

## Princípios de Bom Governo

### Regulamentos Internos e Externos a que a empresa está sujeita

Decorrente do Decreto-Lei 50-A/2007 de 28 de fevereiro, o Hospital do Espírito Santo de Évora integra o Setor Empresarial do Estado desde 1 de março de 2007. De acordo com os estatutos publicados no Anexo II do Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, e nos termos do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro, alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, conjugados com o artigo 18º do anexo da Lei n.º 27/2002, de 8 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, o Hospital do Espírito Santo de Évora, E.P.E. é uma pessoa coletiva de direito público, de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, patrimonial e financeira.

De entre a legislação que enquadra a orgânica e funcionamento do HESE, E.P.E., destacam-se:

**Constituição:** Decreto-Lei n.º 50-A/2007 de 28 de fevereiro;

**Estatutos:** Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro;

**Regime Jurídico dos Hospitais Entidades Públicas Empresariais:** Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro;

**Regime Jurídico do Sector Empresarial do Estado e das Empresas Públicas:** Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro; Código das Sociedades Comerciais, Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro de 1986, retificado Retificação n.º 21/2017, de 25 de agosto (49ª alteração).

**Regime Jurídico da Gestão Hospitalar:** Lei n.º 27/2002, de 8 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro;

**Estatuto do Serviço Nacional de Saúde:** Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro, alterado pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (16ª alteração);

**Lei de Bases da saúde:** Lei n.º 95/2019, de 04 de setembro.

O HESE, E.P.E. rege-se pelo Regulamento Interno onde estão definidas as disposições gerais, a estrutura, órgãos e regras sobre gestão de recursos, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 75/2019, de 30 de maio. Presentemente este Regulamento encontra-se em atualização.

Em resultado do trabalho do auditor interno e diretores dos serviços administrativos e de logística foram elaborados e aprovados, pelo Conselho de Administração, os seguintes manuais de procedimentos administrativos e contabilísticos:

- a) Contas a pagar;
- b) Contas a receber;
- c) Farmácia;
- d) Gestão de compras;
- e) Gestão de tesouraria;
- f) Logística;
- g) Produção;
- h) Recursos humanos;
- i) Imobilizado;

O HESE, E.P.E. dispõe ainda de um conjunto muito diversificado de normas e regulamentos internos de funcionamento de serviços, comissões ou áreas de intervenção, destacando-se apenas os seguintes:

- a) Relativos à Área Económica e Financeira: Regulamento de Fundos de Maneio e Regulamento de Taxas Moderadoras;
- b) Relativos ao Acesso e Referenciação de Doentes: Regulamento das Consultas Externas, Regulamento do SIGIC, Regulamento da Equipa de Gestão de Altas;
- c) Relativos aos utentes: Regulamento de Acesso de Visitas a Doentes Internados, Regulamento sobre Procedimentos Relacionados com os Óbitos, Regulamento de Espólios de Doentes, Regulamento da Comissão de Humanização e Qualidade dos Serviços de Saúde, Regulamento de Assistência Espiritual e Religiosa (em conformidade com o Decreto-Lei n.º 253/2009, de 23 de setembro, que estabelece a regulamentação da assistência espiritual e religiosa nos hospitais e outros estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde (SNS), concretizando o disposto no artigo 18.º da Concordata de 18 de maio de 2004, celebrada entre a Santa Sé e a República Portuguesa, e, quanto às demais confissões religiosas, o artigo 13.º da Lei da Liberdade Religiosa, Lei n.º 16/2001, de 22 de junho, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro);
- d) Relativos aos colaboradores: Regulamento de Horários, Regulamento de Estadas e Pagamento de Ajudas de Custo e Transportes.

Decorrente da Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção, datada de 1 de julho de 2009, foi elaborado o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do HESE, E.P.E., tendo sido atualizado em 23 de maio de 2018. Procura salvaguardar o interesse público e o interesse geral, bem como o de igualdade, proporcionalidade, da transparência, da justiça e da imparcialidade, da boa-fé e da boa administração.

## Transações Relevantes com Entidades Relacionadas

De acordo com a definição de entidades relacionadas – Portaria 1446-C/2001, de 21 de dezembro, que remete para o art.º 63º do CIRC (Redação da Lei n.º 42/2016 de 28 de dezembro, Decreto-Lei n.º 47/2016 de 22 de agosto, Lei n.º 40/2016, de 19 de dezembro, Decreto-Lei n.º 22/2017 de 22 de fevereiro e Lei n.º 85/2017, de 18 agosto), não existem transações a assinalar.

## Outras Transações

**Fornecedores que representam mais de 5% dos fornecimentos e serviços externos (com valor superior a 1 milhão de euros) no ano de 2019:**

Valores em euros

Fornecedor	Valor	Observações
LENICARE UNIPessoal LDA	4.763.120	Concessão do Serviço de Radioterapia
CONSORCIO FEDERAÇÃO BOMBEIROS DISTRITO E	1.309.758	Transporte de Doentes
SUCH-SERV UTILIZ COMUM HOSPITAIS- D R SU	1.220.039	Lavandaria, resíduos hospitalares e Contratos de Assistência Técnica
IBERLIM - SOC TECNICA DE LIMPEZAS SA	1.054.738	Prestação de Serviços Limpeza

## Análise de Sustentabilidade da Empresa nos Domínios Económico, Social e Ambiental

No que concerne à análise da sustentabilidade da empresa nos domínios económico, social e ambiental destacam-se os seguintes aspetos:

1. A responsabilidade social é intrínseca ao estatuto de pessoa coletiva de direito pública própria de um hospital integrado na rede que dá corpo aos princípios constitucionais da universalidade, generalidade e tendencial gratuitidade do SNS. O HESE, E.P.E. interage e muitas vezes substitui-se a instituições de solidariedade social relativamente a populações de risco que o demandam, quer na área infantil quer dos idosos. No acesso dos utentes, garante a igualdade de oportunidades, de respeito pelos direitos humanos, e de não discriminação.
2. Na gestão do capital humano da empresa, garante a promoção da valorização individual dos seus colaboradores, no estrito cumprimento das normas das carreiras e do código do trabalho em especial quanto aos direitos da maternidade e da paternidade, garantindo elevado volume de formação e dispondo dum serviço cativo de segurança, higiene e saúde do trabalho.
3. Em termos ambientais, o hospital esforça-se por adotar práticas ambientalmente corretas, nomeadamente:
  - a. Cumprindo as normas relativas à recolha e tratamento adequados de resíduos hospitalares;
  - b. No uso do gás natural em alternativa ao fuel, reduzindo a emissão de gases na atmosfera;
  - c. Reduzindo o consumo de papel com o desenvolvimento do projeto “Hospital sem papel” e eliminando o consumo de películas radiográficas com o sistema de digitalização de imagens radiológicas;
  - d. Adotando o uso de viaturas híbridas pelos membros do conselho de administração.

4. Paralelamente e com vista a garantir a eficiência económica e financeira, o HESE, E.P.E. tem desenvolvido políticas de contenção e controlo de custos através de métodos de reporte e análise permanente nas principais rubricas da despesa. Complementarmente, na área dos recursos humanos são definidos regimes de cobertura do serviço de urgência, principal indutor dos encargos com trabalho extraordinário do pessoal médico. Na área dos produtos farmacêuticos, a ênfase centra-se nos processos de negociação com os fornecedores obtendo-se reduções de preços, e internamente com políticas orientadas para a contenção dos consumos, nomeadamente alargando gradualmente o sistema de distribuição por dose unitária bem como o sistema de prescrição eletrónica de medicamentos.

O HESE, E.P.E. contribui para o desenvolvimento sustentável da região em que se insere em virtude da sua atividade:

1. Estar orientada para a satisfação das necessidades sociais;
2. Não provocar impactos ambientais negativos;
3. Ter elevado efeito multiplicador do rendimento regional;
4. Contribuir para a inclusão social por oferecer elevado nível de empregabilidade.

## Avaliação do Cumprimento dos Princípios de Bom Governo

O Hospital do Espírito Santo de Évora, E.P.E. tem desenvolvido todos os esforços necessários conducentes ao cumprimento dos objetivos definidos pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro, que estabelece os princípios de bom governo do sector empresarial do Estado.

## Código de Ética

O Conselho de Administração aprovou em 24/7/2019 a mais recente versão do [Código de Conduta e Ética](#) deste Hospital Central, considerando o despacho n.º 9456-C/2014, de 21 de julho de 2014, para aplicação a todos os colaboradores, clientes e fornecedores da instituição. Este código foi enviado para o Conselho Consultivo para obtenção de parecer, encontrando-se estruturado em normas sobre os seguintes aspetos:

- a. Ética e Legislação;
- b. Direitos humanos e igualdade de oportunidades;
- c. Conduta no ambiente de trabalho;
- d. Responsabilidade social e desenvolvimento sustentável;
- e. Relações com utentes e fornecedores;
- f. Ação disciplinar.

O HESE, EPE, dispõe também de uma Comissão de Ética prevista no Regulamento Interno, que tem o seu enquadramento legal estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 97/95, de 10 de maio. Entre outros, esta Comissão, dá pareceres obrigatórios sobre estudos e ensaios clínicos.

Transcreve-se a seguir, na íntegra, o referido documento:

## **Código de Conduta**

### **Preâmbulo**

O Hospital do Espírito Santo - Évora, E.P.E., doravante designada por HESE, E.P.E. é uma instituição pública que presta cuidados de saúde e desempenha um papel fulcral na prevenção, promoção da saúde, tratamento e continuidade de cuidados de saúde, baseando-se em valores de qualidade, ética, integridade, transparência, motivação e desenvolvimento do capital intelectual, recorrendo a uma cultura de gestão eficiente e centrada no respeito pelas necessidades, dignidade e direitos do utente/doente.

O HESE, E.P.E. foi criado com a missão de garantir a qualidade dos cuidados de saúde hospitalares prestados à população da respetiva área de influência e na medida dos recursos disponíveis, através de uma oferta de cuidados de saúde com o apoio de equipas multidisciplinares qualificadas e centradas no utente/doente.

A adoção das regras constantes do presente código de conduta constitui uma importante ferramenta que contribuirá para a consolidação da imagem desta unidade local de saúde junto dos seus trabalhadores e colaboradores e dos seus utentes.

O presente código visa, assim, dar a conhecer aos seus destinatários, os princípios e valores pelos quais esta unidade hospitalar pauta a sua atividade, tendo em vista o desenvolvimento de relações baseadas na confiança e no respeito mútuo, estimuladas pela promoção de um elevado grau de consciencialização e de exigência ética.

### **Artigo 1.º** *(Aprovação)*

O conselho de administração do Hospital do Espírito Santo - Évora, E.P.E., doravante designado por HESE, E.P.E., aprova o presente Código de Conduta, que se destina a regular a atuação dos trabalhadores e demais colaboradores.

### **Artigo 2.º** *(Objetivos)*

O presente Código tem como objetivos:

Divulgar os princípios e os valores pelos quais o HESE, E.P.E. deve pautar a sua conduta;

- a) Manter padrões elevados de comportamento ético em consonância com os valores desta unidade local de saúde, estimulando o sentimento de partilha da sua cultura;
- b) Promover o respeito e o cumprimento de toda a legislação e regulamentação aplicável);
- c) Estabelecer um regime transparente de relações dos trabalhadores e colaboradores com os utentes/doentes;
- d) Desenvolver atitudes de responsabilidade social, respeitar os direitos humanos e a dignidade dos outros e proteger o ambiente;
- e) Incentivar os trabalhadores e colaboradores a refletirem sobre a conformidade da sua atuação com os valores da unidade local de saúde.

### **Artigo 3.º** *(Âmbito de aplicação)*

1. As regras de conduta aplicam-se a todos os trabalhadores e colaboradores, independentemente da natureza do vínculo jus laboral ou obrigacional mantido com o HESE, E.P.E., incluindo os membros do conselho de administração.
2. Sem prejuízo do estabelecido noutros regulamentos, o presente código é o instrumento preferencial na resolução de questões de ética que se suscitem, mantendo-se em vigor a demais regulamentação interna.

Artigo 4.º  
**(Divulgação)**

1. O código de conduta será divulgado a todos os trabalhadores e colaboradores, que devem tomar conhecimento das suas disposições, e será disponibilizado nos vários serviços para conhecimento de todos os interessados, afixando-se em local visível, para livre consulta.
2. Os responsáveis pelos diversos serviços devem promover a ampla divulgação do seu conteúdo junto dos trabalhadores e colaboradores para garantia do seu cumprimento.
3. O incumprimento do disposto no presente Código será sancionado em sede disciplinar, ainda que a falta seja meramente negligente.

Artigo 5.º  
**(Cumprimento da legalidade)**

1. O HESE, E.P.E., os seus trabalhadores e colaboradores, comprometem-se a garantir que na sua atividade profissional agem em conformidade com as disposições legais em vigor.
2. Os trabalhadores e colaboradores do HESE, E.P.E. não podem executar, em nome deste, quaisquer atos que violem a legislação e regulamentos aplicáveis.

Artigo 6.º  
**(Dever da administração)**

O HESE, E.P.E., deve ser administrado com rigor, zelo e transparência, de acordo com as disposições legais estabelecidas para o sector da saúde e entidades públicas empresariais em cumprimento dos respetivos estatutos, devendo promover a criação de condições de diálogo, nomeadamente, no que respeita a estratégias, objetivos, análise de riscos e avaliação de desempenho.

Artigo 7.º  
**(Conflitos de interesses)**

1. Sempre que no exercício da sua atividade profissional os trabalhadores e demais colaboradores sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam direta ou indiretamente entidades com as quais colaborem ou tenham colaborado nos últimos 5 anos, ou pessoas singulares a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza, devem comunicar a existência dessas relações às respetivas chefias ou à administração.
2. Os trabalhadores devem abster-se de exercer quaisquer funções fora do HESE, E.P.E., sempre que tais atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto trabalhadores da Instituição.

Artigo 8.º  
**(Igualdade de oportunidades e não discriminação)**

1. O HESE, E.P.E. compromete-se a respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e não admitir qualquer forma de discriminação individual, que seja incompatível com a dignidade da pessoa, nomeadamente, em razão do género, origem, etnia, confissão política, orientação sexual ou confissão religiosa, e condena qualquer forma de coação física ou verbal, incluindo qualquer forma de assédio.
2. Em matéria de igualdade de género, o HESE, E.P.E. garante a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando as discriminações, facilitando a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e adotando medidas que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de direção e chefia.
3. Ao HESE, E.P.E. impõe-se o cumprimento dos princípios da Organização Internacional do Trabalho, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os 10 princípios da Organização das Nações Unidas e a promoção da valorização profissional dos trabalhadores ao longo da sua vida laboral, assim como o desenvolvimento dos instrumentos que permitam avaliar o seu desempenho.

4. Os trabalhadores e colaboradores do HESE, E.P.E., devem aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção, o desenvolvimento e a melhoria das suas competências, com vista à obtenção de um melhor desempenho.

5. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser escrupulosamente respeitado.

Artigo 9.º

**(Assédio)**

1. Em cumprimento do disposto na lei nº 73/2017, de 16 de agosto, o HESE, E.P.E. não tolera práticas de assédio ou outras indesejáveis, nomeadamente baseadas em fator de discriminação, praticada no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. Os comportamentos que constituem assédio, moral ou sexual são, designadamente, os que promovam o isolamento social, por via da falta de contacto com os colegas e chefias, perseguição profissional, por via da definição de objetivos impossíveis de atingir, desvalorização sistemática do trabalho e funções desadequadas, intimidação, por via de ameaças sistemáticas de despedimento e prática de situações de *stress* com o objetivo de causar desconforto e humilhação pessoal por características físicas, psicológicas ou outras, insinuações sexuais, através de piadas ou comentários ofensivos de caráter sexual, atenção sexual não desejada, traduzida em convites para encontros indesejados, propostas explícitas indesejadas de natureza sexual, sejam elas diretas, por e-mail, SMS, *sites* ou redes sociais, telefonemas, cartas ou imagens, contacto físico não desejado e/ou agressão sexual, ainda que na forma tentada e aliciamento, com pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

3. A prática de assédio confere à vítima o direito ao ressarcimento dos danos, nos termos previstos na lei aplicável.

4. A prática de assédio constitui um comportamento inaceitável que será objeto de ação disciplinar nos termos previstos no Código do Trabalho.

5. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, pelo facto de denunciarem ou prestarem declarações nesse âmbito.

6. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento disciplinar e/ou judicial, designadamente com fundamento na prática de crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do código penal.

7. Em caso de ocorrência de assédio o trabalhador deverá comunicar ao conselho de administração tal situação, por escrito.

7. O HESE, E.P.E. atuará disciplinarmente, nos termos legalmente previstos, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Artigo 10.º

**(Integridade)**

1. É interdita toda a prática de corrupção, ativa ou passiva, seja por atos ou omissões, seja por via da criação e/ou manutenção de situações irregulares ou de favor, em benefício do próprio ou de terceiro.

2. Os trabalhadores/colaboradores não podem negociar ou estabelecer quaisquer acordos em nome do HESE, E.P.E., sem que se encontrem devidamente mandatados para o efeito.

Artigo 11.º

**(Responsabilidade)**

Os trabalhadores e colaboradores devem agir no rigoroso cumprimento das responsabilidades que lhes estão atribuídas e usar os poderes que lhes tenham sido cometidos no estrito cumprimento da delegação de competências, orientando-os para a concretização dos objetivos do HESE, E.P.E..



Artigo 12.º  
**(Lealdade)**

Os trabalhadores e colaboradores do HESE, E.P.E. devem adotar uma conduta de lealdade para com a instituição, empenhando-se em salvaguardar sempre a sua credibilidade, boa imagem e prestígio.

Artigo 13.º  
**(Confidencialidade e sigilo profissional)**

1. Os trabalhadores e colaboradores estão sujeitos ao sigilo profissional, não podendo fornecer quaisquer informações que não sejam autorizadas previamente pelo conselho de administração do HESE, E.P.E., e/ou que, por força de disposições legais ou estatutárias em vigor, não devam ser do conhecimento de terceiros.

2. É imperativo guardar reserva e discrição relativamente a factos e informações que os trabalhadores e colaboradores tenham conhecimento no exercício das suas funções, sendo absolutamente vedada a transmissão ou divulgação, seja dolosa ou meramente negligente, por qualquer meio, de dados ou informação clínica de utentes/doentes.

3. As informações constantes nos processos individuais dos trabalhadores, estão sujeitas ao dever de confidencialidade, apenas podendo a elas ter acesso o próprio, quem tenha como responsabilidade a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação e/ou quem, por força de deliberação proferida pelo conselho de administração, a elas deva aceder, garantindo o conselho de administração, a devida segurança e salvaguarda dos processos físicos, digitais, em plataformas, bases de dados ou outro meio de suporte da informação.

Artigo 14.º  
**(Consumo de álcool e drogas)**

O HESE, E.P.E. proíbe aos seus trabalhadores e colaboradores a utilização ilegal (incluindo consumo, posse, distribuição, oferta, fabrico ou transferência) ou estar sob a influência de álcool, estupefacientes e/ou substâncias psicotrópicas, seja nas suas instalações, seja em veículos da sua propriedade.

Artigo 15.º  
**(Relações interpessoais e ambiente de trabalho)**

1. Os trabalhadores e colaboradores devem contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho, nomeadamente, através da colaboração e cooperação mútuas.

2. No escrupuloso cumprimento da legalidade, o HESE, E.P.E. promove a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respetivos direitos, sensibilidades e diversidade.

3. Todos os trabalhadores e colaboradores devem conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, bem como reportar ao conselho de administração, quaisquer desconformidades detetadas.

4. Os trabalhadores e colaboradores devem pautar as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional, devendo apresentar-se condignamente no seu local de trabalho e de forma adequada às funções que exercem e desenvolver a sua atividade profissional com zelo, diligência, espírito de iniciativa e integridade.

Artigo 16.º  
**(Rigor na prestação da informação)**

1. As informações produzidas e divulgadas pelo HESE, E.P.E. devem pautar-se pelo escrupuloso cumprimento das disposições legais, serem exatas, completas e disponibilizadas atempadamente.

2. As informações de carácter financeiro devem representar com fiabilidade a situação financeira e os resultados, contendo todos os aspetos materialmente relevantes para o adequado conhecimento da situação financeira pelos órgãos de tutela.



Artigo 17.º  
**(Responsabilidade social)**

O HESE, E.P.E. pauta a sua atuação tendo sempre presente o seu dever social junto dos utentes/doentes e da comunidade onde desenvolve a sua atividade.

Artigo 18.º  
**(Desenvolvimento sustentável)**

Na sua atuação, o HESE, E.P.E. respeita as políticas de preservação do ambiente, gestão de resíduos e eficiência energética, dando preferência à redução da produção de resíduos, à utilização de materiais biodegradáveis e/ou recicláveis, promovendo a adoção de procedimentos ambientalmente responsáveis junto da cadeia de valor, garantindo também, que do exercício da sua atividade não resultam quaisquer agressões ou prejuízos para o património ambiental da comunidade onde se encontra inserida.

Artigo 19.º  
**(Salvaguarda do património)**

1. Os trabalhadores e colaboradores devem assegurar a proteção e conservação do património material e imaterial do HESE, E.P.E..
2. Os recursos do HESE, E.P.E. devem ser utilizados de forma eficiente com vista à prossecução dos objetivos desta unidade hospitalar e não devem ser utilizados para fins pessoais.

Artigo 20.º  
**(Diálogo com o público-alvo)**

1. O HESE, E.P.E. deve garantir a existência de canais de comunicação que permitam um diálogo construtivo e a integração das respetivas conclusões nos seus processos de gestão.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem agir na observância do princípio da boa-fé e honrar integralmente os seus compromissos para com os utentes/doentes, bem como verificar o cumprimento das normas legais, estatutárias ou contratualmente estabelecidas.
3. A transparência e rigor na informação prestada e a promoção das ações possíveis e necessárias para prevenir e mitigar atos de suborno, extorsão e/ou corrupção devem orientar as relações dos trabalhadores, colaboradores e todos aqueles que se relacionem com o HESE, E.P.E..
4. Os trabalhadores e colaboradores do HESE, E.P.E. devem alertar os utentes e cidadãos para a necessidade do cumprimento dos valores éticos desta unidade hospitalar.

Artigo 21.º  
**(Relacionamento com outras entidades)**

No relacionamento com outras entidades, nacionais ou internacionais, públicas ou privadas, os representantes do HESE, E.P.E. devem manter uma postura de participação e cooperação, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das atividades da mesma e que se possam traduzir na sua valorização.

Artigo 22.º  
**(Relacionamento com a comunicação social)**

1. Quaisquer informações, previamente autorizadas, prestadas aos meios de comunicação social, devem possuir carácter informativo rigoroso, respeitar parâmetros culturais e éticos, bem como contribuir para a criação de valor e dignificação do HESE, E.P.E. e, conseqüentemente, a manutenção da sua boa imagem.
2. A oportunidade da prestação das informações e o seu conteúdo devem ser sempre, previamente, objeto de autorização escrita por parte do conselho de administração do HESE, E.P.E.

Artigo 23.º  
**(Entrada em vigor)**

O presente código de conduta do HESE, E.P.E. entra em vigor no décimo dia útil após a sua aprovação e divulgação pelo conselho de administração.

**Ficha Técnica**

Título: Código de Conduta do Hospital do Espírito Santo - Évora, E.P.E.

Autoria, Edição e Propriedade: Hospital do Espírito Santo - Évora, E.P.E.

Sede Social: Largo do Senhor da Pobreza - 7000-811 Évora

Telef.: 266 740100 Fax: 266 701 821 - [www.hevora.min-saude.pt](http://www.hevora.min-saude.pt)