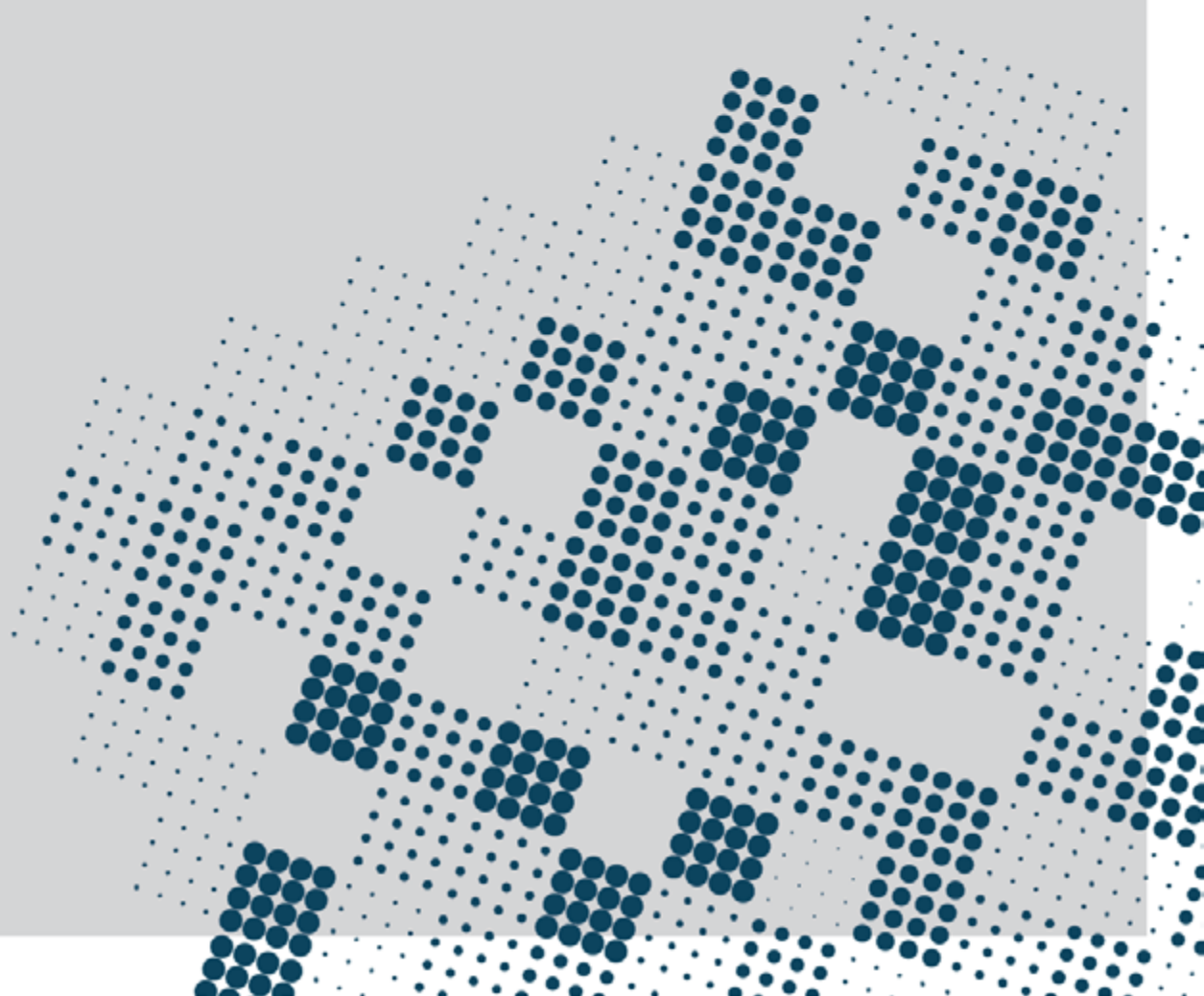


CÓDIGO DE CONDUTA



SPMS^{EPC}

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde



Índice

Enquadramento.....	4
Artigo 1.º	
Objeto.....	6
Artigo 2.º	
Âmbito de aplicação	6
Artigo 3.º	
Princípios e deveres gerais	7
Artigo 4.º	
Proteção de Dados Pessoais	8
Artigo 5.º	
Utilização Responsável das TIC	9
Artigo 6.º	
Utilização Responsável dos Recursos	9
Artigo 7.º	
Relações internas.....	10
Artigo 8.º	
Prevenção e combate assédio.....	10
Artigo 9.º	
Conflitos de interesses e impedimentos.....	11
Artigo 10.º	
Ofertas ou benefícios similares	12
Artigo 11.º	
Dever de comunicação e registo.....	13
Artigo 12.º	
Convites ou benefícios similares.....	13
Artigo 13.º	
Acumulação de funções.....	14
Artigo 14.º	
Grupos de trabalho e Júris.....	14
Artigo 15.º	
Relacionamento com entidades externas	14
Artigo 16.º	
Relacionamento com terceiros.....	15
Artigo 17.º	
Relacionamento com a Comunicação Social.....	16
Artigo 18.º	
Consulta Pública	16
Artigo 19.º	
Participação do cidadão e do profissional de saúde	17

Artigo 20.º	
Dever de sigilo e confidencialidade	17
Artigo 21.º	
Participação em redes sociais, ou outras de natureza similar	17
Artigo 22.º	
Atividades científicas e académicas e outras	18
Artigo 23.º	
Boa utilização de fundos comunitários	18
Artigo 24.º	
Comunicação e divulgação	18
Artigo 25.º	
Incumprimento	19
Artigo 26.º	
Programa de Cumprimento Normativo	19
Artigo 27.º	
Dúvidas, esclarecimentos e omissões	19
Artigo 28.º	
Monitorização e revisão	20
Artigo 29.º	
Entrada em vigor.....	20

Enquadramento

A SPMS, E.P.E. – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E. (SPMS, E.P.E. ou “empresa”) é uma Entidade Pública Empresarial com o estatuto de pessoa coletiva de direito público, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e património próprio, que tem como missão a prestação de serviços partilhados específicos na área da saúde em matéria de compras e de logística, de serviços financeiros, de recursos humanos, de sistemas e tecnologias de informação e comunicação e demais atividades complementares e subsidiárias, a todos os estabelecimentos e serviços do Serviço Nacional de Saúde, independentemente da respetiva natureza jurídica, bem como, aos órgãos e serviços do Ministério da Saúde e a quaisquer outras entidades quando executem atividades na área da saúde.

A atividade da SPMS, E.P.E. pauta-se pelos princípios éticos e de conduta que devem refletir a atuação da Administração Pública, que constituem um elemento fundamental da sua identidade, designadamente, através de adoção de exigentes padrões de comportamento e profissionalismo correspondentes à legalidade e transparência.

A conduta de uma organização é, enquanto centro de imputação de poderes funcionais, essencialmente, o reflexo da conduta de seus colaboradores, que devem assimilar a integridade e a retidão no desempenho das suas funções, pautando-se por um conjunto de princípios e normas, quer no relacionamento com a organização e com os colegas, bem como com os diferentes públicos com os quais interagem e com a sociedade em geral.

A existência de um Código de Conduta na SPMS, E.P.E. é, pois, um elemento essencial para cultivar a responsabilidade dos profissionais que a integram, permitindo a melhor interiorização de valores éticos aplicáveis nas relações internas e externas. Representa um compromisso decorrente das atribuições da Instituição e que devem ser assumidos por todos os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., na prossecução do interesse público, com respeito pelos princípios do serviço público, legalidade, justiça e imparcialidade, igualdade, proporcionalidade, colaboração e boa-fé, prestação da informação de qualidade, transparência, lealdade, integridade e honestidade, competência e responsabilidade, urbanidade, utilização responsável dos recursos, confidencialidade e de cooperação leal com a União Europeia, reconhecendo os direitos de participação e colaboração dos cidadãos.

Ciente da sua missão e dos riscos que lhe são inerentes, bem como da necessidade de fomentar uma sólida cultura de ética e deontologia na organização, ao abrigo dos artigos 8.º dos Estatutos da SPMS, E.P.E., aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 19/2021, de 22 de março, e 47.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, ambos nas suas redações atuais, o Conselho de Administração deliberou aprovar o presente Código de Conduta da SPMS, E.P.E. (na sequência de dois anteriores documentos - Código de Ética e Código de Conduta – que manifestam desde o primeiro momento esta preocupação com a constituição de uma Instituição de excelência), que estabelece o conjunto de princípios e valores que regem a atividade da empresa, e que complementam o conjunto de obrigações já decorrentes da legislação laboral aplicável aos seus trabalhadores e dirigentes. .

Com a adoção do presente Código, a SPMS determina as regras que devem regular as relações externas e internas decorrentes da prossecução da sua missão com vista à obtenção de maiores níveis de eficiência e transparência. É também uma forma de fomentar a confiança por parte de todos os intervenientes e partes interessadas na atividade da SPMS, E.P.E., alinhando-a com os instrumentos de gestão onde se expressa a visão e missão da empresa, através da concretização de padrões de atuação que materializam os valores e cultura organizacional, reforçando, assim, o sentido de missão e contribuindo para a interiorização de valores éticos e deontológicos.

Em suma, pretende-se que o presente Código de Conduta da SPMS, E.P.E. integre um sistema de controlo interno mais eficaz, contribuindo para a prevenção da fraude e corrupção, e da minimização do risco de ocorrência de más práticas profissionais de conduta ao nível individual, grupal e empresarial.

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de valores e princípios ético-profissionais que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. nas relações profissionais entre si e com terceiros.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

- 1.** O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes que exerçam funções na SPMS, E.P.E. independentemente da modalidade de vínculo de emprego, bem como aos prestadores de serviços e estagiários que realizem a sua atividade em instalações da SPMS, E.P.E. em tudo o que não seja incompatível com a natureza da relação jurídica que mantenham com a empresa.
- 2.** Nenhuma norma do presente Código substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os trabalhadores e os titulares de cargos dirigentes da SPMS, E.P.E., incluindo as resultantes das normas internas da empresa.
- 3.** O presente Código aplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, a todos aqueles que integrem grupos de trabalho ou outros projetos relacionados com a SPMS, E.P.E., ainda que apenas no âmbito de colaboração institucional.
- 4.** As normas do presente Código são complementadas pelas normas internas da SPMS, E.P.E. nomeadamente as previstas no Regulamento Interno, Regulamento de Comunicação de Irregularidades e outras que venham a ser aprovadas.
- 5.** Todos os trabalhadores, dirigentes, prestadores de serviços, estagiários, e/ou membros de grupos de trabalho ou de outros projetos relacionados com a SPMS, E.P.E., comprometem-se expressamente a observar, em todas as suas atividades, os princípios e as regras descritos neste Código, através da assinatura de Declaração de Conhecimento e Compromisso constante do Anexo I, a qual passa a integrar o respetivo processo individual contratual ou outro.

Artigo 3.º

Princípios e deveres gerais

1. Todos os trabalhadores, dirigentes da SPMS, E.P.E. ou outros a quem seja aplicável o presente Código, no exercício das suas funções, devem orientar a sua conduta de acordo com princípios éticos e gerais da atividade administrativa, nomeadamente os princípios e regras relativas às garantias de imparcialidade e incompatibilidade.

2. Em especial, devem ser observados os seguintes princípios:

a) “Princípio do serviço público”, segundo o qual deve atuar-se em qualquer circunstância para servir exclusivamente o bem comum, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;

b) “Princípio da proporcionalidade”, estabelecendo que, em cada situação concreta, não pode ser exigido mais do que o estritamente necessário à concretização eficaz e eficiente das atribuições da SPMS, E.P.E.;

c) “Princípios da colaboração e da boa-fé”, instituindo que, no relacionamento com quaisquer pessoas ou entidades no âmbito da sua atividade, devem os trabalhadores e dirigentes procurar o resultado mais adequado possível à prossecução das atribuições da empresa e atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades, fomentando um bom ambiente de trabalho, a entreatajuda e o trabalho de equipa;

d) “Princípio da Transparência”, pelo qual devem os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. prestar contas relativamente ao seu exercício profissional, permitindo à empresa informar a Tutela e os beneficiários das suas atribuições, quanto à sua atuação.

e) “Princípio da lealdade”, que determina a necessidade de agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais os colaboradores se relacionam no contexto das suas funções;

f) “Princípio da urbanidade”, segundo o qual, no trato com colaboradores e terceiros se deve usar sempre de cordialidade, respeitosa e ponderada, favorecendo um ambiente de trabalho salutar e um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante;

g) “Princípio da Confidencialidade”, pelo qual devem os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. guardar sigilo e confidencialidade de todos os elementos que venham a tomar conhecimento, direta ou indiretamente, no âmbito das atribuições da SPMS, E.P.E., estando impedidos de partilhar essas informações com terceiros, ainda que trabalhadores e dirigentes, estranhos aos assuntos, mesmo que informalmente.

3. No contexto da União Europeia e dos projetos financiados por fundos europeus, os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. devem observar, em particular, os seguintes princípios:

- a)** “Cooperação Leal com a União Europeia”, em todas as tarefas, deve ser prestada particular atenção aos procedimentos, normas e vinculações provenientes da União Europeia;
- b)** Compromisso antifraude e corrupção, no exercício da sua atividade;
- c)** Utilização sustentável dos recursos, promovendo medidas de eficiência energética e de circularidade;
- d)** Responsabilidade social corporativa e empresarial.

4. No âmbito da sua atividade, os trabalhadores, dirigentes da SPMS, E.P.E. ou outros a quem seja aplicável o presente Código, devem pautar a sua conduta por forma a que contribuam para uma adequada utilização dos dinheiros públicos, nomeadamente:

- a)** Minimizando os gastos necessários na gestão e na implementação de projetos nacionais e internacionais;
- b)** Potenciando os benefícios e resultados positivos dos seus projetos no menor tempo possível;
- c)** Contribuindo para a produção de informação/indicadores sobre procedimentos aquisitivos e de contas públicas, que serão publicitados, nos termos legal e regulamentarmente previstos, permitindo a responsabilização da empresa perante o cidadão e os órgãos de controlo e fiscalização;
- d)** Contribuindo no desempenho das suas tarefas para gerar valor em todos os serviços disponibilizados pela empresa.

Artigo 4.º

Proteção de Dados Pessoais

1. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., bem como prestadores de serviços, estagiários, parceiros institucionais e fornecedores, que por força das relações profissionais que estabeleçam com a empresa tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares estão obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, por forma a garantir que somente serão tratados os dados estritamente necessários ao cumprimento de obrigações legais e ao exercício das funções que desempenham.

2. Os responsáveis pelos serviços de informação da SPMS, E.P.E. devem assegurar que nos casos previstos no número anterior são garantidas as condições de sigilo, rastreamento e auditoria da informação.

3. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., bem como prestadores de serviços e estagiários que tenham conhecimento de qualquer situação que possa implicar uma violação de dados pessoais, têm o dever de comunicá-la, assim que tenham conhecimento da mesma, ao Encarregado de Proteção de Dados da SPMS, E.P.E. através do endereço eletrónico dpo@spms.min-saude.pt.

4. Na sequência de um pedido de exercício de direitos por parte dos titulares dos dados pessoais, estes deverão ser encaminhados para o Encarregado de Proteção de Dados da SPMS, E.P.E., através do endereço eletrónico dpo@spms.min-saude.pt.

Artigo 5.º

Utilização Responsável das TIC

1. Todos os recursos informáticos e de comunicação disponibilizados pela SPMS aos seus colaboradores devem ser utilizados de acordo com a Política de Utilização Aceitável, sendo vedada a utilização da internet e do correio eletrónico para acesso ou envio de material ilegal ou obsceno.

2. O controlo de acessos aos recursos físicos e logísticos da SPMS deverá respeitar a Política de Utilização Aceitável.

Artigo 6.º

Utilização Responsável dos Recursos

1. Os trabalhadores, dirigentes da SPMS, E.P.E. ou outros a quem seja aplicável o presente Código devem, na medida das suas responsabilidades e durante o desempenho das suas funções, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar custos a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis, não os utilizando, direta ou indiretamente, para benefício próprio ou de terceiros, e, sempre que possível, minimizando o impacto ambiental das suas atividades, nomeadamente, promovendo o consumo responsável de água, eletricidade, papel, bem como a reciclagem, e a utilização de contentores adequados para o efeito.

2. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. devem conservar o património da empresa, não fazendo, nem permitindo a terceiros, uma utilização abusiva dos recursos materiais, respeitando o disposto nos mecanismos de boa gestão e utilização, tais como manuais de utilização de equipamentos, veículos e instalações em vigor.

Artigo 7.º

Relações internas

- 1.** Os trabalhadores, na relação entre si, devem:
 - a)** Atuar de modo consciencioso, correto, cortês e acessível, garantindo o exercício dos direitos dos cidadãos e o cumprimento dos seus deveres;
 - b)** Promover entre si o espírito de equipa, lealdade, solidariedade e colaboração, com vista ao adequado desempenho da sua missão, atribuições ou tarefas;
 - c)** Pautar as suas relações por critérios de transparência, abertura e respeito no trato social;

- 2.** Na relação entre trabalhadores e dirigentes deve usar-se da devida lealdade, urbanidade, honestidade, bem como de colaboração, fornecendo de maneira atempada todos os elementos necessários a uma boa decisão.

- 3.** Os dirigentes da SPMS, E.P.E. devem ser um exemplo de comportamento que adotam na sua atuação, cabendo-lhes liderar, motivar e promover o esforço conjunto dos trabalhadores para melhorar e assegurar o bom desempenho e imagem da sua direção/unidade.

Artigo 8.º

Prevenção e combate assédio

- 1.** Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., bem como os seus prestadores de serviços, estagiários, parceiros institucionais e fornecedores, são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos dos números seguintes.

- 2.** Entende-se por assédio moral um comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho, estágio ou formação profissional, praticado com algum grau de reiteração, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

- 3.** Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

- 4.** A prática de assédio, sem prejuízo da eventual responsabilidade prevista nos termos

da legislação penal e laboral, confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

5. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

6. Sempre que tal seja possível, e de acordo com critérios de prudência e de razoabilidade, devem os trabalhadores e dirigentes impedir ou fazer cessar os atos de assédio de que tenham conhecimento direto.

7. Quaisquer condutas que possam constituir assédio devem ser denunciadas à Direção de Recursos Humanos, quer pela própria pessoa que tenha sido alvo do assédio ou apenas testemunha do mesmo, dando sempre origem a abertura de processo disciplinar.

8. Nos casos em que o alegado assediador faça parte da Direção de Recursos Humanos a denúncia deve ser feita à Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso, e o instrutor do processo disciplinar deve ser um elemento desta Direção.

9. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de trabalhadores ou dirigentes da SPMS, E.P.E. (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode determinar a aplicação de uma sanção disciplinar que conclua pela cessação de contrato de trabalho, ou constituir fundamento de cessação de estágio, dos contratos de prestação de serviços ou fornecimentos de bens, ou ainda de parcerias institucionais.

10. O processo disciplinar destinado a averiguar e resolver a situação de assédio denunciada garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado e testemunhas).

Artigo 9.º

Conflitos de interesses e impedimentos

1. Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um trabalhador ou dirigente da SPMS, E.P.E. tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

- 2.** Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos.
- 3.** Todos trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. devem preencher a Declaração relativa a Conflitos de Interesses, constante do Anexo II do presente Código, a qual deve constar do respetivo processo individual.
- 4.** Os trabalhadores da SPMS, E.P.E. que, no exercício das suas funções, verifiquem encontrar-se perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência aos respetivos dirigentes, ou ao Conselho de Administração caso sejam dirigentes, e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais, conforme Declaração de Impedimento constante do Anexo III ao presente Código, do qual faz parte integrante.
- 5.** Constituem fundamentos de impedimento e de escusa e suspeição, entre outros, os previstos nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.
- 6.** No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como o modelo previsto no mesmo Código.

Artigo 10.º

Ofertas ou benefícios similares

- 1.** Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. abstêm-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens materiais, consumíveis ou duradouros, ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
- 2.** Para os efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a € 150 (cento e cinquenta euros).
- 3.** O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

4. Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional devem ser aceites, sem prejuízo do dever de entrega e registo previsto no artigo 11.º.

Artigo 11.º

Dever de comunicação e registo

1. Para cumprimento do disposto no artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual, toda e qualquer oferta, independentemente do seu valor, deve ser comunicada à Direção de Recursos Humanos, no prazo de 10 dias úteis, que delas mantém um registo onde consta, entre outros elementos, a identificação do doador.

2. As ofertas a que se refere o n.º 4 do artigo anterior devem ser não só comunicadas e registadas, mas também entregues à SPMS, E.P.E. para, ulteriormente e sempre que adequado, serem remetidas a instituições que prossigam fins de carácter social.

Artigo 12.º

Convites ou benefícios similares

1. Os trabalhadores e dirigentes devem abster-se de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a € 150 (cento e cinquenta euros).

3. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., que nessa qualidade forem convidados, podem aceitar convites que lhes forem dirigidos para eventos oficiais de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, mediante autorização prévia do Conselho de Administração, acompanhada de parecer, se aplicável, do respetivo superior hierárquico.

4. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., que nessa qualidade sejam convidados, podem ainda aceitar convites de entidades privadas até ao valor máximo, estimado, de € 150 (cento e cinquenta euros) mediante prévia autorização do Conselho de Administração, acompanhada de parecer, se aplicável, do respetivo superior hierárquico,

desde que:

- a)** Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo ou funções que desempenhem; ou
- b)** Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

Artigo 13.º

Acumulação de funções

- 1.** Deve ser privilegiada a dedicação exclusiva no exercício de funções na SPMS, E.P.E..
- 2.** A acumulação com outras funções públicas e/ou com atividades privadas está sujeita às condições estabelecidas na lei e nos regulamentos internos, carecendo de autorização prévia do Conselho de Administração.

Artigo 14.º

Grupos de trabalho e Júris

Os membros de comissões, grupos de trabalho, júris e os consultores ou peritos que os apoiam, devem apresentar, no início de funções, uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, constante do anexo II a este Código.

Artigo 15.º

Relacionamento com entidades externas

- 1.** Qualquer contacto formal ou informal dos trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. com outras entidades públicas ou privadas deve refletir as orientações do Conselho de Administração.
- 2.** Sempre que seja possível prever com antecedência a realização dos contactos referidos no número anterior, bem como a sua natureza e objetivo, os trabalhadores e dirigentes devem procurar obter antecipadamente as necessárias orientações do Conselho de Administração da SPMS, E.P.E..
- 3.** Nas situações em que não seja possível prever com antecedência a realização dos contactos referidos no número 1, os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. devem evitar comprometer-se com opiniões ou posições institucionais que possam ser interpretadas como formais ou definitivas.

4. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. têm a responsabilidade de evitar quaisquer atividades ou emitir comunicações que possam afetar negativamente a reputação da SPMS, E.P.E., mesmo quando se pronunciarem a título meramente pessoal, devendo salvaguardar sempre essa circunstância a fim de preservar a imagem da empresa.

Artigo 16.º

Relacionamento com terceiros

1. O relacionamento de trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. com terceiros deve pautar-se por um espírito de estreita cooperação, designadamente através da prestação de informações, sem prejuízo do respeito pelos deveres de sigilo profissional aplicáveis.

2. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. devem ainda relacionar-se com terceiros com isenção e imparcialidade, devendo o relacionamento com fornecedores e parceiros institucionais pautar-se pelos mesmos princípios éticos e padrões de conduta definidos para o relacionamento entre trabalhadores e com os cidadãos.

3. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. devem utilizar um sistema de gestão documental adequado às respetivas tarefas, que permita, designadamente, o armazenamento de informação permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação de informação, bem como uma maior segurança, por forma a alcançar uma melhor transparência, gestão e eficácia.

4. Na relação com os cidadãos, devem os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E.:

- a)** Assegurar uma resposta completa e exata às questões colocadas, encaminhando-as sempre que o assunto em apreço seja da responsabilidade ou competência de outra entidade;
- b)** Prestar informações e esclarecimentos, de modo a assegurar que o cidadão está consciente dos seus direitos e deveres, tendo sempre presente as suas circunstâncias individuais, designadamente a capacidade para compreender a informação que lhe é prestada;
- c)** Garantir que a informação prestada é compreendida quando o cidadão não domina a língua portuguesa;
- d)** Não se pronunciar a título meramente pessoal, mas sim veicular sempre a posição institucional da empresa.

- 5.** Todos os pedidos, comunicações e notificações entre a SPMS, E.P.E. e terceiros devem ser, preferencialmente, efetuados através de meios eletrónicos, por forma a garantir a transparência e rastreabilidade da informação.
- 6.** Todas as comunicações com fornecedores devem ser efetuadas através dos endereços de email oficiais das respetivas Direções, que consistem em caixas de distribuição e de leitura por todos os elementos das equipas.
- 7.** Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., em especial aqueles com funções relacionadas com a aquisição de bens e/ou serviços, devem zelar para que o respetivo fornecimento ou prestação do serviço se faça dentro da legalidade e que, cumulativamente, se respeitem os princípios de economia, eficiência e eficácia.

Artigo 17.º

Relacionamento com a Comunicação Social

- 1.** Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. não podem facultar informações à comunicação social que não estejam ao dispor do público em geral, nomeadamente, abstendo-se de conceder entrevistas, exceto se tiverem sido autorizadas previamente pelo Conselho de Administração.
- 2.** Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., quando devidamente autorizados, no relacionamento com a comunicação social devem assegurar, através dos meios adequados, a disponibilização de informação coerente, verdadeira e transparente, devendo a postura de quem as veicula contribuir para a boa imagem da empresa, dignificando a sua atuação e profissionalismo.

Artigo 18.º

Consulta Pública

- 1.** Nas várias áreas de atuação, deve a SPMS, E.P.E. promover consultas públicas, divulgando os seus projetos, documentos estratégicos ou modelos de negócio, no seu sítio da Internet, indicando o período de consulta, de forma a auscultar a opinião e recolher contributos para a melhoria da sua atividade.
- 2.** Nos processos de preparação dos acordos quadro, a consulta pública visa permitir a todos os interessados o envio dos respetivos contributos, identificar os seus principais constrangimentos, e as soluções que melhor sirvam as instituições nacionais de saúde, facilitando os processos de aquisição.

Artigo 19.º

Participação do cidadão e do profissional de saúde

- 1.** No desenho dos serviços e aplicações disponibilizadas pela SPMS, E.P.E, os trabalhadores e dirigentes com competência para o efeito devem assegurar, sempre que o Conselho de Administração assim o determine, o direito de participação do cidadão e do profissional de saúde, incentivando a sua colaboração e partilha de conhecimento, preferencialmente pela comunicação direta e através de utilização de meios eletrónicos.
- 2.** Os trabalhadores e dirigentes com competência para o efeito devem assegurar, sempre que o Conselho de Administração assim o determine, garantir a participação dos destinatários dos serviços, enquanto utilizadores, no seu desenho para promover a melhoria da usabilidade e da evolução das funcionalidades.

Artigo 20.º

Dever de sigilo e confidencialidade

- 1.** Os trabalhadores, dirigentes da SPMS, E.P.E., ou outros a quem seja aplicável o presente Código, estão sujeitos a um dever de confidencialidade e de sigilo relativo a toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.
- 2.** No que diz respeito à proteção de dados pessoais, aplica-se também o disposto no artigo 4.º do presente Código.
- 3.** O dever de confidencialidade e sigilo não é aplicável, nos termos legais aplicáveis, quando existe uma obrigação de comunicação ou denúncia de factos relevantes às instâncias externas administrativas reguladoras, inspetivas, policiais e judiciais.
- 4.** O dever de confidencialidade e sigilo mantém-se mesmo após a cessação de funções dos trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E, não devendo ser divulgadas quaisquer informações a que tenham tido acesso, nem utilizar as mesmas para benefício próprio ou de terceiros.

Artigo 21.º

Participação em redes sociais, ou outras de natureza similar

- 1.** Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E quando participem em redes sociais, ou outras de natureza similar, devem observar os deveres de conduta constantes deste código, nomeadamente, garantir o sigilo e a confidencialidade de matérias cujo acesso

ou conhecimento tenha decorrido do exercício de funções ou em virtude das mesmas.

2. Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. devem zelar para que da emissão de opinião, publicação de conteúdos, ou participação nas redes sociais ou outras de natureza similar, não resultem danos à imagem e ao bom nome da SPMS, E.P.E..

Artigo 22.º

Atividades científicas e académicas e outras

1. A participação de trabalhador ou dirigente da SPMS, E.P.E. a título pessoal, em atividades de natureza científica ou académica, ou em quaisquer outras, que envolvam a divulgação ou publicação de dados ou documentos produzidos pela SPMS, E.P.E., ou que sejam da sua propriedade, e que não sejam de acesso público, depende de autorização prévia do Conselho de Administração, mediante parecer favorável do superior hierárquico, se aplicável.

2. No caso de ser concedida a autorização prévia referida no número anterior, o trabalhador ou dirigente deve explicitar, de forma adequada e clara, que a sua participação é feita exclusivamente a título pessoal e não representa a posição da SPMS, E.P.E. sobre os temas ou assuntos abordados, bem como identificar devidamente a fonte da informação.

3. Para efeitos do presente artigo, o trabalhador ou dirigente da SPMS, E.P.E. deverá enviar o seu pedido para o endereço eletrónico investigacao.dados@spms.min-saude.pt.

Artigo 23.º

Boa utilização de fundos comunitários

Os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E., no exercício das suas funções sempre que atinentes à gestão de fundos comunitários, atuam com especial respeito pelos princípios da boa gestão dos dinheiros públicos e da segregação de funções, bem como pelos mecanismos de identificação e resposta aos casos de suspeita de fraude.

Artigo 24.º

Comunicação e divulgação

O presente Código é divulgado junto de todos os trabalhadores e dirigentes através da página da intranet e do correio eletrónico institucional, em particular junto dos que iniciam funções na empresa, sendo ainda divulgado junto de entidades terceiras,

independentemente da sua natureza jurídica, e dos cidadãos, através de publicação no sítio da Internet da SPMS, E.P.E..

Artigo 25.º

Incumprimento

O desrespeito ou o incumprimento do disposto no presente Código, verificados que estejam os pressupostos legais, pode dar origem a responsabilidade disciplinar e/ou criminal.

Artigo 26.º

Programa de Cumprimento Normativo

- 1.** No âmbito da sua atividade, os trabalhadores e dirigentes da SPMS, E.P.E. devem conhecer e participar ativamente na identificação e gestão dos riscos de cumprimento normativo constantes no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), bem como na identificação e gestão dos riscos externo e imprevisíveis.
- 2.** Os trabalhadores e dirigentes são incentivados a contribuir para a melhoria dos instrumentos de prevenção e gestão de riscos, incluindo os que fazem parte do Programa de Cumprimento Normativo, quer através da sua discussão e monitorização, quer através de formação.

Artigo 27.º

Dúvidas, esclarecimentos e omissões

- 1.** Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação do conteúdo do presente Código ou outras surgidas perante situações não contempladas no mesmo, devem ser encaminhadas para a Unidade de Auditoria Interna e Prevenção da Fraude, que deverá remeter ao Conselho de Administração para decisão fundamentada.
- 2.** O cumprimento dos pontos que pressupõem a ação concreta por parte dos intervenientes é objeto de um conjunto de normas de operacionalização, a publicar nos mesmos moldes do presente Código.

Artigo 28.º

Monitorização e revisão

- 1.** O presente Código é objeto de monitorização, pela Unidade de Auditoria Interna e Prevenção da Fraude, nomeadamente por avaliação do seu grau de adesão junto dos trabalhadores e dirigentes, procedendo-se à divulgação anual dos resultados obtidos.
- 2.** O presente Código deve ser revisto no período de 3 (três) anos após a sua entrada em vigor ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 29.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no sítio da Internet da SPMS, E.P.E..

ANEXO I**Declaração de conhecimento e compromisso**

Eu, abaixo assinado/a, _____ ,
a desempenhar as funções de _____ , na SPMS – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E. (SPMS, E.P.E.), declaro que tomei conhecimento e que aceito todas as normas, procedimentos, obrigações e deveres que o Código de Conduta da mesma SPMS, E.P.E. define e estabelece para todos/as os/as seus/suas colaboradores/as, dirigentes ou outros.

Lisboa, __ de _____ de 20 __

(Assinatura conforme documento de identificação)

ANEXO II**Declaração de inexistência de conflito de interesses**

_____, portador/ra do Cartão de Cidadão n.º _____ com validade até ____/____/____, com domicílio profissional na Avenida da República, 61, 1050-189 Lisboa, na qualidade de _____, da SPMS - Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E. (SPMS, E.P.E.), declara, por sua honra, ter tomado conhecimento das regras e procedimentos constantes do Código de Conduta da mesma SPMS, E.P.E. relativamente a conflitos de interesses e impedimentos, sendo estes entendidos como qualquer interesse pessoal ou privado com potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos.

Mais declara que, se durante a prestação do seu trabalho, tiver conhecimento de conflito de interesses ou de qualquer impedimento, disso dará imediato conhecimento ao dirigente respetivo ou ao Conselho de Administração caso seja dirigente, para os devidos efeitos, nos termos das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Lisboa, __ de _____ de 20 __

(Assinatura conforme documento de identificação)

ANEXO III

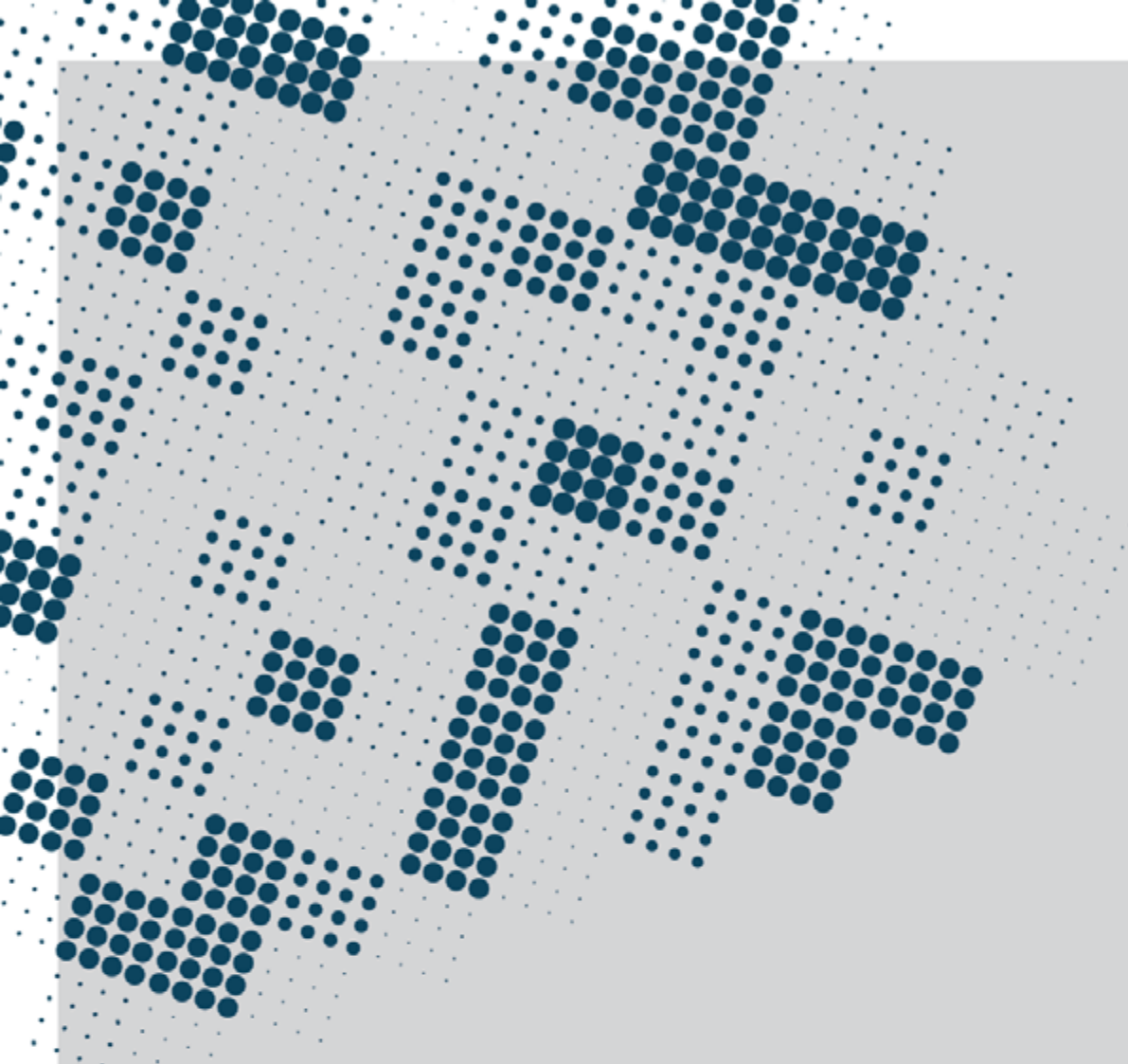
Declaração de Impedimento

_____, portador/ra do Cartão de Cidadão n.º _____ com validade até ____/____/_____, com domicílio profissional na Avenida da República, 61, 1050-189 Lisboa, na qualidade de _____, da SPMS - Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E. (SPMS, E.P.E.), declara-se, nos termos do artigo 9.º do Código de Conduta da mesma SPMS, E.P.E. impedido/a de participar no/na procedimento/tarefa relativo/a a _____, com o fundamento de (indicar o fundamento do impedimento) _____

Mais declara que, para os devidos efeitos, nos termos das disposições legais e regulamentares aplicáveis, se absterá de praticar quaisquer atos, por si ou por interposta pessoa, que possam influir, direta ou indiretamente, no/na procedimento/tarefa suprarreferido/a.

Lisboa, ___ de _____ de 20__

(Assinatura conforme documento de identificação)



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde