



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

CHULN,EPE

CENTRO HOSPITALAR
UNIVERSITÁRIO
LISBOA NORTE, EPE



HOSPITAL DE
SANTAMARIA



Hospital
Pulido Valente

Código de Conduta Ética

CHULN, E.P.E.

Versão 2

ÍNDICE

PARTE I - DISPOSIÇÕES GERAIS	4
I.1 - Enquadramento	4
I.2 - Âmbito de Aplicação	6
PARTE II - PRINCIPIOS E VALORES	7
II.1 - Princípios e Valores	7
II.1.1 - Compromisso, cumprimento das leis e normas	7
II.1.2 - Imparcialidade, Isenção e Integridade	8
II.1.3 - Autoridades públicas e de supervisão	8
II.1.4 - Cruzamento de informações e colaboração	8
II.1.5 - Proteção dos direitos humanos	8
II.1.6 - Proteção de Dados Pessoais e Confidencialidade	8
II.1.7 - Proibição da discriminação	9
II.1.8 - Violência contra profissionais de saúde no local de trabalho	9
PARTE III - ÉTICA	10
III.1 - Relação com o Cidadão	10
III.1.1 - Utentes	10
III.1.1.1 - Respeito Mútuo	10
III.1.1.2 - Confidencialidade de dados pessoais de saúde	11
III.1.1.3 - Direito de acesso à informação	11
III.1.1.4 - Atendimento	11
III.1.1.5 - Atendimento prioritário	13
III.1.1.6 - Direito de participação	13
III.2 - Relações Internas	13
III.3 - Relações Externas	14
III.3.1 - Outras instituições	14
III.3.2 - Relações com a Comunicação Social e Redes Sociais	14
III.4 - Sustentabilidade	15

III.5 - Utilização de Recursos	15
PARTE IV - CONDUTA	16
IV.1 - Sistemas de gestão documental	16
IV.2 - Desmaterialização	16
IV.3 - Consultas públicas	16
IV.4 - Celeridade das decisões	16
IV.5 - Impedimentos e conflitos de interesses	16
IV.6 - Competências e formação	17
IV.7 - Combate à fraude e corrupção	17
IV.7.1 - Fornecedores e Prestadores de Serviços	18
IV.7.2 - Acumulação de funções	18
IV.7.3 - Ofertas	18
IV.8 - Avaliação da qualidade dos serviços	19
IV.9 - Auditoria Interna	19
IV.10 - Divulgação e Informação	19
IV.11 - Comunicação de Irregularidades	19
PARTE V - DISPOSIÇÕES FINAIS	21
V.1 - Cumprimento das regras e monitorização	21
V.2 - Revisão	22
V.3 - Publicação e entrada em vigor	22

PARTE I DISPOSIÇÕES GERAIS

I.1

Enquadramento

O Centro Hospitalar Universitário Lisboa Norte, EPE (CHULN) é um estabelecimento de referência do Serviço Nacional de Saúde, desempenhando funções diferenciadas na prestação de cuidados de saúde, de formação pré, pós-graduada e contínua, bem como na área de investigação.

A missão do CHULN comporta as vertentes da inovação, do desenvolvimento científico e da investigação, como corolário lógico e aproveitamento natural das sinergias resultantes dos eixos da prestação e da formação.

A sua atividade orienta-se por critérios exigentes de qualidade, economia, eficiência e eficácia, num quadro de equilíbrio e de sustentabilidade económica, financeira, social e ambiental.

No âmbito do Centro Académico de Medicina de Lisboa, desenvolvem-se projetos conjuntos de prestação de cuidados, de formação e ensino e de investigação, a nível nacional e internacional.

O Código de Ética é um instrumento que contém valores e princípios da organização, para concretizar sua visão e missão. Os Valores dizem respeito às crenças da organização. Os princípios são pontos de partida, pressupostos e fundamentos morais que orientam as atitudes e comportamentos da entidade junto aos públicos de interesse.

O Código de Conduta é um guia prático, com normas de conduta, regras orientadoras de atuação e práticas organizacionais.

Assim, o Código de Conduta Ética é um instrumento de gestão e promoção da cultura organizacional que pretende refletir os princípios que pautam a atuação da organização. Constitui um instrumento de definição dos padrões de atuação que expressem a cultura e os valores organizacionais do CHULN, fomentando a confiança, a qualidade da gestão, o sentido de missão e a interiorização de valores éticos.

Este Código enquadra-se nas disposições do Despacho n.º 9456-C/2014, de 18 de julho, que identifica os princípios orientadores do “Código de Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde”.

O presente Código pretende:

- Refletir a responsabilidade e o empenho em manter as boas práticas e comportamentos que espelhem os valores e a confiança na instituição CHULN;
- Constituir uma referência no que respeita aos padrões de conduta, contribuindo para que o CHULN seja reconhecido como um exemplo de excelência, integridade, responsabilidade e rigor;
- Representar um compromisso assumido por todos os colaboradores do CHULN na prossecução do interesse público, com respeito pelos princípios de igualdade, proporcionalidade, justiça, imparcialidade e reconhecimento dos direitos de participação e colaboração dos cidadãos;
- Consolidar as bases que sustentem as relações crescentes de confiança entre colaboradores, utentes e outras entidades, fortalecendo a sua identidade ética e cultural;
- Promover medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar e poder comprovar que o tratamento de dados pessoais é realizado em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), na estrita medida de salvaguarda dos direitos e liberdades dos titulares dos dados pessoais;
- Estabelecer um conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

I.2

Âmbito de Aplicação

O presente Código aplica-se a todos os colaboradores do CHULN, independentemente do vínculo e da posição hierárquica que ocupam, sem prejuízo de outros normativos legais ou regulamentares aplicáveis.

Consideram-se colaboradores, para este efeito, os trabalhadores, estagiários e bolseiros, prestadores de serviços, mandatários e voluntários, nas áreas em que intervenham, prosseguindo a missão e representando o CHULN.

O disposto no Código de Conduta Ética é complementar da aplicação de normas e da aplicação de outros regimes jurídicos especiais a que o CHULN e os seus colaboradores estejam sujeitos, designadamente a aplicação de regimes legais de boas práticas ou de regras deontológicas aprovadas pelas respetivas ordens profissionais.

PARTE II PRINCÍPIOS E VALORES

II.1

Princípios e Valores

O CHULN pauta o desenvolvimento da sua atividade por princípios que constituem um elo de ligação entre a visão, a missão e os valores da administração pública e do sector público empresarial, nomeadamente:

- Prossecução do interesse público;
- Competência e responsabilidade;
- Profissionalismo e eficiência;
- Isenção e imparcialidade;
- Justiça e igualdade;
- Transparência;
- Respeito e boa-fé;
- Colaboração e participação;
- Lealdade e integridade;
- Qualidade e boas práticas;
- Verdade e humanismo;
- Sigilo e privacidade.

O CHULN assume valores, compromissos e princípios considerados também em matéria de proteção dos direitos humanos, do direito laboral, da proteção ambiental, da proteção de dados e do combate à corrupção, que devem ser observados por si e pelos seus colaboradores, no desempenho das suas funções.

II.1.1

Compromisso, cumprimento das leis e normas

O CHULN e todos os seus colaboradores comprometem-se a garantir, no exercício da sua atividade, a total conformidade com a legislação e os regulamentos aplicáveis, pautando a sua atuação pelos mais elevados padrões éticos e assumindo uma atitude proactiva de combate à fraude e ao desperdício, que alicerçam o desejo coletivo de sustentabilidade da instituição.

II.1.2

Imparcialidade, Isenção e Integridade

Os colaboradores do CHULN devem ser imparciais e isentos nos seus atos, decisões, juízos e opiniões e pautar a sua conduta por elevados padrões de rigor, objetividade e imparcialidade, cumprindo as suas obrigações com zelo e sentido de responsabilidade, procurando a excelência do desempenho e prestigiando a Instituição em todas as circunstâncias.

II.1.3

Autoridades públicas e de supervisão

O CHULN respeita todas as autoridades de supervisão e fiscalização, cooperando com as mesmas no exercício das competências que lhe são cometidas.

II.1.4

Cruzamento de informações e colaboração

Sem prejuízo do dever de confidencialidade e proteção de dados pessoais, o CHULN comunica com outras entidades, solicitando e rececionando informações de carácter não reservado, com objetivo de agilizar o processo decisório, contribuindo para uma utilização mais racional dos recursos disponíveis e uma mais eficaz prestação dos cuidados de saúde.

II.1.5

Proteção dos direitos humanos

O CHULN compromete-se a respeitar e a proteger os direitos humanos e a impedir a sua violação.

II.1.6

Proteção de Dados Pessoais e Confidencialidade

O tratamento de dados pessoais dos profissionais do CHULN e, em particular, dos seus utentes (dados relativos à saúde) rege-se pelo rigoroso respeito das normas e princípios do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e restante legislação aplicável em matéria de privacidade e proteção de dados.

O CHULN, enquanto responsável pelo tratamento de dados, aplica as medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar e poder comprovar que o tratamento de dados pessoais é realizado em conformidade com o RGPD.

Em caso de deteção de incidente de violação de dados, o colaborador deve proceder imediatamente à sua comunicação ao seu superior, ao órgão máximo de gestão ou ao Encarregado de Proteção de Dados (EPD/DPO).

II.1.7 **Proibição da discriminação**

O CHULN considera inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, relacionadas com origem étnica, sexo, convicções políticas, confissões religiosas ou condutas que se configurem como de assédio.

II.1.8. **Violência contra** **profissionais de saúde no** **local de trabalho**

O CHULN repudia qualquer procedimento ou conduta que possa configurar violência contra profissionais de saúde no local de trabalho, ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este, por parte de trabalhadores ou quaisquer outras pessoas com quem interajam.

No exercício das suas funções, os colaboradores do CHULN devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do CHULN, repudiando qualquer forma de violência contra profissionais de saúde.

O CHULN adotará medidas de prevenção e repressão de todas as formas de violência, por forma a eliminar quaisquer práticas inapropriadas e proporcionar um ambiente laboral saudável, onde os trabalhadores sejam respeitados, tratados e valorizados de igual modo.

PARTE III ÉTICA

III.1

Relação com o Cidadão

III.1.1

Utentes

III.1.1.1

Respeito Mútuo

Todos devem ser tratados com respeito, devendo esse respeito espelhar-se na atitude, comunicação e ações do pessoal, doentes e familiares.

Respeito requer sensibilidade ao direito à:

- Autodeterminação, o direito a tomar decisão sobre si próprio;
- Dignidade humana e privacidade;
- Possibilidade de manifestação, por modo próprio, sobre a percepção da doença e seus sintomas.

Todos os profissionais do CHULN têm a responsabilidade coletiva de assegurar que este oferece um ambiente seguro e civilizado para que, tanto aqueles, como os doentes e visitantes, não passem por situações abusivas.

O CHULN deve proporcionar o sentimento de liberdade e espontaneidade na discussão de eventuais incidentes de abuso, sem qualquer receio de repressão. Deve ser difundido o procedimento a encetar em caso de violação deste direito, pela comunicação de irregularidades prevista em Regulamento Interno.

III.1.1.2 **Confidencialidade de** **dados pessoais de saúde**

Os colaboradores do CHULN devem guardar sigilo profissional relativamente a dados pessoais e qualquer informação direta ou indiretamente relacionada com a saúde dos cidadãos, que conheçam no exercício das suas funções ou por causa delas. O acesso a dados de saúde e dados genéticos rege-se pelo princípio da estrita necessidade de conhecer a informação.

III.1.1.3 **Direito de acesso à** **informação**

Os titulares dos dados têm o direito de acesso, retificação, atualização, limitação e apagamento dos seus dados pessoais (sempre que legalmente aplicável), o direito de oposição à utilização dos mesmos fora do âmbito da respetiva finalidade, bem como o direito à sua portabilidade.

O doente tem direito ao acesso à sua informação de saúde (dados clínicos registados, resultados de análises e outros meios complementares de diagnóstico, intervenções e diagnósticos), por consulta ao processo clínico, pedido de relatório circunstanciado, pedido de acesso a meios complementares de diagnóstico e terapêutico.

Os titulares dos dados podem contactar o Encarregado da Proteção de Dados (EPD) através do endereço eletrónico: epd@chln.min-saude.pt, sobre todas as questões relacionadas com o tratamento dos seus dados pessoais e com o exercício dos direitos que lhe são conferidos.

III.1.1.4 **Atendimento**

O CHULN deve promover vias de comunicação simples e eficazes e garantir a formação nesta matéria.

Os profissionais do CHULN no seu relacionamento com o cidadão e atendimento ao público devem:

-
- Apresentar-se devidamente e exibir a sua identificação de forma visível através do respetivo cartão institucional;
 - Explicar o seu papel;
 - Conceder tempo suficiente ao utente para a tomada de decisão, consoante a sua situação;
 - Fornecer informação relevante ao doente sobre a sua situação;
 - Informar, devidamente, o doente em caso de ocorrência de erro ou falha e suas prováveis consequências, assim como as subsequentes ações corretivas;
 - Promover a comunicação efetiva entre diferentes departamentos e serviços, equipas e profissionais do CHULN;
 - Atuar de modo consciencioso, correto, cortês e acessível, garantindo o exercício dos direitos dos cidadãos e o cumprimento dos seus deveres de forma célere e eficaz;
 - Pautar a sua conduta por critérios de transparência, abertura e respeito no trato social;
 - Salvaguardar a prestação de informações e de esclarecimentos, encaminhando o cidadão para os serviços competentes, sempre que o assunto em apreço seja da responsabilidade ou competência de outra entidade;
 - Esclarecer o cidadão dos seus direitos e deveres assegurando-se que este compreende a informação que lhe é prestada;
 - Assegurar ao utente o direito de participação e autonomia de decisão;

III.1.1.5 Atendimento prioritário

Os colaboradores do CHULN devem assegurar o acesso ao atendimento equitativo, atempado e informado aos doentes, a obrigatoriedade de prestar atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou incapacidade, pessoas idosas, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo, bem como em outros casos específicos com necessidades clínicas de atendimento prioritário.

III.1.1.6 Direito de participação

Ao utente é garantido o direito de acesso a documentação e informações sobre competências, serviços ou horários de atendimento, a apresentação de sugestões ou comentários, envio de pedidos de esclarecimento e a divulgação de relatórios de natureza pública, incluindo indicadores e resultados de atividade.

O direito cívico de participação deve ser, preferencialmente, assegurado mediante a utilização de meios eletrónicos.

III.2

Relações Internas

Os colaboradores do CHULN devem pautar as suas relações recíprocas com confiança, lealdade e respeito, tratamento cordial e profissional, contribuindo para a criação de um bom ambiente de trabalho, desenvolvendo uma atitude de transparência e abertura no trato pessoal de modo a promover a participação de todos, de forma a estimular a qualidade. Os colaboradores não devem fornecer informações falsas, inexatas ou exageradas, recusar-se a trabalhar com outros colegas ou ter atitudes de obstrução.

Os dirigentes devem instruir os colaboradores na observância dos princípios da responsabilidade e transparência.

Os vários decisores devem ser solidários entre si e entre os executores das decisões, na assunção de responsabilidades e na execução das decisões.

III.3

Relações Externas

III.3.1

Outras instituições

No relacionamento formal ou informal com representantes de outras instituições os colaboradores devem agir sempre com a máxima correção e com observância dos princípios de qualidade, integridade e transparência.

Devem também assegurar e fomentar um bom relacionamento, tendo em vista o cumprimento de todos os objetivos e obrigações institucionais do CHULN.

Nos contactos com outras instituições os colaboradores devem refletir sempre a posição do CHULN sobre a matéria ou questões em causa, observando todas as orientações e posições estabelecidas.

Caso não exista posição definida sobre o assunto, devem os colaboradores preservar a imagem do CHULN, quando se pronunciarem ou por qualquer forma manifestarem as suas opiniões, referindo sempre que o fazem a título pessoal.

III.3.2

Relações com a Comunicação Social e Redes Sociais

Sem prejuízo da obrigação ao segredo profissional, os colaboradores, não devem conceder entrevistas ou fornecer informações em representação do CHULN por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação, exceto quando mandatados para o efeito.

Não devem fornecer qualquer informação com dados pessoais a terceiros, com exceção das situações previstas na legislação em vigor (ex: por consentimento do titular dos dados).

Na utilização das redes sociais, os colaboradores não devem publicar informação que tenha natureza confidencial ou que seja interna, limitando-se a informação que seja pública e sempre ponderando as implicações que podem decorrer da publicação desses conteúdos.

As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem revestir carácter informativo e verdadeiro, respeitando os parâmetros culturais e éticos da comunidade, o meio ambiente e a dignidade humana’.

III.4

Sustentabilidade

O CHULN promove a proteção do ambiente, adotando estratégias e práticas adequadas, destacando-se a poupança de recursos naturais e a gestão racional de resíduos.

A estratégia empresarial adotada insere a responsabilidade social pelo equilíbrio ambiental e pelo desenvolvimento sustentável.

III.5

Utilização de Recursos

Os colaboradores do CHULN devem proteger e preservar o património da instituição, documental ou não, material ou imaterial, utilizando-o apenas na execução da sua atividade e no exercício das suas funções, procurando sempre fazer o uso mais adequado e eficiente do mesmo.

Os colaboradores do CHULN responsáveis pela utilização de equipamentos devem garantir, de forma contínua e de acordo com as respetivas instruções, as suas boas condições de funcionamento e manutenção, de forma a minimizar o risco para os doentes e utilizadores do equipamento.

PARTE IV CONDUTA

IV.1

Sistemas de gestão documental

Os colaboradores devem utilizar o sistema de gestão documental disponível para execução das respetivas tarefas, contribuindo para o seu bom funcionamento, designadamente, através do armazenamento de informação permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação legítima de informação, bem como a adoção de práticas de maior segurança, por forma a alcançar uma melhor transparência, eficiência e eficácia dos recursos disponíveis.

IV.2

Desmaterialização

Todos os pedidos, comunicações, notificações e pagamentos entre os interessados e o CHULN, são, sempre que possível, efetuados por meios eletrónicos, com vista a simplificar processos e procedimentos, promovendo, assim, uma adequada utilização dos recursos, melhoria da qualidade e do rigor da informação, rapidez de acesso aos dados em condições de segurança e no respeito pela privacidade dos cidadãos.

IV.3

Consultas públicas

O CHULN divulga, para consulta pública, nos termos legais aplicáveis, os projetos de ato no respetivo sítio da internet, indicando o período de consulta, de modo a permitir a todos os interessados proceder ao envio dos respetivos contributos.

IV.4

Celeridade das decisões

O CHULN deve garantir a celeridade das decisões, em respeito pelos prazos estabelecidos, bem como a adoção de mecanismos internos de alerta e de controlo relativos ao cumprimento de prazos.

IV.5

Impedimentos e conflitos de interesses

No âmbito das atividades do CHULN, 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.

Os colaboradores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses, a qual, a

verificar-se, tem de ser comunicada, logo que possível, ao superior hierárquico.

Existe conflito de interesses 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 em geral 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.

Os profissionais do CHULN estão vinculados a declararem a existência de incompatibilidades, nos termos dos procedimentos e condições consignadas na legislação em vigor.

IV.6

Competências e formação

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

IV.7

Combate à fraude e corrupção

É vedada toda a prática de corrupção, em todas as suas formas ativas e passivas, e de outras infrações conexas, quer através de ações ou omissões, quer por via da geração e manutenção de situações de favor ou irregulares.

No estabelecimento de relações negociais em nome do CHULN ou em qualquer das suas atividades no CHULN, os colaboradores devem observar sempre os princípios de independência e isenção.

Aos colaboradores é vedado utilizar abusivamente a informação privilegiada a que tenham acesso no desempenho das suas funções.

Para os efeitos do presente código, entendem-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta

indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal.

IV.7.1 **Fornecedores e** **Prestadores de Serviços**

Os processos de compra ou venda de bens e serviços ou de cedência de espaços a terceiros deverão pautar-se pela observação rigorosa dos princípios da transparência, da igualdade, da concorrência, da imparcialidade, da proporcionalidade, da proteção de dados e da boa-fé.

O CHULN deverá honrar, pontual e integralmente, os compromissos assumidos, exigindo das outras partes o mesmo comportamento e a observação dos princípios e valores éticos estabelecidos.

O CHULN não manterá relacionamentos com fornecedores que não estejam alinhados com os princípios e valores contidos no presente Código, comprometendo-se a agir, adequadamente, em caso de conduta ética questionável.

Constitui um dever dos colaboradores do CHULN denunciar práticas de “dumping”, cartelização ou outros comportamentos ilícitos suscetíveis de afetar o funcionamento dos mercados.

IV.7.2 **Acumulação de funções**

Os trabalhadores e colaboradores devem respeitar o regime legal em vigor em matéria de acumulação de funções.

IV.7.3 **Ofertas**

O CHULN e seus colaboradores não podem oferecer, solicitar ou aceitar para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas suscetíveis de serem consideradas como tentativa de influência, suborno, aliciamento com impacto na tomada de decisão.

Excetuam-se as ofertas entregues ou recebidas em consequência das respetivas funções que se fundamentem numa mera relação de cortesia ou com valor insignificante.

Em caso de dúvida, a situação deverá ser comunicada pelo colaborador, por escrito, à respetiva hierarquia.

IV.8

Avaliação da qualidade dos serviços

O CHULN procede à avaliação da qualidade dos serviços, estabelecendo mecanismos que permitam avaliar o grau de satisfação dos serviços prestados, nomeadamente:

- A disponibilização de questionários anónimos na página da Internet e nos locais de atendimento ao público;
- A realização de inquéritos ao público em geral.

O CHULN divulga anualmente os resultados da avaliação ao grau de satisfação dos serviços prestados.

IV.9

Auditoria Interna

O CHULN procede à avaliação regular dos procedimentos utilizados no âmbito da sua atividade, com vista a uma atuação mais eficiente e menos burocratizada, devendo os resultados dessa avaliação refletirem-se nas alterações consideradas necessárias.

IV.10

Divulgação e Informação

O CHULN divulga, de forma clara e compreensível, na página da internet informação sobre a sua atividade e missão, bem como os respetivos Código de Conduta Ética, Política de Privacidade, Plano de Atividades e Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Anticorrupção.

IV.11

Comunicação de Irregularidades

Os colaboradores devem comunicar, nos moldes e pelas vias previstas e divulgadas no Regulamento de Comunicação Interna de Irregularidades, casos de possíveis irregularidades detetados na instituição, com a garantia de que serão protegidos contra qualquer tipo de retaliação e de que o processo será conduzido de forma confidencial.

O CHULN e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento. Os utentes, os fornecedores, os clientes e quaisquer detentores de interesse devem, igualmente, denunciar condutas ilícitas ou quaisquer situações passíveis de violação do presente Código, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação que haja lugar.

O CHULN garante que todas as denúncias serão tratadas com total confidencialidade e isenção e que serão tomadas medidas para investigar a alegada irregularidade, havendo lugar, caso se confirme a prática da irregularidade, a ações corretivas, disciplinares ou outras que, consoante o caso, se mostrem adequadas.

PARTE V DISPOSIÇÕES FINAIS

V.1

Cumprimento das regras e monitorização

Aos trabalhadores, no momento da admissão ou de reinício de funções, deve ser dado a conhecer o presente normativo, solicitando que em documento apropriado atestem o conhecimento do seu conteúdo e compromisso quanto ao cumprimento dos princípios e critérios orientadores, por estes definidos.

O cumprimento das regras contidas neste Código é vinculativo para todos os colaboradores do CHULN, podendo o seu incumprimento ser suscetível de constituir responsabilidade disciplinar punível nos termos legais, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil, financeira ou criminal a que houver lugar.

Perante uma denúncia de alegada violação do Código, o Conselho de Administração deve mandar averiguar, numa perspetiva de correção dos desvios e de melhoria contínua da conduta e do desempenho ético dos trabalhadores e demais colaboradores do CHULN.

Quando os factos praticados pelo trabalhador e demais colaboradores sejam passíveis de ser considerados infração penal, são obrigatoriamente participados ao Ministério Público de acordo com o previsto no nº 4 do artigo 179.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

As sanções disciplinares passíveis de ser aplicadas, em caso de incumprimento das regras do presente código, de acordo com o disposto no artigo 180.º da LTFP são: Repreensão escrita; Multa; Suspensão; Despedimento disciplinar ou demissão e a Cessação da comissão de serviço (aplicável aos titulares de cargos dirigentes e equiparados).

A prática de corrupção e infrações conexas que abarque os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, sem prejuízo da aferição da responsabilidade disciplinar respetiva, procede-se ao apuramento de responsabilidade criminal previstos e punidos com pena de prisão ou pena de multa, de harmonia com o Código Penal.

V.2

Revisão

O CHULN compromete-se a rever e monitorizar o grau de cumprimento do presente Código de Conduta Ética.

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a respetiva revisão.

V.3

Publicação e entrada em vigor

O presente Código entra em vigor um mês após a sua divulgação interna, através de meios adequados e eficazes, designadamente de publicação na Intranet e no sítio do CHULN na Internet.