



Ministério da Saúde

*Aprovação
divulgação*



CENTRO
HOSPITALAR
PSIQUIÁTRICO
DE LISBOA

CÓDIGO DE ÉTICA

CENTRO HOSPITALAR PSIQUIÁTRICO DE LISBOA

Luis Galhardas
Conselho de Administração
Enfermeiro Diretor

Sandra Silveira
Conselho de Administração
(Vogal Executiva)

Dr.ª Isabel Peirão
Vogal Executiva

1º Preâmbulo

Os princípios, objectivos e missão do CHPL só serão alcançados se a conduta dos seus profissionais estiver orientada para essa concretização.

O presente Código é precisamente o instrumento que contém as regras que devem presidir às acções de todos aqueles que são responsáveis para que a Instituição não se desvie dos fins a que se destina. Neste contexto e se em parte as normas que o constituem podem ter muitos pontos de contacto com os Códigos de Ética de outras instituições que desenvolvem a sua actividade no mesmo sector, neste caso na área da Saúde, certo é que existem outras que lhe são particulares e que decorrem da identidade própria do CHPL.

Desde logo a especificidade decorre das exigências e características próprias dos destinatários últimos da respectiva actividade que por serem doentes do foro psiquiátrico determinam um atendimento especializado e exigem que a actuação dos profissionais ao seu serviço seja auditada de forma mais séria em virtude dos próprios doentes não terem na maioria dos casos capacidade para controlarem eles próprios as intervenções de que são alvo.

Aqui, portanto, o Código de Ética assume uma importância especial porque para além de orientador de conduta, é o garante de que essa mesma conduta não se desvia dos princípios que a enformam.

2º Âmbito de Aplicação

O presente Código de Ética aplica-se a todos os colaboradores do CHPL, ligados à instituição a título permanente ou temporário, qualquer que seja o regime legal que presida à constituição do respectivo vínculo, incluindo as empresas de prestação de serviços e a todos quantos, a qualquer título, representem ou actuem em nome do CHPL. As normas dele constantes aplicam-se sempre, qualquer que seja o âmbito profissional da actividade desenvolvida por cada colaborador, o cargo ou a função em que esteja investido no âmbito da estrutura organizativa da instituição.

A aplicação deste Código de Ética não isenta os profissionais e colaboradores do CHPL obrigados, ao cumprimento de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis em cada caso concreto, bem como a outras normas a que os profissionais estejam obrigados por inerência do exercício das suas funções.

3º Legislação

Os profissionais do CHPL devem agir, no exercício das suas funções, em conformidade com a Constituição e de acordo com a Lei vigente, cumprindo as normas e regulamentos em vigor.

07/05/2007

Os profissionais do CHPL não podem invocar o desconhecimento das leis, regulamentos e instruções em vigor, devendo assim procurar manter-se sempre actualizados neste âmbito.

Compete ao CHPL garantir por todos os meios disponíveis a divulgação pelos seus colaboradores do corpo legislativo e regulamentar em vigor por forma a poder exigir a respectiva actualização de conhecimentos neste âmbito.

4º Interesse Público

O CHPL e todos os seus colaboradores estão obrigados a defender o valor da vida e da dignidade humanas em todas as suas dimensões e em todas as circunstâncias, de acordo com a lei nacional vigente, com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, com a Carta de Direitos e Deveres dos Utentes dos Serviços Públicos de Saúde e com a Lei de Saúde Mental.

Os colaboradores do CHPL devem exercer as suas funções exclusivamente no interesse do serviço público que a instituição presta e actuar com elevado espírito de missão.

Os colaboradores do CHPL devem zelar pela protecção e bom estado de operacionalidade do património do CHPL, fazendo uma utilização criteriosa, parcimoniosa e eficiente dos bens que lhe são facultados para o exercício da sua actividade ou funções, e adoptando as medidas adequadas a minimizar os custos, assim promovendo a eficiência e evitando o desperdício.

Está vedada a utilização, directa ou indirecta, de quaisquer bens do CHPL para fins diferentes da prossecução do interesse institucional, não sendo permitida aos colaboradores a utilização de bens do CHPL em benefício próprio ou de terceiros.

Todos os colaboradores do CHPL estão obrigados a zelar pela qualidade dos cuidados e pela segurança dos doentes, bem como de todos os que legitimamente acedam às respectivas instalações.

5º Imparcialidade e Isenção

O CHPL promove o respeito pela igualdade de oportunidades, neste sentido todas as práticas, políticas e procedimentos laborais devem impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da raça, género, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física, opiniões de outra natureza, origem social, naturalidade, associação política ou sindical.

Os colaboradores do CHPL, no exercício das suas funções, devem ser isentos nos seus juízos e opiniões e independentes de interesses políticos, económicos ou religiosos nas suas decisões ou deliberações. Devem, igualmente, pautar a sua actuação por rigorosa objectividade e imparcialidade.

6º Responsabilidade

Os colaboradores do CHPL devem promover o cumprimento da missão, valores e dos objectivos institucionais, de acordo com o estabelecido no seu Regulamento Interno.

Os colaboradores do CHPL devem adoptar uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e à Instituição, usar de reserva e discrição e prevenir quaisquer acções susceptíveis

de comprometer o Centro Hospitalar, salvaguardando o seu bom-nome e a boa imagem dos serviços. Para tal deverão agir com verticalidade, isenção, empenho e objectividade na análise de decisões tomadas em nome do Centro Hospitalar.

Os profissionais do CHPL devem empenhar todos os seus conhecimentos e capacidades no cumprimento das acções que lhe são confiadas e usar de lealdade para com os colegas, superiores hierárquicos e profissionais na sua dependência.

Os colaboradores do CHPL devem cumprir as suas obrigações de forma responsável e zelosa, procurando o rigor, a sustentação técnica e a excelência de desempenho, mesmo em circunstâncias difíceis.

No âmbito das relações laborais, os colaboradores do CHPL devem cumprir escrupulosamente as suas obrigações definidas em contrato designadamente no que respeita ao dever de assiduidade, pontualidade e cumprimento dos horários e escalas definidos. No mesmo âmbito, deve o CHPL, nas suas relações enquanto empregador com os seus colaboradores, definir e aplicar políticas que visem a melhoria das condições de trabalho e cumprir escrupulosa e tempestivamente as obrigações assumidas para com os colaboradores. Em nome da responsabilidade do CHPL pelos doentes que se lhe confiam, está completamente vedado aos seus colaboradores o abandono do local de trabalho sem que se verifique a respectiva substituição ou sem que a respectiva chefia o determine.

O CHPL reconhece de forma absoluta e universal os direitos humanos e dedica especial atenção aos doentes com patologia mental pela desprotecção gerada pelas suas próprias incapacidades e pauta a sua acção e conduta pelo rigoroso respeito quer relativamente aos seus colaboradores e utentes quer relativamente a quaisquer outras pessoas que com ele interajam. A não discriminação, o direito à informação relevante sobre o estado de saúde, o consentimento informado para realização de técnicas terapêuticas ou diagnósticas que envolvam qualquer risco constituem exemplo de operacionalização do respeito pelos direitos citados.

7º Garantias de Confidencialidade e Sigilo

Os profissionais do CHPL estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que pela sua importância ou legislação existente não devam ser do conhecimento geral, usando de reserva e discrição em relação a factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

No seu relacionamento com os utentes, os profissionais devem garantir a confidencialidade da informação dos dados de carácter pessoal e clínico.

Os profissionais devem abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões sobre matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar o Centro Hospitalar ou que possam pôr em causa a imagem deste.

8º Higiene e Segurança no Trabalho

O CHPL está empenhado em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os profissionais, assegurando o cumprimento das normas de saúde e segurança aplicáveis e, solicitando a comunicação imediata de todos os acidentes, doenças profissionais, preocupações ambientais e situações perigosas.

Para tal institui práticas e desenvolve técnicas que asseguram medidas preventivas, identificando os factores que podem afectar o ambiente de trabalho e o trabalhador, visando eliminar ou reduzir a insegurança e os riscos profissionais, bem como promove e motiva a educação, informação e formação dos seus profissionais nesta área.

9º Relacionamento entre os profissionais

Os profissionais devem manter um relacionamento correcto e cordial entre si de modo a desenvolver espírito de equipa e de colaboração, promovendo a solidariedade, um saudável espírito crítico e motivação para o aumento da produtividade.

Todos os profissionais devem contribuir para criar e manter um bom ambiente de trabalho, com um clima sadio e de confiança, no respeito da estrutura hierárquica vigente, colaborando e partilhando conhecimento e informação e, não procurando vantagens pessoais à custa dos colegas, no objectivo comum de prossecução dos objectivos do CHPL.

10º Conflitos de Interesses

Os profissionais devem procurar evitar conflitos de interesses, pelo que, no exercício das suas funções e competências, sempre que sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam, directa ou indirectamente, organizações com as quais colaborem ou pessoas a que estejam ligados por laços de parentesco devem comunicar ao CHPL a existência dessas ligações, devendo, em caso de dúvida, no que respeita à sua imparcialidade, abster-se de participar na tomada de decisão.

Igual obrigação impende sobre o profissional do CHPL nos casos em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros do próprio ou de familiares.

Os profissionais não devem aceitar quaisquer benefícios que possam influenciar processos de decisão que se encontrem em curso.

11º Relacionamento com terceiros

Todos os profissionais devem usar da maior cortesia no seu relacionamento com os utentes, fornecedores e restantes partes interessadas e estabelecer com eles uma relação que, pautada pela boa-fé, contribua para garantir, com correcção e serenidade, o exercício dos seus direitos e o cumprimento dos seus deveres.

Os profissionais do CHPL devem ainda, abster-se de quaisquer práticas que possam pôr em causa a irrepreensibilidade do seu comportamento, nomeadamente, no que se refere a ofertas de ou a terceiros, não devem aceitar ou recorrer a pagamentos ou favores, de clientes ou fornecedores, nem entrar em complicitades para obter quaisquer vantagens.

12º Relacionamento com o utente

Os profissionais devem evidenciar elevado profissionalismo, respeito, delicadeza e cortesia no trato com os utentes, actuando sistematicamente de forma a proporcionar-lhes um serviço de atendimento e apoio eficaz e eficiente.

Ao familiar ou representante do utente deve ser assegurado, com total transparência, o apoio, a informação ou o esclarecimento que seja solicitado sobre qualquer assunto que àquele diga respeito.

Os profissionais devem agir de modo esclarecido e competente, tendo em vista garantir permanentemente que os direitos e interesses legítimos dos utentes são respeitados, com o empenho acrescido que o doente mental exige.

O CHPL no relacionamento institucional e de cidadania, pauta a sua acção pelo cumprimento dos valores contidos no presente Código.

h.