

ENTIDADE REGULADORA DA SAÚDE

CÓDIGO DE CONDUTA DA ERS

FEVEREIRO DE 2017
(ALTERADO EM SETEMBRO DE 2017)



CÓDIGO DE CONDUTA DA ERS¹

(Artigo 52.º, n.º 8 dos Estatutos da ERS, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 126/2014, de 22 de agosto)

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito subjetivo

O presente diploma é aplicável aos trabalhadores e colaboradores da ERS, independentemente da natureza do respetivo vínculo.

Artigo 2.º

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores e colaboradores da ERS estão vinculados à defesa do interesse público prosseguido pela ERS, devendo observar, no desempenho das suas funções, os princípios gerais da atividade administrativa.
- 2 - Os trabalhadores e colaboradores da ERS devem agir única e exclusivamente de acordo com a lei e com as legítimas instruções e orientações recebidas pelo Conselho de Administração ou pelos respetivos superiores hierárquicos.
- 3 - Em caso de dúvida sobre o regime legal aplicável à sua atuação, devem os trabalhadores e colaboradores da ERS suscitar, junto do seu superior hierárquico, as instruções necessárias com vista a uma atuação consonante com o princípio da legalidade.

¹ Por deliberação do Conselho de Administração da ERS de 29 de setembro de 2017, procede-se à alteração do Código de Conduta da ERS, aprovado em 22 de fevereiro de 2017, aditando-se o artigo 11.º com a epígrafe “Assédio” e renumerando-se o artigo 12.º (anterior 11.º), por força do imposto pela alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que entra em vigor no dia 1 de outubro e que procedeu à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.



Regras de conduta e ética profissional

Artigo 3.º

Igualdade de tratamento e não discriminação

Os trabalhadores e colaboradores da ERS devem abster-se, em relação a qualquer pessoa, de privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, ideias filosóficas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 4.º

Diligência profissional

1 - A atuação dos trabalhadores e colaboradores da ERS deve pautar-se pela lealdade para com a instituição e ser honesta, independente, isenta e não atender a interesses pessoais.

2 - Os trabalhadores da ERS devem aderir a padrões elevados de ética profissional.

3 - Os trabalhadores da ERS devem identificar e fornecer aos superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o bom andamento dos trabalhos.

4 - Os trabalhadores da ERS devem desempenhar as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, assegurando o cumprimento das instruções, o respeito pelos canais hierárquicos apropriados e a transparência no trato com todos os intervenientes, e comportar-se por forma a manter e reforçar a confiança do público na ERS e contribuir para o eficaz funcionamento e o bom nome e a boa imagem da Instituição.

Artigo 5.º

Dever de sigilo

Os trabalhadores e colaboradores da ERS estão especialmente sujeitos aos deveres de diligência e sigilo sobre os factos vindos ao seu conhecimento, por virtude do



exercício das suas funções, constituindo infração grave, para efeitos de responsabilidade disciplinar, independentemente da eventual responsabilidade civil e penal a que haja lugar.

Artigo 6.º

Dever de urbanidade, correção e respeito

Os trabalhadores e colaboradores da ERS estão obrigados a cumprir as regras elementares de urbanidade, correção e respeito no relacionamento com os restantes trabalhadores ou outras pessoas ao serviço da ERS.

Artigo 7.º

Relacionamento com o público

1 - Os trabalhadores e colaboradores da ERS devem respeitar, no seu relacionamento com o público, os princípios de eficiência, disponibilidade, correção pessoal e cortesia, bem como do rigor técnico.

2 - Os trabalhadores e colaboradores da ERS devem ainda assegurar que aqueles que se dirigem aos serviços da ERS obtêm as informações que solicitam, nos prazos adequados, devendo tais informações, bem como as eventuais razões para o seu não fornecimento, ser claras e compreensíveis.

Artigo 8.º

Aperfeiçoamento profissional

Os trabalhadores e colaboradores da ERS devem procurar o aperfeiçoamento e atualização permanente dos seus conhecimentos profissionais, nomeadamente através de autoformação ou da frequência de ações específicas de formação promovidas ou apoiadas pela ERS, tendo em vista a manutenção e a melhoria das suas capacidades profissionais e a prestação de melhores serviços.

Artigo 9.º

Dever de utilização adequada de meios

Os trabalhadores e colaboradores da ERS comprometem-se a, no exercício das suas funções, reduzir o gasto de energia e de consumíveis, devendo, nomeadamente, evitar impressões desnecessárias, reutilizar sempre que possível o papel, recorrer ao modo de impressão económica, utilizar os separadores de lixo e desligar as luzes, os computadores e ar condicionado no final da jornada de trabalho.

Artigo 10.º

Dever de assiduidade e de pontualidade

Os trabalhadores da ERS devem comparecer regular e continuamente ao serviço, dentro das horas que forem designadas.

Proibição de assédio

Artigo 11.º

Assédio

- 1- É proibida a prática de assédio.
- 2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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 carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 4- A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
- 5- A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, independentemente da eventual responsabilidade civil e penal a que haja lugar.



Disposições Finais

Artigo 12.º

Violação do Código de Conduta

Os factos que indiciem a violação das normas previstas no presente código e demais deveres previstos em outros regulamentos internos podem originar a abertura do competente processo disciplinar, para averiguação da prática culposa da infração e consequente aplicação de sanção disciplinar, nos termos previsto no Código do Trabalho e no regulamento da estrutura organizativa, admissão, carreiras, remuneração e disciplina no trabalho.

Porto, 29 de setembro de 2017

O Conselho de Administração,

A Presidente do Conselho de Administração

Sofia Nogueira da Silva

Os Vogais,

Álvaro Moreira da Silva

Nuno Castro Marques