários, envio de pedidos de esclarecimento e a divulgação de relatórios de natureza pública, incluindo indicadores e resultados de atividade.
2. O direito cívico de participação é assegurado, preferencialmente, pela utilização de meios eletrónicos, nomeadamente através da página da internet [www.chualgarve.min-saude.pt](http://www.chualgarve.min-saude.pt).

### **Artigo 9º**

#### **(Sistema de gestão documental)**

Os colaboradores do CHUA devem utilizar o sistema de gestão documental disponível para a execução das respetivas tarefas, em cumprimento com as regras de conduta ética implementadas e definidas para os operadores de sistemas de gestão documental, possibilitando o armazenamento de informação permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação de informação, bem como uma maior segurança e segregação de níveis de acesso conforme a finalidade de recolha e tratamento.

### **Artigo 10º**

#### **(Impedimentos, conflitos de interesses e regime de ofertas)**

1. No âmbito da entidade não pode haver lugar a decisões por quem se encontre numa situação de impedimento ou numa situação que possa constituir fundamento de escusa ou de suspeição.
2. Os colaboradores do CHUA devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses, a qual, a verificar-se, deve ser comunicada logo que possível ao seu superior hierárquico.

3. Existe conflito de interesses, suscetível de prejudicar o desempenho da missão do organismo ou da instituição e lesar os utentes, sempre que os colaboradores tenham interesse em matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial das suas funções.
4. Por interesse entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio ou terceiros, observando-se as proibições específicas previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e os regimes específicos de incompatibilidades determinados por legislação especial do sector da saúde, com as necessárias adaptações a cada caso concreto.
5. Os colaboradores não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos.

### **Artigo 11º**

#### **(Sigilo, reserva e segredo profissional)**

1. Os profissionais e colaboradores do Centro Hospitalar devem cumprir com o máximo rigor as normas legais e as orientações das entidades competentes em matéria de protecção de dados pessoais, nomeadamente no respeito pelos mais elevados padrões de segredo profissional no acesso, gestão e processamento da informação clínica.
2. Nos termos da legislação vigente sobre segredo profissional, o relacionamento do CHUA com os utentes deve pautar-se pela observância de uma estrita confidencialidade e pelo cumprimento dos deveres que sobre os profissionais impendem, designadamente, o dever de não revelar ou utilizar informações sobre factos e pessoas, a não ser mediante autorização expressa ou nos casos previstos na lei.
3. O regime geral de sigilo profissional integra, quando necessário, um regime especial de registo e segregação de acesso a dados pessoais, conforme a natureza da intervenção dos profissionais.
4. O dever de sigilo profissional deverá ceder, nos termos legais aplicáveis, perante a obrigação de comunicação ou denúncia de factos relevantes às instâncias externas administrativas reguladoras, inspectivas, policiais e judiciárias.
5. O dever de sigilo não deverá, sem prejuízo da legislação aplicável, impedir a comunicação de irregularidades, nomeadamente situações que prefigurem erros ou omissões, que possam prejudicar os destinatários da atuação da instituição, ou a condução de ações no âmbito do controlo interno e para a melhoria contínua da qualidade.
6. O cumprimento do dever de omitir ou revelar informação decorrente das regras deontológicas das várias profissões prevalece sobre a disposição contida no número anterior.
7. O dever de segredo profissional que impende sobre todos os trabalhadores e colaboradores do CHUA não cessa com o termo das funções ou dos serviços prestados.

### **Artigo 12º**

#### **(Formação)**

Os colaboradores do CHUA devem procurar adquirir novas competências como forma de actualizar conhecimentos e de credibilizar o serviço que prestam com maior qualidade, participando ativamente nas ações de formação promovidas pela instituição.

### **Artigo 13º**

#### **(Celeridade das decisões)**



O CHUA deve garantir a celeridade das decisões, no respeito pelos prazos estabelecidos, adotando mecanismos internos de alerta e de controlo para o seu cumprimento.

### **Artigo 14º**

#### **(Divulgação de informação)**

A informação respeitante à missão e atividade, ao Código de Conduta Ética, aos planos de atividades e de prevenção de riscos de corrupção e de infrações conexas, bem como outros documentos / instrumentos de gestão, cuja comunicação é legalmente obrigatória, é divulgada de forma clara e compreensível, no sítio da Internet e Intranet.

### **Artigo 15º**

#### **(Património, recursos e ambiente)**

O CHUA conserva e preserva o seu património, não permitindo a utilização abusiva dos seus recursos, os quais devem ser utilizados pelos profissionais e colaboradores, no exercício das suas funções, de forma prudente, adequada e criteriosa, evitando o desperdício e danos ambientais, promovendo a reutilização e reciclagem, sempre que tal seja possível, e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.

### **Artigo 16º**

#### **(Desmaterialização de atos e procedimentos)**

O CHUA promove a desmaterialização de atos e de procedimentos, promovendo práticas de modo a que os pedidos, comunicações, notificações e pagamentos entre os interessados e as entidades devem, sempre que possível, ser efetuados por meios eletrónicos, com vista a simplificar processos e procedimentos, promovendo uma adequada utilização dos recursos, a melhoria da qualidade e do rigor da informação e a rapidez de acesso aos dados em condições de segurança e no respeito pela privacidade dos cidadãos.

### **Artigo 17º**

#### **(Cruzamento de informações entre entidades)**

Sem prejuízo do dever de confidencialidade e proteção de dados pessoais, o CHUA, sempre que possível, procede ao cruzamento de informações entre entidades, de modo a agilizar procedimentos decisórios, contribuindo para a justiça distributiva, equidade e, quando aplicável, acesso a cuidados de saúde.

### **Artigo 18º**

#### **(Avaliação da qualidade dos serviços)**

O CHUA promove a avaliação da qualidade dos serviços, estabelecendo mecanismos que permitam avaliar o grau de satisfação dos serviços prestados pelas entidades, designadamente a disponibilização de questionários anónimos nos sítios da Internet e nos locais de atendimento ao público, a realização de inquéritos ao público em geral, com a divulgação anual dos resultados obtidos.

### **Artigo 19º**

#### **(Auditoria interna e comunicação de irregularidades)**

1. O Serviço de Auditoria Interna procede a uma avaliação regular dos procedimentos utilizados no âmbito da actividade da entidade, com vista a uma actuação mais eficiente e menos burocratizada, devendo os resultados dessa avaliação reflectirem-se na alteração de procedimentos considerada necessária, procedendo também à monitorização, acompanhamento e avaliação do cumprimento da aplicação do presente Código de Conduta Ética, de modo a aferir o seu grau de cumprimento.
2. Através do sistema de comunicação de irregularidades, os colaboradores devem comunicar todas e quaisquer irregularidades sobre a organização e funcionamento do CHUA, promovendo-se assim uma cultura de transparência e responsabilização.

### **Artigo 20º**

#### **(Cumprimento e monitorização)**

1. Os profissionais e colaboradores do CHUA devem respeitar as disposições contidas no presente Código, sendo o seu incumprimento suscetível de constituir responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil, financeira ou criminal a que houver lugar.
2. O CHUA compromete-se a rever e monitorizar periodicamente o grau de cumprimento do presente Código.

### **Artigo 21º**

#### **(Divulgação e entrada em vigor)**

O presente Código, após aprovação pelo Conselho de Administração, será divulgado internamente, mediante divulgação na Intranet e publicado no sítio da Internet do CHUA, entrando em vigor na data da sua publicação.