



Código de Ética e de Conduta



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Preâmbulo

A Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel (SCMA), fundada por volta de 1550, é uma associação, constituída na ordem jurídica canónica, desenvolvendo a sua atividade em benefício dos mais carenciados, que atua essencialmente ao nível concelhio, mas também dos concelhos limítrofes, tendo uma expressão nacional enquanto organização em rede, no âmbito das suas respostas sociais.

A SCMA desenvolve e cumpre a sua missão atuando ao nível da Infância, 3ª Idade, Deficiência, Apoio à Família e Intervenção Precoce.

Com o presente documento pretende-se sistematizar e orientar as práticas e procedimentos a adotar por todas as pessoas direta ou indiretamente vinculadas e que estabeleçam relações com a SCMA, facilitando a resolução de problemas, conflitos, e situações inesperadas com que nos defrontamos quotidianamente.

A finalidade última deste código é fomentar a qualidade de vida e o bem-estar de toda a Equipa, dos Clientes, Famílias e todos os que partilham da missão desta casa.

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 Aljustrel 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.

Vantagens do Código

1. Fortalecer a imagem da Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel;
2. Beneficiar os clientes;
3. Aumentar a integração dos colaboradores e estimular o seu comprometimento;
4. Proteger o colaborador e a Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel.

Âmbito de aplicação do Código de Ética e de Conduta

O presente código é aplicável a todas as pessoas que colaborem com a Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel independentemente da posição hierárquica ou da natureza jurídica da sua relação, quer seja por via de contrato de trabalho, de contrato de prestação de serviços, estágio, inserção emprego e outros, atividades de voluntariado ou de uma relação de mandato a título permanente ou ocasional. Aplica-se assim aos trabalhadores, aos estagiários, aos membros dos órgãos sociais e aos demais voluntários da SCMA (todos designados neste código por colaboradores).

A aplicação das normas de ética e conduta constantes do presente código não prejudica, substitui ou obsta ao cumprimento das regras deontológicas inerentes ao exercício de atividades profissionais especialmente reguladas.



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Objetivos

São objetivos do Código de Ética e Conduta:

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

1. Missão, Visão e Valores

Missão

Inspirada na doutrina e moral cristã, a SCMA compromete-se a agir com rigor e dedicação em prol do desenvolvimento integral do Ser Humano.

Visão

No desenvolvimento da Missão, a SCMA assume-se como um agente dinâmico, através de um complexo de respostas sociais que vão ao encontro das atuais e futuras necessidades da comunidade em todas as suas vertentes, baseando a sua atuação no respeito, na disponibilidade e responsabilidade, contribuindo para uma sociedade mais justa, igualitária e solidária.

Valores

Os valores constituem um quadro de referência que deve orientar a atuação da SCMA no cumprimento da sua Missão:

- ✓ **Respeito pela dignidade da pessoa**, sendo que cada ser humano é sempre único, detentor de direitos e deveres e é foco da nossa intervenção.
- ✓ **Solidariedade**, comprometemo-nos na construção de práticas sociais para o desenvolvimento das relações humanas sustentadas numa cultura de justiça e paz.
- ✓ **Ética**, sentido de responsabilidade, idoneidade e transparência nas relações com os clientes, famílias, colaboradores e comunidade.
- ✓ **Qualidade**, fazer e fazer bem. Promovendo a melhoria contínua da ação do universo institucional com vista à satisfação de todos os intervenientes e comunidade.
- ✓ **Confidencialidade**, assumir uma atitude de respeito pela privacidade e individualidade de cada um, mantendo o sigilo e o zelo profissional.



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

- ✓ **Igualdade**, respeitar todos de igual forma, independentemente do género, classe social, disponibilidade financeira, relação de parentesco, país de origem e identidade religiosa, respeitando o direito à diferença.

2. Princípios, direitos e deveres

2.1. Princípios de ação

- ✓ **Princípio do sigilo profissional:** respeitar a confidencialidade dos assuntos da instituição, dos clientes e das famílias.
- ✓ **Princípio da cooperação e de respeito pelo trabalho em equipa:** assumir atitude cooperante, solidária e de compromisso pelos direitos e deveres perante a instituição, colaboradores, famílias e parceiros.
- ✓ **Princípio do respeito pela individualidade e privacidade:** respeitar a dignidade e a individualidade de cada cliente e demais envolvidos na instituição.
- ✓ **Princípio da imparcialidade de tratamento:** respeitar todos de igual forma, independentemente do género, classe social, disponibilidade financeira, relação de parentesco, país de origem e identidade religiosa, respeitando o direito à diferença.
- ✓ **Princípio da partilha de responsabilidades:** Assegurar um entendimento comum e um compromisso de responsabilidades, partilhada entre todas as partes envolvidas na instituição, incluindo as famílias.
- ✓ **Princípio da garantia do bem-estar e segurança:** proporcionar situações de conforto e segurança aos clientes e demais envolvidos na instituição.
- ✓ **Princípio de valorização dos profissionais:** criar oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, respeitando o trabalho desenvolvido por cada um, adotando uma atitude de permanente atualização de conhecimentos profissionais e participando em ações de formação e de capacitação sempre que necessário.
- ✓ **Princípio da confiança:** respeitar a honestidade, integridade, fiabilidade e lealdade, no desempenho da atividade.
- ✓ **Princípio da legalidade:** todas atividades, ações e serviços da Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel assentam em referenciais que se constituem como marcos fundamentais da defesa e promoção dos direitos das pessoas: Declaração Universal dos Direitos do Homem, Convenção dos Direitos das Crianças, Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Carta do Direito da Pessoa Idosa, Constituição da Republica Portuguesa, Compromisso da Irmandade, Acordo Coletivo de Trabalho entre as Misericórdias e as Federações Sindicais.
- ✓ **Princípio da qualidade:** assumir, atuar e fomentar em todas as suas atividades, ações e serviços uma conduta de qualidade e melhoria contínua com vista à excelência.
- ✓ **Prevenção do assédio:** Promover ambientes de trabalho e institucional saudáveis, não praticando nem tolerando comportamentos que criem situações confrangedoras, desrespeitosas, de abuso de poder e de assédio.

2.2. Direitos e Deveres

Direitos

- ✓ Ser respeitado, como pessoa e profissional, pelos clientes, famílias e Mesa Administrativa e demais Órgãos Sociais.



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

- ✓ Ter acesso à informação e aos recursos necessários para o desenvolvimento das funções.
- ✓ Desenvolver o trabalho em adequadas condições de ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.
- ✓ Participar de forma ativa em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela instituição.
- ✓ Participar ativamente na vida da instituição.
- ✓ Ter um bom ambiente de trabalho e reconhecimento da atividade desenvolvida.
- ✓ Todos os demais direitos e omissões são remetidos para o Código do Trabalho e regulamentos em vigor.

Deveres

- ✓ Respeitar as diretrizes da Mesa Administrativa e da estrutura hierárquica.
- ✓ Exercer a atividade profissional com zelo e responsabilidade.
- ✓ Respeitar o bom nome e a imagem da instituição, bem como a privacidade e confidencialidade da informação.
- ✓ Ser empenhado, empreendedor e flexível no desempenho das atividades diárias da instituição.
- ✓ Participar de forma ativa em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela instituição, face à legislação em vigor.
- ✓ Preservar e zelar pela conservação e boa utilização de recursos relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pela instituição.
- ✓ Conhecer e pôr em prática o código de ética e de conduta da instituição.
- ✓ Não fumar nas instalações da Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel.
- ✓ Todos os demais deveres e omissões são remetidos para o Código do Trabalho e regulamentos em vigor.

3. Prevenção de Negligência e Maus-tratos

A Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel tem particular responsabilidade na garantia de prevenção de maus-tratos/negligência e na intervenção atempada sempre que estes ocorram.

São inadmissíveis ações ou omissões que desrespeitem os direitos fundamentais da pessoa e pelas consequências nefastas que podem determinar (maus-tratos de ordem física, psicológica, sexual ou patrimonial).

Todas as queixas serão escutadas, analisadas e investigadas sendo objeto de decisão no menor intervalo de tempo possível pelos responsáveis designados e seguindo os trâmites previstos legalmente.

4. Relações internas

4.1 Relação entre colaboradores

A relação entre os colaboradores deverá desenvolver-se:

- ✓ no estabelecimento de relações baseadas na lealdade, solidariedade, respeito, espírito de cooperação e entreatajuda entre colaboradores e entre estes e demais envolvidos com a instituição em função dos interesses da SCMA e não individuais, de grupo ou área;



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

- ✓ na colaboração para a implementação das decisões dos superiores hierárquicos pautando-se pelos valores de equidade e transparência;
- ✓ na não discriminação independentemente do género, classe social, disponibilidade financeira, relação de parentesco, ou país de origem, identidade religiosa ou outro fator de diferenciação, respeitando o direito à diferença;
- ✓ não propagar informação falsa, injuriosa ou difamatória abstendo-se igualmente de quaisquer comportamentos que prejudiquem a reputação da SCMA e dos seus colaboradores, nomeadamente, através de julgamentos preconceituosos, difusão de boatos e informações não fundamentadas;
- ✓ abster-se de quaisquer práticas intimidatórias e discriminatórias, coação, ameaças e assédios morais ou sexuais sobre os demais colaboradores;
- ✓ no estímulo do desenvolvimento pessoal, na aprendizagem e no desenvolvimento profissional, enquanto colaborador da instituição.

4.2 Utilização de recursos e bens

- ✓ Todos os colaboradores são responsáveis pela preservação e boa utilização dos ativos e recursos existentes, que deverão ser utilizados unicamente no desempenho das atividades da instituição.
- ✓ Não explorar, em benefício próprio recursos e bens da instituição para uso privado usufruindo de qualquer maneira desses bens.
- ✓ Os colaboradores devem abster-se de toda a forma ativa e passível.

A instituição reconhece como abuso de confiança qualquer infração ao exposto, considerando como atividade ilegal e ilícita procedendo de acordo com tal.

4.3 Conduta Profissional

1. Para 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 nº 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei nº 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei nº 100/2003, de 15 de novembro, na Lei nº 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei nº 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto- Lei nº 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.
2. Os riscos de exposição da SCMA 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.
3. 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 SCMA 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);



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

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 um a oito anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal)

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

Concussão (pena de prisão até dois 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 um a oito 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 dois 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 cinco anos; se resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos);

Tráfico de influência (pena de prisão de um a cinco 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 três 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 doze anos, ou 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).

5. Dever de sigilo

- ✓ A SCMA compromete-se a guardar sigilo sobre situações pessoais, financeiras ou jurídicas de todo e qualquer colaborador de que eventualmente tenha conhecimento.
- ✓ A SCMA compromete-se a não revelar situações e ocorrências respeitantes a colaboradores e clientes.
- ✓ Todos os colaboradores têm o dever de preservar a privacidade e individualidade de cada cliente, colaborador e de toda a instituição.
- ✓ Os colaboradores estão obrigados ao sigilo profissional em assuntos que respeitem unicamente aos clientes, famílias e à vida da instituição.
- ✓ A SCMA obriga-se e obriga todas as pessoas diretamente ou indiretamente envolvidas a respeitarem o código de ética e conduta e a praticarem o sigilo durante e após a cessação do contrato de trabalho e/ou término da sua relação.

6. Conflitos de interesse e atividades paralelas

- ✓ Dentro dos limites físicos da instituição os colaboradores não poderão exercer outra atividade de que advenha benefícios próprios.



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

- ✓ Todos os colaboradores a tempo inteiro, poderão desenvolver atividades externas desde que não prejudiquem as suas obrigações para com a SCMA ou possam vir a gerar conflitos de interesses. Se estas forem remuneradas deverão ser previamente comunicadas e autorizadas pela Mesa Administrativa.
- ✓ Se as atividades externas forem de carácter científico e/ou académico e o tema se relacione com o âmbito das suas funções profissionais e seja relativo ao funcionamento da SCMA deverá ser autorizada pela Mesa Administrativa e devidamente registada em ata.
- ✓ Os colaboradores não poderão exercer atividades de natureza política durante o horário de trabalho excetuando os casos previstos na lei.
- ✓ Os colaboradores no exercício das atividades políticas devem preservar a independência da instituição e não comprometer as suas capacidades e aptidões para prosseguir as funções que lhe foram atribuídas pela instituição.
- ✓ O exercício de atividades remuneradas ou não, será sempre incompatível com a atividade da instituição, quando o empregador em causa seja fornecedor da instituição no contexto das atividades referidas.
- ✓ O exercício de atividades remuneradas deverá ser previamente comunicado e autorizado pela Mesa Administrativa.
- ✓ Todos os voluntários da SCMA estão abrangidos pelo código de ética e conduta e, pelo qual, ficam abrangidos no desenvolvimento das suas atividades às condições de conflitos de interesses e atividades paralelas nele previsto.
- ✓ A SCMA apela a todos os seus colaboradores, famílias e demais pessoas que partilham da sua missão à informação fundamentada e devidamente evidenciada de situações de conflitos de interesses.

6.1. 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 I), 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 SCMA, em benefício próprio e/ou de terceiros.

7. Relacionamento com terceiros

7.1. *Relações com os clientes/famílias*

No relacionamento com os clientes/famílias, os colaboradores e destinatários deste código de ética e conduta:

- ✓ Deverão ter em consideração os princípios éticos da instituição, de forma a fomentar a qualidade de vida e o bem-estar dos mesmos.
- ✓ Deverão ser disponibilizadas informações corretas e precisas sobre os serviços e a instituição, estabelecendo uma relação de proximidade baseada na honestidade, respeito e transparência de atuação.

7.2. *Relações com os Membros Irmandade*



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Os membros da Irmandade no relacionamento com a instituição, deverão zelar pelo bom nome da instituição e contribuir, sempre que possível, para a dinamização do seu desenvolvimento e bem como para o aumento do seu prestígio e boa reputação.

Os Membros da Irmandade deverão ser munidos de informação transparente, clara e atualizada sobre as atividades e a vida da instituição.

7.3. Relações com a Comunidade

No relacionamento com a comunidade:

- ✓ Deverão respeitar a identidade e necessidades particulares da comunidade de forma a promover o seu bem-estar.
- ✓ Deverão partilhar informação sobre a atividade da instituição e promover a participação da comunidade, sempre que se justifique.

7.4. Relações com os Parceiros

No relacionamento com os parceiros deverá ser adotada uma postura de cooperação, participação e partilha de experiências, proporcionando um bom acolhimento e integração na instituição.

Os contactos formais e/ou informais devem sempre refletir as posições e orientações da SCMA devendo os colaboradores pautar os seus relacionamentos por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.

Deverão cumprir e fazer cumprir os acordos estabelecidos.

7.5. Relações com os Fornecedores

A Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel na sua relação com todos os seus fornecedores atuará de forma transparente, imparcial, desenvolvendo metodologias de comunicação e atuação que previnam todas e quaisquer formas de corrupção.

Na sua relação com os fornecedores a SCMA atua e continuará a atuar de forma a proporcionar iguais oportunidades de competição, cumprimento dos acordos estabelecidos e sempre se pautando pelo cumprimento da legislação em vigor.

8. Relações com a Comunicação Social

A Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel, no seu relacionamento com a comunicação social, assegurará a transmissão de informação verdadeira, coerente, e transparente, em tempo útil, com total respeito pelo dever de informar.

Nos assuntos relacionados com a atividade e imagem pública da SCMA, os colaboradores não devem conceder entrevistas e informações que não estejam ao dispor do público em geral por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem que em qualquer dos casos tenha obtido autorização prévia da Mesa Administrativa.



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Os colaboradores deverão solicitar autorização à Mesa Administrativa sempre que pretendam escrever artigos, conceder entrevistas e/ou outras formas de participação nos diversos meios de comunicação, relacionados com as suas atividades e/ou funções que desenvolvam na SCMA.

9. Relações com as Autoridades

A Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel, no seu relacionamento com as autoridades pauta-se pela imparcialidade de tratamento e pela transparência na ação.

A Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel entende que todas as autoridades atuantes e reconhecidas como parceiras fundamentais para o bom desempenho das suas atividades, como tal, espera destas uma atuação ética e profissional regida pelos compromissos de sigilo e confidencialidade.

10. Compromisso Ambiental

Nas suas atividades quotidianas a SCMA tem presente as medidas de preservação do meio ambiente e gestão consciente dos recursos não renováveis.

Para tal atua ao nível da eficiência energética, reutilização e reciclagem e promoção da educação ambientalmente sustentável e desta forma procura contribuir para uma melhor qualidade de vida das gerações futuras.

11. Responsabilidade Social

A SCMA, consciente da sua importância na comunidade em que se insere procura promover ações e incentivar condutas que desenvolvam a responsabilidade social – quer na dimensão interna, quer na externa – designadamente através da participação em ações de intervenção social cívica ou cultural, assumindo práticas que contribuam para o progresso e qualidade da vida da comunidade, bem como, participando de forma decisiva para a sua sustentabilidade económica e social.

O código de ética e conduta da Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel é um documento que expressa a identidade e valores éticos e de conduta promovidos e defendidos pela misericórdia.

12. Disposições legais e regulamentares

1. A observância das regras do Código de Ética e de Conduta não exonera os Colaboradores da SCMA 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.

13. 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 SCMA, previsto no Regime Geral da Prevenção da Corrupção, e o seu não cumprimento pelos Colaboradores é



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

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

Este documento é aprovado pela Mesa Administrativa, alvo da divulgação interna e externa e será, sempre que se justifique, revisto e atualizado.

14. Responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta

1. A SCMA designa como responsável pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta a Técnica Superior – Coordenadora da SCMA Dr.^a Maria da Conceição Messias Raposo Vilhena, a qual é igualmente responsável pelo cumprimento do PCN.

2. A 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.

15. Divulgação e publicação

1. A SCMA assegura a publicidade do Código de Ética e de Conduta aos seus Colaboradores, atuais e futuros, devendo fazê-lo através da 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 SCMA é ainda divulgada mediante a sua afixação nas diversas instalações da SCMA

16. 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 do PCN.

17. 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 SCMA que o justifique.

18. Entrada em vigor

A presente versão do Código de Ética e de Conduta da SCMA revoga a aprovada pela Mesa Administrativa em 05 de agosto de 2019, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação em reunião da Mesa Administrativa

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



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Anexo I

Declaração de conflito de interesses

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