

Código de Conduta e Ética da Unidade de Saúde de Ilha de São Jorge

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 - O presente Código estabelece o padrão ético e de comportamento comum, norteado por princípios e critérios orientadores que devem pautar a atuação de todos os trabalhadores/as da Unidade de Saúde de Ilha de São Jorge, adiante abreviadamente designada por USISJ, em exercício de funções públicas ou com reflexo nestas, para além dos códigos de conduta e normas deontológicas relativas às respetivas profissões

2 - O presente Código constitui ainda um referencial no padrão de conduta de todos os trabalhadores/as no seu relacionamento pessoal e profissional, de modo a prevenir e combater a ocorrência de situações de assédio no local de trabalho, nos termos do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Âmbito

1 - O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores/as que desempenhem funções na USISJ, independentemente do seu vínculo, carreira, categoria, função ou posição hierárquica, assim como a todos os que nela prestem serviços ou exerçam atividade nas suas instalações.

2 - Estão ainda sujeitos ao presente Código os estagiários/as e trabalhadores/as em período experimental, trabalhadores/as em situação de mobilidade ou cedência de interesse público ou cujo vínculo se encontre suspenso.

3 - A observância deste Código não prejudica a aplicação simultânea de outros códigos e manuais relativos a normas de conduta específicas para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais e regimes legais de boas práticas ou de regras deontológicas.

4 - Os trabalhadores da USISJ, no momento da sua admissão ou reinício de funções, e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, devem assinar a declaração identificada no Anexo I, relativa à tomada de conhecimento do seu conteúdo e de compromisso quanto aos princípios e demais atributos nele expressos.

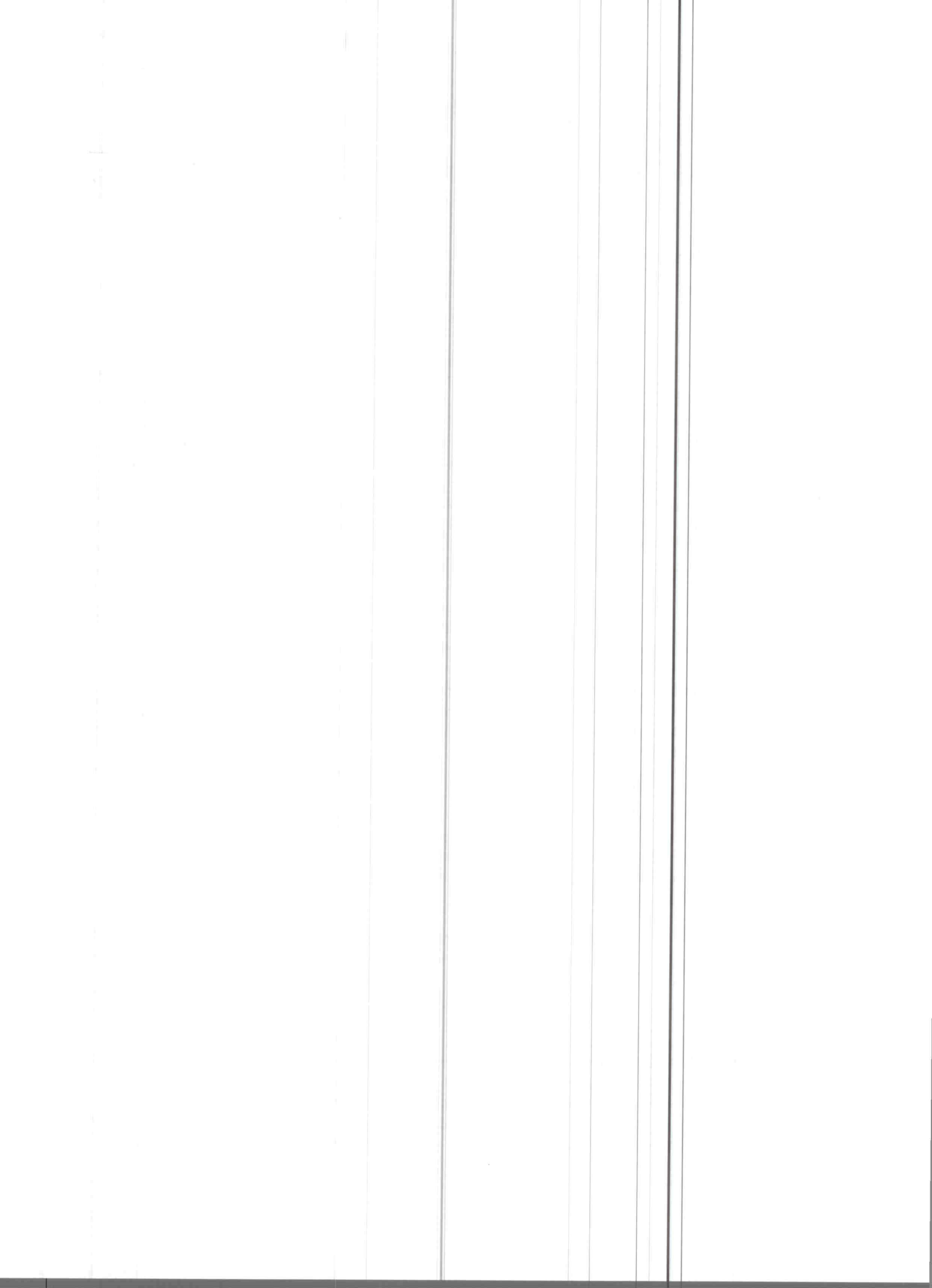
CAPÍTULO II

Princípios e valores fundamentais

Artigo 3.º

Princípios gerais e valores

1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores/as da USISJ estão exclusivamente ao serviço do interesse público, devendo orientar a sua conduta de acordo com os valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição da República Portuguesa e no Código do Procedimento Administrativo, designadamente os da legalidade, igualdade e equidade, proporcionalidade, justiça e razoabilidade, imparcialidade, colaboração e da boa-fé, informação e qualidade, proteção dos direitos e interesses dos cidadãos, boa administração,



responsabilidade, administração aberta, proteção dos dados pessoais e fundamentação das decisões administrativas.

2 - Devem ainda ser observados os seguintes princípios:

- a) Integridade;
- b) Independência e objetividade;
- c) Credibilidade, competência e responsabilidade;
- d) Confidencialidade e confiança.

Artigo 4.º

Integridade

1 - Os trabalhadores/as adotam um comportamento profissional pautado por elevados padrões éticos, retidão de caráter e honestidade, adequado à dignidade e responsabilidade das funções que exercem, não podendo:

- a) usufruir, para si ou terceiros, de vantagens patrimoniais ou financeiras, gratificações, de modo direto ou indireto, por meio de ações ou omissões decorrentes do exercício das suas funções ou cargos que ocupam;
- b) adotar comportamentos ou sujeitar-se a influências externas que condicionem a prossecução do interesse público ou suscetível de configurar uma situação, real ou potencial, de conflito de interesses.

2 - Sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de comportamentos ou situações ilícitas, incluindo suspeitas de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção, os trabalhadores e colaboradores devem informar os respetivos superiores hierárquicos ou, caso se revele adequado, outro órgão competente da administração regional autónoma ou, em situações específicas, o Ministério Público ou a Inspeção Regional da Administração e Transparência (IRAT).

3 - Nenhum trabalhador será prejudicado por denunciar casos de suspeita de fraude, sendo-lhe assegurada confidencialidade quanto à sua identidade.

4 - Nenhum trabalhador e colaborador será alvo de tratamento discriminatório ou alvo de eventuais sanções por denunciar suspeita de fraude.

Artigo 5.º

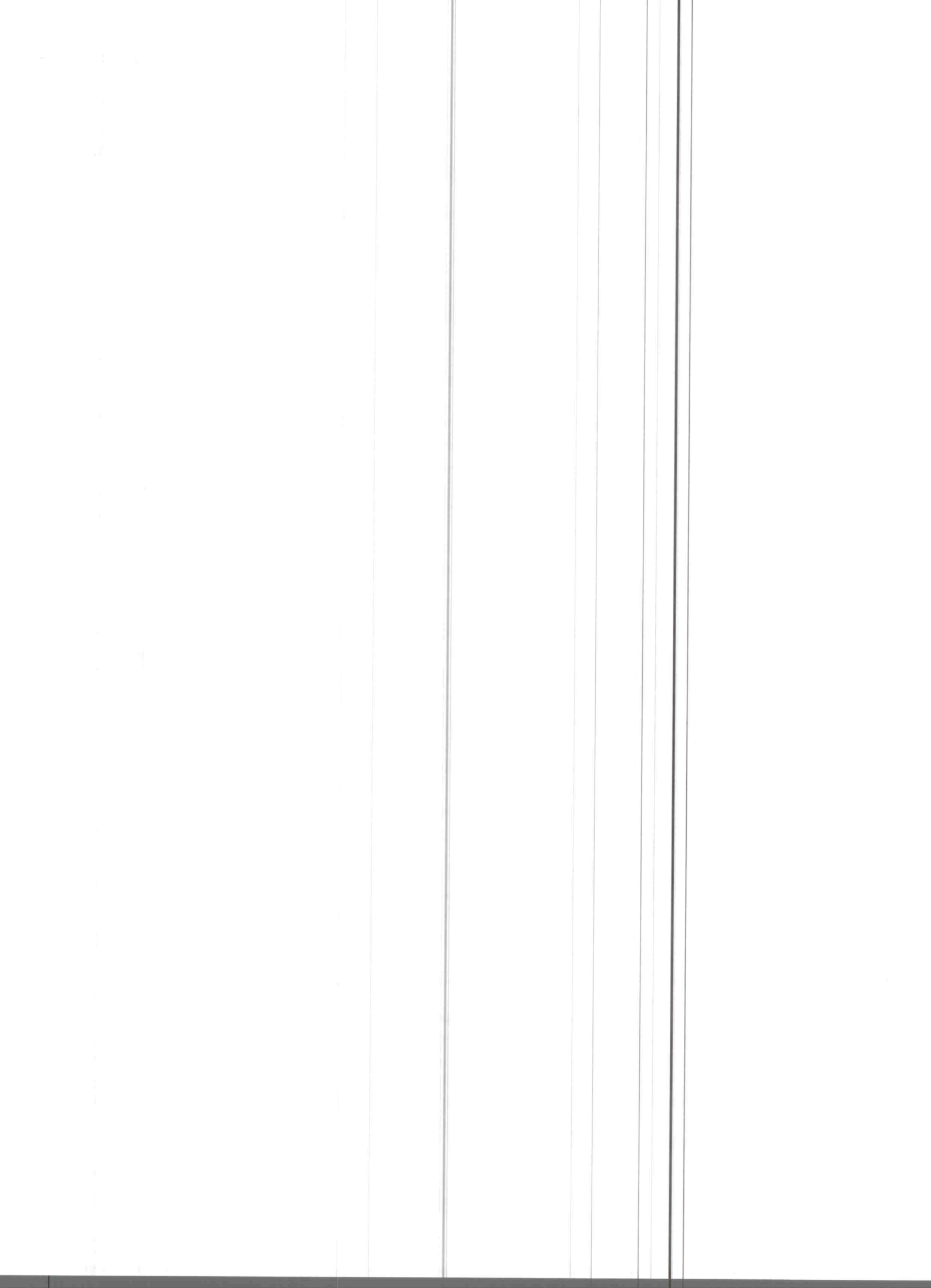
Independência e objetividade

1 - Os trabalhadores/as gozam de autonomia técnica, através de uma atuação independente e objetiva, não permeável a interesses particulares ou coletivos, pressões internas ou externas de qualquer natureza, ingerência, tentada ou efetiva, direta ou indireta.

2 - Os trabalhadores/as respeitam as diretrizes e as orientações emanadas dos dirigentes, no intuito de prosseguir os fins visados pela legislação em vigor, pela missão e competências atribuídas por lei à USISJ.

3 - A atividade sustenta-se em apreciações fundamentadas e suficientes, baseada na relevância dos critérios e fatores que a sustentam, não devendo ser exigida documentação ou qualquer outro elemento que não seja imprescindível à sua resolução, assim como o uso de expedientes dilatatórios que atrasem ou prejudiquem a tomada de decisão.

4 - Os trabalhadores/as abstêm-se de praticar, de forma deliberada ou negligente, qualquer ação arbitrária ou tratamento preferencial, que prejudique ou favoreça interesses ou direitos, próprios ou de terceiros.



Artigo 6.º

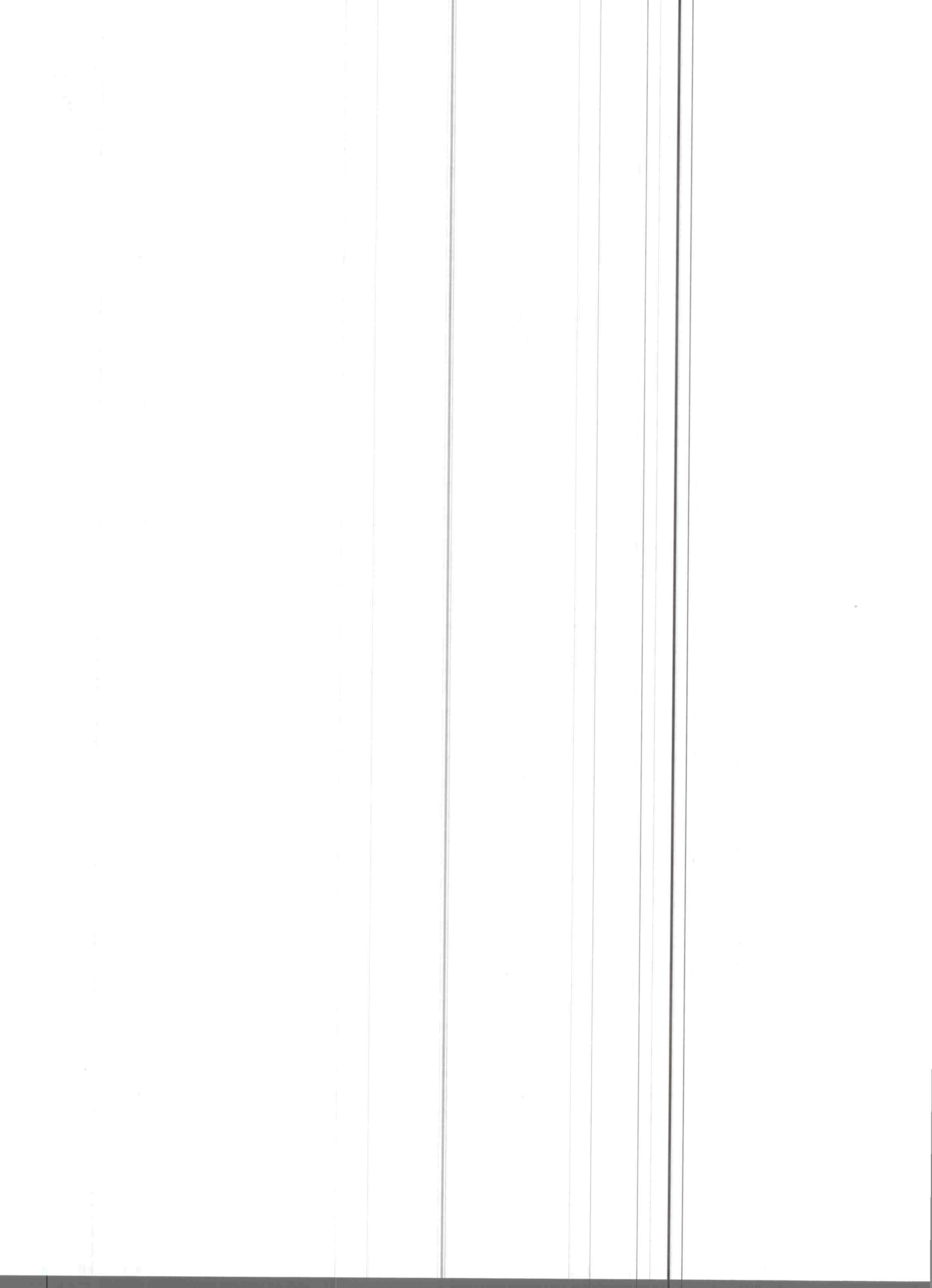
Credibilidade, competência e responsabilidade

- 1 - Os trabalhadores/as agem de forma responsável, competente, dedicada e crítica, empenhando-se na execução das suas atividades de um modo cortês, objetivo e claro, primando pela eficácia na obtenção de resultados e no cumprimento da missão da USISJ.
- 2 - Os trabalhadores/as zelam pela excelência do seu desempenho profissional, e nessa medida, pela atualização e valorização profissionais, numa perspetiva de melhoria contínua, denotando aptidão para aquisição de novas competências e conhecimentos, e propondo, em consonância, iniciativas que contribuam para o cumprimento da missão da USISJ.
- 3 - Os trabalhadores/as executam as tarefas com rigor e diligência, esforçando-se por um desempenho tempestivo e com qualidade, conseguindo lidar com os problemas, equacionando as soluções adequadas, resolvendo e superando os obstáculos, reforçando a sua própria resiliência.
- 4 - A capacidade para o exercício das suas funções com competência sustenta-se na correta interpretação e aplicação de regras, técnicas, procedimentos e métodos, instruções e boas práticas, assim como em parâmetros de rigor e qualidade definidos, além das constantes de leis e outras disposições normativas aplicáveis.
- 5 - Os trabalhadores/as efetuam uma utilização racional dos recursos físicos, técnicos e tecnológicos colocados à sua disposição, não os utilizando em proveito próprio ou abusivamente por terceiros, garantindo igualmente a utilização das melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto da sua atividade e aderindo a medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental que venham a ser definidas.
- 6 - Os trabalhadores/as da USISJ comprometem-se a respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e a não admitir qualquer forma de discriminação individual, que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente, em razão do género, origem, etnia, orientação sexual e confissão política e/ou religiosa.
- 7 - Os trabalhadores/as são responsáveis na sua atividade administrativa, pelos atos e omissões que, voluntaria ou negligentemente, lesem direitos e interesses legítimos dos cidadãos.

Artigo 7.º

Confidencialidade

- 1 - Os trabalhadores/as atuam com a máxima discrição e guardam sigilo sobre todos os factos, procedimentos, informações e documentos, cujo conhecimento se relacione com o exercício das respetivas funções.
- 2 - O dever de sigilo profissional, considerada a necessidade de garantir a privacidade pessoal dos utentes, mantém-se mesmo após a cessação de funções e deve integrar, quando necessário, um regime especial de registo e segregação de acesso a dados pessoais, conforme a natureza da intervenção dos trabalhadores/as e colaboradores/as.
- 3 - 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 judiciais e não deve, sem prejuízo da legislação aplicável, impedir a comunicação de irregularidades, nomeadamente situações que prefigurem erros ou omissões que possam prejudicar os destinatários da atuação da instituição, ou a condução de ações no âmbito do controlo interno e para a melhoria contínua da qualidade.



Artigo 8.º

Confiança

- 1 - Os trabalhadores/as atuam com verdade e boa-fé, seguindo padrões de eficiência, de clareza e transparência, gerando confiança nos destinatários na sua ação.
- 2 - Os trabalhadores/as renunciam a quaisquer práticas ilegais ou ilícitas e à participação em atividades que desacreditem a sua função e/ou a imagem da USISJ.
- 3 - Os trabalhadores/as reportam superiormente a ocorrência de situações que possam criar expectativas de favorecimento a quem prossegue tais práticas, nas suas relações com a organização, com vista à ponderação das mesmas.

CAPÍTULO III

Prevenção de conflitos de interesses

Artigo 9.º

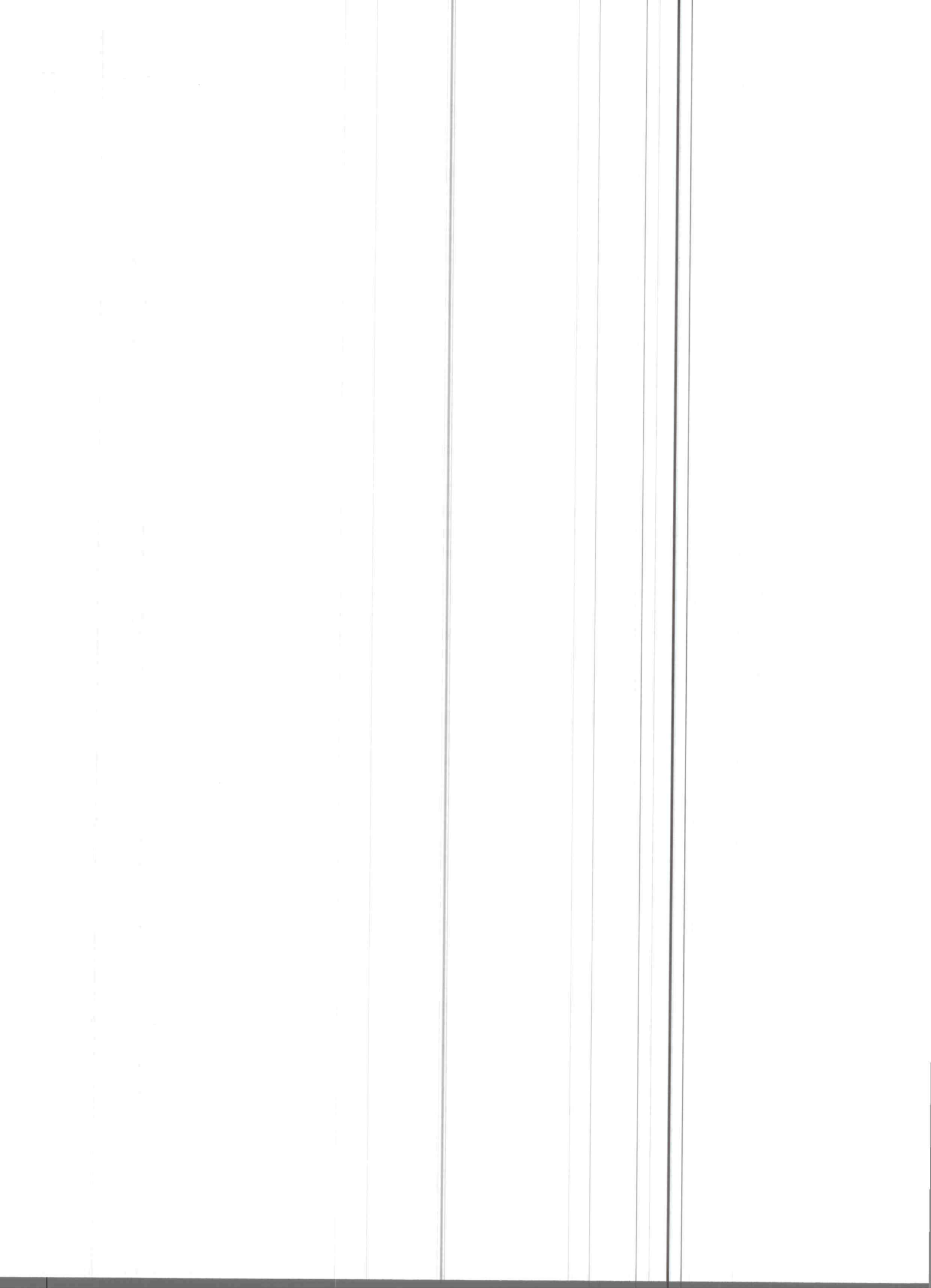
Acumulação de funções públicas e ou privadas

- 1 - A acumulação de funções, com outras funções públicas ou privadas, é excecional e depende do cumprimento dos requisitos legais, devendo ser previamente autorizada pelo Conselho de Administração da USISJ.
- 2 - É proibida a acumulação do exercício de funções privadas, exercidas de modo autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, se concorrentes, similares ou conflituantes com as desempenhadas na USISJ, designadamente as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
- 3 - No exercício de funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores/as não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses da USISJ, ou que com ela possam conflitar, comprometendo-se a solicitar a cessação imediata do exercício da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrer, supervenientemente, conflito, real ou potencial, presente ou futuro.
- 4 - A acumulação de funções ou atividades públicas ou privadas, apenas deve ser autorizada cumpridas que são as disposições legais exigíveis e desde que não se verifique a existência de:
 - a) prejuízo para o exercício de funções na USISJ pela dispersão de esforços do trabalhador, nomeadamente, quanto ao número de ocorrências, local de exercício, e carga horária associada;
 - b) acentuada dependência de natureza funcional ou financeira perante terceiros;
 - c) outras circunstâncias que possam afetar o seu desempenho, estatuto profissional e credibilidade pública.

Artigo 10.º

Incompatibilidade, impedimentos e inibições

- 1 - Sem prejuízo do cumprimento das disposições previstas no Código do Procedimento Administrativo sobre impedimentos e inibições, e das aplicáveis a regimes de carreiras especiais, os trabalhadores/as devem renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, relacionadas com interesse privado ou coletivo que possa influenciar, direta ou indiretamente, a sua imparcialidade, objetividade e desempenho profissional.
- 2 - Quando, e se, existir incompatibilidade ou impedimento manifesto, ou se encontre perante um conflito de interesses potencial ou superveniente, deve o trabalhador/a, independentemente da sua posição hierárquica, declarar-se impedido, ou sendo do



conhecimento dos superior/es hierárquico/s, deve o mesmo ser dispensado de intervir no processo, nos termos da lei, e ainda, quando por circunstâncias ponderosas, entenda o Conselho de Administração que possa suspeitar-se da sua imparcialidade e isenção na intervenção, condução do procedimento ou decisão em causa.

Artigo 11.º

Suspensão ou cessação de funções

Considera-se existir risco de conflito de interesses na aceitação de cargo ou função em entidade, ou outra com ela direta ou indiretamente relacionada, nas situações de atribuição de licença sem remuneração e após cessação de funções com menos de três anos, por parte de trabalhadores/as que tenham participado em processo de decisão envolvendo a mesma entidade, ou que tenham acedido a informação privilegiada relacionada com a mesma, salvo se essa aceitação ocorrer por indicação, ou em representação, da USISJ.

CAPÍTULO IV

Liberalidades

Artigo 12.º

Ofertas e outros benefícios

1 - Os trabalhadores/as da USISJ não devem aceitar, pedir, oferecer ou receber, em benefício próprio ou de terceiros, quaisquer ofertas, dádivas, gratificações, recompensas, presentes e outros benefícios, sob a forma de bens materiais, consumíveis ou duradouros, e de serviços, de algum modo relacionados com as funções exercidas, suscetíveis de criar expectativas de favorecimento na sua relação ou condicionar a imparcialidade e integridade do exercício das suas funções.

2 - Considera-se existir condicionamento ao regular exercício das suas funções na aceitação de bens ou serviços, de valor estimado igual ou superior (parcelar ou somado) a 150 euros, proveniente de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso do mesmo ano civil.

3 - O trabalhador/a ou o titular do cargo quando receba de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens ou serviços de valor total estimado igual ou superior ao indicado no número anterior, deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.

4 - Excetua-se dos números anteriores a aceitação de benefícios quando a mesma possa ser interpretada como quebra de respeito institucional, devendo, nesse caso, ser a mesma aceite, mas obrigatória e imediatamente entregues ao Conselho de Administração para registo.

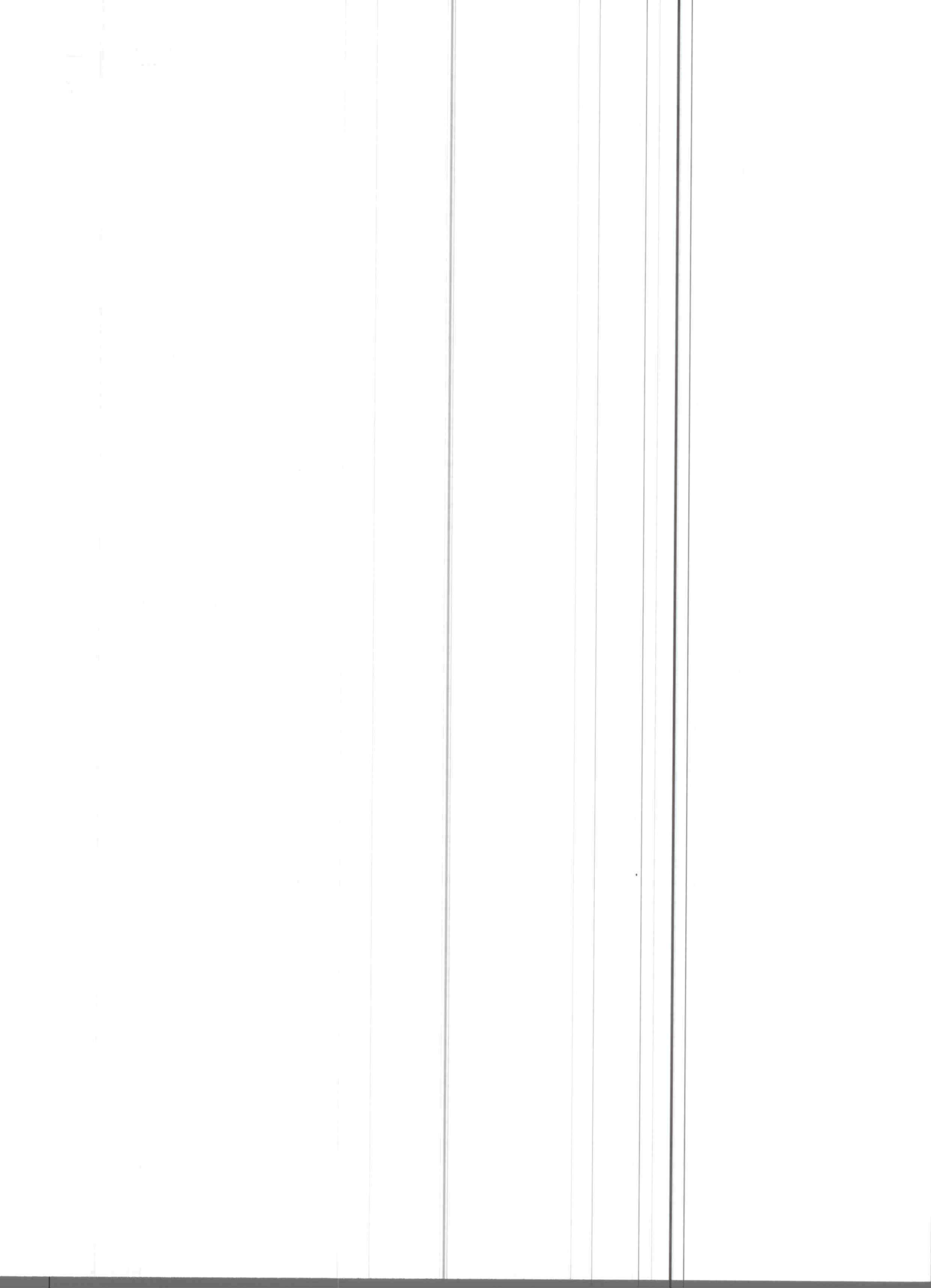
5 - Sem prejuízo do disposto nas regras relativas aos deveres declaratórios sobre rendimentos e património, não está sujeita a dever de registo a aceitação de ofertas, de transporte ou alojamento ocorra no contexto das relações pessoais ou familiares.

6 - As ofertas dirigidas à USISJ são sempre registadas independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído, de acordo com o modelo anexo ao presente código.

Artigo 13.º

Convites e hospitalidades

1 - Os trabalhadores/as da USISJ não devem aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas, privadas ou públicas, para participação em eventos institucionais, sociais ou culturais, assim como a hospitalidade ou outros benefícios similares, suscetíveis de criar



expetativas de favorecimento na sua relação ou condicionar a imparcialidade e integridade do exercício das suas funções.

2 - É aplicável à aceitação de convites e hospitalidades as disposições do n.º 2 do artigo anterior.

3 - Excetua-se dos números anteriores a aceitação de convites, hospitalidades ou outros benefícios similares quando se relacionem com a participação em eventos de interesse público relevante ou em representação da USISJ, e a mesma tenha sido expressa e oficialmente comunicada à USISJ, e previamente autorizada pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO V

Relacionamento externo

Artigo 14.º

Relacionamento com entidades externas

1 - Os trabalhadores/as devem, nas relações com outras entidades e cidadãos, salvaguardar a credibilidade, prestígio e boa imagem da USISJ.

2 - Os trabalhadores/as pautam a sua atividade e prestam as informações e esclarecimentos que forem solicitados de acordo com critérios de qualidade, integridade, transparência, respeito, disponibilidade, correção e cortesia, almejando o êxito, através da sua ação, da prossecução das atribuições da USISJ.

3 - É vedada aos trabalhadores/as a representação ou realização de diligências, a qualquer título ou natureza, em nome da USISJ, sem que para tal estejam devidamente e previamente autorizados a fazê-lo, salvo por delegação de competências ou por competência própria, atribuída por lei.

Artigo 15.º

Relacionamento com meios de comunicação social

1 - Os trabalhadores/as não devem pronunciar-se publicamente ou prestar qualquer esclarecimento ou informação, por iniciativa ou a pedido de qualquer órgão de comunicação social ou nas redes sociais, sobre quaisquer matérias de que tenham conhecimento por força do seu desempenho de funções, atuais ou passadas, na USISJ.

2 - Qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pela USISJ é exclusivamente prestada pelo Conselho de Administração, ou por alguém devidamente designado, por esta, para esse efeito.

3 - Em respeito pelas disposições anteriores, os trabalhadores/as devem usar da máxima reserva e discrição, na proteção de informação e dados sigilosos, mantendo um estrito dever de confidencialidade, evitando a divulgação de factos, dados e informações, contidas em documentos, processos, procedimentos e arquivos de que tenham conhecimento, por via do exercício das suas funções ou desempenho de cargo, que não se destinem a ser do conhecimento público, ou a usá-las em proveito pessoal ou de terceiros, mesmo após a suspensão ou cessação das suas funções.

Artigo 16.º

Audição prévia e exercício do contraditório

Os trabalhadores/as da USISJ devem garantir que a atividade se centra na satisfação das necessidades e pretensões, legais e lícitas, de todos com que se relaciona, e que nesse âmbito, seja assegurada a audição dos mesmos, nomeadamente, em cumprimento do princípio do contraditório e/ou audiência prévia.



Artigo 17.º

Acesso à informação e proteção de dados pessoais

1 - Os trabalhadores/as devem divulgar adequadamente as formalidades exigidas no acesso à informação e aos arquivos da USISJ.

2 - Os trabalhadores/as facultam a informação que for solicitada, quando autorizados a fazê-lo, com ressalva daquela que, nos termos legais, não deva ser divulgada ou esteja classificada como tal, respeitando as disposições legais e regulamentares aplicáveis ao tratamento dos dados pessoais e respetiva compatibilização com o livre acesso a documentos, procedimentos, processos e arquivos administrativos por parte de particulares diretamente interessados, ou de terceiros com interesse legítimo.

3 - Sem prejuízo das disposições que estejam fixadas em regulamento apropriado, os trabalhadores/as reportam ao Conselho de Administração, em tempo útil, qualquer situação de violação de dados pessoais, documentando convenientemente a situação, os factos relacionados com as mesmas, os respetivos efeitos e as medidas de reparação adotadas.

CAPÍTULO VI

Relacionamento interno

Artigo 18.º

Lealdade, correção, urbanidade e respeito mútuo

1 - Cada trabalhador/a assume o compromisso de desempenhar as suas funções com lealdade e subordinação à missão, à estratégia, aos objetivos e ao cumprimento das competências atribuídas à USISJ, assim como a salvaguarda da sua credibilidade, prestígio e boa imagem pública.

2 - Cada trabalhador/a atua com zelo, é cordial, solidário e cooperante, cumprindo de forma eficaz, adequada e eficiente as tarefas e instruções fornecidas pelos seus superiores hierárquicos, denotando abertura no trato pessoal e transparência na atuação com superiores hierárquicos e outros trabalhadores/as, promovendo, através da sua conduta interpessoal, a existência de um ambiente de trabalho saudável.

3 - Os trabalhadores/as evitam a ocultação, omissão ou sonegação de informações, ou prestam informações falsas, inexatas ou exageradas, a superiores hierárquicos e a outros trabalhadores/as, que possam afetar a boa execução das respetivas atribuições.

Artigo 19.º

Segurança, higiene e saúde no trabalho

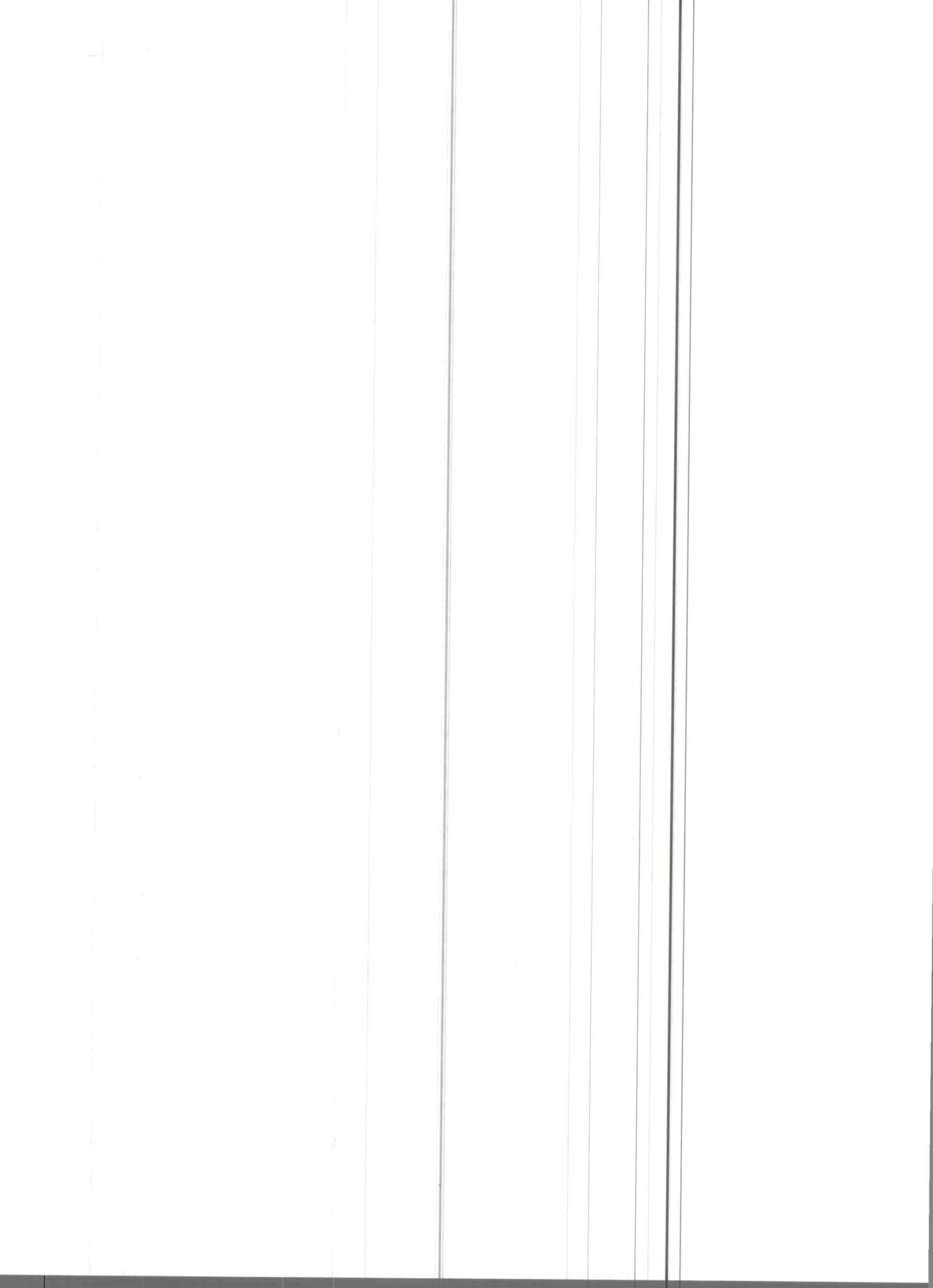
Para além da garantia de existência de adequadas condições de trabalho, a adoção de comportamentos responsáveis, quer de dirigentes, quer de trabalhadores/as, deve contribuir para que se evite colocar em risco a segurança e saúde dos demais trabalhadores/as e de terceiros, especialmente em situações críticas de saúde pública.

CAPÍTULO VII

Combate a práticas de assédio no trabalho

Artigo 20.º

Não discriminação e práticas de assédio

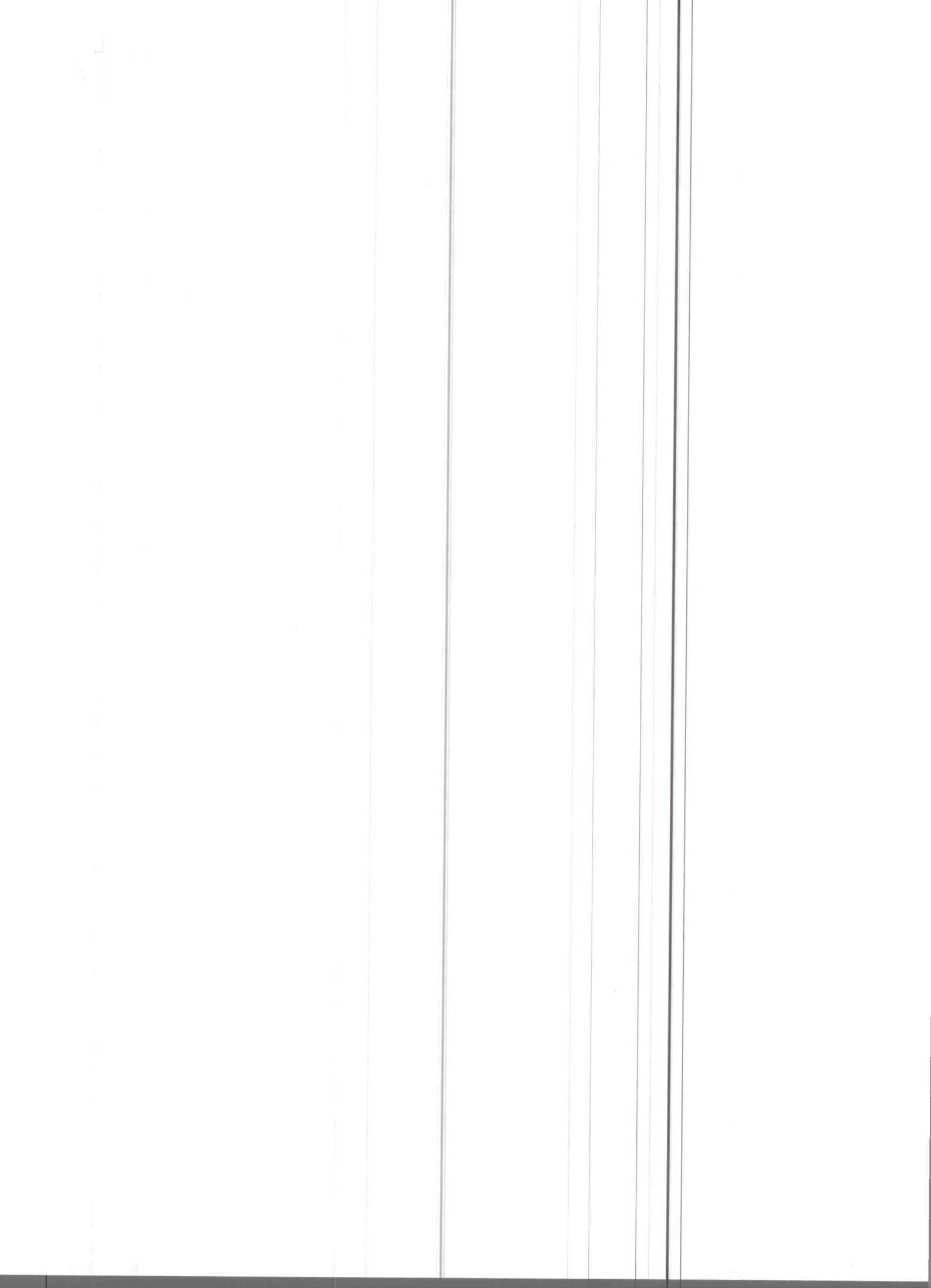


- 1 - Os trabalhadores/as da USISJ devem assumir uma postura de lealdade, integridade e respeito mútuo, abstendo-se de condutas ou práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou ofensivas, de qualquer natureza, que possam configurar, nomeadamente, a prática de assédio.
- 2 - Constitui assédio moral o comportamento que se traduz num processo extremo de hostilização do ambiente de trabalho, sendo percecionado como abusivo e/ou indesejado, consistindo num ataque verbal de conteúdo ofensivo e humilhante, ou através de atos subtis, que se traduzam em violência psicológica ou física, que de forma sistemática seja praticado por superior hierárquico, colega e/ou colegas, com o intuito de intimidar e afetar na dignidade, a integridade psíquica ou física de uma pessoa, criar um ambiente de trabalho hostil ou desestabilizador ou diminuir a sua autoestima.
- 3 - Constitui assédio sexual, seja ele de que índole for, quando associado a todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal, ou física, 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, podendo ocorrer através de atos, insinuações, contactos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.
- 4 - Sem prejuízo das disposições constitucionalmente consagradas, consideram-se comportamentos discriminatórios os que se relacionem, em particular, com raça, género, idade, incapacidade ou atributos físicos, orientação sexual, opiniões, ideologia política ou religião.

Artigo 21.º

Comportamentos ilícitos

- 1 - Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 - a) desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - b) promover o isolamento social;
 - c) ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d) fazer ameaças recorrentes de não renovação do contrato;
 - e) estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f) não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - g) apropriar-se de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
 - h) desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - i) sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da USISJ, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - j) divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - k) dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - l) pedir trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - m) insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - n) fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;



- o) falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- p) criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo.

2 - Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- a) realizar observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- c) promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- d) enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- e) apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 22.º

Prevenção e denúncia

1 – Os trabalhadores/as da USISJ devem adotar um comportamento que previna ou sustenha a prática de qualquer conduta discriminatória ou de assédio, nomeadamente, pelo respeito da reserva da vida privada ou utilização inapropriada dos meios técnicos e tecnológicos colocados ao seu dispor pela USISJ.

2 - As práticas que configurem um comportamento discriminatório ou de assédio devem ser denunciadas e reportadas ao Conselho de Administração da USISJ, que determinará, em função dos indícios apresentados, a averiguação da veracidade dos factos, e instauração do competente procedimento disciplinar.

3 - A informação contida naquelas denúncias é considerada confidencial, e o seu autor não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a sua participação for considerada infundada, dolosa, difamatória ou injuriosa, sendo assegurado o seu anonimato até dedução da acusação.

Artigo 23.º

Burnout

Devem os superiores hierárquicos evitar a sobrecarga ou excesso de trabalho que possa provocar no trabalhador/a perturbação psicológica relacionada com o esgotamento físico ou mental decorrente de uma situação profissional desgastante, que o incapacite para o normal desempenho das suas funções.

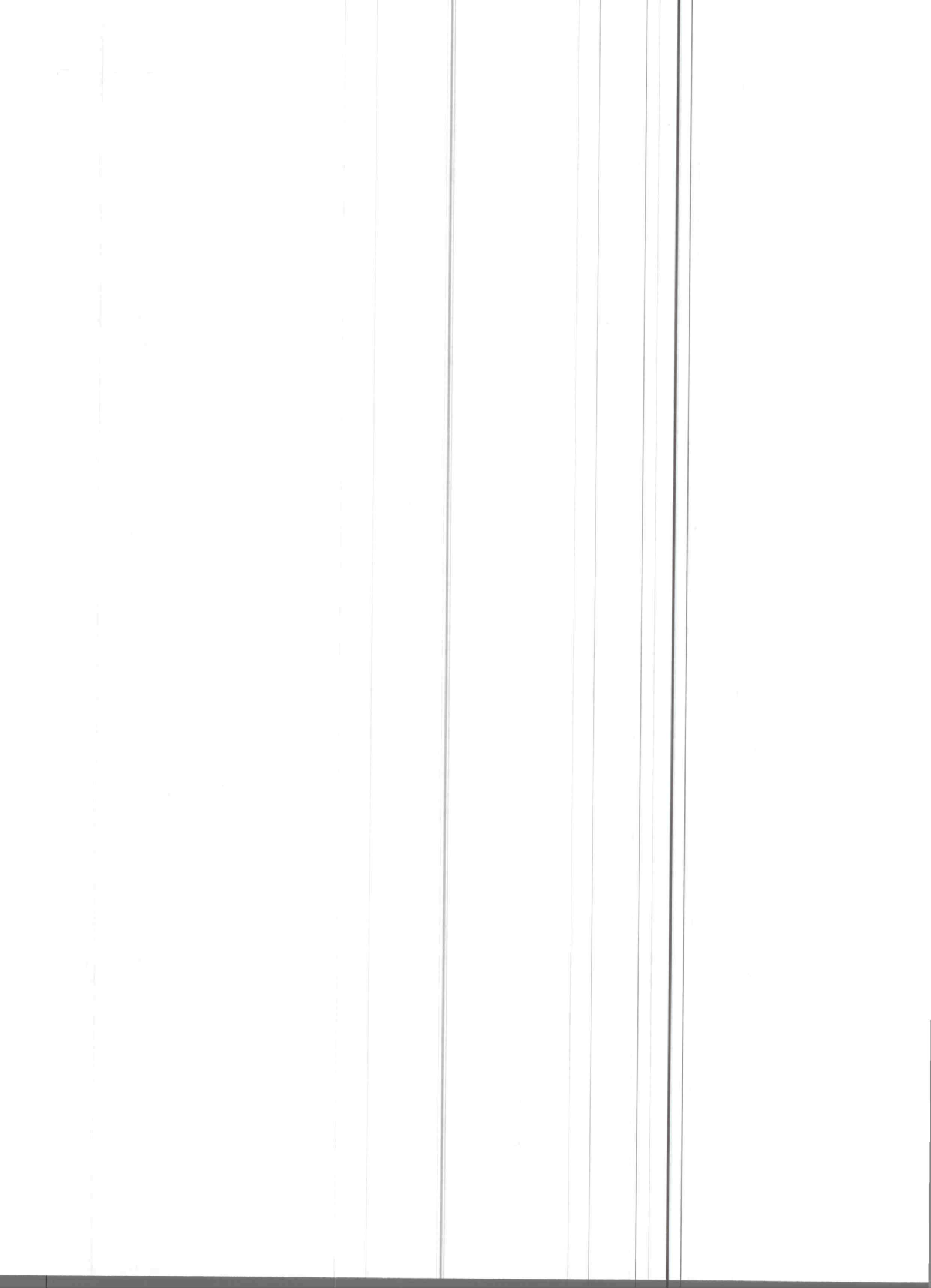
CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 24.º

Incumprimento

O incumprimento das normas de conduta previstas no presente Código constitui infração disciplinar, ficando sujeito a procedimento disciplinar, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou criminal que lhe seja imputável.



Artigo 25.º

Entrada em vigor

1 - O presente Código deverá ser publicado, após aprovação pelo membro do Governo Regional com competência em matéria de saúde, no *Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores* e nas páginas eletrónicas institucionais, como dispõe o n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

2 - O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores*.

3 - A revisão e atualização do presente Código compete ao Conselho de Administração da USISJ, podendo ocorrer sempre que assim o entenda, face a alterações legislativas ou regulamentares supervenientes.

ANEXO I

Declaração de compromisso

_____, abaixo assinado, com a categoria de _____, a exercer funções na Unidade de Saúde de Ilha de São Jorge, declaro, para os devidos efeitos, que tomei conhecimento do conteúdo do Código de Conduta e Ética da Unidade de Saúde de Ilha de São Jorge, comprometendo-me quanto aos princípios e demais atributos neles expressos.

(local) _____, _____ (data)

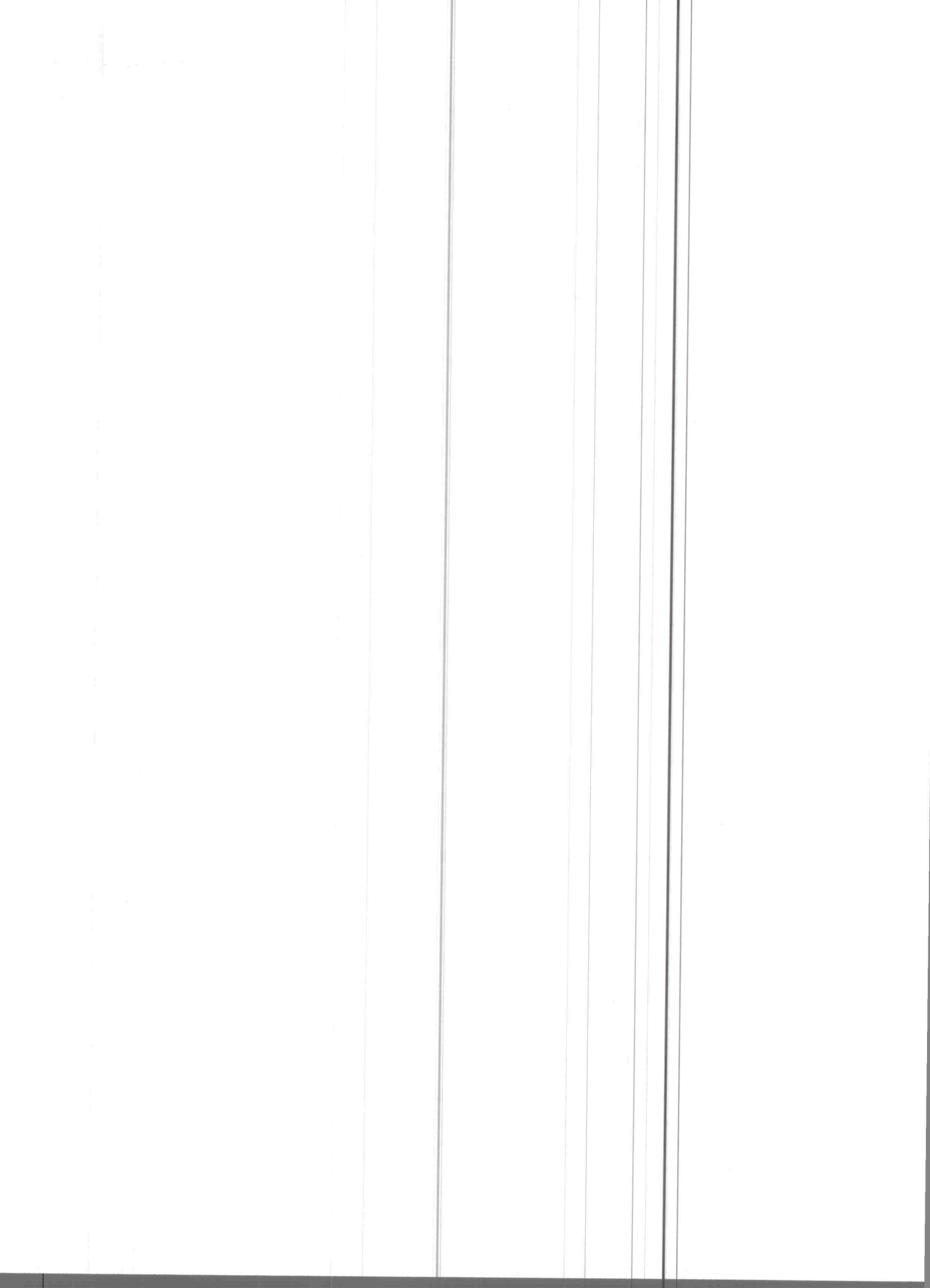
_____ (Assinatura)

ANEXO II

Minuta de comunicação de situação específica de não conformidade e/ou potencial fraude

_____, abaixo assinado, com a categoria de _____, a exercer funções _____, informa, nos termos previstos no Código de Conduta e Ética da Unidade de Saúde de Ilha de São Jorge, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou de potencial fraude:

Identificação de situação a relatar:



Identificação dos Intervenientes/Visados:

Nota: sempre que possível, adicionar ao presente documento outros elementos informativos (em suporte papel e/ou digital) que fundamentem os factos relatados.

(local) _____, _____ (data)

_____ (Assinatura)

ANEXO III

Declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa

_____, abaixo assinado, com a categoria de _____, a exercer funções _____, declara, para os devidos efeitos, que tem conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, designadamente:

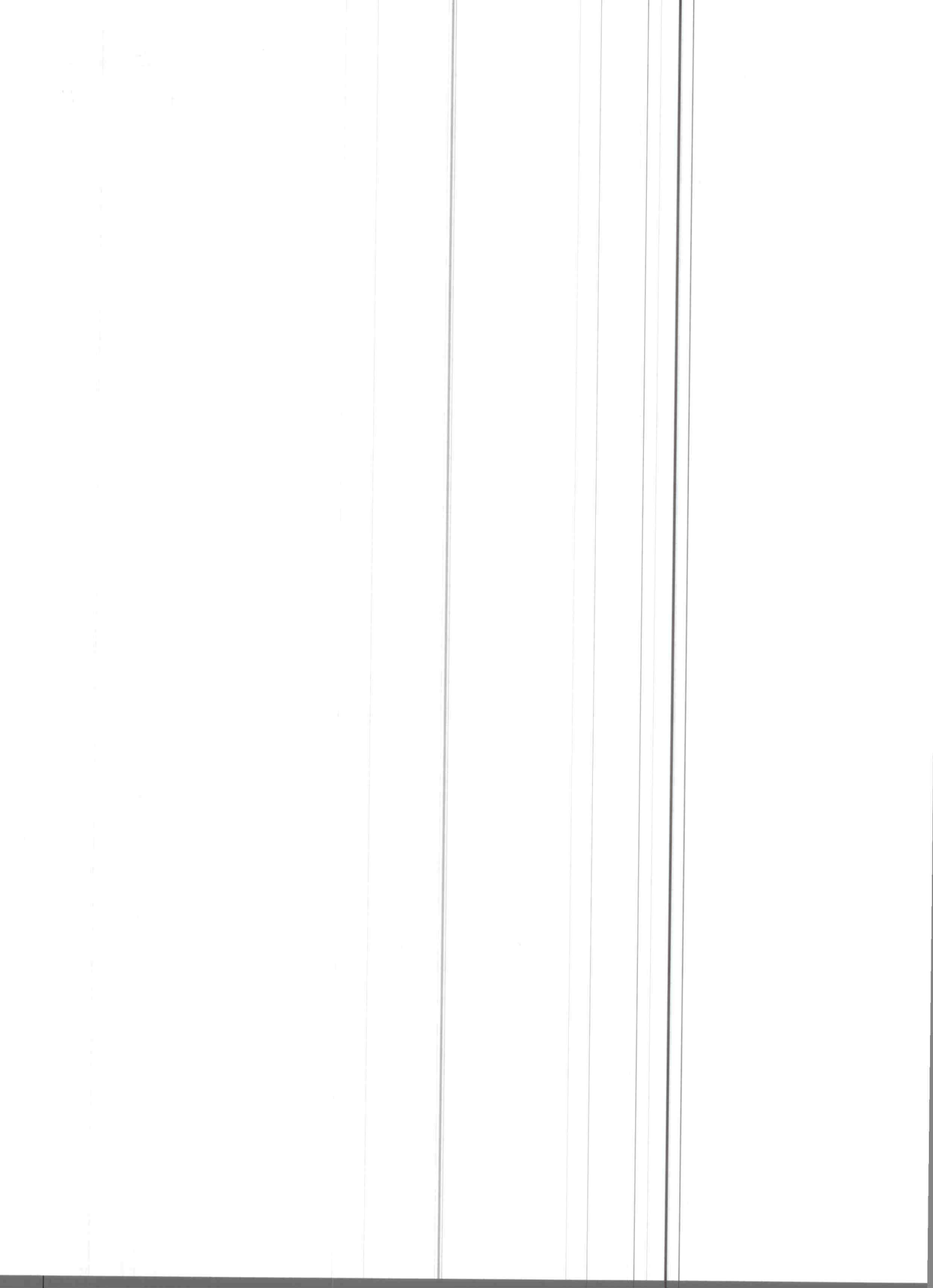
- Na Constituição da República Portuguesa;
- No Código de Procedimento Administrativo;
- Na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- No Estatuto do Pessoal Dirigente.

E que se compromete a solicitar a dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da retidão da sua conduta.

Mais declara que, caso se venha a encontrar em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela dará imediato conhecimento ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

(local) _____, _____ (data)

_____ (Assinatura)



ANEXO IV

Declaração de conflito de interesses

_____, abaixo assinado, com a categoria de _____, solicita escusa do desempenho das funções que lhe estão atribuídas na sua atividade _____, relativa ao processo _____ por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

- Atividades profissionais anteriores (*)
- Atividades externas atuais profissionais ou lúdicas (*)
- Atividades do cônjuge/companheiro, profissionais ou lúdicas (*)
- Atividades dos ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2.º grau, profissionais ou lúdicas (*)
- Outra(s). _____

(*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade:

(local) _____, _____ (data)

_____ (Assinatura)



ANEXO V
Guia de entrega de bens

1. Nome e título do aceitante da oferta:

2. Descrição do bem oferecido:

3. Nome do artista (caso se trate de uma obra de autor):

4. Título (se aplicável):

5. Material:

6. Dimensões:

7. Valor estimado:

8. Identificação da entidade/pessoa ofertante:

9. Circunstâncias que determinaram a aceitação da oferta

10. Data da entrega do bem

11. Localização atual do bem

(local) _____, _____ (data)

_____ (nome), _____ (categoria)

