MISERICÓRDIA
Vila Franca de Xira

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

MISERICÓRDIA
Vila Franca de Xira

ÍNDICE

Introdução 2

1.Objecto e âmbito 4

2.Valores 3

3.Princípios Gerais 4

4.Canal de denúncias 8

5.Revisão 9

6.Publicação e Vigência 9

Anexo I – Quadro Sancionatório Disciplinar e Criminal 10

Anexo II - Formulário 14

MISERICÓRDIA
Vila Franca de Xira

INTRODUÇÃO

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca de Xira (SCMVFX) tem como missão a prossecução das 14 Obras da Misericórdia inscritas no seu compromisso originário e desenvolver actividades de apoio social com vista a promover os direitos e o bem-estar de pessoas fragilizadas, com especial foco nas pessoas idosas, por meio das suas Estruturas Residenciais para Idosos, Centro de Dia e Apoio Domiciliário, pessoas com deficiência e incapacidade, pessoas em situação de dependência, sem-abrigo e vítimas de violência doméstica.

Actualmente, a SCMVFX, além das Estruturas Residenciais para Idosos e Centro de Dia, é detentora do Campus de Saúde que tem como missão garantir cuidados de saúde e/ou apoio social, de forma contínua e activa, a qualquer pessoa dependente, com vista a promover a sua autonomia e funcionalidade até à sua reabilitação, readaptação e reinserção social e familiar.

A SCMVFX, em termos humanos, é composta pelos seus colaboradores que praticam os actos necessários para prosseguir os aludidos fins, de forma ética e deontológica.

Assim, o Código de Ética e Conduta da SCMVFX, visa servir como mecanismo de autorregulação e promover um conjunto normativo de orientações com respeito a princípios éticos e legais, a serem cumpridos por todos os colaboradores, fornecedores e demais intervenientes que se relacionem com a SCMVFX, que se coaduna com a missão e valores promovidos pela SCMVFX.

O Código de Ética e de Conduta da SCMVFX é revisto a cada três anos, ou sempre que necessário, adaptando-se ao contexto actual da instituição.

1. OBJECTO E ÂMBITO

2. O presente Código designa o conjunto de princípios, valores e regras gerais em matéria de ética e deontologia da prática profissional, a serem cumpridos por todos os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários ao serviço da SCMVFX e a entidades externas que, pela natureza do serviço que desenvolvem, tenham acesso a informação ou a bens nas instalações da SCMVFX, no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros no âmbito institucional.

3. Este Código não afasta o cumprimento de outros normativos e regras de conduta, como os estabelecidos em grupos profissionais específicos, Convenção Coletiva de Trabalho, Código do Trabalho e outros instrumentos legais.

2. VALORES

1. A SCMVFX tem como valores institucionais primordiais, o respeito pela vida humana e a garantia de prestação de serviços com qualidade e competência.

2. Para o cumprimento destes valores, a SMVFX determina normas éticas, deontológicas e de prática profissional a serem seguidas pelos vários ramos de actividade da Instituição, os quais devem ser rigorosamente cumpridos.

3. A SCMVFX garante que todas as práticas institucionais têm oportunidades iguais para todos, respeitando a diversidade e promovendo a inclusão.

4. A SCMVFX compromete-se a comunicar de forma clara, compreensível e regular.

5. A SCMVFX promove o cumprimento da lei geral, normativos internos e valores institucionais de forma colectiva e individualmente, devendo cada colaborador constituir um exemplo a seguir.

MISERICÓRDIA
Vila Franca de Xira

3. PRINCÍPIOS GERAIS

Os princípios infra descritos, são aplicáveis a todos os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários aquando do exercício das suas funções, os quais devem actuar sempre com responsabilidade, transparência, lealdade, isenção, honestidade, independência e profissionalismo, evitando situações susceptíveis de gerar conflitos de interesses.

LEGALIDADE

Na sua actuação, devem ser cumpridas as obrigações legais e normativos internos definidos. Em situações em que se tomem decisões que afectem direitos ou interesses legalmente protegidos, as mesmas devem ser fundamentadas, quer legalmente quer pelos fins prosseguidos.

RESPONSABILIDADE

Todas as funções devem ser exercidas com eficiência, responsabilidade e ética, tomando apenas as acções, meios e comportamentos necessários ao cumprimento da sua actividade e agindo de forma adequada e proporcional ao objectivo pretendido.

COLABORAÇÃO, INTEGRIDADE E HONESTIDADE

Todos os relacionamentos institucionais devem actuar com respeito pessoal, urbanidade, honestidade e integridade, independentemente na posição hierárquica em que esteja, e cooperar entre si com vista ao prosseguimento das finalidades da Instituição.

Deve promover-se o bom ambiente de trabalho, procurando-se manter um bom relacionamento interpessoal, transparente e capacidade de diálogo entre inferiores e superiores hierárquicos.

IGUALDADE

Deve existir igualdade de tratamento entre todos os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários, não se privilegiando, beneficiando, nem prejudicando em razão de

características pessoais específicas ou de opiniões políticas, ideológicas, convicções religiosas, língua, território de origem, instrução e situação económico-social.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Os colaboradores estão obrigados a respeitar as regras de saúde e segurança no trabalho definidas pela Lei geral e pela Instituição, tendo em consideração as particularidades de cada função e o âmbito do trabalho de cada colaborador.

CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

A informação obtida no exercício das suas funções com a SCMVFX é confidencial e restrita, não podendo ser transmitida a terceiros externos à Instituição, com excepção se por decisão interna ou devido à legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.

Por informação obtida, entende-se não só dados pessoais e outros de pessoas com quem contactem, dados institucionais, actividades em curso, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projectos desenvolvidos internamente, e toda a informação transmitida internamente e limitada aos colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários).

O dever de confidencialidade e sigilo profissional estende-se às recolha de fotografias não autorizada, não podendo ser fotografada o interior da instituição, utentes, colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários, sem autorização prévia.

O dever de confidencialidade e sigilo profissional mantém-se ainda que cesse a relação institucional com a SCMVFX.

IMPARCIALIDADE E INDEPENDÊNCIA

É obrigatório actuar de forma imparcial, independente e isenta, isto é, actuando de forma objectiva sem influência e sobreposição de interesses próprios (evitando conflitos de interesses) ou de terceiros).

CONFLITO DE INTERESSES

Os colaboradores (inclusive estagiários) e os membros dos órgãos estatuários da SCMVFX não podem participar em situações em que possam gerar conflito de interesses, isto é, todas as situações em que, com razoabilidade, se possa duvidar da imparcialidade da conduta ou decisão tomada.

RESPONSABILIDADE PROFISSIONAL

Os colaboradores devem cumprir com responsabilidade, dedicação, diligência e zelo as suas funções e deveres, actuando de forma a cumprir os padrões definidos pela SCMVFX, reforçando a confiança dos utentes e beneficiários, contribuindo para a boa imagem institucional.

Os colaboradores devem empenhar-se na sua valorização pessoal e profissional, demonstrando-se disponíveis para actualizar continuadamente as suas competências, procurando atingir os seus objectivos profissionais por mérito próprio.

UTILIZAÇÃO DE RESPONSÁVEL DE RECURSOS

Os recursos da SCMVFX devem ser geridos de forma criteriosa e não abusiva, não se permitindo o uso de terceiros externos à SCMVFX dos serviços ou equipamentos das instalações.

Os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários, devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens e instalações que lhe sejam confiados e tenham acesso no âmbito do seu trabalho.

LEALDADE

Os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários, devem promover o bom nome da SCMVFX, abstendo-se de praticar actos ou omissões que prejudiquem o bom nome ou sejam contrários aos valores da Instituição.

ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

É repudiada a prática de assédio (em qualquer uma das suas modalidades) no local de trabalho, sendo contrário a um dos princípios originários da SCMVFX: o respeito pela vida humana.

RELACIONAMENTO COM UTENTES, BENEFICIÁRIOS E CLIENTES

Todos os utentes, beneficiários e clientes devem ser tratados de igual forma, com profissionalismo, respeito, eficiência e qualidade, respeitando-se e cumprindo-se os seus direitos e necessidades.

BRINDES, OFERTAS, PAGAMENTOS OU OUTROS FAVORES

Os colaboradores (inclusive estagiários, irmãos e voluntários não podem aceitar, sugerir ou solicitar de forma directa, pagamentos, ofertas ou outros favores em contrapartida do exercício das suas funções na SCMVFX que possam condicionar a sua imparcialidade e integridade.

As ofertas supra referidas incluem: hospitalidade, ocasiões de entretenimento, favores que excedem a mera cortesia e que vão além dos costumes e práticas locais ou que possam vir a ser interpretadas como sendo uma situação de favorecimento, quer por quem "oferece", quer por qualquer outro que tenha conhecimento daquela situação.

CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS

É proibida a prática de corrupção, suborno ou de infracções conexas aos colaboradores e membros de órgãos estatutários da SCMVFX.

Todas as situações que forem identificadas como práticas, sejam concretizadas ou meramente tentativas, de corrupção, suborno ou infracções conexas, devem ser denunciadas através do Canal de Denúncia interna da SCMVFX.

Os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários, devem combater todas as formas de corrupção e infracções conexas, tendo em atenção situações que possam configurar formas subtis de corrupção.

Os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários, devem recusar o uso da sua condição profissional para obter benefícios e tratamento profissional.

A prática de actos de conrrupção e infracções conexas constitui uma infracção grave, que pode determinar a aplicação de sanções disciplinares e penais.

PROTECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Devem ser respeitadas as disposições legais e regulamentares referentes à protecção de dados pessoais.

O tratamento dos dados pessoais recolhidos deve respeitar a finalidade que deu origem à sua recolha.

Os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos e voluntários têm o dever de zelar pelo cumprimento das normas referentes à protecção de dados, bem como proceder à comunicação de qualquer situação que provoque ou seja suceptível de provocar uma quebra de segurança da informação.

INCUMPRIMENTO E SANÇÕES

O incumprimento dos deveres e princípios do presente Código é susceptível de gerar responsabilidade disciplinar, civil, penal ou contraordenacional.

4. CANAL DE DENÚNCIAS

A SCMVFX disponibiliza a todos os colaboradores (inclusive estagiários), irmãos, voluntários, utentes, beneficiários, clientes, fornecedores e outras entidades com que se relacione, um canal

de denúncias de potenciais infracções, designadamente de actos de corrupções ou infracções conexas.

O Canal de Denúncias interno encontra-se identificado na página de internet da SCMVFX e na intranet.

5. REVISÃO

O presente Código é revisto de 3 em 3 anos ou sempre que exista alguma alteração na estrutura orgânica da Instituição que o justifique.

6. PUBLICAÇÃO E VIGÊNCIA

O presente Código é publicado na página oficial da intranet da SCMVFX, bem como no seu site oficial, no prazo de 8 dias desde a sua implementação e respectivas revisões e entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

ANEXO 1

QUADRO SANCIONATÓRIO DISCIPLINAR E CRIMINAL

SANÇÕES DISCIPLINARES

CÓDIGO DO TRABALHO

(Lei nº7/2009, de 12 fevereiro)

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

SANÇÕES CRIMINAIS

CÓDIGO PENAL

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

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.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

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.

Artigo 374.º

Corrupção activa

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou

não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - A tentativa é punível.

Artigo 375.º

Peculato

1 - O funcionário que ilegitimamente 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.

Artigo 376.º

Peculato de uso

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.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de 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.

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.

Artigo 382.º

Abuso de poder

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.

ANEXO II

FORMULÁRIO

DECLARAÇÃO DE ACEITAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

NOME:_____

SERVIÇO / UNIDADE:_____

CATEGORIA PROFISSIONAL:_____

Declaro, sob compromisso de honra, que tomei conhecimento e me comprometo a respeitar os princípios, normas, obrigações e deveres instituídos no Código de Ética e Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca de Xira e documentos anexos, que me foram entregues para conhecimento.

Vila Franca de Xira, _____

Assinatura: _____