

# Guia prático do Código de Ética e de Conduta do Infarmed





Guia prático para aplicação do Código de Ética e  
Conduta do Infarmed, publicado na 2.ª Série do Diário  
da República, n.º 177, de 12 de setembro de 2023,  
através da [Deliberação n.º 899/2023 | DR.](#)

*(versão de agosto de 2025)*

# Índice

## Mensagem do Conselho Diretivo ..... 04

O propósito do Código de Ética e de Conduta ..... 05

## É indispensável interiorizar as regras ..... 06

Princípios fundamentais ..... 07

Os nossos valores em ação ..... 08

Canais de contacto e canais de denúncia ..... 09

## Como gerimos e garantimos a segurança da informação ..... 10

A confidencialidade é a chave ..... 11

Proteção de dados pessoais ..... 12

Informação segura ..... 13

## Construímos um bom ambiente de trabalho ..... 14

Trabalho em equipa e respeito ..... 15

Igualdade no dia a dia ..... 16

Como nos relacionamos cá dentro ..... 17

Como nos relacionamos com o exterior ..... 18

Imagen e transparência ..... 19

Cuidar dos recursos e do ambiente ..... 20

## Não compactuamos com a ilegalidade ..... 21

Tolerância zero à corrupção ..... 22

Presentes e benefícios – regras e limites ..... 23

Acumular funções com transparência ..... 24

Como evitar conflitos de interesses ..... 25

Declaração e registo de interesses ..... 26

Ambiente seguro: não ao assédio ..... 27

Prevenir a discriminação ..... 28

## Melhoramos continuamente ..... 29

Inovar e desenvolver sempre ..... 30

Controlo do sistema de qualidade ..... 31

Equacionamos e gerimos o risco ..... 32

## Gerimos e tratamos as denúncias ..... 33

Denúncias sob um processo justo ..... 34

## Cumprir é um compromisso de todos ..... 35

O incumprimento do CEC ..... 36

Omissões e lacunas ..... 37

# Mensagem do Conselho Diretivo

Caras e caros colegas,

O Infarmed é uma instituição pública e, como tal, a nossa atuação deve refletir, a cada momento, os princípios e valores da Administração Pública e do Setor de Saúde. Esta matriz define a forma como nos relacionamos com os nossos parceiros, clientes, fornecedores e, acima de tudo, entre nós.

A transparência, a responsabilidade e o rigor não são apenas princípios abstratos – são compromissos concretos que devemos honrar diariamente.

Somos os melhores embaixadores do Infarmed. A forma como trabalhamos, como comunicamos e como tomamos decisões reflete não apenas o nosso profissionalismo, mas também a credibilidade da instituição que representamos. Cada palavra, cada atitude e cada escolha devem demonstrar o nosso compromisso com a ética, a integridade e o interesse público.

Contribuímos para a saúde pública, assegurando que a nossa atuação é sempre pautada pelos mais elevados padrões de conduta. Para conquistar e manter a confiança das pessoas e das entidades com quem trabalhamos, é essencial que todos vivamos os princípios do nosso Código de Ética e de Conduta no dia a dia. Agir corretamente não é apenas uma recomendação – é a base da nossa identidade e da nossa reputação.

E sim, os dilemas éticos são também parte da matéria de que é feito o ser humano, porque nem sempre é fácil encontrar a forma certa e única de agir ou a que mais se coaduna com os valores que cada um traz consigo. Enquanto organização, integramos um conjunto diverso de personalidades que importa incluir e respeitar. É, por este motivo, basilar definir os princípios e as linhas que norteiam o comportamento das pessoas que colaboram no, e com, o Infarmed em situações chave da sua atividade profissional.

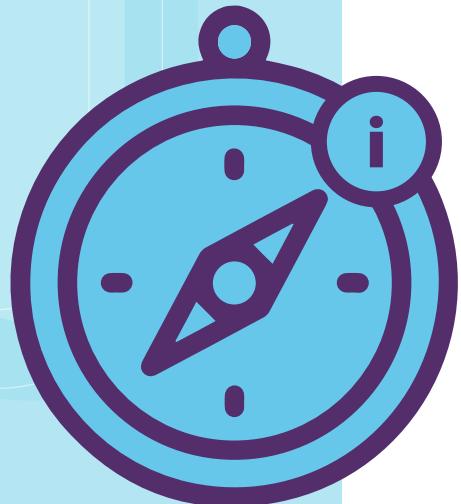
É esta a essência e o valor do nosso Código de Ética e de Conduta e é, por isso, fundamental que todos o conheçam, compreendam e adotem no seu quotidiano. Este documento não é apenas um guia – é um suporte essencial para tomarmos decisões informadas e alinhadas com os valores da organização.

E se, em algum momento, se depararem com práticas que não correspondem aos princípios que defendemos, utilizem os canais disponíveis. Falar e agir com integridade é um dever de todos nós.

Com ética, transparência e compromisso, garantimos que o Infarmed continua a ser uma referência nacional e internacional. A confiança que nos é depositada deve ser conquistada todos os dias, com cada ação e decisão que tomamos.

Contamos convosco!

# O propósito do Código de Ética e de Conduta do Infarmed



## O que é e para que serve?

O Código de Ética e de Conduta (CEC) estabelece os princípios, valores e normas que orientam o comportamento daqueles que colaboram no e com o Infarmed, no exercício da sua atividade profissional, no relacionamento entre si e com terceiros, alinhando a conduta e práticas diárias de cada um com a cultura organizacional da instituição.

Através deste Código concretizam-se ainda diversas obrigações legais no domínio da prevenção e combate à corrupção e infrações conexas, ao assédio no trabalho e à discriminação, afirmindo-se a sua cultura de rigor, competência e integridade.

Tem uma função essencialmente preventiva e orientadora de conduta, e não puramente sancionatória, devendo ser respeitado por todos a quem se dirige, através de um cumprimento consciente e responsável das normas de conduta estabelecidas.

As normas do CEC integram a regulamentação interna do Infarmed, não dispensando o cumprimento da legislação em vigor a que igualmente estão sujeitos todos os seus destinatários.

## A quem se dirige?

O CEC dirige-se a todos os que colaborem no e com o Infarmed, independentemente da sua posição:

- Trabalhadores e dirigentes;
- Peritos, consultores, prestadores de serviços, estagiários; e
- Todos os que interajam com o Infarmed no âmbito de uma atividade ou colaboração, ainda que meramente institucional.

# É indispensável interiorizar as regras



Os destinatários do CEC devem conhecer o seu conteúdo e assumir um compromisso com os princípios e critérios orientadores do comportamento profissional nele afirmados.

No Infarmed promovemos ações de sensibilização para as normas do CEC, com especial enfoque na conduta ética relacionada com a prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

É dever de todos os colaboradores frequentar as ações de formação que lhes sejam dirigidas e que se relacionem com as matérias presentes no CEC.

O CEC é partilhado a nível interno, e também com os vários interlocutores e entidades com as quais o Infarmed se relaciona, devendo cada um promover uma consciencialização transversal para as suas regras e padrão de conhecimento.

O CEC está publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 177, de 12 de setembro de 2023, através da Deliberação n.º 899/2023, sendo revisto a cada três anos, ou sempre que se revele necessário.

A sua divulgação é assegurada através dos canais internos de comunicação — nomeadamente a intranet e o email institucional — bem como através do site institucional, acessível em Código de Ética e de Conduta.

O presente documento não dispensa a leitura e a compreensão do texto integral do CEC.

O CEC é sujeito a monitorização contínua, com o objetivo de avaliar o grau de aplicação e cumprimento por parte dos seus destinatários.

# Princípios fundamentais

## LEALDADE

Os colaboradores devem relacionar-se entre si e com terceiros, de forma leal, solidária e num espírito cooperante.

## INFORMAÇÃO E QUALIDADE

A informação a prestar por cada um deve ser clara, rigorosa, cortês e célere, procurando-se sempre a máxima qualidade.

## INTEGRIDADE E HONESTIDADE

A retidão de carácter e honestidade é elementar em todas as circunstâncias, devendo ser recusada qualquer vantagem indevida ou comportamento que comprometa a credibilidade profissional e institucional.

## SERVIÇO PÚBLICO

A atuação de cada um é centrada no bem comum, estando o interesse público acima de interesses pessoais ou de grupo.

## LEGALIDADE

A obediência aos princípios constitucionais, lei e demais normativos internos são a premissa de qualquer atuação profissional no Infarmed.

## JUSTIÇA E IMPARCIALIDADE

A conduta de cada um pauta-se pela justiça e imparcialidade, sendo isenta, neutral e objetiva.

## URBANIDADE E RESPEITO

As relações profissionais no Infarmed baseiam-se na cordialidade, respeito e ponderação, promovendo-se a correção no trato e um espírito de cooperação para com o outro.

## COLABORAÇÃO E BOA-FÉ

Deve ser fomentado um bom ambiente de trabalho, baseado na boa-fé, num salutar espírito de entreajuda e de trabalho em equipa.

## PROPORCIONALIDADE

Só pode ser exigido aos cidadãos o estritamente necessário, adequado e proporcional aos objetivos e tarefas a realizar.

## IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

No Infarmed, todos devem ser tratados com respeito pela sua individualidade, sem julgar, beneficiar ou prejudicar. Deve ser rejeitada qualquer forma de discriminação.

## COMPETÊNCIA E RESPONSABILIDADE

As funções são desempenhadas por cada colaborador com rigor, empenho e constante atualização técnica, tendo a consciência da sua responsabilidade.

## CONFIDENCIALIDADE

Deve ser guardado sigilo e confidencialidade sobre todas as informações e factos relativos às atividades a que se tenha acesso e que não sejam de conhecimento público ou notório.

## SUSTENTABILIDADE

No Infarmed promove-se uma gestão eficiente e responsável dos recursos, com práticas que valorizam a proteção ambiental, a eficiência energética e atitudes socialmente conscientes.

# Os nossos valores em ação

Garanta o conhecimento do Plano Estratégico do Infarmed em vigor em cada momento.

## COMPETÊNCIA

Atuamos no momento certo, apoiados em competências técnicas e científicas especializadas.

## INTEGRIDADE

Atuamos com transparência, responsabilidade, respeito e imparcialidade no melhor interesse do cidadão e do sistema nacional de saúde.

## INOVAÇÃO

Procuramos constantemente melhorar e simplificar, através da aprendizagem contínua e abertura à mudança, tendo em vista a sustentabilidade organizacional e ambiental.

## COMPROMISSO

Com a prossecução do interesse público, centrados nos cidadãos e com os demais grupos de interesse com os quais trabalhamos.

## EXCELÊNCIA

Prosseguimos no sentido da melhoria das nossas práticas para atingir novos patamares de desempenho.



# Cada voz conta para garantirmos os nossos valores



## Canais de contacto

A realidade é muito mais rica do que aquilo que se pode refletir num código de ética.

Sempre que surjam no dia a dia necessidades de esclarecimento ou orientação, além do uso do bom senso por cada colaborador, devem ser efetuadas perguntas ou apresentadas dúvidas e sugestões, quer ao superior hierárquico, quer mediante os diversos canais disponíveis para o efeito.

- Para pedidos de esclarecimentos ou orientações sobre matérias de ética, corrupção, assédio, discriminação ou outros assuntos relacionados com a aplicação do CEC: [eticaeconduta@infarmed.pt](mailto:eticaeconduta@infarmed.pt)
- Para questões sobre matérias de proteção de dados pessoais (RGPD): [dpo@infarmed.pt](mailto:dpo@infarmed.pt)
- Para questões sobre matérias de segurança da informação: [ciso@infarmed.pt](mailto:ciso@infarmed.pt)
- Para comunicação e registo de recebimento de ofertas: [drhfp@infarmed.pt](mailto:drhfp@infarmed.pt)
- Dúvidas ou sugestões dos cidadãos em geral (externo): [formulário de contacto \(site\)](#) ou [infarmed@infarmed.pt](mailto:infarmed@infarmed.pt)

**Seja o primeiro a cumprir e a promover o cumprimento do CEC.  
Alerte, sensibilize e, na dúvida, pergunte sempre!**

## Canais de denúncia

Perante suspeitas fundadas de infrações ou crimes relacionados com ética, corrupção, assédio, discriminação no contexto do Infarmed existem diversos canais, que podem ser usados por colaboradores ou terceiros:

1. Denúncia na Plataforma de Denúncias, disponível em <https://infarmed.wiretrust.pt>.
2. Denúncia presencial, nas instalações do Infarmed, com prévio agendamento através do telefone **+351217987100** ou da **Plataforma de Denúncias**.
3. Denúncia por carta registada para: **"Responsável de Denúncias (CONFIDENCIAL), INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P., Parque de Saúde de Lisboa - Avenida do Brasil, 53, Pavilhão 21-A, 1749-004 Lisboa – Portugal"**.

Na denúncia deve procurar-se detalhar e circunstanciar os factos denunciados, com elementos que ajudem ao seu correto tratamento, como datas, factos e identificação dos envolvidos. Pode usar-se o anonimato ou identificação, sendo em qualquer caso garantida a confidencialidade no seu tratamento. Protegemos quem denuncia fundamentadamente e de boa-fé, assegurando que não existe retaliação ou tratamento discriminatório pelo facto da denúncia. É proibida qualquer sanção disciplinar ou outra forma de represália contra o denunciante de boa fé.



# Como gerimos e garantimos a segurança da informação

A segurança da informação é o conjunto de medidas que protege os dados e sistemas do Infarmed contra acessos indevidos, perdas ou alterações. Garante a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação, através da aplicação de controlos organizacionais.

É fundamental para a sua aplicação a competência, a responsabilidade e a ética de todos os colaboradores.

## Áreas e documentos de interesse

- Gabinete de Segurança da Informação
- Política da Segurança de Informação e Cibersegurança
- Política de Segurança na Ótica dos Utilizadores
- Área de Cibersegurança no ServiceDesk
- Políticas em matéria de Proteção de Dados Pessoais

# A confidenciali- dade é a chave



É determinante mantermos reserva e sigilo sobre os factos ou informação que não é pública e à qual tenhamos acesso no exercício das nossas funções no Infarmed.

A única exceção admissível ocorre perante o cumprimento de obrigações legais, nomeadamente em sede de procedimento judicial, contraordenacional ou disciplinar, ou em caso de obrigação de denúncia ou comunicação de factos a entidades competentes. A descrição e reserva significam a nossa atuação profissional.

## Devemos

- Guardar sigilo profissional sobre toda a informação protegida;
- Respeitar as regras internas e legais relativas à confidencialidade;
- Manter o dever de confidencialidade e sigilo profissional, mesmo após cessar funções no Infarmed.

## Speak up

Devemos reportar qualquer suspeita de violação do dever de confidencialidade e sigilo profissional, através dos canais de denúncia, contando também com o apoio das estruturas e dos responsáveis internos pela segurança da informação, nomeadamente:

- O Comité de Risco e Segurança da Informação;
- O CISO – Chief Information Security Officer;
- O Gabinete de Segurança da Informação (GSI).

## Não devemos

- Divulgar, transmitir, utilizar ou manipular, por qualquer forma, informação confidencial sem autorização ou fundamento legal;
- Aceder a dados reservados sem justificação funcional;
- Utilizar a informação obtida no exercício das funções para benefício próprio ou de terceiros;
- Após cessar funções no Infarmed, participar ou influenciar processos em representação de entidade que tenha sido abrangida por decisões nas quais participámos enquanto representantes do Infarmed, nem utilizar qualquer tipo de influência ou informação privilegiada, a que tenhamos tido acesso decorrente da atividade desempenhada, para efeitos de favorecimento próprio ou da nova entidade.

# Proteção de dados pessoais



No Infarmed reconhecemos, respeitamos e zelamos pela proteção de todos os dados pessoais a que acedemos, em todas as suas vertentes.

Tratamos os dados pessoais no estrito cumprimento das regras que a lei prevê para proteção dos direitos de personalidade, designadamente da privacidade das pessoas singulares, incluindo colaboradores.

## Devemos

- Cumprir o RGPD e a demais legislação e regras internas aplicáveis;
- Tratar os dados pessoais na estrita medida do necessário e do fim a que se destinam (princípios da limitação das finalidades e da minimização dos dados) e de forma confidencial;
- Manter o dever de sigilo sobre os dados pessoais, mesmo após a cessação de funções no Infarmed;
- Cumprir as regras internas e medidas de segurança técnicas e organizativas estabelecidas;
- Assegurar condições de sigilo, rastreamento e auditoria da informação.

## Speak up

Devemos reportar ao Encarregado de Proteção de Dados (EPD) do Infarmed ([dpo@infarmed.pt](mailto:dpo@infarmed.pt)), em tempo útil, qualquer situação de violação de dados pessoais, justificando convenientemente a situação. O EPD assegurará e comprovará o cumprimento dos princípios subjacentes à proteção de dados pessoais.

## Não devemos

- Aceder ou tratar dados pessoais para finalidade diferente das previstas ou em violação dos princípios legais;
- Divulgar dados pessoais a terceiros sem base legal ou violando o dever de sigilo;
- Desrespeitar as medidas internas de segurança no tratamento de dados pessoais.
- Os dados são tratados com segurança apropriada, incluindo proteção contra processamento não autorizado ou ilegal, perda, destruição ou dano accidental.

## Princípios chave

- Limitação das finalidades – os dados são recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não serão tratados posteriormente de forma incompatível com essas finalidades;
- Minimização dos dados – os dados são adequados, pertinentes e limitados ao necessário em relação às finalidades para a qual são tratados.

# Informação segura: um dever de todos nós



A segurança da informação e cibersegurança compreende o conjunto de normas, políticas, procedimentos e boas práticas que visam proteger a informação do Infarmed, garantindo a sua confidencialidade, integridade, durabilidade, autenticidade e transparência, assim como a preservação do conhecimento institucional ao longo do tempo.

Abrange também a forma como a informação é comunicada, armazenada, classificada, partilhada e divulgada, incluindo nos meios digitais e nas redes sociais.

## Devemos

- Adotar uma atitude preventiva face a ataques informáticos e práticas responsáveis na utilização dos meios de comunicação institucionais;
- Cumprir as normas de segurança no ciberespaço;
- Garantir que a partilha e divulgação de informação respeitam os princípios de integridade, autenticidade e confidencialidade;
- Respeitar os regulamentos e diretrizes internas e externas sobre comunicação e representação institucional;
- Zelar pela imagem e bom nome da instituição nas redes sociais ou espaços públicos.

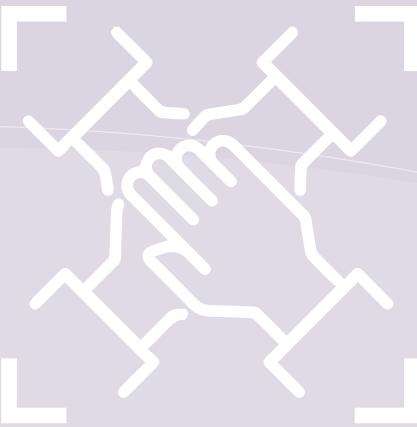
## Não devemos

- Divulgar informação discriminatória ou ofensiva por qualquer meio;
- Partilhar informação sem respeitar os critérios de segurança ou classificação definidos;
- Utilizar os canais institucionais ou redes sociais de forma que prejudique a imagem e reputação do Infarmed;
- Ignorar as regras sobre comunicação social, canais de divulgação ou representação pública da instituição.

## Speak up

Em caso de anomalia, falha de segurança, violação das normas de cibersegurança ou uso indevido dos meios institucionais, devemos reportar por escrito através dos canais internos definidos, contando também com o apoio de:

- O Comité de Risco e Segurança da Informação;
- O CISO – Chief Information Security Officer;
- O Gabinete de Segurança da Informação (GSI).



# Construímos um bom ambiente de trabalho

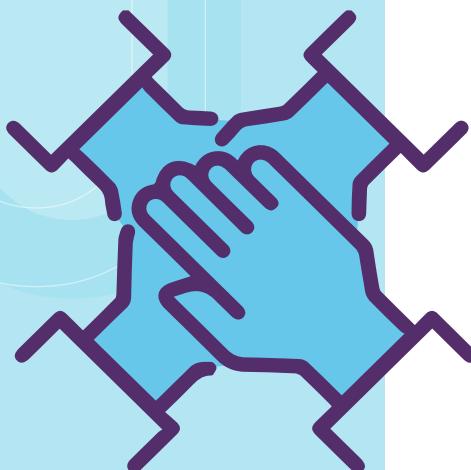
No Infarmed, valorizamos relações baseadas no respeito, empatia e cooperação.

Um bom ambiente de trabalho constrói-se todos os dias — promovendo o diálogo, garantindo a inclusão e assegurando o bem-estar físico e emocional de todas as pessoas. Um espaço de convivência saudável, psicologicamente seguro, é essencial para trabalharmos com confiança, motivação e sentido de missão, só assim atingindo os melhores resultados.

## Áreas e documentos de interesse

- Políticas de Gestão de Pessoas e de Igualdade de Género
- Política de Conciliação e área da Conciliação na intranet
- Políticas de Saúde e Bem-Estar e da Qualidade
- Estar IN – Programa de Saúde e Bem-Estar
- Clima Organizacional (Auscultaçāo) e Satisfação dos Clientes
- Infarmed Mais Verde na Intranet e Plano Eco-AP

# Trabalho em equipa e respeito



Trabalhar em equipa torna-nos mais fortes. A disponibilidade para o outro, a valorização do espírito de equipa e a cooperação, com base em relações baseadas no respeito, cordiais e empáticas, é o caminho que queremos seguir.

Juntos contribuímos para um ambiente inclusivo onde todos se sentem valorizados, potenciando equipas de trabalho fortes e solidárias.

No Infarmed preocupamo-nos com a forma como colaboramos diariamente com os colegas, dando importância à partilha de conhecimento, à ajuda mútua, ao diálogo construtivo e à disponibilidade para cooperar, numa cultura de abertura e valorização da diversidade.

## Devemos

- Demonstrar disponibilidade para o outro e escutá-lo ativamente;
- Trabalhar com base no espírito de equipa e na cooperação;
- Partilhar conhecimento, apoiar colegas e acolher ideias diferentes;
- Preservar a integridade física e moral e a reserva da vida privada dos colegas.

## Não devemos

- Colocar o nosso interesse individual acima do bem comum;
- Criar obstáculos à cooperação ou à circulação de informação;
- Atuar com indiferença, desprezo ou agressividade;
- Desrespeitar a liberdade ou a dignidade de outras pessoas.

**Uma equipa de trabalho forte e solidária gera resultados sólidos.**

# Igualdade no dia a dia



A igualdade é o compromisso de tratar todas as pessoas com o mesmo respeito e dignidade, reconhecendo que cada um de nós tem um percurso, uma realidade e necessidades diferentes.

Promovemos ativamente a igualdade de oportunidades, o respeito pelas diferenças e o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

## Devemos

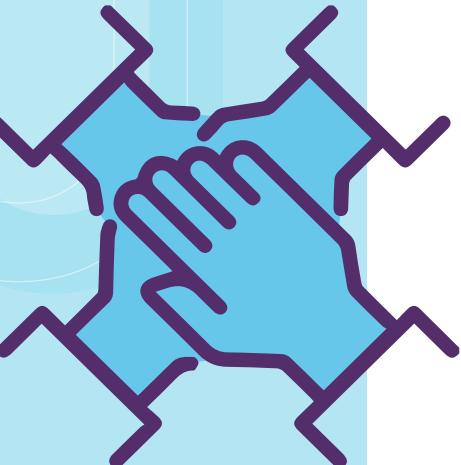
- Valorizar e respeitar as diferenças individuais;
- Promover atitudes de inclusão e solidariedade;
- Conciliar responsabilidades profissionais com a vida pessoal e familiar;
- Tratar cada pessoa com empatia e consideração;
- Perante desigualdades procurar formas de as corrigir.

## Não devemos

- Praticar qualquer forma de discriminação;
- Ignorar a diversidade cultural ou excluir colegas;
- Atuar com intolerância ou desrespeito pela individualidade.

No Infarmed todos são iguais em dignidade e direitos.

# Como nos relacionamos cá dentro



O modo como nos relacionamos no Infarmed confere unidade e pluralidade à organização, refletindo o ambiente vivido no dia a dia. É através dos comportamentos que adotamos na relação com o outro que vivenciamos e refletimos a cultura da nossa instituição.

No Infarmed, promovemos um ambiente de trabalho são e agradável, assente na confiança e transparência, promovendo a motivação pelo trabalho e o sentimento de pertença, de realização pessoal e profissional.

## Devemos

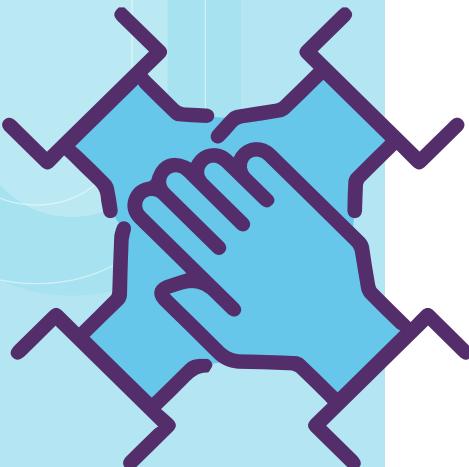
- Estabelecer relações cordiais e empáticas com os colegas;
- Agir com respeito pelo próximo e demonstrar-se disponível para o outro;
- Incentivar o diálogo, a partilha, o espírito de equipa e a cooperação;
- Preservar a liberdade, a integridade física e moral e a vida privada de cada um;
- Contribuir para um clima de bem-estar no local de trabalho.

## Não devemos

- Desrespeitar ou isolar colegas;
- Estimular conflitos ou desvalorizar o bem-estar comum;
- Invadir ou expor aspetos da vida privada de outras pessoas;
- Adotar atitudes que comprometam a confiança, empatia ou integridade nas relações.
- Atuar com indiferença, desprezo ou agressividade;
- Desrespeitar a liberdade ou a dignidade de outras pessoas.

**Escolhemos o caminho do diálogo e rejeitamos o do conflito.**

# Como nos relacionamos com o exterior



A imagem de isenção, rigor técnico e eficiência do Infarmed depende de como, baseados neste pressuposto, promovemos as nossas interações com a comunidade em geral, entidades públicas ou privadas, fornecedores e outros parceiros externos.

Aplicamos a cada instante os nossos valores nas nossas diversas interações externas – só assim deixamos o nosso marco de excelência na sociedade e mantemos o elevado padrão de qualidade que prosseguimos.

## Devemos

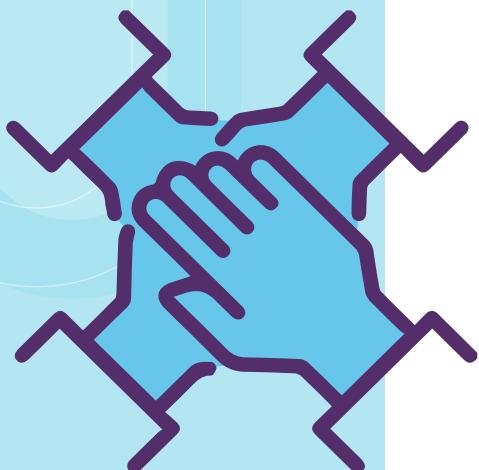
- Pautar a nossa atuação pela isenção, rigor técnico, eficiência, disponibilidade e correção;
- Dar prioridade no atendimento a quem legalmente tem direito a essa prioridade;
- Fornecer informação com transparência e de forma acessível e correta;
- Cumprir integralmente as regras do Código dos Contratos Públicos;
- Colaborar com entidades públicas para um tratamento célere e eficaz dos assuntos.

## Não devemos

- Discriminar no atendimento ou tratamento de terceiros;
- Prestar informação pouco clara, incompleta ou incorreta;
- Violar os princípios da imparcialidade e da transparência em processos contratuais;
- Dificultar ou atrasar desnecessariamente a colaboração com entidades da Administração Pública.

**Operamos de forma leal, em pleno respeito dos princípios éticos, e esperamos o mesmo dos nossos parceiros e da comunidade em geral.**

# Imagen e transparência



No Infarmed apresentamo-nos, comunicamos e atuamos perante a sociedade com clareza e correção, adotando uma postura de abertura e de cooperação no relacionamento com terceiros, reforçando a credibilidade e a confiança na instituição.

O Infarmed informa e comunica com o exterior com transparência, garantindo que a informação é correta, clara, acessível e atualizada.

## Devemos

- Fornecer informação com transparência, acessibilidade e correção;
- Assegurar a atualização permanente do site institucional;
- Divulgar de forma clara a missão, competências e documentos estratégicos do Infarmed;
- Respeitar o direito cívico de participação dos cidadãos.

## Não devemos

- Fornecer informação incompleta, incorreta ou difícil de entender;
- Negligenciar a atualização da informação institucional;
- Omitir canais de participação cívica ou não dar seguimento aos contactos recebidos.

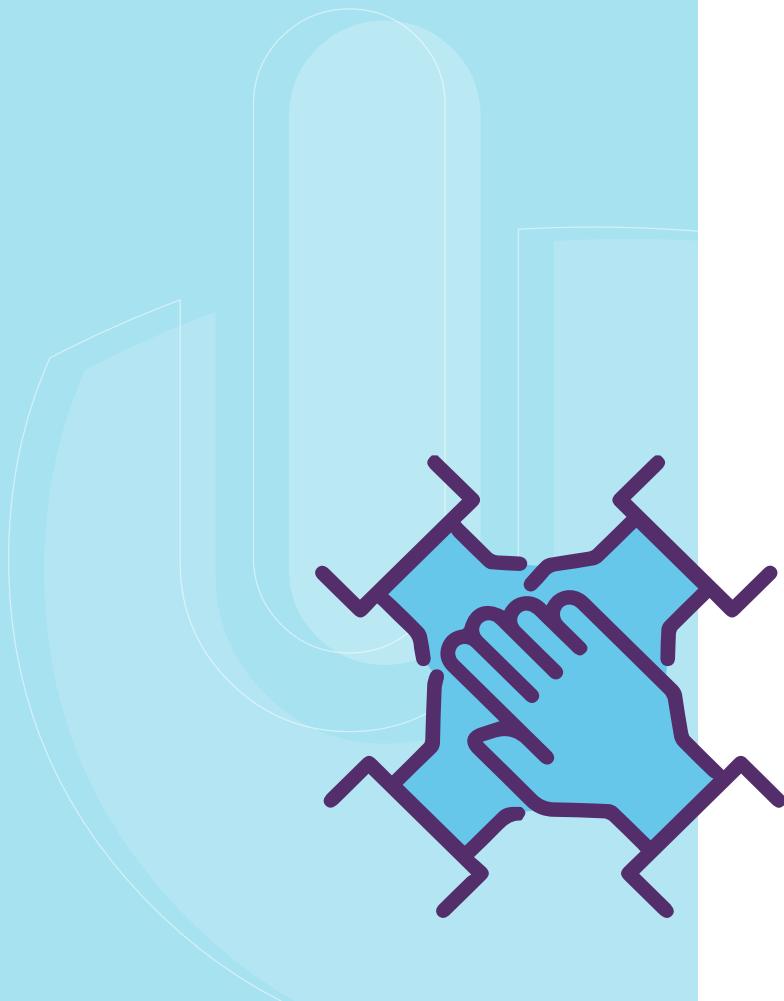
## Speak up

Rejeitar e comunicar à DRHFP as ofertas dirigidas aos trabalhadores ou ao Infarmed, sempre que estas sejam suscetíveis de limitar a sua imparcialidade e integridade.

**Queremos ouvir as pessoas. Em nome da transparência, asseguramos o direito cívico de participação à comunidade em geral.**

**Temos canais de contacto e de denúncia como recurso interno e também externo. As questões dos outros são também as nossas.**

# Cuidar dos recursos e ambiente



O património material e imaterial do Infarmed tem de ser valorizado, com o uso responsável dos meios disponibilizados e a adoção de práticas que contribuam para a sustentabilidade ambiental.

Reduzimos a pegada ecológica, separamos resíduos e promovemos a eficiência energética e a minimização do uso de papel, sempre em conformidade com as políticas e procedimentos aplicáveis.

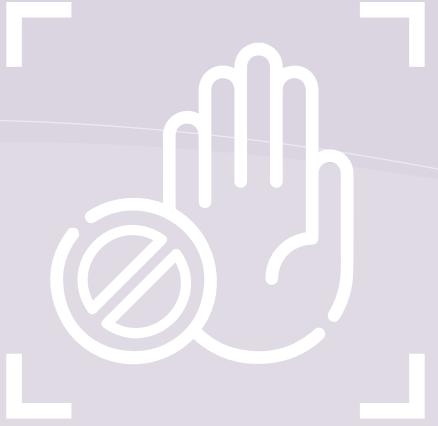
## Devemos

- Valorizar o património do Infarmed, respeitando o seu uso;
- Adotar boas práticas ambientais, como separação de resíduos e poupança energética;
- Ponderar o uso de papel, privilegiando meios digitais sempre que possível;
- Colaborar nas iniciativas da instituição que promovam a sustentabilidade.

## Não devemos

- Utilizar materiais, equipamentos ou recursos para benefício pessoal ou alheio;
- Desperdiçar recursos ou usá-los sem critério;
- Ignorar as políticas internas sobre sustentabilidade e impacto ambiental;
- Contribuir para o aumento da pegada ecológica por negligência ou má prática.

**Prosseguimos uma política consciente e respeitadora do ambiente e dos recursos naturais.**



## Repudiamos qualquer prática ilegal

No Infarmed não aceitamos qualquer forma de ilegalidade. Toda e qualquer forma de corrupção, favorecimentos ou vantagens indevidas é proibida.

Somos responsáveis por garantir a honestidade, o rigor e a integridade, que têm sido o pilar da história do Infarmed.  
Rejeitamos favores, cumplicidades ou vantagens ilícitas.

### Áreas e documentos de interesse

- Plano de Prevenção de Riscos (PPR)
- Programa de Cumprimento Normativo
- Política de Gestão de Pessoas
- Corrupção no site do INFARMED
- Política de Igualdade de Género
- Política de Conciliação e área na intranet
- Assédio/discriminação no site do INFARMED

# Tolerância zero à corrupção



A corrupção e as infrações conexas referem-se a comportamentos ilícitos que violam o interesse público e beneficiam injustamente uma ou mais partes. Esses comportamentos podem traduzir crimes de corrupção, recebimento ou oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação e tráfico de influência, branqueamento ou fraude.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) e a participação ativa no Programa de Cumprimento Normativo são peças fundamentais na identificação e prevenção dos riscos.

## Devemos

- Conhecer o PPR do Infarmed;
- Agir com total imparcialidade e integridade no exercício das funções;
- Contribuir para a melhoria das medidas de prevenção e gestão de riscos;
- Orientar a conduta de acordo com o Programa de Cumprimento Normativo, aderindo a ações de formação e acompanhando o cumprimento das regras;
- Reportar qualquer suspeita de prática ilícita de forma responsável e fundamentada.

## Não devemos

- Aceitar ou oferecer qualquer vantagem ilícita ou favorecimento;
- *"Fechar os olhos"* a situações de corrupção, mesmo que indiretas;
- Ignorar riscos identificados no PPR;
- Impedir ou dificultar a atuação do responsável pelo cumprimento normativo.

## Speak up

Se tiver conhecimento ou suspeitas fundamentadas de corrupção ou infrações conexas, deve reportar de forma imediata e segura, através dos canais próprios.

# Presentes e benefícios? Com regras e limites



Presentes, benefícios ou convites podem ser usados, de forma direta ou indireta, para influenciar decisões e comprometer a imparcialidade no exercício de funções públicas.

É, por isso, muito importante ter presente que, mesmo sem que nos apercebamos, podemos estar a comprometer a seriedade da nossa atuação profissional.

## Devemos

- Avaliar cuidadosamente cada situação antes de aceitar uma oferta ou um benefício;
- Recusar ofertas, benefícios ou convites sempre que exista risco para a imparcialidade da nossa atuação;
- Comunicar à DRHFP, em 5 dias úteis, as ofertas que nos são dirigidas, vindas de uma mesma origem, de valor igual ou superior a €150, no mesmo ano civil, para efeitos de registo e ponderação do destino a dar;
- Comunicar à DRHFP as ofertas dirigidas ao Infarmed, independentemente do valor que tenham, para posterior entrega ao Conselho Diretivo.

## Não devemos

- Aceitar presentes, convites ou vantagens que possam condicionar a nossa atuação isenta, íntegra e imparcial;
- Receber benefícios de forma reiterada sem comunicação formal, mesmo que o valor seja baixo;
- Assumir que determinadas ofertas são aceitáveis, sem ponderação crítica e institucional.

A honestidade não tem preço. Não abdicamos da nossa consciência.

# Acumular funções com transparência



Os trabalhadores do Infarmed privilegiam a dedicação exclusiva no exercício das suas funções.

A acumulação de atividades remuneradas ou não remuneradas obedece às condições legalmente estabelecidas, sujeitas a comunicação escrita para verificação de incompatibilidades e autorização, de acordo com a Lei Geral do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, demais legislação e procedimentos internos aplicáveis.

## Devemos

- Solicitar autorização formal para acumular funções, de acordo com os critérios legais;
- Cumprir os procedimentos internos antes de iniciar qualquer atividade externa;
- Assegurar que o desempenho de atividades em acumulação não colide sob forma alguma com as funções públicas que desempenham no Infarmed, nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.
- Esclarecer dúvidas junto dos serviços competentes sobre o enquadramento da atividade.

## Não devemos

- Acumular funções públicas ou privadas sem autorização;
- Iniciar qualquer atividade paralela antes de esta ser prévia e devidamente autorizada;
- Omitir informações que possam comprometer a avaliação da compatibilidade de funções.

## Na apreciação de um pedido de acumulação de funções ponderamos se:

- A atividade a acumular é concorrente, similar ou conflituante com as funções públicas que o trabalhador exerce no Infarmed;
- A acumulação compromete a isenção e imparcialidade no exercício das funções públicas, e
- A acumulação provoca prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

# Como evitar conflitos de interesse



Um conflito de interesses ocorre sempre que um interesse pessoal ou privado possa influenciar, ou aparentemente influenciar, a imparcialidade no exercício de funções públicas.

Pode envolver vantagens diretas ou indiretas, para o próprio ou para alguém com quem tenha relação pessoal ou profissional.

## Devemos

- Ponderar com rigor a existência de interesses pessoais que possam gerar conflitos com o exercício das nossas funções;
- Abster-nos de intervir em processos que envolvam interesses próprios ou próximos;
- Comunicar aos nossos superiores hierárquicos sempre que estivermos perante um risco de conflito;
- Declarar a existência de conflito de interesses, sempre que aplicável.

## Não devemos

- Participar em decisões em que esteja em causa um interesse próprio ou de alguém próximo;
- Ignorar situações que coloquem em causa a imparcialidade e objetividade;
- Manter em silêncio um conflito de interesses efetivo ou potencial.

**Atuamos com isenção, prevenindo o conflito de interesses.**

# Declaração e registo de interesses



Trata-se de uma medida essencial que permite ao Infarmed proceder à identificação dos interesses pessoais ou profissionais dos seus colaboradores que podem interferir com o exercício das suas funções, assegurando assim a integridade e confiança da instituição.

É impreterável que declaremos anualmente os nossos interesses, diretos ou indiretos, que se relacionem com as entidades sujeitas à supervisão e regulação do Infarmed, e que podem gerar conflitos (através do preenchimento da declaração própria para o efeito).

## Devemos

- Declarar anualmente os nossos interesses, diretos ou indiretos, relacionados com entidades sujeitas à regulação ou supervisão do Infarmed, conforme a lei e os regulamentos aplicáveis;
- Declarar a existência de conflito de interesses, quando recrutados por uma entidade regulada ou supervisionada pela instituição no prazo máximo de cinco dias úteis, após comunicar a cessação da relação de trabalho no Infarmed, evitando a atribuição de tarefas ou funções relacionadas com o novo empregador durante o período de aviso prévio;
- Atualizar as declarações sempre que surjam novas situações relevantes que possam gerar conflito de interesses.

## Não devemos

- Omitir interesses que possam gerar conflitos no exercício das suas funções, mesmo que de forma indireta;
- Deixar ultrapassar o prazo legal de cinco dias úteis sem declarar a existência de conflito de interesses, quando aplicável;
- Manter declarações incompletas ou desatualizadas, comprometendo a transparência exigida.

# Ambiente seguro: não ao assédio



No Infarmed rejeitamos comportamentos que, de forma repetida ou pontual, perturbem, constranjam ou humilhem alguém, provocando um ambiente de trabalho intimidatório, hostil ou degradante.

Prevenir o assédio é muito mais do que reagir quando algo acontece. É criar, todos os dias, um ambiente onde o respeito, a escuta e a dignidade são inegociáveis. Onde todas as pessoas se sentem seguras, valorizadas e livres para manifestar a sua opinião, dar sugestões, trabalhando sem medo, sem pressões e sem constrangimentos.

## Devemos

- Promover uma cultura de respeito e segurança no ambiente de trabalho;
- Identificar e rejeitar comportamentos de assédio moral ou sexual;
- Participar ativamente em ações de prevenção e sensibilização promovidas pela instituição;
- Reportar situações de assédio, nos termos definidos no CEC.

## Speak up

Se tiver conhecimento ou suspeitas fundamentadas de assédio, em qualquer das suas formas, deve reportar de forma imediata e segura, através dos canais próprios.

Em caso de dúvida sobre como agir, recorra ao apoio da equipa multidisciplinar dedicada à gestão e ao acompanhamento de denúncias de práticas de assédio ([eticaeconduta@infarmed.pt](mailto:eticaeconduta@infarmed.pt)).

## Não devemos

- Praticar ou tolerar comportamentos de assédio, em nenhuma circunstância;
- Ignorar ou desvalorizar sinais de assédio dirigidos a si ou a outros colegas;
- Contribuir para um ambiente hostil, degradante ou desestabilizador;
- Desencorajar denúncias ou queixas legítimas.

## Alguns comportamentos que traduzem atos de assédio:

- Humilhar ou rebaixar alguém repetidamente, em público ou em privado;
- Ignorar ou excluir sistematicamente uma pessoa das decisões ou de convívio;
- Fazer piadas, comentários ou insinuações sobre o corpo, a roupa ou a vida pessoal de alguém;
- Insistir em convites ou aproximações após uma recusa clara.

# Prevenir a discriminação



O Infarmed repudia todas as formas de tratamento desigual, injusto ou excluente, com base em fatores como idade, sexo, etnia, orientação sexual, nacionalidade, religião, ideologia, instrução, condição económica ou social, entre outros.

Prevenir a discriminação é garantir que todas as pessoas se sentem tratadas com dignidade, respeito e justiça, sem exceção. Ninguém pode ser excluído, diminuído ou silenciado por causa da sua origem, aparência, crença, identidade ou qualquer outra característica pessoal.

## Devemos

- Tratar todos com igualdade, respeito e imparcialidade;
- Fomentar um ambiente de trabalho inclusivo e justo;
- Condenar e recusar qualquer forma de exclusão ou inferiorização;
- Evitar generalizações ou preconceitos;
- Apoiar quem sofre discriminação;
- Reportar discriminação quando presenciada ou vivida.

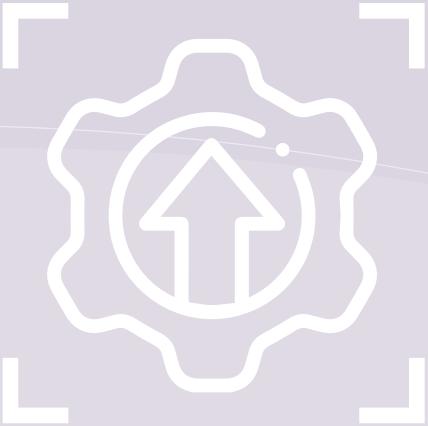
## Não devemos

- Discriminar colegas ou terceiros com base em idade, sexo, nacionalidade, etnia ou qualquer outro fator;
- Permitir, tolerar ou praticar qualquer tipo de desigualdade no trato profissional;
- Utilizar linguagem, atitudes ou decisões que reforcem estereótipos ou exclusão;
- Ignorar denúncias ou sinais de comportamento discriminatório.

## Speak up

Se tiver conhecimento ou suspeitas fundamentadas de discriminação, deve reportar de forma imediata e segura, através dos canais próprios.

Em caso de dúvida sobre como agir, recorra ao apoio da equipa multidisciplinar dedicada à gestão e ao acompanhamento de denúncias de práticas de discriminação ([eticaeconduta@infarmed.pt](mailto:eticaeconduta@infarmed.pt)).



## Melhoramos continuamente

A melhoria contínua faz parte do nosso ADN.

Incentivamos a inovação, a aprendizagem permanente e a capacidade de adaptação a novos contextos e desafios.

A excelência do serviço público depende do compromisso individual de cada um de nós com o aperfeiçoamento das competências próprias e das práticas da organização.

### **Áreas e documentos de interesse**

- Política da Qualidade
- Plano de Prevenção de Riscos (PPR)

# Inovar e desenvolver sempre



Focamo-nos no aperfeiçoamento contínuo, na atualização de conhecimentos, de competências e aptidões.

Só por meio de uma adaptação constante a novas realidades e desafios estamos em condições de assegurar a prestação do melhor serviço à comunidade.

A cultura profissional do Infarmed assenta na inovação, na abertura à mudança e na melhoria constante do desempenho individual e coletivo.

## Devemos

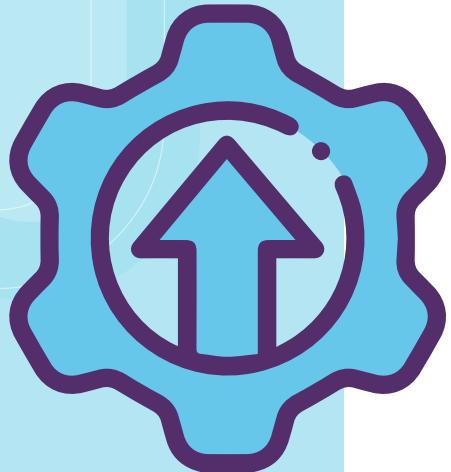
- Participar ativamente nas formações e projetos promovidos pelo Infarmed;
- Atualizar continuamente conhecimentos e competências técnicas e comportamentais;
- Adotar uma atitude orientada para a inovação e adaptação a novas realidades e desafios;
- Demonstrar curiosidade e espírito crítico, sempre com respeito e abertura;
- Propor melhorias e demonstrar abertura a experimentar novas abordagens;
- Contribuir para a melhoria do serviço público prestado à comunidade.

## Não devemos

- Desvalorizar a aprendizagem contínua ou negligenciar oportunidades de formação;
- Resistir à mudança sem fundamento;
- Ignorar necessidades de atualização funcional que impactem o serviço prestado;
- Desvalorizar a importância do desenvolvimento pessoal e profissional.

**Procuramos a todo o tempo novas formas de melhorar o que já existe.**

# Controlo de sistema de qualidade



O controlo do Sistema da Qualidade visa avaliar e melhorar continuamente os serviços prestados pelo Infarmed, com foco na satisfação dos destinatários internos e externos e no cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e da Política da Qualidade.

O objetivo é assegurar que a atuação da instituição está alinhada com padrões de excelência, eficiência e utilidade pública, garantindo o cumprimento dos seus objetivos estratégicos.

## Devemos

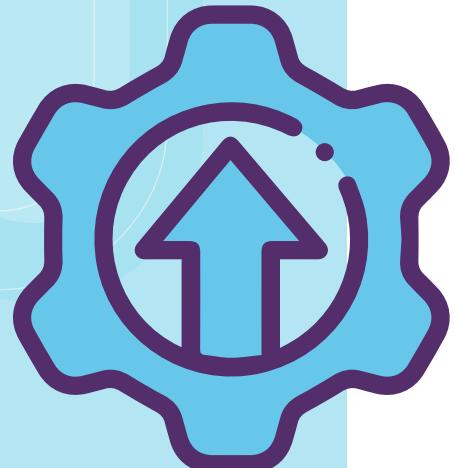
- Reconhecer a importância da Política da Qualidade e conhecer os objetivos nela definidos nas suas várias vertentes;
- Adotar uma atitude participativa na promoção do cumprimento no sistema de avaliação da qualidade dos serviços que prestamos;
- Contribuir para o cumprimento dos requisitos legais e regulamentares aplicáveis;
- Facultar feedback interno, através de inquéritos, sugestões, reclamações e outros canais de escuta ativa, para que o Infarmed possa medir níveis de satisfação.

## Não devemos

- Violar a Política da Qualidade em vigor a cada momento;
- Desrespeitar as normas da qualidade aprovadas;
- Ignorar e não responder a pedidos de feedback interno, através de inquéritos, sugestões, para efeitos de avaliação do sistema da qualidade.

**Ao appropriarmo-nos da Política de Qualidade permitimos um desempenho positivo do Infarmed, na resposta às necessidades do cidadão, sistema de saúde e parceiros.**

# Equacionamos e gerimos o risco



No Infarmed, avaliamos continuamente os processos institucionais, com foco nos domínios contabilístico, financeiro, operacional, informático e de recursos humanos. Promovemos o aperfeiçoamento dos instrumentos de prevenção e gestão de riscos, com destaque para o Plano de Prevenção de Riscos (PPR).

## Devemos

- Conhecer o PPR do Infarmed;
- Participar com rigor e responsabilidade nos processos de auditoria interna e ou externa, sempre que solicitados;
- Apresentar sugestões de melhoria e comunicar irregularidades, utilizando os canais próprios para o efeito;
- Garantir que estamos conscientes das nossas obrigações, nomeadamente no que se refere ao cumprimento do Código de Conduta;
- Seguir uma cultura de legalidade, clareza e transparência nos procedimentos;
- Garantir a atualização das declarações públicas dos interesses dos colaboradores, incluindo dirigentes, membros do Conselho Diretivo e nomeados para as Comissões Técnicas, e que estas são consideradas na distribuição dos processos.

## Não devemos

- Desrespeitar o PPR do Infarmed;
- Aceitar situações de irregularidades;
- Ignorar a possibilidade de ocorrência de riscos ou impactos negativos nas nossas ações.

## A melhoria contínua dos processos de controlo interno e de gestão do risco permite ao Infarmed:

- Identificar fragilidades e transformar riscos em oportunidades;
- Corrigir falhas e adaptar procedimentos de forma proativa;
- Fortalecer a confiança pública, promovendo transparência, responsabilidade e eficácia;
- Reforçar o alinhamento com a missão do Infarmed e os princípios éticos da nossa atuação.



## **Gerimos e tratamos as denúncias**

Os canais próprios para a apresentação de denúncias no Infarmed obedecem a todos os requisitos legais, dando a garantia de confidencialidade, celeridade e proteção contra retaliações.

Denunciar de boa-fé comportamentos ilícitos é um ato de responsabilidade de cada um de nós — e uma forma de reforçar a confiança e a integridade na nossa organização.

### **Áreas e documentos de interesse**

- Política da Qualidade
- Plano de Prevenção de Riscos (PPR)

# Denúncias sobre um processo justo



O Infarmed disponibiliza vários canais de denúncia de infrações - atos ou omissões -, (de forma anónima ou, se pretender, partilhando a sua identidade), com fundamento em informações obtidas no contexto da sua atividade profissional, enquadráveis em matérias de corrupções ou infrações conexas, e também em matéria de prevenção do assédio e da discriminação no ambiente profissional.

## Devemos

- Apresentar denúncias com fundamento sério, de boa-fé e com base em factos verificáveis;
- Utilizar os canais adequados para garantir o tratamento correto da situação;
- Colaborar com os processos de apuramento de responsabilidade, quando solicitado;
- Colaborar com os inquéritos ou processos disciplinares que venham a decorrer;
- Agir com responsabilidade e verdade, abstendo-se de apresentar denúncias sem fundamento;
- Estar conscientes de que denúncias falsas podem resultar em sanção disciplinar, civil, contraordenacional ou criminal;
- Respeitar a confidencialidade das informações relacionadas com denúncias, mesmo após cessação de funções;
- Manter reserva absoluta sobre factos e nomes dos envolvidos, salvo disposição legal em contrário.

## Não devemos

- Apresentar denúncias falsas, difamatórias ou com intenção de causar dano;
- Instrumentalizar o sistema de denúncia para conflitos pessoais ou represálias;
- Praticar qualquer ato de retaliação, discriminação ou tratamento não equitativo contra denunciantes e testemunhas que atuem de boa-fé;
- Divulgar ou partilhar informações sobre denúncias obtidas no exercício das funções, exceto se legalmente autorizados.

**Denunciar com verdade!**



# Cumprir é um compromisso de todos

Cumprir o CEC não é apenas uma obrigação legal — é um compromisso coletivo com a missão do Infarmed.

Todos os colaboradores devem conhecer, respeitar e aplicar as normas que orientam a sua atuação ética e profissional, fortalecendo a confiança da sociedade na nossa instituição.

## Áreas e documentos de interesse

- Plano de Prevenção de Riscos (PPR);
- Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC)
- Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações,

# Não cumprir o CEC



Os destinatários do CEC devem ter presente que o desrespeito das normas do CEC não é impune.

O CEC deverá ser o garante dos valores e princípios que presidem ao desempenho das nossas atividades e à relação que mantemos com os outros.

Não aceitamos a sua violação em qualquer caso!

O incumprimento das normas do CEC pode levar à aplicação das seguintes sanções disciplinares para trabalhadores em funções públicas:

- Repreensão escrita;
- Multa;
- Suspensão;
- Despedimento disciplinar;
- Demissão.

Os titulares de cargos dirigentes e equiparados, pode levar à cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

Além das sanções disciplinares, o incumprimento pode implicar também responsabilidade civil, contraordenacional e criminal, podendo mesmo culminar em pena de prisão, como é o caso do crime de corrupção e outras infrações conexas.

**Vamos alinhar-nos com o que é correto e íntegro!**

# Omissões e lacunas



Para expor assuntos relacionados com a aplicação do CEC:

**[eticaeconduta@infarmed.pt](mailto:eticaeconduta@infarmed.pt)**

Todos os dias enfrentamos decisões que exigem clareza, para identificar o que é ético e o que é errado e censurável.

O CEC é o nosso guia essencial para um comportamento exemplar no exercício das nossas funções.

Perante uma situação difícil devemos questionar-nos se estamos autorizados a agir, se é ético e legal que avancemos. Se a resposta a alguma destas questões puder ser negativa não avançamos! Questionamos o nosso superior hierárquico e recorremos aos canais disponíveis para o efeito.

**Agir com integridade é viver de forma autêntica os valores do Infarmed!**

