



LISTA DE REVISÕES

REVISÃO Nº	TIPO DE REVISÃO	PÁGINA(S)	DATA
0	Elaboração Inicial	Todas	15/07/2020
1	Atualização	1,2,3,5,8	11/02/2025

CLÁUSULA 1ª

Objeto e Âmbito

1. O Código de Ética e Conduta da Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Santo Tirso (ISCMSST) é um documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade da instituição e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar nas relações institucionais.
2. O presente documento estabelece os principais deveres de atuação, constituindo um instrumento que tem como princípio a promoção do respeito à valorização do indivíduo, à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa.
3. Pelo seu âmbito, demonstra e induz a necessidade de promoção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, nomeadamente com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

CLÁUSULA 2ª

Aplicação

1. Este Código de Ética e Conduta aplica-se:
 - a) A todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a ISCMST, mesmo que temporárias.
 - b) A todos/as os/as trabalhadores/as / colaboradores/as, voluntários/as e membros dos Órgãos Sociais.
 - c) A todas as relações no âmbito da atividade da ISCMST, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, nos diferentes serviços/valências, em viagens de trabalho.
 - d) Às relações no âmbito da atividade da ISCMST quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.
2. Aplica-se também a entidades terceiras contratadas, ou atuando em nome da ISCMST, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

Elaborado Sara Sousa	Aprovado João Pereira	Revisão 1	Data 11/02/2025	Página 1 de 8
-------------------------	--------------------------	--------------	--------------------	---------------



CLÁUSULA 3ª

Finalidades

O presente código tem como finalidade:

1. Divulgar os principais deveres de atuação dos/as referidos/as na cláusula 2ª e a prevenção e combate à prática de comportamentos reprováveis, nomeadamente assédio moral e sexual no trabalho.
2. Estabelecer princípios, valores e regras de natureza ética tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e infrações conexas e os riscos de exposição a estes crimes.
3. Contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

CLÁUSULA 4ª

Compromisso e Responsabilidades da ISCMST

1. O/A Diretor/a Geral, em representação da Mesa Administrativa, é responsável pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas que contrariem este Código de Ética e Conduta, presidindo à Comissão de Ética da ISCMST.
2. A Comissão de Ética da ISCMST é constituída por elementos representantes dos vários quadrantes institucionais:
 - a) Diretor/a Geral, em representação da Mesa Administrativa;
 - b) Diretor/a de Recursos Humanos, em representação dos/as trabalhadores/as / colaboradores;
 - c) Diretor/a de Serviços Sociais, em representação mesma da área social;
 - d) Diretor/a de Serviços de Saúde, em representação da área da saúde;
 - e) Diretor/a de Serviços Administrativos e Jurídicos, no âmbito jurídico.
3. Compete à Comissão de Ética zelar pela observância de elevados padrões de ética nos domínios de atuação da ISCMST:
 - a) Rececionando e tratando eventuais denúncias de incumprimento do presente código;
 - b) Procedendo à análise e reflexão sobre assuntos respeitantes a questões éticas relevantes para a atividade Institucional;
 - c) Emitindo pareceres e recomendações sobre questões éticas no domínio das atividades da ISCMST, por iniciativa própria ou mediante solicitação escrita.
4. Os seus pareceres não têm caráter vinculativo, sem prejuízo do determinado no regime legal aplicável à questão em apreciação.

Revisão	Data	Página 2 de 3
1	11/02/2025	



CLÁUSULA 5ª

Diligência

1. Os/as referidos/as na cláusula 2ª devem exercer as suas funções com o zelo, a eficácia, a responsabilidade e a exigência devidos, em escrupulosa observância das normas legais, regulamentares e internas em vigor.
2. Mais, devem assegurar um tratamento diligente e profissional a clientes, fornecedores, autoridades e todos/as com quem se relacionem.

CLÁUSULA 6ª

Lealdade

1. Os/as colaboradores/as devem utilizar o seu estatuto interno, bem como os recursos postos ao seu dispor, ao serviço da instituição e nunca em benefício pessoal ou de terceiros.
2. Aos/as colaboradores/as é exigido que, em todas as circunstâncias, mantenham um comportamento legal e eticamente correto.
3. No relacionamento interpessoal os/as colaboradores/as devem, entre si, observar os princípios de cooperação, civilidade e respeito, observando nas suas relações recíprocas um trato cordial, respeitoso e profissional.

CLÁUSULA 7ª

Confidencialidade

1. Os/as referidos/as na cláusula 2ª estão obrigados a proteger a confidencialidade da informação a que têm acesso no exercício das suas funções, não a podendo utilizar e fazendo cumprir o definido no Regulamento Geral de Proteção de Dados.
2. Não podem, em caso algum, divulgar informação que seja suscetível de originar comprometimento ou prejuízo, mesmo que potencial, da instituição.

CLÁUSULA 8ª

Proteção de Recursos

1. Os/s colaboradores/s devem zelar pela guarda, bem como pela prudente e eficaz utilização de todos os recursos postos ao seu dispor, sejam eles bens materiais, como por exemplo equipamentos e material informático, ou bens imateriais, como sejam informação confidencial e *passwords*.
2. Devem ainda, através dos meios que estiverem ao seu alcance, evitar, desencorajar e comunicar superiormente qualquer situação de potencial desvio ou perda de fundos, materiais, equipamento ou quaisquer bens.
3. Aqueles/as que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas da prática de quaisquer irregularidades suscetíveis de pôr em causa o bom nome da ISCMST, incluindo casos de fraude, corrupção, ou práticas lesivas dos interesses e da imagem pública, devem reportar a situação pelos meios e formas que estiverem internamente definidos, garantindo-se a respetiva confidencialidade e proteção da identidade, bem como a não retaliação sobre o autor da comunicação feita de boa-fé e de forma não anónima.

Revisão	Data	Página 3 de 8
1	11/02/2025	



CLÁUSULA 9ª

Confiança

1. Os/as colaboradores/as devem honrar os compromissos da ISCMST para com terceiros.
2. Mais, devem abster-se de qualquer conduta que possa afetar a confiança na instituição ou que possa pôr em causa o cumprimento, por esta, dos compromissos validamente assumidos com terceiros.

CLÁUSULA 10ª

Transparência, Justiça e Imparcialidade

1. Os/as referidos/as na cláusula 2ª devem adotar em todas as circunstâncias, incluindo nas relações recíprocas, uma postura pessoal e profissional honesta e verdadeira.
2. Devem relacionar-se entre si com respeito pela dignidade, ética, responsabilidade e competência profissional.
3. Na prossecução da Missão, da Visão e dos Valores institucionais, devem ainda ser garantidos idoneidade, igualdade, isenção e rigor na prestação de trabalho/serviços e em todas as situações.

CLÁUSULA 11ª

Sigilo

1. Os/as referidos/as na cláusula 2ª, mesmo após cessarem funções na Misericórdia, devem guardar rigoroso sigilo sobre todo o conhecimento que lhes advenha do exercício das suas funções, não podendo revelar quaisquer informações ou dados respeitantes à instituição, clientes, colaboradores/as e fornecedores, salvo nos casos previstos na lei.
2. Devem, ainda, cumprir e fazer cumprir as regras de segurança de informação e de controlo da sua circulação.

CLÁUSULA 12ª

Recetividade

1. Os/as colaboradores/as devem manifestar-se recetivos e abertos às reclamações e recomendações que lhes são apresentadas e dar cumprimento aos mecanismos que garantam uma atempada resposta, fazendo cumprir o definido no SGQ.
2. Mais, devem contribuir ativamente para a melhoria contínua do SGQ, de modo a otimizar recursos e satisfazer clientes.

Revisão	Data	Página 4 de 8
1	11/02/2025	



CLÁUSULA 13ª

Declarações Públicas

1. Os/as colaboradores/as só podem prestar declarações públicas que possam envolver a Misericórdia desde que tenham obtido prévia autorização da Direção Geral ou da Mesa Administrativa.
2. As declarações aos meios de comunicação social só podem ser efetuadas através dos canais definidos internamente, sendo vedado a todos/as fora desse quadro a prestação de qualquer informação e a confirmação ou negação de qualquer notícia respeitante à instituição.

CLÁUSULA 14ª

Integridade e Conflito de Interesses

1. Os/as colaboradores/as e membros dos Órgãos Sociais devem agir segundo critérios de retidão e honestidade, abstando-se de intervir na apreciação, decisão ou execução de operações ou processos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, ou quaisquer pessoas singulares a que estejam ligados por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza, ou pessoas coletivas que qualquer um daqueles, direta ou indiretamente, domine.
2. Os/as colaboradores/as devem revelar superiormente todas as situações suscetíveis de provocar conflito entre os seus interesses e os interesses da Misericórdia.

CLÁUSULA 15ª

Exclusividade

1. Os/as colaboradores/as devem, preferencialmente, trabalhar em regime de exclusividade com a Misericórdia.
2. A acumulação de funções ou desenvolvimento de outra atividade deve ser previamente comunicada e colocada à apreciação da Instituição.

CLÁUSULA 16ª

Solvência Pessoal

Os/as colaboradores/as devem abster-se de atividades que possam contribuir para a degradação da sua solvência, designadamente através de:

- a) Obtenção de crédito junto de outros/as colaboradores/as ou clientes;
- b) Obtenção de crédito junto de terceiros em montantes e condições desfavoráveis ou que excedam a sua capacidade de endividamento;
- c) Emissão de cheques sem cobertura;
- d) Prática de jogos de fortuna ou azar, com exceção de lotarias, apostas mútuas e outros jogos de ordem social explorados pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa ou por outra entidade autorizada.

Revisão	Data	Página 5 de 8
1	11/02/2025	



CLÁUSULA 17ª

Assédio

1. O assédio sexual e a intimidação são contrários à política da ISCMST e contra a promoção de condições dignas de trabalho. Assim:
 - a) Todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
 - b) O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e não são tolerados.
 - c) Aquele/Aquela que não cumprir este princípio fundamental está sujeito/a às sanções previstas.
3. Os/as referidos/as na cláusula 2ª devem abster-se de práticas que possam ser consideradas assédio.
4. O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percebidos como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador. O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:
 - a) Insinuações sexuais
 - Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido.
 - Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo.
 - Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
 - b) Atenção sexual não desejada
 - Convites para encontros indesejados.
 - Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
 - Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais.
 - Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos.
 - Olhares insinuantes.
 - Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.
 - c) Contacto físico e agressão sexual
 - Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar).
 - Agressão ou tentativa de agressão sexual.
 - d) Aliciamento
 - Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.
5. O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se. O assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

Revisão	Data	Página 6 de 8
1	11/02/2025	



- a) Isolamento social
 - Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas.
 - Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.
- b) Perseguição profissional
 - Definição de objetivos impossíveis de atingir.
 - Desvalorização sistemática do trabalho.
 - Funções desadequadas.
- c) Intimidação
 - Ameaças sistemáticas de despedimento.
 - Ter sido alvo de situações de *stress* com o objetivo de provocar descontrolo.
- d) Humilhação pessoal
 - Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

CLÁUSULA 18ª

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este código que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve contactar a Comissão de Ética da ISCMST.
2. Qualquer pessoa abrangida por este código deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.
3. As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela ISCMST relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.
4. A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

CLÁUSULA 19ª

Averiguação e Resolução

1. O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido pela Comissão de Ética da ISMST, com o apoio de trabalhadores/as ou colaboradores/as da ISCMST com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pelo/a Diretor/a Geral.
2. O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
3. O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunhas).

Revisão	Data	Página 7 de 8
1	11/02/2025	



CLÁUSULA 20ª

Sanções

1. Constitui infração disciplinar, passível de procedimento disciplinar ou outra sanção aplicável, a violação deste Código de Conduta.
2. Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
3. A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou utentes da ISCMST resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.
4. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
5. Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
6. As sanções podem ser estendidas a Órgãos Sociais e trabalhadores/as 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.
7. Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a ISCMST prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

CLÁUSULA 21ª

Vigência e Divulgação

O presente documento entra em vigor na data da respetiva aprovação, entanto estar sujeito a revisões periódicas, globais ou parcelares, devidamente identificadas na lista de revisões.

O documento será divulgado por todos os serviços e valências da ISCMST, com vista ao conhecimento pelos destinatários e ao esclarecimento das suas regras e aplicação.

Revisão	Data	Página 8 de 8
1	11/02/2025	