



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE VISEU

ENQUADRAMENTO

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprova o regime geral de prevenção da corrupção (RGPC), aplicável às pessoas coletivas que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

Este regime geral da prevenção da corrupção retira do domínio da *soft law* a implementação de instrumentos como os programas de cumprimento normativo, os quais deverão incluir os planos de prevenção ou gestão de riscos, os códigos de ética e de conduta, programas de formação, os canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

Este regime determina, também, a implementação de sistemas de controlo interno que assegurem a efetividade dos instrumentos integrantes do programa de cumprimento normativo, bem como a transparência e imparcialidade dos procedimentos e decisões.

A SCMV é uma associação de fiéis, com personalidade jurídica canónica, cujo fim é a prática das Catorze Obras de Misericórdia, tanto corporais como espirituais, visando o serviço e apoio com solidariedade a todos os que precisam, bem como a realização de atos de culto católico, de harmonia com o seu espírito tradicional, informado pelos princípios do humanismo e da doutrina e moral cristãs.

Para que a sua missão social seja alcançada, a SCMV entende ser essencial que a sua atividade seja desenvolvida num ambiente ético e responsável.

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

1. O Código de Ética e Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Viseu (SCMV), doravante designado, abreviadamente, por Código, consagra um conjunto de princípios e regras gerais em matéria de ética e de prática profissional a observar por todos os colaboradores da Instituição, no exercício das suas funções e nas relações entre si e com terceiros, baseados nos valores que pautam a atuação da Instituição.
2. O presente Código prevê as normas éticas que a SCMV entende que devem ser asseguradas, bem como as sanções para o seu incumprimento e é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, não impedindo, assim, a aplicação simultânea de regras disciplinares e de condutas específicas de grupos profissionais, bem como normas previstas em Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicáveis à Instituição ou no Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O disposto no presente Código é aplicável a todas as pessoas ao serviço da Instituição, independentemente do seu vínculo jurídico-laboral, incluindo trabalhadores, membros dos Órgãos Sociais, Irmãos, estagiários e voluntários, sendo todos, para os efeitos previstos neste Código, considerados como colaboradores.
2. O presente Código é, também, aplicável aos prestadores de serviços e entidades terceiras que se relacionem com a Instituição (sem prejuízo de estes últimos adotarem normas de conduta complementares às previstas neste instrumento).

Artigo 3.º

Objetivos

São objetivos deste Código:

- a) Identificar e clarificar as regras de conduta a que está vinculada a atividade dos colaboradores da SCMV;
- b) Reforçar a cultura organizacional comum;
- c) Orientar a atuação dos colaboradores da SCMV;
- d) Obter um compromisso individual e coletivo no respetivo cumprimento;

- e) Divulgar as regras de conduta da atividade dos colaboradores da SCMV;
- f) Promover a confiança pública na atividade desenvolvida pela SCMV.

Artigo 4.º

Disposições legais e regulamentares

O cumprimento das regras previstas neste Código não exonera os colaboradores da SCMV do cumprimento das restantes normas internas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Capítulo II

Princípios de Boa Conduta

Artigo 5.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas funções e atividades, todos os colaboradores da SCMV devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de lealdade, colaboração, boa-fé, responsabilidade, transparência, honestidade, discrição, de sigilo profissional, profissionalismo, integridade, não discriminação, isenção e imparcialidade, legalidade e prossecução dos interesses e da política de qualidade da Instituição.
2. Todos os colaboradores devem, igualmente, no âmbito das suas competências, adotar padrões elevados de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

Artigo 6.º

Princípios da Lealdade, Colaboração e Boa-Fé

1. No exercício da sua atividade, os colaboradores devem agir de forma leal e colaborante, gerando confiança na sua ação e em respeito pelos canais hierárquicos existentes na Instituição, devendo, também, garantir a transparência e capacidade de diálogo adequadas no trato com superiores hierárquico e pares, promovendo, assim, relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente.
2. Os colaboradores devem atuar segundo o princípio da boa-fé, garantindo uma interação justa e aliada aos princípios de Direito.
3. Incumbe ao colaborador, no âmbito do princípio da colaboração, prestar informações de forma clara, respeitosa e aceitar sugestões, contribuindo para que se estimule a participação na realização da atividade da Instituição.
4. Os colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna sendo que, a não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar a

evolução dos trabalhos, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas e a recusa em colaborar com os colegas, será considerada como violação dos princípios de lealdade e de colaboração.

Artigo 7.º

Princípios da Responsabilidade e do Profissionalismo

1. Os colaboradores devem agir sempre com zelo, eficiência e de forma comprometida com as responsabilidades e deveres que lhes sejam atribuídos, estando conscientes da sua importância, tendo em conta as expectativas dos outros face à sua conduta.
2. Os colaboradores devem adotar uma atitude de permanente atualização dos seus conhecimentos profissionais.
3. Os colaboradores devem, ainda, atuar dentro dos padrões de responsabilidade genéricos e socialmente aceites, de forma a manter e reforçar a confiança dos utentes/clientes da SCMV, contribuindo, assim, para o eficaz funcionamento dos serviços e da boa imagem institucional.
4. Os colaboradores devem reger a sua atuação pela valorização da eficiência, otimizando os recursos disponíveis.

Artigo 8.º

Princípios da Honestidade, da Discrição, da Integridade e do Sigilo Profissional

1. Os colaboradores devem reger-se segundo critérios de honestidade, discrição, integridade de carácter e respeito.
2. Os colaboradores devem guardar sigilo profissional relativamente a factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que não devam ser publicamente revelados.
3. Recai sobre os colaboradores o dever de guardar segredo, sigilo absoluto e reserva em relação ao exterior da SCMV, de toda a informação obtida no exercício das suas funções, salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da Lei, essa informação deva ser divulgada.
4. O dever de sigilo profissional mantém-se mesmo após os colaboradores cessarem a sua atividade na SCMV.

Artigo 9.º

Princípios da Isenção, da Imparcialidade e da Não Discriminação

1. Nas relações que estabeleçam na sua atividade, os colaboradores da SCMV devem abster-se de qualquer ação ou omissão arbitrária que prejudique os utentes/clientes da Instituição ou que se traduza num tratamento preferencial, privilegiando uns em detrimento de outros.

2. A atuação dos colaboradores não deve ser movida por interesses pessoais, familiares ou por pressões externas, estando impedidos de participar em decisões nas quais os próprios, ou membros da sua família, tenham interesses financeiros ou outros.

3. A SCMV defende procedimentos laborais orientados no sentido de estabelecer e manter uma cultura de respeito e tolerância pelo outro, sendo condenadas quaisquer formas de coação, comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana, de assédio, de abuso de poder ou de discriminação em razão da ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, convicções religiosas, língua, instrução, situação económica ou condição social.

Artigo 10.º

Princípio da Legalidade

Os colaboradores devem atuar em conformidade com o enquadramento legal da atividade da Instituição, devendo garantir o seu conhecimento e permanente atualização.

Artigo 11.º

Princípio da prossecução dos interesses e da política de qualidade da Instituição

Os colaboradores, no âmbito da sua atividade, devem prosseguir o interesse institucional, em respeito e alinhamento com a missão da SCMV, prevista no respetivo Compromisso, regendo-se por critérios de dignidade, qualidade, integridade, responsabilidade e competência.

Capítulo III

Relacionamento Interno

Artigo 12.º

Relacionamento Interpessoal

Nos seus contactos, os colaboradores da SCMV devem tratar-se com respeito mútuo e cortesia, promovendo ambientes saudáveis e de estreita colaboração, trabalhando em equipa, com vista à concretização de objetivos comuns.

Artigo 13.º

Utilização de Recursos

1. Todos os recursos afetos à atividade dos colaboradores devem ser utilizados, exclusivamente, para o exercício das respetivas funções, salvo se a utilização privada tiver sido expressamente autorizada.

2. As senhas de acesso aos sistemas informáticos e a plataformas de informação não devem ser partilhadas, devendo ser asseguradas credenciais de acesso individual a quem, por força das suas funções, a eles tenha de aceder.
3. Os colaboradores devem dar um bom uso aos recursos da SCMV, adotando medidas que evitem o desperdício e limitem os custos e despesas da SCMV e os custos ambientais, devendo, ainda, impedir qualquer utilização abusiva por parte de colegas e/ou terceiros.
4. Os colaboradores devem, ainda, adotar todas as medidas adequadas a otimizar o uso dos recursos disponíveis da forma mais eficaz e eficiente possível, limitando, assim, os custos e despesas da SCMV.

Artigo 14.º

Saúde e Segurança

Os colaboradores devem conhecer, cumprir e fazer cumprir as regras de higiene e segurança no trabalho.

Artigo 15.º

Prevenção de conflitos de interesses

1. Todos os colaboradores devem, no exercício das suas funções, adotar comportamentos de lealdade para com a SCMV, não utilizando a sua posição e conhecimentos privilegiados obtidos no exercício das suas funções para benefício pessoal e/ou de terceiros.
2. Para os efeitos previstos no número anterior, os colaboradores devem, nomeadamente:
 - a) Evitar intervir em processos de decisões que envolvam pessoas com quem tenham, ou tenham tido, laços de parentesco ou amizade ou organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado;
 - b) Evitar envolver-se em atividades que possam ser concorrentes com as desenvolvidas pela SCMV.
3. Na impossibilidade de se absterem de intervir nos processos identificados no número anterior, os colaboradores devem, imediatamente e por escrito, comunicar o potencial conflito ao respetivo superior hierárquico e ao Setor de Recursos Humanos, solicitando escusa (Anexo I), para que o seu superior avalie a situação e decida sobre a necessidade de nomear outra pessoa, para aquela situação em concreto.
4. Os trabalhadores têm, ainda, a obrigação de se abster de participar ou exercer outra atividade, remunerada ou não, noutras empresas ou organizações que ponham em causa o cumprimento dos seus deveres para com a SCMV ou que possam colidir com os interesses desta, salvo autorização prévia

expressa, devendo, para o efeito, apresentar pedido de acumulação de funções previamente ao respetivo exercício (Anexo II).

5. Aquando da entrada em vigor do presente Código, todos os trabalhadores que cumulem funções noutras empresas ou entidades, devem renovar o pedido referido no número precedente.

6. Os colaboradores têm, também, a obrigação de não exercerem funções em relação hierárquica ou funcional direta com familiares, exceto se tal for, expressamente, aprovado pela Mesa Administrativa.

7. Qualquer dúvida sobre condutas ou situações que possam gerar conflito de interesses entre o interesse pessoal do trabalhador e o seu dever de lealdade para com a SCMV, deve ser exposta às respetivas hierarquias.

Artigo 16.º

Abuso de poder

Os colaboradores da SCMV devem abster-se de utilizar as competências que lhe foram atribuídas para outros fins que não aqueles para os quais foram conferidas.

Capítulo IV

Relacionamento Externo

Artigo 17.º

Relação com terceiros

1. Os colaboradores devem adotar um comportamento cordial e objetivo no seu relacionamento com terceiros, baseando-se no respeito mútuo e educação, prestando informações de forma clara e rigorosa, em respeito dos deveres de lealdade e sigilo profissional.

2. Os colaboradores da SCMV não podem, em nome desta, realizar diligências sem que para tal estejam devidamente mandatados para o efeito.

3. No relacionamento com entidades de fiscalização, os colaboradores da SCMV designados para o efeito ou de cujas atribuições resulte a responsabilidade de colaboração, devem prestar todas as informações necessárias.

4. No que respeita à imagem pública da SCMV, os colaboradores não podem, por sua iniciativa ou a convite dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicitar artigos de opinião ou fornecer quaisquer informações institucionais sem que tenham autorização prévia expressa do superior hierárquico competente.

5. Os colaboradores da SCMV devem abster-se de solicitar ou aceitar quaisquer benefícios, presentes, convites, recompensas, remunerações ou qualquer outra espécie de gratificação que, de algum modo,

e independentemente do seu valor, sejam objetivamente suscetíveis de condicionar o exercício íntegro da sua função, com violação dos seus deveres de isenção, transparência e integridade.

6. Excetua-se do número anterior o recebimento de ofertas de valor simbólico, que não excedam a mera cortesia, de valor estimado não superior a €150,00.

7. As situações previstas no número anterior devem ser comunicadas ao responsável pelo cumprimento normativo, com uma breve descrição objetiva da circunstância que motivou a oferta, conforme Anexo III.

8. O valor das ofertas referidas no n.º 6 do presente artigo é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

Artigo 18.º

Confidencialidade

1. A SCMV preserva as informações confidenciais e proíbe os seus colaboradores de utilizarem informação privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros.

2. A SCMV tem, implementada, uma Política de Proteção de Dados Pessoais, com vista a assegurar o respetivo tratamento e segurança.

Capítulo V

Prevenção e combate à corrupção e infrações conexas

Artigo 19.º

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

1. A SCMV dispõe de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (doravante PPRCIC), que contém:

- a) uma identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a SCMV a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção e
- b) as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

2. Para efeitos do presente Código, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto -Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua

redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto -Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.

3. Do PPRCIC consta:

- a) As áreas de atividade da SCMV 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;
- c) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;
- d) Nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;
- e) A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo.

Artigo 20.º

Combate à corrupção

1. A SCMV condena, veementemente, qualquer prática de corrupção e infrações conexas por parte dos seus colaboradores.
2. Recai, sobre os colaboradores da SCMV, o dever de adotarem elevada conduta profissional e de agirem, em todas as circunstâncias, com respeito pelos princípios previstos neste Código, contribuindo para o combate a todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, e infrações conexas.
3. O incumprimento do presente Código pelos colaboradores da SCMV é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que possa dar lugar, nos termos da Lei.
4. No exercício do seu poder disciplinar, a SCMV pode aplicar, aos trabalhadores da Instituição, as seguintes sanções disciplinares, conforme artigo 328.º do Código do Trabalho:
 - 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.
5. A prática de atos de corrupção e infrações conexas pelos demais colaboradores da Instituição pode determinar a cessação do respetivo vínculo à Instituição, independentemente da sua natureza.

6. Sem prejuízo de eventuais sanções disciplinares, previstas no número quatro e da sanção de cessação do vínculo à Instituição, prevista no número anterior, poderá haver lugar a procedimento criminal, do qual resultem as seguintes sanções, correspondentes aos crimes a seguir elencados:

- i. Corrupção passiva: pena de prisão de um a oito anos;
- ii. Corrupção ativa: pena de prisão de um a cinco anos;
- iii. Recebimento e oferta indevidos de vantagem, na forma passiva: pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias;
- iv. Recebimento e oferta indevidos de vantagem, na forma ativa: pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias;
- v. Peculato: pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
- vi. Participação económica em negócio: pena de prisão até 5 anos ou pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias;
- vii. Concussão: 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; 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;
- viii. Abuso de poder: pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
- ix. Prevaricação: pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias; se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos e se dessa intenção resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos;
- x. Tráfico de influência: 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; 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;
- xi. Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito: pena de prisão até 12 anos, agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

Artigo 21.º

Dever de comunicação de atos irregulares no Canal de Denúncias Interno

1. Os colaboradores da SCMV têm o dever de comunicar, através do Canal de Denúncias Interno da Instituição, quaisquer comportamentos que venham a conhecer, no exercício das suas funções, que indiciem a prática de atos de corrupção e infrações conexas.
2. O incumprimento do dever descrito no número anterior pode configurar responsabilidade disciplinar e/ou penal, nos termos da Lei.
3. O *link* para o Canal de Denúncias Interno da SCMV está acessível na página institucional.
4. O Canal de Denúncias Interno da SCMV, devidamente regulamentado, garante uma apresentação segura de denúncias de irregularidades, pois assegura a confidencialidade ou o anonimato do denunciante, e a não retaliação sobre o autor das mesmas.

Capítulo VI

Prevenção e combate ao assédio

Artigo 22.º

Prevenção e combate ao assédio no local de trabalho

1. A SCMV repudia qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.
2. A SCMV dispõe de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma posição de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos subsumíveis em assédio no trabalho.

Capítulo VII

Boas práticas no tratamento de dados pessoais

Artigo 23.º

Política de proteção de dados

1. A SCMV atua no estrito cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados, tendo aprovado uma Política de Privacidade que estabelece as orientações a seguir por todos os seus colaboradores, alinhadas com as exigências de segurança e proteção dos dados pessoais a que acedem, no âmbito da respetiva atividade.

2. Todos os colaboradores estão obrigados a cumprir, e a fazer cumprir, as normas relativas à proteção de dados pessoais, devendo comunicar qualquer evento que quebre, ou possa quebrar, a segurança da informação obtida.
3. Os colaboradores que, no âmbito das suas funções, tenham de aceder a dados pessoais, ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados, não podendo utilizar essa informação para outros fins que não aqueles que motivaram o respetivo acesso.
4. A SCMV deve garantir que estejam previstas e definidas áreas de acesso restrito e controlado, que permitam o acesso, unicamente, a pessoas autorizadas e para o desenvolvimento das suas funções.

Capítulo VIII

Acompanhamento e aplicação do Código

Artigo 24.º

Cumprimento

1. Todos os colaboradores da SCMV, em especial os seus trabalhadores, têm o dever de cumprir, integralmente, o presente Código.
2. Por cada infração, é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, obrigatoriamente comunicado à Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Viseu.
3. Os pedidos de esclarecimento de dúvidas na interpretação ou aplicação do presente Código são dirigidos ao responsável pelo cumprimento normativo do Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

Artigo 25.º

Formação

1. A SCMV assegura a realização de programas de formação interna a todos os seus trabalhadores e dirigentes, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.
2. O conteúdo e a frequência da formação dos dirigentes e trabalhadores têm em conta a diferente exposição aos riscos identificados.
3. As horas de formação prevista no n.º 1 contam como horas de formação contínua que a SCMV deve assegurar a todos os seus trabalhadores.
4. A SCMV dará a conhecer, às entidades terceiras com as quais se relaciona, as políticas e procedimentos referidos no número 1.

Capítulo IX

Disposições Finais

Artigo 26.º

Divulgação e publicação

1. A SCMV promove o conhecimento do presente Código por todos os seus colaboradores através da assinatura da declaração constante do Anexo IV, que faz parte integrante do presente Código.
2. A SCMV assegura a publicidade deste Código junto dos seus colaboradores através da sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

Artigo 27.º

Revisão

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da SCMV que a justifique.

Artigo 28.º

Entrada em vigor

1. O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pela Mesa Administrativa da SCMV.
2. Este Código foi aprovado em reunião da Mesa Administrativa da SCMV realizada em 13/02/2025.



Anexos

Anexo I – Declaração de conflito de interesses

Nome: _____

Vínculo à SCMV (trabalhador/membro
dos Órgãos Sociais/estagiário/outro): _____

Serviço/valência: _____

Categoria profissional: _____

Declaro que:

Li o Código de Ética e Conduta da SCMV e não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram atribuídas na SCMV;

Li o Código de Ética e Conduta da SCMV e tenho os seguintes potenciais conflitos de interesses para o exercício das funções que me foram atribuídas na SCMV:

Potencial conflito	Descrição
Interesses financeiros:	
Atividade conflituante:	
Relação familiar:	
Outros:	

Declaro, ainda, por minha honra, a veracidade das informações atrás facultadas e que me comprometo a comunicar à SCMV qualquer alteração/atualização à informação, agora, transmitida.

Viseu, __/__/____

Assinatura: _____

Anexo II – Comunicação da intenção de desempenho de outras funções em cumulação com as desempenhadas na SCMV

Nome: _____

Vínculo à SCMV (trabalhador/membro dos Órgãos Sociais/estagiário/outro): _____

Serviço/valência: _____

Categoria profissional: _____

Comunico, pela presente, que pretendo iniciar, no dia __/__/____, na (identificar empresa/entidade) _____, as seguintes funções (breve descrição das funções): _____

As funções atrás descritas serão realizadas no seguinte horário: _____

Mais declaro que tais funções não irão comprometer o cumprimento dos seus deveres para com a SCMV nem colidem com os interesses desta e que qualquer alteração ao, agora, comunicado, será imediatamente comunicado.

Assim, solicito autorização para a acumulação pretendida.

Viseu, __/__/____.

Assinatura:

Anexo III – Comunicação de recebimento de ofertas de valor simbólico

Nome: _____

Vínculo à SCMV (trabalhador/membro dos Órgãos Sociais/estagiário/outro): _____

Serviço/valência: _____

Categoria profissional: _____

Comunico, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 17.º do Código de Ética e de Conduta da SCMV, que recebi, a título de mera cortesia, a oferta a seguir discriminada:

Identificação	Descrição
Artigo recebido:	
Pessoa (singular ou coletiva) que efetuou a oferta:	
Circunstância da oferta:	

Viseu, __/__/____.

Assinatura:

Anexo IV – Declaração de tomada de conhecimento, aceitação e compromisso de cumprimento do Código de Ética e Conduta da SCMV

Nome: _____

Vínculo à SCMV (trabalhador/membro dos Órgãos Sociais/estagiário/outro): _____

Serviço/valência: _____

Categoria profissional: _____

Declaro, sob compromisso de honra, que tomei conhecimento e que me comprometo a cumprir as regras, princípio e obrigações que decorrem do Código de Ética e Conduta da Santa Casa da Misericórdia de Viseu.

Viseu, __/__/____.

Assinatura: _____

