



Santa Casa da
Misericórdia de
Santa Comba Dão



Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão

[Handwritten signatures in blue ink]

Código de Ética e de Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão

Aprovado em: 30 de outubro de 2024



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 Santa Comba Dão 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.

Artigo 2.º - Natureza e fins da SCM de Santa Comba Dão

1. A Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão é uma associação de solidariedade social fundada em 1571. Em 1951 deu-se início a um trabalho mais estruturado com o único edifício existente a trabalhar no apoio à saúde, designando-se por Hospital da Misericórdia.

Alguns anos mais tarde o imóvel foi cedido ao Ministério de Saúde, nele tendo funcionado o Centro de Saúde de Santa Comba Dão até ao ano 2000.

Entretanto, em 1982, ano em que foi reconhecido o estatuto de IPSS, deu-se o início da atividade estruturada por parte da Santa Casa da Misericórdia com a criação da primeira valência de apoio às crianças – a Creche e Jardim de Infância.

Em 1987 e na sequência de um legado testamental da benemérita D. Camille Feráuge Neves, foi criada a segunda valência da Instituição: o Lar de Idosos e Centro de Dia com capacidade para 35 utentes cada e sete anos mais tarde a valência de Apoio Domiciliário. No ano 2000 e na sequência da mudança do Centro de Saúde de Santa Comba Dão para as novas instalações criadas para o efeito, foi criada a valência UAI que esteve na génese da Unidade de Cuidados Continuados que seria criada nesta Santa Casa em 2007, com 16 camas para Média Duração e Reabilitação e outras 16 para Longa Duração e Manutenção. A 12 de setembro de 2015 foi inaugurada a ampliação e remodelação do Lar D. Camille, dando origem a uma Estrutura Residencial para Pessoas Idosas para 73 clientes, projetada e concretizada tendo em conta os mais altos padrões de qualidade e conforto.

Handwritten signatures in blue ink:
- Top signature: *aug*
- Second signature: *[unclear]*
- Third signature: *[unclear]*
- Fourth signature: *[unclear]*
- Fifth signature: *[unclear]*
- Sixth signature: *[unclear]*



perda, uso indevido ou acesso não autorizado, pelo próprio ou por terceiro, bem como contra qualquer outra forma ilícita de tratamento de dados.

- prevenir a prática de atos que possam integrar situações classificadas como assédio, nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho;
- garantir o cumprimento do Programa de Cumprimento Normativo (PCN) do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 109-E/2021;
- sensibilizar todos os trabalhadores para as consequências sancionatórias, disciplinares ou criminais resultantes da violação das condutas esperadas.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Cruz', 'Luz', 'Borges', 'João', 'Dulcem', 'Azevedo', and 'H'.

Artigo 5.º - Disposições legais e regulamentares

1. A observância das regras do Código de Ética e de Conduta não exonera os Colaboradores da Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão 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

A atividade dos Colaboradores da Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão (SCMSCD) norteia-se pelos seguintes princípios ético-jurídicos:

- **Princípio da Boa-Fé**

Todos os colaboradores devem agir com honestidade, lealdade e transparência, cumprindo as suas obrigações sem intenção de prejudicar, enganar ou obter vantagem indevida.

- **Princípio da Colaboração**



A SCMSCD incentiva o trabalho em equipa e a cooperação entre todos os colaboradores e valências, procurando a maximização do desempenho coletivo e o alcance dos objetivos comuns da Instituição.

- **Princípio do Desempenho Ético**

Exige-se que todas as funções sejam desempenhadas com responsabilidade, integridade e respeito pelos valores éticos, abstendo-se de práticas que comprometam a ética, como corrupção ou fraude.

- **Princípio da Igualdade e Não Discriminação**

A SCMSCD garante a igualdade de oportunidades para todos, independentemente de características como raça, género, religião, idade ou orientação sexual, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo.

- **Princípio da Integridade e Idoneidade Moral**

Deve-se assumir o compromisso com a retidão e honestidade, respeitando princípios éticos e evitando práticas que possam prejudicar a reputação pessoal ou da organização.

- **Princípio da Isenção e Objetividade**

Espera-se que as decisões sejam tomadas com imparcialidade e baseadas em factos objetivos, sem influência de interesses pessoais ou preconceitos.

- **Princípio da Lealdade**

Todos os colaboradores devem agir com fidelidade à Instituição, respeitando os seus valores e missões.

- **Princípio da Legalidade**

Todas as atividades devem ser realizadas em conformidade com a legislação e regulamentações aplicáveis.

- **Princípio do Profissionalismo**

Os colaboradores devem adotar um comportamento adequado e responsável procurando cumprir os padrões e manter um nível elevado de qualidade e seriedade no exercício das suas funções.

- **Princípio da Responsabilidade Ambiental**

A SCMSCD está empenhada em minimizar o impacto ambiental, promovendo práticas sustentáveis e conscientes no uso de recursos.

Handwritten signatures in blue ink:
Cruz
A. Sousa
J. Sousa
A. Sousa
A. Sousa



socioeconómico e ambiental das comunidades em que estão inseridos os diversos serviços e equipamentos da Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão;

- 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;
- Igualdade, respeito pela diversidade e não discriminação - Opor-se a qualquer forma de discriminação. Distinguir entre convicções pessoais e obrigações profissionais;
- 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;
- 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 Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão, 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;
- 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.
- Relacionamento interpessoal interno e externo - Garantir uma separação objetiva e absoluta entre os interesses pessoais e os interesses da Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão (SCMSCD). 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

Aug
Ruy
2015
José
Quilém
Alfonso
TH



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

aug
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CAPÍTULO III – PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS.

Artigo 8.º - Âmbito de corrupção e infrações conexas

1. 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.
2. Os riscos de exposição da SCMSCD 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.

Artigo 9.º - Quadro sancionatório

1. 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:
 - No exercício do poder disciplinar, a SCMSCD pode aplicar as seguintes sanções: 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.

- 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 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

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luiz', 'João', 'José', 'Aurora', and 'Alicia'.



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).

Aug
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CAPÍTULO IV – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

ARTIGO 10.º Prevenção e combate ao assédio no trabalho

1. A Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão (SCMSCD), enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pelos direitos e pela dignidade da pessoa humana em todas as suas vertentes, repudiando de forma inequívoca quaisquer manifestações de assédio, seja ele moral ou sexual, no ambiente laboral, considerando tais condutas como atentatórias à dignidade humana.
2. Todos os abrangidos pelo presente Código estão obrigados a adotar uma postura proativa de prevenção, denúncia e combate a comportamentos que possam configurar assédio no local de trabalho, devendo ainda empenhar-se na eliminação dessas práticas.
3. A SCMSCD compromete-se a prevenir e combater todas as formas de assédio e/ou violência no local de trabalho, sejam estas decorrentes de atos lícitos ou ilícitos, baseados, ou não, em fatores discriminatórios injustificados.

ARTIGO 11.º Ações de assédio

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em facto de discriminação, praticado aquando do 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. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.



3. É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.
4. É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

ARTIGO 12.º Procedimentos

1. Qualquer pessoa que testemunhe situação de assédio no local de trabalho deve denunciá-la ao seu superior hierárquico ou outro recurso.
2. A denúncia ou testemunho de situações de assédio laboral não constitui o denunciante ou testemunha em responsabilidade disciplinar, judicial ou contraordenacional, salvo se a testemunha ou denunciante atuar com dolo.
3. O titular do poder disciplinar na Instituição tem o dever de desencadear ação disciplinar contra a pessoa ou pessoas indiciadas de assédio, sob pena de incurso em contraordenação grave.
4. Os visados por ação disciplinar por assédio têm o direito ao contraditório.

ARTIGO 13.º Confidencialidade e garantias

1. Assegura-se a confidencialidade relativamente às identidades dos denunciantes e das testemunhas, bem como no que respeita à própria denúncia, até ao momento da dedução de acusação, caso esta venha a ocorrer.
2. Os indivíduos envolvidos nas averiguações não podem, em circunstância alguma, divulgar ou partilhar informações obtidas no exercício das suas funções ou por força delas, mesmo após o término das mesmas.
3. Garante-se a celeridade na tramitação dos processos instaurados em consequência da denúncia ou participação de situações de assédio no trabalho.
4. O denunciante, bem como as testemunhas por ele indicadas, não podem ser alvo de qualquer sanção disciplinar, salvo em casos de dolo, com base em declarações ou factos relacionados com o processo judicial ou contraordenacional instaurado por motivo de assédio, até à decisão final transitada em julgado.
5. Não obstante, a Autoridade para as Condições de Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças, em conformidade com o n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto,

aug
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



disponibilizam um endereço eletrónico específico para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

CAPÍTULO V - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Artigo 14.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 SCMSCD, 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 15.º - Responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta

1. A SCMSCD designa o Provedor da Instituição como responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta.
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 16.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 17.º - Canal de Denúncia para Comunicação Interna de Práticas Irregulares

A SCMSCD disponibiliza um canal, acessível via site institucional, devidamente regulamentado por norma interna específica, para 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 (Anexo III).

Handwritten signatures in blue ink, including the name "Afonso" and other illegible names.



Artigo 18.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 19.º - Divulgação e publicação

1. A SCMSCD assegura a publicidade do Código de Ética e de Conduta aos seus Colaboradores, atuais e futuros, 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 SCMSCD é ainda divulgada mediante a afixação de cartazes nas diversas instalações da SCMSCD.

Artigo 20.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 SCMSCD que o justifique.

Artigo 21.º - Tomada de conhecimento do Código de Ética e de Conduta

A SCMSCD 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 22.º - Entrada em vigor

A presente versão do Código de Ética e de Conduta da SCMSCD revoga a aprovada pela Mesa Administrativa em 26 de Abril de 2018, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

aug
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



O presente Código de Ética e de Conduta foi aprovado em reunião da Mesa
Administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão a
30 de outubro de 2024.

A Mesa Administrativa
da SCM de Santa Comba Dão

Queira Silva



Anexos

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

Anexo II - Declaração de Conflito de Interesses

Anexo III - Comunicação de situação específica de não conformidade e/ou potencial fraude

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'João', 'Isabel', 'João', 'António', 'Agnada', and 'H'.



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) na Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba
Dão, declaro conhecimento do Código de Ética e de Conduta bem como do
Regulamento Interno do Canal de Denúncia.

Santa Comba Dão, ____ de _____ de 202__

[Handwritten signatures in blue ink, including names like Sousa, Joaquim, and Almeida]



Anexo III

Comunicação de situação específica de não conformidade e/ou potencial fraude

_____, a desempenhar
funções como _____ (trabalhador/estagiário/membro dos órgãos
sociais/voluntário) na Santa Casa da Misericórdia de Santa Comba Dão, informo, nos
termos previstos no Código de Ética e de Conduta, ter identificado as seguintes
situações de não conformidade e/ou potencial fraude:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Jorge', 'Duarte', and 'Alameda'.

Santa Comba Dão, ___ de _____ de 202__
