



SANTA CASA DA  
MISERICÓRDIA DE  
VILA FRANCA DO  
CAMPO

## CÓDIGO DE CONDUTA

## Índice

1. Missão, Visão e Valores .....	3
1.1. Missão .....	3
1.2. Visão.....	3
1.3. Valores.....	3
2. Princípios Fundamentais .....	4
2.1. Interesse Público:.....	4
2.2. Integridade: .....	4
2.3. Transparência e legalidade: .....	4
2.4. Responsabilidade e Competência: .....	4
2.5. Justiça e imparcialidade: .....	5
2.6. Respeito e Dignidade: .....	5
2.7. Lealdade: .....	5
2.8. Proporcionalidade: .....	5
3. Práticas Proibidas e Conduta Esperada .....	5
3.1. Corrupção e Suborno .....	5
3.2. Conflito de Interesses.....	6
3.3. Nepotismo e Favorecimento Indevido .....	7
3.4. Independência.....	7
3.5. Fraude e Desvios de Recursos .....	7
3.6. Retaliação contra Denunciantes .....	7
3.7. Sigilo profissional e acesso a informação privilegiada .....	8
4. Responsabilidades e Deveres dos Colaboradores e Dirigentes .....	8
5. Medidas Disciplinares.....	9
6. Proteção e Confidencialidade das Denúncias .....	13
7. Procedimentos, Supervisão e Monitorização.....	13
8. Compromisso dos Órgãos Sociais.....	14
9. Minutas e Declarações. ....	14
10. Conclusão .....	14

## **Introdução**

Este **Código de Conduta** foi elaborado em conformidade com a **Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro**, e o **Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro**, com o objetivo de estabelecer os princípios e normas de comportamento que devem ser observados por todos os colaboradores, voluntários, estagiários, dirigentes e entidades com vínculo ou interação com a Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo, a fim de prevenir a corrupção e outras infrações conexas.

O presente Código de Conduta reflete o compromisso da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo com os valores da ética, transparência, integridade, e responsabilidade social, sendo essencial para garantir a conformidade com a legislação e o cumprimento dos mais elevados padrões de governança.

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, Manual da Qualidade e Regulamentos em vigor na Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo.

### **1. Missão, Visão e Valores**

A Missão, Visão e Valores formam a base fundamental deste Código. Os membros dos Órgãos Sociais e os colaboradores da Santa Casa Misericórdia de Vila Franca do Campo têm o dever de desempenhar suas funções alinhados a esses princípios, respeitando o Código de Conduta e todos os regulamentos internos, com o objetivo de apoiar o avanço e a execução dos projetos, além de promover um ambiente organizacional positivo.

#### **1.1. Missão**

Proporcionar, criar e aprimorar serviços na área social que atendam às necessidades da comunidade, incentivando a solidariedade, o bem-estar e o respeito à dignidade humana.

#### **1.2. Visão**

Ser reconhecida como uma referência na prestação de serviços sociais, destacando-se pela qualidade, inovação e constante aprimoramento das soluções oferecidas à comunidade.

#### **1.3. Valores**

- Obras de Misericórdia;
- Respeito pela Dignidade Humana;
- Criatividade;
- Responsabilidade Profissional;
- Inovação;

- Ética;
- Sustentabilidade;
- Humanização;
- Qualidade;

## **2. Princípios Fundamentais**

Os princípios e valores relacionados à ética profissional são estabelecidos pelas normas legais sobre corrupção e infrações conexas, assim como pelas normas disciplinares no âmbito laboral, devendo ser definidos conforme os riscos identificados. Os Órgãos Sociais e os colaboradores da Santa Casa Misericórdia de Vila Franca do Campo devem direcionar suas ações para o cumprimento e a promoção da cultura ética da Santa Casa, contribuindo para consolidar uma imagem institucional pautada pela competência, rigor e eficiência, comprometendo-se a garantir que as suas atividades sejam conduzidas de acordo com os seguintes princípios:

### **2.1. Interesse Público:**

Todos os colaboradores e Órgãos Sociais devem atuar sempre em benefício da comunidade, priorizando as necessidades e o bem-estar coletivo acima de interesses pessoais ou privados. As ações devem garantir que as decisões e comportamentos adotados estejam alinhados com o desenvolvimento e a melhoria da qualidade de vida da população, assegurando a transparência, a equidade e a responsabilidade social nas atividades da instituição.

### **2.2. Integridade:**

Os Órgãos Sociais, os colaboradores e parceiros devem agir de maneira honesta e transparente, evitando qualquer comportamento que comprometa a confiança pública.

### **2.3. Transparência e legalidade:**

Todas as operações, decisões e processos devem ser claros e acessíveis para que possam ser auditados e compreendidos. Isso implica garantir que os processos sejam visíveis e compreensíveis para todas as partes envolvidas, promovendo a confiança e a integridade nas operações. A legalidade deve ser sempre respeitada, assegurando que todas as atividades da Santa Casa sejam realizadas de acordo com os princípios constitucionais, a lei e o direito, e regulamentos aplicáveis, sem exceções ou comprometimento de seus valores éticos.

### **2.4. Responsabilidade e Competência:**

Cada colaborador e membro dos Órgãos Sociais devem desempenhar suas funções com diligência, conhecimento e habilidades adequadas. Isso implica em assumir a responsabilidade pelas ações e

decisões tomadas, garantindo que sejam baseadas em boas práticas, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos, e com o compromisso de alcançar resultados de qualidade. Cada indivíduo deve buscar continuamente aprimorar suas competências, contribuindo para o bom funcionamento da instituição.

#### **2.5. Justiça e imparcialidade:**

As decisões devem ser tomadas com base em critérios justos, objetivos e equitativos, sem favorecimentos ou discriminações. Isso implica tratar todas as pessoas com respeito e dignidade, garantindo que não haja discriminação, favoritismo ou qualquer forma de parcialidade nas relações e processos internos. A imparcialidade deve ser mantida em todas as circunstâncias, assegurando que os critérios utilizados nas decisões sejam baseados em princípios objetivos e justos, visando sempre o bem-estar coletivo e o cumprimento dos valores da instituição.

#### **2.6. Respeito e Dignidade:**

A interação entre todos os membros da instituição deve ser pautada pelo respeito mútuo, dignidade e igualdade de tratamento, sem qualquer forma de humilhação.

#### **2.7. Lealdade:**

Os colaboradores e Órgãos Sociais devem agir com fidelidade aos valores, regulamentos e objetivos da Santa Casa, sendo sinceros, honestos, cooperantes e comprometidos nas suas ações e decisões, respeitando os canais hierárquicos definidos.

#### **2.8. Proporcionalidade:**

Os Órgãos Sociais e colaboradores da Santa Casa devem agir com proporcionalidade e assegurar que as respostas sejam justas e adequadas ao contexto, evitando excessos ou ações desnecessárias.

---

### **3. Práticas Proibidas e Conduta Esperada**

#### **3.1. Corrupção e Suborno**

É expressamente proibido aceitar, oferecer ou solicitar qualquer forma de suborno, benefício ou vantagem indevida, seja material ou não material, direta ou indiretamente, em qualquer relação com a Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo. A prática de corrupção é contrária aos princípios éticos e à missão da instituição.

- **Conduta Esperada:** Os colaboradores e dirigentes devem abster-se de qualquer conduta que envolva práticas ilícitas, como o oferecimento ou aceitação de subornos, presentes ou outros favores em troca de influências sobre decisões ou favorecimento de negócios.

- **As ofertas institucionais:** Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem recusar, em regra, as ofertas recebidas de terceiros. Apenas poderão ser realizadas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conforme aos usos e costumes e de baixo valor. É **estritamente proibida a aceitação de ofertas em dinheiro**, independentemente do montante. Um benefício é aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os costumes locais, na medida em que esse benefício não esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento. É proibida a aceitação de ofertas de manifesto elevado valor, superior a 150,00 €.

### 3.2. Conflito de Interesses

Qualquer situação que envolva um conflito entre os interesses pessoais e profissionais deve ser evitada. Os colaboradores devem comunicar ao responsável pelo cumprimento normativo qualquer situação em que possam surgir conflitos de interesse, seja no exercício de funções ou na relação com fornecedores, beneficiários ou outras partes externas.

Os titulares dos Órgãos Sociais estão impedidos de votar em assuntos que digam diretamente respeito à sua pessoa ou nos quais sejam interessados os respetivos cônjuges ou pessoas com quem vivam em condições análogas às dos cônjuges ou qualquer familiar em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, de acordo com o n.º 3 do Artigo 15.º dos Estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo.

**Acrescenta-se** que os trabalhadores da Santa Casa não podem intervir no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros (cônjuges, parentes ou afins **até ao terceiro grau da linha direta** ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse), e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício das suas funções. A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

- **Conduta Esperada:** A Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo espera que todos os seus colaboradores e dirigentes ajam de acordo com os interesses da instituição, evitando qualquer ação que possa prejudicar a imparcialidade nas suas decisões.

### **3.3. Nepotismo e Favorecimento Indevido**

É proibido o uso de relações familiares, pessoais ou profissionais para influenciar decisões, nomeações ou contratações dentro da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo

- **Conduta Esperada:** Todos os processos de contratação, promoção ou outras decisões relacionadas ao pessoal devem ser baseados em critérios objetivos, com a máxima transparência e equidade.

### **3.4. Independência**

Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem agir de forma responsável, dedicada, crítica e com autonomia, devendo pautar-se pela competência, rigor técnico e respeito pela igualdade dos utentes e colegas com quem profissionalmente se relacionem de forma a garantir uma atuação independente e livre de interesses e pressões particulares de qualquer natureza, abstendo-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação, exceto objetos de valor reduzido que não excedam a mera cortesia.

- **Conduta Esperada:** Os Órgãos Sociais e os trabalhadores devem atuar com total independência em todas as relações com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia à própria entidade. Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, os Órgãos Sociais e os trabalhadores comprometem-se a informar, de imediato, o responsável pelo cumprimento normativo das medidas de prevenção da corrupção, através do Canal de Denúncia.

### **3.5. Fraude e Desvios de Recursos**

A prática de fraude, manipulação de dados ou desvios de recursos é totalmente proibida, sendo fundamental a correta gestão dos fundos e recursos da instituição.

- **Conduta Esperada:** Todos os colaboradores devem atuar de maneira responsável na utilização dos recursos da Santa Casa, respeitando as normas de contabilidade e os processos de controlo interno.

### **3.6. Retaliação contra Denunciantes**

Qualquer forma de retaliação contra colaboradores ou terceiros que denunciem práticas de corrupção ou infrações conexas é expressamente proibida de acordo com o Artigo 21.º, Capítulo III, da Lei 93/2021 de 9 de dezembro. A Santa Casa da Misericórdia garante a proteção de quem denuncia comportamentos ilícitos ou irregulares.

- **Conduta Esperada:** As denúncias devem ser tratadas com confidencialidade e respeito, sem que haja consequências negativas para o denunciante.

### **3.7. Sigilo profissional e acesso a informação privilegiada**

Os Órgãos Sociais e colaboradores devem manter a confidencialidade sobre as informações sensíveis e privadas que tenham acesso no decurso do exercício das suas funções, abstendo-se e não podendo divulgá-las sem a devida autorização ou necessidade legítima, encontrando-se em segredo e reserva nos termos previstos em legislação aplicável. Devem proteger a privacidade e os direitos de indivíduos e instituições.

Os Órgãos Sociais e colaboradores devem no uso de contas de endereço eletrónico institucional evitar a partilha de passwords de acesso aos sistemas informáticos e plataformas de informação dos serviços da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo, incluindo a partilha de informações relativo a matérias reservadas ou com algum grau de confidencialidade.

- **Conduta Esperada:** Qualquer acesso a informações privilegiadas deve ser tratado com total responsabilidade, garantindo que essas informações sejam usadas exclusivamente para os fins para os quais foram coletadas, evitando qualquer tipo de uso indevido ou benefício pessoal.

---

## **4. Responsabilidades e Deveres dos Colaboradores e Dirigentes**

Os Órgãos Sociais e colaboradores devem promover o s deveres genéricos de cuidado com a promoção de uma cultura organizacional de respeito, lealdade, cooperação, confiança, transparência, integridade, em contexto interno e nas relações institucionais com terceiros, incluindo o respeito pelo meio ambiente e uso criterioso dos recursos energéticos.

- **Responsabilidade pela Conformidade:** Todos os colaboradores, titulares dos Órgãos Sociais e parceiros devem conhecer e cumprir este Código de Conduta, assim como as políticas internas da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo. As quais estarão disponíveis na página online da Santa Casa, no endereço: <https://scmvfc.pt>.
- **Formação e Sensibilização:** Todos os colaboradores devem participar em programas de formação periódica sobre prevenção da corrupção, ética e boas práticas.

- **Compromisso com a Transparência:** Todos devem agir com transparência em todas as atividades, documentando e reportando corretamente as suas ações.
- **Dever de Comunicação:** Qualquer violação deste Código de Conduta deve ser comunicada de imediato ao responsável pelo cumprimento normativo ou através do canal de denúncias disponível.

---

## 5. Medidas Disciplinares

A violação dos princípios e normas estabelecidas neste Código de Conduta poderá resultar em medidas disciplinares ou outra qualquer sanção aplicável, que podem incluir desde uma advertência até à rescisão do contrato de trabalho ou colaboração, conforme a gravidade da infração. As sanções podem ser estendidas aos Órgãos Sociais e aos trabalhadores que aprovarem, facilitarem ou não reportarem situações de inconformidade através de sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Consideram-se normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou de risco de exposição da entidade a estes crimes os constantes no Código Penal, tais como, recebimento indevido de vantagem, **corrupção passiva, corrupção ativa, peculato, participação económica em negócio e concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.**

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo tomará todas as medidas necessárias para garantir que infrações sejam tratadas de acordo com a lei e com os princípios de justiça e da proporcionalidade.

- **Investigação de Infrações:** O responsável pelo cumprimento normativo deverá investigar as alegações de infração com total imparcialidade, assegurando que o processo seja conduzido de forma justa e transparente.
- **Sanções:** As sanções serão aplicadas conforme o enquadramento legal e as normas internas da instituição, tendo em consideração a natureza e a gravidade da infração cometida.

Acrescenta-se e indica-se o Quadro das infrações disciplinares para o sector privado e respetivo quadro de sanções disciplinares legalmente previstas de acordo com os artigos 128.º e 328.º do Código de Trabalho em vigor, bem como, o Quadro de Crimes de acordo com o Regime Geral de prevenção da Corrupção previsto no artigo 3.º do Capítulo I, do Decreto Lei 109-E/2021 de 9 de dezembro, de acordo com os **Anexos 2 e 3** previstos no Guia do Mecanismo Nacional Anticorrupção (Menac):

## ANEXO 2 – Quadro de infrações disciplinares para o setor privado e correspondente quadro sancionatório

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO
<p>Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) – a que podem / devem ser acrescidos outros eventuais deveres especiais ou deontológicos que estejam consagrados para determinados setores ou atividades</p>
<p><b>Deveres do trabalhador</b></p>
<p><b>Artigo 128.º</b> <b>Deveres do trabalhador</b></p>
<p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <p>a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;</p> <p>b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;</p> <p>c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;</p> <p>d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;</p> <p>e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;</p> <p>f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;</p> <p>g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;</p> <p>h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;</p> <p>i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;</p> <p>j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.</p>
<p><b>Outros deveres especiais (a crescer quando existam)</b></p>
<p><b>Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres</b></p>
<p><b>Artigo 328.º</b> <b>Sanções disciplinares</b></p>
<p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <p>a) Repreensão;</p> <p>b) Repreensão registada;</p> <p>c) Sanção pecuniária;</p> <p>d) Perda de dias de férias;</p> <p>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</p> <p>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</p> <p>2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.</p> <p>3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:</p> <p>a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;</p> <p>b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;</p> <p>c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.</p> <p>4 - Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.</p>

### ANEXO 3 – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório

A tipologia criminal prevista no RGPC inclui diversos âmbitos e determinadas especificidades funcionais, que se incluem nas diversas grelhas deste Anexo.

As entidades e organizações destinatária do RGPC devem considerar sobretudo as componentes que mais se relacionem com a sua natureza e funções

<b>QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO</b> previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
<b>ANEXO 3.1</b> Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subseqüentes alterações Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos (ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato (art.º 375º)	1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Peculato de uso (art.º 376º)	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda

<p>Participação económica em negócio (art.º 377º)</p>	<p>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.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade</p>
<p>Concussão (art.º 379º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido</p>
<p>Abuso de poder (art.º 382º)</p>	<p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros</p>
<p>Tráfico de influência (art.º 335º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço</p>
<p>Branqueamento (art.º 368º A)</p>	<p>1 - ...</p> <p>2 - ...</p> <p>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 reacção criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.</p> <p>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.</p> <p>5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</p> <p>6 - ...</p>	<p>Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais</p>

---

## 6. Proteção e Confidencialidade das Denúncias

A Santa Casa da Misericórdia assegura que todas as denúncias de práticas de corrupção ou infrações conexas serão tratadas com a máxima confidencialidade. O sistema de denúncias pode ser feito através de um canal denúncia localizado na página online da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo, no endereço eletrónico <https://scmvfc.pt>.

O referido Canal de Denúncias é seguro e confidencial para que qualquer colaborador ou parceiro possa reportar, anonimamente, práticas de corrupção, fraude ou outras infrações conexas, assegurando que não haverá represálias contra os denunciantes.

---

## 7. Procedimentos, Supervisão e Monitorização

Por cada infração e ou denúncia o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno previsto no artigo 15.º e 17.º do Regime Geral de Prevenção de Corrupção.

Não obstante, devem ser atendidos os prazos legais previstos no artigo 11.º da lei 93/2021 de 9 de dezembro, no que diz respeito à obrigação de notificar o denunciante no **prazo de 7 dias** após verificada a denúncia. Consequentemente, comunicar ao denunciante as medidas adotadas para dar seguimento à denúncia, **no prazo de 3 meses** a contar da data da receção da denúncia.

Entretanto, de acordo com o n.º 4, do artigo 11º da lei 93/2021 de 9 de dezembro, o denunciante pode requerer, a qualquer momento, que as entidades obrigadas lhe comuniquem o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 dias, após a respetiva conclusão

De acordo, com o n.º 3, do artigo 12.º da lei 93/2021 de 9 de dezembro, nos casos em que não exista autoridade competente, para conhecer a denúncia ou nos casos em que a denúncia vise uma autoridade competente, deve a mesma ser dirigida ao Mecanismo Nacional Anticorrupção.

O responsável pelo cumprimento normativo será encarregado de monitorizar a aplicação deste Código de Conduta, realizando auditorias periódicas e acompanhando as ações para garantir que todas as práticas de compliance sejam seguidas.

- **Revisão e Atualização:** O Código de Conduta é revisto a cada três anos, podendo ser, também atualizado anualmente, conforme as mudanças legais, normativas ou operacionais da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo.

---

## **8. Compromisso dos Órgãos Sociais**

Os Órgãos Sociais da Santa Casa da Misericórdia assumem um compromisso firme com a implementação e cumprimento deste Código de Conduta, garantindo a sua aplicação em todas as áreas da instituição. A liderança da organização deve ser um exemplo de boa conduta, reforçando os princípios de ética e integridade.

---

## **9. Minutas e Declarações.**

Em anexo, ficam apensas ao presente Código de Conduta algumas minutas conforme recomendado no Guia do MENAC.

## **10. Conclusão**

Este Código de Conduta reflete a missão e os valores da Santa Casa da Misericórdia e é um instrumento essencial para garantir a integridade das suas atividades, a confiança da sociedade e a conformidade com a legislação vigente. Todos os colaboradores, dirigentes e parceiros devem adotar este Código como uma diretriz para o seu comportamento, contribuindo para uma cultura organizacional ética e responsável.

---

Este **Código de Conduta** foi aprovado pela Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia da Misericórdia de Vila Franca do Campo em **5 de fevereiro de 2025**, e é de cumprimento obrigatório por todos os envolvidos na sua gestão e funcionamento.



## **Minuta de Declaração de Pedido de Acumulação de Funções**

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, o abaixo-assinado, \_\_\_\_\_ [Nome do Trabalhador], portador do Cartão de Cidadão n.º \_\_\_\_\_ [número], residente em \_\_\_\_\_ [morada], na qualidade de trabalhador da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo, vem, por este meio, declarar o seguinte:

### **1. Pedido de Acumulação de Funções:**

O trabalhador manifesta o seu pedido de acumulação de funções no âmbito da sua atividade profissional na Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo, com a acumulação de outras funções que não entram em conflito com o exercício do cargo atual e que se encontram de acordo com os requisitos legais e regulamentares em vigor, em conformidade com o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 e artigo 2.º da Lei n.º 93/2021.

### **2. Funções a Acumular:**

As funções a acumular são as seguintes:

- [Descrição das funções que o trabalhador pretende acumular].
- [Especificar, caso exista alguma função remunerada ou cargo específico em outra entidade].

### **3. Justificação da Acumulação:**

O trabalhador justifica o pedido de acumulação de funções com base na sua capacidade para desempenhar ambas as funções de forma eficiente e sem prejuízo para a qualidade do serviço prestado.

### **4. Cumprimento das Condições Legais:**

O trabalhador assegura que cumpre todas as condições legais para a acumulação de funções previstas no Decreto-Lei n.º 109-E/2021 e na Lei n.º 93/2021, nomeadamente, a compatibilidade das funções a acumular com o cargo que exerce, a inexistência de conflitos de interesses, e o respeito pelos limites de carga horária e outras restrições impostas pela legislação aplicável.

Declaro que as informações fornecidas são verdadeiras e assumo a responsabilidade por qualquer omissão ou falsificação de dados.

**Vila Franca do Campo, [Data]**

Assinatura do Trabalhador:

[Nome do Trabalhador]

[Cargo]

[Assinatura]

# MODELO DE RELATÓRIO DE INFRAÇÕES POR INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca do Campo

[Data do Relatório]

RELATÓRIO DE INFRAÇÕES DETETADAS POR INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO (intercalar ou anual)  
(nos termos do n.º 3 do art.º 7º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 e da Lei n.º 93/2021)

---

## 1. Identificação da Entidade Responsável pelo Relatório

- **Nome da Entidade:** [Nome da Instituição ou Órgão Responsável]
  - **Responsável pela Elaboração do Relatório:** [Nome do Responsável / Cargo]
  - **Data de Elaboração:** [Data]
  - **Referência do Relatório:** [Número de Identificação ou Código Interno]
- 

## 2. Factualidade Circunstancial Detetada

- **Data e Hora da Detecção da Infração:** [Data e hora]
  - **Local da Detecção:** [Local onde a infração foi detetada]
  - **Descrição do Contexto e Circunstâncias:**  
[Descrição detalhada das circunstâncias em que a infração foi identificada, incluindo os envolvidos, o ambiente e outros fatores relevantes].
- 

## 3. Regras Violadas

- **Identificação das Regras Violadas:**  
[Indicar as normas ou artigos específicos do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 ou da Lei n.º 93/2021, ou outras regulamentações aplicáveis, que foram violados durante o incumprimento.]
  - **Descrição da Violação:**  
[Descrever detalhadamente como as regras mencionadas foram violadas, incluindo qualquer ação ou omissão específica que tenha causado o incumprimento.]
- 

## 4. Sanções Aplicadas

- **Tipo de Sanção Aplicada:**  
[Descrever a(s) sanção(ões) aplicadas ao infrator, conforme estipulado pela legislação ou normas internas da instituição, incluindo se foi aplicada uma advertência, multa, suspensão, ou outra medida disciplinar.]
  - **Fundamentação da Sanção:**  
[Justificar a sanção aplicada, indicando o grau de gravidade da infração e a conformidade com as disposições legais.]
-

## 5. Medidas Corretivas a Adotar

- **Medidas Propostas:**  
[Descrever as medidas corretivas ou preventivas que devem ser adotadas para evitar a repetição da infração, como ajustes de processos, treinamentos, alteração de procedimentos internos, entre outros.]
  - **Prazo para Implementação das Medidas:**  
[Especificar o prazo para a implementação das medidas corretivas propostas.]
- 

## 6. Conclusão

[Incluir uma conclusão sobre a infração detectada, a avaliação da gravidade da infração, as ações tomadas e o acompanhamento futuro para garantir a conformidade contínua com as normas e regulamentações aplicáveis.]

---

### Assinatura do Responsável pelo Relatório:

[Nome]

[Cargo]

[Assinatura]