



POLÍTICA

Código de Conduta Ética do Hospital Garcia de Orta, EPE – 0180

APROVAÇÃO

CA aprovada em 2018.07.02

HGO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
ACTA N.º 37
22/08/2018

Pedro Reis
Vogal do Conselho de Administração

Dr. Daniel Ferro
Presidente do Conselho de Administração

Dra. Paula Breia
Diretora Clínica

Odília Neves
Enfermeira Diretora

FINALIDADE:	Regular as relações externas e internas que decorrem da prossecução da missão e serviço público do HGO. Divulgar os valores da missão prosseguida, reforçar as relações de confiança com as partes interessadas e clarificar as regras de conduta que gestores, dirigentes, demais responsáveis e colaboradores devem observar nas suas relações recíprocas e com terceiros. Visar a melhoria contínua da qualidade para reforço da garantia de proteção dos utilizadores dos serviços prestados pelo HGO.
DESTINATÁRIOS:	Todas as partes interessadas
PALAVRAS-CHAVE:	Conduta, ética, valores, princípios

Autores	Daniel Ferro, Ana Paula Breia, Maria Lourdes Bastos, Odília Neves, Pedro Reis, Ana Terezinha Rodrigues	Data de Elaboração	
Verificação CQSD		Data de Verificação	
Aprovação	Conselho de Administração	Data de Aprovação	2018.07.02
Divulgação	Circular Normativa N.º 15	Data de Divulgação	2018.08.13
Versão	2	Data de Revisão	2018.07.23

Título do Documento	Código de Conduta Ética do Hospital Garcia de Orta, EPE	Versão	2	Pág. 1 de 17
---------------------	---	--------	---	--------------

ÍNDICE

SIGLAS	5
CONCEITOS	5
INTRODUÇÃO	5
DESCRIÇÃO	6
I. Compromisso da Gestão	6
1. Missão	6
2. Visão.....	6
3. Valores	6
4. Princípios.....	7
II. Boas práticas	7
1. Relacionamento com o cidadão e atendimento ao público	7
2. Atendimento prioritário.....	8
3. Isenção, imparcialidade e profissionalismo.....	9
4. Justiça e igualdade	9
5. Respeito e boa-fé	9
6. Colaboração e participação	10
7. Lealdade e integridade	10
8. Qualidade e Boas Práticas	10
9. Verdade e Humanismo	11
10. Respeito pelo Meio Ambiente	11
11. Responsabilidade Social.....	11
III. Organização e Funcionamento	11
1. Sistemas de Gestão Documental	11
2. Procedimentos relativos a Consultas Públicas	12
3. Prazo de Decisão	12
4. Impedimentos, Conflitos de Interesse e Regime de Ofertas.....	12
5. Sigilo Profissional	13
6. Formação.....	14
7. Conservação do Património.....	14
8. Desmaterialização	14
9. Cruzamento de Informações entre Entidades.....	14
10. Avaliação da Qualidade dos Serviços.....	15
11. Auditoria Interna	15

12.Cumprimento	15
13.Publicação e entrada em vigor	16
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E BIBLIOGRAFIA.....	16

SIGLAS

HGO – Hospital Garcia de Orta, EPE

NP – Norma Portuguesa

CONCEITOS

Colaboradores – os trabalhadores com vínculo laboral, os estagiários e bolsеiros, os prestadores de serviços, avençados ou pontuais, os mandatários, bem como todos os que prestem voluntariado, organizado ou esporádico, ou outras formas de relação, em todas as áreas de intervenção na medida em que prossigam a missão e representem o Hospital Garcia de Orta, EPE (HGO) com as devidas especificidades (NP 4460-1 (2007); NP 4460-2 (2010)).

Partes interessadas – pessoas, grupos ou organizações que afetam ou são afetadas pelas atividades do HGO. Podem ser do tipo interno (p. ex: colaboradores e representantes internos da organização) e do tipo externo (p. ex: clientes, fornecedores e subcontratados, comunidade local e sociedade em geral, media, organismos públicos, comunidade científica, entidades reguladoras, associações patronais e sindicais, concorrentes, acionistas), segundo a NP 4460-1 (2007) e a NP 4460-2 (2010).

INTRODUÇÃO

O Código de Conduta Ética do Hospital Garcia de Orta, EPE, incorpora as orientações (medida XX) do Relatório Final do Grupo Técnico para a Reforma Hospitalar (2011), constituindo-se como uma ferramenta de melhoria contínua da qualidade, cujos desígnios são a sua centralização nos utentes e a defesa da imagem pública dos colaboradores do HGO. Trata-se de uma medida estratégica e prioritária para a organização, que é do conhecimento geral e são afetos os meios adequados para a sua concretização. Pretende regular as relações externas e internas que decorrem da prossecução da sua missão e serviço público do HGO, com vista à obtenção de maiores níveis de eficiência e também assegurar uma maior equidade face aos diferentes interesses em presença. É também sua intenção afirmar-se como um instrumento de visão e missão do HGO, concretizando-se com padrões de atuação expressivos dos valores e da cultura organizacional e, em simultâneo, fomentar a confiança de todos os intervenientes e interessados na atividade institucional. Este desígnio

Título do Documento	Código de Conduta Ética do Hospital Garcia de Orta, EPE	Versão	2	Pág. 5 de 17
---------------------	---	--------	---	--------------

pauta-se por um forte sentido de incremento da qualidade da gestão e reforço do seu sentido de missão, associado a uma crescente interiorização de valores éticos (Despacho n.º 9456-C/2014).

DESCRIÇÃO

I. COMPROMISSO DA GESTÃO

1. Missão

Prestação de cuidados de saúde diferenciados a todos os cidadãos no âmbito das responsabilidades e capacidades, dando execução às definições de política de saúde a nível nacional e regional, aos planos estratégicos e às decisões superiormente aprovadas.

Desenvolver atividades de investigação e formação, pré e pós graduada, de profissionais de saúde, assim como atividades de ensino em colaboração protocolada com entidades públicas e privadas.

2. Visão

O HGO pretende continuar a afirmar-se como instituição de referência, aumentar as áreas de excelência e consolidar a prestação de cuidados de qualidade em ambiente organizado.

Aumentar a sustentabilidade e a acessibilidade.

Promover a satisfação de colaboradores e doentes/utentes.

3. Valores

- a) Cultura de prestação de serviço público;
- b) Colocação do doente/utente no centro do universo da prestação dos cuidados de saúde;
- c) Observância de padrões de ética no exercício da atividade hospitalar;
- d) Equidade no acesso e na prestação dos cuidados de saúde;
- e) Promoção da organização;
- f) Cultura e promoção da qualidade;
- g) Conservação do património e proteção do meio ambiente;
- h) Eficiência na utilização dos recursos.

4. Princípios

O HGO pauta o desenvolvimento da sua atividade por um conjunto de princípios (Despacho n.º 9456-C/2014), que se alinham com a sua visão e missão, promovendo uma prática quotidiana coerente com os seus valores, enquanto organismo da administração pública e do setor público empresarial, em matéria de ética profissional e ética pessoal (NP 4460-1 (2007) e a NP 4460-2 (2010)):

- a) Prossecução do interesse público;
- b) Competência e responsabilidade;
- c) Profissionalismo e eficiência;
- d) Isenção e imparcialidade;
- e) Justiça e igualdade;
- f) Transparência;
- g) Respeito e boa-fé;
- h) Colaboração e participação;
- i) Lealdade e integridade;
- j) Qualidade e boas práticas;
- k) Verdade e humanismo;
- l) Respeito pelo meio ambiente;
- m) Responsabilidade social.

II. BOAS PRÁTICAS

Os colaboradores do HGO, no desempenho das suas funções e atividades, estão ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição e à Lei, devendo ter uma conduta responsável e ética, a qual lhes permitirá atuar de forma irrepreensível, com transparência e rigor, orientada por este código e sem prejuízo da adução de princípios contidos noutros códigos de natureza profissional (NP 4460-1 (2007); NP 4460-2 (2010)). Nesse sentido, todos os colaboradores, que com o HGO mantenham algum laço jurídico-laboral, devem observar e respeitar os seguintes princípios (Despacho n.º 9456-C/2014):

1. Relacionamento com o cidadão e atendimento ao público

Os colaboradores do HGO encontram-se ao serviço da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo e devem:

- a) Atuar de modo a assegurar o exercício dos direitos dos cidadãos, bem como o cumprimento dos seus deveres, de forma célere e eficaz;
- b) Pautar a sua conduta por critérios de transparência, abertura e respeito no trato social;

Título do Documento	Código de Conduta Ética do Hospital Garcia de Orta, EPE	Versão	2	Pág. 7 de 17
---------------------	---	--------	---	--------------

c) Salvar a prestação de informações e de esclarecimentos de forma clara, simples e cortês e rápida, encaminhando o cidadão para os serviços competentes, sem prejuízo do dever de confidencialidade e proteção dos dados pessoais;

d) Esclarecer o cidadão dos seus direitos e deveres, assegurando-se que este compreende a informação que lhe é prestada;

e) Assegurar que ao utente de serviços é garantido o direito de participação e autonomia de decisão;

f) Garantir que a informação prestada e os devidos esclarecimentos, são compreendidos quando o cidadão não domina a língua portuguesa;

g) Informar o cidadão sobre outros direitos assegurados pelo HGO, nomeadamente a recusa ao tratamento ou a sua interrupção e suas implicações, o direito à assistência espiritual e religiosa e o direito ao acompanhamento nos Serviços de urgência, no internamento de mulheres grávidas e no internamento de crianças pessoas com deficiência, pessoas em situação de dependência e a pessoas com doença incurável em estado final de vida.

2. Atendimento prioritário

Os colaboradores do HGO devem assegurar:

a) O recurso a instrumentos considerados como necessários para o desenvolvimento autónomo e integração social das pessoas, fazendo o enfoque para aqueles com incapacidades físicas ou psíquicas e assegurando o cumprimento da lei no que respeita às condições de acessibilidade e demais exigências em termos de atendimento prioritário e preferencial;

b) Atendimento prioritário de idosos, grávidas, crianças, pessoas com deficiência ou incapacidade notória, pessoas acompanhadas de crianças de colo e outros casos específicos com necessidades clínicas de atendimento prioritário. Cabe aos Serviços definir outras hierarquias face a especificidades específicas identificadas;

c) O atendimento nos Serviços de Urgência do HGO é efetuado com recurso ao sistema de triagem de prioridades, baseado em probabilidades de risco clínico, o qual permite distinguir graus de prioridade, de modo a que se houver tempos de espera, se exerçam critérios pré-estabelecidos de tempo até à primeira observação médica. Este desígnio permite que o doente seja encaminhado, de acordo com a normalização vigente, respeitando e privilegiando a seriação feita na triagem, de modo a garantir-lhe que seja observado no local, com a logística e pela equipa mais adequada, com a maior brevidade possível;

d) O atendimento aos doentes se faz, sempre que possível, respeitando a Carta de Direitos de Acesso aos Cuidados de Saúde, nomeadamente em função dos tempos de resposta garantidos.

3. Isenção, imparcialidade e profissionalismo

Os colaboradores do HGO, nas relações externas e internas, devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo. Devem, no exercício das suas funções, tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade. O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional e ser isentos nos seus juízos e opiniões, e independentes de interesses políticos, económicos ou religiosos, nas suas decisões.

Cabe aos colaboradores garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados e assegurar que os mesmos são fornecidos de acordo com a cadeia hierárquica instituída, e que são preservados os registos em matéria de arquivo.

A autorização para a divulgação de informação no interior e no exterior da instituição deve ser obtida de acordo com as regras internas em vigor.

É proibida aos colaboradores do HGO a realização de diligências em nome deste que possam violar a lei e demais legislação aplicável à sua atividade.

4. Justiça e igualdade

Na observância do princípio de que todos os cidadãos são iguais perante a lei e têm a mesma dignidade social, cabe a todos os colaboradores do HGO promover a igualdade de acesso e de tratamento.

Para o cumprimento rigoroso da promoção do respeito pela igualdade de oportunidades, os colaboradores 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.

5. Respeito e boa-fé

Os colaboradores do HGO devem respeitar os cidadãos com apreço, consideração e deferência, valores de suma importância na interação social. O respeito deve ser mútuo entre colaboradores e cidadãos e ser representativo da forma basilar e essencial de convivência entre as partes.

Deve ser intrínseco aos colaboradores do HGO a sua atuação com boa-fé, a qual se encontra subjacente aos valores da moralidade e honestidade, em particular na sua relação com as diversas partes interessadas, pelos quais se devem pautar (NP 4460-1 (2007) e a NP 4460-2 (2010)).

6. Colaboração e participação

O HGO dispõe de uma página de internet, disponível em www.hgo.pt, cujo enfoque é manter uma relação de proximidade com o cidadão, disponibilizando informação sobre conteúdos de interesse público, notícias, documentos, projetos, competências, serviços ou horários de atendimento, divulgação de relatórios de natureza pública, incluindo indicadores e resultados de atividade. Faz também parte de um conjunto de redes sociais, demonstrativo da descentralização e aumento da capacitação de participação da sociedade civil, na dinâmica das relações próximas dos cidadãos.

Sem prejuízo das anteriores boas práticas, o HGO promove o dever cívico de participação do cidadão, o qual pode também ser feito via eletrónica na página da internet na área Contactos: Gabinete do Cidadão/Geral/Consulta Externa/Urgências, bem como em todos os balcões de atendimento ao público do HGO, no Gabinete do Cidadão, ou ainda através de correio eletrónico para gabinetecidadao@hgo.min-saude.pt, via CTT e Fax.

Todos os colaboradores devem prestar as informações necessária aos cidadãos e, sempre que se justifique, prestar-lhes esclarecimentos, com vista a uma participação adequada às suas necessidades.

7. Lealdade e integridade

Os colaboradores do HGO devem atuar de forma digna, respeitando os compromissos e valores assumidos pela organização, independentemente das circunstâncias. Não devem participar em atos de suborno, ou outras formas de corrupção, mesmo que tal implique perdas financeiras imediatas para a organização. Não devem aceitar presentes ou favores que indiciem a existência de contrapartidas. Não devem utilizar ou divulgar informações confidenciais da organização e não devem fazer declarações públicas que conflituem com os interesses do HGO. Devem também evitar conflitos de interesse entre os colaboradores e a organização e não devem promover ou praticar a discriminação (NP 4460-1, 2007; NP 4460-2, 2010).

8. Qualidade e Boas Práticas

Os colaboradores do HGO devem pautar-se pela aptidão de fornecerem de forma consistente produtos e serviços e que estes satisfaçam os requisitos das partes interessadas bem como as exigências estatutárias e regulamentares aplicáveis. Devem facilitar oportunidades para aumentar a satisfação dos utentes e tratar riscos e oportunidades associados ao seu contexto e objetivos. Devem também demonstrar a aptidão do HGO para a conformidade com os requisitos especificados pelo Sistema de Gestão da Qualidade, implementado.

9. Verdade e Humanismo

Os colaboradores do HGO devem agir com valores éticos associados a conceitos de verdade no que diz respeito às questões de natureza humana. As suas ações devem ser distinguidas como apropriadas aos seus desígnios, devendo respeitar hábitos, costumes e regras, tendo em conta os valores sociais dos utentes.

10. Respeito pelo Meio Ambiente

O HGO assume o respeito pelo ambiente e para o efeito desenvolveu uma Estratégia de Gestão Ambiental, com enfoque no desenvolvimento sustentável, identificando os diferentes aspetos ambientais e a redução dos seus impactos, resultantes das atividades desenvolvidas. A sua contribuição para a sustentabilidade é realizada com a promoção de um consumo sustentável de energia, água e redução de resíduos, através de um plano de prevenção, monitorização e avaliação.

11. Responsabilidade Social

O HGO preocupa-se com a responsabilidade social na forma como gere as suas atividades internas, bem como no impacto destas atividades no ambiente social. Desta perspetiva a responsabilidade social pode ser vista não só como comprometimento do HGO para com os seus objetivos e para com cumprimento da Lei e dos padrões éticos (responsabilidade passiva), bem como no desenvolvimento de atividades de beneficência. Este esforço vai de encontro ao interesse e ao valor das diferentes partes interessadas, descrito pelo Comité Internacional de Bioética da UNESCO como “obrigações morais da organização” (responsabilidade ativa). Neste sentido o HGO implementa códigos de conduta ética no seu seio organizacional, promove políticas de discriminação reversa, partilha as suas decisões de responsabilidade pública bem como os seus indicadores de desempenho, contribui para a proteção do ambiente e encontra-se envolvido num sem número de atividades de solidariedade social, com a comunidade onde se insere (Brandão, Rego, Duarte & Nunes, 2013).

III. ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

1. Sistemas de Gestão Documental

O sistema de informação do HGO destina-se a garantir a gestão da informação clínica e não clínica da organização e a melhoria da qualidade dos cuidados prestados.

Neste sentido, o HGO detém um sistema de gestão documental que permite, designadamente, o armazenamento de informação permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação de informa-

ção, bem como uma maior segurança e segregação de níveis de acesso conforme a finalidade de recolha ou tratamento. Este sistema assenta num conjunto de políticas e procedimentos institucionais que garantem a sua operacionalidade.

2. Procedimentos relativos a Consultas Públicas

O HGO divulga para consulta pública, nos termos legais aplicáveis, os projetos de ato ou diplomas no respetivo sítio da internet, e permite a todos os interessados proceder ao envio dos respetivos contributos.

O HGO trata com equidade todos os seus clientes e fornecedores e demais titulares de interesses legítimos, designadamente colaboradores, outros credores que não fornecedores ou, de um modo geral, qualquer entidade que estabeleça alguma relação jurídica com o HGO (Decreto-Lei n.º 133/2013).

3. Prazo de Decisão

O HGO deve garantir a celeridade das decisões das entidades, bem como a adoção de mecanismos internos de alerta e de controlo relativos ao cumprimento de prazos.

4. Impedimentos, Conflitos de Interesse e Regime de Ofertas

O pessoal dirigente está sujeito ao regime de incompatibilidades, inibições e impedimentos previstos nas disposições reguladoras de conflitos de interesses resultante do exercício de funções públicas.

A questão do conflito de interesses no setor público é referida como uma problemática de importância nacional e internacional, e tem vindo a adquirir particular relevo nos domínios da ética e transparência nos procedimentos, no acesso à informação, na prestação de contas e no relacionamento com o cidadão e a sociedade.

Neste sentido, e tendo em linha de conta as orientações da ONU, OCDE e GRECO, define-se conflito de interesses no setor público como uma situação em que um agente, no exercício das suas funções, ou com elas relacionada, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos, de qualquer natureza, que possam afetar ou pôr 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. Podem igualmente ser geradoras de conflito de interesses situações que envolvam colaboradores que deixaram o cargo público para assumir funções privadas como trabalhadores, consultores ou outras, porque participaram direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade privada, na qual ingressaram ou tiveram acesso a informação privilegiada, com interesse para essa atividade privada, ou também por-

que podem ainda ter influência, na entidade pública onde exerceram funções, através de ex-colaboradores (Martins & al, 2012).

Não devem ser praticados atos e quaisquer decisões unilaterais com impacto na esfera jurídica dos cidadãos, por colaborador que se encontre numa situação de impedimento ou numa situação que possa constituir fundamento de escusa ou de suspeição.

Assim sendo:

a) No âmbito do HGO 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;

b) Existe conflito de interesses, suscetível de prejudicar o desempenho da missão do organismo ou da instituição e lesar os utentes, sempre que os colaboradores tenham interesse em matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial das suas funções;

c) Por interesse entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio ou terceiros, observando-se as proibições específicas previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e os regimes específicos de incompatibilidades determinados por legislação especial do setor da saúde, com as necessárias adaptações a cada caso concreto;

d) Os colaboradores não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos;

e) Excetuam-se do disposto na alínea anterior as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa, que se fundamentem numa mera relação de cortesia e que tenham valor insignificante.

5. Sigilo Profissional

Os colaboradores do HGO devem guardar sigilo profissional relativamente a dados pessoais e qualquer informação direta ou indiretamente relacionada com a saúde dos cidadãos, as entidades, que conheçam no exercício das suas funções ou por causa delas.

No HGO as regras relativas ao sigilo profissional integram um conjunto de políticas e procedimentos que definem e normalizam o acesso a dados pessoais, conforme a natureza da intervenção dos colaboradores.

O dever de sigilo profissional deve ceder, nos termos legais aplicáveis, perante a obrigação de comunicação ou denúncia de factos relevantes às instâncias externas administrativas reguladoras, inspetivas, policiais e judiciárias.

O dever de sigilo profissional não deve, sem prejuízo da legislação aplicável, impedir a comunicação de irregularidades, nomeadamente situações que prefigurem erros ou omissões que possam prejudicar os desti-

natários da atuação do HGO, ou a condução de ações no âmbito do controlo interno e melhoria contínua da qualidade.

Prevalece o cumprimento do dever de omitir ou revelar informação decorrente das regras deontológicas das várias profissões.

O dever de sigilo profissional de todos os colaboradores, considerada a necessidade de garantir a privacidade pessoal dos utentes, mantém-se mesmo após a cessação de funções.

6. Formação

O HGO promove e incentiva o aperfeiçoamento profissional e pessoal dos seus colaboradores, através de ações de formação para aquisição de novas competências como forma de atualizar conhecimentos e de credibilizar o serviço que prestam com maior qualidade.

7. Conservação do Património

O HGO garante a conservação do seu património através de um conjunto de procedimentos, tendo em vista critérios de boa utilização que não permitem a utilização abusiva dos seus recursos materiais.

Os colaboradores do HGO devem fazer uso do património apenas na execução da sua atividade e tendo em vista o fim a que o mesmo se destina.

8. Desmaterialização

O HGO garante a desmaterialização de atos e de procedimentos, assegurando que os pedidos, comunicações, notificações e pagamentos entre os interessados e a instituição devem, sempre que possível, ser efetuados por meios eletrónicos, com vista a simplificar processos e procedimentos, promovendo uma adequada utilização dos recursos, a melhoria da qualidade e do rigor da informação e a rapidez de acesso aos dados em condições de segurança e no respeito pela privacidade dos cidadãos.

9. Cruzamento de Informações entre Entidades

O HGO garante, sempre que possível e sem prejuízo do dever da confidencialidade e da proteção de dados, o cruzamento de informações entre a instituição e outras entidades, designadamente colaboradores, outros credores que não fornecedores ou, de um modo geral, qualquer entidade que estabeleça alguma relação jurídica com o HGO, de modo a agilizar procedimentos decisórios, contribuindo para a justiça distributiva, equidade e, quando aplicável, acesso a cuidados de saúde.

10. Avaliação da Qualidade dos Serviços

O HGO dispõe de um conjunto de estruturas internas (Serviços e Comissões) cujo objetivo é a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados. Estas desenvolvem e implementam mecanismos para: avaliação externa da qualidade por entidades de reconhecimento nacional e internacional; avaliação do grau de satisfação dos utentes e de outras partes interessadas, através de inquéritos internos e externos; e avaliação da cultura organizacional, pelos colaboradores.

Adicionalmente o utente pode submeter a sua apreciação através do Gabinete do Cidadão e nas caixas de sugestões disponíveis em diferentes locais do HGO.

11. Auditoria Interna

O HGO dispõe de um Serviço de Auditoria Interna para avaliação dos processos de controlo interno e de gestão de riscos, nos domínios contabilístico, financeiro, operacional, informático e de recursos humanos, contribuindo para o seu aperfeiçoamento contínuo, nos termos do Regime Jurídico da Gestão Hospitalar, descrito no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro.

No âmbito do Plano Nacional de Segurança do Doente, o HGO detém um conjunto de Serviços e Comissões que desenvolvem a atividade de auditoria ao nível dos processos de gestão da qualidade, gestão de risco e controlo de infeção, visando metas que melhorem a prestação de cuidados de saúde, considerando que a melhoria da segurança dos doentes é uma responsabilidade de todos os intervenientes. Este ciclo de melhoria contínua da qualidade pretende identificar os riscos e não conformidades, avaliá-los e hierarquizá-los, e propor ações corretivas e ações de melhoria. Assenta a sua instrução em processo de rastreabilidade, salvaguardando a garantia da confidencialidade e isenção no tratamento da informação.

12. Cumprimento

Este Código de Conduta carece de monitorização na sua aplicação, a qual permite aferir sobre o seu grau de cumprimento.

O integral cumprimento das regras descritas neste Código de Conduta é vinculativo para todos os colaboradores do HGO.

O seu incumprimento pode constituir-se numa responsabilidade disciplinar nos termos legais, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou criminal a que houver lugar.

13. Publicação e entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua publicação interna, por Circular Normativa.

A sua divulgação realiza-se através dos meios existentes na organização, designadamente na Intranet, por correio eletrónico a todos os colaboradores e na página da Internet do HGO para todas as partes interessadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E BIBLIOGRAFIA

- Administração, C. (2015). Código de Ética. Leiria: Centro Hospitalar de Leiria.
- Administração, C. (2015). Regulamento Interno. Almada: Hospital Garcia de Orta, EPE.
- Administração, C. (2016). Código de Conduta Ética. Lisboa: Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE.
- Administração, C. (2017). Código de Conduta Ética. Porto: Centro Hospitalar do Porto, EPE.
- Administração, C. (2017). Contrato Programa. Almada: Hospital Garcia de Orta e ACSS.
- Brandão, C., Rego, Guilhermina, Duarte, Ivone, Nunes, Rui. (2013). Social Responsibility: A New Paradigm of Hospital Governance? *Health Care Anal* (21), 390-402.
- Direitos e Deveres do Utente dos Serviços de Saúde, Lei n.º 15/2014 C.F.R. (2014).
- Enquadramento de Princípios Orientadores para Código de Conduta Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde, Despacho n.º 9456-C/2014 C.F.R. (2014).
- Estatuto do Gestor Público, alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, Decreto-Lei n.º 8/2012 C.F.R. (2012).
- IPQ. (2007). NP 4460-1- Ética nas Organizações. Parte 1: Linhas de orientação para o processo de elaboração e implementação de códigos de ética nas organizações. Caparica- Portugal: Instituto Português da Qualidade.
- IPQ. (2010). NP 4460-2- Ética nas Organizações. Parte 2: Guia de orientação para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética nas organizações. Caparica- Portugal: Instituto Português da Qualidade.
- Martins, G., Tavares, José, Martins, José Maria, Carrachás, M. Ermelinda, Matos, Manuel, Barreto, João, Tomaz, João. (2012). *Recomendação do CPC, de 7 Novembro de 2012 - Gestão de Conflitos de Interesses no Setor Público*. Lisboa.
- Plano Nacional de Segurança do doente 2015-2020, Despacho n.º 1400-A_2015 C.F.R. (2015).
- Regime Jurídico das Incompatibilidades na Administração Pública, Decreto-Lei n.º 14/2014 C.F.R. (2014).

Regime Jurídico do Setor Empresarial do Estado, Decreto-Lei n.º 133/2013 C.F.R. (2013).

Relatório Final do Grupo Técnico para a Reforma Hospitalar. Os Cidadãos no Centro do Sistema. Os Profissionais no Centro da Mudança. Despacho N.º 10.601/2011 C.F.R. (2011).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, d. d. F. (1997). Carta Ética – Dez princípios da Administração Pública. In G. e. A. Sindicais (Ed.). INCM-Diário da República.

Sistema Triagem Manchester, Despacho n.º 1057/2015 C.F.R. (2015).