

CÓDIGO DE CONDUTA
DA
UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE SANTA MARIA, E.P.E.

O C.A. aprova

PRESENTE À SESSÃO DO C. A. DE <u>12/02/2025</u>	
O Presidente	<u>[assinatura]</u> Carla Neves Martins
O Dir. Clínico ACSH	<u>[assinatura]</u> Rui Telo Martins
A Dir. Clínica ACSP	<u>[assinatura]</u> Eunice Carrapico
O Vogal	<u>[assinatura]</u> Miguel Capelinho
O Vogal	<u>[assinatura]</u> Francisco Mateus
A Enfª Directora	<u>[assinatura]</u> Carla Martins Ribeiro
ATA Nº <u>02/2025</u>	

Código de Conduta
ULSSM, E.P.E.
Aprovado em Conselho de Administração a 12/02/2025

Índice

ENQUADRAMENTO.....	3
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS.....	4
Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação	4
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS E DEVERES DE CONDUTA	5
Artigo 2.º Princípios.....	5
Artigo 3.º Deveres Gerais de Conduta.....	5
Artigo 4.º Equidade.....	5
Artigo 5.º Legalidade	6
Artigo 6.º Integridade	6
Artigo 7.º Rigor	6
Artigo 8.º Confidencialidade.....	6
Artigo 9.º Dados pessoais.....	7
Artigo 10.º Conflito de interesses.....	7
Artigo 11.º Acumulação de funções	7
Artigo 12.º Declarações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.....	8
Artigo 13.º Ofertas e outros benefícios.....	8
Artigo 14.º Relacionamento com outras entidades	8
Artigo 15.º Relacionamento com entidades contratantes.....	9
Artigo 16.º Publicações, Participações em Eventos, Redes Sociais ou Contextos Similares .	9
Artigo 17.º Aperfeiçoamento profissional.....	9
Artigo 18.º Proteção do ambiente.....	9
Artigo 19.º Combate ao assédio e à discriminação	9
Artigo 20.º Igualdade de género	10
Artigo 21.º Violência contra profissionais de saúde.....	10
CAPÍTULO III - RESPONSABILIDADES PELA IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO	10
Artigo 22.º Dirigentes	10
Artigo 23.º Trabalhadores	10
Artigo 24.º Penalidades	10
Artigo 25.º Conhecimento e de Compromisso.....	11
Artigo 26.º Interpretação e casos omissos	11
Artigo 27.º Revisão e monitorização	11
Artigo 28.º Disposição revogatória.....	11
Artigo 29.º Publicação e entrada em vigor.....	11

ENQUADRAMENTO

O Código de Ética e de Conduta constitui um instrumento de autorregulação pessoal, um compromisso com os valores e os princípios de atuação da administração pública. Foi elaborado tendo como referência a Constituição da República Portuguesa, o direito da União Europeia, os demais instrumentos reguladores existentes, designadamente:

- O Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de maio, que revê o Código Penal aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, e procede à sua republicação;
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 22 de março, pela qual o Governo toma conhecimento do texto designado «Carta ética - Dez princípios éticos da Administração Pública»;
- A Lei Orgânica n.º 2/2003, de 22 de agosto, que aprova a Lei dos Partidos Políticos;
- A Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado;
- A Lei n.º 12/2005, de 26 de janeiro, que define o conceito de informação de saúde e de informação genética, a circulação de informação e a intervenção sobre o genoma humano no sistema de saúde, bem como as regras para a colheita e conservação de produtos biológicos para efeitos de testes genéticos ou de investigação;
- O Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, que aprova o novo estatuto do gestor público;
- O Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho;
- O Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do sector público empresarial;
- A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- O Despacho n.º 9456-C/2014, de 18 de julho, do Ministro da Saúde, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 138, de 21 de julho, que aprova os princípios orientadores referentes ao Código de Conduta Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde;
- O Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo;
- O Regulamento Geral de Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016;
- A Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, que aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos, transpondo a Diretiva 2003/4/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de janeiro, e a Diretiva 2003/98/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de novembro;
- Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprova e regula o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, suas obrigações declarativas e respetivo regime sancionatório;
- A Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, doravante designado abreviadamente por Regulamento Geral de Proteção de Dados;

- Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, que aprova a Lei de Bases da Saúde;
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro, que aprova o Código de Conduta do Governo;
- A Recomendação n.º 3/2020, de 8 de janeiro, do Conselho de Prevenção da Corrupção, publicada no Diário da República, 2.ª Série, n.º 138, de 17 de julho;
- O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção, entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que desenvolve atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas e que aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, que consta anexo;
- A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.
- O Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, que aprova o Estatuto do Serviço Nacional de Saúde (SNS) e os Estatutos dos hospitais, centros hospitalares, institutos portugueses de oncologia e unidades locais de saúde (ULS), integrados no setor empresarial do Estado ou no setor público administrativo.

A Unidade Local de Saúde de Santa Maria (ULSSM) é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial integrada na administração indireta do Estado, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, e que tem por missão a prestação de cuidados de saúde no âmbito do Serviço Nacional de Saúde (SNS).

Atendendo à missão e atribuições da ULSSM, bem como os deveres gerais e específicos que impendem sobre os seus trabalhadores, importa sistematizar num Código de Conduta, os princípios gerais e as normas de conduta em matéria de ética profissional quer nas relações internas quer no relacionamento com terceiros.

Assim em cumprimento do disposto no número 1 do artigo 5.º e artigo 7.º do Regime geral da prevenção da corrupção, publicado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Conselho de Administração da ULSSM aprova o presente Código de Conduta.

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios, valores e regras de atuação para os trabalhadores da Unidade Local de Saúde de Santa Maria, doravante designada de ULSSM.
2. O Código é aplicável a todos os trabalhadores e dirigentes da ULSSM, no desempenho das suas funções, independentemente do respetivo vínculo contratual, no relacionamento entre si e na relação com terceiros, presencialmente ou através de meios de comunicação à distância.
3. Para efeitos do presente Código, as referências feitas aos dirigentes, abrangem, com as necessárias adaptações, os membros do conselho de administração.

4. A conduta de todos os dirigentes e trabalhadores da ULSSM deve pautar-se pelos valores, pelos princípios gerais e éticos da atividade administrativa estabelecidos no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na Carta Ética da Administração Pública e nos princípios orientadores referentes ao Código de Conduta Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde, aprovado pelo Despacho n.º 9456-C/2014, de 18 de julho, do Ministro da Saúde, publicado no Diário da República, 2.ª série, número 138, de 21 de julho, nas práticas de bom governo previstas no regime geral do setor público empresarial aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e no Código de Conduta do Governo aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2024, de 24 de abril.
5. Aos membros do Conselho de Administração são ainda especialmente aplicáveis o disposto no regime jurídico de incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, aprovado pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, bem como as diretrizes definidas no Código de Conduta do Governo, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2024, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 81, de 24 de abril.

CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS E DEVERES DE CONDUTA

Artigo 2.º Princípios

1. No exercício das suas funções, os dirigentes e trabalhadores da ULSSM, observam os seguintes princípios gerais de conduta:
 - a) Prossecução do interesse público;
 - b) Transparência;
 - c) Imparcialidade;
 - d) Integridade e honestidade;
 - e) Urbanidade;
 - f) Garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.
2. Os dirigentes e trabalhadores da ULSSM agem e decidem exclusivamente em função do interesse público, não podendo usufruir de quaisquer vantagens, ou a sua promessa, sejam financeiras, patrimoniais ou não patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida, em virtude da função que exercem.

Artigo 3.º Deveres Gerais de Conduta

Sem prejuízo da observância dos princípios gerais e éticos da atividade administrativa, os dirigentes e trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem orientar a sua conduta pelos valores da equidade, legalidade, integridade e rigor.

Artigo 4.º Equidade

1. Para concretizar o valor da equidade os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM asseguram que todos os doentes, independentemente de sua etnia, religião, género, orientação sexual, idade, deficiência, condição socioeconómica ou localização geográfica, devem receber o mesmo nível de cuidado e atenção.
2. No âmbito da sua atuação devem, ainda, prevenir eventuais conflitos de interesses que afetem ou possam afetar a sua imparcialidade e isenção.

Artigo 5.º Legalidade

Para concretizar o valor da legalidade os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem:

- a) Atuar no estrito respeito pelo quadro constitucional e legal em vigor e em conformidade com o interesse público;
- b) Basear o seu desempenho profissional de acordo com as boas práticas e fundado em critérios legais e objetivos.

Artigo 6.º Integridade

Para concretizar o valor da integridade os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem:

- a) Atuar, em todas as circunstâncias, com honestidade, lealdade e boa-fé;
- b) Tratar todas as pessoas com quem se relacionam com respeito e cortesia;
- c) Abster-se de condutas ou práticas de discriminação e assédio de qualquer natureza;
- d) Adotar um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as funções exercidas e que não ponham em risco a imagem e a reputação da ULSSM.

Artigo 7.º Rigor

1. Para concretizar o valor do rigor os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem:
 - a) Exercer as funções de forma diligente, tempestiva e tecnicamente adequada através da utilização das melhores práticas e de parâmetros de elevada qualidade;
 - b) Organizar as suas tarefas e atividades com a autonomia técnica adequada à função;
 - c) Atuar de acordo com a missão da instituição e respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
 - d) Respeitar e salvaguardar a imagem e reputação da ULSSM;
 - e) Utilizar de forma correta, eficiente e apropriada os recursos e equipamentos colocados à sua disposição.
2. Para respeitar e proteger o património da ULSSM não é permitida a utilização abusiva por terceiros das instalações e dos seus recursos materiais.
3. Todo o equipamento e as instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial.
4. A utilização da Internet e do correio eletrónico para fins privados não relacionados com atividades de serviço deve ser excecional, breve e não interferir com o rendimento do respetivo servidor, a produtividade do trabalhador e a atividade da ULSSM.

Artigo 8.º Confidencialidade

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem pautar a sua atividade pela observância do sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem respeitar os parâmetros de adequação e necessidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e cumprir as normas de segurança da informação.
3. O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções na ULSSM, sendo exigível que os trabalhadores, no momento em que cessem funções, renovem declarações específicas de compromisso com este princípio.

Artigo 9.º Dados pessoais

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM que lidem ou tenham acesso a dados devem respeitar as disposições legais aplicáveis, relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.
2. Os trabalhadores em exercício de funções da ULSSM não podem, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.

Artigo 10.º Conflito de interesses

1. Considera-se que existe conflito de interesses quando os trabalhadores ou dirigentes da ULSSM, se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo.
2. Os trabalhadores em exercício de funções da ULSSM devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:
 - a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
 - b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da ULSSM.
3. Para efeitos do número anterior, os trabalhadores não deverão, designadamente:
 - a) Utilizar a sua posição enquanto trabalhador da instituição para, junto de outras entidades públicas ou privadas, obter qualquer tipo de vantagem para o próprio, para familiar ou amigo;
 - b) Aceitar ofertas ou benefícios fora dos casos previstos na lei e neste Código.
4. Os trabalhadores da ULSSM devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.
5. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.
6. Qualquer trabalhador em exercício de funções na ULSSM que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunicá-lo de imediato ao Conselho de Administração, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado, devendo a organização tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

Artigo 11.º Acumulação de funções

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM estão exclusivamente ao serviço do interesse público.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM exercem as suas funções em regime de exclusividade, salvo nas situações em que a lei expressamente admita a compatibilidade com o exercício de outras funções públicas ou privadas e desde que a acumulação seja prévia e devidamente autorizada pelo Conselho de Administração.

3. O regime de exclusividade e imparcialidade implica ainda para os membros do Conselho de Administração, a observância do regime constante da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 12.º Declarações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses

1. A inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses são declaradas pelos trabalhadores em exercício de funções na ULSSM através de declaração junto dos serviços competentes.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem igualmente declarar a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

Artigo 13.º Ofertas e outros benefícios

1. Os trabalhadores da ULSSM não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamento, refeições, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM abstêm-se igualmente de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
3. Excetua-se do disposto nos números anteriores:
 - a) A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do trabalhador da ULSSM e esta tenha sido autorizada, nos termos legais;
 - b) As situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações internacionais, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado ao Conselho de Administração, que deve determinar o destino a conferir às mesmas.
4. Os trabalhadores da ULSSM que se encontrem em alguma das situações a que se referem as alíneas do n.º 3 do presente artigo devem fazer a comunicação nos termos previstos na Plataforma de Comunicação e Transparência do INFARMED ou junto das entidades competentes.

Artigo 14.º Relacionamento com outras entidades

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM desempenham as suas funções em total subordinação à missão e aos objetivos da instituição, respeitando, em todas as situações, os valores da ULSSM, devendo assegurar o bom relacionamento na sua interação com terceiros, atuando sempre de modo diligente, cordial e cooperante, com salvaguarda da integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM evitam manifestar opiniões que possam pôr em causa a imagem e credibilidade da ULSSM e abstêm-se de adotar comportamentos que possam ser entendidos como inapropriados.
3. É vedada aos trabalhadores em exercício de funções na ULSSM a realização de quaisquer diligências em nome da ULSSM, sem que estejam formalmente mandatados para o efeito.

Artigo 15.º Relacionamento com entidades contratantes

1. Durante os procedimentos para a formação de contratos no âmbito da contratação pública, os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem assumir procedimentos de rigorosa isenção e defesa dos interesses da ULSSM, de acordo com o disposto na lei.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem exigir das restantes partes contratantes o cumprimento rigoroso do contratado, quer quanto ao conteúdo, quer quanto aos prazos.

Artigo 16.º Publicações, Participações em Eventos, Redes Sociais ou Contextos Similares

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem abster-se de qualquer pronúncia pública ou de prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social, ou nas redes sociais, sobre matérias em que tenham tido intervenção ou de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções, ou que estejam ou tenham estado abrangidos pela intervenção da ULSSM.
2. Excetuam-se do disposto no número anterior as informações ou esclarecimentos que estejam devidamente autorizados.
3. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSSM devem solicitar autorização para qualquer intervenção externa que verse sobre matéria relacionada com a ULSSM.

Artigo 17.º Aperfeiçoamento profissional

O Conselho de Administração deve fomentar a procura contínua de aperfeiçoamento e atualização dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores em exercício de funções na ULSSM, nomeadamente através de apoio à autoformação ou na promoção de ações específicas de formação, tendo em vista a manutenção e a melhoria das suas capacidades profissionais e a prestação de melhores serviços.

Artigo 18.º Proteção do ambiente

Os trabalhadores da ULSSM devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da sua atividade e adotando as medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental superiormente definidas.

Artigo 19.º Combate ao assédio e à discriminação

1. A ULSSM promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, que ocorram no exercício de funções ou atividades ao serviço da ULSSM, dentro ou fora das instalações da ULSSM.
2. Qualquer trabalhador vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação da ocorrência.
3. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.
4. A ULSSM assegura o tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos.

5. A ULSSM garante a proteção do denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo o seu anonimato e a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do respetivo processo.
6. Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa poderá dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e responsabilidade criminal.

Artigo 20.º Igualdade de género

A ULSSM promove ações com vista a identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos no domínio da igualdade entre homens e mulheres, com particular destaque para a igualdade no acesso a emprego, nas condições de trabalho, remuneratória, bem como a proteção na parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Artigo 21.º Violência contra profissionais de saúde

A ULSSM adotará as medidas de prevenção e repressão de todas as formas de violência contra profissionais de saúde por forma a eliminar quaisquer práticas inapropriadas e proporcionar um ambiente laboral saudável, nomeadamente:

- a) Promover ações de formação profissional, de reflexão e de sensibilização;
- b) Avaliar os riscos psicossociais no local de trabalho;
- c) Instaurar os necessários procedimentos em ordem ao apuramento dos factos, sempre que houver conhecimento de alegadas práticas de violência.

CAPÍTULO III - RESPONSABILIDADES PELA IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO

Artigo 22.º Dirigentes

1. Todos os níveis de liderança assumem a responsabilidade de dar o exemplo na aplicação dos valores e princípios constantes deste Código.
2. Os dirigentes da ULSSM intervêm na implementação e atualização deste Código de acordo com a sua competência, designadamente:
 - a) Promovendo iniciativas de sensibilização e aprofundamento ético;
 - b) Valorizando e reconhecendo os comportamentos éticos;
 - c) Intervindo de forma geral ou individual, quando seja necessário, para prevenir ou minimizar desvios éticos e deontológicos que cheguem ao seu conhecimento.

Artigo 23.º Trabalhadores

Os trabalhadores comprometem-se com os valores, princípios e comportamentos previstos neste Código e incorporam-nos no seu trabalho diário e no relacionamento com colegas, superiores e subordinados.

Artigo 24.º Penalidades

A violação das regras constantes deste Código pode dar lugar ao apuramento:

- a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos

termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

- b) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual e na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 25.º Conhecimento e de Compromisso

1. No momento da admissão, os trabalhadores e dirigentes obrigam-se a tomar conhecimento do conteúdo deste Código e a assumir compromisso quanto aos princípios e valores nele definidos.
2. Periodicamente, a ULSSM promove ações de formação, de reflexão e de sensibilização sobre as matérias do presente Código.

Artigo 26.º Interpretação e casos omissos

1. A interpretação ou avaliação de factos e matérias relativas à aplicação do presente Código são apreciadas pelo Conselho de Administração, incluindo eventuais situações omissas.
2. Quaisquer disposições imperativas decorrentes de normas legais, gerais ou especiais, aplicáveis aos dirigentes e trabalhadores, sobrepõem-se ao disposto no presente Código.

Artigo 27.º Revisão e monitorização

1. O presente Código é monitorizado anualmente pelo responsável do cumprimento normativo e revisto a cada três anos.
2. O Código pode ser atualizado sempre que surjam novas questões ou diferentes formas de abordar temáticas já existentes.

Artigo 28.º Disposição revogatória

Com a entrada em vigor do presente Código, é revogado o Código de Conduta Ética do Centro Hospitalar Universitário Lisboa Norte, aprovado em abril de 2015.

Artigo 29.º Publicação e entrada em vigor

1. O presente Código é objeto de publicitação na Intranet, no sítio da ULSSM na Internet e divulgado junto de todos os trabalhadores.
2. O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação