

## Código de Conduta

---

### PARTE I DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Âmbito de Aplicação

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV), independentemente da natureza do vínculo ou da posição hierárquica que ocupem, nas áreas em que intervenham, prosseguindo a missão e representando o Hospital Cruz Vermelha (HCV), conforme o princípio da responsabilidade pelo exercício da atividade que se comprometem realizar e o princípio da convergência com a cultura e os objetivos institucionais do Hospital Cruz Vermelha (HCV). O disposto no presente Código não prejudica a aplicação de outros regimes jurídicos especiais de atividade ou conduta a que o Hospital Cruz Vermelha (HCV), e os seus trabalhadores e colaboradores estejam sujeitos, designadamente a aplicação de regimes legais de boas práticas ou de regras deontológicas.

### PARTE II PRÍNCÍPIOS E VALORES

#### Princípios

O Hospital Cruz Vermelha (HCV), pauta o desenvolvimento da sua atividade pelos seguintes princípios:

Humanidade. Solidariedade. Competência e Responsabilidade. Profissionalismo e Eficiência. Isenção e Imparcialidade. Neutralidade. Transparência. Colaboração e Participação. Lealdade e Integridade. Qualidade e Boas Práticas.

#### Valores

O Hospital Cruz Vermelha (HCV) apela à observância de valores individuais a todos os seus colaboradores, para o bem-estar dos seus utentes e familiares - acrescenta responsabilidade na atenção aos valores universais que é transversal e quotidianamente devida com este objetivo:

A Dignidade Humana. A Liberdade e a Responsabilidade. A Honestidade. A Empatia. A Lealdade. A Confiança.

### PARTE III NORMAS DE CONDUTA

#### Relacionamento Interpessoal

Os trabalhadores e os colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV), devem pautar-se pela lealdade, retidão, amabilidade e espírito de cooperação e entreaajuda, assim como objetividade e imparcialidade no desempenho das suas funções, independentemente da responsabilidade exercida.

Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV), devem cooperar mutuamente na implementação das decisões superiormente determinadas, de forma a garantir o melhor desempenho do Hospital Cruz Vermelha (HCV),

#### Relacionamento dos trabalhadores e colaboradores com os seus utentes

Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) devem ser corretos no seu relacionamento com os utentes, assegurando-lhes o apoio, a informação ou o esclarecimento, sempre que seja solicitado, sobre qualquer assunto que ao utente diga respeito ou sobre o qual este tenha interesse direto, pessoal e legítimo, e têm o direito de esperar dos utentes o pleno respeito pela sua dignidade pessoal e integridade profissional. No exercício das suas funções, os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) devem exibir a sua identificação de forma visível através do respetivo cartão institucional.

Para a **Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** o HCV dispõe já de um Código de Conduta específico e dedicado, que consta em anexo ao presente. (Anexo II).

## **Responsabilidade Social**

O Hospital Cruz Vermelha (HCV) compromete-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. O Hospital Cruz Vermelha (HCV) cumpre as normas de segurança, higiene e bem-estar no local de trabalho, proporciona a prevenção, proteção e promoção da saúde dos trabalhadores e colaboradores. O Hospital Cruz Vermelha (HCV), reconhece a relevância do desenvolvimento de ações que visem a proteção dos trabalhadores e colaboradores de comportamentos de terceiros que possam atentar contra a sua dignidade condenando qualquer forma de coerção física ou verbal.

## **Compromisso Ambiental**

O Hospital Cruz Vermelha (HCV), assume como objetivo fundamental a promoção, controlo e adequação das atividades da Instituição às melhores práticas ambientais, com respeito pela legislação vigente e visando a prossecução de uma estratégia para o desenvolvimento e contribuir para uma sociedade mais evoluída, preservando o meio ambiente e os recursos não regeneráveis para as próximas gerações. Promove junto dos seus trabalhadores e colaboradores uma consciência ambiental no sentido de promover uma gestão ecoeficiente que minimize os impactos ambientais

## **Impedimentos e Conflitos de Interesses**

Todos os trabalhadores e colaboradores devem pautar a sua atuação pelo escrupuloso cumprimento dos limites de responsabilidade que lhes estão atribuídos e usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a consecução dos objetivos do Hospital Cruz Vermelha (HCV), e não para a obtenção de vantagens pessoais. Os trabalhadores e colaboradores devem informar os superiores hierárquicos sempre que, no relacionamento com fornecedores, estes tenham ligações diretas ao profissional ou a familiares próximos.

Os trabalhadores e colaboradores devem abster-se de exercer quaisquer funções fora do Hospital Cruz Vermelha (HCV) sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres ou possam colidir ou interferir na sua atividade enquanto trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV), respeitando o regime legal em vigor em matéria de acumulação de funções. Há conflito de interesses sempre que os trabalhadores e colaboradores tenham interesse pessoal ou patrimonial em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participem ou que de algum modo possam influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial das suas funções. Por interesse pessoal ou patrimonial entende-se qualquer vantagem, ainda que meramente potencial para si próprios ou para outrem. Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV), devem respeitar o regime legal dos impedimentos, escusas ou suspeições e devem declarar a existência de conflitos de interesse, nos termos dos procedimentos e condições previstas na legislação em vigor.

## **Acumulação de funções**

Os trabalhadores e colaboradores devem respeitar o regime legal em vigor em matéria de acumulação de funções.

## **Regime de Ofertas**

Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos. Excetuam-se do disposto no número anterior as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho de funções que se fundamentem numa mera relação de cortesia ou que tenham valor insignificante, tendo em consideração os normativos vigentes.

## **Sigilo Profissional**

Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) devem guardar sigilo profissional relativamente a dados pessoais e qualquer informação direta ou indiretamente relacionada com a saúde dos cidadãos, assim como dos profissionais, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas. O regime geral de sigilo profissional deve integrar, quando necessário, um regime especial de registo e segregação de acesso a dados pessoais, conforme a natureza da intervenção dos trabalhadores e colaboradores, bem como um regime específico sobre a manutenção desse dever após a cessação de funções.

O dever de sigilo profissional deverá ceder, nos termos legais aplicáveis, perante a obrigação de comunicação ou denúncia de factos relevantes às instâncias externas administrativas reguladoras, inspetivas, policiais e judiciárias. O dever de sigilo profissional não deverá, 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. Prevalece o cumprimento do dever de omitir ou revelar informação, decorrente das regras deontológicas das várias profissões. O dever de sigilo profissional, considerada a necessidade de garantir a privacidade pessoal dos utentes, mantém-se mesmo após a cessação de funções.

## **Proteção de Dados Pessoais**

As operações de tratamento de dados pessoais dos profissionais do Hospital Cruz Vermelha (HCV), e em particular dos seus utentes (dados relativos à saúde) regem-se pelo rigoroso respeito das normas e princípios plasmados no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e restante legislação nacional aplicável em matéria de privacidade e proteção de dados, com reflexos na sua política de privacidade. O Hospital Cruz Vermelha (HCV) enquanto responsável pelo tratamento de dados, tendo em conta a sua natureza, o contexto e as finalidades a que se destina, aplica as medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar e poder comprovar que o tratamento de dados pessoais é realizado em conformidade com o RGPD, na estrita medida de salvaguarda dos direitos e liberdades dos titulares dos dados pessoais, entenda-se profissionais e utentes. Neste contexto, os titulares dos dados podem contactar o Encarregado PD através do endereço eletrónico [proteção\\_dados@hcvp.com.pt](mailto:proteção_dados@hcvp.com.pt) sobre todas as questões relacionadas com o tratamento dos seus dados pessoais e com o exercício dos direitos que lhe são conferidos.

Para o **Tratamento de Dados Pessoais** deverão ser tidas em atenção as normas e procedimentos constantes do **Código de Conduta para o Tratamento de Dados Pessoais** em anexo ao presente (Anexo I)

## **Formação**

O Hospital Cruz Vermelha (HCV) deve implementar políticas de desenvolvimento de competências dos recursos humanos, com o compromisso de promover a adequada resposta às suas necessidades e expectativas, visando a satisfação dos profissionais, com o propósito de elevados níveis de competência, excelência e rigor. O Hospital Cruz Vermelha (HCV) deve zelar pela excelência do capital humano, reformulando as estratégias formativas, no âmbito da formação contínua, com um conjunto de características que facilitem as aprendizagens e a transposição das mesmas para o contexto da prática clínica, promovendo o desenvolvimento e a capacitação profissional, a disseminação de boas práticas e a motivação dos profissionais. O Hospital Cruz Vermelha (HCV) deve incentivar a procura ativa de formação por parte dos seus trabalhadores e colaboradores de forma a facilitar e criar condições para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

## **Conservação de Património**

Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) devem, no exercício da sua atividade, utilizar de forma prudente e criteriosa os bens do Hospital Cruz Vermelha (HCV) evitando o desperdício, bem como cumprir rigorosamente as normas de segurança. Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) devem contribuir para a preservação do património informacional clínico e não clínico que constituiu a memória institucional do Hospital Cruz Vermelha (HCV),

## **Desmaterialização**

Todos os pedidos, comunicações, notificações e pagamentos entre os interessados e o Hospital Cruz Vermelha (HCV) são, sempre que possível, efetuados por meios eletrônicos, com vista a simplificar processos e procedimentos, promovendo, assim, uma adequada utilização dos recursos, melhoria da qualidade e do rigor da informação, rapidez de acesso aos dados em condições de segurança e no respeito pela privacidade dos utentes.

## **Sistemas de Gestão Documental**

Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) devem utilizar os sistemas de gestão documental disponíveis para execução das 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 e incrementar a transparência, eficiência e eficácia.

## **Comunicação Interna e Externa**

O Manual da Marca do Hospital Cruz Vermelha (HCV) define a natureza, a missão, os valores e princípios que orientam todo o comportamento e atividade da marca HCV. Neste Manual estão apresentadas as regras e normas a cumprir por todo o cidadão/ entidade/ instituição que utilize a marca Hospital Cruz Vermelha (HCV) para todo e qualquer efeito. O Manual da Marca é revisto regularmente e colocado na intranet do HCV. É da responsabilidade de todos, que dele necessitem, consultá-lo para aceder à informação atualizada.

## **Cruzamento de Informações entre Entidades**

O Hospital Cruz Vermelha (HCV) coopera, de forma ativa, com todas as autoridades de supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhe forem dirigidas, bem como cumprindo com as obrigações de reporte a que está sujeita, de forma verdadeira, apropriada, transparente e rigorosa, sem prejuízo do dever de confidencialidade e a proteção de dados.

## **Combate à Fraude e Corrupção**

É interdito a qualquer trabalhador ou colaborador por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres profissionais.

## **Comunicação de Irregularidades**

Com o objetivo de promover uma cultura de transparência e responsabilização, o sistema de comunicação de irregularidades do Hospital Cruz Vermelha (HCV) destina-se à receção e tratamento, de forma direta e confidencial, de comunicações de irregularidades sobre a organização e funcionamento do Hospital Cruz Vermelha (HCV), apresentadas pelos demais órgãos estatutários, trabalhadores e colaboradores, utentes e cidadãos em geral.

## **Avaliação de Qualidade pelos Serviços**

Com vista a avaliar o grau de satisfação dos serviços prestados, o Hospital Cruz Vermelha (HCV) disponibiliza aos utentes questionários nos locais de atendimento, procedendo ao tratamento dos dados e à divulgação dos resultados obtidos aos seus profissionais e utentes, através dos meios de comunicação institucionais.

## **PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS**

### **Cumprimento**

Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) estão obrigados ao cumprimento de todas as normas legais e regulamentos em vigor, e os diversos Códigos de Conduta e Ética Profissional que lhes sejam destinados. Os trabalhadores e colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) devem proceder ao cumprimento

das políticas, procedimentos e instruções de trabalho aprovados pelo Hospital Cruz Vermelha (HCV) devendo conhecer os documentos normativos internos que dizem respeito à sua área de atuação. O incumprimento das disposições constantes do presente Código é suscetível de constituir responsabilidade disciplinar punível nos termos legais.

### **Revisão**

O presente Código pode ser revisto a todo o tempo por decisão do Conselho de Administração, e sempre que seja legalmente pertinente ou necessário.

## ANEXO I

### Código de Conduta para o Tratamento de Dados Pessoais

---

#### Introdução

Em conformidade com o novo quadro normativo de proteção de Dados Pessoais, que entrou em vigor a 25 de maio de 2018 na União Europeia, nomeadamente do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 “Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados- RGPD” foi elaborado o presente código de conduta para o tratamento de Dados Pessoais no sentido de garantir o pleno alinhamento com o referido quadro legal e no intuito de reafirmar o nosso compromisso e respeito com as regras de privacidade e de proteção de Dados Pessoais.

O Hospital da Cruz Vermelha estabeleceu um conjunto alargado de medidas, da qual faz parte este código de conduta, com o objetivo de reduzir o risco de incumprimento das regras de privacidade e proteção de Dados Pessoais, de forma a acautelar a proteção dos dados que lhe são fornecidos pelos seus utentes. O Código de Conduta de Proteção de Dados Pessoais do HCV foi elaborado ao abrigo do disposto no art.º 40º do RGPD.

#### Definições

Para efeitos do presente Código e do (RGPD), entende-se por:

##### Dados Pessoais (Artigo 4º)

Informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (titular dos dados). É considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos de identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular.

##### Dados relativos à Saúde (Artigo 4º)

São dados pessoais relacionados com a saúde física ou mental de uma pessoa singular, no passado, presente e futuro, incluindo a inscrição e prestação de serviços de saúde, que revelem informações sobre o seu estado de saúde.

##### Destinatário (Artigo 4º)

Uma pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, agência ou outro organismo que recebem comunicações de dados pessoais, independentemente de se tratar ou não de um terceiro. Contudo, as autoridades públicas que possam receber dados pessoais no âmbito de inquéritos específicos nos termos do direito da União ou dos Estados-Membros não são consideradas destinatários; o tratamento desses dados por essas autoridades públicas deve cumprir as regras de proteção de dados aplicáveis em função das finalidades do tratamento.

##### Encarregado da Proteção de Dados (DPO) (Artigo 4º)

Pessoa singular ou coletiva, nomeada pela organização para assegurar as finalidades e os meios de tratamento de dados pessoais. Tem como principais funções informar a organização sobre a conformidade da proteção de dados, aconselhar sobre a avaliação de impacto da proteção de dados, monitorizar a conformidade da proteção de dados, cooperar com as autoridades de controlo, considerar e analisar os riscos associados às operações de tratamento.

##### Ficheiro (Artigo 4º)

Qualquer conjunto estruturado de dados pessoais, acessível segundo critérios específicos, quer seja centralizado, descentralizado ou repartido de modo funcional ou geográfico.

##### Responsável pelo Tratamento (Artigo 4º)

Pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, a agência ou outro organismo que, individualmente ou em conjunto com outras, determina as finalidades e os meios de tratamento de dados pessoais. Sempre que as finalidades e os meios desse tratamento sejam determinados pelo direito da União ou de um Estado-Membro, o

responsável pelo tratamento ou os critérios específicos aplicáveis à sua nomeação podem ser previstos pelo direito da União ou de um Estado-Membro.

#### Subcontratante (Artigo 4º)

Pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, agência ou outro organismo que trate os dados pessoais por conta do Responsável pelo Tratamento.

#### Terceiro (Artigo 4º)

Pessoa singular ou coletiva, a autoridade pública, o serviço ou organismo que não seja o titular dos dados, o responsável pelo tratamento, o subcontratante e as pessoas que, sob a autoridade direta do responsável pelo tratamento ou do subcontratante, estão a autorizadas a tratar os dados pessoais.

#### Tratamento de Dados Pessoais (Artigo 4º)

Operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais com ou sem meios automatizados tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, bem como a limitação ou o apagamento ou a destruição.

#### Violação de Dados Pessoais (Artigo 4º)

Uma violação da segurança que provoque, de modo accidental ou ilícito, a destruição, a perda, a alteração, a divulgação ou o acesso, não autorizados, a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento.

### **1. Objeto e Âmbito**

- 1.1. O presente código de conduta respeita a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, em vigor no Hospital Cruz Vermelha (HCV) no âmbito do exercício das suas competências legais.
- 1.2. Este documento aplica-se a todos colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) independentemente da natureza do seu vínculo, no âmbito da recolha, do tratamento e da utilização de dados pessoais.
- 1.3. O tratamento por parte de subcontratantes, parceiros ou fornecedores, deverá ser sempre regulado por um Acordo sobre Proteção de Dados Pessoais que estabeleça o objeto, a duração do tratamento, a natureza, as finalidades do tratamento, o tipo de dados pessoais, as categorias dos titulares dos dados e as obrigações e direitos do responsável pelo tratamento.

### **2. Licitude do Tratamento e Recolha dos Dados Pessoais**

- 2.1. O Hospital Cruz Vermelha (HCV) é um estabelecimento hospitalar de prestação de cuidados de saúde, que no âmbito da sua atividade, procede de acordo com o princípio da necessidade de conhecer, à recolha e tratamento de dados pessoais para efeitos de cumprimento de contratos ou de obrigações legais a que se encontra vinculado, nomeadamente ao abrigo da alínea h) do art.º 9º do RGPD: “Se o tratamento for necessário para efeitos de medicina preventiva ou do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregado, o diagnóstico médico, a prestação de cuidados ou tratamentos de saúde ou de ação social ou a gestão de sistemas e serviços de saúde ou de ação social com base no direito da União ou dos Estados-Membros ou por força de um contrato com um profissional de saúde, sob reserva das condições e garantias previstas n.º 3”.
- 2.2. A recolha dos dados será efetuada tendo em consideração os direitos dos titulares, o consentimento prestado, a finalidade para que são recolhidos e o cumprimento das respetivas obrigações, sejam resultado do contrato ou da lei.

### **3. Direitos dos Titulares dos Dados**

- 3.1. RGPD consagra, a qualquer momento, o direito do titular dos dados a aceder, retificar, atualizar, limitar e apagar os seus dados pessoais (sempre que legalmente aplicável), o direito de oposição à utilização dos mesmos fora do âmbito da finalidade do registo, bem como o direito à portabilidade dos seus dados.

### **4. Utilização de Recursos no Hospital Cruz Vermelha (HCV)**

- 4.1. Os dados recolhidos pelo Hospital Cruz Vermelha (HCV), informação administrativa e clínica, correspondente às atividades diretas de prestação de cuidados de saúde ou às atividades indiretas de suporte a essa prestação, poderão ser armazenadas em formato digital ou em papel, ou numa combinação dos dois sistemas.
- 4.2. Todos os colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) que tratem dados pessoais, independentemente do tipo de vínculo existente, estão obrigados realizar o tratamento dos mesmos de forma transparente, garantindo confidencialidade e segurança das informações e assegurando que as mesmas serão usadas apenas para os fins expressamente indicados e autorizados
- 4.3. No desenvolvimento das suas atividades os colaboradores devem ter em consideração as seguintes práticas:
  - 4.3.1. Dados pessoais em suporte físico (papel, CDs,)
    - a. Toda a documentação que contenha dados pessoais tem de ser guardada em locais seguros e com acesso condicionado,
    - b. Não deixar impressões de documentos com dados pessoais esquecidas na impressora.
    - c. Utilizar o circuito de destruição de papel implementado no Hospital Cruz Vermelha (HCV), nomeadamente daqueles documentos que contenham dados pessoais e/ou sensíveis.
  - 4.3.2. Sistemas de autenticação e acessos às aplicações
    - a. Utilizar passwords seguras e fáceis de memorizar.
    - b. Não escrever em papel as passwords.
    - c. Não partilhar as passwords e credenciais de acesso a terceiros.
    - d. Não gravar as passwords de forma automática nos sistemas, nem em sites na internet.
    - e. Alterar as passwords iniciais no primeiro acesso ao sistema.
    - f. Não utilizar as mesmas passwords para os sistemas do Hospital Cruz Vermelha (HCV) e para os sistemas de uso pessoal.
    - g. Sempre que ausente do posto de trabalho bloquear o ecrã (botão Windows+L). Os profissionais são responsáveis pela utilização da sua “password” sempre que a mesma resulta de sua culpa ou negligência.
    - h. É proibida a gravação ou cópia da documentação confidencial a que tiver acesso, fora do contexto profissional.
  - 4.3.3. Utilização do sistema de correio eletrónico
    - a. o envio de correio eletrónico verificar sempre se o destinatário está correto.
    - b. Não abrir correio eletrónico de origem desconhecida, eliminá-los imediatamente.
    - c. Não clicar em link ou descarregar ficheiro de correio eletrónico suspeito.
    - d. Não utilizar o correio eletrónico institucional para questões pessoais, nem para registos em sites, redes sociais e afins.
  - 4.3.4. Locais de atendimento ao público
    - a. Não deixar folhas com dados pessoais em cima dos balcões.
    - b. Não colocar impressoras em zonas de passagem.
    - c. Não fazer arquivo.
    - d. Colocar em gavetas fechadas os documentos com dados pessoais do dia.
  - 4.3.5. Comunicação Externa
    - a. A comunicação com o utente/doente/subcontratantes/parceiros ou fornecedores deve sempre ser feita através dos meios institucionais disponibilizados pelo Hospital Cruz Vermelha (HCV).
    - b. Não divulgar ou aceder a informação confidencial, fora do contexto profissional e em conformidade com o presente código de conduta, normas internas e éticas aplicáveis.
    - c. Não fornecer qualquer informação com dados pessoais a terceiros, com exceção das situações previstas na legislação em vigor (ex: por consentimento do titular dos dados).

## **5. Dever de Sigilo e de Segredo Profissional**

- 5.1. Todos os colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV), independentemente do tipo de vínculo existente, que tratem dados pessoais, estão obrigados a guardar, proteger e preservar, sob sigilo, todos os dados, a que tenham tido acesso em resultado do desempenho das suas funções.
- 5.2. O dever de sigilo indicado no ponto anterior manter-se-á em vigor, mesmo após a cessação das funções ou dos contratos celebrados, seja qual for a causa da cessação dos mesmos, e por todo o tempo que seja necessário ao cumprimento da lei.

## **6. Responsabilidades e Deveres dos Colaboradores**

- 6.1. Todos os colaboradores devem ter conhecimento e cumprir o presente código de conduta, uma vez que ele estabelece a forma de agir do Hospital Cruz Vermelha (HCV) rante o RGPD e fornece diretivas comportamentais obrigatórias para todos os colaboradores.
- 6.2. É dever de todos colaboradores que tenham conhecimento de qualquer situação que possa implicar uma violação de dados pessoais comunicá-la, com caráter de urgência, ao Encarregado de Proteção de Dados Hospital Cruz Vermelha (HCV), através do endereço eletrónico protecao\_dados@hcvp.com.pt ou qualquer outro meio.
- 6.3. Os colaboradores que incumprirem o estabelecido neste regulamento bem como as notas informativas e comunicações internas para dar cumprimento à proteção de dados pessoais poderão ser alvo de processo disciplinar, responsabilizados civil e criminalmente, com a decorrente obrigação de indemnizar a instituição ou terceiros pelos prejuízos sofridos em virtude do seu incumprimento.

## **7. Lei Aplicável**

- 7.1. todas as omissões, ao previsto no presente Código de Conduta, será aplicado o estipulado no RGPD, bem como a legislação nacional em vigor sobre este assunto, nomeadamente a Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto.

## **8. Entrada em Vigor**

- 8.1. presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação pelo Conselho de Administração do Hospital Cruz Vermelha (HCV).

## ANEXO II

### Código de Conduta para Prevenção e Combate Assédio Laboral

---

#### Preâmbulo

O Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Hospital da Cruz Vermelha, pretende dar cumprimento ao previsto na Lei n. 973/2017 de 16 de agosto, materializando assim a preocupação do Hospital Cruz Vermelha (HCV) em proteger os seus trabalhadores contra este tipo de violência.

O presente Código é, assim, um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Hospital Cruz Vermelha (HCV) promovendo o respeito pela diversidade, cooperação e trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

O presente código tem, pois, como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O Hospital Cruz Vermelha (HCV) valoriza o bem-estar de todos os trabalhadores e colaboradores, e promove um clima interno e relações de trabalho saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações. Razão pela qual o Hospital Cruz Vermelha (HCV) se compromete a garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, o direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual. É, pois, com objetivo de dar cumprimento ao solene compromisso acima assumido, que procede à emissão do vertente Código de Conduta.

#### Artigo 1.º | Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta aplica-se:
  - a. A todos os dirigentes do Hospital Cruz Vermelha (HCV) e a todos os seus trabalhadores, independentemente do vínculo contratual, abrangendo ainda todos os que exerçam a sua atividade profissional dentro das instalações do Hospital.
  - b. A todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o Hospital Cruz Vermelha (HCV), mesmo que temporárias, e ainda
  - c. Às relações no âmbito da atividade do Hospital Cruz Vermelha (HCV) quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação ou comunicação.

#### Artigo 2.º | Princípios Gerais

1. Cumpre ao Hospital Cruz Vermelha (HCV), no âmbito das relações profissionais, promover um desenvolvimento organizacional que valorize o bem-estar de todos, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo da integridade, responsabilidade e rigor.
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários deste código de conduta devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses Hospital Cruz Vermelha (HCV) e sempre no total respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

#### Artigo 3.º | Assédio

1. proibida a prática de assédio em qualquer uma das suas manifestações.
2. Constitui assédio todo 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. Considera-se assédio sexual todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. Considera-se assédio moral todo o comportamento indesejado e abusivo praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo e humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

#### **Artigo 4.º | Comportamentos Ilícitos**

São expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- a. Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido.
- b. Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo.
- c. Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
- d. Convites para encontros indesejados.
- e. Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
- f. Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou através de sites e redes sociais.
- g. Telefonemas, cartas, SMS, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.
- h. Olhares insinuantes.
- i. Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.
- j. Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).
- k. Agressão ou tentativa de agressão sexual.
- l. Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.
- m. O isolamento ou falta de contacto em relação a colegas.
- n. O isolamento ou falta de contacto com chefias.
- o. Definição de objetivos impossíveis de atingir.
- p. Desvalorização sistemática do trabalho.
- q. Funções desadequadas.
- r. Ameaças sistemáticas de despedimento.
- s. Situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.
- t. Humilhação devido a características físicas psicológicas ou outras.

#### **Artigo 5.º | Infrações**

1. Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer colaborador do Hospital Cruz Vermelha (HCV), independentemente das funções que desempenha.
2. Sempre que o Hospital Cruz Vermelha (HCV) tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar do Hospital Cruz Vermelha (HCV), será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 6.º | Denúncia**

1. Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve denunciar a situação.
2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

#### **Artigo 7.º | Formalização da Denúncia**

1. Os casos de assédio devem ser comunicados, por escrito, ao Departamento de Recursos Humanos, ou ainda ao superior hierárquico que obrigatoriamente comunica ao Departamento de Recursos Humanos.
2. A pessoa que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral, poderá ainda apresentar queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

#### **Artigo 8.º | Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas**

1. O Hospital Cruz Vermelha (HCV) garante um regime específico de proteção ao denunciante e as testemunhas, em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. As pessoas que denunciarem situações de assédio são especialmente protegidas pelo Hospital Cruz Vermelha (HCV) relativamente a eventuais formas de retaliação ou tentativas de retaliação.
3. A retaliação constitui uma violação grave deste código de conduta e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

#### **Artigo 9.º | Sanções**

1. Qualquer colaborador envolvido em comportamento proibido por este código de condutas, assim como, aqueles que fizerem denúncias de má-fé, ficam sujeitos à abertura de procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho.
2. Em situações particularmente graves/ e ou no caso de se verificar prova do incidente de assédio, o Hospital Cruz Vermelha (HCV) prestará apoio jurídico/técnico ao trabalhador que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

#### **Disposições Finais | Artigo 10.º**

##### **Entrada em Vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração do Hospital Cruz Vermelha (HCV) e após divulgação a efetivar por meio de publicitação interna, através dos canais de comunicação geral.