PREÂMBULO

O presente Código de Conduta Ética do Centro Hospitalar do Médio Ave, E.P.E. (CHMA, E.P.E.) corporaliza um conjunto de princípios e normas de comportamento aplicado a todos os trabalhadores e colaboradores do CHMA, E.P.E. e impõe que, no exercício da sua atividade, ou fora dele, assumam uma imagem de responsabilidade, integridade, confiança, rigor, profissionalismo, permitindo desta forma valorizar o trabalhado desenvolvido e credibilizar o serviço público.

Este Código de Conduta Ética é, ainda e necessariamente, complementar das normas legais em vigor, designadamente da Carta Ética da Administração Pública, da lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, do Código de Trabalho, do Código do Procedimento Administrativo, do diploma legal que estabelece o regime jurídico das incompatibilidades dos membros das Comissões, de grupos de trabalho, de júris de procedimentos pré-contratuais e consultores que apoiam os respetivos júris, independentemente da sua natureza jurídica, bem como dos serviços e organismos do Ministério da Saúde e do despacho do Ministro da Saúde que estabelece os princípios orientadores referentes ao Código de Conduta Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde – Despacho n.º 9456-C/2014, in DR, II Série, n.º 138, de 21 de julho de 2014.

O regulamento interno do CHMA, E.P.E. define a comissão de ética como um órgão multidisciplinar de apoio ao conselho de administração, que se rege pelo seu regulamento de funcionamento e pelas disposições constantes no Decreto-Lei nº 97/95, de 10 de maio, nomeadamente quanto à sua composição, constituição, mandato direcção e competências; das quais se elencam as previstas no artigo 6º, 7º do referido Decreto-Lei.

Artigo 1.º
Objeto e âmbito

1- O presente Código de Conduta Ética aplica-se a todos os funcionários, ligados à instituição a título permanente ou eventual, 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- O presente Código de ética visa contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções por parte dos colaboradores do Centro Hospitalar do Médio Ave, E.P.E. (CHMA, E.P.E.), quer no relacionamento recíproco quer nas relações que, em nome ou em representação do CHMA, E.P.E., são estabelecidas com organismos externos, cidadãos ou com o público em geral.

3- Consideram -se colaboradores do CHMA, E.P.E., para efeito de aplicação do presente Código, os dirigentes, trabalhadores, peritos, consultores, estagiários e bolseiros e prestadores de serviços que colaborem com o CHMA,E.P.E., independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupem.

4- O CHMA, E.P.E., garante a disponibilização do Código de ética a todos os profissionais, através da intranet e, garante igualmente a disponibilização do mesmo a todos os utentes, fornecedores e restantes partes interessadas, através do site do CHMA, E.P.E..

Artigo 2.º

Princípios Fundamentais

1- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem atuar tendo por base as normas regulamentares afetas à sua atividade profissional e em atenção aos seguintes princípios:

a) Prossecução 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.

Artigo 3.º

Relacionamento com o utente

1- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem atuar de modo correto, cortês e acessível, garantindo o exercício dos direitos dos utentes e o cumprimento dos seus direitos e deveres, de acordo com a Carta de Direitos e Deveres do Doente, bem como garantir a dignidade individual dos utentes, nomeadamente no que respeita à privacidade e à dignidade humana dos mesmos.

2- Os colaboradores do CHMA, para além da regulamentação aplicada pelos estabelecimentos de saúde, devem zelar pelo respeito dos direitos do homem e do cidadão reconhecidos universalmente, tendo por base os seguintes princípios gerais: não discriminação, respeito da pessoa, da sua liberdade individual, da sua vida privada e da sua autonomia.

3- As tradições culturais e religiosas dos utentes, independentemente da religião que professe, são reconhecidas e atendidas pelos colaboradores do CHMA, E.P.E. de acordo com o Regulamento Interno do Serviço de Assistência Espiritual e Religiosa.

4- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem respeitar a liberdade de escolha dos utentes, nomeadamente às preferências relativamente ao sexo dos elementos que prestam cuidados/tratamentos, sempre que possível e, caso contrário, o utente deve ser informado da impossibilidade de cumprimento do seu pedido.

5- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem acautelar o direito dos utentes a uma segunda opinião relativamente ao seu diagnóstico e opções de tratamento, bem como agilizar todos os mecanismos que lhe permitam processualmente aceder à sua informação clínica.

6- Na prestação de cuidados clínicos os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem envolver os utentes no processo de prestação de cuidados, visando a obtenção de consentimento livre e esclarecido no que respeita ao seu estado de saúde, ao resultado de exames e tratamento previsto.

7- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem informar os utentes sobre as medidas necessárias ao cumprimento integral do Regulamento de Visitas, garantindo, nomeadamente, o cumprimento das regras de boa prática que evitem/minimizem os riscos de estadia e tratamento dos utentes.

8- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem salvaguardar a prestação de informações e de esclarecimentos, encaminhando para os serviços competentes de modo a agilizar procedimentos decisórios, sem prejuízo do dever de confidencialidade e proteção de dados pessoais.

9- Na prestação de cuidados clínicos, os colaboradores do CHMA devem ter em consideração que portadores de deficiências (com problemas de comunicação ou alterações de natureza psicológica), gestantes, idosos, crianças e adolescentes têm legalmente garantida a prioridade de atendimento nos serviços de saúde. Está igualmente previsto e salvaguardado o direito de acompanhamento, por um representante, na prestação de cuidados a crianças, adolescentes, gestantes em trabalho de parto, utentes em estado terminal, utentes no serviço de urgência e utentes maiores de 65 anos.

10- No que respeita às crianças internadas, não devem ser admitidas em serviços para adultos mas em locais adequados que correspondam às suas necessidades físicas, psíquicas e afectivas. Em internamentos prolongados deverá ser garantida a continuidade dos seus estudos. Para mais esclarecimentos deve ser consultada a "Carta da Criança Hospitalizada" do Instituto de Apoio à Criança por se tratar de um documento específico sobre este tema.

11- Portadores de deficiência de qualquer faixa etária, dependentes física ou emocionalmente, têm direito à participação ativa dos pais ou responsáveis legais, durante a realização do diagnóstico, tratamento e prognóstico, recebendo informações sobre os procedimentos a que serão submetidos.

12- Os colaboradores do CHMA, devem ter em consideração que a lei prevê que os representantes legais dos menores e incapazes podem exercer os direitos que lhes cabem, designadamente o de recusarem assistência, com observância dos princípios constitucionais.

13- O doente internado tem direito a dar ou recusar o seu consentimento, antes de qualquer acto clínico ou participação em investigação ou ensino.

14- O doente internado tem direito, por si ou por quem o represente, a apresentar sugestões e reclamações.

15- O doente internado que se mostre incapaz de compreender ou de se fazer compreender tem direito ao acompanhamento da pessoa que habitualmente lhe presta cuidados e para a qual deve haver condições mínimas.

16- O Site do CHMA, E.P.E. deve estar sempre atualizado, permitindo ao utente conhecer a missão, atividade e competências da instituição, o Código de Conduta Ética, os planos de atividades e de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

Artigo 4.º

Sigilo Profissional

1- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. estão sujeitos ao sigilo profissional relativamente a matérias a que tenham acesso no desempenho das suas funções.

2- No cumprimento do previsto no ponto anterior, os colaboradores do CHMA, E.P.E. não devem utilizar informação que não tenha sido tornada pública ou não seja acessível ao público, para promover interesses próprios ou de terceiros.

3- O dever de sigilo e de confidencialidade mantém-se mesmo após o termo de funções, cessando tal dever nos termos legalmente previstos.

Artigo 5.º

Conflito de Interesses e incompatibilidades

1- Os colaboradores do CHMA,E.P.E. devem evitar qualquer situação susceptível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses, a qual, a verificar -se, tem de ser comunicada superiormente.

2- Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores do CHMA, E.P.E. tenham interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possam influenciar, ou aparentem influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções, entendendo -se por interesse qualquer potencial vantagem para o próprio ou terceiros.

3- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. estão vinculados a declararem a inexistência de incompatibilidades, nos termos dos procedimentos e condições consignados na legislação em vigor.

Artigo 6.º

Acumulação de funções

1- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem privilegiar a dedicação exclusiva no exercício de cargos públicos, podendo acumular atividades remuneradas ou não remuneradas dentro das condições legalmente estabelecidas.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a acumulação de atividades requer a comunicação escrita ao Conselho de Administração do CHMA, E.P.E., para verificação de incompatibilidades e autorização.

Artigo 7.º

Combate da Corrupção

1- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem combater veementemente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir -se em vantagens ilícitas que constituem formas subtis de corrupção, como é o caso de ofertas ou outros recebimentos de utilizadores, fornecedores ou outras entidades.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa que se fundamentem numa mera relação de cortesia ou que tenham valor insignificante.

3- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem ativamente promover a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do CHMA, E.P.E.

Artigo 8.º

Relações internas

1- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem pautar as suas relações recíprocas na base da confiança, da lealdade e do respeito, tratamento cordial, urbano e profissional, contribuindo para a criação de um bom clima de trabalho, nomeadamente através de uma colaboração e cooperação mútuas e promoção do trabalho em equipa.

2- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem procurar adquirir novas competências, como forma de atualizar conhecimentos e de credibilizar o serviço que prestam, participando ativamente nas ações de formação promovidas pelo CHMA, E.P.E.

Artigo 9.º

Utilização dos recursos do CHMA, E.P.E.

1- Os colaboradores do CHMA, E.P.E. devem respeitar e proteger o património do CHMA, E.P.E., tendo em vista critérios de boa utilização dos recursos alocados, e não permitir a utilização abusiva dos serviços por terceiros.

2- Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial do CHMA, E.P.E., com vista à prossecução das suas atribuições e exclusivamente para o cumprimento desses objetivos.

Artigo 10.º

Auditoria interna

A presente matéria deve ser objeto de Auditoria Interna de forma a permitir uma avaliação regular dos procedimentos utilizados no âmbito da atividade do CHMA, E.P.E., com vista a uma atuação mais eficiente e menos burocratizada, devendo os resultados dessa avaliação refletir-se na alteração de procedimentos considerada necessária.

Artigo 11.º

Incumprimento

O incumprimento das disposições constantes do presente Código é suscetível de constituir responsabilidade disciplinar punível nos termos legais, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou criminal a que houver lugar.

Artigo 12.º

Publicação e produção de efeitos

O presente Código é divulgado e publicado na Intranet e Site do CHMA, E.P.E., produzindo efeitos no primeiro dia útil seguinte ao da sua aprovação.

CONTROLO DE VERSÕES:

VERSÃO	TIPO	RESPONSÁVEL	DATA	VALIDAÇÃO
1	ELABORAÇÃO	Comissão de Ética	22/03/2017	
	APROVAÇÃO (SERVIÇO)	Comissão de Ética	29/03/2017	
	VERIFICAÇÃO	Grupo Coordenador da Qualidade	03/08/2017	
	HOMOLOGAÇÃO	Conselho de Administração	10/10/2017	

PRÓXIMA REVISÃO:	Comissão de Ética	08/2020	----------