



*Handwritten signatures and initials in the top right corner.*

**SANTA CASA  
DA MISERICORDIA**



**BRAGANÇA**

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



## ÍNDICE

MENSAGEM .....	5
PREÂMBULO .....	7
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>8</b>
<b>DISPOSIÇÕES GERAIS .....</b>	<b>8</b>
ARTIGO 1.º .....	8
OBJETO .....	8
ARTIGO 2.º .....	8
ÂMBITO .....	8
ARTIGO 3.º .....	9
DEFINIÇÕES E CONCEITOS .....	9
ARTIGO 4.º .....	10
VALORES .....	10
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>11</b>
<b>PRINCÍPIOS DE BOA CONDUTA .....</b>	<b>11</b>
ARTIGO 5.º .....	11
PRINCÍPIOS GERAIS .....	11
ARTIGO 6.º .....	11
PRINCÍPIO DA LEGALIDADE .....	11
ARTIGO 7.º .....	11
PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE .....	11
ARTIGO 8.º .....	12
PRINCÍPIOS DA COLABORAÇÃO E BOA-FÉ .....	12
ARTIGO 9.º .....	12
PRINCÍPIOS DA INTEGRIDADE E HONESTIDADE .....	12
ARTIGO 10.º .....	13
PRINCÍPIO DA IGUALDADE .....	13
ARTIGO 11.º .....	13
PRINCÍPIO DA IMPARCIALIDADE E INDEPENDÊNCIA .....	13
ARTIGO 12.º .....	14
PRINCÍPIO DA LEALDADE E COOPERAÇÃO .....	14
ARTIGO 13.º .....	15
PRINCÍPIO DA PROSECUÇÃO DO INTERESSE INSTITUCIONAL .....	15
ARTIGO 14.º .....	15
PRINCÍPIO DA CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL .....	15
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>16</b>
<b>RELACIONAMENTO INTERNO .....</b>	<b>16</b>
ARTIGO 15.º .....	16
RESPONSABILIDADE E DILIGÊNCIA PROFISSIONAL .....	16
ARTIGO 16.º .....	17
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL .....	17
ARTIGO 17.º .....	17
UTILIZAÇÃO DE RECURSOS .....	17
ARTIGO 18.º .....	18
INTEGRIDADE DA INFORMAÇÃO .....	18
ARTIGO 19.º .....	18
AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA .....	18
ARTIGO 20.º .....	18
CONFLITO DE INTERESSES .....	18

ARTIGO 21.º .....	19
ABUSO DE PODER .....	19
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>19</b>
<b>RELACIONAMENTO EXTERNO .....</b>	<b>19</b>
ARTIGO 22.º .....	19
RELAÇÃO COM TERCEIROS .....	19
ARTIGO 23.º .....	20
RELACIONAMENTO COM COMUNICAÇÃO SOCIAL .....	20
ARTIGO 24.º .....	20
RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS .....	20
ARTIGO 25.º .....	21
RELACIONAMENTO COM ENTIDADES DE FISCALIZAÇÃO E SUPERVISÃO .....	21
ARTIGO 26.º .....	21
RESPEITO PELA CONFORMIDADE LEGAL .....	21
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>21</b>
<b>RELACIONAMENTO .....</b>	<b>21</b>
ARTIGO 27.º .....	21
BRINDES E OFERTAS .....	21
ARTIGO 28.º .....	22
CONVITES E BENEFÍCIOS SIMILARES .....	22
ARTIGO 29.º .....	23
CONFIDENCIALIDADE E UTILIZAÇÃO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA .....	23
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>24</b>
<b>PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS .....</b>	<b>24</b>
ARTIGO 30.º .....	24
PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS .....	24
ARTIGO 31.º .....	25
INTEGRIDADE E COMBATE À CORRUPÇÃO .....	25
<b>CAPÍTULO VII .....</b>	<b>25</b>
<b>PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO .....</b>	<b>25</b>
ARTIGO 32.º .....	25
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO .....	25
ARTIGO 33.º .....	26
CONFIDENCIALIDADE E GARANTIAS .....	26
<b>CAPÍTULO VIII .....</b>	<b>26</b>
<b>INCUMPRIMENTO E SANÇÕES .....</b>	<b>26</b>
ARTIGO 34.º .....	26
INCUMPRIMENTO E SANÇÕES .....	26
ARTIGO 35.º .....	27
SANÇÕES DISCIPLINARES .....	27
ARTIGO 36.º .....	27
SANÇÕES CRIMINAIS .....	27
ARTIGO 37.º .....	28
DEVER DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES .....	28
<b>CAPÍTULO IX .....</b>	<b>28</b>
<b>BOAS PRÁTICAS NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS .....</b>	<b>28</b>
ARTIGO 38.º .....	28
POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS .....	28

ARTIGO 39.º	29
PROCEDIMENTOS, COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES	29
CAPÍTULO X	29
CANAL DE DENÚNCIAS	29
ARTIGO 40.º	29
CANAL DE DENÚNCIA	29
ARTIGO 41.º	30
DENÚNCIAS	30
CAPÍTULO XI	31
APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA	31
ARTIGO 42.º	31
FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	31
ARTIGO 43.º	31
PROMOÇÃO E CUMPRIMENTO	31
ARTIGO 44.º	32
SISTEMA DE AVALIAÇÃO	32
CAPÍTULO XII	32
DISPOSIÇÕES FINAIS	32
ARTIGO 45.º	32
ABERTURA E DIVULGAÇÃO	32
ARTIGO 46.º	33
DÚVIDAS E OMISSÕES	33
ARTIGO 47.º	33
REVISÃO	33
ARTIGO 48.º	33
PUBLICAÇÃO	33
ARTIGO 49.º	33
ENTRADA EM VIGOR	33
ARTIGO 50.º	33
REFERÊNCIAS	33
ANEXOS	35
ANEXO I - DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO, ACEITAÇÃO E COMPROMISSO DO CUMPRIMENTO DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA SCMP	35
ANEXO II - DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES	36



## MENSAGEM

A Santa Casa da Misericórdia de Bragança é uma Instituição com mais de 505 anos de história, marcada por um profundo trabalho no bem-estar da comunidade local e que tem vindo a desenvolver um papel crucial no apoio aos mais necessitados, promovendo a saúde, a educação, o envelhecimento e a ação social, em diferentes respostas sociais e serviços.

Numa altura em que os desafios se multiplicam, torna-se premente reafirmar o nosso compromisso com os valores fundadores da instituição: a solidariedade, a caridade e a causa social. Olhamos para o futuro com otimismo na certeza de que a Santa Casa da Misericórdia de Bragança continuará a ser um pilar fundamental da nossa comunidade.

Temos em curso diversos projetos inovadores que visam modernizar os nossos serviços e responder às novas e crescentes necessidades da sociedade. Acreditamos que a inovação e a tradição podem caminhar lado a lado, e estamos empenhados em construir uma Instituição cada vez mais moderna, eficiente e próxima das pessoas.

Nesta senda, e por forma a promovermos, cada vez mais, a nossa reputação de excelência, integridade e ética profissional, desenvolvemos o Código de Ética e de Conduta, que contempla um conjunto de diretrizes gerais que articulam princípios éticos e legais e estão refletidos nas nossas práticas laborais. Estas diretrizes servem como uma importante ferramenta de suporte a todas as interações em contexto da Instituição, para que a atividade esteja alinhada com os nossos valores.





Juntos, podemos e devemos contribuir  
para um futuro grandioso desta  
Instituição que é a Santa Casa da  
Misericórdia de Bragança.  
São 505 Anos a Fazer o Bem!

O Provedor  
José Duarte Fernandes

## PREÂMBULO

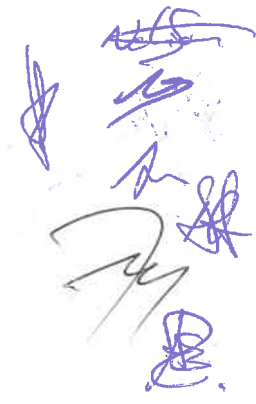
A Santa Casa da Misericórdia do Bragança é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, constituída na Ordem Jurídica Canónica.

É uma instituição com intervenção direta no concelho de Bragança que tem como missão agir concertadamente e de forma integrada, no sentido de satisfazer as necessidades diagnosticadas na comunidade, disponibilizando um conjunto de recursos que contribuam para o desenvolvimento local e proteção de grupos sociais mais vulneráveis.

As respostas abrangem as áreas de ação social, saúde, deficiência, infância, cultura e ensino.

### Valores

- Solidariedade e responsabilidade social para com as pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade;
- Respeito e promoção dos direitos humanos;
- Cooperação e entajuda entre os atores envolvidos no cumprimento da missão da SCMB;
- Equidade e imparcialidade no tratamento de utentes/clientes, colaboradores e fornecedores;
- Transparência de procedimentos e processos organizacionais;
- Flexibilidade na gestão e no acesso a recursos exógenos ao concelho;
- Trabalho em equipa.





## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### ARTIGO 1.º

##### OBJETO

1. O Código de Ética e Conduta da SCMB, doravante designado, abreviadamente, por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras gerais em matéria de ética e de prática profissional, baseados nos valores institucionais partilhados, a observar por todos os colaboradores, irmãos e voluntários ao serviço da Instituição, no exercício das suas funções e nas relações entre si e com terceiros.

2. O presente Código contém as normas e convenções éticas que a Instituição considera que devem ser asseguradas, clarificando os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas, estabelecendo, ainda, as sanções previstas para o seu incumprimento.

3. O presente instrumento é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, que não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas de grupos profissionais, bem como as normas que integram a Convenção Coletiva de Trabalho, o Código do Trabalho, entre outros instrumentos legais, eventualmente, aplicáveis.

#### ARTIGO 2.º

##### ÂMBITO

1. O disposto no presente Código é aplicável a todos colaboradores, irmãos, voluntários, prestadores de serviços, e entidades terceiras, por força das circunstâncias se relacionem com a Instituição, podendo estes últimos adotar, no âmbito das respetivas atividades, normas de conduta próprias em complemento das presentes.



## ARTIGO 3.º

### DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Para efeitos do presente Código, são adotadas as seguintes definições e conceitos:

- a) "Beneficiários": pessoas ou utentes que usufruem de um serviço prestado pela SCMB;
- b) "Clientes": todas as pessoas singulares ou coletivas a quem a SCMB presta serviços;
- c) "Colaboradores": todas as pessoas ao serviço da Instituição, independentemente do seu vínculo jurídico-laboral, incluindo membros dos órgãos estatutários, direções, chefias, administradores, quadros superiores, trabalhadores e estagiários;
- d) "Entidades terceiras": entidades, individuais ou coletivas, que têm ou pretendem ter relação contratual, protocolar ou de parceria com a SCMB;
- e) "Fornecedores": pessoas singulares ou coletivas que fornecem produtos ou prestam serviços à SCMB;
- f) "Instituição": a Santa Casa da Misericórdia de Bragança, enquanto Instituição Particular de Solidariedade Social;
- g) "Irmãos": pessoas que integram a Irmandade da SCMB, admitidas nos termos do processo de admissão em vigor no Compromisso da Irmandade de Nossa Senhora da Misericórdia de Bragança;
- h) "Voluntários": pessoas que, de forma desinteressada, realizam ações de interesse social e comunitário, desenvolvidas pela SCMB, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade.



## ARTIGO 4.º

### VALORES

1. Os valores institucionais constituem a base dos comportamentos adotados no desenvolvimento da atividade de toda a Instituição, pelo que a SCMB:

a) Adota as mais exigentes normas éticas e de conduta profissional a todos os níveis institucionais, constituindo a sua prioridade, no rigoroso cumprimento das leis aplicáveis;

b) Promove, em cada unidade operacional, a adoção de princípios e ações adequados, por forma a lidar com questões éticas específicas, que possam surgir, garantindo, assim, que a prestação dos serviços à comunidade reflete os princípios adotados e inclusão de todas as pessoas;

c) Incentiva o respeito pelos valores adotados, promovendo a cooperação, sensibilidade, responsabilidade individual e aceitando a diversidade;

d) Assume que o compromisso relativamente às normas de conduta deve partir dos níveis hierárquicos mais elevados da Instituição, pelo que promove, junto da sua gestão de topo, a adoção dos mais rigorosos comportamentos éticos, por forma a constituir um exemplo a seguir através das suas ações;

e) Fomenta a liderança e controlo de forma ativa dos valores institucionais, comprometendo cada colaborador, individual e coletivamente, pela conformidade com a lei e normativos internos.

## CAPÍTULO II

### PRINCÍPIOS DE BOA CONDUTA

#### ARTIGO 5.º

##### PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os colaboradores, irmãos e voluntários, devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de lealdade, responsabilidade, transparência, isenção, honestidade, independência, discricção, profissionalismo e prossecução da política de qualidade e do interesse público.

2. Todos os colaboradores, irmãos e voluntários, no âmbito das suas atividades e competências, devem, igualmente, revestir elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

#### ARTIGO 6.º


##### PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Os colaboradores, irmãos e voluntários devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

#### ARTIGO 7.º

##### PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

1. Na prossecução das suas funções, devem os colaboradores, irmãos e voluntários conferir apenas as ações, comportamentos e meios necessários e indispensáveis à realização da sua atividade, agindo de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.



2. 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.

## ARTIGO 8º

### PRINCÍPIOS DA COLABORAÇÃO E BOA-FÉ

1. No exercício das suas funções, os colaboradores, irmãos e voluntários devem atuar segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista o compromisso fundamental de criação de valor económico-social.

2. De acordo com o princípio da boa-fé, devem os colaboradores, irmãos e voluntários ponderar os valores fundamentais do Direito, relevantes em face das situações consideradas e, em especial, pugnar pela defesa por uma interação justa, baseada no diálogo aberto, sempre de forma leal aos princípios e interesses institucionais, pautando-se da necessária objetividade e imparcialidade nas tomadas de decisão.

3. De acordo com o princípio da colaboração, cumpre aos colaboradores, irmãos e voluntários, designadamente, prestar informações e os esclarecimentos de forma clara, respeitosa e simples e receber sugestões e informações, estimulando a participação na realização da atividade institucional.

## ARTIGO 9.º

### PRINCÍPIOS DA INTEGRIDADE E HONESTIDADE

1. Os colaboradores, irmãos e 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.

2. De igual modo, deverão os colaboradores, irmãos e voluntários fazer um esforço por preservar a independência da SCMB em relação a pressões políticas, para se poder falar e agir livremente, primeiro e sobretudo em defesa dos seus interesses.

## ARTIGO 10.º

### PRINCÍPIO DA IGUALDADE

1. A SCMB valoriza a individualidade de cada um, pugnando pelo tratamento com igual consideração, atenção e importância, num clima institucional pautado por valores sólidos, tolerantes e com diferentes opiniões e visões, pelo que todos os colaboradores, irmãos e voluntários devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

2. Os colaboradores, irmãos e voluntários, em cumprimento do número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

3. Os colaboradores, irmãos e voluntários devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

4. A SCMB defende práticas, estratégias e procedimentos laborais orientados no sentido de estabelecer e manter uma cultura de respeito e tolerância pelo outro, sendo condenadas quaisquer formas de coação moral ou psicológica, comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana ou de assédio, de acordo com a legislação em vigor e as normas internas.

## ARTIGO 11.º


### PRINCÍPIO DA IMPARCIALIDADE E INDEPENDÊNCIA

1. Os colaboradores, irmãos e voluntários devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se relacionem ou contactem em virtude do exercício da sua atividade.

2. Nesta medida, devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, abstenendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os clientes /beneficiários dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.







3. A conduta dos colaboradores, irmãos e voluntários não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não podendo estes participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros os outros.

4. A SCMB adota uma posição de independência e autonomia em relação aos poderes central e local, com a abertura e predisposição suficientes, para cooperar com os governos, com o objetivo de melhorar o quadro económico-social, regulamentar e legislativo.

## ARTIGO 12.º

### PRINCÍPIO DA LEALDADE E COOPERAÇÃO

1. Os colaboradores, irmãos e voluntários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal e cooperante gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.

2. Os colaboradores, irmãos 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.

3. Devem, igualmente, garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e demais pares.

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

5. Os colaboradores, irmãos e voluntários devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.

6. A não revelação a 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.

### ARTIGO 13.º

#### PRINCÍPIO DA PROSECUÇÃO DO INTERESSE INSTITUCIONAL

Os colaboradores, irmãos e voluntários devem, 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.

### ARTIGO 14.º

#### PRINCÍPIO DA CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

1. Os colaboradores, irmãos e voluntários devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que não devam ser publicamente revelados.

2. 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 salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.

3. Incluem-se no número anterior 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 colaboradores, irmãos e órgãos sociais, no exercício das suas funções.

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

### CAPÍTULO III

#### RELACIONAMENTO INTERNO

##### ARTIGO 15.º

#### RESPONSABILIDADE E DILIGÊNCIA PROFISSIONAL

1. Os colaboradores, irmãos e voluntários devem cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito do exercício das suas funções.

2. 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 clientes/ beneficiários, contribuindo para o eficaz funcionamento dos serviços e boa imagem institucional.

3. Os colaboradores, irmãos e voluntários 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, no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

4. Os colaboradores, irmãos 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.

5. Os colaboradores, irmãos 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.

#### ARTIGO 16.º

#### RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

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

2. Devem ser evitadas todas as condutas que possam afetar negativamente as relações entre todos os colaboradores, irmãos e voluntários, assim como os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

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

#### ARTIGO 17.º

#### UTILIZAÇÃO DE RECURSOS

1. Os colaboradores, irmãos e voluntários devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade da SCMB e não permitir a utilização abusiva por colegas e/ou terceiros dos serviços e/ou dos equipamentos e/ou instalações.

2. Todos os equipamentos, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação dos colaboradores, irmãos e órgãos sociais, salvo autorização prévia em contrário.

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



## ARTIGO 18.º

### INTEGRIDADE DA INFORMAÇÃO

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

## ARTIGO 19.º

### AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

Os colaboradores, irmãos e voluntários devem conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, promovendo as boas práticas de gestão ambiental, por forma a 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.

## ARTIGO 20.º

### CONFLITO DE INTERESSES

1. Todos os colaboradores, irmãos e voluntários, na execução do seu trabalho e responsabilidades, deverão assumir um comportamento de lealdade para com a SCMB, não utilizando a sua posição para benefício pessoal. Nessa medida, devem:

a) 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 SCMB;

b) Na impossibilidade de se abster de intervir nos processos referidos na alínea anterior, devem comunicar o potencial conflito (evidente ou percebido), de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico e ao Departamento de Recursos Humanos, para que o seu superior avalie a situação e decida sobre a necessidade de nomear outra pessoa;

c) Deverão, ainda, 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 enquanto colaboradores, irmãos e voluntários da SCMB, ou que possam colidir com os interesses da Instituição, salvo autorização expressamente concedida.



2. Os colaboradores, irmãos 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 colaboradores, exceto se, expressamente, aprovado pela Mesa Administrativa da SCMB.

3. A SCMB 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.

4. Em caso de dúvidas perante condutas ou situações que possam gerar conflitos, entre os interesses pessoais e o dever de lealdade para com a SCMB ou outros membros, deve ser comunicada às respectivas hierarquias.

5. Os conflitos de interesses financeiros devem ser divulgados, analisados e corrigidos.

#### ARTIGO 21.º

#### ABUSO DE PODER

As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para os quais foram conferidas pelas disposições legais, devendo os colaboradores, irmãos e voluntários absterem-se de utilizar essas competências para os fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse institucional.


### CAPÍTULO IV

#### RELACIONAMENTO EXTERNO

#### ARTIGO 22.º

#### RELAÇÃO COM TERCEIROS

1. No relacionamento com terceiros, os colaboradores, irmãos e voluntários devem adotar uma atitude cordial, isenta e equitativa, segundo os critérios de objetividade, prestando, com a celeridade e diligência devidas, a colaboração solicitada.



2. As informações prestadas pelos colaboradores, irmãos e voluntários devem ser claras, compreensíveis, rigorosas e verídicas.

3. No cumprimento do disposto nos números anteriores, os colaboradores, irmãos e voluntários devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, segredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.

4. Os colaboradores, irmãos e voluntários da SCMB não podem, em nome desta realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados ou mandatados para o efeito.

### **ARTIGO 23.º**

#### **RELACIONAMENTO COM COMUNICAÇÃO SOCIAL**

1. Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da SCMB, os colaboradores, irmãos 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 prévia do órgão ou superior hierárquico competente.

2. Nos seus contactos com a comunicação social, colaboradores, irmãos e voluntários devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a SCMB.

### **ARTIGO 24.º**

#### **RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS**

1. As relações com colaboradores e prestadores de serviços baseiam-se no respeito pelo indivíduo e espera-se que a relação entre eles se baseie em respeito mútuo, educação e justiça, e que os mesmos adotem princípios de cooperação, trabalho em equipa e responsabilidade na busca de excelência e de realização.

2. A SCMB monitoriza a conduta ética dos seus fornecedores, adotando medidas imediatas e rigorosas perante conduta ética questionável.

#### ARTIGO 25.º

### RELACIONAMENTO COM ENTIDADES DE FISCALIZAÇÃO E SUPERVISÃO

A SCMB, através dos seus colaboradores, irmãos 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, abstendo-se de praticar quaisquer comportamentos que possam impedir o exercício das respetivas competências.

#### ARTIGO 26.º

### RESPEITO PELA CONFORMIDADE LEGAL

1. A SCMB cumpre com toda a legislação nacional e internacional em vigor e aplicável à atividade.

2. A SCMB adota princípios globais definidos ao abrigo da legislação nacional e internacional, reconhecendo os Direitos Humanos, em matérias de Convenções, Tratados e iniciativas internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, como fundamentais e universais.

## CAPÍTULO V


### RELACIONAMENTO

#### ARTIGO 27.º

### BRINDES E OFERTAS

1. Os colaboradores, irmãos 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.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a aceitação de ofertas, o recebimento de brindes, presentes ou benefícios, deve ser precedida de uma análise legal e social adequada, por forma a não ser percecionada como um meio de influenciar indevidamente a tomada de decisões, por conseguinte:



a) Não são aceites para benefício próprio, bens, serviços ou quaisquer vantagens (incluindo presentes de Natal), com um valor individual superior a € 100,00 (cem euros) de clientes, fornecedores, prestadores de serviços ou de qualquer outra entidade terceira. Porém, se se tornar inviável ou desaconselhável a sua não aceitação ou devolução, os referidos bens e serviços serão atribuídos à SCMB, ficando estes a cargo da Mesa Administrativa da SCMB, para as finalidades que os respetivos responsáveis entendam por convenientes;

b) 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 colaboradores, irmãos e voluntários no exercício das suas funções no âmbito das suas funções de representação e no interesse da SCMB;

c) As exceções descritas nas alíneas anteriores devem ser previamente comunicadas ao superior hierárquico;

d) A oferta de bens a qualquer entidade externa realizada por um colaborador, irmão ou voluntário da SCMB, 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 SCMB;

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

## ARTIGO 28.º

### CONVITES E BENEFÍCIOS SIMILARES

1. Os colaboradores, irmãos 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.

2. 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 100,00€ (cem euros).

3. Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de 100,00 € (cem euros), nos termos dos números anteriores, desde que:

a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância de representação própria do cargo; ou

b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

4. Excetuam-se do disposto no número anterior convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação da SCMB.

### ARTIGO 29.º

#### CONFIDENCIALIDADE E UTILIZAÇÃO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

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

2. É proibida a utilização de informação privilegiada em benefício próprio ou de terceiros.

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

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

5. A SCMB tem implementada uma Política de Proteção de Dados Pessoais por forma a assegurar o tratamento e segurança dos mesmos.





## CAPÍTULO VI

### PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

#### E INFRAÇÕES CONEXAS

#### ARTIGO 30.º

#### PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

1. A SCMB 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.

2. O PPRCIC abrange a organização e atividade da SCMB, incluindo áreas de administração, direção, operacionais ou de suporte, e contém:

a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a Instituição a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de gestão, direção e coordenação, considerando a realidade institucional e a sua área de atuação;

b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos.

3. Do PPRCIC, consta:

a) As áreas de atividade da Instituição com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;

b) A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos e situações identificadas;

c) As situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;

d) A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPRCIC.

## ARTIGO 31.º

### INTEGRIDADE E COMBATE À CORRUPÇÃO

1. Práticas de corrupção e suborno estão proibidas, implicando, nessas circunstâncias, a cessação definitiva de qualquer tipo de ligação à SCMB, por parte de quem tenha praticado tais atos, conforme a Lei e regulamentos aplicáveis.
2. Cabe a todos os colaboradores, irmãos e voluntários da SCMB ter elevada conduta profissional agindo, em todas as ocasiões, com zelo, integridade e dignidade.
3. Os colaboradores, irmãos e voluntários da SCMB 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 subtis de corrupção.
4. Os colaboradores, irmãos e voluntários da SCMB devem, ainda:
  - a) Recusar-se a utilizar a sua condição profissional para obter benefícios ou tratamento preferencial;
  - b) Fomentar, ativamente, a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o PPRCIC.
5. 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.

## CAPÍTULO VII


### PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

## ARTIGO 32.º

### PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

1. A SCMB, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pelos direitos e dignidade individual, 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.





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

3. A SCMB promove a prevenção e o combate a todas e qualquer forma de assédio e/ou violência no local de trabalho, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios não justificados, pelo que dispõe de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e de uma Política de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

### ARTIGO 33.º

#### CONFIDENCIALIDADE E GARANTIAS

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação, se a ela houver lugar.

2. 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.

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

4. denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado.

5. Não obstante o previsto na alínea e) do n.º 4 do artigo anterior, a Autoridade para as Condições de Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizam endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

### CAPÍTULO VIII

#### INCUMPRIMENTO E SANÇÕES

### ARTIGO 34.º

#### 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.

## ARTIGO 35.º

### SANÇÕES DISCIPLINARES

1. 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.

2. Em conformidade com o previsto no artigo 328.º do Código do Trabalho, as sanções disciplinares aplicáveis aos colaboradores 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.

3. Nos termos do disposto na cláusula 73.º da Convenção Coletiva, a SCMB tem um registo atualizado das sanções disciplinares, estruturado de forma a permitir, facilmente, a verificação do cumprimento das normas legais em vigor a cada momento.


4. As normas que regem esta matéria, designadamente, quanto à tipificação de condutas proibidas e sancionáveis disciplinarmente, encontram-se melhor identificadas no PPRCIC.

5. Por cada sanção será elaborado um relatório do qual deverá constar a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do controlo interno.

## ARTIGO 36.º

### SANÇÕES CRIMINAIS

Sem prejuízo de eventual sanção disciplinares, mencionadas no artigo anterior, 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.

## ARTIGO 37.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 indiquem uma prática irregular ou violadora das normas do presente Código.

2. As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncias interno da SCMB.

## CAPÍTULO IX

### BOAS PRÁTICAS NO TRATAMENTO

#### DE DADOS PESSOAIS

## ARTIGO 38º

### POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS

1. A SCMB atua no estrito cumprimento dos princípios descritos no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – Regulamento (UE) 016/679 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.

2. Nessa medida, em complemento à referida legislação, aprovou uma Política de Proteção de Dados Pessoais que estabelece as orientações transversais a todos os seus colaboradores 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.

## ARTIGO 39º

### PROCEDIMENTOS, COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

1. Todos os colaboradores, irmãos e voluntários, estão obrigados a cumprir e a fazer cumprir as normas relativas e 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.

2. A todos os colaboradores, irmãos e voluntários que, no âmbito das suas funções, tomem 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.

3. O acesso aos dados pessoais recolhidos deve estar devidamente acautelado, no sentido de apenas poderem aceder aos mesmos os colaboradores, irmãos e voluntários que em determinado momento processual estejam a desenvolver algum procedimento que os legitime.

4. Devem estar previstas e definidas áreas de acesso restrito e controlado através de mecanismos que permitam o acesso unicamente a pessoas autorizadas e no decorrer das suas funções.

## CAPÍTULO X

### CANAL DE DENÚNCIAS

#### ARTIGO 40.º

### CANAL DE DENÚNCIAS

1. A SCMB disponibiliza a todos colaboradores, irmãos, 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 e do Regulamento do Canal de Denúncias da SCMB, que faz parte integrante do presente Código.

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



## ARTIGO 41.º

### DENÚNCIAS

1. A SCMB disponibiliza na página institucional um link para apresentação de denúncias de situações de irregularidade que possam, eventualmente, constituir violação das normas do presente Código.
2. Os colaboradores, irmãos, voluntários e/ou entidades terceiras deverão ter sempre presente que eventual omissão do dever de denúncia ou de participação de eventuais violações das disposições do presente Código, quando esteja na sua disponibilidade, pode configurar responsabilidade disciplinar e/ou penal, nos termos da lei.
3. A SCMB 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 colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica, beneficiando da proteção legal nos termos do Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.
4. Deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participado o facto criminalmente, quando se conclua que a denúncia foi infundada e dolosamente apresentada, no intuito de prejudicar outrem ou quando contenha matéria difamatória ou injuriosa.
5. A SCMB responde pelo incumprimento das disposições da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, podendo ser sancionada com coimas.



## CAPÍTULO XI

### APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

#### ARTIGO 42.º

##### FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

1. A SCMB assegura a realização de programas de formação interna a todos os colaboradores, irmãos e voluntários, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementadas.

2. O conteúdo e a frequência da formação dos colaboradores, irmãos e voluntários têm em conta a diferente exposição aos riscos identificados.

3. As horas de formação previstas no n.º 1 contam como horas de formação contínua que a SCMB assegura a todos os colaboradores.

4. A SCMB dará a conhecer às entidades terceiras com as quais se relaciona as políticas e procedimentos previstos no n.º 1.


#### ARTIGO 43.º

##### PROMOÇÃO E CUMPRIMENTO

1. A SCMB assume este Código como a ferramenta privilegiada na resolução de questões éticas e disponibiliza-o a quem o mesmo se aplica, que têm como obrigação reportar qualquer comportamento que com ele contenda.

2. A todos os colaboradores, irmãos e voluntários compete a correta e integral aplicação do presente Código, em especial aos seus dirigentes, que devem pautar a sua atuação pelo estrito respeito das normas e princípios nele constantes, bem como, na demais legislação em vigor.

3. Este Código e o relatório previsto no n.º 3, do artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, são obrigatoriamente comunicados a todos os membros que compõem a Mesa Administrativa da SCMP, através do responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo, para conhecimento.



4. Existindo dúvidas sobre interpretações do RGPC ou preocupações no enquadramento legal de qualquer ação, no âmbito do presente Código, os colaboradores devem procurar aconselhamento junto do responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo.

#### ARTIGO 44.º

#### SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A SCMB 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.

### CAPÍTULO XII

#### DISPOSIÇÕES FINAIS

#### ARTIGO 45.º

#### ABERTURA E DIVULGAÇÃO

1. A adequada aplicação do presente Código depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento de todos aqueles a quem o presente Código se aplica.
2. Os colaboradores que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação devem, particularmente, evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu respetivo cumprimento.
3. A abordagem na implementação do Código é pró-ativa, aberta e complementada por regulamentação adequada.
4. A SCMB garante a disponibilização do Código a quem o mesmo é aplicável, esperando um compromisso sério para com este documento.
5. A SCMB garante a existência de um canal de comunicação e de resolução de dúvidas.
6. São disponibilizados recursos para informar todos aqueles a quem o presente Código se aplica, dos seus deveres, direitos e obrigações relevantes.

## ARTIGO 46.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 SCMB.

## ARTIGO 47.º

### 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).

## ARTIGO 48.º

### PUBLICAÇÃO

O presente Código é obrigatoriamente publicado na página oficial da intranet da SCMP, no prazo de 10 dias, contado desde a sua implementação e respetivas revisões, nos termos do estabelecido no n.º 5, do artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro (RGPC).

## ARTIGO 49.º

### ENTRADA EM VIGOR

O presente Código foi aprovado pela Mesa Administrativa da SCMB, em 20/12/2024, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na página oficial da SCMB, em <https://scm-braganca.pt>, e revoga, na íntegra, o documento com igual título, homologado em 2022.

## ARTIGO 50.º

### REFERÊNCIAS

Como parte integrante do presente Código, constam os seguintes documentos:

- a) Regulamento do Canal de Denúncias;
- b) Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;

- c) Política de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;
- d) Política de Proteção de Dados Pessoais.

Bragança, aos 20 de dezembro 2024.

A Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Bragança

Provedor, José Duarte Fernandes:

*José Duarte Fernandes*

Vice-Provedor, António Rodrigues:

*António José Gonçalves da F*

Secretária, Adriana Angélico:

*Adriana da Conceição Vilares Angélico*

Tesoureiro, José Abrunhosa:

*José Joaquim José Ferreira Abrunhosa*

Vogal, Sofia Alves:

*Sofia Leonor de Sousa Alves*

Vogal, Miguel Monteiro:

*Miguel António de Sousa Monteiro*

Vogal, Nélio Sousa:

*Nélio dos Santos Patrício Sousa*

## ANEXOS

### ANEXO I - DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO, ACEITAÇÃO E COMPROMISSO DO CUMPRIMENTO

#### DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA SCMP



IDENTIFICAÇÃO:

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 Bragança e nos documentos que dele fazem parte integrante, que me foram entregues para conhecimento.

Bragança, em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_



IDENTIFICAÇÃO:

Nome: \_\_\_\_\_

Serviço/Unidade: \_\_\_\_\_

Categoria Profissional: \_\_\_\_\_

Telefone: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Declaro:

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 acometidas na SCMB.

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 acometidas na SCMB.

POTENCIAL CONFLITO

DETALHE

Interesses financeiros ou patrimoniais:

Atividades profissionais anteriores ou externas atuais ou lúdicas:

Relações familiares:

Outras:

Certifico, por minha honra, a veracidade das informações atrás fornecidas.

Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Bragança, em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Handwritten notes in blue ink, including a signature and illegible scribbles.

