

## SAÚDE

INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P.

## Deliberação n.º 899/2023

*Sumário:* Aprova o Código de Ética e de Conduta do INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P.

O INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P. (INFARMED, I. P.), tem como missão regular e supervisionar os setores dos medicamentos de uso humano e dos produtos de saúde, segundo os mais elevados padrões de proteção da saúde pública, assim como garantir o acesso dos profissionais da saúde e dos cidadãos a medicamentos e produtos de saúde de qualidade, eficazes e seguros.

Enquanto entidade pública e face aos desígnios desta sua missão, a sua atividade pautase pelo rigor e pela transparência, enquadrada pelo maior respeito pelos valores e princípios de atuação da administração pública, implicando que todos os que nela exerçam atividade tenham um forte sentido de responsabilidade no que respeita à sua conduta ética e comportamental, em obediência aos diversos instrumentos de autorregulação pessoal existentes.

O atual Código de Conduta aprovado através da Deliberação n.º 1141/2018, de 28 de maio de 2018, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, com o n.º 199, de 16 de outubro de 2018, veio sobretudo agregar os princípios orientadores definidos no “*Quadro de referência*” aprovado pelo Despacho n.º 9456-C/2014, do Ministro da Saúde, de 18 de julho de 2014, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, com o n.º 138, de 21 de julho de 2014.

Com efeito, não obstante a manutenção da pertinência daqueles princípios e da adequação dos pressupostos que presidiram à elaboração do referido Código, volvidos que estão quase cinco anos desde a sua aprovação, importa agora aprovar um novo e atualizado conjunto de princípios, valores e regras de atuação ética, reforçado e complementado com os vários instrumentos normativos relevantes em matéria de normas de conduta que foram entretanto aprovados, como a Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprova e regula o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, suas obrigações declarativas e respetivo regime sancionatório, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD), a Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro, que aprova o Código de Conduta do Governo, a Recomendação n.º 3/2020, de 8 de janeiro, do Conselho de Prevenção da Corrupção, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 138, de 17 de julho, o Decreto-Lei n.º 109E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e que aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, e a Recomendação n.º 2/2022, de 1 de abril de 2022, do Conselho de Prevenção da Corrupção, sobre Boas Práticas de Cibersegurança, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 79, de 22 de abril de 2022.

A aprovação deste novo Código de Ética e de Conduta exige a necessidade de compromisso de cada um dos colaboradores do INFARMED, I. P., de adesão consciente e responsável às suas regras, numa perspetiva moderna preventiva e não puramente sancionatória e ou disciplinar, que seja capaz de dignificar a confiança que em si é depositada, sob a égide de uma sólida cultura de integridade.

Importa, pois, dotar o INFARMED, I. P., de um sistema de governação baseado nos princípios e em linhas de orientação, em termos de ética profissional para os seus colaboradores na sua relação entre si e com os terceiros com quem se relacionam no âmbito das suas funções, delineando a sua atuação e respetiva conduta no desenvolvimento da sua atividade, tendo em consideração as especificidades existentes nos setores dos medicamentos de uso humano e dos produtos de saúde, sem prejuízo da aplicação de outras normas legais em vigor.

Atenta a importância atual do desenvolvimento sustentável, enquanto princípio fundamental do Tratado da União Europeia e objetivo prioritário das políticas internas e externas da União Europeia e da Agenda 2030 das Nações Unidas, com dezassete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável — ODS, reforça-se também a consciência de todos os colaboradores do INFARMED, I. P., para esta temática, nos planos do ambiente, da sociedade e da economia.

Além do mais, e como concretização do estabelecido na alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e alínea *k*) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, adota-se o presente Código também no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Procura-se, assim, promover a consciencialização coletiva de todos os colaboradores do INFARMED, I. P., para as boas práticas nas relações internas e externas em prol da melhor incorporação na cultura organizacional do interesse público, atendendo à realidade da instituição, promovendo o reforço do seu sentido de missão e da interiorização dos princípios e valores éticos que lhe são aplicáveis, para que, de uma forma transparente, todos possam conhecer os deveres no plano ético a que os colaboradores deste Instituto Público estão adstritos.

Assim, o Conselho Diretivo do INFARMED, I. P., delibera o seguinte:

1 — Aprovar o Código de Ética e de Conduta do INFARMED, I. P., que consta do anexo à presente deliberação e dela faz parte integrante;

2 — Proceder à sua publicação no *Diário da República* e divulgação junto dos seus destinatários, através dos canais considerados convenientes para o efeito e na página eletrónica do INFARMED, I. P.

A presente deliberação produz efeitos na data da sua assinatura.

16 de agosto de 2023. — O Conselho Diretivo: *Rui Santos Ivo*, presidente — *Carlos Lima Alves*, vice-presidente — *Érica Viegas*, vogal.

## ANEXO

### CAPÍTULO I

#### Disposições Gerais

#### SECÇÃO I

#### Objeto e Âmbito de Aplicação

#### Artigo 1.º

#### Objeto e Finalidades

1 — O Código de Ética e de Conduta do INFARMED, I. P., doravante CEC, estabelece um conjunto de princípios, valores e normas de conduta em matéria de ética profissional, que devem orientar a atuação de todos os seus colaboradores, conforme previsto no artigo 2.º, quer no exercício das suas funções, quer nas relações entre si e com terceiros, sem prejuízo da observância de outras normas de conduta decorrentes da lei ou outros normativos internos aplicáveis.

2 — O presente CEC tem por objetivos:

a) Constituir um referencial de conduta e de padrões de comportamento a observar pelos seus destinatários no seu relacionamento interno e externo;

b) Contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de rigor, competência e integridade;

c) Clarificar os valores e princípios éticos e deontológicos que refletem a sua cultura organizacional de integridade, procurando incentivar a adoção, pelos seus destinatários, de boas práticas de conduta alinhadas com os valores e princípios que o caracterizam;

d) Dar a conhecer de forma inequívoca aos seus destinatários e, de uma forma geral, a toda a comunidade os valores preconizados e exigidos pelo INFARMED, I. P., fomentando relações crescentes de confiança;

e) Facilitar o cumprimento destas mesmas normas e a sua monitorização.

3 — As normas do presente CEC integram a regulamentação do INFARMED, I. P., não prejudicando, substituindo ou obstando ao cumprimento de outros regimes jurídicos a que estejam sujeitos os seus destinatários no exercício das suas funções públicas.

4 — Através do presente CEC são concretizados os termos estabelecidos no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) do INFARMED, I. P., e é, ainda, dado cumprimento às obrigações legais de implementação de um código de conduta previstas, respetivamente, no n.º 1 do artigo 5.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e no n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual.

5 — O presente CEC concretiza o estabelecido na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, para a prevenção e combate do assédio no trabalho.

6 — Nenhuma disposição do presente CEC deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos de cidadãos, considerando-se, em caso de dúvida, sempre assegurado o nível de proteção mais amplo.

## Artigo 2.º

### Âmbito de Aplicação

1 — O presente CEC aplica-se e vincula todos os trabalhadores do INFARMED, I. P., independentemente do vínculo laboral, do cargo, da carreira e da categoria em que se encontrem integrados, no relacionamento entre si e com terceiros.

2 — O presente CEC aplica-se também aos peritos, consultores, prestadores de serviços e estagiários que exerçam funções para o INFARMED, I. P., e a todos os que desenvolvam uma atividade ou colaboração meramente institucional.

## SECÇÃO II

### Princípios Éticos

## Artigo 3.º

### Princípios e Deveres Éticos

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., ou outros a quem seja aplicável o presente CEC, devem respeitar os princípios éticos da atividade administrativa, consagrados na Constituição da República Portuguesa e na demais legislação aplicável, nomeadamente os princípios consagrados na “Carta ética — Dez princípios éticos da Administração Pública”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 22 de março.

2 — Os princípios éticos que devem orientar a conduta do INFARMED, I. P., e de todos os destinatários do presente CEC são, designadamente, os seguintes:

a) **Prosseção do Serviço Público**, que prevê a atuação ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos em prol do bem comum, prevalecendo o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;

b) **Legalidade**, que prevê a atuação em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei, o direito e as normas e orientações internas, nomeadamente o regime do presente CEC;

c) **Justiça e Imparcialidade**, de onde decorre a necessidade de tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, segundo rigorosos princípios de objetividade, neutralidade e isenção;

d) Igualdade e Não Discriminação, pelo qual se deve atuar de modo a não privilegiar, beneficiar, discriminar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de dever, qualquer pessoa em razão de idade, nacionalidade, etnia, sexo, orientação sexual, identidade de género, língua, religião, convicções políticas e ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, ou outro fator;

e) Proporcionalidade, que institui que só se pode exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa, de forma adequada e proporcional aos objetivos a realizar e às tarefas a desenvolver, de forma eficaz e eficiente;

f) Colaboração e Boa Fé, em que todos devem colaborar entre si ou para com terceiros com que se relacionem no âmbito das suas funções, segundo o princípio da boa fé, evitando criar-lhes dificuldades e obstáculos injustificáveis, fomentando um bom ambiente de trabalho, num espírito de entreatajuda e trabalho de equipa;

g) Informação e Qualidade, que prevê a prestação de todas as informações e ou esclarecimentos que sejam devidos de forma clara, simples, precisa, concisa, cortês e célere, procurando desempenhar a sua atividade com a máxima qualidade em todos os seus aspetos, e tendo sempre em conta a desmaterialização de atos e procedimentos;

h) Lealdade, que determina que todos devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;

i) Integridade e Honestidade, estabelecendo a obrigatoriedade de uma atuação, em qualquer circunstância, com retidão de carácter, honestidade pessoal e profissional, sem a verificação de quaisquer atos que possam de algum modo prejudicar as pessoas ou entidades com as quais se relacionem ou que desacreditem a sua função e a da instituição, devendo recusar-se, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida;

j) Urbanidade e do Respeito, segundo o qual deve usar-se de cordialidade, respeito e ponderação, numa ótica de relacionamento com os outros de forma urbana, de conciliação e de cooperação;

k) Competência e Responsabilidade, em que todos devem executar as funções que lhes estão atribuídas de forma responsável e competente, com rigor, zelo e espírito crítico construtivo, assegurando que possuem os conhecimentos e a experiência necessários à execução dos trabalhos em que, de alguma forma, participem, com responsabilidade e inovação, através do aperfeiçoamento contínuo dos seus conhecimentos técnicos e da qualidade do trabalho prestado;

l) Garantia da Confidencialidade, instituindo o dever de sigilo sobre os assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções;

m) Sustentabilidade, segundo o qual deve existir uma especial consciência da necessidade de se garantir a boa gestão e a utilização racional dos recursos, nomeadamente através de medidas de eficiência energética e de circularidade, e da adoção das melhores práticas no seu dia-a-dia em matéria de proteção do ambiente e de atitudes socialmente responsáveis.

#### Artigo 4.º

##### Valores Organizacionais

Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem conhecer e aplicar, na sua atuação ética profissional, os valores organizacionais estabelecidos para cada ciclo estratégico da instituição, conforme definido no Plano Estratégico que assegura a prossecução da missão e objetivos estratégicos em cada momento em vigor.

## CAPÍTULO II

### Gestão e Segurança da Informação

#### Artigo 5.º

##### Confidencialidade e Sigilo Profissional

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem garantir a confidencialidade e o sigilo profissional sobre todos os factos e elementos de

que tenham conhecimento no exercício ou por causa das suas funções, não podendo fazer uma utilização indevida dos mesmos.

2 — O dever de confidencialidade e sigilo profissional não é aplicável quando exista uma obrigação de comunicação ou denúncia de factos relevantes às entidades externas administrativas reguladoras, inspetivas, policiais e judiciais.

3 — O dever de confidencialidade e sigilo profissional mantém-se mesmo após a cessação de funções no INFARMED, I. P., não devendo ser divulgadas quaisquer informações reservadas a que tenham tido acesso, nem utilizadas as mesmas para benefício próprio ou de terceiro.

4 — Após a cessação da relação jurídica de emprego com o INFARMED, I. P., os trabalhadores que aceitem cargos em entidades que foram abrangidas por decisões, em que estes, direta ou indiretamente, participaram, ou porque, por via desse exercício, tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para a nova entidade ou que possa ter influência na entidade onde exercem funções, não podem utilizar qualquer tipo de influência ou informação privilegiada para efeitos de favorecimento próprio ou da nova entidade que representam.

## Artigo 6.º

### Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., bem como os demais a quem por força das relações que estabeleçam com a instituição tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais, ficam obrigados ao dever de confidencialidade e ao correto tratamento dos referidos dados, bem como ao cumprimento do disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD), e demais legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais.

2 — O tratamento de dados pessoais em causa pressupõe a sujeição ao princípio da limitação das finalidades e ao princípio da minimização dos dados, sem prejuízo de outros legalmente aplicáveis.

3 — As pessoas mencionadas no n.º 1 são obrigadas, designadamente, a guardar sigilo sobre os dados pessoais de cidadãos a que tenham acesso ou tomem conhecimento, mesmo após a cessação da sua atividade profissional, seja qual for a causa da cessação, e por todo o tempo que seja necessário ao cumprimento da lei.

4 — Perante a suspeita de ocorrência de um incidente de violação de dados pessoais, devem os trabalhadores, bem como os consultores, peritos, prestadores de serviços e estagiários do INFARMED, I. P., que o identificarem, reportá-lo imediatamente ao Encarregado de Proteção de Dados, através do endereço eletrónico [dpo@infarmed.pt](mailto:dpo@infarmed.pt).

5 — Os destinatários do presente CEC devem cooperar na implementação, na boa execução e no cumprimento das regras internas e legais aplicáveis em matéria de tratamento de dados pessoais e das medidas de segurança técnicas e organizativas estabelecidas.

6 — Devem ser asseguradas as condições de sigilo, rastreamento e auditoria da informação.

## Artigo 7.º

### Segurança da Informação e Cibersegurança

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem agir com respeito pelas normas de segurança da informação no ciberespaço, promovendo e adotando uma atitude preventiva face a eventuais ataques informáticos, nomeadamente através do cumprimento das normas, das políticas e dos procedimentos aplicáveis, no âmbito da segurança de informação e cibersegurança.

2 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem utilizar um sistema de gestão documental adequado para conservar e preservar adequadamente os documentos e a informação, que permita, designadamente, garantir a integridade e a durabilidade dos registos fundamentais para a manutenção do conhecimento institucional ao longo do tempo, bem como cumprir obrigações legais e regulatórias.

3 — Deve ser garantido o armazenamento de informação permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e a circulação de informação, bem como a maior segurança da informação, de modo a alcançar a máxima transparência, gestão e eficácia.

4 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem garantir a partilha de informação criada na decorrência das atividades que desempenham dentro da instituição, cumprindo as práticas que garantem a segurança e a confidencialidade da informação.

5 — Na comunicação e na divulgação de informação, independentemente do meio utilizado, com vista a assegurar a integridade e a autenticidade da informação disponibilizada, o INFARMED, I. P., deve salvaguardar e respeitar as regras inerentes à liberdade de expressão e de comunicação decorrentes da Constituição da República Portuguesa e da lei, não divulgando qualquer tipo de informação discriminatória ou ofensiva.

6 — Os meios de comunicação do INFARMED, I. P., devem ser utilizados de forma responsável, salvaguardando o seu interesse público e o seu bom nome e divulgando informação alinhada com a sua missão e os seus padrões intelectuais e éticos.

7 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC, quando participem em redes sociais, ou outras similares, devem zelar para que da emissão de opinião, publicação de conteúdos ou participação em redes sociais ou outras similares, não resultem danos à imagem e ao bom nome da instituição, com a consciência de que são os seus melhores embaixadores, em cumprimento das normas, das políticas e dos procedimentos aplicáveis.

8 — Os abrangidos pelo presente CEC devem respeitar os regulamentos e diretrizes, internos e externos, existentes sobre a divulgação e utilização dos vários canais de comunicação e publicação de informação, o relacionamento com a comunicação social, e a representação institucional.

### CAPÍTULO III

#### Ambiente Organizacional

##### Artigo 8.º

##### Igualdade

1 — O INFARMED, I. P., valoriza a diversidade cultural, a cidadania global e a igualdade.

2 — O INFARMED, I. P., integra a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional na sua estratégia, adotando uma gestão que, de forma balanceada, assegure as necessidades pessoais dos seus trabalhadores e demais a quem seja aplicável o presente CEC, bem como as necessidades da organização.

3 — Em aplicação do disposto nos números anteriores, os destinatários do presente CEC devem agir tendo em vista a promoção de um ambiente de inclusão, solidariedade, tolerância e respeito mútuo pela individualidade de cada um.

##### Artigo 9.º

##### Relações Internas

Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem:

- a) Promover um ambiente de trabalho saudável e assente na confiança e na transparência, estabelecendo entre si relações cordiais e empáticas;
- b) Agir com respeito pelo próximo, demonstrando disponibilidade para o outro, estimulando o diálogo, a partilha, o espírito de equipa e a cooperação;
- c) Preservar a liberdade, a integridade física e moral e a reserva da vida privada de cada um;
- d) Promover situações geradoras de um clima de bem-estar, minimizando a ocorrência de conflitos.

## Artigo 10.º

**Relaxções com Terceiros**

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC, no relacionamento com terceiros, devem pautar permanentemente a sua atuação pela isenção, pelo rigor técnico, pela eficiência, pela disponibilidade e pela correção no trato pessoal.

2 — No atendimento ao público deve ser assegurada a prioridade às pessoas que mereçam esse tratamento nos termos da lei, designadamente as pessoas com deficiência ou incapacidade, pessoas idosas, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo.

3 — Na prestação de informação e esclarecimentos a terceiros, devem adotar-se critérios de transparência e de abertura, para que a informação seja fornecida com a máxima correção, de forma acessível e compreensível.

4 — Todas as relações com fornecedores de bens e prestadores de serviços, ou com quaisquer outros cocontratantes, obedecem às regras estabelecidas no Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e subordinam-se, em permanência, aos princípios da transparência, isenção e imparcialidade, nomeadamente aquando da interação com concorrentes e ou candidatos no âmbito dos procedimentos em curso.

5 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem prestar, na medida do possível e com a diligência devida, colaboração às demais entidades da Administração Pública sempre que a solicitem, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz dos assuntos, em prol da máxima agilização de procedimentos decisórios.

6 — O sítio da Internet do INFARMED, I. P., deve estar sempre atualizado, divulgando de forma clara e compreensível ao cidadão, nomeadamente a missão, a atividade e as competências da instituição, o CEC, os planos e relatórios de atividades e os planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, bem como ter acesso aos documentos disponibilizados.

7 — Os cidadãos podem exercer o seu direito cívico de participação, apresentando sugestões, comentários ou pedidos de esclarecimentos através do formulário de contacto, disponível no sítio da Internet do INFARMED, I. P., ou do endereço eletrónico [infarmed@infarmed.pt](mailto:infarmed@infarmed.pt).

## Artigo 11.º

**Utilização de Recursos e Sustentabilidade**

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem valorizar o património imaterial e material do INFARMED, I. P.

2 — O material e equipamento disponibilizado deve merecer uma boa utilização, exclusivamente para os fins a que se destinam, estando proibida toda a utilização abusiva para proveito pessoal ou de terceiros, de acordo com as políticas e procedimento aplicáveis.

3 — A utilização dos recursos disponibilizados deve ser adequada e racional, tendo presente a diminuição da pegada ecológica, de acordo com as melhores práticas para minimizar o potencial impacto ambiental adverso.

4 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem participar de forma ativa nas políticas ambientais, nomeadamente tendo presente a necessidade de separação dos resíduos e de eficiência energética.

5 — No que respeita ao consumo de papel, deve ser adotada uma conduta de redução do mesmo e demais consumíveis de impressão, ponderando-se sempre, previamente, se este recurso é estritamente necessário ou se existe outro meio alternativo de aceder à informação.

## Artigo 12.º

**Inovação e Aperfeiçoamento Contínuo**

1 — Por forma a prestar o melhor serviço à comunidade, os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem procurar o contínuo aperfeiçoamento



e a atualização dos seus conhecimentos, competências e aptidões necessárias às suas funções, nomeadamente participando de forma ativa e empenhada nas ações de formação promovidas pela instituição.

2 — Os destinatários do presente CEC devem adotar uma cultura profissional assente na inovação e adaptação contínua a novas realidades e desafios.

## CAPÍTULO IV

### Prevenção de Atos Ilícitos

#### SECÇÃO I

##### Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

#### Artigo 13.º

##### Corrupção e Infrações Conexas

1 — São proibidas a corrupção e as infrações conexas em todas as suas formas, tendo os destinatários do presente CEC o dever de as combater veementemente, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas.

2 — Nos termos do RGPC, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

3 — O INFARMED, I. P., dispõe de um PPRCIC, que identifica, analisa e classifica os riscos associados às competências e atividades desenvolvidas pelas unidades orgânicas, no âmbito da corrupção e infrações conexas, bem como as medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos identificados.

4 — O responsável pelo cumprimento normativo, nomeado pelo Conselho Diretivo, garante a execução, controlo e revisão do PPRCIC, nos termos e com as competências estabelecidas no artigo 5.º do RGPC.

5 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem orientar a sua ação pelo disposto no PPRCIC, participando ativamente na identificação e gestão dos riscos, sendo incentivados a contribuir para a melhoria dos instrumentos de prevenção e gestão dos riscos, incluindo os que fazem parte do Programa de Cumprimento Normativo previstos no RGPC, através da sua monitorização, do acompanhamento e da adesão a formação.

6 — As denúncias de atos de corrupção e de infrações conexas são reportadas e tratadas nos termos do previsto nos artigos 22.º e 25.º

#### Artigo 14.º

##### Ofertas Institucionais e Outros Benefícios

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC não podem solicitar ou aceitar, seja a que título for, bens, ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, por parte de pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, suscetíveis de afetar, ou de aparentar afetar, a sua imparcialidade e integridade no exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos.

2 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC abstêm-se igualmente de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade, viagens ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade para o exercício de funções.

3 — Para cumprimento do disposto no artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, os bens materiais ou os serviços recebidos, no âmbito do exercício de funções, provenientes de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso do mesmo ano civil, de valor estimado igual ou superior a (euro) 150,00 (cento e cinquenta euros), devem ser reportados ou apresentados à Direção de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais (DRHFP), no prazo máximo de cinco dias úteis, para se proceder ao respetivo registo, que propõe o destino a conferir às ofertas recebidas ao Conselho Diretivo.

4 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC, em qualquer caso e independentemente do valor da oferta, devem sempre ponderar, de forma rigorosa, se o recebimento ou aceitação de eventual oferta ou outro benefício pode circunstancialmente limitar a sua atuação profissional, devendo rejeitar se esse for caso, por forma a garantir sua imparcialidade e integridade.

5 — As ofertas dirigidas ao INFARMED, I. P., são sempre registadas à DRHFP e entregues ao Conselho Diretivo, nos termos do número anterior, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído.

#### Artigo 15.º

##### Acumulação de Funções

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade, podendo os trabalhadores do INFARMED, I. P., acumular atividades, públicas ou privadas, nos termos legalmente estabelecidos, desde que prévia e devidamente autorizadas, nos termos dos artigos 21.º a 23.º da LTFP, e em observância do procedimento interno aplicável.

#### Artigo 16.º

##### Conflito de Interesses

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem este CEC seja aplicável devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses efetivos ou potenciais.

2 — Considera-se que existe conflito de interesses sempre que alguém tem um interesse privado ou pessoal em determinada matéria que possa influenciar ou aparentemente influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

3 — Considera-se interesse privado qualquer potencial vantagem para o próprio ou para pessoa ou entidade na esfera do seu relacionamento pessoal.

4 — Quem, no exercício das suas funções, seja chamado a participar em processos de decisão de questões em cujo tratamento ou resultado tenha um interesse pessoal deve abster-se de participar no processo e informar o seu superior hierárquico.

#### Artigo 17.º

##### Declaração e Registo de Interesses

1 — Os destinatários do presente CEC devem declarar anualmente os seus interesses, relevando para o efeito todos os interesses, diretos ou indiretos que possam estar relacionados com entidades sujeitas a regulação ou supervisão do INFARMED, I. P., nos termos da lei e dos regulamentos aplicáveis.

2 — Os trabalhadores que sejam recrutados por qualquer entidade sujeita à sua regulação devem, no prazo máximo de cinco dias úteis após a comunicação da cessação da relação jurídica de emprego com o INFARMED, I. P., declarar a existência de conflito de interesses, de modo a que não lhes sejam atribuídas quaisquer tarefas ou funções relacionadas com a nova entidade empregadora durante o período de aviso prévio previsto na legislação em vigor.

3 — O INFARMED, I. P., assegura o acesso e a publicidade dos elementos relativos ao registo de interesses, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 15.º e do artigo 17.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprovou o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, relativamente aos titulares dos seus órgãos e aos dirigentes dos seus serviços a quem se aplique o citado regime.

## SECÇÃO II

## Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação no Trabalho

## Artigo 18.º

## Prevenção do Assédio

1 — O INFARMED, I. P., assume uma política de não tolerância relativamente à prática de assédio, em todas as suas formas, exteriorizações e contextos.

2 — É proibida a prática de assédio, traduzida em comportamento indesejado, nomeadamente baseada em fatores de discriminação, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, seja qual for a sua natureza, moral ou sexual, nos termos previstos na lei.

3 — A prática de assédio, quando denunciada, determina que sejam acionados os mecanismos legais em vigor, nomeadamente podendo dar lugar à instauração de procedimentos disciplinares, conforme previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º LTFP, e alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, bem como à comunicação da prática ao Ministério Público, para efeitos de apuramento de responsabilidade criminal.

4 — O INFARMED, I. P., compromete-se a adotar medidas de diagnóstico, prevenção e combate ao assédio, nomeadamente através da promoção e da realização de ações de sensibilização para a adoção dos comportamentos e práticas de prevenção e combate ao assédio, recorrendo a diferentes metodologias e formatos.

5 — As denúncias de situações de assédio definidas no âmbito do disposto no n.º 2 são reportadas e tratadas nos termos do previsto nos artigos 22.º e 26.º

## Artigo 19.º

## Prevenção da Discriminação

1 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem abster-se de adotar de outros comportamentos discriminatórios em relação aos demais colegas e terceiros, sejam destinatários ou não da atividade da instituição, em razão da sua idade, nacionalidade, etnia, sexo, orientação sexual, identidade de género, língua, religião, convicções políticas e ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, ou outro fator.

2 — As denúncias de infrações ao disposto no número anterior são igualmente reportadas e tratadas nos termos do previsto no artigo 22.º

## CAPÍTULO V

## Controlo Interno

## Artigo 20.º

## Avaliação da Qualidade dos Serviços

1 — O INFARMED, I. P., dispõe de um sistema de avaliação da qualidade dos serviços que presta, implementado com particular enfoque na satisfação dos seus destinatários, com o desiderato de assegurar a melhoria contínua da eficácia do referido sistema.

2 — Os destinatários do presente CEC reconhecem a importância do cumprimento dos requisitos legais e regulamentares previstos, bem como da Política da Qualidade e da promoção do cumprimento dos seus objetivos, adotando uma atitude participativa neste domínio.

3 — O INFARMED, I. P., garante a disponibilização de mecanismos para aferição do nível de satisfação, a nível interno e a nível externo.

4 — Para efeitos de aferição da satisfação a nível externo, o INFARMED, I. P., disponibiliza, nomeadamente, questionários anónimos no seu sítio da Internet e em locais de atendimento ao público, inquéritos de satisfação, promoção da apresentação de reclamações e sugestões, pedidos de parcerias ou de colaboração, divulgando os resultados obtidos.

## Artigo 21.º

**Gestão do Risco e Auditorias**

1 — O INFARMED, I. P., avalia os processos de controlo interno e externo, de gestão de riscos, nos domínios contabilístico, financeiro, operacional, informático e de recursos humanos, procurando o aperfeiçoamento contínuo dos instrumentos de prevenção e gestão dos riscos, nomeadamente do PPR.

2 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem participar ativamente, sempre que solicitado, com rigor e sentido de responsabilidade nos processos de auditoria interna e ou externa dos projetos e das atividades, com vista à melhoria contínua do funcionamento dos serviços e alteração de procedimentos sempre que necessário.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, devem ser apresentadas sugestões de melhoria e ou comunicadas irregularidades, sempre que se identifique essa necessidade em procedimentos adotados na instituição, por meio do formulário de contacto, disponível no sítio da Internet do INFARMED, I. P., garantindo-se a confidencialidade e a isenção no seu tratamento.

## CAPÍTULO VI

**Denúncias**

## Artigo 22.º

**Reporte e Tratamento de Denúncias**

1 — O INFARMED, I. P., dispõe de um sistema de reporte e tratamento de denúncias e protege todas as pessoas que denunciem fundamentadamente e de boa-fé quaisquer suspeitas de infrações e ou crimes.

2 — As infrações de que os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC tenham conhecimento, incluindo as situações de corrupção e infrações conexas, são apresentadas através dos aplicáveis canais de denúncia.

3 — Constituem canais de denúncia no INFARMED, I. P., o/s formulário/s disponíveis no sítio da Internet.

4 — As denúncias são apresentadas por escrito, de forma anónima ou com identificação do denunciante.

5 — Caso os denunciantes apresentem as respetivas denúncias verbalmente, estas devem ser reduzidas a escrito, a fim de lhes poder ser dado o devido seguimento e tratamento.

6 — O INFARMED, I. P., garante a confidencialidade das denúncias, assegurando o acesso às mesmas apenas por pessoas autorizadas e o tratamento dos respetivos processos de forma ágil, com tramitação urgente.

7 — A eventual omissão do dever de denúncia por parte de quem esteja a ele obrigado nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, pode gerar responsabilidade disciplinar e ou penal.

8 — Os denunciantes de práticas suspeitas de consubstanciarem infrações ou crimes devem colaborar no âmbito do eventual processo de inquérito e ou disciplinar ou de investigação contra-ordenacional ou criminal.

## Artigo 23.º

**Proteção de Denunciantes e Testemunhas**

1 — Os denunciantes que, de boa-fé, tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras, denunciem ou divulguem publicamente uma infração ao disposto no presente CEC, beneficiam da proteção conferida pela lei.

2 — São expressamente proibidos quaisquer atos de retaliação e o tratamento discriminatório ou não equitativo contra denunciantes e testemunhas de infrações.

3 — Os denunciantes e ou as testemunhas de infrações devem abster-se de submeter denúncias ou depoimentos sem fundamento, de índole injuriosa ou difamatória ou que tenham como objetivo causar dano ou prejudicar terceiros, podendo ficar sujeitos a sanção disciplinar, civil, contraordenacional ou criminal, conforme aplicável.

#### Artigo 24.º

##### Confidencialidade e Garantias

1 — Os abrangidos pelo presente CEC não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas sobre denúncias apresentadas, no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação de funções, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., que sejam denunciantes de infrações, ou testemunhas por aqueles indicadas, não podem ser sancionados disciplinarmente por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, criminal, judicial ou contraordenacional.

#### Artigo 25.º

##### Denúncia de Atos de Corrupção e Infrações Conexas

1 — Todos os trabalhadores do INFARMED, I. P., e outros a quem o presente CEC seja aplicável reportam, de acordo com o artigo 22.º, as suspeitas de atos de corrupção de que tenham conhecimento, conforme previsto no artigo 8.º do RGPC, através de formulário disponível no sítio da Internet para o efeito, sem prejuízo de o poderem fazer verbalmente, de acordo com o previsto no n.º 5 do referido artigo 22.º

2 — A denúncia deve conter, sempre que possível ou aplicável, uma explicação detalhada sobre a alegada infração, incluindo informação sobre datas, circunstâncias e identificação das pessoas envolvidas, assim como suportada através de documentação.

3 — Para efeitos do previsto no RGPC, por cada infração, é elaborado um relatório com a identificação das regras violadas, das sanções aplicadas, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

#### Artigo 26.º

##### Denúncia de Assédio no Trabalho

1 — A denúncia por quem se considere alvo de assédio no trabalho ou tenha testemunhado essa prática deve ser efetuada através do formulário disponível no sítio da Internet para o efeito, podendo dar lugar à instauração de procedimento prévio de inquérito ou disciplinar, sempre que existam indícios suficientes da prática de assédio.

2 — A denúncia deve ser detalhada e circunstanciada, contendo, sempre que possível, a descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de configurar assédio no trabalho, a hora e local em que estes ocorreram, bem como a identidade do denunciante, a identidade da vítima e do denunciado, acompanhada dos meios de prova que possam existir.

### CAPÍTULO VII

#### Incumprimento

#### Artigo 27.º

##### Incumprimento e Sanções

1 — O incumprimento dos princípios e normas constantes no presente CEC pode, verificados que estejam os respetivos pressupostos legais, constituir infração passível de responsabilidade disciplinar, civil, contraordenacional e criminal.

2 — A reincidência em comportamentos abusivos por parte de qualquer pessoa, bem como qualquer forma de retaliação registada durante o processo instaurado, pode agravar as eventuais sanções que venham a ser determinadas.

3 — Nos termos previstos na LTFP, são aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão.

4 — Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a violação dos deveres previstos no presente CEC é suscetível de gerar responsabilidade criminal.

6 — Os atos de corrupção e infrações conexas podem configurar a prática dos crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos nos artigos 372.º a 385.º do Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, dando lugar à aplicação de pena de prisão e ou multa.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições Finais

#### Artigo 28.º

##### Monitorização e Acompanhamento

1 — O presente CEC é objeto de monitorização, nomeadamente para avaliação do grau de aplicação e cumprimento por parte dos seus destinatários.

2 — Os trabalhadores do INFARMED, I. P., e os demais a quem seja aplicável o presente CEC devem conhecer o conteúdo do presente CEC e assumir o compromisso com os princípios e critérios orientadores definidos no mesmo.

#### Artigo 29.º

##### Sensibilização e Divulgação

O INFARMED, I. P., promove ações de sensibilização para as normas constantes do presente CEC, com especial incidência para a conduta em matéria de prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas.

#### Artigo 30.º

##### Dúvidas e Sugestões

1 — As dúvidas relacionadas com a interpretação e aplicação do CEC, ou eventuais casos omissos, assim como dúvidas ou sugestões em matéria de ética profissional, devem ser encaminhadas para o endereço eletrónico [eticaconduta@infarmed.pt](mailto:eticaconduta@infarmed.pt), sendo prestada toda a colaboração por parte dos serviços responsáveis pelas matérias em causa com vista à melhor resposta aos pedidos efetuados.

2 — As dúvidas e sugestões são geridas e resolvidas através de um procedimento transparente e objetivo, sendo assegurada a confidencialidade e reserva de identidade do respetivo autor ou o anonimato, quando solicitado.



Artigo 31.º

**Publicidade**

O presente CEC deve ser divulgado aos seus trabalhadores do INFARMED, I. P., e demais a quem seja aplicável o presente CEC, através dos canais internos de comunicação (intranet e email institucional) e publicado no seu sítio da Internet.

Artigo 32.º

**Revisão**

O presente CEC é revisto a cada três anos, ou sempre que se justifique a sua revisão, nomeadamente por se verificarem alterações relevantes nas atribuições ou estrutura do INFARMED, I. P. que imponham essa revisão.

Artigo 33.º

**Norma Revogatória**

É revogada a Deliberação n.º 1141/2018, de 28 de maio de 2018, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, com o n.º 199, de 16 de outubro de 2018.

Artigo 34.º

**Entrada em Vigor e Produção de Efeitos**

O presente CEC entra em vigor e produz efeitos após a data da sua publicação no *Diário da República*.

316796107