

2025

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA



SANTA CASA DA
MISERICÓRDIA DE
MÉRTOLA

**CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE
MÉRTOLA**

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 Mértola (SCMM) 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 SCMM

1. A SCMM é uma associação de solidariedade social fundada em 1558, ereta canonicamente e que exerce a sua ação em todo o concelho de Mértola.
2. São objetivos da Misericórdia de Mértola:
 - Atender às necessidades dos indivíduos, grupos e famílias mais desfavorecidas
 - Aumentar a capacidade organizativa de indivíduos “vítimas” de exclusão social, de forma a integrá-los social e familiarmente
 - Criar respostas adequadas às necessidades da sua população-alvo
 - Cooperar com entidades públicas e particulares na manutenção e desenvolvimento de obras sociais
 - Colaborar com outras entidades locais na resolução de situações sociais problemáticas.
3. A atividade social da SCMM abrange as áreas da Solidariedade, Saúde, Educação.

Artigo 3.º - Missão, Visão e Valores

1. Missão



A Santa Casa da Misericórdia de Mértola promove o desenvolvimento global dos clientes e a satisfação das suas necessidades biopsicossociais e culturais da população alvo, através do desenvolvimento de ações dinâmicas, multidisciplinares e de proximidade, estabelecendo parcerias, por forma a alargar e a dinamizar projetos inovadores, que promovam a reabilitação e a integração, evitando a desigualdade e a exclusão.

2. Visão

A Santa Casa da Misericórdia de Mértola pretende ser uma instituição de referência nacional, na prestação de serviços de educação, formação, saúde e apoio psicossocial, numa procura contínua da excelência dos serviços prestados à população do Concelho de Mértola em primeira instância, como ao nível Distrital e Nacional em termos de prestação de cuidados de saúde e de integração social.

3. Valores

- Humanização de cuidados
- Respeito
- Confidencialidade
- Cooperação
- Lealdade
- Transparência
- Profissionalismo
- Integridade
- Solidariedade e Responsabilidade Social
- Multidisciplinariedade
- Interdisciplinaridade

Artigo 4.º - Âmbito de aplicação

1. O Código de Ética e de Conduta aplica-se aos trabalhadores, aos estagiários, aos membros dos órgãos sociais e aos demais voluntários da SCMM (todos eles designados neste Código por *Colaboradores*).

2. A vinculação dos prestadores de serviços aos princípios e normas do Código de Ética e de Conduta efetua-se mediante compromisso escrito assumido no âmbito do processo de contratação.

Artigo 5.º - Objetivos

São objetivos do Código de Ética e de Conduta:

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

Artigo 6.º - Disposições legais e regulamentares

- 1. A observância das regras do Código de Ética e de Conduta não exonera os Colaboradores da SCMM 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 7.º - Princípios ético-jurídicos

A atividade dos Colaboradores da SCMM norteia-se pelos seguintes princípios ético-jurídicos:

- a) **Boa-fé** - A boa fé é a base de qualquer relacionamento profissional ou interpessoal. Num código de conduta, exige que os trabalhadores atuem de forma genuína, honesta e com a intenção de cumprir os seus deveres de maneira justa e ética. Pressupõe a confiança mútua



entre a instituição, os colaboradores e os utentes, assegurando que as ações e decisões são tomadas com responsabilidade e sem segundas intenções;

- b) **Colaboração** - Este princípio reflete a importância do trabalho em equipa para atingir objetivos comuns. A colaboração incentiva os trabalhadores a partilharem ideias, ajudarem os colegas e contribuírem para um ambiente harmonioso e produtivo. Promove a união entre diferentes áreas e departamentos, criando sinergias que beneficiam a instituição e os seus utentes;
- c) **Compatibilidade de interesses** - A compatibilidade de interesses sublinha a necessidade de alinhar os objetivos pessoais dos colaboradores com os da instituição. Um código de conduta assegura que os trabalhadores evitem conflitos de interesses, atuando sempre em prol do bem-estar da Santa Casa e das pessoas que serve, colocando o interesse coletivo acima do individual.
- d) **Consideração ética nas ações** - Todas as decisões e ações dos trabalhadores devem estar fundamentadas em princípios éticos. Este ponto no código de conduta reforça a necessidade de respeito, justiça e integridade, independentemente das circunstâncias. As ações devem sempre refletir os valores morais e o compromisso com a dignidade humana.
- e) **Desempenho ético** - Este princípio foca-se na responsabilidade de agir de acordo com os padrões morais e profissionais esperados. No contexto do código de conduta, significa que os trabalhadores devem ser exemplo de integridade, cumprindo as suas tarefas com respeito pelas normas, valores e missões da instituição.
- f) **Igualdade e não discriminação** - Um código de conduta que preza pela igualdade assegura que todos, sem exceção, têm os mesmos direitos e oportunidades. Este princípio obriga os trabalhadores a tratar utentes, colegas e parceiros de forma justa, sem preconceitos ou favoritismos, garantindo uma cultura de respeito e inclusão.
- g) **Integridade e idoneidade moral** - A integridade representa a adesão a valores como a honestidade e a transparência, enquanto a idoneidade moral exige que os colaboradores tenham uma reputação irrepreensível. Num código de conduta, este princípio estabelece que o comportamento dos trabalhadores deve refletir os mais altos padrões éticos, dentro e fora da instituição.
- h) **Isenção e objetividade** - A isenção refere-se à capacidade de agir sem influências externas ou preferências pessoais, enquanto a objetividade destaca a necessidade de tomar decisões baseadas em factos e critérios racionais. Este princípio no código de conduta protege a imparcialidade e evita situações de favoritismo ou parcialidade.
- i) **Lealdade** - A lealdade é o compromisso com os objetivos, valores e missões da instituição.

Num código de conduta, este princípio reforça a importância de os trabalhadores protegerem os interesses da organização, agindo com fidelidade e responsabilidade, mesmo em situações adversas.

- j) **Legalidade** - O respeito pela legalidade assegura que todas as ações e decisões dos colaboradores estão em conformidade com as leis e regulamentos em vigor. Um código de conduta que valoriza este princípio estabelece que nenhum trabalhador está acima da lei e que o cumprimento das normas é obrigatório.
- k) **Profissionalismo** - O profissionalismo é a dedicação total ao trabalho, com competência, responsabilidade e respeito pelas boas práticas. Este princípio exige que os trabalhadores desempenhem as suas funções de forma eficiente e com o mais alto nível de qualidade, refletindo o compromisso com a instituição e com os utentes.
- l) **Reflexão decisória** - A reflexão decisória incentiva os trabalhadores a pensar cuidadosamente antes de agir. Este princípio no código de conduta valoriza a ponderação e a análise das possíveis consequências das decisões, promovendo escolhas mais conscientes e alinhadas com os objetivos da instituição.
- m) **Responsabilidade ambiental** - Este princípio reflete o compromisso da instituição e dos seus colaboradores com a sustentabilidade e a proteção do meio ambiente. No código de conduta, exige-se que os trabalhadores adotem práticas que reduzam o impacto ambiental e promovam a preservação dos recursos naturais.
- n) **Responsabilidade profissional** - A responsabilidade profissional sublinha o dever de os trabalhadores cumprirem as suas obrigações com qualidade, rigor e respeito pelos valores da instituição. Este princípio implica aceitar as consequências das próprias ações e esforçar-se continuamente por melhorar o desempenho.
- o) **Responsabilidade social** - A responsabilidade social reforça o papel da instituição e dos seus trabalhadores no apoio à comunidade. Este princípio num código de conduta incentiva os colaboradores a envolverem-se em iniciativas que promovam a solidariedade e o bem-estar da sociedade.
- p) **Rigor** - O rigor representa a exigência de precisão e atenção ao detalhe na realização de todas as tarefas. Num código de conduta, este princípio assegura que os trabalhadores seguem os mais altos padrões de qualidade e evitam erros que possam comprometer o serviço prestado.
- q) **Transparência** - A transparência promove uma cultura de abertura e confiança. No código de conduta, este princípio obriga os trabalhadores a partilhar informações relevantes de forma clara e honesta, evitando ocultar factos ou enganar os outros.



Artigo 8.º - Conduta profissional

1. Tendo presente os princípios ético-jurídicos elencados no artigo anterior, os Colaboradores da SCMM devem, nas relações entre si 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 SCMM, 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 SCMM;
 - 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 SCMM;
 - 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 A), 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 SCMM, em benefício próprio e/ou de terceiros;

- 4
- h) 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;
 - i) 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.
 - j) Relacionamento interpessoal interno e externo - Garantir uma separação objetiva e absoluta entre os interesses pessoais e os interesses da SCMM. 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;
 - k) Utilização de recursos da SCMM - Preservar e garantir o bom uso dos recursos da SCMM, adotando medidas que evitem o desperdício de recursos e limitem os custos e despesas. Utilizar os recursos físicos e financeiros da SCMM apenas para uso institucional, salvo se a utilização privada tiver sido expressamente autorizada.
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.
1. Os riscos de exposição da SCMM 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.
2. 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 SCMM 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.

b) 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 9.º - Cumprimento do Código de Ética e de Conduta

O Código de Ética e de Conduta também se encontra em anexo ao *Programa de Cumprimento Normativo (PCN)* da SCMM, 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 10.º - Responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta

1. A SCMM designa o responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta, o qual é igualmente o 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 11.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 12.º - Canal de Denúncia para Comunicação Interna de Práticas Irregulares

A SCMM 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 (Ver anexo V do PCN).

Artigo 13.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.

Artigo 14.º - Divulgação e publicação

1. A SCMM assegura a publicidade do Código de Ética e de Conduta aos seus Colaboradores, atuais e futuros, devendo fazê-lo através de documento afixado em local visível 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 SCMM é ainda divulgada mediante a afixação de cartazes nas diversas instalações da SCMM.

Artigo 15.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 SCMM que o justifique.

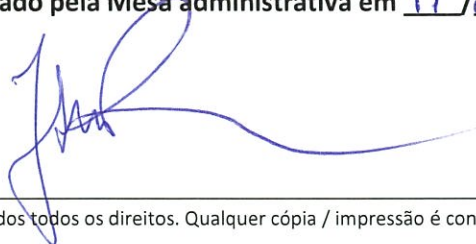
Artigo 16.º - Tomada de conhecimento do Código de Ética e de Conduta da SCMM

A SCMM promove a tomada de conhecimento do Código de Ética e de Conduta junto de todos os seus Colaboradores através da assinatura da declaração de tomada de conhecimento (Modelo: *GS-IP003 – Tomada de conhecimento da documentação*).

Artigo 17.º - Entrada em vigor

A presente versão do Código de Ética e de Conduta da SCMM é aprovada pela Mesa Administrativa em 11 de 02 de 2025, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação em pela Mesa Administrativa.

Aprovado pela Mesa administrativa em 11/02/2025



7

Anexos Código de Ética e de Conduta

Anexo A - Declaração de Conflito de Interesses

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

_____, a desempenhar funções como (trabalhador/estagiário/membro dos órgãos sociais/voluntário) no/a _____ da Santa Casa da Misericórdia de Mértola, 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.