



MISERICÓRDIA DA MEALHADA

CÓDIGO DE CONDUTA NO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

P.QUA.05

1ª Edição

13-02-2025

Página 0 de 9

PROCEDIMENTO

REGISTO DE REVISÕES

EDIÇÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
1ª	13-02-2025	1ª Edição

ELABORADO

APROVADO

1. OBJETIVO

O presente código de conduta enquadra-se no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro) e assenta no compromisso de integridade que é assumido por todos os que exercem funções na Santa Casa da Misericórdia da Mealhada, perante si próprios, perante aqueles que são os destinatários da sua ação, ou com quais, de algum modo, têm de se relacionar, bem como, em sentido mais amplo, perante os cidadãos e a sociedade no seu todo.

2. ÂMBITO E RESPONSABILIDADE

Este código de conduta aplica-se por inteiro a todos os colaboradores da Santa Casa da Misericórdia da Mealhada, aos Órgãos Sociais, e enquadra-se no âmbito do Regime Geral de Proteção da Corrupção, previsto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

3. SIGLAS

SCMM – Santa Casa da Misericórdia da Mealhada.

RGPC – Regime Geral de Prevenção da Corrupção

RGPDI – Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações (RGPDI)

PCN – Programa de Cumprimento Normativo

RNC – responsável pelo Cumprimento Normativo

MENAC – Mecanismo Nacional Anticorrupção

4. PROCEDIMENTO

4.1. Introdução

A SCMM exerce a sua atividade de acordo com elevados padrões de responsabilidade e ética profissional, regendo-se pelos princípios da integridade, transparência, honestidade, lealdade, rigor e boa-fé.

O Código de Conduta contém princípios, valores e regras de natureza ética, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e infrações conexas e os riscos de exposição a estes crimes.

O presente Código de Conduta tem por objetivo dar orientações sobre a forma como, na entidade, Órgãos Sociais, colaboradores e voluntários devem proceder em termos pessoais de relacionamento entre si e com os restantes parceiros em relação à própria entidade.

As propostas apresentadas neste Código de Conduta assentam na Missão, Visão e Valores e nos princípios fundamentais pelos quais a entidade se rege. Nesta circunstância, propõe-se que todos os envolvidos com a SCMM adotem como seus estes valores e princípios, independentemente do seu regime de contratação, função ou posição hierárquica.

A SCMM compromete-se a atuar profissionalmente, de forma justa, íntegra, transparente e em conformidade com os dispositivos legais, compreendendo aqui obrigações e responsabilidades relativamente a todos os interessados nas suas atividades.

4.2. Visão, Missão e Valores

A Visão, Missão e Valores constituem os pilares deste Código. Os Órgãos Sociais e colaboradores da SCMM devem exercer as suas funções em total alinhamento com estes pilares e em conformidade com o Código de Conduta, para além de todos os regulamentos internos, contribuindo ativamente para o desenvolvimento e implementação dos projetos e para um bom ambiente organizacional.

4.2.1. Visão

A SCMM pretende ser reconhecida pela qualidade dos seus serviços e pela aposta diária na satisfação das necessidades e promoção do bem-estar e qualidade de vida dos seus clientes.

4.2.2. Missão

Aliar a prestação de serviços de qualidade que garantam a satisfação das necessidades dos clientes, com uma política de responsabilidade social ao nível da integração e bem-estar dos colaboradores e com a garantia de sustentabilidade da instituição.

4.2.3. Valores

- Respeito
- Dedicção
- Cooperação
- Profissionalismo

- Sustentabilidade
- Humanismo

4.3. Âmbito de aplicação

4.3.1. O Código de Conduta aplica-se aos Órgãos Sociais e a todos os colaboradores e voluntários da SCMM, entendendo-se como tal todas as pessoas que aí prestem atividade, tais como outros prestadores com ele relacionados, parceiros e fornecedores inclusive.

4.3.2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras 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 SCMM.

4.4. Princípios Fundamentais

4.4.1. Os Órgãos Sociais e os colaboradores da SCMM 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) Princípio da 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 colaboradores 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.

b) Princípio da Justiça e Imparcialidade

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

c) Princípio da Igualdade

Os Órgãos Sociais e os colaboradores, 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.

d) Princípio da Proporcionalidade

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

e) Princípio da Colaboração e Boa Fé

Os Órgãos Sociais e os colaboradores 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.

f) Princípio da Informação e Qualidade

Os Órgãos Sociais e os colaboradores devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos, os quais, no devido enquadramento legal, devem ser facultados prontamente ou em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

g) Princípio da Lealdade

Os Órgãos Sociais e os colaboradores 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) Princípio da Integridade

Os Órgãos Sociais e os colaboradores 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.

i) Princípio da Competência e Responsabilidade

Os Órgãos Sociais e os colaboradores 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.

4.5. Normas de Conduta

4.5.1. Independência

- a) No exercício das suas funções, os Órgãos Sociais e os colaboradores devem agir de forma responsável, dedicada, crítica e com autonomia, devendo pautar-se pela competência, rigor técnico e respeito pela igualdade dos utentes e colegas com quem profissionalmente se relacionem de forma a garantir uma atuação independente e livre de interesses e pressões particulares de qualquer natureza,

abstendo-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação, exceto objetos de valor reduzido que não excedam a mera cortesia.

- b) Os Órgãos Sociais e os colaboradores devem atuar com total independência em todas as relações com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia à própria entidade. Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, os Órgãos Sociais e os colaboradores comprometem-se a informar, de imediato, o RCN das medidas de prevenção da corrupção, através do Canal de Denúncia.

4.5.2. *Sigilo Profissional*

- a) Os Órgãos Sociais e os colaboradores devem atuar com discrição e cumprir o dever geral de sigilo profissional. Os colaboradores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, que direta ou indiretamente se encontre na dependência ou sob a responsabilidade da entidade, e independentemente da natureza do suporte físico em que essa informação se encontre, devem abster-se de divulgar qualquer informação obtida no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho a pessoas alheias ao serviço, bem como a outros colaboradores que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções, ou de a usar em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida.
- b) O dever de sigilo profissional impõe-se mesmo após cessação de funções na SCMM expirando apenas quando e se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

4.5.3. *Informação Privilegiada*

- a) Os Órgãos Sociais e os colaboradores, durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.
- b) Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social

e relativa à atividade desenvolvida pela SCMM deve ser sempre prestada através da Direção, e no respeito pelo enquadramento legal da instituição.

4.5.4. Conflitos de Interesses

- a) Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do Órgão Social, dirigente ou trabalhador.
- b) Os Órgãos Sociais e os colaboradores da entidade não podem intervir no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros (cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse), e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas.
- c) A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.
- d) Os Órgãos Sociais e os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico ou, no caso dos órgãos sociais, ao respetivo presidente do órgão.
- e) Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos Órgãos Sociais e dos colaboradores, cabe à SCMM adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto.

4.5.5. Ofertas Institucionais

- a) Os Órgãos Sociais e os colaboradores devem recusar, em regra, as ofertas recebidas de terceiros, devendo nesse sentido, cumprir os preceitos previstos na Política de Aceitação de ofertas (I.DRH.03).

4.5.6. Utilização de recursos

- a) Os órgãos sociais e os colaboradores devem respeitar, proteger e não fazer uso ou permitir a utilização abusiva por terceiros do património da SCMM, bem como adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas, a fim de permitir uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.

- b) Devem ser respeitadas as condições adequadas de utilização, manutenção e acondicionamento ou estacionamento dos equipamentos, instalações, maquinarias, veículos de serviço e outros bens patrimoniais da SCMM ou à sua guarda, garantindo que a sua utilização se faz de forma criteriosa, no cumprimento do exercício das funções ou por causa delas, incluindo a não permissão da sua utilização por terceiros, ou, quando existam, a remissão para os correspondentes regulamentos de utilização, acondicionamento e manutenção;
- c) Os Órgãos Sociais e os colaboradores devem evitar e ser criteriosos quanto à utilização das contas de endereço eletrónico institucional ou profissional para questões e assuntos de natureza estritamente pessoal ou particular, sendo proibida a partilha de passwords de acesso aos sistemas informáticos e plataformas de informação dos serviços, incluindo na partilha de informações relativamente a matérias reservadas ou com algum grau de confidencialidade;
- d) No quadro da política ambiental da instituição, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão ecoeficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades, e uma utilização responsável dos seus recursos.

4.5.7. Dever de promoção da cultura organizacional

- a) Os Órgãos Sociais e os colaboradores devem assumir especial cuidado relativamente à promoção de uma cultura organizacional de respeito, lealdade, cooperação, confiança, transparência e integridade, em contexto interno e nas relações institucionais ou funcionais com terceiros.

Pretende-se com a supra exposição de princípios e normas que exista um padrão comportamental entre Órgãos Sociais, colaboradores, fornecedores, clientes e entidades parceiras.

4.6. Sanções Disciplinares

4.6.1. Constitui infração disciplinar, nos termos do Código do Trabalho e das Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis, a violação deste Código de Conduta e constitui infração a violação deste Código de Conduta que será punida nos termos estatutários e da Lei de Bases da Economia Social.

4.6.2. Consideram-se normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou de risco de exposição da entidade a estes crimes os constantes no Código Penal, tais como corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem,

peculato, peculato de uso, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, tráfico de influência e branqueamento

4.6.3. Por cada infração o RCN deverá elaborar 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 previsto no artigo 15.º do Regime Geral de Prevenção de Corrupção.

4.7. Revisão do Código de Conduta

O Código de Conduta é objeto de revisão a cada 3 anos ou sempre que se operem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da Instituição que justifique a revisão dos princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e colaboradores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da SCMM a estes riscos.

4.8. Publicidade do Código de Conduta

É assegurada a publicidade deste documento aos colaboradores, através da intranet e da página oficial da internet, no prazo de 10 dias desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Guia n.º 01/2023 – setembro, do MENAC: “Os instrumentos do regime geral de prevenção da corrupção”.
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro: Cria o MENAC e estabelece o RGPC.



Santa Casa da Misericórdia da Mealhada

Rua Dr. Costa Simões, n.º 42

3050-326 Mealhada

NIPC: 500 852 430