



CÓDIGO DE CONDUTA

SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE ALMODÔVAR

Índice

Nota Introdutória	3
CÓDIGO DE CONDUTA.....	5
Capítulo I Objeto, âmbito de aplicação e definições	5
Artigo 1º Objeto	5
Artigo 2º Âmbito subjetivo de aplicação	5
Artigo 3º Definições e conceitos.....	5
Capítulo II Princípios.....	6
Artigo 4º Princípio da Legalidade	6
Artigo 5º Princípio da Proporcionalidade	6
Artigo 6º Princípio da Integridade	7
Artigo 7º Princípio da Urbanidade.....	7
Artigo 8º Princípio da Igualdade.....	7
Artigo 9º Princípio da Imparcialidade	8
Artigo 10º Princípio da confidencialidade e sigilo profissional.....	8
Capítulo III Deveres de atuação	9
Artigo 11º Normas gerais de conduta	9
Artigo 12º Relacionamento interpessoal.....	10
Artigo 13º Relacionamento com terceiros.....	10
Artigo 14º Utilização de recursos	10
Artigo 15º Conflito de interesses.....	11
Capítulo IV Ofertas.....	11
Artigo 16º Normas gerais de conduta	11
Artigo 17º Convites ou ofertas similares	12
Capítulo V Mecanismos de prevenção da corrupção.....	13
Artigo 18º Programa de cumprimento normativo e responsável pelo cumprimento normativo	13
Artigo 19º Plano de prevenção de riscos e infrações conexas	14
Artigo 20º Canal de denúncia.....	14
Artigo 21º Formação	15
Artigo 22º Responsável pelo Cumprimento Normativo	15
Capítulo V Tratamento de dados pessoais	15

Artigo 23º Proteção de dados pessoais	15
Capítulo VI Sanções	16
Artigo 24º Incumprimento e sanções.....	16
Artigo 25º Responsabilidade disciplinar	17
Artigo 26º Responsabilidade criminal	17
Capítulo VII Disposições finais	18
Artigo 27º Divulgação	18
Artigo 28º Revisão do Código de Conduta	18
Artigo 29º Entrada em vigor	18
ANEXOS	20
ANEXO I DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO, ACEITAÇÃO E COMPROMISSO DO CUMPRIMENTO DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA	20
ANEXO II DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES	21
ANEXO III QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES PARA O SETOR PRIVADO E CORRESPONDENTE QUADRO SANCIONATÓRIO	22
ANEXO IV TIPOLOGIAS CRIMINAIS PREVISTAS NO RGPC E CORRESPONDENTE QUADRO SANCIONATÓRIO	24

Nota Introdutória

Nos termos do Regime Geral de Prevenção Para a Corrupção, as pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores, as sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro que empreguem 50 ou mais trabalhadores, os serviços e as pessoas coletivas da administração direta e indireta do Estado, das regiões autónomas, das autarquias locais e do setor público empresarial que empreguem 50 ou mais trabalhadores e as entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e o Banco de Portugal, devem adotar um Código de Conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

A Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Almodôvar, doravante SCMA, é uma associação de direito privado com personalidade jurídica canónica e com estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social e de Pessoa Coletiva de Utilidade Pública.

Nesse sentido, a SCMA estabelece este Código de Conduta como um instrumento essencial para reforçar a fiscalização de suas ações institucionais, garantindo a observância de princípios como igualdade, proporcionalidade, integridade, urbanidade, legalidade e imparcialidade.

As normas e princípios do presente Código vinculam todos os dirigentes, trabalhadores, estagiários e outros colaboradores que se relacionem com a SCMA.

Sem prejuízo do apuramento de responsabilidades de natureza diversa, o desrespeito pelas cláusulas do presente Código constitui infração disciplinar, pelo que a SCMA irá implementar, como forma de mitigação, mecanismos de difusão e formação interna sobre o presente Código a todos os seus trabalhadores.

O presente Código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da SCMA que justifique a revisão dos princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional.

Este Código será revisto a cada três anos ou sempre que existirem alterações nas atribuições ou na estrutura da SCMA que justifiquem a revisão dos princípios e valores éticos aplicáveis aos seus dirigentes e colaboradores. Além disso, a SCMA divulgará o Código no seu site oficial e procede ao seu envio por e-mail para todos os seus colaboradores. Para aqueles que não possuam e-mail, será realizada a entrega em formato físico.

CÓDIGO DE CONDUTA

Capítulo I

Objeto, âmbito de aplicação e definições

Artigo 1º

Objeto

O Código de Conduta da SCMA, doravante designado apenas por Código, estabelece o conjunto de deveres, princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética e de prática profissional, a observar por todos os colaboradores da SCMA no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes, em conformidade com o Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 09 de dezembro de 2021, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.

Artigo 2º

Âmbito subjetivo de aplicação

1. As disposições do presente código devem ser observadas por todos os dirigentes, trabalhadores, estagiários e outros colaboradores que se relacionem com a SCMA.
2. Estas disposições não dispensam o conhecimento das normas legais aplicáveis e podem ser complementadas com orientações específicas que venham a ser definidas.

Artigo 3º

Definições e conceitos

Para efeitos de interpretação e aplicação do presente Código, consideram-se as seguintes definições:

- a. 'Beneficiários' – pessoas ou utentes que usufruem de um serviço prestado pela SCMA;
- b. 'Clientes' – pessoas singulares ou coletivas a quem a SCMA presta serviços;

- c. 'Colaboradores' – todos os trabalhadores ao serviço da instituição, incluindo estagiários;
- d. 'Dirigentes' – os membros dos órgãos estatutários, direções, chefias e administradores;
- e. 'Entidades terceiras' - pessoa física ou jurídica ou organismo independente da SCMA;
- f. 'Fornecedores' - pessoas singulares ou coletivas que fornecem produtos ou prestam serviços à SCMA;
- g. 'Voluntários' - pessoas que, de forma desinteressada, realizam ações de interesse social e comunitário, desenvolvidas pela SCMA, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade.
- h. 'Corrupção' - ato ilegal em que uma pessoa oferece, entrega, solicita ou aceita qualquer tipo de oferta, benefício ou promessa, com o intuito de obter para si, ou para um terceiro, uma vantagem ilícita que envolva abuso de posição.
- i. 'Pagamentos de facilitação' – entrega de um presente de baixo montante que se faz a uma pessoa ou empresa, para conseguir um favor.
- j. 'Cortesias Profissionais' - inclui presentes, entretenimento, transportes, viagens e ofertas de artigos promocionais.

Capítulo II

Princípios

Artigo 4º

Princípio da Legalidade

Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem atuar em conformidade com a Constituição da República Portuguesa (CRP), a Lei e o Direito assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a Lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 5º

Princípio da Proporcionalidade

Na prossecução das suas funções, todos os que estejam abrangidos pelo presente Código, devem tomar apenas as ações, comportamentos e meios necessários e indispensáveis à

realização da sua atividade, agindo de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

Artigo 6º

Princípio da Integridade

1. Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem reger-se, em todas as situações da sua atividade profissional, segundo critérios de honestidade pessoal, integridade, retidão, boa-fé, agindo com respeito e discrição, abstendo-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto à observância dos princípios éticos que regulam o seu comportamento, nomeadamente de retirar vantagens pessoais do exercício das suas funções.
2. Em cumprimento do disposto no número anterior, os dirigentes e colaboradores devem adotar um comportamento público e profissional pautado por elevados padrões éticos e adequado à dignidade e às responsabilidades das funções exercidas.

Artigo 7º

Princípio da Urbanidade

Os dirigentes e colaboradores devem usar de cordialidade e respeito para com todas as pessoas nas interações da sua envolvente profissional.

Artigo 8º

Princípio da Igualdade

Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento, não podendo beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, qualquer trabalhador ou cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social ou território de origem, devendo demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

Artigo 9º

Princípio da Imparcialidade

1. No âmbito do exercício da sua atividade, os dirigentes, trabalhadores, estagiários e outros colaboradores devem tratar os cidadãos de forma justa e imparcial, atuando segundo os princípios de neutralidade, abstendo-se de praticar qualquer ação arbitrária que configure um tratamento discriminatório.
2. Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, abstendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os clientes e/ou os beneficiários dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
3. Os dirigentes e colaboradores, não devem pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não podendo estes participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros ou outros.

Artigo 10º

Princípio da confidencialidade e sigilo profissional

1. Todos aqueles que sejam abrangidos pelo presente Código devem pautar a sua atividade por padrões de discrição e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das suas funções ou em virtude desse exercício.
2. Incluem-se no número anterior, entre outros, dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre oportunidades de atividades em curso, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos internamente, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos trabalhadores no exercício das suas funções.
3. O dever de sigilo profissional mantém-se mesmo que os colaboradores deixem de exercer funções na SCMA.

Capítulo III

Deveres de atuação

Artigo 11º

Normas gerais de conduta

De acordo com os princípios acima enunciados, e sem prejuízo do preceituado em legislação específica, os dirigentes e colaboradores obrigam-se ao cumprimento dos seguintes deveres:

- a) Cumprir com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito do exercício das suas funções;
- b) Estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, tendo em conta as expectativas dos outros relativamente à sua conduta, dentro dos padrões genéricos e socialmente aceites, atuando de forma a manter e reforçar a confiança dos clientes/beneficiários, contribuindo para o eficaz funcionamento dos serviços e boa imagem institucional;
- c) Atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição, exclusivamente, no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções;
- d) Pautar a sua atuação pela valorização da eficiência e a competição saudável, procurando otimizar a utilização dos recursos e maximizar o seu retorno;
- e) Agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua valorização pessoal e profissional, afetando as suas competências técnicas em prol da Instituição;
- f) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões que possam contribuir para lesar a transparência e a confiança dos clientes/beneficiários na SCMA;
- g) Evitar comportamentos ou atitudes suscetíveis de influenciar a isenção nas decisões ou de gerar desigualdades de tratamento;
- h) Abster-se de obter benefícios pessoais, diretos ou indiretos, pecuniários ou outros, para si ou para terceiros, decorrentes das suas funções;
- i) Renunciar a quaisquer ofertas ou benefícios no âmbito da sua atuação profissional, nos termos da lei;
- j) Renunciar a quaisquer práticas geradoras de eventuais suspeições;

- k) Abster-se de produzir, prestar ou utilizar informação de serviço falsa, incorreta ou errónea.

Artigo 12º

Relacionamento interpessoal

1. Todos aqueles que estão abrangidos pelo presente Código devem promover o bom ambiente de trabalho, promovendo o diálogo aberto e a entreaajuda, pautar as relações interpessoais pelo respeito, profissionalismo e correção e abster-se de juízos de valor em questões fora das suas funções e responsabilidades profissionais.
2. Os dirigentes e colaboradores devem evitar todas as condutas que possam afetar negativamente as relações com os colegas, assim como os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

Artigo 13º

Relacionamento com terceiros

1. Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem adotar um comportamento cordial, isento e equitativo, observando os deveres de lealdade, confidencialidade, segredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.
2. Os colaboradores não podem, em representação da SCMA, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.

Artigo 14º

Utilização de recursos

1. Os dirigentes e colaboradores só podem utilizar os equipamentos, recursos e instalações da SCMA no decurso do exercício das suas funções.
2. Os dirigentes e colaboradores devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade da SCMA, que não devem ser utilizados de forma abusiva, para fins pessoais, atividades ilegais ou ilegítimas.
3. Devem, ainda, ser adotados comportamentos conducentes à minimização dos gastos de consumíveis, através da sua utilização de forma sustentável e racional e da adoção de práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental.

Artigo 15º

Conflito de interesses

1. Todos aqueles que se encontram abrangidos pelo presente Código devem assegurar a sua independência e isenção, estando vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.
2. Considera-se existir conflito de interesses quando um trabalhador utilize a sua posição para benefício pessoal ou tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria ou procedimento que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.
3. Os trabalhadores que se encontrem em situação de conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.
4. A situação de conflito de interesses deve ser comunicada ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao Responsável pelo cumprimento normativo.
5. Quando no exercício, a qualquer título, de poderes públicos ou funções materialmente administrativas, respeitantes à contratação pública ou à concessão de subsídios, subvenções ou benefícios, a SCMA deve solicitar aos membros dos órgãos de administração, dirigentes e colaboradores que assinem a declaração de inexistência de conflito de interesses que consta do Anexo II ao presente Código.

Capítulo IV

Ofertas

Artigo 16º

Normas gerais de conduta

1. Os trabalhadores devem abster-se, no contexto do desempenho das suas funções, de solicitar, receber ou aceitar ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo viagens ou hospitalidades para si ou familiares ou quaisquer outras pessoas ou organizações com as quais se relacionem a título pessoal, empresarial ou político, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
2. A aceitação de ofertas, brindes, presentes ou benefícios deve ser precedida de uma análise legal e social adequada, considerando-se para benefício próprio o recebimento

- de ofertas, brindes, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens quando haja aceitação de bens de valor estimado, igual ou superior, a €100,00 (cem euros);
3. O disposto no número anterior não se aplica no caso de ofertas ou pagamentos de bens ou serviços que sejam atribuídos por terceiros aos trabalhadores no âmbito das suas funções de representação e no interesse da SCMA;
 4. A oferta de bens a qualquer entidade externa realizada por um trabalhador a um terceiro só é admissível quando seja efetuada em nome da SCMA, esteja relacionada com a sua atividade e corresponda aos usos ou às práticas habituais do setor, devendo ser previamente aprovada pela Mesa Administrativa;
 5. É proibida a oferta ou o recebimento, em qualquer circunstância, de dinheiro, cheques e outros bens sujeitos a restrições legais.

Artigo 17º

Convites ou ofertas similares

1. Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem abster-se de aceitar, seja a que título for, todos os convites de pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, para assistir a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros similares que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade, para efeitos do número anterior, quando se verifique a aceitação de convites ou outros benefícios com valor estimado igual ou superior a €100,00 (cem euros).
3. Apenas podem ser aceites convites ou outros benefícios pelos dirigentes e colaboradores, nos termos dos números anteriores, até ao valor máximo de €100,00 (cem euros) quando:
 - a. A aceitação do convite ou benefício não condicione a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções;
 - b. O convite ou benefício similar seja compatível com a natureza institucional ou com relevância de representação própria do cargo;
 - c. Configure uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

4. O estabelecido na presente cláusula não se aplica aos convites para eventos oficiais ou de entidades públicas, nacionais ou estrangeiras, em representação da SCMA.

Capítulo V

Mecanismos de prevenção da corrupção

Artigo 18º

Programa de cumprimento normativo e responsável pelo cumprimento normativo

1. No cumprimento do disposto no Regime Geral da Prevenção da Corrupção, a SCMA dispõe de um Programa de Cumprimento Normativo que inclui um Plano de Prevenção de Riscos Para a Corrupção e Infrações Conexas, o presente Código de Conduta, um Programa de Formação e um Canal de Denúncias, com o intuito de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da SCMA.
2. Para garantir o controlo e a aplicação do Programa de Cumprimento Normativo, é nomeado um Responsável pelo Cumprimento Normativo, que deve também assegurar a gestão, impulso, acompanhamento e avaliação do presente Código.
3. O Responsável pelo Cumprimento Normativo deve ainda:
 - a. Promover medidas de formação e de prevenção de atuação contrária aos valores éticos e às regras de conduta;
 - b. Elaborar recomendações e propor medidas de melhoria de gestão ética na aplicação de medidas de boa administração;
 - c. Rever periodicamente o presente Código, elaborando propostas de modificação por forma a garantir a sua atualização.
4. O Responsável pelo Cumprimento Normativo deve exercer as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo a Mesa Administrativa assegurar que aquele dispõe de informação interna e de recursos técnicos e humanos necessários ao bom desempenho da sua função.
5. Fica desde já nomeado como Responsável pelo tratamento das denúncias Paula Cristina Guerreiro Matias, Diretora Delegada.

Artigo 19º

Plano de prevenção de riscos e infrações conexas

A SCMA dispõe de um plano de prevenção de riscos e infrações conexas que abrange toda a sua organização e atividade, incluindo as áreas de administração, direção, operacionais ou de suporte, e que contém:

- a. A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a SCMA a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, considerando a realidade do setor e a área geográfica em que atua;
- b. As medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Artigo 20º

Canal de denúncia

1. A SCMA dispõe de um canal de denúncia interno e dá seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, nos termos do disposto na Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, relativa à proteção das pessoas que denunciem violações do direito da União Europeia.
2. Os colaboradores da SCMA devem, perante o conhecimento de uma situação de incumprimento dos princípios e normas contidos no presente Código, bem como de atos de corrupção e infrações conexas, comunicar a situação através do canal de denúncias interno.
3. O canal de denúncias da SCMA permite a comunicação segura de irregularidades ou infrações, garantindo a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia, impedindo o acesso a pessoas não autorizadas, nos termos do disposto no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD I) e do Regulamento do Canal de Denúncias.
4. Aquele que denuncie factos que indiciem a violação das disposições do presente Código ou a prática de atos de corrupção ou infrações conexas, adquirem o estatuto de denunciante, passando a estar abrangidos por um conjunto de medidas de

proteção previstas no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD) e no Regulamento do Canal de Denúncias.

Artigo 21º

Formação

1. A SCMA assegura a realização de ações de formação interna a todos os seus colaboradores, incluindo dirigentes, com vista à compreensão das políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.
2. O conteúdo e a frequência da formação dos dirigentes e colaboradores têm em conta a diferente exposição destes aos riscos identificados.

Artigo 22º

Responsável pelo Cumprimento Normativo

1. A SCMA dispõe de um Responsável pelo Cumprimento Normativo que ficará responsável pela execução, controlo e revisão do PPRCIC e pelo cumprimento normativo, devendo prestar os esclarecimentos necessários sobre a aplicação da política anticorrupção e promover a realização de auditorias internas regulares com vista à avaliação do cumprimento da mesma.
2. Fica desde já nomeado como Responsável pelo Cumprimento Normativo Paula Cristina Guerreiro Matias, Diretora Delegada.

Capítulo V

Tratamento de dados pessoais

Artigo 23º

Proteção de dados pessoais

1. A SCMA cumpre com as obrigações que para si decorrem da Regulamento Geral da Proteção de Dados (RGPD) - Regulamento da EU 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27/04/2016 relativo à proteção de dados pessoais e à livre circulação de dados bem como da demais legislação aplicável, nomeadamente a Lei de Execução Nacional nº 58/2019, de 8 de agosto e da Lei de tratamento de dados pessoais e de proteção da privacidade no sector das telecomunicações eletrónicas.

2. Todos aqueles que se encontram abrangidos pelo presente Código e que tenham necessidade de proceder ao tratamento de dados pessoais obrigam-se a cumprir e a fazer cumprir as normas comunitárias e nacionais relativas à proteção de dados pessoais e à livre circulação desses dados.
3. Entende-se por tratamento, para efeitos do número anterior, qualquer operação que envolva a recolha, registo, organização, estruturação, conservação, adaptação ou alteração, recuperação, consulta, utilização, divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, comparação ou interconexão, limitação, apagamento ou destruição.
4. Apenas podem aceder a dados pessoais os trabalhadores que, em determinado momento, estejam a desenvolver algum procedimento que legitime esse acesso.
5. A SCMA estabelece áreas de acesso restrito e controlado aos dados pessoais, através de mecanismos que permitam o acesso unicamente a pessoas autorizadas e no exercício das suas funções.
6. A violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que os trabalhadores tenham acesso, devido ou indevido, pode gerar responsabilidade civil, criminal e disciplinar nos termos legalmente previstos.

Capítulo VI

Sanções

Artigo 24º

Incumprimento e sanções

1. A violação das normas e princípios constantes do presente Código, deverá ser reportada através do canal de denúncias interno.
2. O incumprimento das normas e princípios dispostos no presente Código pode fazer incorrer o trabalhador que as incumpra em responsabilidade civil, criminal, disciplinar, financeira ou outra aplicável consoante a situação em concreto.
3. Por cada infração 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.

Artigo 25º

Responsabilidade disciplinar

1. No exercício do poder disciplinar, a SCMA poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:
 - a. Repreensão escrita;
 - b. Sanção pecuniária;
 - c. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
 - d. Perda de dias de férias;
 - e. Despedimento sem indemnização ou compensação;
2. Cabe à unidade orgânica responsável pela instrução dos processos disciplinares a sua tramitação, a determinação e a aplicação da respetiva sanção disciplinar.
3. As sanções disciplinares aplicadas devem ser proporcionais à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, devendo ser tidas em conta as circunstâncias em que a infração foi praticada e se foi uma situação pontual ou sistemática.

Artigo 26º

Responsabilidade criminal

Sem prejuízo da aplicação de uma eventual sanção disciplinar há lugar à responsabilidade criminal quando se verifique a prática de um crime de corrupção, infrações conexas e similares, previstos no Código Penal, designadamente quando os trabalhadores:

- a) Recebam ou solicitem um suborno, ou a sua promessa, em troca da tomada de uma decisão no exercício das suas funções, que beneficie indevidamente aquele de quem o recebeu ou a quem o solicitou;
- b) Recebam ou solicitem a outra pessoa, de forma direta ou indireta, um serviço, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção;
- c) Se apropriem de bens ou valores patrimoniais pertencentes à entidade para a qual exerce funções;
- d) Utilizem a seu favor, ou autorizem que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencente à entidade para a qual prestam funções ou se encontrem à guarda desta;

- e) Tomem decisões, no exercício das suas funções, que beneficiem um interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a entidade;
- f) Se apropriem, no exercício das suas funções, de um valor ou bem patrimonial que não seja devido e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido;
- g) Se aproveitem do poder funcional de que dispõem para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros;
- h) Solicitem ou recebam, no exercício das suas funções, um bem ou valor patrimonial ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço;
- i) Procedam de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais;

Capítulo VII

Disposições finais

Artigo 27º

Divulgação

A SCMA compromete-se a adotar medidas para garantir que o presente Código de Conduta é divulgado a todos os seus trabalhadores, dirigentes, estagiários, voluntários ou outros colaboradores, designadamente através do correio eletrónico institucional, bem como através da disponibilização na sua página oficial da internet e da realização de ações de formação.

Artigo 28º

Revisão do Código de Conduta

O presente Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que o justifique.

Artigo 29º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação.

Almodôvar, 13 de fevereiro de 2025

O Provedor



Paulo Jorge da Assunção Capela

ANEXOS

ANEXO I
DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO, ACEITAÇÃO E COMPROMISSO DO CUMPRIMENTO
DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA

Eu, (*nome*), com a categoria profissional de (...), a desempenhar funções na Santa Casa da Misericórdia de Almodôvar, declaro, sob compromisso de honra, ter tomado conhecimento do Código de Conduta da SCMA, comprometendo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e os deveres instituídos no presente Código.

(Local), (data)

(assinatura)

ANEXO II

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

(Quando aplicável, nos termos dos artigos 13º e 19º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção)

(Nome), na qualidade de (*Membro Do Órgão De Administração/ Dirigente/Trabalhador*), a desempenhar funções na Santa Casa da Misericórdia de Almodôvar, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento (*Referência*), respeitante a (*Contratação Pública/Concessão De Subsídios, Subvenções Ou Benefícios*), não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do nº 4 do artigo 13º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69º e 73º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

(Local), (data)

(assinatura)



ANEXO III

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES PARA O SETOR PRIVADO E CORRESPONDENTE QUADRO SANCIONATÓRIO

Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes alterações) – a que podem / devem ser acrescidos outros eventuais deveres especiais ou deontológicos que estejam consagrados para determinados setores ou atividades	
Deveres do trabalhador	
Artigo 128.º Deveres do trabalhador	
1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:	
a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;	
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;	
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;	
d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;	
e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;	
f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;	
g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;	
h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;	
i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;	
j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.	
2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.	
Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres	

EP

Artigo 328.º Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.



82

ANEXO IV

TIPOLOGIAS CRIMINAIS PREVISTAS NO RGPC E CORRESPONDENTE QUADRO SANCIONATÓRIO

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subseqüentes alterações Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos (ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos. 1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)		Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato (art.º 375º)	1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções

Peculato de uso (art.º 376º)	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda
Participação económica em negócio (art.º 377º)	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias. 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade
Concussão (art.º 379º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com 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. 2 - 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido
Abuso de poder (art.º 382º)	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Tráfico de influência (art.º 335º)	1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com 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; b) Com 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. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço

Branqueamento (art.º 368º A)	1 - ... 2 - ... 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais
--	--	---

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36º)	1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omittendo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos. 3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução. 4 - A sentença será publicada. 5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente: a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes. 6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias. 7 - O agente será isento de pena se: a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio; b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão. 8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos: a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção; b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção

	vantagem daí resultante.	
Fraude na obtenção de crédito (art.º 38º)	1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias. 2 - Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa. 3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas. 4 - O agente será isento de pena: a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida; b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega. 5 - A sentença será publicada.	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de crédito
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (art.º 37º)	1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias. 2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente. 3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados. 4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução. 5 - A sentença será publicada.	Aquele que deliberadamente der descaiminho ou sentido diverso a subvenção ou subsídio que lhe tenha sido legalmente atribuída