

Código de Ética e Conduta
da
Santa Casa da Misericórdia
de
Miranda do Douro

Bo
W
pr
p2

Alterações

Para além da revisão periódica considerada pertinente, sempre que se justifique será efetuada a respetiva adaptação do presente Plano, procedendo-se à revisão do documento.

Versão	Data	Responsáveis	Alterações
00	13/04/2026	Mesa Administrativa	Criação inicial
01	01/06/2026	Mesa Administrativa	Atualização dos termos da declaração de conhecimento, aceitação e compromisso do cumprimento das disposições do Código de Ética e Conduta

ÍNDICE

1. Âmbito de Aplicação	4
2. Princípios e valores da Conduta dos trabalhadores	4
3. Vertente interna	6
3.1. Utilização de recursos.....	6
3.2. Responsabilidade e diligência profissional.....	7
3.3. Integridade da informação	7
3.4. Ambiente, saúde e segurança	7
3.5. Conflito de interesses	7
3.6. Abuso de poder.....	8
4. RELACIONAMENTO EXTERNO	8
4.1. Relação com terceiros	8
4.2. Relacionamento com comunicação social	8
4.3. Relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão.....	8
4.4. Brindes, convites, ofertas ou benefícios similares	9
5. PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS.....	10
5.1. Combate à corrupção e Integridade.....	10
6. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	10
6.1. Prevenção e combate ao assédio no trabalho	10
6.2. Confidencialidade e garantias	11
7. INCUMPRIMENTO E SANÇÕES	11
7.1. Incumprimento e sanções.....	11
7.2. Sanções disciplinares	11
7.3. Sanções criminais.....	12
7.4. Dever de comunicação	12
8. BOAS PRÁTICAS NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS.....	12
8.1. Política de proteção de dados	12
8.2. CANAL DE DENÚNCIAS.....	12
9. APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA	13
10. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	14

1. Âmbito de Aplicação

O disposto no presente Código é aplicável a todos os trabalhadores, estagiários, prestadores de serviços, irmãos, voluntários e outras entidades que se relacionem com a Instituição.

A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções e categorias profissionais e pressupõe o respeito pelos Estatutos e Regulamentos em vigor na Santa Casa Misericórdia de Miranda do Douro.

2. Princípios e valores da Conduta dos trabalhadores

Todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores, estagiários, irmãos e voluntários no exercício das suas atividades e funções, devem assegurar o cumprimento total dos seguintes princípios:

Legalidade

Dentro dos limites dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para os quais os mesmos foram conferidos, os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem atuar de acordo com os princípios Constitucionais, com a Lei e o Direito, bem como em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

Proporcionalidade

No desempenho das suas funções, devem os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, os estagiários e voluntários adotar 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. Devem ser adotados os comportamentos adequados aos fins prosseguidos e as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

Boa-fé

Os membros dos Órgãos Sociais, os trabalhadores, prestadores de serviços, os irmãos, os estagiários e os voluntários devem atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no assunto, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada.

Honestidade e integridade

Os membros dos Órgãos Sociais, os trabalhadores, prestadores de serviços, os irmãos, os estagiários e os voluntários devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de carácter, que não se esgotam no mero cumprimento da Lei, devendo a sua conduta ser alicerçada na prossecução dos interesses institucionais.

Código de Ética e Conduta

De igual modo, deverão fazer um esforço por preservar a independência da Santa Casa da Misericórdia de Miranda do Douro (SCMMD) em relação a pressões políticas, para se poder falar e agir livremente em defesa dos seus interesses.

Igualdade

Os membros dos Órgãos Sociais, os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários na sua relação com terceiros devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações de qualquer natureza, devendo assegurar que situações idênticas são alvo de tratamento igual.

Imparcialidade e independência

Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se relacionem ou contactem em virtude do exercício da sua atividade. Nesta medida, devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, abstendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os beneficiários dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

A conduta dos membros dos Órgãos Sociais, dos trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não podendo estes participar numa decisão que diga diretamente respeito à sua pessoa ou nas quais sejam interessados os respetivos cônjuges ou pessoas com quem vivam em união canonicamente irregular ou qualquer familiar em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral. A SCMMD adota uma posição de independência e autonomia em relação aos poderes central e local.

Lealdade e cooperação

Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem adequar o desempenho das suas funções e tarefas atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, bem como o cumprimento das instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados. Devem agir de forma leal e cooperante gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.

Devem, ainda, promover o bom relacionamento interpessoal, por forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho.

A não revelação aos superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Devem ainda, no âmbito da sua atividade, prosseguir o interesse institucional, no respeito pelos seus direitos e interesses e reger-se por critérios de dignidade e integridade, desempenho as suas funções de modo responsável, competente e diligente.

Confidencialidade e sigilo profissional

Deve ser guardado segredo, sigilo absoluto e reserva em relação ao exterior de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções. Ressalvam-se os casos em que a informação deva ser divulgada em virtude de decisão interna, decisão judicial transitada em julgado ou por força da legislação em vigor. Incluem-se 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, irmãos e órgãos sociais, no exercício das suas funções.

O dever de sigilo profissional mantém-se ainda que estes deixem de exercer funções na SCMMMD.

Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas e que não devam ser publicamente revelados. Esta obrigação mante-se mesmo após cessação do contrato de trabalho, de prestação de serviços ou outro pelo período de 5 anos.

3. Vertente interna

3.1. Relacionamento interpessoal

A reserva da intimidade da vida privada é um direito de todos os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários que deverá ser respeitada escrupulosamente, assim como deverá existir uma colaboração assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa.

O relacionamento entre trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários deve ser ancorado no respeito mútuo, cordialidade e cooperação, consubstanciando-se num ambiente saudável e de confiança recíproca.

São expressamente proibidas todas as condutas que possam afetar negativamente as relações de trabalho, bem como os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

3.2. Utilização de recursos

Todos os equipamentos, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, que sejam propriedade da Santa Casa da Misericórdia de Miranda do Douro apenas podem ser utilizados pelos Órgãos Sociais, pelos trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários no exercício das suas funções, salvo autorização prévia em contrário.

De igual modo, no exercício da sua atividade, devem adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da SCMMMD por forma a permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

Devem, ainda, respeitar e proteger os recursos afetos à atividade da SCMMMD e não permitir a utilização abusiva por colegas e/ou terceiros dos seus serviços, dos seus equipamentos e das suas instalações.

3.3. Responsabilidade e diligência profissional

Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua valorização pessoal e contribuição das suas competências técnicas em prol da Instituição.

Devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição, exclusivamente para o exercício das suas funções, cumprindo sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos.

Devem estes 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 utentes, contribuindo para o eficaz funcionamento dos serviços e boa imagem institucional.

Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem pautar a sua atuação pela valorização da eficiência e a competição saudável, procurando otimizar a utilização dos recursos e maximizar o seu retorno.

3.4. Integridade da informação

São proibidas alteração e falsificação de dados e/ou informação, bem como qualquer tipo de conluio como forma de influenciar tomadas de decisão.

3.5. Ambiente, saúde e segurança

Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem minimizar os efeitos adversos resultantes da prática das suas atividades, preservando o meio envolvente e assegurando as melhores condições de trabalho e de bem-estar das equipas. Para o efeito, deverão cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e promover boas práticas de gestão ambiental.

3.6. de interesses

Todos os membros dos órgãos Sociais, os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários deverão garantir uma conduta que permita:

- a) abster-se de participar ou exercer qualquer atividade, com ou sem remuneração, noutras empresas ou organizações que ponham em causa o cumprimento dos seus deveres na SCMMMD ou que possam colidir com os interesses da Instituição, salvo autorização expressamente concedida;
- b) evitar intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado; pessoas com quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou amizade, bem como envolvimento em atividades que possam entrar em concorrência com as atividades da SCMMMD;
- c) na impossibilidade de se abster de intervir nos processos referidos na alínea anterior, devem comunicar, de imediato e por escrito, o potencial conflito (evidente ou percebido) ao respetivo superior hierárquico e ao Departamento de Recursos

Humanos e Formação Profissional, para que o seu superior avalie a situação e decida sobre a necessidade de nomear outra pessoa;

- d) os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários com relações familiares ou equiparadas, têm a obrigação de não exercerem a sua atividade profissional em relação hierárquica ou funcional direta, aplicando-se o mesmo na relação entre membros dos órgãos estatutários e trabalhadores, exceto se tal for expressamente aprovado pela Mesa Administrativa da SCMMD.

A SCMMD deve implementar mecanismos e regras de transparência, isenção e objetividade, adequados à separação de interesses da Instituição, face a interesses individuais ou de grupos de Irmãos, sem prejuízo dos direitos legalmente tutelados, com os correspondentes deveres, em função das suas prerrogativas estatutárias.

3.7. Abuso de poder

As competências dos Órgãos Sociais devem ser exercidas exclusivamente para as finalidades que lhes foram conferidas pelas disposições legais e estatutárias, devendo os trabalhadores, irmãos, estagiários e voluntários absterem-se de utilizar essas competências para os fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse Institucional.

4. RELACIONAMENTO EXTERNO

4.1. Relação com terceiros

Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários da SCMMD não podem, em nome desta realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados ou mandatados para o efeito.

4.2. Relacionamento com comunicação social

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da SCMMD, trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicitar artigos de opinião, ou fornecer informações de qualquer natureza institucional que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização formal e prévia do órgão ou superior hierárquico competente.

Nos seus contactos com a comunicação social devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a SCMMD.

4.3. Relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão

A SCMMD, através dos seus trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários designados ou notificados para o efeito, deve prestar às autoridades de fiscalização e supervisão toda a colaboração solicitada que se apresente útil ou necessária, abstenendo-se de praticar quaisquer comportamentos que possam impedir o exercício das respetivas competências.

4.4. Brindes, convites, ofertas ou benefícios similares

i) Não podem ser aceites para benefício próprio bens, serviços ou quaisquer vantagens (incluindo presentes de Natal) com um valor individual superior a € 50,00 (cinquenta euros) de clientes, utentes, fornecedores, prestadores de serviços ou de qualquer outra entidade terceira.

ii) A restrição anterior não se aplica às ofertas ou pagamentos de bens ou serviços, tais como viagens, refeições, alojamentos ou espetáculos que sejam atribuídos por terceiros aos trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários no exercício das suas funções e no âmbito da representação e no interesse da SCMMMD.

iii) A oferta de bens a qualquer entidade externa realizada por trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários da SCMMMD só é admissível desde que, cumulativamente, seja efetuada em nome da Instituição, esteja relacionada com a sua atividade e corresponda aos usos ou às práticas habituais do setor, devendo ser previamente aprovada pela Mesa Administrativa da SCMMMD.

iv) Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem abster-se de receber ou aceitar, no contexto do desempenho das suas funções, quaisquer benefícios, dádivas ou compensações que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções, tais como ofertas ou recebimentos, não se incluindo nesta proibição a oferta de objetos de valor simbólico.

v) É proibida a oferta ou recebimento, em qualquer circunstância e independentemente do valor, de dinheiro, cheques e outros bens sujeitos a restrições legais.

vi) Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários devem abster-se de aceitar convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas nacionais ou estrangeiras, para assistir a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade do exercício das suas funções. Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício das funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a 50,00€ (cinquenta euros).

vii) Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de 50,00 € (cinquenta euros) quando sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância de representação própria do cargo, ou configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

viii) Excetuam-se do disposto no ponto anterior convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação da SCMMMD.

4.5. Confidencialidade e utilização de informação privilegiada

A SCMMMD preserva os factos ou informações confidenciais, respeitando as regras instituídas a este respeito.

É proibida a utilização de informação privilegiada por parte dos trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários em benefício próprio ou de terceiros.

Os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários estão obrigados a proteger a confidencialidade da informação a que têm acesso, nomeadamente a que respeita à Instituição, aos seus utentes, beneficiários e fornecedores, não podendo utilizar a mesma para obter benefícios pessoais.

Só podem ser utilizadas as informações necessárias à execução da atividade, devendo ser garantida a confidencialidade sobre os assuntos da SCMMMD e de quem o presente Código se aplica.

A SCMMMD tem implementada uma Política de Privacidade de forma a assegurar o tratamento e segurança dos Dados Pessoais.

5. PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

A SCMMMD dispõe de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC), que faz parte integrante do presente Código, qualificado por fazer uma exaustiva identificação dos riscos, de modo a cobrir as suas unidades operacionais e por aprofundar as medidas preventivas adequadas a adotar para a sua minimização.

O PPRCIC abrange toda a Organização e atividade da SCMMMD e cumpre com todas as prerrogativas legais da matéria em questão.

5.1. Combate à corrupção e Integridade

É responsabilidade de todos os membros dos órgãos Sociais, dos trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários da SCMMMD ter elevada conduta profissional agindo em todas as ocasiões com zelo, integridade e dignidade.

Os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários da SCMMMD devem combater veementemente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, e infrações conexas, dando especial atenção a qualquer forma de pagamento, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas e que possam constituir eventuais formas subteis de corrupção.

Os membros dos Órgãos Sociais, os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários e voluntários da SCMMMD devem, ainda:

- a) Fomentar ativamente a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o PPRCIC;
- b) Recusar-se a utilizar a sua condição profissional para obter benefícios ou tratamento preferencial.

A prática de atos de corrupção e infrações conexas é expressamente proibida e, como tal, é considerada uma infração muito grave e geradora de responsabilidade disciplinar, sem prejuízo de poder ser punida com pena de prisão ou de multa, nos termos legais em vigor.

6. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

6.1. Prevenção e combate ao assédio no trabalho

A SCMMMD promove a prevenção e o combate a toda e qualquer forma de assédio e violência no local de trabalho, sendo considerada uma infração muito grave e geradora de responsabilidade disciplinar.

A SCMMMD, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pelos direitos e dignidade individuais, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

6.2. Confidencialidade e garantias

A SCMMMD deve garantir a confidencialidade dos denunciante, das testemunhas e da denúncia até à dedução da acusação, se a ela houver lugar.

O denunciante, e as testemunhas por si indicadas, não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo se atuarem com dolo ou negligência grosseira.

Os intervenientes no processo de averiguações não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a sua cessação.

É garantida a tramitação célere dos processos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

7. INCUMPRIMENTO E SANÇÕES

7.1. Incumprimento e sanções

A violação dos princípios e deveres constantes no presente Código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para o efeito, pode dar origem a responsabilidade disciplinar, civil, penal ou contraordenacional.

7.2. Sanções disciplinares

A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador, sem prejuízo de outras consequências legais, pode gerar responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas.

Em conformidade com o previsto no artigo 328.º do Código do Trabalho, as sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores a que se refere o número anterior, são:

- 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.

Por cada sanção será instaurado um processo disciplinar e elaborado um relatório do qual deverá constar a identificação das partes, da conduta levada a cabo, a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do controlo interno.

7.3. Sanções criminais

Além das sanções disciplinares, poderá haver lugar a procedimento criminal, por eventual verificação de crime de corrupção, de infrações conexas e similares previstos no Código Penal, na redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 48/1995 de 15 de março, nomeadamente os artigos referentes ao tráfico de influência, ao suborno, ao branqueamento, à prevaricação, ao recebimento ou oferta indevidos de vantagem, à corrupção passiva, à corrupção ativa e sua agravação, à dispensa ou atenuação de pena, ao peculato, ao peculato de uso, à participação económica em negócio, ao abuso de poder e à violação de segredo por funcionário.

Ver Anexo I Sanções disciplinares e criminais.

7.4. Dever de comunicação

Os membros dos Órgãos Sociais, os trabalhadores, prestadores de serviços, os irmãos, os estagiários e voluntários devem comunicar de imediato quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que indiciem uma prática irregular.

As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncias interno da Santa Casa da Misericórdia de Miranda do Douro.

8. BOAS PRÁTICAS NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

8.1. Política de proteção de dados

A SCMMMD atua no estrito cumprimento dos princípios descritos no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 e na legislação de proteção de dados nacional, em todas as atividades de tratamento de dados pessoais da sua responsabilidade.

Nessa medida, em complemento à referida legislação, aprovou uma Política de Proteção de Privacidade que estabelece as orientações transversais a todos os seus trabalhadores e prestadores de serviços, para a adoção de padrões de segurança de proteção de dados pessoais e garantia da licitude dos tratamentos, que faz parte integrante do presente Código.

Todos os membros dos Órgãos Sociais, os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos e voluntários estão obrigados a cumprir e a fazer cumprir as normas relativas a proteção de dados pessoais e têm o dever de zelar pela sua proteção e proceder à comunicação de qualquer evento que provoque, ou que possa provocar, uma quebra da segurança da informação. Sempre que tenham conhecimento ou tenham acesso a quaisquer dados pessoais, ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados, não os podendo utilizar senão para os fins legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham e apenas para o estritamente necessário.

8.2. CANAL DE DENÚNCIAS

A SCMMMD disponibiliza a todos os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, estagiários, voluntários e entidades terceiras, um canal de denúncias que permite uma comunicação segura

de potenciais infrações, nomeadamente de atos de corrupção ou infrações conexas, nos termos da legislação aplicável.

O Canal de Denúncias interno permite a apresentação e o seguimento seguro de denúncias, de forma a garantir a integridade, conservação e tratamento da denúncia, a confidencialidade ou anonimato dos denunciantes e de terceiros mencionados na mesma.

A SCMMMD disponibiliza na página institucional um link para apresentação de denúncias de situações de irregularidade que possam constituir violação das normas do presente Código.

Os membros dos Órgãos Sociais, os trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, voluntários e as entidades terceiras devem ter sempre presente que a omissão do dever de denúncia ou de participação de violações das disposições do presente Código, quando esteja na sua disponibilidade, pode configurar responsabilidade disciplinar e/ou penal, nos termos da lei.

A SCMMMD assegura que os denunciantes dos casos de suspeita de infrações não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos demais trabalhadores, independentemente da sua posição hierárquica, beneficiando da proteção legal nos termos do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Sempre que se conclua que a denúncia foi infundada e dolosamente apresentada, nomeadamente, com o intuito de prejudicar outrem ou quando contenha matéria difamatória ou injuriosa, a SCMMMD dará início ao respetivo procedimento disciplinar e participará o facto às autoridades competentes.

9. APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Formação e comunicação

A SCMMMD assegura a realização de programas de formação interna, com base em levantamentos de necessidades, a todos os trabalhadores, irmãos, estagiários e voluntários com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementadas.

A frequência e os conteúdos programáticos têm em conta a diferente exposição aos riscos identificados bem como os níveis de controlo já em vigor.

A SCMMMD dará a conhecer às entidades terceiras com as quais se relaciona as políticas e procedimentos em utilização.

Promoção e cumprimento

A SCMMMD adota o presente Código e utiliza-o como ferramenta privilegiada na resolução de questões éticas, comportamentais e de conformidade legal.

A todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos e voluntários compete a correta e integral aplicação do presente Código. Têm especial responsabilidade os dirigentes, que devem pautar a sua atuação pelo estrito respeito das normas e princípios nele constantes, bem como na demais legislação em vigor.

Código de Ética e Conduta

Os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores, prestadores de serviços, irmãos, voluntários e entidades terceiras devem procurar aconselhamento junto do responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo sempre que surjam dúvidas acerca desta matéria ou de imprecisões que possam resultar da leitura do presente Código.

Sistema de avaliação

A SCMMMD irá implementar mecanismos de avaliação do programa de cumprimento normativo, abrangendo os controlos previstos no PPRCIC, no sistema de controlo interno e nos procedimentos de controlo interno.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

Revisão

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da Instituição que o justifique, nos termos do estabelecido no n.º 4, do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro (RGPC).

Entrada em vigor

O presente Código foi aprovado na Reunião de 01/06/2026, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na página oficial da SCMMMD, e revoga, na íntegra, documentação que até à data verse sobre o mesmo objeto.

Código de Ética e Conduta

Anexo I

Sanções Disciplinares e Criminais

A – SANÇÕES DISCIPLINARES:

Artigo 328.º do Código do Trabalho

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 coletiva 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 infrações 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 infração 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 coletiva de trabalho.

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

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 3 ou 4.

Código de Ética e Conduta Anexo I

B – SANÇÕES CRIMINAIS:

Crimes do âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC)
(D.L. n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

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.

Situação de contexto	Quadro legal (Código Penal)	Crimes associados
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.	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 ato 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 ato 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.	Corrupção (Art.º 373.º)
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.	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.	Recebimento e oferta indevidos de vantagem (Art.º 372.º)

Código de Ética e Conduta
Anexo I

Situação de contexto	Quadro legal (Código Penal)	Crimes associados
Dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.	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 objetos 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 objetos 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.	Peculato (Art.º 375.º)
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.	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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	Peculato de uso (Art.º 376.º)

Código de Ética e Conduta
Anexo I

Situação de contexto	Quadro legal (Código Penal)	Crimes associados
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.	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 ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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.	Participação económica em negócio (Art.º 377.º)
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.	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.	Concussão (Art.º 379.º)

Código de Ética e Conduta

Anexo I

Situação de contexto	Quadro legal (Código Penal)	Crimes associados
Dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.	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.	Abuso de poder (Art.º 382.º)
Sempre que qualquer trabalhador 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.	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.	Tráfico de influência (Art.º 335.º)

Código de Ética e Conduta
Anexo I

Situação de contexto	Quadro legal (Código Penal)	Crimes associados
Sempre que qualquer trabalhador procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.	(...) 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 provém as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. (...)	Branqueamento (Art.º 368.º-A)

Código de Ética e Conduta
Anexo I

Crimes do âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC)
(D.L. n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

Regime penal de corrupção no setor privado

Situação de contexto	Quadro legal (Código Penal)	Crimes associados
O funcionário de uma entidade ou organização particular solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão que seja contrária aos seus deveres funcionais e que beneficie quem o subornou.	1 - O trabalhador do setor privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.	Corrupção passiva no setor privado (Art.º 8.º)

Código de Ética e Conduta

Anexo I

Situação de contexto	Quadro legal (Código Penal)	Crimes associados
Sempre que qualquer trabalhador deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção.	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) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à 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 coletiva 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 vantagem daí resultante.	Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (Art. 36.º)

Código de Ética e Conduta Anexo I

Situação de contexto	Quadro legal (Código Penal)	Crimes associados
Sempre que qualquer trabalhador deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de crédito.	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 acreditar-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, atuando 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 coletiva 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.	Fraude na Obtenção de crédito (Art.º 38.º)
Sempre que qualquer trabalhador deliberadamente der descaminho ou sentido diverso a subvenção ou subsídio que lhe tenha sido legalmente atribuída.	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 coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução. 5 - A sentença será publicada.	Desvio de subvenção, ou subsídio ou crédito bonificado (Art.º 37º)

Código de Ética e Conduta
Anexo II

**DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO, ACEITAÇÃO E COMPROMISSO DO CUMPRIMENTO
DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA SCMMMD E CONFLITO DE
INTERESSES**

Nome: _____

Serviço/Unidade: _____

Categoria Profissional: _____

Telefone: _____

E-mail: _____

Declaro, sob compromisso de honra, que tomei conhecimento e comprometo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e os deveres instituídos no Código de Ética e de Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Miranda do Douro e nos documentos que dele fazem parte integrante, que me foram entregues para conhecimento.

Declaro, ainda, o seguinte:

___ Que li o Código de Ética e de Conduta e que não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram confiadas na SCMMMD.

___ Que li o Código de Ética e de Conduta e que tenho os seguintes potenciais conflitos de interesses para o exercício das funções que me foram confiadas na SCMMMD.

Indico o potencial conflito e o detalhe do mesmo:

Relações familiares	
Atividades profissionais anteriores ou externas atuais	
Interesses financeiros ou patrimoniais	
Outros	

Miranda do Douro, ____ de _____ de 20 ____.

Assinatura:

João Paulo Barroso
Uti Cel Fina
Albino Santos Pires Alonse
Ramiro d. Anselmo Lps Anselmo
Teresa Maria do Batista Cordeiro