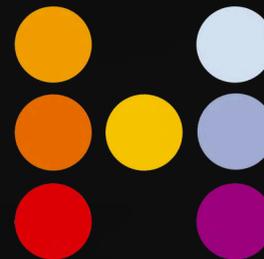


Código de Conduta e Ética

Este documento reverte do conteúdo do M 11_00 – Manual do Código de Conduta e Ética - datado a 21 de Março de 2022, controlado pela Direção de Qualidade e Gestão do Risco, para uma versão de utilização no website.

2022 - 2025



Grupo
Hospital de Loulé

ÍNDICE

1. Disposições Gerais – Âmbito de Aplicação e Dever de Cumprimento

2. Missão, Visão e Valores do Grupo Hospital de Loulé

3. Princípios de Atuação

3.1. Os nossos princípios para com os Clientes/Utentes

3.2. Os nossos princípios para com os Colaboradores

3.3. Os nossos princípios para com os Fornecedores e Parceiros

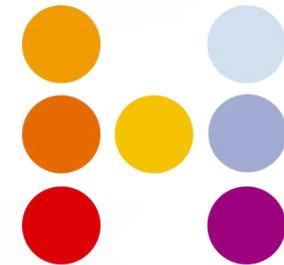
4. Autoridades

5. Incumprimento

6. Sanções Cíveis e Outras

6.1. Sanções penais

7. Disposições Finais



Grupo
Hospital de Loulé

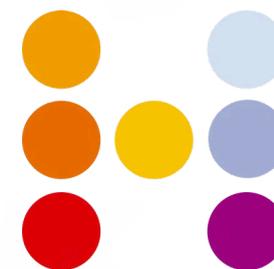
1. Disposições Gerais – Âmbito de Aplicação e Dever de Cumprimento

O presente Código de Ética e de Conduta do Grupo Hospital de Loulé (doravante Grupo) o qual tem por base a integridade, ética e rigor na área da Saúde, o respeito pelos direitos humanos e direitos laborais, bem como responsabilidade social e sustentabilidade do meio ambiente, deve ser encarado como uma referência de orientação para todos os colaboradores do Grupo.

A aplicação do presente Código e o seu cumprimento, não impede ou dispensa o colaborador de respeitar e cumprir outras leis.

O presente Código não colide com as regras de ética e deontologia profissional dos diferentes grupos profissionais que colaboram com o Grupo Hospital de Loulé.

O seu cumprimento é obrigatório a todos os Colaboradores do Grupo Hospital de Loulé, independentemente do vínculo contratual em que se encontrem, incluindo administradores e gestores e também a fornecedores, procuradores e mandatários com relacionamento direto com as empresas do Grupo, devendo ser-lhes dado conhecimento das suas disposições.



Grupo
Hospital de Loulé

2. Missão, Visão e Valores do Grupo Hospital de Loulé

Hospital e Clínicas - Missão, Visão e Valores

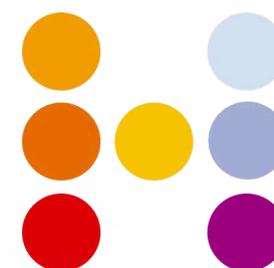
O Grupo Hospital de Loulé, com um corpo clínico constituído por profissionais de grande prestígio, oferece à comunidade os mais modernos recursos técnico-científicos disponíveis, bem como equipamentos de vanguarda no que respeita à qualidade tecnológica.

Para uma prestação de cuidados de saúde adaptada às necessidades individuais de cada pessoa, o Grupo Hospital de Loulé desenvolve a sua atividade de forma integrada e abrangente aliando a prestação de cuidados de proximidade.

Nasce assim uma nova abordagem aos cuidados de saúde: mais humana, mais próxima.

"Cuidamos dos nossos doentes como família"

Unidades do Grupo Hospital de Loulé	
Empresa	Atividade
Hospital de Loulé, S.A.	Serviços de Saúde
HL Plaza - Clínica Internacional do Plaza, Lda.	Serviços de Saúde
Justcare - Clínica Internacional de Vilamoura, Lda.	Serviços de Saúde
Clínica Internacional de Olhão	Serviços de Saúde
Centro Clínico de Almancil, Lda.	Serviços de Saúde



Grupo
Hospital de Loulé

Missão, Visão e Valores

Missão

O Grupo Hospital de Loulé tem por missão a prestação de cuidados de saúde humanizados e diferenciados, de qualidade através da gestão integrada dos cuidados, combatendo a doença, promovendo a saúde em todo o ciclo de vida da pessoa, a toda a população residente e a outros utentes, utilizando adequadamente os seus recursos humanos e materiais em obediência aos princípios da qualidade, de efetividade e de eficiência.

Visão

O Grupo Hospital de Loulé assume a visão de constituir-se no principal prestador privado de serviços de saúde no Algarve, pela sua excelência e diferenciação.

Valores

Os valores desta unidade de saúde devem ancorar-se no princípio basilar de que as necessidades do paciente estão em primeiro lugar, acima dos interesses da organização e dos interesses pessoais dos seus colaboradores.



Devem ser valores do Hospital de Loulé:

Integridade – Adotar os mais elevados padrões de profissionalismo, ética e responsabilidade para merecer a confiança que os pacientes depositam em nós, criando empatia com os doentes e as suas famílias.

Cooperação – Incorporar na missão da empresa as contribuições dos colaboradores, reunindo as capacidades individuais para estabelecer uma colaboração efetiva e agregadora.

Compaixão – Prover os melhores cuidados possíveis, tratando os pacientes e famílias com sensibilidade, num ambiente de conforto e segurança.

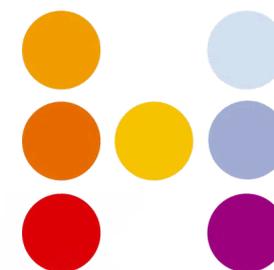
Dignidade – Tratar todos, pacientes, familiares ou membros da comunidade, com absoluto respeito, humanizando a medicina.

Talento – Engrandecer as vidas daqueles de quem cuidamos através de ideias criativas e dos talentos individuais de cada profissional.

Confiança – Desenvolver relações de longo prazo com os doentes e fornecedores, baseadas na confiança e integridade.

Lealdade – Promover a honestidade e a seriedade em todos os atos desenvolvidos pelo hospital, sejam médicos ou administrativos, de acordo com as expectativas Conselho de Administração e, acima de tudo, dos pacientes.

Inovação – Fornecer os melhores cuidados de saúde possíveis, alicerçados nos progressivos avanços da Ciência e Tecnologia, procurando implementar tratamentos pioneiros e inovadores.



Grupo
Hospital de Loulé

3. Princípios de Atuação

3.1. Os nossos princípios para com os Clientes / Utentes

Os valores desta unidade de saúde devem ancorar-se no princípio basilar de que as necessidades do paciente estão em primeiro lugar, acima dos interesses da organização e dos interesses pessoais dos seus colaboradores.

Acompanhar os pacientes a enfrentar os desafios da recuperação e desenvolvendo uma relação baseada na confiança e encorajar e renovar a esperança dos pacientes faz parte da nossa Missão.

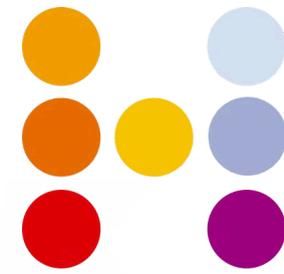
Assim, é dever de todos os colaboradores, na sua relação com o Cliente, assegurar o cumprimento dos seguintes princípios:

Empatia

No âmbito do desempenho da nossa função, asseguramos uma prestação de cuidados de saúde de elevada qualidade e que a nossa comunicação é feita com clareza, rigor, transparência e cuidado tendo por base uma relação de confiança com os nossos Utentes, respetivas famílias e/ou cuidadores.

Disponibilidade e Atenção

Todos os colaboradores têm o dever de fornecer informação clara e verdadeira, comunicando com toda a transparência; esclarecer, os nossos utentes, de forma respeitosa, adequada e educada, mesmo se em desacordo. Em caso de críticas e/ou reclamações dos nossos utentes, responder objetiva e construtivamente a essas mesmas críticas e/ou reclamações.



Grupo
Hospital de Loulé

Respeito, privacidade e confidencialidade

Cada cliente deve ser tratado com afabilidade e respeito pela sua dignidade, privacidade, valores, crenças e opções.

Os Clientes/Utentes são informados sobre o tratamento dos seus dados pessoais, dos seus direitos e, quando o tratamento de dados pessoais é realizado com base no consentimento, asseguramos que este é livre, explícito e informado de acordo com o estabelecido no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Os colaboradores que, no desempenho das suas funções, têm acesso a dados pessoais e confidenciais de colaboradores e de Clientes/Utentes, além de estarem sujeitos ao sigilo profissional, garantido contratualmente, pautam o seu comportamento pela máxima discrição.

Profissionalismo

Os colaboradores, de todas as áreas funcionais e categorias profissionais, deverão desempenhar a sua função com o maior rigor e profissionalismo e de acordo com os princípios deontológicos e de ética médica e humana.

Os nossos Clientes/Utentes devem ser sempre tratados com o máximo de rigor, transparência e profissionalismo, garantindo-se todas as condições necessárias ao cabal exercício do seu direito de livre escolha.

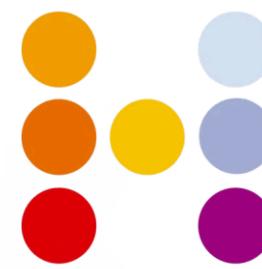
O elevado grau de segurança dos nossos Clientes/Utentes é o nosso compromisso e não toleramos comportamentos que a ponham em causa.

Numa postura ativa de apoio às vítimas, as situações de abuso, maus-tratos ou negligências detetadas deverão ser sempre sinalizadas às instâncias adequadas dentro e fora da organização.

Garantimos transparência e correção nas práticas financeiras, designadamente no âmbito da relação com os nossos Clientes/Utentes.

Todos os colaboradores têm o dever de prestar as informações relevantes aos Clientes/Utentes, de forma a garantir a transparência e a plena informação sobre a prestação de serviços de saúde.

O cliente deve receber informação suficiente, adequada e compreensível sobre o seu estado de saúde, os cuidados necessários, as alternativas disponíveis e respetivos riscos e, quando aplicável, os encargos financeiros previsíveis, devendo esta informação ser apenas transmitida aos familiares/representantes que o cliente expressamente determine. Quando se trate de Clientes/Utentes menores ou incapazes, a informação será prestada aos pais/representantes legais, podendo ser partilhada com o cliente de acordo com a sua maturidade emocional e intelectual.

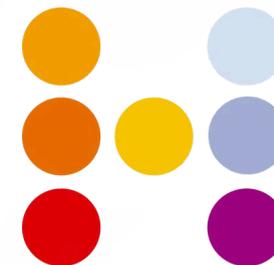


**Grupo
Hospital de Loulé**

Ofertas dos Clientes/Utentes

A aceitação ou oferta de presentes, lembranças ou brindes pode ser geradora de situações de conflito de interesses que podem comprometer, ou aparentar comprometer, a objetividade de um colaborador ou, então, configurar práticas de corrupção ou suborno. Por isso, apenas é possível aceitar presentes desde que sejam de mera cortesia e apropriados à circunstância e nos termos e condições constantes no M 10 - Política de Ofertas em vigor no Grupo.

Os Colaboradores do Grupo Hospital de Loulé deverão respeitar todos os direitos dos nossos Clientes/Utentes, respeitando as suas necessidades, opiniões, dúvidas e livre escolha, tratando-os com a máxima dignidade. Caso tenham conhecimento de tratamento desviante e reprovável face ao nosso Código de Conduta, o Grupo Hospital de Loulé espera que o mesmo seja reportado ao superior hierárquico e à Direção da Qualidade e Gestão de Risco.

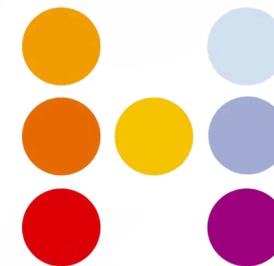


Grupo
Hospital de Loulé

Gestão de Reclamações/Sugestões

Valorizamos a opinião dos nossos Clientes/Utentes quer se trate de uma reclamação, de um elogio ou de um pedido de informação.

As reclamações e sugestões apresentadas são analisadas com vista a melhorar os serviços prestados e reconhecimento de erros, servindo assim como instrumento de correção e melhoria contínua da organização dos serviços e do trabalho de cada colaborador, conforme descrito no P 27 – Tratamento das reclamações e elogios.



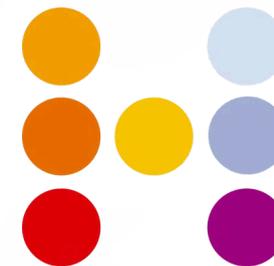
Grupo
Hospital de Loulé

3.2. Os nossos princípios para com os Colaboradores

O Grupo Hospital de Loulé, cumpre com todas as obrigações legais aplicáveis em matéria de direito laboral, incluindo o respeito pelos padrões internacionais de direitos fundamentais laborais como as Convenções Fundamentais da Organização Mundial do Trabalho. Considera ainda o Grupo Hospital de Loulé, que os colaboradores são os seus ativos mais valiosos, sendo cada um deles um importante contributo para conseguir cumprir a sua Missão e obter sucesso.

Todos os colaboradores devem ser sempre tratados com respeito e de forma profissional. Procuramos, por isso, fomentar o seu desenvolvimento profissional contínuo e o reconhecimento do mérito. No âmbito da sua atividade profissional, os colaboradores devem conhecer, respeitar e fazer respeitar a Missão, a Visão e os Valores do Grupo.

Todos os colaboradores devem conhecer o conteúdo deste Código e consultar as políticas já existentes, processos e procedimentos que fazem parte do seu âmbito de atuação.

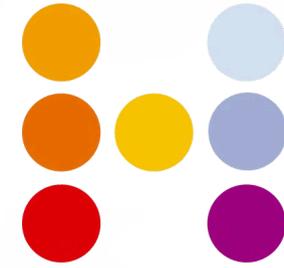


Grupo
Hospital de Loulé

Integridade e Lealdade

Os princípios de integridade e lealdade são exigidos a todos os colaboradores, independentemente da sua posição na hierarquia e está vedada a utilização da Empresa, ou do seu nome, para a obtenção de benefícios a seu favor ou de terceiros por si indicados.

Deverá ser adotado um comportamento idóneo e digno no exercício das suas atividades e no relacionamento interno e externo, salvaguardando o prestígio da organização e dos restantes colaboradores e que contribua para um relacionamento interpessoal correto, cordial e promotor de um forte espírito de cooperação e de coesão na organização.



Grupo
Hospital de Loulé

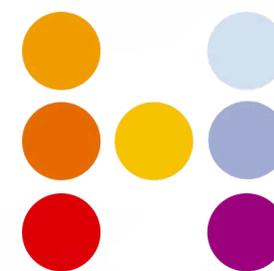
Respeito pelos Direitos Fundamentais

Cumprimos e fazemos cumprir os direitos fundamentais, tal como estão consignados nas principais leis nacionais e internacionais assim, não serão toleradas quaisquer situações de abusos físicos ou verbais, intimidações ou ameaças, assédio ou discriminação por razões de ascendência, idade, género, raça, nacionalidade, língua, origem étnica, território de origem, deficiência, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, condição social, estado civil ou orientação política ou sindical e religiosa ou sexual, bem como a mentira, a difamação ou a injúria.

A todos os trabalhadores da empresa é garantido o direito à igualdade no acesso ao trabalho, não podendo haver qualquer forma de discriminação, em função de fatores discriminação previstos na lei.

Nenhum trabalhador da empresa pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, em função de fator de discriminação, legalmente definido.

Consideramos essencial que todos os colaboradores sejam tratados de um modo justo e equitativo, valorizando objetivamente as suas competências e qualificações.



Grupo
Hospital de Loulé

Assédio em Contexto Laboral

Na empresa ficam vedadas quaisquer práticas que possam, legalmente, constituir qualquer tipo de assédio no trabalho incluindo *bullying* ou *mobbing*.

A proibição do assédio abrange também, as fases de recrutamento do trabalhador e de execução do contrato de trabalho, incluindo-se a formação, a promoção, a carreira profissional e condições de trabalho.

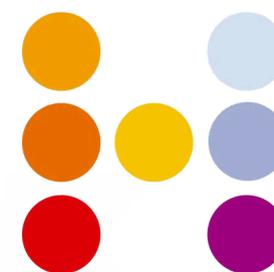
Considera-se assédio no trabalho qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso, no próprio emprego ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Particularmente, constitui assédio sexual, igualmente proibido, o comportamento indesejado pelo trabalhador, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou, simplesmente, desestabilizador.

A proibição dos comportamentos referidos é dirigida a todas as pessoas da empresa, nomeadamente os que estejam em funções de administração, direção, responsáveis por quaisquer serviços, sectores ou pessoas e os que não tenham quaisquer funções hierárquicas sobre quaisquer outros trabalhadores.

Beneficiam da proteção da proibição da discriminação e do assédio todos os trabalhadores da empresa, qualquer que seja a sua posição nela, categoria profissional, antiguidade ou tipo de contratação.

As políticas da empresa de recrutamento, salarial, promoções, formação e de condições de trabalho obedecerão aos princípios de igualdade e de não discriminação previstas na lei com proibição do assédio.



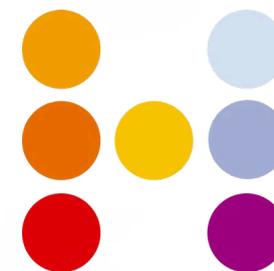
Grupo
Hospital de Loulé

Constitui obrigação de todos os trabalhadores da empresa, tenham ou não funções de direção ou responsabilidade sobre secções, departamentos ou pessoas, participar ao superior hierárquico e aos serviços de recursos humanos, quaisquer factos de que tenham conhecimento, no âmbito da empresa, que ofendam o direito igualdade e à não discriminação dos trabalhadores em função de fatores de discriminação acima apresentados ou à proibição do assédio, sob qualquer forma, no acesso ao trabalho ou neste.

Será objeto de procedimento disciplinar, com possibilidade de aplicação de grave sanção, qualquer comportamento de qualquer trabalhador que constitua assédio a qualquer trabalhador ou que discrimine, ilegalmente, qualquer trabalhador, sem prejuízo de responsabilidade penal, que ao caso possa caber.

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.

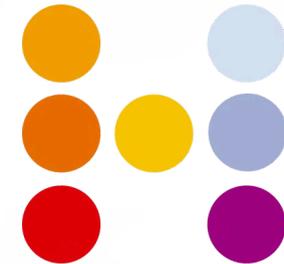
Quem, efetivamente, praticar atos de discriminação no âmbito da empresa fica pessoalmente responsável pelas coimas que sejam aplicadas a esta, tendo de proceder ao ressarcimento dos montantes pagos.



Grupo
Hospital de Loulé

Colaboração ativa

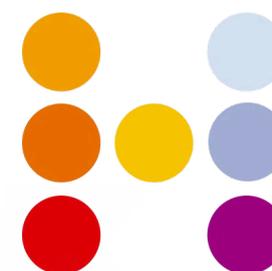
Todos os colaboradores devem manter uma postura íntegra e de estabelecimento de relações de confiança e empatia com colegas e com todos os interlocutores com quem, no âmbito da sua atuação, se relacionam profissionalmente.



Grupo
Hospital de Loulé

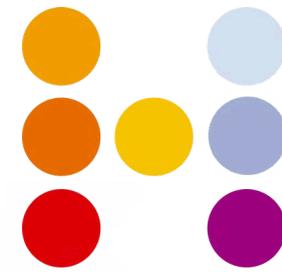
Todos os colaboradores são responsáveis:

- Pelo cumprimento dos procedimentos internos, requisitos e legislação aplicáveis à atividade, devendo exercer as suas funções de forma íntegra e profissional, respeitando os valores, os princípios e as regras internas da Empresa;
- Pelo cumprimento de legislação e normas reguladoras – observação, no quotidiano, da legislação aplicável, bem como dos regulamentos e normas da própria organização que tenham sido devidamente divulgadas;
- Pelo cumprimento de todas as normas, nacionais e internacionais, de combate à corrupção, fraude fiscal e, branqueamento de capitais e outros crimes financeiros e ao respeito integral da Política Anticorrupção e Infrações Conexas em vigor no Grupo Hospital de Loulé. Nenhum colaborador do Grupo Hospital de Loulé deve conceder, direta ou indiretamente a um terceiro, nem receber vantagens indevidas, seja de que natureza for e por qualquer motivo, com o intuito de obter ou de manter benefício comercial ou um tratamento favorável, e/ou lesar os interesses do Grupo.
- Por reportar à Direção de Qualidade e Gestão de Risco o recebimento de ofertas que excedam a mera cortesia e tenham um valor comercial significativo. Devem ser recusadas quaisquer ofertas de clientes, acionistas, investidores, fornecedores ou outros parceiros, quando excedam a mera cortesia ou tenham um valor comercial significativo. Os colaboradores somente poderão receber ofertas de cortesia, nos termos e condições constantes da M 10 - Política de Ofertas em vigor no Grupo.
- O Grupo Hospital de Loulé dispõe de um Canal de Denúncias, através do qual as denúncias associadas a esta temática poderão ser apresentadas, aplicando-se também o disposto na legislação de proteção dos denunciantes (RGPDI – Regime Geral de proteção de denunciante de infrações. Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.).



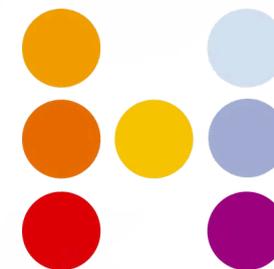
**Grupo
Hospital de Loulé**

- Pela assiduidade, pontualidade e articulação com profissionais e equipas – respeito absoluto pela assiduidade, pontualidade e permanência no posto de trabalho até ao momento em que possa ser assegurada a transmissão de informação ao colaborador do turno seguinte, nos casos aplicáveis;
- Pela confidencialidade dos Dados, os colaboradores que, no desempenho das suas funções, têm acesso a dados pessoais e confidenciais de colaboradores e de clientes/utentes, além de estarem sujeitos ao sigilo profissional, garantido contratualmente, deverão assegurar um comportamento pautado pela máxima discrição. O acesso aos dados pessoais de clientes e colaboradores é absolutamente vedado a quem não tenha motivos funcionais para o efeito, independentemente da função ou natureza de quem a eles pretenda aceder.
- A obtenção, produção, registo, gestão, conservação, eliminação, acesso, utilização e divulgação de dados de qualquer natureza, sejam relativos a clientes, colaboradores, fornecedores ou terceiros, devem obedecer a uma ética estrita que assegure que os dados são utilizados, apenas, para a finalidade a que se destinam e em benefício dos seus titulares ou para o melhor desempenho do Grupo Hospital de Loulé.
- A divulgação pública de dados pessoais através seja de que meio for é absolutamente proibida. A mesma proibição aplica-se a informação de natureza empresarial do Grupo Hospital de Loulé. Consideramos informação da organização toda aquela que seja desenvolvida internamente incluindo, nomeadamente, qualquer registo, email, informação, dados pessoais e clínicos referentes a clientes, colaboradores, planos de negócio, marketing, software e dados financeiros. Toda a informação propriedade da organização, de carácter “não público”, tem natureza confidencial e reservada.



Grupo
Hospital de Loulé

- Os colaboradores devem usar, com reserva e discrição, e apenas no âmbito das suas funções, quaisquer informações, factos ou qualquer outra matéria de que tenham conhecimento no âmbito ou na sequência do exercício das suas funções, assim como respeitar as regras internas existentes de confidencialidade, privacidade, tratamento de dados e circulação de informação;
- A divulgação de informação confidencial em locais públicos, e/ou à família e/ou a amigos, constitui violação do previsto no presente Código, bem como da legislação e regulamentação aplicável.
- Os colaboradores devem abster-se de prestar quaisquer declarações públicas ou opiniões pessoais sobre matérias de carácter sigiloso exceto quando expressamente autorizados pela Administração ou pelo responsável hierárquico com poderes para o ato, ou quando legalmente previsto.
- Todos os colaboradores deverão manter respeito absoluto pela confidencialidade e sigilo profissional em relação a toda a informação da organização e cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados.



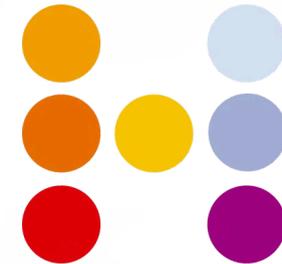
Grupo
Hospital de Loulé

Comunicar

É nosso dever rejeitar fortemente qualquer comportamento que denote falta de respeito, tendo bem claro que o assédio é determinado pela forma como os outros percebem as nossas ações, independentemente das nossas intenções originárias.

Assim, é necessário o compromisso de todos os Colaboradores, independentemente do seu vínculo contratual em que se encontrem, evitar comportamentos que violem essas regras; deverão tratar-se com respeito recíproco, evitando condutas que possam lesar a dignidade dos outros.

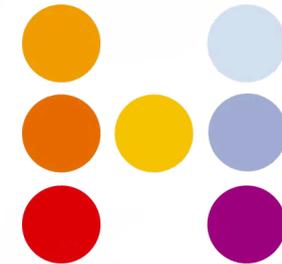
Caso o Colaborador ache que está a ser vítima de qualquer tipo de assédio, *bullying* ou *mobbing*, deverá reportar às Chefias apropriadas qualquer atuação relevante que viole as leis, as regras e os procedimentos instituídos dentro do Grupo Hospital de Loulé.



Grupo
Hospital de Loulé

Ambiente e Sustentabilidade

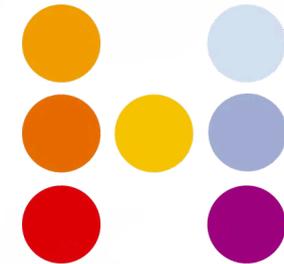
Os colaboradores deverão ser cumprir as regras estabelecidas para o tratamento de resíduos e de proteção do meio ambiente e ter um comportamento ativo e dinamizador de medidas de combate ao desperdício e de promoção de medidas que visam a proteção do ambiente (nomeadamente, a redução de consumos de papel, eletricidade, gás e água).



Grupo
Hospital de Loulé

Formação

Cada colaborador é também responsável pela sua valorização profissional, devendo ter como objetivo a melhoria contínua no desempenho da sua função e frequentando as oportunidades de desenvolvimento proporcionadas pela entidade patronal, designadamente, as de carácter obrigatório e outras que promovam a sua atualização.

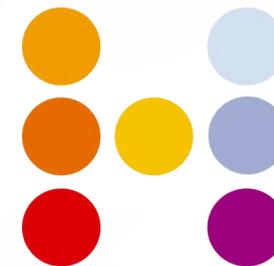


Grupo
Hospital de Loulé

Higiene e Segurança no Trabalho

O Grupo Hospital de Loulé, cumpre a legislação e regulamentos relativos à higiene e segurança nos locais de trabalho e acidentes e doenças profissionais e promove um ambiente de trabalho seguro para os seus colaboradores.

Os colaboradores obrigam-se a cumprir as normas e regulamentos relativos à higiene e segurança no trabalho.



Grupo
Hospital de Loulé

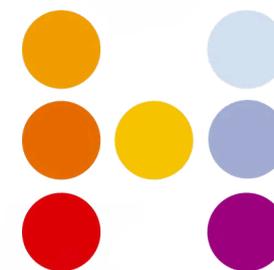
3.2. Os nossos princípios para com os Fornecedores e Parceiros

No Grupo Hospital de Loulé, estabelecemos uma gestão criteriosa e inteligente da carteira de fornecedores, criando com cada um relações claras e suscetíveis de estabelecer colaborações sustentáveis de forma a podermos negociar de um modo construtivo, ético, com bom senso e respeito pelas culturas organizacionais de cada um.

Os critérios de seleção de fornecedores têm em conta, nomeadamente, condições comerciais, qualidade dos produtos/serviços e apoio pós-venda. Serão também considerados indicadores de transparência, comportamento ético, prática ambiental e responsabilidade social dos fornecedores.

A colaboração com a indústria farmacêutica, fornecedores ou outros potenciais fornecedores, prima pela transparência, não podendo resultar de tal colaboração qualquer compromisso com a integridade e objetividade na tomada de decisões clínicas ou à aquisição de equipamentos e/ou materiais.

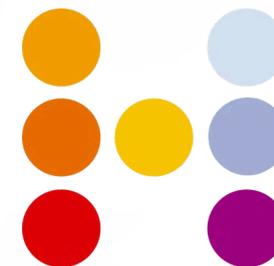
Nos casos em que a conduta ética dos nossos fornecedores seja questionável, comprometemo-nos a não estabelecer nem manter relacionamentos com os mesmos que não estejam alinhados com os valores do presente Código.



Grupo
Hospital de Loulé

4. Autoridades

O Grupo Hospital de Loulé pauta as suas relações de pareceria com a Entidade Reguladora da Saúde e demais autoridades reguladoras e de supervisão pela honestidade, lealdade respeito e boa-fé.



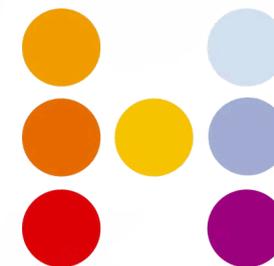
Grupo
Hospital de Loulé

5. Incumprimento

As normas do presente Código de Ética e de Conduta são imperativas para todos os Colaboradores da Grupo Hospital de Loulé, independentemente do seu vínculo.

A sua violação, por parte dos trabalhadores com vínculo laboral, poderá ser suscetível de levar à abertura de procedimento disciplinar nos termos legalmente previstos, podendo ainda acarretar, para todos os Colaboradores e independentemente do vínculo, outras consequências contratuais ou legalmente previstas. Desta forma, é essencial a adesão de cada Colaborador aos princípios e regras estabelecidas neste Código.

A inobservância das normas de conduta do presente Código, implica a responsabilidade dos infratores, nos termos das normas gerais legais e regulamentares em vigor.



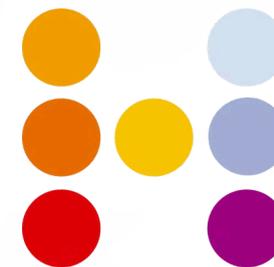
Grupo
Hospital de Loulé

6. Sanções Cíveis e Outras

O incumprimento, por parte dos Colaboradores com vínculo laboral, das regras previstas no presente Código, constitui infração disciplinar que pode ser punida com sanção disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que daquele incumprimento possa decorrer.

No exercício do poder disciplinar, poderão ser aplicadas as seguintes sanções:

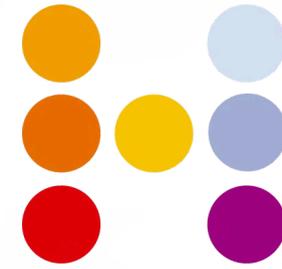
- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.



Grupo
Hospital de Loulé

Sanções Aplicáveis aos Restantes Colaboradores sem Vínculo Laboral

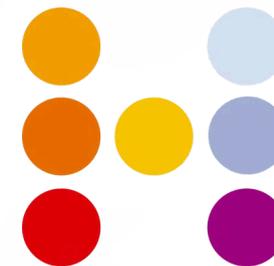
Os Colaboradores sem vínculo laboral que incumpram com o disposto no presente Código, serão responsabilizados nos termos gerais do Direito e poderão incorrer em responsabilidade contratual, civil, criminal ou contraordenacional.



Grupo
Hospital de Loulé

6.1. Sanções Penais

A prática dos crimes de corrupção e infrações conexas pode conduzir à aplicação da(s) seguinte(s) sanção(ões):



Grupo
Hospital de Loulé

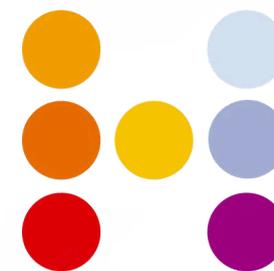
Corrupção (artigo 373.º do Código Penal)

- Ato de solicitar ou aceitar (por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação), 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 do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação (corrupção passiva).

Sanção: pena de prisão de um a oito anos, ou, pena de um a cinco anos caso o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não for devida ao agente que praticou o ato.

- Ato de dar ou prometer (por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação) a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação (corrupção ativa).

Sanção: pena de prisão de um a cinco anos, ou pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias caso o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não for devida ao agente que praticou o ato.



Grupo
Hospital de Loulé

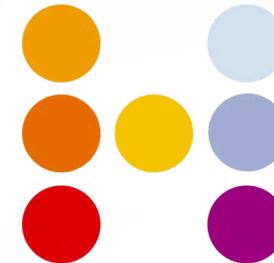
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (artigo 372.º do Código Penal).

- Ato de quem, no exercício das suas funções ou por causa delas, 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, que não lhe seja devida.

Sanção: pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

- Ato de, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, dar ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.

Sanção: pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.



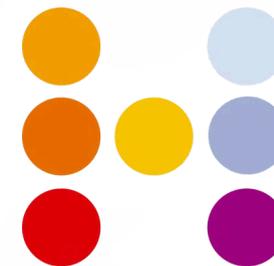
Grupo
Hospital de Loulé

Peculato (artigo 375.º do Código Penal)

- Apropriação ilegítima, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Sanção:

- Regra: pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
- Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
- Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.



**Grupo
Hospital de Loulé**

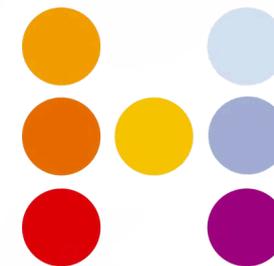
Participação económica em negócio (artigo 377.º do Código Penal)

- Prática de ato que lese, em negócio jurídico, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, cumpre a quem o pratica, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita.

Sanção: pena de prisão até 5 anos.

- Recebimento, para si ou para terceiro, de vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar.
- Recebimento, para si ou para terceiro, por qualquer forma, de vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, alguém esteja encarregue de ordenar ou fazer.

Sanção (aplicável nestas duas últimas hipóteses): pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

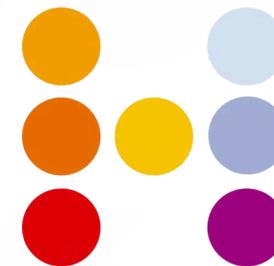


**Grupo
Hospital de Loulé**

Concussão (artigo 379.º Código Penal).

- Recebimento, para si, para o Estado ou para terceiro, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, de vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.

Sanção: Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

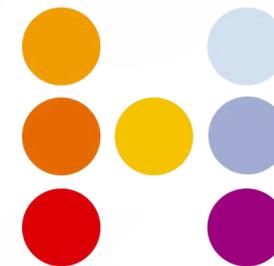


Grupo
Hospital de Loulé

Abuso de poder (artigo 382.º do Código Penal)

- Abuso de poderes ou violação de deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Sanção: Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.



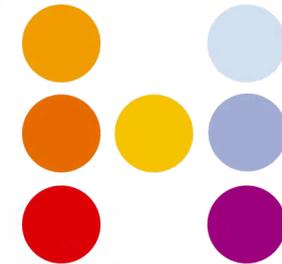
Grupo
Hospital de Loulé

Prevaricação (artigo 369.º do Código Penal)

- Quando, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, alguém promove ou não promove, conduz, decide ou não decide, ou pratica ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

Sanção:

- Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias. Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
- Se resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. Se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.



**Grupo
Hospital de Loulé**

Tráfico de influência (artigo 335.º do Código Penal)

- Quem, 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 abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira.

Sanção:

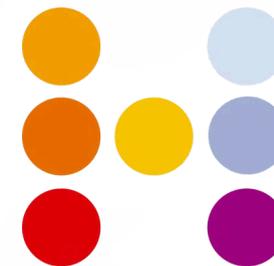
- Pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
- Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.



Branqueamento (artigo 368.º- A do Código Penal)

- Conversão, transferência, auxílio ou facilitação de alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal. Ocultação ou dissimulação da verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou dos direitos a ela relativos.
- Aquisição, detenção ou utilização de vantagens, por quem não seja autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização.

Sanção: Pena de prisão de 2 a 12 anos.

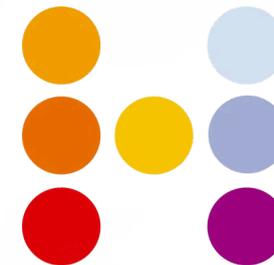


Grupo
Hospital de Loulé

Fraude na obtenção de crédito (artigo 38.º da Lei n.º 28/84, de 20/01).

- Obtenção de subsídio ou subvenção através de fornecimento ou omissão às autoridades competentes de informações inexatas ou incompletas.

Sanção: prisão 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.



**Grupo
Hospital de Loulé**

7. Disposições Finais

a) Aprovação e revisão

Este Código foi aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo Hospital de Loulé e será revisto a cada três anos, ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária do Grupo Hospital de Loulé que justifique a revisão dos elementos indicados no presente Código.

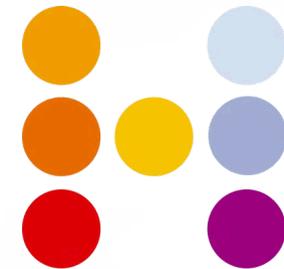
b) Divulgação

Este Código é divulgado internamente aos seus Colaboradores através da publicação na Intranet e é ainda divulgado nos sites institucionais do Grupo Hospital de Loulé, respetivas empresas e unidades.

c) Entrada em vigor

O presente Código de Ética e Conduta define as regras a aplicar em todas Unidades do Grupo Hospital de Loulé e constitui uma instrução vinculativa.

O presente Código entrará em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração do Grupo Hospital de Loulé.



Grupo
Hospital de Loulé



Grupo

Hospital de Loulé