

# **Código Ético de Conduta e Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Ordem dos Médicos**

## **Nota Preambular**

A Ordem dos Médicos acolhe e apoia as medidas que, tendo aplicação alargada e com as devidas adaptações nas instituições de natureza pública, permitam reforçar os parâmetros de conduta ética no seio da sua organização e funcionamento internos, com vista à prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas e, assim, a prestação de um melhor serviço aos médicos e à sociedade, com garantia de pleno respeito pela sua missão de interesse público para a qual se encontra legalmente mandatada.

Com efeito, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, veio aprovar o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aplicável às pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

Nos termos do artigo 7.º deste regime, as entidades que se consideram abrangidas devem adotar *“um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes”*.

Estatui também este novo regime, que os códigos de conduta adotados por entidades públicas que não estejam sob direção, superintendência ou tutela de membro do Governo, os comunicam, não obstante, ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), no prazo de dez dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

Desta feita, constituindo a Ordem dos Médicos uma associação pública profissional representativa de quem exerce a profissão médica, cumpre assim, como pessoa coletiva de direito público, habilitar devidamente o seu funcionamento com o presente **Código Ético de Conduta e Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas**, como ponto de partida para a implementação subsequente de outras medidas, também previstas neste âmbito, a realizar futuramente, como o Plano de Prevenção e o Programa de Formação sobre esta temática, bem como a criação de canal interno de denúncias, em linha com as atribuições e competências previstas pelo Estatuto da Ordem dos Médicos.

Lisboa, 23 de abril de 2026

O Bastonário da Ordem dos Médicos

Carlos Cortes

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

1 - O presente Código estabelece o conjunto de regras de atuação ética e de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, a observar por todos os trabalhadores, prestadores de serviços, estagiários e dirigentes da Ordem dos Médicos (OM), no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

2 - O Código visa também promover a qualidade dos serviços, preservando o prestígio e a dignidade da OM.

3 - A aplicação deste Código e a sua observância não afasta a aplicação de outros dispositivos legais relativos a normas de conduta específicas para determinadas funções, nem impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas ou de normas que integram, entre outros, o Código de Procedimento Administrativo (CPA) e o Código de Trabalho (CT) e o Código dos Contratos Públicos (CCP).

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito de aplicação**

1 - O presente Código é aplicável a todos trabalhadores da OM, entendendo-se como tal todas as pessoas que desempenhem atividades e funções nesta associação pública, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupam ou departamento em que se enquadram, incluindo aqueles que se encontrem em exercício

de funções dirigentes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios.

2 - As disposições do Código aplicam-se às relações dos trabalhadores entre si e nas relações estabelecidas com terceiros, nomeadamente cidadãos, sociedade em geral ou pessoas coletivas exteriores à OM.

3 - No momento da contratação e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso do Código de Conduta, a qual atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele contidos, prevista no Anexo I.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCÍPIOS GERAIS**

Artigo 3.º

#### **Princípio da igualdade e não discriminação**

Nas suas relações entre si e com os particulares, todos os abrangidos pelo presente Código devem reger-se pelo princípio da igualdade, assegurando que situações idênticas são objeto de tratamento igual, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, origem étnica ou social, características genéticas, deficiência, idade, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

## Artigo 4.º

### **Princípio da boa administração**

Todos os abrangidos pelo presente Código devem desempenhar as suas funções de modo responsável, competente e diligente, promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados, para que a sua atuação se pautem por critérios de eficiência, economicidade e celeridade.

## Artigo 5.º

### **Princípio da Proporcionalidade**

1 - Os trabalhadores e dirigentes devem atuar com ponderação e razoabilidade e quando tomam decisões, certificam-se de que as medidas adotadas são adequadas, necessárias e proporcionais aos objetivos a realizar.

2 - Os trabalhadores e dirigentes devem, nomeadamente, evitar restrições aos direitos dos cidadãos ou impor-lhes encargos, sempre que tais restrições não se encontrem contempladas no Estatuto da Ordem dos Médicos e seus Regulamentos, ou, em caso de conflito de direitos, deverão proceder à sua resolução visando a concordância dos direitos em presença de acordo com um equilíbrio razoável entre tais restrições ou encargos e os objetivos que se pretendem alcançar.

## Artigo 6.º

### **Princípio da Justiça**

Os trabalhadores e dirigentes devem atuar com justiça e equidade, sendo vedadas práticas ou decisões arbitrárias.

## Artigo 7.º

### **Princípio da Independência e objetividade**

1 - Os trabalhadores e dirigentes devem abster-se de qualquer conduta incompatível com a sua função pública ou suscetível de os colocar em situação de conflito de interesses, seja real ou potencial.

2 - A apreciação da existência de conflito de interesses dos trabalhadores é apreciada e deliberada pelo órgão executivo correspondente, nacional ou regional, a que o trabalhador se encontra subordinado.

## Artigo 8.º

### **Princípio da transparência**

1 - Sem prejuízo das disposições aplicáveis em matéria de confidencialidade e proteção de dados pessoais, todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem:

- a) Assegurar o exercício do direito de acesso e de reutilização dos documentos administrativos de acordo com as disposições previstas na Lei de Acesso aos Documentos Administrativos (LADA) e em colaboração estreita com o Responsável pelo Acesso à Informação (RAI);
- b) Manter a confidencialidade e reserva da informação abrangida pelas restrições de acesso previstas no art.º 6.º da LADA;
- c) Garantir os direitos de consulta, de reprodução e de informação sobre a existência e conteúdo dos documentos administrativos, excetuando os casos previstos no número anterior;

- d) Garantir o acesso e a reutilização dos documentos administrativos de acordo com os princípios da publicidade, da transparência, da igualdade, da justiça e da imparcialidade;
- e) Garantir aos cidadãos o direito a solicitar, verbalmente ou por qualquer forma escrita, incluindo por correio eletrónico ou por requerimento em formato físico ou eletrónico ou em portais ou sítios na Internet dos serviços, informação sobre o andamento dos procedimentos administrativos que lhes digam respeito.

2 - Na prossecução do princípio da transparência, a OM assegura a disponibilização ao público da informação prevista no artigo 7.º do seu Estatuto.

Artigo 9.º

### **Princípio da legalidade**

Todos os abrangidos pelo presente Código devem atuar em conformidade com a Constituição da República Portuguesa (CRP), a lei, o direito e em consonância com as normas do Estatuto da Ordem dos Médicos e dos regulamentos em vigor.

## **CAPÍTULO III**

### **NORMAS DE CONDUTA**

Artigo 10.º

### **Dever de sigilo profissional**

1- Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código estão sujeitos ao dever de sigilo profissional, não podendo divulgar nem utilizar, seja

qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, direta ou por interposta pessoa, informações e dados obtidos no âmbito do seu exercício de funções.

2 - O dever de sigilo profissional relativo à informação a que os dirigentes, trabalhadores, incluindo estagiários e outros colaboradores, tiveram acesso no exercício das suas funções mantém-se mesmo após o termo do exercício de funções na OM.

3 - Estão abrangidos pelo sigilo profissional a palavra-passe, sistemas ou plataformas informáticas ou, ainda, bases de dados.

4 - O incumprimento do disposto nos números anteriores constitui violação do dever profissional fazendo incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil e/ou criminal.

#### Artigo 11.º

### **Utilização de meios e recursos**

1 - Independentemente da sua natureza, a utilização de equipamentos, recursos e instalações da OM, só pode ocorrer no decurso do exercício das respetivas funções.

2 - Relativamente à utilização dos meios informáticos, todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem respeitar as normas de segurança informática, designadamente na utilização da password, que é confidencial e intransmissível.

3 - Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem zelar pela conservação dos bens e equipamentos colocados à sua disposição, devendo respeitar, proteger e não fazer uso abusivo do património da

OM, assegurando a sua utilização exclusiva para os fins a que se destinam.

4 - Os trabalhadores devem, ainda, adotar comportamentos conducentes à minimização dos gastos consumíveis, utilizando-os de forma sustentável e racional.

## Artigo 12.º

### **Conflito de interesses**

1 - Considera-se que existe conflito de interesses quando qualquer trabalhador da OM, na aceção deste Código, se encontre numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade, integridade e isenção da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código de Procedimento Administrativo.

2 - Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código asseguram a sua independência e isenção, devendo para tal estar vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

3 - Entende-se que existe conflito de interesses sempre que algum dirigente, trabalhador, incluindo estagiários ou outro colaborador tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria ou procedimento que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

4 - Sem prejuízo de outras situações legalmente previstas, os membros dos órgãos da OM, dirigentes, trabalhadores, estagiários e outros colaboradores devem assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, aquando do início de funções.

5 - Todos os abrangidos por este Código que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

6 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e no número 2 do artigo 7.º, a situação de conflito de interesses deve ser comunicada imediatamente ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, devendo o trabalhador apresentar a declaração de impedimento e o respetivo pedido de escusa, explicitando as razões que motivam tal conflito.

7 - Para efeitos do disposto no número 4 e 6 devem ser utilizados os modelos previstos no Anexo II e III.

#### Artigo 13.º

### **Proibições específicas e casos de impedimentos**

1 - Os dirigentes, trabalhadores, incluindo estagiários ou outros colaboradores não podem prestar a terceiros, por si ou por pessoa interposta, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão de órgãos ou serviços da OM colocados sob sua direta influência.

2 - Todos os que estejam abrangidos pelo presente Código não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas da OM colocadas sob sua direta influência.

## Artigo 14.º

### **Promoção da concorrência na contratação pública**

Todos os abrangidos pelo presente Código, de acordo com as circunstâncias e função, adotam e colaboram nas diligências que se revelem adequadas e viáveis no sentido de favorecer a concorrência na contratação pública e de eliminar constrangimentos administrativos à mesma, designadamente:

- a) Planeamento atempado das necessidades, de modo a concentrar a respetiva contratação no mínimo de procedimentos;
- b) Gestão adequada dos contratos plurianuais de aquisição de bens e serviços com carácter de continuidade, como os relativos a segurança, limpeza, alimentação e manutenção de equipamentos, para que os procedimentos tendentes à sua renovação sejam iniciados em momento que permita a sua efetiva conclusão antes da cessação da vigência dos anteriores;
- c) Fixação de prazos adequados e identificação de atos tácitos relativamente a autorizações e pareceres prévios à contratação pública;
- d) Adesão aos mecanismos e procedimentos previstos no Manual de Contratação Pública da Ordem dos Médicos.

## **CAPÍTULO IV**

### **OFERTAS INSTITUCIONAIS**

## Artigo 15.º

### **Ofertas**

1 - Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código não podem solicitar, receber ou aceitar ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo viagens ou hospitalidades, para si ou familiares ou quaisquer outras pessoas ou organizações com as quais se relacionem a título pessoal, empresarial ou político, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 - Presume-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade no exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a €150,00.

3 - O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

4 - Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome da OM, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo 17.º .

#### Artigo 16.º

#### **Convite ou benefícios similares**

1 - Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código não podem aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas, privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 - Presume-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade no exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a €150,00.

3 - Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de €150,00, nos termos dos números anteriores, desde que cumulativamente:

- a) Tal aceitação não condicione a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções nos termos do n.º 1;
- b) Sejam compatíveis com a natureza institucional e com a relevância de representação própria do cargo que ocupam;
- c) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

#### Artigo 17.º

##### **Dever de entrega e registo**

1 - As ofertas dirigidas à OM são sempre registadas e entregues aos serviços financeiros regionais ou nacionais, consoante os casos, nos termos do n.º 5 do presente artigo, independentemente do seu valor e do destino final que lhe for atribuído.

2 - As ofertas de bens materiais ou de serviços recebidas com um valor estimado igual ou superior a €150,00, devem ser entregues no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final, através do modelo previsto no Anexo IV.

3 - A apreciação do destino final das ofertas que, nos termos do presente artigo, devam ser entregues e registadas pertence aos Conselhos Regionais e ao Conselho Nacional, conforme os termos em que ocorram, que determinam se as ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza precívél ou meramente simbólica podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função ou, pela sua relevância, devem ter um dos destinos previstos no número seguinte.

4 - As ofertas que não podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função devem ser preferencialmente remetidas:

- a) Ao serviço regional competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou para a história o justifique;
- b) A outra entidade pública ou a instituições que prossigam fins não lucrativos de carácter social, educativo e cultural, nos demais casos.

5 - Compete aos serviços financeiros regionais ou nacionais, conforme o caso, assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do disposto na al. j) do n.º 1 do artigo 12.º do Anexo, a que se refere a alínea b) do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro.

## **CAPÍTULO V**

### **PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS**

#### **Artigo 18.º**

#### **Programa de cumprimento normativo e responsável pelo cumprimento normativo**

1 - A OM, no cumprimento do disposto no RGPC, adota e implementa um programa de cumprimento normativo que incluirá, além do presente código, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas.

2 - O Responsável pelo Cumprimento Normativo, a indicar pelo Conselho Nacional, garante o controlo e aplicação do Programa de Cumprimento

Normativo previsto no RGPC, sendo responsável pela gestão, impulso, acompanhamento e avaliação do cumprimento do presente Código.

3 - Para efeitos de cumprimento do número anterior, deve ainda o Responsável pelo Cumprimento Normativo:

- a) Impulsionar medidas de formação e de prevenção de atuação contrária a valores éticos e regras de conduta;
- b) Formular recomendações e propor medidas de melhoria de gestão ética na aplicação dos princípios do bom governo e da boa administração;
- c) Promover revisões periódicas do Código e elaborar propostas de modificação para garantir a sua atualização.

4 - O Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo ser assegurado pelo Conselho Nacional, que dispõe de informação interna e dos recursos humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da função.

Artigo 19.º

### **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas**

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas terá como finalidade a identificação, análise e classificação dos riscos associados à gestão das competências e atividades realizadas, incluindo aqueles relacionados à corrupção, bem como a previsão de medidas preventivas e corretivas para reduzir a probabilidade de ocorrência e mitigar os impactos dos riscos identificados.

## Artigo 20.º

### **Canal de denúncias**

1 - Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 8.º do RGPC, a OM disporá de um canal de denúncias internas que dará seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos do disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

2 - Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código, perante o conhecimento de uma situação de incumprimento dos princípios e normas de conduta estipulados no Código, bem como atos de corrupção ou infrações conexas, devem comunicar a situação através do canal de denúncia Interna a disponibilizar na página eletrónica da OM.

3 - O canal de denúncia Interna permitirá a comunicação segura de irregularidades ou infrações, garantindo a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia, impedindo o acesso a pessoas não autorizadas, nos termos do disposto no Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações (RGPDI).

4 - Todos os que denunciem factos que indiciem uma prática violadora do presente Código, obedecendo à precedência prevista no artigo 7.º do RGPDI, adquirem o estatuto de denunciante e adquirem um conjunto de medidas de proteção, previstas nos artigos 21.º e 22.º do mesmo regime.

5 - O canal de denúncia interna será operado internamente, cabendo ao departamento competente a receção e seguimento das participações ou denúncias efetuadas.

6 - Cada processo será tratado como confidencial e de acesso restrito, ficando todas as pessoas que tiverem recebido informações sobre a participação ou denúncia, designadamente os responsáveis por receber ou dar seguimento à informação neles contida, obrigadas a, sobre ela, guardar sigilo.

7 - Quem utilizar de forma abusiva ou de má-fé o canal de denúncia interna, sem que haja para tal fundamento, fica sujeito a eventual processo disciplinar ou judicial se a conduta o justificar.

## **CAPÍTULO VI**

### **TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS**

Artigo 21.º

#### **Proteção de dados pessoais**

1 - Todos os abrangidos pelo presente Código, e que tenham necessidade de proceder ao tratamento de dados pessoais, estão obrigados a cumprir e a fazer cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais, em especial o disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu 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 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD), bem como as normas e políticas aprovadas internamente.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por tratamento, qualquer operação que envolva a recolha, registo, organização, estruturação, conservação, adaptação ou alteração, recuperação, consulta, utilização, divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, comparação ou interconexão, limitação, apagamento ou destruição.

## Artigo 22.º

### **Medidas de segurança**

1 - Os dados pessoais recolhidos devem estar devidamente protegidos, salvaguardando que o acesso por todos os que sejam abrangidos por este Código só é legítimo no âmbito das respetivas funções e respeitando o princípio da necessidade de conhecer.

2 - Devem estar previstas e definidas áreas de acesso restrito e controlado através de mecanismos que permitam o acesso unicamente a pessoas autorizadas.

3 - Para efeitos do número anterior devem ser observados parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento.

## Artigo 23.º

### **Violação de dados pessoais**

1 - A violação de dados pessoais é definida como uma violação da segurança que provoque, de modo accidental ou ilícito, a destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso, não autorizados, a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento.

2 - Todas as informações relativas à deteção de um incidente de dados pessoais devem ser imediatamente remetidas ao Encarregado de Proteção de Dados (EPD).

## Artigo 24.º

### **Responsabilidade**

A violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que os dirigentes, trabalhadores, estagiários ou outros colaboradores tenham acesso, devido ou indevido, pode gerar responsabilidade civil, criminal e disciplinar nos termos legalmente previstos.

## **CAPÍTULO VII**

### **INCUMPRIMENTO**

## Artigo 25.º

### **Incumprimento e aplicação de sanções**

1 - O incumprimento dos princípios e das normas de conduta previstos no presente Código deverá ser reportado ao respetivo superior hierárquico nacional ou regional e poderá fazer incorrer o trabalhador em causa, em responsabilidade criminal, civil, disciplinar, financeira ou outra aplicável, consoante o âmbito e a gravidade do caso.

2 - A violação das normas do presente Regulamento por parte dos dirigentes médicos e não médicos quando atuem como membros dos órgãos para que foram designados ou eleitos fica sujeita ao procedimento de destituição do cargo, nos termos do Estatuto da Ordem dos Médicos, sem prejuízo do apuramento de responsabilidade civil, penal ou disciplinar.

3 - Este Código inclui, nos anexos V e VI, o elenco das sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas, respetivamente, aos trabalhadores e aos dirigentes médicos, e, de forma não exaustiva,

condutas punidas como crime, incluindo os crimes abrangidos pelo regime geral de prevenção da corrupção.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### Artigo 26.º

##### **Divulgação e monitorização**

1 - A OM adota as medidas necessárias para garantir que o presente Código seja divulgado a todos os seus órgãos, dirigentes, trabalhadores, estagiários ou outros colaboradores, e em particular, junto dos que iniciam funções, com a publicação no sítio de intranet e no sítio oficial de internet.

2 - Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

#### Artigo 27.º

##### **Dúvidas e omissões**

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do Código, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são apreciadas e decididas pelo Conselho de Supervisão da Ordem dos Médicos.

## Artigo 28.º

### **Entrada em vigor e revisão**

1 - O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação nos termos do artigo 23.º.

2 - Após 3 anos de aplicação, o presente Código será objeto de reapreciação e atualização.

Versão para Consulta

## **ANEXOS**

### **Anexo I**

#### **Declaração de conhecimento e de compromisso**

Eu, (NOME COMPLETO), na qualidade (DIRIGENTE, TRABALHADOR, PRESTADOR DE SERVIÇO, ESTAGIÁRIO OU OUTRO), a desempenhar funções na (UNIDADE ORGÂNICA), na Ordem dos Médicos, declaro, sob compromisso de honra ter tomado conhecimento do Código de Ética e Conduta comprometendo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e os deveres instituídos no presente Código.

[DATA] [ASSINATURA]

Versão para Consulta

## Anexo II

### **Declaração de inexistência de conflitos de interesse**

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções na [ENTIDADE/UNIDADE ORGANICA] por força de [CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO/CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS/OUTRO] declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, e no âmbito das funções que desempenha, não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

[DATA] [ASSINATURA]

### **Anexo III**

#### **Declaração de Impedimento**

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções na [ENTIDADE/UNIDADE ORGANICA] por força de [CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO/CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS/OUTRO] declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, e no âmbito das funções que desempenha, se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se pode, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

[DATA] [ASSINATURA]

## Anexo IV

### Registo de Ofertas

1. Identificação do aceitante da oferta (nome, cargo/categoria e unidade orgânica a que pertence)
2. Identificação da entidade/pessoa ofertante:
3. Descrição do bem/serviço:
  - 3.1. Material e dimensões/volume:
  - 3.2. Valor (valor estimado quando não for possível aferir valor real):
4. Circunstâncias que determinaram a aceitação da oferta:
5. Data da receção da oferta
6. Data da entrega do bem/prestação de serviço
7. Observações

Data, \_\_\_\_\_

Assinatura do dirigente/ trabalhador/colaborador,

\_\_\_\_\_

O serviço responsável pela gestão financeira,

\_\_\_\_\_

(Em caso de dúvida sobre o valor da oferta ou sobre se existe condicionamento de isenção e/ou imparcialidade, pode ser pedida a avaliação à unidade orgânica responsável pela prevenção da corrupção.)

## **Anexo V**

### **Quadro de Sanções Disciplinares**

#### **Sanções Disciplinares aplicáveis aos trabalhadores (artigo 328.º do Código do Trabalho)**

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

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

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

#### **Sanções Disciplinares aplicáveis aos médicos dirigentes (artigo 14.º do Regulamento n.º 631/2016 da Ordem dos Médicos)**

1 - As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Suspensão até ao máximo de 10 anos;
- d) Expulsão.

2 - A sanção prevista na alínea a) do número anterior é aplicada ao membro que cometa infração com culpa leve e consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

3 - A sanção prevista na alínea b) do n.º 1 é aplicável a infrações leves, praticadas com negligência, e consiste num juízo de reprovação ética pela falta cometida.

4 - A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 é aplicável aos casos de infrações graves, praticadas com negligência grosseira ou dolo eventual, e consiste no afastamento total do exercício da medicina durante o período de aplicação da sanção, constituindo, entre outras, causas de suspensão, as seguintes infrações:

- a) Desobediência a determinações da Ordem, quando estas correspondam ao exercício de poderes vinculados conferido por lei;
- b) Violação de quaisquer deveres consagrados na lei ou no Estatuto e regulamentos da Ordem e que visem a proteção da vida, da saúde, do bem-estar ou da dignidade das pessoas, quando não lhe deva corresponder sanção superior;
- c) Encobrimento do exercício ilegal da medicina;
- d) Prática de infração disciplinar que também constitua crime punível com pena de prisão superior a um ano.

5 - A sanção de suspensão de duração superior a cinco anos só pode ser aplicada mediante deliberação que obtenha a maioria de dois terços dos votos de todos os membros efetivos do conselho disciplinar competente.

6 - A sanção prevista na alínea d) do n.º 1 é aplicável:

a) Quando tenha sido cometida infração disciplinar com culpa grave que também constitua crime punível com pena de prisão superior a três anos;

b) Quando se verifique incompetência profissional notória, com perigo grave para a integridade física e psíquica ou vida dos pacientes ou da comunidade;

c) Quando ocorra encobrimento ou participação na violação de direitos da personalidade dos doentes;

d) Quando tenha sido cometida infração disciplinar que afete gravemente a dignidade e o prestígio profissional, retirando idoneidade ao médico para o exercício da profissão.

7 - A sanção de expulsão só pode ser aplicada mediante deliberação que obtenha a maioria de dois terços dos votos de todos os membros efetivos do conselho disciplinar competente.

8 - No caso de profissionais em regime de livre prestação de serviços em território nacional, as sanções previstas nos n.os 5 e 6 assumem a forma de interdição temporária ou definitiva do exercício da atividade profissional neste território, consoante os casos, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 72.º

9 - Sempre que a infração resulte da violação de um dever por omissão, o cumprimento das sanções aplicadas não dispensa o arguido do cumprimento daquele, se tal ainda for possível.

Versão para Coi

## Anexo VI

### Quadro dos Crimes do Âmbito do Regime Geral de Prevenção de Corrupção e correspondente quadro sancionatório (Código Penal)

<b>Crime</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>	<b>Situação prática</b>
Corrupção (art. 373.º)	<p><i>1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</i></p> <p><i>2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</i></p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art. 372.º)	<p><i>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação,</i></p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa,

	<p><i>solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</i></p> <p><i>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</i></p> <p><i>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</i></p>	<p>direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.</p>
<p>Peculato (art. 375.º)</p>	<p><i>1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i></p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.</p>

	<p>2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	
<p>Peculato de uso (art. 376.º)</p>	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda.</p>

	<p><i>a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</i></p>	
<p>Participação económica em negócio (art. 377.º)</p>	<p><i>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</i></p> <p><i>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</i></p> <p><i>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento</i></p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.</p>

	<p><i>que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</i></p>	
<p>Concussão (art. 379.º)</p>	<p><i>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i></p> <p><i>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i></p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.</p>

<p>Abuso de poder (382.º)</p>	<p><i>O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i></p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.</p>
<p>Tráfico de influência (art. 335.º)</p>	<p><i>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:</i></p> <p><i>a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;</i></p> <p><i>b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for</i></p>	<p>Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço.</p>

	<p>o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>...</p>	
<p>Branqueamento (art. 368.º-A)</p>	<p>...</p> <p>3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.</p> <p>4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição,</p>	<p>Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.</p>

	<p><i>movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</i></p> <p>...</p>	
--	---	--

Versão para Consulta