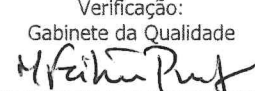
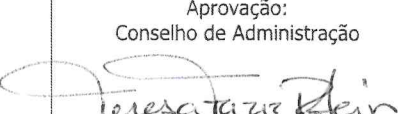


Elaboração: Serviço Financeiro e Conselho de Administração  Data: 13/03/2026	Verificação: Gabinete da Qualidade  Data: 20/03/2026 Ano Próxima Revisão: <u>2028</u>	Aprovação: Conselho de Administração  Data de Aprovação: 20/03/2026
---	---	---

ÍNDICE

1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

2. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

3. PRINCÍPIOS GERAIS

- 3.1- Princípio do Serviço Público
- 3.2- Princípio da Legalidade
- 3.3- Princípio da Justiça e Imparcialidade
- 3.4- Princípio da Igualdade
- 3.5- Princípio da Proporcionalidade
- 3.6- Princípio da Colaboração e da Boa-fé
- 3.7- Princípio da Informação e Qualidade
- 3.8- Princípio da Lealdade e Cooperação
- 3.9- Princípio da transparência e da integridade
- 3.10 - Princípio da Competência e Responsabilidade

4. NORMAS DE CONDUTA A OBSERVAR NO RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR

- 4.1- Relacionamento com o público
- 4.2- Relacionamento com fornecedores
- 4.3- Autonomia técnica
- 4.4- Acumulação de funções
- 4.5- Sigilo profissional
- 4.6- Impedimentos e incompatibilidades
- 4.7- Representação Institucional
- 4.8- Relacionamento com a comunicação social

5. NORMAS DE CONDUTA A OBSERVAR NAS RELAÇÕES INTERNAS

- 5.1- Relacionamento interpessoal, colaboração e espírito de equipa
- 5.2- Utilização dos Recursos

6. Conflitos de interesses

7. Gratificações e ofertas

8. Disposições finais

Nº. Serviço: CA	Nº. Doc.: 15	Nº. Revisão: 02	Págs.:1/19
-----------------	--------------	-----------------	------------

1 - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

No sentido de preparar a Instituição para a prevenção da prática de assédio no trabalho, é criado o “Código de Ética e de Boa Conduta” do Hospital da Horta, E.P.E.R., que estabelece um conjunto de regras em matéria de ética e conduta profissional para todos os trabalhadores que exercem funções ou atividades profissionais no Hospital da Horta (doravante designado, HH) independentemente do regime de contratação constituindo, igualmente, uma referência para o público no que respeita ao padrão de conduta exigível ao HH no seu relacionamento com terceiros.

Consolida os princípios referenciadores do perfil ético dos seus trabalhadores, que constituem critérios de conduta profissional a observar.

Assegura a responsabilização e o compromisso dos interlocutores que, no âmbito da atividade da organização, promovem a consolidação do carácter ético subjacente à atuação dos seus colaboradores, não só entre si, mas, sobretudo, na relação com os utentes, parceiros e com a sociedade.

Constitui um instrumento de reafirmação dos mais relevantes princípios e valores pelos quais deve pautar-se a atuação do HH, bem como das normas de conduta a que os seus dirigentes e colaboradores se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente suas.

Tem por objetivo destacar a valia qualitativa do incremento da ética e das boas práticas na atuação inerente à organização e ao funcionamento da Instituição, a fim de que a mesma se encontre qualitativamente apetrechado, eticamente reforçado e renovado no seu espírito e socialmente responsável nos seus métodos e nas suas práticas.

2 - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

As operações de tratamento de dados pessoais dos colaboradores do HH, e em particular dos seus utentes (dados relativos à saúde), regem-se pelo rigoroso cumprimento das normas e princípios plasmados no Regulamento Geral de proteção de dados (RGPD) e restante legislação nacional em matéria de privacidade e proteção de dados com reflexos na sua política de privacidade (RGPD, Nº. 11).

O Hospital da Horta 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.

3 - PRINCÍPIOS GERAIS

A atuação dos trabalhadores do HH, deve pautar-se pela lealdade para com a Instituição e deve ser honesta, independente, isenta e não atender a interesses pessoais.

Os trabalhadores devem pautar-se por padrões elevados de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

Independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica ao abrigo da qual exercem as respetivas funções, os trabalhadores do HH estão, igualmente, sujeitos às Leis e aos Códigos Deontológicos que regulam a atuação dos trabalhadores que exercem funções na área da prestação de cuidados de saúde, enquanto diplomas orientadores e obrigatórios.

São princípios gerais deste Código:

3.1- Princípio do Serviço Público

Os trabalhadores do HH, no desempenho das suas funções, encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade, dos cidadãos e das empresas, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses individuais, particulares ou de grupo.

A sua atividade deve ser orientada para a prossecução do interesse público, de modo a prestar um serviço de excelência que garanta o respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

3.2- Princípio da Legalidade

Os trabalhadores do HH devem obediência à lei e ao direito, atuando em conformidade com os princípios constitucionais, com as normas legais e as instruções superiores.

3.3- Princípio da Justiça e Imparcialidade

Os trabalhadores do HH, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo princípios de neutralidade e de equidade.

Devem atuar sempre de forma independente e isenta em relação a interesses particulares, afastando quaisquer tentativas de ingerência que visem condicionar o resultado final do trabalho que desenvolvem.

3.3- Princípio da Igualdade

Os trabalhadores do HH não podem praticar qualquer tipo de discriminação, designadamente, beneficiando ou prejudicando qualquer cidadão em função da sua ascendência, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

3.5- Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores do HH, no exercício das suas funções, só podem exigir aos cidadãos o necessário e indispensável à realização da atividade da prestação de cuidados de saúde.

3.6- Princípio da Colaboração e da Boa-fé

Os trabalhadores do HH devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade, bem como fomentar a participação destes no exercício da atividade da prestação de cuidados de saúde.

Devem, também, mostrar disponibilidade para abraçar novos desafios num contexto de diversidade funcional.

3.7- Princípio da Informação e Qualidade

Os trabalhadores do HH devem prestar, nos termos legais, a informação que lhes for solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

As informações ou esclarecimentos devem ser prestados de forma clara, simples, cortês e rápida, aplicando as competências técnicas e interpessoais adequadas.

3.8- Princípio da Lealdade e Cooperação

Os trabalhadores do HH, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, comprometendo-se a respeitar as normas e procedimentos estabelecidos, a atuar nos prazos determinados, procurando sempre corresponder às necessidades e expectativas do organismo e dos cidadãos.

Devem desempenhar adequadamente as tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos e cumprir as instruções destes últimos, bem como facultar toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas ou superiores hierárquicos.

Devem, ainda, promover o bom relacionamento interpessoal, em respeito pelo próximo, de forma a assegurar a existência de relações cordiais.

3.9- Princípio da transparência e da Integridade

Os trabalhadores do HH regem-se segundo valores de honestidade pessoal e de integridade de caráter, alicerçando a sua conduta em critérios objetivos e no exclusivo interesse público, não devendo praticar quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

Devem agir em todas as situações de forma honesta, transparente e diligente, respeitando colegas, utentes, parceiros, instituições e cidadãos, combatendo ativamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva.

3.10- Princípio da Competência e Responsabilidade

Os trabalhadores do HH, devem cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada e crítica as responsabilidades e deveres que lhes estejam cometidos, empenhando-se na sua valorização profissional e no desenvolvimento permanente das suas capacidades e competências.

Devem atuar de forma a manter e reforçar a confiança do público no Hospital, contribuindo, desse modo, para o eficaz funcionamento e a boa imagem do organismo.

4 - NORMAS DE CONDUTA A OBSERVAR NO RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR

Os trabalhadores do HH estão impedidos de solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiro, ofertas, favores ou outros benefícios, que excedam um valor meramente simbólico e que, de algum modo, estejam relacionados com as suas funções ou atividades.

4.1- Relacionamento com os utentes

Os trabalhadores do HH devem evidenciar, no seu relacionamento com o público, disponibilidade, eficiência, correção e cortesia.

Devem ainda assegurar que os pedidos dos utentes dos serviços do Hospital sejam satisfeitos com celeridade e qualidade e que sejam prestadas as informações pretendidas de forma clara e compreensível.

4.2- Relacionamento com fornecedores

As relações com fornecedores devem desenvolver-se segundo processos de transparência e de estrita observância das condições acordadas, num clima de elevado sentido de exigência técnica e ética, com especial empenho quando estejam em causa relações contratuais de longa duração.

Os trabalhadores do HH devem abster-se de qualquer utilização abusiva de informação a que tenham acesso no âmbito das suas funções.

4.3- Autonomia técnica

Nos seus contactos com o exterior, os trabalhadores não devem solicitar ou receber instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia ao HH, salvo indicação em contrário dos seus superiores hierárquicos e devem sempre informar este últimos caso tenham

conhecimento, no desempenho das suas funções, de quaisquer tentativas por parte de terceiros de ingerência na atividade desenvolvida, com o intuito de daí retirar vantagens para si ou para terceiros.

4.4- Acumulação de funções

Os trabalhadores do HH podem exercer, em acumulação, outras funções públicas ou atividades privadas não remuneradas ou remuneradas que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que devidamente autorizadas.

No exercício de atividades políticas, os colaboradores devem atuar de forma a preservar a independência e neutralidade das funções laborais que desempenham no HH.

4.5- Sigilo profissional

Os trabalhadores do HH, mesmo depois de cessarem as suas funções, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua especial importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

Devem usar de reserva e discrição em relação a factos e informações de que tenham conhecimento por via do exercício das suas funções, bem como respeitar as regras instituídas quanto à confidencialidade da informação.

Os trabalhadores do HH que lidem com informação que contenham dados nominativos, dados clínicos, ou informação abrangida pela reserva da intimidade da vida privada, ou que tenham acesso a este tipo de dados pessoais, devem garantir a confidencialidade dessa informação, não podendo utilizá-la para outros fins alheios ao desempenho das suas funções ou comunicá-la a pessoas não autorizadas.

As informações pessoais sobre os trabalhadores estão sujeitas ao princípio da

confidencialidade, apenas a elas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

4.6- Impedimentos e incompatibilidades

Os trabalhadores do HH não podem exercer qualquer atividade que seja incompatível com as suas funções ou para as quais estejam impedidos, nos termos legais.

4.7- Representação Institucional

No exercício das suas funções ou atividades, os trabalhadores do HH apenas representam o Hospital quando tal resultar diretamente da lei ou quando forem previamente autorizados ou indicados superiormente para esse efeito.

4.8- Relacionamento com a comunicação social

Quando esteja em causa a atividade e imagem pública do Hospital só é permitido aos trabalhadores do HH conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, quando tenham sido indicados para esse efeito pelo Presidente do Conselho de Administração.

As informações prestadas aos meios de comunicação social devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitar os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade da pessoa humana, bem como contribuir para a valorização e dignificação da imagem do HH.

5 - NORMAS DE CONDUTA A OBSERVAR NAS RELAÇÕES INTERNAS**5.1- Relacionamento interpessoal, colaboração e espírito de equipa**

As relações entre os trabalhadores do HH devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo.

O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.

Não são toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

Os trabalhadores que exercem funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível e definir-lhes objetivos e tarefas desafiantes, mas exequíveis.

Os subordinados devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito da missão do HH, lhes definam.

Os trabalhadores, nas relações interpessoais, devem atuar de forma colaborante, prestando apoio, partilhando informações e conhecimentos, devendo ainda assegurar que as solicitações formuladas, sejam satisfeitas com celeridade e qualidade, e que as informações sejam prestadas de forma rigorosa e completa.

5.2- Utilização dos Recursos

Os recursos físicos, técnicos e tecnológicos afetos à atividade do HH, independentemente da sua natureza, destinam-se a ser utilizados, em exclusivo, no cumprimento da missão e objetivos do Hospital devendo os respetivos trabalhadores, no exercício da sua atividade, ser responsáveis pelo correto uso dos mesmos, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido da sua preservação e da racionalização de custos e despesas inerentes ao seu funcionamento.

Os trabalhadores do HH devem, ainda, observar as normas ambientais existentes e reduzir, tanto quanto possível, eventuais impactos ambientais negativos e eventuais situações de risco para a saúde pública.

6 – CONFLITOS DE INTERESSES

Existe um conflito de interesses quando o "exercício imparcial e objetivo das funções de um ator financeiro ou outra pessoa" envolvido na execução financeira "estiver comprometido por razões que envolvam família, vida emocional, afinidade política ou nacional, interesse económico ou qualquer outro interesse pessoal direto ou indireto".

No desempenho de funções, os colaboradores do Hospital da Horta devem garantir que não participam em atos preparatórios nem processos de decisão ou de auditoria ou de controlo nos quais estejam, direta ou indiretamente, envolvidas entidades com quem tenham colaborado ou que estejam (ou tenham estado) ligados por laços de parentesco ou outros. A situação de conflito de interesses abrange os períodos que antecedem e sucedem o exercício de funções públicas.

Os colaboradores não podem exercer qualquer atividade externa que interfira com as funções

que desempenham na entidade, evitando, desse modo, incorrer em qualquer situação de conflito de interesses, seus ou de terceiros, que por essa via prejudiquem ou venham a prejudicar a decisão e o rigor nas decisões administrativas e levar à presunção de existência de falta de imparcialidade da sua atuação, no exercício das suas atividades.

A resolução de conflitos de interesses deve respeitar escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Os colaboradores não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas. Como tal, os colaboradores e os prestadores de serviço que contratualmente colaborem em funções no hospital, devem subscrever declaração individualizada de inexistência de conflitos de Interesses, conforme o modelo constante em Anexo I - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses, em cada processo/ação/investimento/contrato em que intervenham, a qual deve ser junta à ficha técnica do processo/ação/investimento/contrato, na qual se identificam todos os elementos intervenientes.

Os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem subscrever declaração individualizada de conflito de interesses, declarando-se impedidos e solicitando escusa do desempenho das funções atribuídas na sua atividade, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, conforme o modelo constante em Anexo II – Declaração de Conflito de Interesses.

7 – GRATIFICAÇÕES E INTERESSES

Os colaboradores não devem aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho, e devem de imediato ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na entidade, sendo que, em caso de dúvida, deve consultar o seu responsável hierárquico.

No entanto, sem prejuízo do estabelecido anteriormente, é possível aceitar a hospitalidade ou pequenos presentes que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considerem dentro dos limites normais da cortesia. Entende-se como presentes de mera cortesia os que apresentam um valor simbólico ou comercialmente despidendo.

No que respeita a ofertas institucionais e hospitalidades dirigidas aos dirigentes do hospital aplica-se o estabelecido pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, sendo obrigatória a informação da aceitação de ofertas de bens materiais ou serviços de valor estimado superior a 150 euros, desde que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância da representação própria do cargo, que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

8 - DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação na reunião do Conselho de Administração, sendo obrigatoriamente publicado na página da intranet.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador do HH das normas de conduta constantes do presente Código poderá fazer incorre-lo em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.

A observância do presente Código não impede a aplicação simultânea das normas legais, gerais ou especiais, bem como as normas internas de conduta específicas e já em vigor no HH.

Nota: Este documento torna **Obsoleto** o Código de Ética e Boa Conduta do HH, EPER com o mesmo número, rev. 01 e nº. de Serviço: ADM.

Aprovado pelo Conselho de Administração a 20 de Março de 2026

(Maria Teresa Fortuna Faria Ribeiro Cândido)

Anexo I - Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses**Declaração de inexistência de conflito de interesses****(ANEXO XIII a que se refere o n.º 5 do artigo 67.º do CCP)**

Eu, _____, portador(a) do
número de documento de identificação n.º _____, residente em _____
_____, na qualidade de _____
_____(dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome da entidade
adjudicante) do Hospital da Horta participando, como membro do júri no procedimento de
formação do contrato relativo ao _____ para a celebração de contrato de _____,
_____ declaro não estar abrangido, na presente data, por
quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com os participantes no
procedimento em causa.

Mais declaro que se durante o procedimento de formação do contrato tiver conhecimento da
participação nele de operadores económicos relativamente aos quais possa existir um conflito de
interesses, disso darei imediato conhecimento ao órgão competente da entidade adjudicante, para
efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos
artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Horta, _____

(.....)

Anexo II - Modelo de Declaração de Conflito de Interesses**Declaração de conflito de interesses**

Eu, abaixo assinado(a),, a
desempenhar funções na, solicito escusa
do desempenho das funções que me estão atribuídas na minha atividade
....., por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para
a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

Horta, de.....20...

Assinatura

Anexo III – Modelo de Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude**Modelo Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude**

Eu, abaixo assinado(a),,
a desempenhar funções na,
informo, nos termos previstos no Código de Ética e Conduta do «Hospital da Horta», ter identificado
as seguintes situações de não conformidade e/ou potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

Horta, de 20...

Assinatura

Anexo IV – Modelo de Declaração de Compromisso

Eu, abaixo assinado(a), a
desempenhar funções na, declaro que
tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta do «Hospital da Horta» e assumo o compromisso
individual do seu cumprimento, na sua versão de

Horta, de20...

Assinatura:

	CÓDIGO ÉTICA
	Código de Ética e Boa Conduta do Hospital da Horta, E.P.E.R.

8 - DISPOSIÇÕES FINAIS

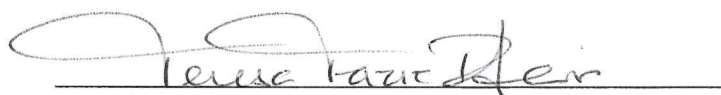
O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação na reunião do Conselho de Administração, sendo obrigatoriamente publicado na página da intranet.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador do HH das normas de conduta constantes do presente Código poderá fazer incorre-lo em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.

A observância do presente Código não impede a aplicação simultânea das normas legais, gerais ou especiais, bem como as normas internas de conduta específicas e já em vigor no HH.

Nota: Este documento torna **Obsoleto** o Código de Ética e Boa Conduta do HH, EPER com o mesmo número, rev. 01 e nº. de Serviço: ADM.

Aprovado pelo Conselho de Administração a 20 de Março de 2026



(Maria Teresa Fortuna Faria Ribeiro Cândido)

Nº. Serviço: CA	Nº. Doc.: 15	Nº. Revisão: 02	Págs.:15/19
-----------------	--------------	-----------------	-------------