

## CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

---

### Enquadramento

A Carta de Ética e Código de Conduta do CHS tiveram a primeira versão em 2009, quando à assunção da necessidade de elaborar um «Código Ético» se seguiu o movimento de agregação dos documentais<sup>1</sup> existentes no Centro Hospitalar de Setúbal (CHS) e dos pareceres<sup>2</sup> produzidos pela CES, para um primeiro enunciado de princípios. A existência de outros códigos de ética e de conduta, numa lógica derivada do desenvolvimento da *ética empresarial*, serviu igualmente de suporte à pesquisa e formulação.

Seis anos volvidos, importa atualizar<sup>3</sup> o documento, cumprindo a determinação geral, que a "adoção de Códigos de Conduta Ética visa contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções por parte dos trabalhadores, estagiários e bolseiros, prestadores de serviços, mandatários e voluntários, todos, para este efeito, genericamente designados como "colaboradores", em todas as áreas em que intervenham prosseguindo a missão e representando as entidades empregadoras ou contratantes na prestação de serviço público". Assim, o Código de Conduta Ética deve observar o quadro de referência<sup>4</sup> e é considerado como "um instrumento para a melhoria contínua da qualidade das entidades e visa, primordialmente, o reforço das garantias de proteção dos utilizadores dos serviços prestados"<sup>5</sup>.

Na área da investigação e desenvolvimento, o CHS,EPE rege-se pelos princípios definidos na Convenção de Helsínquia e pela Internacional Conference Harmonization – Good Clinical Practice Guidelines (ICH-GCP), firmando que é dever do investigador proteger a vida, a saúde, a privacidade e a dignidade das pessoas participantes na investigação clínica<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> CHS, Procedimento sobre o Consentimento Informado para Actos Médicos (2007), Política de investigação clínica (2009).

<sup>2</sup> CES, Consentimento (informado) e esclarecido (2006), "parto por cesariana a pedido da utente" (2009)

<sup>3</sup> Considerando a moldura legal atual, designadamente no que diz respeito ao Despacho nº 9456-C/2014 de 18 de julho, do Gabinete do Ministro do Ministério da Saúde, publicado na 2ª série do Diário da República, nº 138, de 21 de julho de 2014 -"Enquadramento de Princípios orientadores. Código de Conduta Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde".

<sup>4</sup> O Quadro de Referência, anexo ao Despacho nº 9456-C/2014 de 18 de julho identifica, como princípios, "a. Prosecução do interesse público; b. Competência e responsabilidade; c. Profissionalismo e eficiência; d. Isenção e imparcialidade; e. Justiça e igualdade; f. Transparência; g. Respeito e boa-fé; h. Colaboração e participação; i. Lealdade e integridade; j. Qualidade e boas práticas; k. Verdade e humanismo." e identifica 17 tópicos que devem constar nos Códigos de Conduta Ética.

<sup>5</sup> Idem, V, nº 3.

<sup>6</sup> WORLD MEDICAL ASSOCIATION DECLARATION OF HELSINKI - Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. Adopted by the 18th WMA General Assembly Helsinki, Finland, June 1964 and amended by The 52nd WMA General Assembly, Edinburgh, Scotland, October 2000. Nº 10.

Da natureza da organização decorre a prestação de um serviço público que, cumprindo os princípios do *Código de Conduta Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde*, associe o respeito pela deontologia profissional dos diferentes grupos profissionais existentes.

Anote-se que existem algumas *condições para o sucesso na elaboração de um código ético* entre as quais se podem identificar uma concepção filosófica do ser humano e da organização, o compromisso da hierarquia com a elaboração e o processo de introdução do código, a adequação dos princípios e valores à cultura organizacional e a existência de um processo de difusão e treino no raciocínio ético. Colocar “em andamento um código ético tem de se traduzir numa elevação da excelência, em especial num aumento dos requisitos dos padrões de comportamento dos que dirigem. O seu exemplo é o primeiro requisito para dar coerência ao processo”<sup>7</sup>. A ética assenta em princípios e valores de acção e de conduta, respeitados e postos em prática por todos, numa organização.

A estrutura deste documento considera três partes: o enunciado de princípios, de valores e de normas de conduta, relativas a comportamentos esperados e promovidos no CHS, EPE. No global, o objectivo do presente Código de Conduta Ética definir os princípios de ética essenciais – pretende-se que constituam pontos de referência, que orientem a tomada de decisão. Na sequência desta formulação, visa-se consolidar relações de confiança com os clientes internos e externos, clarificar as regras de conduta e explicitá-las aos cidadãos bem como cimentar a vivência e a partilha de princípios e valores comuns.

---

<sup>7</sup> Cf. MOREIRA, José Manuel L S - *Código Ético de Empresa*. Revista 'Dirigir', Instituto de Emprego e Formação Profissional, nº4. <http://paginas.fe.up.pt/~ptcastro/JMMor1.html#raz>

## **I. ÂMBITO**

### **1. Âmbito**

O presente Código de Conduta Ética aplica-se a todos os funcionários e colaboradores do CHS, entendendo-se como tal todas as pessoas que trabalham e desempenham funções no CHS.

### **2. Subsidiariedade**

A observância do presente Código de Conduta Ética convive com a aplicação simultânea das regras de conduta de grupos profissionais específicos (deontologia profissional) e o respeito pelos deveres dos trabalhadores que prestam funções públicas.

## **II. PRINCÍPIOS**

### **1. Verdade e humanismo, ancorados no respeito pela dignidade humana**

O CHS, EPE, assegura o respeito pela dignidade das pessoas e pelos seus direitos fundamentais pelo que todas as pessoas são tratadas sem qualquer discriminação. Às repercursões deste princípio reportam-se a protecção da confidencialidade, o consentimento livre e esclarecido, a liberdade de aceitar ou recusar participar em estudos clínicos, a protecção dos dados pessoais e da informação em saúde, entre outros. A protecção dos direitos das pessoas, princípio orientador das decisões, aplica-se a clientes e funcionários, designadamente pela ausência de discriminação nas relações profissionais e laborais, pela promoção de um clima de confiança e de colaboração com os colegas e a não tolerância de qualquer comportamento discriminatório, ofensivo ou desvalorizante.

### **2. Competência**

O CHS, EPE, compromete-se à prestação de um serviço competente, a desenvolver uma acção política e de direcção, baseada na competência e nas melhores práticas. Cada membro do pessoal põe em prática as respectivas competências profissionais, ao melhor nível possível, e contribui activamente para o respeito dos princípios de acção do CHS, realizando um trabalho de qualidade e dentro dos prazos, que responda adequadamente às expectativas e necessidades dos destinatários dos cuidados.

### **3. Responsabilidade**

O CHS, EPE, considera a dimensão da responsabilidade social como organização assim como a dimensão da responsabilidade individual dos funcionários e colaboradores. O grau de responsabilidade afere-se pela posição do colaborador na estrutura e pelas funções que lhe estão confiadas. A realização da missão do CHS passa pela assunção da responsabilidade junto da comunidade, assegurando acessibilidade e fiabilidade do serviço.

### **4. Prossecução do interesse público**

O CHS, EPE, rege-se pelo princípio do interesse público, o que requer a subordinação das ações de todos os colaboradores ao respeito dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

### **5. Respeito pela legalidade**

O CHS, EPE, cumpre, em todos os domínios, as leis e regulamentos em vigor. Todos os funcionários e colaboradores são sensibilizados para o cumprimento das leis que regem, designadamente, o trabalho e o emprego, a segurança, a saúde e a protecção do ambiente.

### **6. Justiça, equidade e igualdade**

O CHS, EPE, integra o princípio da justiça, quer na dimensão da igualdade de direitos de todos os cidadãos, quer no sentido da justiça como equidade, presidindo à distribuição e alocação de recursos, bem como a acessibilidade aos cuidados de saúde.

O CHS defende uma política e uma intervenção baseadas na igualdade de tratamento e na não-discriminação.

### **7. Protecção do ambiente**

O CHS, EPE, encoraja as boas práticas de preservação do ambiente e incita cada um dos colaboradores a adoptar comportamentos que visem evitar desperdício de energia e de recursos naturais. Considera-se ainda que ambiente diz respeito à cultura e clima organizacional assim como à intervenção na comunidade, num diálogo social responsável e de expressão de cidadania.

### **III. VALORES FUNDAMENTAIS**

São valores que enformam os princípios e as normas de conduta:

#### **1. Respeito, boa-fé e transparência**

O CHS, EPE, suporta as relações na boa-fé, na clareza dos processos e procedimentos, na lisura das decisões.

#### **2. Solidariedade e cooperação**

O CHS, EPE, mantém e cultiva um relacionamento correcto e cordial entre os seus profissionais de modo a desenvolver o espírito de equipa e um forte sentido de coesão. Nesta perspectiva, esforça-se por promover a solidariedade entre todos.

#### **3. Lealdade e integridade**

O CHS, EPE, afirma a disposição prática do comprometimento com a missão, os princípios e os valores, com sentido de integridade pessoal, profissional e institucional, conforme o interesse público e o rigor nos processos clínicos, de gestão e de investigação.

#### **4. Qualidade e boas práticas**

O CHS, EPE, cumpre com zêlo, eficiência e sentido de missão as actividades que lhe estão confiadas e pugna pelo cumprimento dos padrões de qualidade e de segurança, tendo em vista os melhores resultados com a melhor celeridade possível.

O CHS, EPE, procura a celeridade nas decisões, em respeito pelos prazos estabelecidos, bem como a adoção de mecanismos internos de alerta e de controlo relativos ao seu cumprimento.

#### **IV. NORMAS GERAIS DE CONDUTA**

##### **Consideram-se princípios da ação e comportamento**

###### **1. Profissionalismo e eficiência**

a. Os colaboradores do CHS, EPE, em todos os momentos da sua actividade, dedicam o seu melhor esforço ao cumprimento das actividades que lhes estão confiadas, procurando, de forma contínua, garantir a fiabilidade dos serviços e aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas competências e capacidades profissionais. É desejável a promoção da criatividade e do saudável espírito crítico.

b. Os colaboradores do CHS, EPE, propõem-se ao uso racional das capacidades, do tempo e dos meios organizacionais e pessoais para alcançarem os objetivos e metas programadas, orientando-se pelas necessidades identificadas nos utentes e procurando a melhoria contínua dos serviços prestados.

c. O CHS, EPE, definiu os **mecanismos de controlo interno e de comunicação de irregularidades** (factos que violem ou comprometam gravemente o cumprimento dos princípios legais, técnicos, regulamentares, éticos e deontológicos a que estão vinculados os colaboradores no cumprimento das respetivas funções profissionais, a preservação do património bem como as situações suscetíveis de configurar abuso de autoridade ou má gestão) e instituiu procedimentos de salvaguarda relativamente a todo o processo (recepção, registo, apreciação e decisão) por forma a que as garantias de confidencialidade e isenção no tratamento, sejam permanentemente asseguradas.

d. Os colaboradores do CHS, EPE utilizam os meios internos institucionais criados no âmbito da auditoria e controlo interno, para a comunicação de irregularidades, relativamente a factos que violem ou comprometam gravemente o desenvolvimento da atividade da instituição, dano, abuso ou desvio relativo ao património e prejuízo à imagem ou reputação do CHS, EPE.

###### **2. Isenção e imparcialidade**

Os colaboradores do CHS, EPE, regem-se por critérios de seriedade e imparcialidade, abstendo-se os funcionários e colaboradores de receber de terceiros qualquer espécie de gratificações, presentes ou favores susceptíveis de criarem a quem os presta expectativas de favorecimento nas suas relações com a organização. O CHS, EPE, rejeita qualquer forma de corrupção, activa ou passiva.

### **3. Sigilo profissional, confidencialidade e reserva de informação**

a. Os colaboradores do CHS, EPE, protegem a informação e guardam sigilo de todos os factos respeitantes aos utentes, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas. Usam da maior reserva e discrição, de modo a evitar a divulgação de factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções. Os funcionários e colaboradores abstêm-se de fornecer informação à comunicação social, excepto quando mandatados para o efeito.

b. O dever de sigilo profissional relativamente a dados pessoais e qualquer informação direta ou indiretamente relacionada com a saúde dos cidadãos mantém -se mesmo após a cessação de funções.

c. O dever de sigilo profissional não deve, 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.

d. Prevalece o cumprimento do dever de omitir ou revelar informação decorrente das regras deontológicas das várias profissões.

e. O CHS, EPE, assegura a implementação de regras de conduta ética para os operadores de sistemas de gestão documental que permitam, designadamente, 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 ou tratamento.

### **4. Respeito no relacionamento interpessoal**

Os funcionários e colaboradores do CHS, EPE, empenham os seus conhecimentos e capacidades no cumprimento das actividades que lhes estão confiadas e contribuem para a criação e manutenção de um bom clima de trabalho e de cooperação mútua, de lealdade para com os colegas, superiores hierárquicos ou outros colaboradores na sua dependência. Nessa medida, devem formular propostas e sugestões alternativas sempre que o entendam conveniente, sem prejuízo do cumprimento das instruções legítimas das suas chefias em matérias de serviço. No relacionamento com o cliente, evidenciam urbanidade, cortesia e elevado respeito pelo outro.

## **5. Relacionamento com o cidadão e atendimento ao público**

a. No **relacionamento com o cidadão**, os colaboradores do CHS, EPE, atuam de modo a assegurar o exercício dos direitos dos cidadãos, bem como o cumprimento dos seus deveres, de forma célere e eficaz; pautam a sua conduta por critérios de transparência, abertura e respeito no trato social; salvagam a prestação de informações e de esclarecimentos, encaminhando para os serviços competentes; esclarecem o cidadão sobre os seus direitos e deveres assegurando -se que este compreende a informação que lhe é prestada; asseguram que ao utente de serviços é garantido o direito de participação e autonomia de decisão.

b. Os colaboradores do CHS, EPE, providenciam o cumprimento do **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 coletivos e demais exigências em termos de atendimento prioritário e preferencial nos serviços públicos.

## **6. Colaboração e participação**

a. O CHS, EPE, disponibiliza meios para os cidadãos poderem exercer o seu direito cívico de **participação**, preferencialmente mediante a utilização de meios eletrónicos que permitam o acesso a documentação e informações sobre competências, serviços ou horários de atendimento, apresentação de sugestões ou comentários, envio de pedidos de esclarecimento, divulgação de relatórios de natureza pública, incluindo indicadores e resultados de atividade.

b. O CHS, EPE, **divulga** de forma clara e compreensível na página da Internet toda a informação sobre a sua atividade e missão, bem como os respetivos planos de atividades e de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, a par deste Código.

c. O CHS, EPE, divulga para **consulta pública**, nos termos legais aplicáveis, os projetos de ato no respetivo sítio da Internet, o qual indicará o prazo de consulta, a metodologia de recolha, tratamento e análise dos contributos recebidos.

d. Sem prejuízo do dever de confidencialidade e proteção de dados pessoais, realiza-se **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.



## **7. Auto-formação, aperfeiçoamento e actualização**

Os colaboradores do CHS, EPE, asseguram-se do conhecimento das leis, regulamentos e instruções internas em vigor e desenvolvem um esforço permanente e sistemático na actualização dos seus conhecimentos.

Os colaboradores com responsabilidades de gestão e chefia devem, conseqüentemente, proporcionar ao pessoal na sua dependência o conhecimento, informação e formação necessários.

## **8. Boa governação**

a. Os colaboradores do CHS, EPE, com responsabilidades de gestão e chefia regem-se por princípios de melhoria contínua da qualidade, procedendo à análise regular de risco, avaliação de desempenho e publicitação dos resultados, na persecução dos mais elevados padrões de governação. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação indeclinável de todos os funcionários e colaboradores.

b. O CHS, EPE, e todos os colaboradores zelam pela conservação do **património**, não permitindo a utilização abusiva dos seus recursos materiais e aprovando os procedimentos para que tal não aconteça, designadamente os relativos à requisição e utilização de materiais ou de equipamentos, tendo em vista critérios de boa utilização dos recursos alocados.

c. O CHS, EPE, privilegia a **desmaterialização** de atos e de procedimentos, garantindo que os pedidos e comunicações 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.

d. Os colaboradores do CHS, EPE utilizam o **sistema de gestão documental** disponível, o qual permite o armazenamento de informação permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação, bem como uma maior segurança, por forma a alcançar uma melhor transparência e eficácia no respeito pelo rigoroso dever de guardar a informação de saúde.

e. O CHS, EPE, procede à **avaliação da qualidade dos serviços**, estabelecendo mecanismos que permitam avaliar o grau de satisfação dos serviços prestados, 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.

f. O CHS, EPE, realiza **auditoria interna**, permitindo uma avaliação regular dos procedimentos utilizados, com vista a uma atuação mais eficiente, devendo os resultados dessa avaliação refletirem-se na alteração de procedimentos.

g. O CHS, EPE, **monitoriza a aplicação** do Código de Conduta Ética, pretendendo aferir o seu grau de cumprimento.

#### **9. Impedimentos, eventuais conflitos de interesses e ofertas**

a. Os colaboradores do CHS, EPE, chamados a intervir em processos de decisão que envolvam directa ou indirectamente organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou afinidade, de animosidade ou conflito, apresentam escusa a participação, eliminando potenciais conflitos de interesses.

b. 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.

c. Existe conflito de interesses, suscetível de prejudicar o desempenho da missão do CHS, EPE e lesar os utentes, sempre que os colaboradores tenham interesse em matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial das suas funções [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].

d. 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. Excetuam – se as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa que se fundamentem numa mera relação de cortesia e que tenham valor insignificante.