



Santa Casa da Misericórdia
São Brás de Alportel

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

	
Santa Casa da Misericórdia São Brás de Alportel	
A MESA ADMINISTRATIVA	
Deliberação:	Data:
Aprovado	05/02/2015

por unanimidade.

[Handwritten signatures and initials]
JLB
JTB
JTB



ÍNDICE

PREÂMBULO	3
A INSTITUIÇÃO	3
CAPÍTULO I.....	4
PRINCIPIOS GERAIS	4
Artigo 1.º	4
(Objetivos).....	4
Artigo 2.º	4
(Âmbito de Aplicação)	4
Artigo 3.º	5
(Subsidiariedade).....	5
Artigo 4.º	5
(Respeito pela Legislação e Regulamentos Aplicáveis).....	5
Artigo 5.º	5
(Igualdade de Tratamento e Não Discriminação).....	5
Artigo 6.º	6
(Transparência).....	6
Artigo 7.º	6
(Integridade e Combate à Corrupção).....	6
Artigo 8.º	7
(Equidade)	7
Artigo 9.º	7
(Sustentabilidade).....	7
Artigo 10.º	7
(Solidariedade).....	7
Artigo 11.º	8
(Práticas Laborais).....	8
Artigo 12.º	8
(Saúde, Higiene e Segurança).....	8
Artigo 13.º	9
(Liberdade de Associação e Direitos à Negociação Coletiva).....	9
Artigo 14.º	9
(Excelência Territorial).....	9
Artigo 15.º	9
(Respeito pelos Direitos Humanos).....	9
Artigo 16.º	9
(Trabalho Infantil e Trabalho Forçado)	9
Artigo 17.º	9
(Violência Doméstica e de Género).....	10
CAPÍTULO II.....	10
DISPOSIÇÕES FINAIS	10
Artigo 18.º	10
(Dúvidas e Omissões).....	10
Artigo 19.º	10
(Dever de Comunicação de Irregularidades)	10





Artigo 20.º	10
(Aceitação do Código).....	10
Artigo 21.º	10
(Divulgação e Cumprimento do Código)	10
Artigo 22.º	11
(Melhoria Contínua e Revisão).....	11
Artigo 23.º	11
(Entrada em Vigor e Validade).....	11
ANEXO	12
ANEXO I – DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO, ACEITAÇÃO E COMPROMISSO DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA SCM DE SÃO BRÁS DE ALPORTEL	12





de
JTR
2015
181
Cly
JTR
15

PREÂMBULO

A Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel, como instituição dinâmica, pretende promover um desenvolvimento sustentado e integrado, com vista à melhoria contínua em todas as suas áreas de atuação.

O objetivo deste Código é dotar a instituição com uma linha de orientação ética compatível com a promoção da qualidade e da excelência na sua ação, em conformidade com os princípios legais orientadores do respeito pela dignidade humana, da igualdade e da justiça, da participação democrática livre e do pluralismo de opiniões e de orientações.

O documento estabelece uma afirmação de valores e um conjunto de normas que orientam a missão da Instituição nas suas atividades, alicerçando-se nos princípios éticos de equidade e justiça, do respeito pela dignidade da pessoa humana e da responsabilidade pessoal e profissional dos seus colaboradores, em obediência à lei geral.

Um dos principais objetivos deste Código é fomentar tanto na instituição como entre os seus colaboradores, bem como demais interessados, um relacionamento ético com respeito pela individualidade e dignidade de cada um, assegurando condições de desenvolvimento pessoal e profissional tendo sempre presente as responsabilidades individuais na persecução dos objetivos institucionais.

A INSTITUIÇÃO

Missão

Contribuir para a qualidade de vida e bem-estar dos utentes, com base nos princípios de qualidade, equidade e responsabilidade social, garantindo o desenvolvimento pessoal dos utentes e a valorização profissional dos seus colaboradores.

Visão

A Misericórdia de São Brás de Alportel pretende ser reconhecida no meio envolvente como uma Instituição de referência na região em que opera. Presta um serviço e apoia todos os que precisam, procurando assegurar e satisfazer as necessidades da comunidade.

Proporciona formação qualificada aos colaboradores de forma a responder às necessidades da Instituição, visando a obtenção da excelência dos serviços prestados nas várias respostas Sociais.

Valores

Dentro da sua missão e para atingir os objetivos, a Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel, pauta a sua atividade pelos seguintes princípios:



CAPÍTULO I

PRINCIPIOS GERAIS

Artigo 1.º (Objetivos)

O presente código estabelece linhas de orientação comportamental de carácter ético e constitui uma declaração de valores e princípios base da instituição, de forma a orientar o comportamento de todos os colaboradores e demais interessados. O seu objetivo é apoiar na tomada de decisão e ação, de acordo com a cultura da instituição, com vista à consolidação de relações de confiança.

Artigo 2.º (Âmbito de Aplicação)

1. O presente código aplica-se a toda a instituição, bem como às pessoas e entidades que colaborem com a mesma num vínculo interno ou externo, independentemente do vínculo contratual, cargo, posição hierárquica ou das suas funções e responsabilidades específicas.
2. É aplicável aos colaboradores no seu local habitual de trabalho, mas também quando estes se deslocam para o exterior, no exercício das suas funções.
3. Incluem-se ainda no âmbito de aplicação, na parte aplicável, os Órgãos Sociais sem prejuízo dos especiais deveres de conduta a que estão sujeitos em função das responsabilidades acrescidas que lhes estão atribuídas e que constam de documento próprio (Estatutos da Instituição)



Artigo 3.º
(Subsidiariedade)

O presente Código de Ética obedece ao princípio da subsidiariedade, ou seja, a sua observância não impede a aplicação simultânea das regras deontológicas de grupos profissionais específicos nem dos códigos setoriais aplicáveis, nomeadamente os princípios a que estão obrigados os colaboradores.

Artigo 4.º
(Respeito pela Legislação e Regulamentos Aplicáveis)

Os colaboradores obrigam-se ao cumprimento efetivo e homogéneo dos regulamentos e diretivas aplicáveis na instituição, em particular e da legislação em geral, pautando a sua conduta por uma linguagem inclusiva, pelos valores socialmente aceites e da boa-fé.

Artigo 5.º
(Igualdade de Tratamento e Não Discriminação)

1. Na sua atuação mútua, os colaboradores/as deverão respeitar escrupulosamente o princípio da igualdade de tratamento e não discriminação.
2. Os colaboradores deverão reconhecer a importância e a singularidade de cada um, deverão respeitar sempre a privacidade e a integridade das pessoas, utilizando os dados de carácter pessoal única e exclusivamente para o fim para que foram recolhidos, abstendo-se de os divulgar e observando todos os requisitos de segurança para que não seja quebrada a sua confidencialidade.
3. Os colaboradores deverão tratar de forma justa, objetiva e imparcial todas as pessoas atuando sob rigorosos princípios de isenção, não privilegiando, beneficiando ou prejudicando em relação à ascendência, género, idade, orientação sexual, origem étnica, religião, convicções políticas, ideológicas ou associação sindical, naturalidade, situação económica ou condição social.
4. A instituição promove o respeito pela igualdade de oportunidades para todas as pessoas, que se consubstancia no respeito pela identidade de cada um/a através da igualdade de tratamento de ambos os sexos na linguagem utilizada. Pretende eliminar o uso do masculino genérico e a sua substituição por formas não discriminatórias que observem o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade.
5. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em relação à ascendência, ao género, à idade, à orientação sexual, à raça, à religião, às convicções políticas, ideológicas ou associativas, à naturalidade, à situação económica ou à condição social, respeitando e implementando as diretivas nacionais e internacionais para a igualdade de género e a não discriminação.

Artigo 6º
(Transparência)

- 
- 
- 
- 
1. Os colaboradores deverão pautar a sua atuação pelas regras da boa educação e cortesia, pelo espírito de colaboração e ajuda, pela clareza, rigor, prontidão e celeridade na prestação de informações e/ou esclarecimentos.
 2. Os colaboradores devem fundamentar as suas decisões, bem como elaborar os seus pareceres ou outros documentos, de forma que sejam claros, precisos, completos e perfeitamente compreensíveis para os interessados nos procedimentos e para o público em geral.
 3. Os colaboradores devem abster-se de toda a atuação que possa, por qualquer forma, impedir ou dificultar a publicitação e a acessibilidade às suas decisões ou procedimentos respetivos, salvas as exceções expressamente previstas na lei.

Artigo 7.º
(Integridade e Combate à Corrupção)

1. Os colaboradores são o garante da qualidade na prestação dos serviços aos demais interessados e interessadas e devem orientar a sua conduta em escrupuloso cumprimento e salvaguarda do interesse público e dos interesses privados legalmente protegidos.
2. Os colaboradores não devem retirar vantagens pessoais do exercício das suas funções, aceitando ou promovendo qualquer tipo de pressão em relação aos demais interessados e interessadas que condicionem as suas decisões, nomeadamente através da utilização de informação interna e/ou privilegiada, do uso de recursos públicos e da aceitação de quaisquer outros benefícios.
3. Os colaboradores devem abster-se de intervir ou tomar decisões ou participar em procedimentos quando direta ou indiretamente estejam envolvidos/as do ponto de vista particular, direta ou indiretamente, evitando qualquer conflito de interesses, nos termos previstos na lei.
4. Os colaboradores devem agir de forma ética, baseando a sua conduta em valores de honestidade, equidade e integridade.
5. Perante a eventualidade de conflito, os colaboradores/as devem declarar a existência de relações com o objeto, com os/as interessados/as ou outros intervenientes, suscetíveis de criar dúvidas sobre a imparcialidade da sua atuação.
6. No exercício das suas funções, os colaboradores/as devem transmitir uma imagem de legalidade, imparcialidade, prossecução do interesse público e respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos, garantindo o prestígio e a boa imagem dos serviços.



7. A prática de atos de corrupção e infrações conexas é considerada infração grave, podendo dar lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo de poder ser punida com pena de prisão ou de multa, nos termos legais em vigor.

Artigo 8.º
(Equidade)

1. No exercício das suas funções, os colaboradores/as devem agir de forma imparcial, com base em critérios objetivos, não conferindo quaisquer privilégios ou tratamento diferenciado, ou comportamentos arbitrários que beneficiem ou prejudiquem alguém.
2. Em circunstâncias de uso de poderes discricionários, legalmente admissíveis, os colaboradores/as devem assegurar que em situações idênticas, de acordo com os critérios relevantes, correspondem decisões e tratamento igualmente idênticos.

Artigo 9.º
(Sustentabilidade)

1. No exercício das suas funções, os colaboradores/as devem assegurar e potenciar a utilização eficiente e eficaz dos recursos, executando as suas tarefas e funções de forma diligente, praticando os atos e tomando as decisões com celeridade, evitando todos os tipos de desperdício e dilação, em respeito pelas normas e boas práticas de gestão de tempo e de meios.
2. No exercício de funções de direção e coordenação de equipas, os colaboradores/as deverão maximizar o desempenho através do encorajamento do trabalho de equipa, potenciando as capacidades individuais e a satisfação profissional e pessoal de cada um/a, complementarmente à implementação da Política de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, preconizadas pela instituição, para que as pessoas se sintam motivadas para a concretização dos objetivos estratégicos da instituição.
3. O princípio da Sustentabilidade implica ainda assumir a responsabilidade pelas decisões e atividades da instituição, na economia e na comunidade, procurando maximizar os impactos positivos e minimizar os negativos.
4. No exercício de funções de direção e coordenação de equipas, os colaboradores/as deverão ouvir, considerar os pontos de vista, no sentido de procurar responder aos interesses das suas partes interessadas internas e externas.

Artigo 10.º
(Solidariedade)

No exercício das suas funções, os colaboradores deverão:

- a) Agir de forma leal e cooperante, demonstrando empatia, reação compassiva e solidária face à outra pessoa, no âmbito da lealdade institucional e comunitária, preservando quer a imagem da Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel e dos seus órgãos;
- b) Tratar com urbanidade e de forma justa e imparcial todas as pessoas, atuando segundo rigorosos princípios de isenção;
- c) Afirmar a dignidade e a validade dos serviços prestados na instituição e manter uma atitude construtiva, criativa, proactiva e prática, bem como um profundo sentido de responsabilidade social e ética.

Artigo 11.º
(Práticas Laborais)

1. Os colaboradores estão sujeitos ao dever de confidencialidade e sigilo, mesmo após o termo da sua relação jurídica com a Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel, cumprindo as funções que lhes forem atribuídas com respeito pelos deveres previstos na legislação e demais regulamentações aplicáveis a todos aqueles e aquelas que exercem funções públicas.
2. Os colaboradores que tenham a seu cargo o tratamento de dados pessoais ou que, no exercício das suas funções, tomem conhecimento de dados pessoais, asseguram o uso restrito da informação recolhida, exigindo das pessoas apenas a documentação pessoal indispensável para a realização dos procedimentos em curso, nos termos da regulamentação em vigor nesta matéria.
3. Os colaboradores devem pautar as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional, não sendo admissíveis comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas.
4. Os colaboradores devem apresentar-se condignamente no seu local de trabalho, desenvolver a sua atividade com zelo, espírito de iniciativa e integridade, respeitando as regras básicas do bom funcionamento da instituição.
5. Os colaboradores deverão mostrar-se disponíveis para ações de formação e quaisquer outras iniciativas que contribuam para o seu enriquecimento pessoal e profissional, promovendo a partilha de conhecimentos, o trabalho em equipa e a integração dos princípios e estratégia da instituição.

Artigo 12.º
(Saúde, Higiene e Segurança)

1. A instituição proporciona aos seus colaboradores, condições de segurança e higiene nas suas instalações e ações da sua responsabilidade.



2. É assegurada aos colaboradores a promoção e prevenção da saúde em contexto de trabalho. São ainda tomadas medidas eficazes para prevenir acidentes de trabalho e potenciais danos à saúde.
3. Os colaboradores/as deverão cumprir as instruções de promoção e prevenção de segurança, higiene e saúde publicitadas pela instituição.

Artigo 13.º

(Liberdade de Associação e Direitos à Negociação Coletiva)

A instituição respeita o livre direito de exercício da defesa de direitos e bem assim de associação dos seus colaboradores e colaboradoras em quaisquer sindicatos ou outras organizações congéneres

Artigo 14.º

(Excelência Territorial)

1. Na sua atuação, a instituição promove os recursos naturais, humanos, sociais, educadores, culturais, desportivos e económicos em benefício de todas as pessoas, de forma sustentada.
2. Os colaboradores e outros interessados deverão preservar e valorizar o território e o seu património material e imaterial, com destaque para a atividade humana, enquanto alicerce produtivo, equilibrado e sustentado.
3. Nos seus atos e procedimentos, os colaboradores/as deverão recorrer às novas tecnologias de informação e comunicação, com o objetivo de promover sempre que possível as dimensões de inovação, sustentabilidade, conectividade e inclusão - com o objetivo de prestar um serviço inovador e de elevada qualidade.

Artigo 15.º

(Respeito pelos Direitos Humanos)

A instituição respeita e aplica a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas. Segue e defende nas suas práticas e relações as orientações emanadas pelas diferentes agências especializadas da Instituição das Nações Unidas (ONU), com especial atenção pelas declarações e convenções da Instituição Internacional do Trabalho (OIT) e do Pacto Global, bem como da Agência para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO); Instituição Mundial da Saúde (OMS).

Artigo 16.º

(Trabalho Infantil e Trabalho Forçado)

A instituição não tolera nem pactua com a existência de mão-de-obra infantil, tráfico de seres humanos e trabalho forçado ou obrigatório.

Artigo 17.º



(Violência Doméstica e de Género)

1. A instituição reconhece que a violência contra as mulheres tem uma natureza estrutural em linha com as convenções internacionais e a legislação nacional nesta matéria.
2. A instituição assegura mecanismos para eliminar estereótipos e práticas sociais que enquadrem a violência doméstica e de género. Não tolera nem pactua com manifestações públicas e privadas de exposição à violência de mulheres, raparigas, homens e rapazes.

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 18.º
(Dúvidas e Omissões)

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são decididas pela Mesa Administrativa da Instituição.

Artigo 19.º
(Dever de Comunicação de Irregularidades)

1. Os colaboradores, irmãos e voluntários devem comunicar, de imediato, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que indiciem uma prática irregular ou violadora das normas do presente Código.
2. As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncias interno da Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel.

Artigo 20.º
(Aceitação do Código)

1. O presente Código estabelece as linhas de orientação comportamental em matéria de ética e deve ser observado por todas as pessoas após a sua entrada em vigor.
2. Os novos colaboradores ou prestadores/as de serviço, com vínculo de trabalho ou outra relação jurídica com a instituição, celebram uma declaração de conhecimento, aceitação e compromisso do cumprimento das disposições do código de ética e conduta da Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel.

Artigo 21.º
(Divulgação e Cumprimento do Código)

1. O presente Código é obrigatoriamente publicado no site da Instituição, no prazo de 10 dias, contado desde a sua implementação e respetivas revisões.



2. Após a aprovação do presente Código, o mesmo será divulgado junto dos colaboradores/as através de afixação em painel informativo.

Artigo 22.º
(Melhoria Contínua e Revisão)

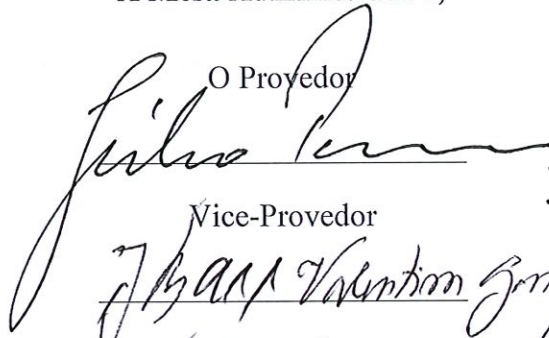
1. O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da Instituição que o justifique, nos termos do estabelecido no n.º 4, do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro (RGPC).

Artigo 23.º
(Entrada em Vigor e Validade)

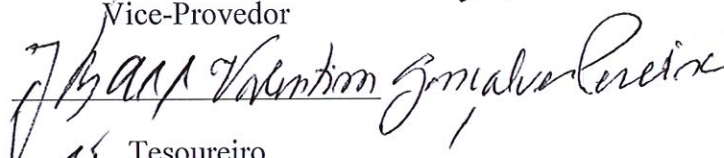
2. É da responsabilidade da Mesa Administrativa da Misericórdia, proceder à aprovação, edição e revisão do código de ética e conduta.
3. O presente código foi aprovado pela Mesa Administrativa, em 05/02/2025 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

A Mesa Administrativa,

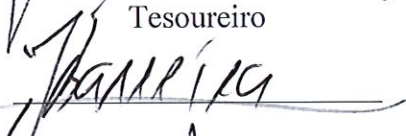
O Provedor



Vice-Provedor



Tesoureiro



1º Secretário



2º Secretário





ANEXO

ANEXO I – DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO, ACEITAÇÃO E COMPROMISSO DAS
DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA SCM DE SÃO BRÁS DE ALPORTEL

de
Irr
[Handwritten signature]

Eu, _____, a desempenhar funções
de _____, na resposta social _____,
declaro, sob compromisso de honra, que tomei conhecimento e comprometo-me a observar as
normas, os princípios de atuação, as obrigações e os deveres que o Código de Ética e de Conduta da
Santa Casa da Misericórdia de São Brás de Alportel, define para todos os seus colaboradores.

São Brás de Alportel, _____ de _____ 20____

Assinatura
