

*Instituto* **Nacional de Saúde**  
*Doutor Ricardo Jorge*



## CÓDIGO DE ÉTICA

Revisto em dezembro de 2012

## Índice

<b>1.Âmbito de Aplicação</b> .....	3
<b>2.Princípios Gerais</b> .....	3
2.1 Integridade.....	3
2.2 Diligência, eficiência e responsabilidade .....	4
2.3 Igualdade de Tratamento e a não discriminação .....	4
2.4 Lealdade e cooperação .....	5
<b>3.Relacionamento com o exterior</b> .....	5
3.1Relacionamento com o público.....	5
3.2Relacionamento com fornecedores .....	6
3.3Autonomia técnica.....	6
3.4Acumulação de atividades .....	6
3.5 Sigilo profissional.....	7
3.6 Conflito de interesses.....	7
3.7Poder de representação .....	8
3.8 Relacionamento com a comunicação social.....	8
<b>4.Relações Internas</b> .....	8
4.1Colaboração e espírito de equipa.....	8
4.2 Utilização dos Recursos.....	9
<b>5.Comissão de Ética para a Saúde (CES) do INSA I.P</b> .....	9
<b>6. Disposições Finais</b> .....	10

## 1. Âmbito de Aplicação

O presente Código de Ética (a seguir designado por Código) estabelece linhas de orientação em matéria de ética profissional para todos os colaboradores em exercício de funções ou atividades profissionais no Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P, doravante designado de INSA, I.P., ou Instituto, independentemente do regime de contratação, constituindo igualmente uma referência para o público no que respeita ao padrão de conduta exigível ao INSA, I.P., no seu relacionamento com terceiros.

## 2. Princípios Gerais

A atuação dos colaboradores do INSA, I.P., deve pautar-se pela lealdade para com o Instituto e deve ser honesta, independente, isenta, discreta e não atender a interesses pessoais. Os colaboradores devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

Os colaboradores do INSA, I.P., devem igualmente conhecer o Estatuto que disciplina os colaboradores que exercem funções públicas, como diploma orientador e obrigatório, independentemente da modalidade e constituição da relação jurídica de emprego ao abrigo da qual exercem as respetivas funções.

São princípios gerais deste Código:

### 2.1 Integridade

Os colaboradores do INSA, I.P., devem agir em todas as situações de acordo com critérios consubstanciados numa conduta honesta, diligente, garantindo a verdade e devem abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.

Os colaboradores do INSA, I.P., devem combater ativamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva. Deve ser prestada uma especial atenção aos favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de verbas por parte de utilizadores, fornecedores ou outras entidades. O seu comportamento deve pautar-se sempre dentro da legalidade e ir de encontro ao Plano de Gestão de Riscos e Infrações Conexas aprovado pelo Instituto.

O respeito pelo princípio da integridade é incompatível com o facto de qualquer colaborador solicitar, receber ou aceitar, a título pessoal, ofertas, favores ou outros benefícios, que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com as suas funções ou atividades.

A exceção a este princípio são as ofertas institucionais, entendendo-se como tais as entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa, que se fundamentam na relação de cortesia, ou estão de acordo com os usos ou costumes, socialmente aceites.

## 2.2 Diligência, eficiência e responsabilidade

Os colaboradores do INSA, I.P., devem cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos. Devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas de terceiros relativamente à sua conduta dentro de padrões genérica e socialmente aceites, e comportar-se de forma a manter e reforçar a confiança do público no Instituto e a contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da instituição.

Deverão proteger e respeitar o património do INSA, I.P., não utilizar em proveito pessoal, nem permitir a utilização abusiva por terceiros, de serviços, bens, equipamentos ou instalações da instituição.

Os colaboradores devem atuar com subordinação ao interesse público, respeitando nomeadamente, os princípios da legalidade, da justiça, e da boa-fé, nos termos legalmente aplicáveis.

## 2.3 Igualdade de Tratamento e a não discriminação

Os colaboradores do INSA, I.P. não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas. Devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento ofensivo. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.

## 2.4 Lealdade e cooperação

Para os colaboradores do INSA, I.P. o conceito de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, como o cumprimento das instruções destes últimos, assim como, o respeito pelos canais hierárquicos apropriados. Devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.

Os colaboradores devem facultar toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas.

A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Os colaboradores do INSA, I.P. devem promover o bom relacionamento interpessoal, em respeito pelo próximo, de forma a assegurar a existência de relações cordiais.

Os princípios gerais referidos anteriormente devem evidenciar-se no relacionamento do trabalhador com todos e com todas as entidades, quer sejam públicas ou privadas.

## 3. Relacionamento com o exterior

### 3.1 Relacionamento com o público

Os colaboradores do INSA I.P. devem evidenciar, no seu relacionamento com o público, disponibilidade, eficiência, correção e cortesia. Devem ainda assegurar que os pedidos dos utilizadores dos serviços do Instituto sejam satisfeitos com celeridade e qualidade e que sejam prestadas as informações pretendidas de forma clara e compreensível.

Os colaboradores do INSA I.P. que lidem com documentos que contenham informação nominativa, nomeadamente apreciações, ou juízos de valor, ou informação abrangida pela reserva da intimidade da vida privada ou que tenham acesso a este tipo de dados pessoais, devem garantir a confidencialidade da informação, não podendo utilizá-los para outros fins alheios ao desempenho das suas funções ou comunicá-los a pessoas não autorizadas.

A divulgação de informação confidencial a terceiros não autorizados, pode fazer incorrer o colaborador em responsabilidade disciplinar, civil ou criminal.

### 3.2 Relacionamento com fornecedores

Tendo sempre presentes os princípios da eficiência e da integridade, as relações com fornecedores devem desenvolver-se segundo processos de transparência e de estrita observância das condições acordadas, num clima de confiança recíproca e de elevado sentido de exigência técnica e ética, com especial empenho quando estejam em causa relações contratuais de longa duração.

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

É vedada aos colaboradores a comunicação verbal de informações decorrentes da tramitação de procedimentos relativos a fornecimento de bens ou prestação de serviços, os quais devem ser comunicados apenas através dos canais oficiais.

Como estabelecido no ponto 2.1. está igualmente vedado aos colaboradores, no âmbito do seu relacionamento com os fornecedores, oferecer, solicitar, receber ou aceitar para si ou para terceiros quaisquer benefícios, recompensas, presentes ou ofertas. Contudo, ofertas institucionais de diminuto valor ou com carácter de marketing, consideram-se socialmente aceites, desde que enquadráveis num contexto profissional de relações de cortesia entre cliente e fornecedor.

### 3.3 Autonomia técnica

Nos seus contactos com o exterior os trabalhadores, não devem solicitar ou receber, instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia ao INSA, I.P salvo indicação em contrário dos seus superiores hierárquicos.

### 3.4 Acumulação de atividades

Os colaboradores do INSA, I.P. apenas podem exercer atividades não remuneradas ou remuneradas que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e devidamente autorizadas.

A acumulação de atividades requer a comunicação escrita aos dirigentes, para verificação de incompatibilidades e eventual autorização, na qual os colaboradores assumem de forma inequívoca que as atividades acumuladas não colidem de forma alguma com as funções públicas que exercem, nem colocam em causa a isenção e o rigor que deve pautar a sua ação.

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

### 3.5 Sigilo profissional

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

Os colaboradores, 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.

As informações pessoais sobre os colaboradores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

Nos termos da legislação que norteia a investigação científica e uma vez que a responsabilidade é indissociável da liberdade de investigação, numa instituição pública, com as características do INSA I.P., além de não ser permitido aos colaboradores do Instituto divulgar ou fornecer informações confidenciais obtidas direta ou indiretamente no desempenho das suas funções, sempre que estiverem em causa questões relevantes para a segurança ou saúde pública, as mesmas, devem ser imediatamente comunicadas ao Conselho Diretivo, o qual decidirá sobre a divulgação ou não divulgação dos resultados da investigação, com as consequências legais daí advenientes.

### 3.6 Conflito de interesses

Os colaboradores do INSA, I.P. devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.

Na linha das noções que têm sido apresentadas por organismos internacionais e conforme se constata nas recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção, nomeadamente na Recomendação de 7 de novembro de 2012 o conflito de interesses pode ser entendido nos seguintes termos: “ (...) o conflito de interesses no setor público pode ser definido como qualquer situação em que o agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com 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.(...)”.

### 3.7 Poder de representação

No exercício das suas funções e atividades o trabalhador não representa, nem pode representar o INSA, I.P., exceto se previamente autorizado ou indicado para esse efeito superiormente.

### 3.8 Relacionamento com a comunicação social

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do Instituto só é permitido aos colaboradores 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 Conselho Diretivo do INSA I.P.

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 INSA I.P.

## 4. Relações Internas

### 4.1 Colaboração e espírito de equipa

Como referido anteriormente no ponto 2.4 as relações entre os colaboradores do INSA, I.P., devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos.



Os colaboradores 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, mantendo com eles uma relação permanente e leal.

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 INSA I.P., lhes definam.

#### 4.2 Utilização dos Recursos

O equipamento e instalações do INSA I.P., independentemente da sua natureza, destina-se a ser utilizado para cumprimento da missão e objetivos do Instituto.

Os colaboradores do INSA, I.P., devem, no exercício da sua atividade, ser responsáveis pelo correto uso dos equipamentos e demais instalações, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar os custos e despesas inerentes ao funcionamento dos mesmos.

O acompanhamento da utilização dos equipamentos, das instalações e demais recursos disponíveis por parte de estagiários e bolsiros, é da responsabilidade dos Coordenadores dos Departamentos, sem prejuízo da responsabilidade pessoal dos estagiários e bolsiros em causa.

Devem igualmente ser observadas as normas ambientais existentes, e na sua ação, os trabalhadores, devem tanto quanto possível, reduzir eventuais impactos ambientais negativos e eventuais situações de risco para a saúde pública.

#### 5. Comissão de Ética para a Saúde (CES) do INSA I.P.

No INSA I.P. existe, nos termos legais em vigor, uma Comissão de Ética para a Saúde, com competências no âmbito da emissão de pareceres sobre questões éticas no domínio das atividades do Instituto, contribuindo igualmente para a divulgação dos princípios gerais da bioética pelos meios julgados adequados.

O dever de colaboração recíproca deve pautar o relacionamento entre a Comissão de ética e as diversas unidades orgânicas do INSA I.P.

## 6. Disposições Finais

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer colaborador do INSA, I.P., das normas de conduta constantes do presente Código, deverá ser reportado superiormente e poderá fazer incorrer o colaborador em causa, em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.

O Código será divulgado a todos os trabalhadores, nomeadamente através do site do INSA, I.P. tendo entrado em vigor no dia catorze de fevereiro de dois mil e onze, com posterior revisão no ano de dois mil e doze.