



**CASA** de **SAÚDE**  
SÃO MATEUS  

---

**HOSPITAL**

## CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Homologação pelo CA

Reunião: 04/06/2022

Presidente  
(Carlos Lemos)

Vogal  
(Aldina Coimbra)



**CUIDADOS CONTINUADOS**  
Saúde e Apoio Social

**UNIDADE DE CONVALESCENÇA**  
CSSMH, PISO 2

**COMISSÃO** DE  
**ÉTICA**  
CSSMH

## **SIGLAS E ABREVIATURAS**

CA - Conselho de Administração

CE – Comissão de Ética

CEC – Código de Ética e de Conduta

CP - Código Penal

CSSMH – Casa de Saúde de São Mateus, S.A. Hospital

DE - Direção Executiva

MENAC - Mecanismo Nacional Anticorrupção

PPRCIC ou PPR - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

RGPC - Regime Geral de Prevenção da Corrupção



## ÍNDICE

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PREAMBULO .....</b>                                                                     | <b>5</b>  |
| <b>Capítulo I – Disposições Gerais .....</b>                                               | <b>6</b>  |
| <b>Artigo 1.º   Objeto.....</b>                                                            | <b>6</b>  |
| <b>Artigo 2.º   Âmbito.....</b>                                                            | <b>6</b>  |
| <b>Artigo 3.º   Princípios gerais .....</b>                                                | <b>6</b>  |
| <b>CAPÍTULO II – DEVERES E RESPONSABILIDADE.....</b>                                       | <b>7</b>  |
| <b>Artigo 4.º   Deveres .....</b>                                                          | <b>7</b>  |
| <b>Artigo 5.º   Responsabilidade .....</b>                                                 | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO III – INCUMPRIMENTO DE PRINCÍPIOS ÉTICOS .....</b>                             | <b>8</b>  |
| <b>Artigo 6.º   Conflitos de interesses.....</b>                                           | <b>8</b>  |
| <b>Artigo 7.º   Suprimento de conflito de interesses .....</b>                             | <b>9</b>  |
| <b>Artigo 8.º   Ofertas .....</b>                                                          | <b>9</b>  |
| <b>Artigo 9.º   Assédio .....</b>                                                          | <b>10</b> |
| <b>Artigo 10.º   Relações de trabalho .....</b>                                            | <b>11</b> |
| <b>CAPÍTULO IV – RELAÇÃO COM TERCEIROS E UTILIZAÇÃO DE RECURSOS .....</b>                  | <b>13</b> |
| <b>Artigo 11.º   Salvaguarda e Utilização de Recursos da CSSMH .....</b>                   | <b>13</b> |
| <b>Artigo 12.º   Relações com a Administração Pública.....</b>                             | <b>13</b> |
| <b>Artigo 13.º   Relações com entidades fornecedoras .....</b>                             | <b>13</b> |
| <b>Artigo 14.º   Órgãos de Comunicação Social .....</b>                                    | <b>14</b> |
| <b>CAPÍTULO V – RESPONSABILIDADE SOCIAL.....</b>                                           | <b>15</b> |
| <b>Artigo 15.º   Compromisso social e empresarial .....</b>                                | <b>15</b> |
| <b>CAPÍTULO VI – TIPOLOGIA DE CRIMES E INFRAÇÕES .....</b>                                 | <b>15</b> |
| <b>Artigo 16.º   Corrupção, infrações conexas, sanções criminais e disciplinares .....</b> | <b>15</b> |
| <b>Artigo 17.º   Extensão de regime .....</b>                                              | <b>16</b> |

|                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Artigo 18.º   Procedimentos em caso de infração .....</b>      | <b>16</b> |
| <b>CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS.....</b>                     | <b>17</b> |
| <b>Artigo 19.º   Aplicação e gestão do código de conduta.....</b> | <b>17</b> |
| <b>Artigo 20.º   Revisão .....</b>                                | <b>18</b> |
| <b>Artigo 21.º   Publicidade .....</b>                            | <b>18</b> |
| <b>Artigo 22.º   Entrada em vigor.....</b>                        | <b>18</b> |

## **PREAMBULO**

A Ética como ciência do comportamento humano é indutora de boas práticas e promove uma cultura de integridade, nomeadamente, através da adoção de códigos de conduta de responsabilização ética institucional que visa a promoção, o desenvolvimento e o reforço dos valores éticos plasmados na dignidade humana que é essencial na conceitualização dos direitos humanos que são a “expressão da dignidade ética da pessoa”.

A CASA DE SAÚDE DE SÃO MATEUS HOSPITAL (CSSMH) dispõe, assim, de acordo com o Art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 (e demais regulamentos internos da CSSMH), de um Código de Ética e de Conduta, composto por sete capítulos, que estabelece um conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os colaboradores em matéria de ética e no qual, são identificadas, pelo menos, as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras e normas éticas nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

O presente Código de Ética e de Conduta, afirma os valores e princípios éticos adotados pela CSSMH na sua atividade de prestação e cuidados de saúde a aplicar pela organização, individualmente, por todos os quantos nela trabalham e prestam serviços.



## **Capítulo I – Disposições Gerais**

### **Artigo 1.º | Objeto**

O presente Código de Ética e de Conduta é um instrumento de autorregulação e constitui um compromisso de orientação assumido pelo Conselho de Administração e por todos os profissionais de saúde, diretores e colaboradores(as) da CSSMH, no exercício da sua atividade profissional.

### **Artigo 2.º | Âmbito**

Este Código aplica-se ao Conselho de Administração, direções e profissionais de saúde e a todos os colaboradores (as) da CSSMH, independentemente da modalidade do vínculo contratual.

### **Artigo 3.º | Princípios gerais**

1. No exercício das suas funções, os diretores, profissionais de saúde e colaboradores(as) da CSSMH observam os seguintes princípios gerais de conduta:
  - a) da legalidade: atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito e declarações nacionais e internacionais;
  - b) da justiça e equidade: no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e equitativa todos os colaboradores (as), clientes/utentes, fornecedores e demais parceiros;
  - c) da igualdade: não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;
  - d) da transparência e colaboração e boa-fé: no exercício da sua atividade, devem colaborar com as pessoas e clientes/utentes, segundo o princípio da transparência e da boa fé, tendo em vista a realização do interesse comum e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;
  - e) confidencialidade e qualidade da informação: devem prestar informações e/ou



- esclarecimentos de forma clara, simples, cordial e rápida;
- f) da lealdade: no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
  - g) da integridade: regem-se segundo critérios éticos de honestidade caráter e de integridade científica;
  - h) da competência e responsabilidade: agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização e formação profissional para o aperfeiçoamento das suas competências científicas e técnicas, incluindo as competências éticas e relacionais no desempenho das suas funções.
2. O Conselho de Administração, diretores, profissionais de saúde e colaboradores (as) da CSSMH prestam atividade com lealdade, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiras pessoas, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupam ou da atividade que exercem.

## **CAPÍTULO II – DEVERES E RESPONSABILIDADES**

### **Artigo 4.º | Deveres**

No exercício das suas funções, Conselho de Administração, diretores, profissionais de saúde e colaboradores(as) da CSSMH devem:

- a) Exercer a profissão com os adequados conhecimentos científicos e técnicos, com o respeito pela vida, pela dignidade humana e pela saúde e bem-estar da população, adotando todas as medidas que visem melhorar a qualidade serviços e dos cuidados de saúde;
- b) Comunicar os factos de que tenham conhecimento e possam comprometer a dignidade do exercício da sua atividade ou a prestação de cuidados de saúde aos clientes/utentes e possam ser suscetíveis de violar as normas legais do exercício da profissão;
- c) Respeitar e fazer respeitar as opções políticas, culturais, morais e religiosas da pessoa e criar condições para que ela possa exercer, nestas áreas, os seus direitos;
- d) Abster-se de juízos de valor sobre o comportamento da pessoa e não lhe impor os seus



próprios critérios e valores no âmbito da consciência e da filosofia de vida;

- e) abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- f) abster-se de usar ou de permitir que terceiras pessoas utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos que lhes sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções ou atividade;
- g) rejeitar ofertas ou qualquer vantagem, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão.

### **Artigo 5.º | Responsabilidade**

- 1. O cumprimento do disposto no presente Código implica:
  - a) Atuar responsabilmente na sua área de competência e reconhecer a especificidade de cada área profissional da saúde, respeitando os limites impostos pela área de competência de cada uma;
  - b) Integrar a equipa (de saúde), no exercício da atividade e serviço em que trabalhe, colaborando, com a responsabilidade que lhe é própria, nas decisões sobre a promoção da qualidade dos serviços e cuidados de saúde.
- 2. O incumprimento do disposto no presente Código implica:
  - a) A responsabilidade do infrator, designadamente ética, disciplinar, criminal ou financeira nos termos da lei em vigor.

## **CAPÍTULO III – INCUMPRIMENTO DE PRINCÍPIOS ÉTICOS**

### **Artigo 6.º | Conflitos de interesses**

- 1. A CSSMH promove a imparcialidade e a isenção nas relações entre os seus profissionais de saúde colaboradores (as) e com terceiros. No dever de lealdade e de honestidade para com a CSSMH são proibidas ações ou relações que configurem, ou possam parecer configurar, um conflito de interesses.



2. Considera-se que existe conflito de interesses quando o Conselho de Administração, diretores e colaboradores (as) se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão.
3. Considera-se que existe conflito de interesses quando:
  - a) o interesse particular do colaborador interfere, ou parece que interfere, por qualquer modo, com os interesses da CSSMH como um todo;
  - b) um profissional de saúde e colaborador ou membros próximos da sua família ou amigos próximos, recebem um benefício pessoal impróprio, em resultado da posição que esse profissional de saúde e colaborador ocupa na CSSMH.

### **Artigo 7.º | Suprimento de conflito de interesses**

1. Qualquer diretor, profissional de saúde ou colaborador (a) da CSSMH que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve comunicar a situação ao Diretor Geral/Conselho de Administração logo que detete o potencial conflito.
2. Diretor Geral/Conselho de Administração deve imediatamente tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente Código.
3. O modelo de declaração a preencher e utilizar para comunicar suprimento de conflito de interesses, encontra-se previsto no anexo 1 a este Código.

### **Artigo 8.º | Ofertas**

1. Diretores, profissionais de saúde, colaboradores(as) da CSSMH abstêm-se de aceitar oferta, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas públicas privadas, nacionais ou estrangeiras, de materiais, consumíveis ou duradouros, ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções, excetuando-se presentes de "valor simbólico" e o valor mínimo a partir do qual são obrigatórias as comunicações ao INFARMED, I.P., nos termos dos n.ºs 5 e 6 e do artigo 159.º, Despacho n.º 12284/2014, de 6 de outubro.



2. Em caso de oferta de "valor simbólico", o profissional tem o dever de informar/partilhar com a restante equipa.

### **Artigo 9.º | Assédio**

1. Situações de agressão moral e/ou física no trabalho, devem ser reportadas e tratadas através dos canais internos existentes, podem ser efetuadas presencialmente ou reportadas através no LinK disponível na intranet - Notificação da Ocorrência de Incidentes de Segurança – Alteração de Comportamento, comunicação que assegura o anonimato e confidencialidade, dirigida ao Gestor local do Risco.
2. Situações de assédio moral e/ou sexual no trabalho devem ser reportadas e tratadas através do canal interno existente, referido no ponto anterior, nos termos definidos na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e reportados à Comissão de Ética.
3. A CSSMH proíbe a prática de todos os tipos de assédio moral e sexual ou outras ações, que configurem intimidações ou ameaças, no relacionamento entre profissionais de saúde e colaboradores, bem como dirigidas por estes a clientes e fornecedores.
  - a) Assédio moral - acontece quando, de forma repetitiva e prolongada, o agressor expõe a pessoa a situações humilhantes, com ofensas ou ameaças;
  - b) Assédio moral vertical - quando um membro da equipa em posição de poder, geralmente um diretor, gestor ou colaborador com mais tempo de casa, usa da sua hierarquia para assediar outras pessoas;
  - c) Assédio moral horizontal - acontece hierarquicamente quando um superior assedia o seu subordinado, e este, por consequência, agride outro de cargo inferior, ou ainda entre pares quando um colega de trabalho diminui, humilha e inventa boatos para que outro não cresça na organização;
  - d) Assédio sexual – Artigo 163.º Coação sexual: 1) Quem, sozinho ou acompanhado por outrem, constranger outra pessoa a praticar ato sexual de relevo é punido com pena de prisão até cinco anos. 2) Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, ato sexual de relevo é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 3) Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se como constrangimento qualquer meio, não previsto no número anterior, empregue para a prática de ato sexual de relevo contra a vontade cognoscível da vítima;



- e) Assédio por intimidação - ocorre quando um colaborador usa de ameaças para conseguir algo, geralmente coagindo, expor um segredo, um rumor a respeito de outra pessoa, o que comprometeria a sua credibilidade e/ou permanência no exercício das suas funções e ou organização.
4. A prática deste comportamento, independentemente, do estatuto profissional, nível hierárquico ou categoria profissional, é totalmente inaceitável e punível. A conduta profissional no local de trabalho deve:
- a) caracterizar-se pelo respeito mútuo, profissionalismo e integridade, seja esta física, emocional ou moral;
  - b) manter um ambiente de trabalho ético e isento de discriminação, intimidação e assédio, moral ou sexual, cumprindo a legislação aplicável.
5. Não se tolera:
- a) um ambiente de trabalho intimidatório, nem qualquer atitude que não seja pautada pelos valores éticos e matriz cultural da CSSMH;
  - b) comportamentos incorretos que ofendam a dignidade de qualquer pessoa.
6. Existindo matéria que possa ser classificada de assédio, incentiva-se a:
- a) reportar todas as situações que atentem contra a sua dignidade ou a de outras pessoas, pelo canal referido no ponto 1 deste artigo, sendo encaminhado à Comissão de Ética através do e-mail: [presidente.comissaoetica@casadesaude.pt](mailto:presidente.comissaoetica@casadesaude.pt), na certeza de que todos serão analisados e tratados com rigor e com reserva de sigilo e confidencialidade.
7. Todas as pessoas que denunciarem tem direito à proteção a fim de não sofrerem qualquer tipo de pressão contra a sua personalidade, quer pelo facto de apresentarem uma participação por assédio, quer por colaborarem na sua apreciação como testemunhas, quando para tal for solicitado e necessário para o apuramento da verdade.

### **Artigo 10.º | Relações de trabalho**

1. Os princípios éticos de integridade, honestidade, justiça, equidade e isenção evidenciam o compromisso ético e profissional a que todos, sem exceção, estão obrigados, no âmbito das suas funções e atividades exercidas na CSSMH.



- a) Com os CLIENTES e família – Relação de Confiança: é nosso dever promover uma relação de confiança como aliança substancial no atendimento humano e nos cuidados personalizados;
  - b) Os profissionais de saúde e colaboradores(as) estão sensibilizados e instruídos para assegurar, com os nossos clientes e suas famílias, uma comunicação fidedigna e transparente;
  - c) A qualidade ética e técnico-científica dos cuidados e serviços que prestamos, tem como principais objetivos a proteção, segurança e relação de confiança com os nossos clientes e famílias;
  - d) A CSSMH valoriza a opinião dos nossos clientes: um elogio, uma sugestão, um pedido de informação ou uma reclamação;
  - e) A CSSMH reconhece que os profissionais de saúde e colaboradores(as), são os meios e os canais de comunicação através dos quais as pessoas/clientes, manifestam o seu agrado e o seu descontentamento;
  - f) Sempre que um cliente manifeste uma opinião sobre os serviços e cuidados de saúde prestados na CSSMH, o reporte da mesma deve ser transmitido ao responsável hierárquico mais próximo e este deverá informar o gestor da qualidade e segurança;
  - g) Todas as comunicações dos clientes são um enorme contributo para melhoria da qualidade da organização.
2. É exigido a todos, de acordo com os princípios éticos enunciados no presente Código de Ética, o seguinte:
- a) Integridade nas relações profissionais, gerando um clima de confiança com todos os envolvidos;
  - b) Independentemente do cargo hierárquico é vedado a utilização da CSSMH (ou do seu nome) para a obtenção de benefícios a seu favor ou de terceiros por si indicados;
  - c) Os profissionais de saúde e colaboradores não podem intervir ou mediar quando em situações que possam configurar um conflito de interesses.
3. A CSSMH deve proporcionar um bom ambiente organizacional, promovendo o trabalho em equipa e a partilha de conhecimentos, valorizando ainda o contributo individual.

4. As relações de trabalho devem basear-se, entre outras, na integridade, na lealdade, no respeito mútuo, e na partilha de informação e conhecimento e cooperação por forma a promover um clima saudável e de confiança.
5. Devem ser evitados os conflitos, cabendo ao universo dos profissionais de saúde, diretores, colaboradores(as) evitar situações geradoras de mal-estar.
6. A relação entre profissionais de saúde, colaboradores(a) e Conselho de Administração e diretores deve ser pautada bilateralmente por regras de natureza ética centradas na dignidade da pessoa humana, que se traduzem no desempenho das atividades profissionais com integridade, lealdade, justiça e equidade e cooperação adotando sempre um tratamento digno e respeitoso.

## **CAPÍTULO IV – RELAÇÃO COM TERCEIROS E UTILIZAÇÃO DE RECURSOS**

### **Artigo 11.º | Salvaguarda e Utilização de Recursos da CSSMH**

1. Diretores, profissionais de saúde, colaboradores(as) devem zelar pela manutenção e proteção dos bens que integram o património físico, financeiro e intelectual da CSSMH, não o utilizando de forma abusiva ou imprópria nem permitindo esse tipo de utilização por terceiras pessoas.

### **Artigo 12.º | Relações com a Administração Pública**

1. A CSSMH deve pautar o seu relacionamento com os órgãos e serviços da Administração Pública, de acordo com o princípio da colaboração e auxílio mútuo, garantindo uma prestação de serviços que tenha em conta o desígnio de tornar a Administração Pública mais eficaz, eficiente e mais próxima dos cidadãos, e de agentes económicos.

### **Artigo 13.º | Relações com entidades fornecedoras**

1. A CSSMH aplica as suas medidas e práticas de conduta ética no relacionamento com as entidades fornecedoras.

2. A seleção de entidades fornecedoras deve processar-se em conformidade, com o disposto neste Código e no Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas.
  - a) Não admitir fornecimentos de má qualidade ou de segurança em matérias tão essenciais como:
    - i. produtos, bens e serviços;
    - ii. a sustentabilidade ambiental;
    - iii. a transparência económica e financeira;
    - iv. os direitos fundamentais dos colaboradores e dos clientes.
3. A CSSMH afirma o dever ético de construir com os seus fornecedores, um diálogo colaborativo com base no respeito da cultura organizacional, de modo que os contratos de fornecimentos de produtos, serviços e bens sejam justos.
4. Cabe a colaboradores(as) que exerçam funções neste âmbito, informarem a direção da CSSMH da existência de ligações a potenciais entidades fornecedoras, individuais ou coletivas, que envolvam cônjuges, parentes ou afins, de forma a permitir assegurar a transparência do processo.

#### **Artigo 14.º | Órgãos de Comunicação Social**

1. A CSSMH tem como princípio a veracidade e o rigor da informação em toda a sua comunicação institucional, comprometendo-se com a produção de uma comunicação esclarecedora e acessível a todos, garantindo a qualidade na divulgação dos seus conteúdos, promovendo as boas práticas e conhecimento fundamentado na sua área de intervenção.

É um dever ético da CSSMH:

- a) comunicar e divulgar a informação relevante sobre a sua atividade;
  - b) estar atenta e acompanhar sobre o que é comunicado pelos órgãos de comunicação social sobre seu setor, quer a nível regional e nacional, quer internacional;
  - c) ter, através destes meios, o conhecimento da opinião pública e publicada sobre a sua posição no setor.
2. O relacionamento com os órgãos de comunicação social é desejável e necessário. Assim a CSSMH, determina que:



- a) a articulação com os órgãos de comunicação social é assegurada pelo Diretor Geral, promovendo e dinamizando a ligação entre os profissionais/colaboradores e os media.

## **CAPÍTULO V – RESPONSABILIDADE SOCIAL**

### **Artigo 15.º | Compromisso social e empresarial**

1. A CSSMH é uma organização social e empresarial, com deveres e direitos na persecução e realização do seu objeto social. Neste sentido procura:
  - a) enriquecer a vida social onde está inserida e orientar a sua ação para o bem comum;
  - b) um compromisso que se articula com a sua Carta e Compromisso de Responsabilidade Social, sustentado com os princípios orientadores do desenvolvimento sustentável;
  - c) estabelecer parcerias com as organizações que orientem a sua ação pelos valores inscritos na matriz cultural, ética e social da CSSMH.
2. A CSSMH localizada em Viseu, por dever de proximidade, tem como prioridade o estabelecimento de parcerias que promovam o desenvolvimento local e a prossecução de boas causas na região geográfica de intervenção.

Assim, estimula os seus profissionais de saúde e colaboradores a:

  - a) intervir na comunidade com ações comunitárias na sua área de influência;
  - b) valorizar a sua ação social relevante no desenvolvimento local;
  - c) considerar que esta é também uma missão empresarial.

## **CAPÍTULO VI – TIPOLOGIA DE CRIMES E INFRAÇÕES**

### **Artigo 16.º | Corrupção, infrações conexas, sanções criminais e disciplinares**

1. Em cumprimento do disposto no artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), identificam-se a tipologia dos crimes de corrupção e o leque de infrações conexas com previsão no Código Penal bem como as sanções disciplinares e criminais, nos seguintes termos:

#### **Artigos incluídos no Código Penal:**

*Artigo 205º - Abuso de confiança*  
*Artigo 234.º Apropriação ilegítima*  
*Artigo 235.º - Administração danosa*  
*Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento*  
*Artigo 257º - Falsificação praticada por funcionário*  
*Artigo 258.º - Falsificação de notação técnica*  
*Artigo 259º - Danificação ou subtração de documento e notação técnica*  
*Artigo 335º - Tráfico de influência*  
*Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem*  
*Artigo 373.º - Corrupção passiva*  
*Artigo 374.º - Corrupção ativa*  
*Artigo 374.º-A - Agravação*  
*Artigo 374.º-B - Dispensa ou atenuação de pena*  
*Artigo 375º - Peculato*  
*Artigo 376º - Peculato de uso*  
*Artigo 377.º - Participação económica em negócio*  
*Artigo 379º - Concussão*  
*Artigo 381º - Recusa de cooperação*  
*Artigo 382.º - Abuso de poder*

### **Artigo 17.º | Extensão de regime**

1. Os princípios e deveres constantes do presente Código, aplicam-se também a prestadores de serviços e estagiários e devem constituir também orientação genérica para os serviços partilhados aos quais a CSSMH presta apoio.

### **Artigo 18.º | Procedimentos em caso de infração**

1. A CSSMH, tem nomeado um responsável pela gestão de denúncias e infrações conexas.
2. É exigível a adoção de um procedimento específico caso ocorra uma infração. Ou seja, deve ser realizado um relatório a identificar as regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar.





## CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 19.º | Aplicação e gestão do código de conduta

1. Este Código de Conduta, que resulta da vontade de toda a organização, é um instrumento dinâmico global que favorece a atuação de conduta ética individual na vida quotidiana da CSSMH. É também um complemento articulado como outros documentos regulamentares de políticas da CSSMH.
2. Todos os profissionais de saúde, colaboradores e demais pessoas, estão obrigadas no seu cumprimento e divulgação.
3. Este Código de Conduta Ética deve ser lido integralmente.
  - a) As dúvidas de interpretação ou de aplicação e quaisquer esclarecimentos, devem ser solicitados à Comissão de Ética, que estará sempre disponível para prestar esclarecimentos adequados a qualquer momento, através do email [comissao.etica@casadesaude.pt](mailto:comissao.etica@casadesaude.pt);
  - b) A CSSMH, através da Comissão de Ética, oferece a formação adequada a todos os profissionais sobre todas as matérias reguladas pelo Código de Ética e de Conduta e pelos regulamentos que o complementam;
  - c) O não cumprimento deste Código, das políticas e procedimentos da CSSMH e normas legais e deontológicas, consubstancia em ações ilícitas que suscitam consequências disciplinares e/ou uma violação contratual ou até criminal;
  - d) Em caso de conflito e a mediação ética não for possível, prevalecem as determinações legais aplicáveis, face às normas deste Código;
  - e) É valorizada a participação de todos os colaboradores na criação de uma organização mais forte, com solidez ética e que corresponda às expectativas dos clientes, fornecedores e parceiros;
  - f) O profissional de saúde e colaborador que apresente uma comunicação de uma violação baseada em dados falsos, fere gravemente, a sua conduta ética e o Código de Ética e de Conduta. Tal comportamento fica sujeito a medidas disciplinares e sancionatórias;
  - g) É incentivada a comunicação de todas as propostas de melhoria organizacional e de clarificação das orientações aqui expressas, assim como de situações que contrariem os

valores, princípios e regras apresentados neste Código, que devem ser comunicadas ao Presidente da Comissão de Ética, através do e-mail: [presidente.comissaoetica@casadesaude.pt](mailto:presidente.comissaoetica@casadesaude.pt).

### **Artigo 20.º | Revisão**

1. O presente código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração legislativas neste âmbito e/ou nas atividades, estrutura organizativa da CSSMH que o justifique.

### **Artigo 21.º | Publicidade**

1. O presente Código, tal como, o relatório anual de atividades, são obrigatoriamente publicitados na intranet e na página oficial da CSSMH, no dia da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

### **Artigo 22.º | Entrada em vigor**

1. O presente Código, entrar em vigor no dia da sua aprovação pelo Conselho de Administração

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021. Diário da República. Série I. 66 (2021-04-06) - Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/37-2021-160893669>
- 2 Decreto-Lei n.º 109-E/2021. Diário da República. Série I. 237 (2021-12-09) - Cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/109-e-2021-175659840>
- 3 Lei n.º 93/2021. Diário da República. Série I. 244 (2021-12-20) - Estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/93/2021/12/20/p/dre/pt/html>
- 4 Organismo Estratégico do Controlo Interno da Comunidade de Países de Língua Portuguesa. Guião de Boas Práticas para a Prevenção e o Combate à Corrupção na Administração Pública. 2011. Disponível em: [https://workflow.sgambiente.gov.pt/ficheiros/boas\\_praticas\\_anti\\_corrupcaopdf-pdf.aspx](https://workflow.sgambiente.gov.pt/ficheiros/boas_praticas_anti_corrupcaopdf-pdf.aspx).
- 5 Decreto Lei n.º 48/95. Diário da República, Série I-A. 63 (1995-03-15) – Código Penal. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/48/1995/p/cons/20211221/pt/html>
- 6 Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto. Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio. Disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2017/08/15700/0471504717.pdf>