



Código de Ética e de Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Alhos Vedros

CAPÍTULO I - Disposições Gerais

Artigo 1.º - Objeto

O Código de Ética e de Conduta consagra os princípios e as normas de conduta profissional e institucional que pautam a atuação da Santa Casa da Misericórdia de Alhos Vedros (SCMAV) e dos seus Colaboradores, aos quais se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros, tanto de forma duradoura como ocasional.

1

Artigo 2.º - Denominação, fim e natureza jurídica

1 – A *Irmandade da Santa Casa da Misericórdia* de Alhos Vedros, também abreviadamente denominada de *Misericórdia*, instituída no ano de 1500 é uma associação de fiéis, com personalidade jurídica canónica, cujo fim é a prática das Catorze Obras de Misericórdia, tanto corporais como espirituais, visando o serviço e apoio com solidariedade a todos os que precisam, bem como a realização de atos de culto católico, de harmonia com o seu espírito tradicional, informado pelos princípios do humanismo e da doutrina e moral cristãs.

2 – Em conformidade com a sua ereção canónica, a *Misericórdia* encontra-se sujeita ao regime especial decorrente do Compromisso celebrado entre a União das Misericórdias Portuguesas e a Conferência Episcopal Portuguesa, assinado em 2 de maio de 2011 ou de documento bilateral que o substitua, o qual consubstancia o Decreto-Geral Interpretativo da Conferência Episcopal Portuguesa, da mesma data.

3 – A *Misericórdia*, é também, uma entidade da economia social, sujeita aos princípios básicos da Lei nº 30/2013, de 8 de Maio, e do Decreto-Lei nº 119/83, de 25 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 172-A/2014, de 14 de Novembro, tem personalidade jurídica civil, com estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social e natureza de Pessoa Coletiva de Utilidade Pública.

Artigo 3.º - Âmbito de aplicação

1. O Código de Ética e de Conduta aplica-se aos Órgãos Sociais e a todos os e trabalhadores e voluntários da SCMAV, entendendo-se como tal todas as pessoas que aí prestem atividade, tais como prestadores com ele relacionados, parceiros e fornecedores inclusive.
2. A aplicação do presente Código de Ética e de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras de Ética e de Conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções e categorias profissionais e pressupõe o respeito pelos Estatutos e Regulamentos em vigor na SCMAV.

2

Artigo 4.º - Objetivos

São objetivos do Código de Ética e de Conduta:

- a) Identificar e clarificar as regras de conduta da atividade dos Colaboradores da SCMAV;
- b) Reforçar a cultura organizacional comum;
- c) Orientar a atuação dos Colaboradores da SCMAV;
- d) Obter um compromisso individual e coletivo no respetivo cumprimento;
- e) Divulgar as regras de conduta da atividade dos Colaboradores da SCMAV;
- f) Promover a confiança pública no desempenho individual dos Colaboradores da SCMAV e, consequentemente, da Instituição como um todo.

Artigo 5.º - Disposições legais e regulamentares

1. A observância das regras do Código de Ética e de Conduta não exonera os Colaboradores da SCMAV do conhecimento e cumprimento das restantes normas internas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis.
2. O Código de Ética e de Conduta contempla e sistematiza os princípios de atuação e normas de conduta profissional, sendo as regras e procedimentos correspondentes definidos, quando necessário, em normativo interno específico.



CAPÍTULO II - Princípios ético-jurídicos e conduta profissional

Artigo 6.º - Princípios ético-jurídicos

Princípios Fundamentais

Os princípios e valores em matéria de ética profissional estão delimitados pelas normas penais em matéria de corrupção e infrações conexas, bem como, pelas normas disciplinares em matéria laboral, devendo estar definidos de acordo com os riscos identificados. Os Órgãos Sociais e os trabalhadores da Santa Casa Misericórdia da Canha devem orientar a sua atividade para o cumprimento e difusão da cultura ética da entidade, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de competência, rigor e eficiência, tendo presentes os seguintes princípios:

a) Boa fé e Colaboração;

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no assunto, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada;

b) Compatibilidade de interesses;

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem atuar sempre em proveito do interesse público, devidamente enquadrado nos valores e objetivos estatutariamente definidos na instituição, mantendo padrões elevados de ética profissional, respeitando os direitos e interesses legalmente protegidos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo

c) Consideração e desempenho ética nas ações;

Na sua relação com terceiros, os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir de modo que a sua Ética e de Conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

d) Igualdade e não discriminação;

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores, na sua relação com terceiros, devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações de qualquer natureza, devendo assegurar que situações idênticas são alvo de tratamento igual.

e) Integridade e idoneidade moral;

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir segundo critérios de retidão e honestidade, abstendo-se de situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado

f) Isenção e objetividade;

No âmbito da sua atividade, os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

g) Lealdade;

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem desenvolver as tarefas e instruções que lhes forem atribuídas de forma cooperante, com total subordinação aos estatutos da entidade e no interesse público, respeitando os canais hierárquicos definidos

h) Legalidade

Dentro dos limites dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para os quais os mesmos foram conferidos, os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem atuar de acordo com os princípios constitucionais e com a lei e o direito, bem como em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

i) Profissionalismo;

j) Reflexão decisória;

k) Responsabilidade ambiental;

l) Competência e Responsabilidade profissional;

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo

m) Responsabilidade social;

n) Rigor;

o) Transparência.

Artigo 7.º - Conduta profissional

1. Tendo presente os princípios ético-jurídicos elencados no artigo anterior, os Colaboradores da SCMAV devem, nas relações entre si, com as SCM e as demais partes interessadas, adotar a seguinte conduta profissional:

- a) Competência e responsabilidade individual - Agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo;
- b) Confidencialidade - Respeitar o valor e a propriedade da informação, interna e externa, recolhida no âmbito da SCMAV, salvaguardando-a, exceto se existir um direito/dever, legal ou profissional, de a divulgar, encontrando-se vedada a sua utilização em benefício pessoal ou de terceiros. Utilizar os dados pessoais somente para os fins e nos termos legalmente previstos. Observar o dever de confidencialidade mesmo após a cessação do vínculo laboral, de voluntariado ou outro estabelecido com a SCMAV;
- c) Desenvolvimento sustentável - Nortear todas as ações por preocupações que contribuam para o desenvolvimento sustentável do ponto de vista socioeconómico e ambiental das comunidades em que estão inseridos os diversos serviços e equipamentos da SCMAV;
- d) Formação e desenvolvimento de competências - Adotar uma atitude de permanente atualização de conhecimentos profissionais e participar em ações de formação e de capacitação sempre que necessário;
- e) Igualdade, respeito pela diversidade e não discriminação - Opor-se a qualquer forma de discriminação. Distinguir entre convicções pessoais e obrigações profissionais;
- f) Prevenção do assédio - Promover ambientes de trabalho e institucional saudáveis, não praticando nem tolerando comportamentos que criem situações constrangedoras, desrespeitosas, de abuso de poder e de assédio;
- g) Prevenção de conflitos de interesses - Identificar e comunicar de imediato a existência de situações, diretas ou indiretas, de possível conflito de interesses, de que possa retirar vantagem pessoal (financeira ou outra) ou favorecer terceiros, e que possa influenciar o desempenho no exercício das suas funções. Solicitar escusa (Anexo II), quando justificado, de modo a assegurar o permanente desempenho imparcial, objetivo e transparente das funções.

Abster-se de utilizar conhecimentos privilegiados, a que acedeu no âmbito da SCMAV, em benefício próprio e/ou de terceiros; Em especial no âmbito de processos de contratação pública, adotar uma boa gestão financeira, documentar todo o processo de contratação e justificar todas as decisões;

h) Prevenção da fraude e da corrupção e infrações conexas - Dever legal de denunciar de imediato qualquer caso de suspeita de fraude ou de corrupção e infrações conexas de que tenha conhecimento.

i) Relacionamento interpessoal interno e externo - Garantir uma separação objetiva e absoluta entre os interesses pessoais e os interesses da SCMAV. Promover a colaboração entre departamentos/equipamentos e trabalhar em equipa para a concretização de objetivos comuns. Utilizar um trato cortês e prudente nas mensagens e documentos institucionais. Abster-se de solicitar, ou aceitar, quaisquer benefícios, presentes, recompensas, remunerações, convites, dádivas ou qualquer outra espécie de gratificação que, de algum modo, estejam relacionados com as funções desempenhadas, salvo de valor reduzido e que não excedam a mera cortesia;

j) Utilização de recursos da SCMAV - Preservar e garantir o bom uso dos recursos da SCMAV, adotando medidas que evitem o desperdício de recursos e limitem os custos e despesas. Utilizar os recursos físicos e financeiros da SCMAV apenas para uso institucional, salvo se a utilização privada tiver sido expressamente autorizada.

k) Ofertas Institucionais - Abster-se de solicitar, ou aceitar, quaisquer benefícios, presentes, recompensas, remunerações, convites, dádivas ou qualquer outra espécie de gratificação que, de algum modo, estejam relacionados com as funções desempenhadas, salvo de valor reduzido e que não excedam a mera cortesia. Apenas poderão ser realizadas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conforme aos usos e costumes. É estritamente proibida a aceitação de ofertas em dinheiro, independentemente do montante. Um benefício é aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os costumes locais, na medida em que esse benefício não esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento

2. Para os efeitos do presente Código de Ética e de Conduta, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.
3. Os riscos de exposição da SCMAV aos crimes identificados no número anterior varia consoante a posição que assume perante terceiros, podendo ser considerado potencialmente mais elevado sempre que a Instituição atue como entidade adjudicante em procedimento de contratação pública.
4. Em caso de incumprimento das regras contidas no Código de Ética e de Conduta, poderão ser aplicadas as seguintes sanções previstas nas normas de direito laboral e penal:
- a) No exercício do poder disciplinar, a SCMAV pode aplicar as seguintes sanções:
 - b) repreensão; repreensão registada; sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; despedimento sem indemnização ou compensação
 - c) Nos termos do Código Penal, a prática de atos de corrupção e infrações conexas tem associada as seguintes sanções criminais:
 - Corrupção passiva (pena de prisão de um a oito anos);
 - Corrupção ativa (pena de prisão de um a cinco anos);
 - Recebimento e oferta indevidos de vantagem na forma passiva (pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias);
 - Recebimento e oferta indevidos de vantagem na forma ativa (pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias);

Peculato (pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal);

Participação económica em negócio (pena de prisão até 5 anos ou pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias);

Concussão (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; 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);

Abuso de poder (pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal);

Prevaricação (pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias; se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos; se resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos);

Tráfico de influência (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; 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 o de obter uma qualquer decisão lícita favorável);

Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito (pena de prisão até 12 anos, agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais).

CAPÍTULO III - Outras disposições

Artigo 8.º - Cumprimento do Código de Ética e de Conduta

O Código de Ética e de Conduta é parte integrante do *Programa de Cumprimento Normativo (PCN)* da SCMAV, previsto no Regime Geral da Prevenção da Corrupção, e o seu não cumprimento pelos



Colaboradores é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que possa dar lugar nos termos da lei.

Artigo 9.º - Responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta

1. A SCMAV designa como responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta, a Diretora de Serviços Administrativos e Financeiros, Célia Guilherme, diretora_serv_adm_financeiros@scmav.org.pt, a qual é igualmente a responsável pelo cumprimento do PCN.
2. O responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta aconselha os colaboradores, monitoriza o seu cumprimento e recebe informações sobre as atividades que não estejam em conformidade.

Artigo 10.º - Acompanhamento e aplicação do Código de Ética e de Conduta

Os pedidos de esclarecimento de dúvidas na interpretação ou aplicação do Código de Conduta são dirigidos ao responsável pelo respetivo cumprimento.

Artigo 11.º - Canal de Denúncia para Comunicação Interna de Práticas Irregulares

A SCMAV disponibiliza um circuito, devidamente regulamentado por norma interna específica, de comunicação interna de práticas irregulares alegadamente ocorridas no âmbito da sua atividade, assegurando a confidencialidade no seu tratamento, bem como a não retaliação sobre o autor da comunicação que a faça de boa-fé e de forma não anónima, nos termos do Regulamento dos Canais de Denúncia.

Artigo 12.º - Tratamento das infrações

Por cada infração ao Código de Ética e de Conduta 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 de avaliação do PCN.

Artigo 13.º - Divulgação e publicação

1. A SCMAV assegura a publicidade do Código de Ética e de Conduta aos seus Colaboradores, atuais e futuros, devendo fazê-lo através da intranet e na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.
2. A existência do Código de Ética e de conduta da SCMAV é ainda divulgada mediante a afixação de cartazes nas diversas instalações da SCMAV.

10

Artigo 14.º - Revisão

O Código de Ética e de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da SCMAV que o justifique.

Artigo 15.º - Tomada de conhecimento do Código de Ética e de Conduta da SCMAV

A SCMAV promove a tomada de conhecimento do Código de Ética e de Conduta junto de todos os seus Colaboradores através da assinatura da declaração constante do Anexo I, que faz parte integrante do presente Código de Ética e de Conduta.

Artigo 16.º - Entrada em vigor

A presente versão do Código de Ética e de Conduta da SCMAV, entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

O presente Código de Ética e de Conduta foi aprovado em reunião de Mesa Administrativa da SCMAV de 03 de fevereiro de 2025

P'la Mesa Administrativa

O Provedor



Miguel Francisco Amoedo Canudo



Anexos ao Código de Conduta

Anexo I – Declaração de tomada de conhecimento do Código de Ética e de Conduta

Anexo II - Declaração de Conflito de Interesses

11



Anexo I

Declaração de tomada de conhecimento do Código de Ética e de Conduta

_____, a desempenhar funções como _____ (trabalhador/estagiário/membro dos órgãos sociais/voluntário) no/a _____, declaro conhecimento do Código de Ética e de conduta da União das Misericórdias Portuguesas.

_____, __ de _____ de 202_



Anexo II

Declaração de conflito de interesses

_____, a desempenhar funções como _____ (trabalhador/estagiário/membro dos órgãos sociais/voluntário) no/a _____ da União das Misericórdias Portuguesas, solicito escusa das funções que me estão atribuídas na atividade/projeto _____ por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflitos de interesses (_____ ¹).

_____, __ de _____ de 202_

¹ Identificar o motivo concreto na origem do potencial conflito de interesses.