



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Santa Casa da Misericórdia de Vila Flor
Documento Institucional

Índice

Introdução	3
Princípios e Valores	3
Objetivos do Código de Ética e Conduta	4
Normas de Conduta Profissional	4
Relações Interpessoais	5
Confidencialidade e Proteção de Dados	5
Conflitos de Interesse	6
Recebimento de Ofertas e Hospitalidades	8
Responsabilidade Social e Comunitária	8
Procedimentos Internos de Denúncia e Sanções	9
Assinatura de Compromisso	15
Revisão e Entrada em Vigor	15
Publicidade	16

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Introdução

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Flor, enquanto instituição dedicada ao apoio social educação e à saúde, tem o dever de agir com total transparência, respeito e compromisso com princípios éticos e conduta profissional. Este Código de Ética e Conduta define as diretrizes que orientam a atuação dos colaboradores, garantindo que todas as atividades da instituição sejam conduzidas com elevados padrões de integridade, em conformidade com a legislação vigente e no respeito pelos direitos dos utentes.

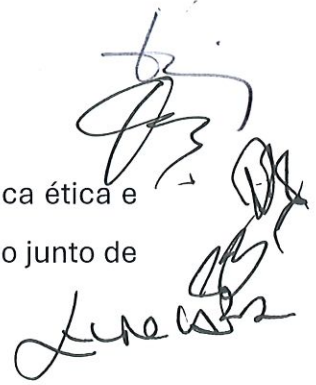
Princípios e Valores

A nossa atuação é guiada por valores fundamentais que refletem o compromisso da instituição com a ética e a procura da excelência também no cumprimento normativo. Para além de uma grande preocupação no conhecimento e cumprimento da lei, consideramos que todas as iniciativas da instituição devem sempre respeito à Ética e à Moral, garantindo um tratamento digno a todas as pessoas, independentemente de sua posição social, crenças ou origens. Praticamos a solidariedade, promovemos o bem comum e o apoio aqueles que mais necessitam. Atuamos com integridade, pautando-nos pela honestidade, transparência e responsabilidade em todas as nossas ações. Assumimos a responsabilidade de desempenhar as nossas funções com competência e em conformidade com as normas legais e institucionais. Além disso, valorizamos a confidencialidade, protegendo a privacidade e os dados pessoais de utentes, colaboradores e parceiros.

No desempenho das suas funções, todos os colaboradores, irmãos e voluntários devem agir com base nos princípios de: lealdade, responsabilidade, transparência, isenção, honestidade, independência, integridade, discrição e profissionalismo, assegurando sempre a qualidade dos serviços prestados e o interesse do público. Além disso, é fundamental que mantenham elevados padrões de ética profissional, evitando qualquer situação que possa gerar conflitos de interesse, garantindo assim a integridade e credibilidade da instituição.

Objetivos do Código de Ética e Conduta

Este Código de Ética e Conduta visa estabelecer diretrizes claras para a prática ética e responsável dentro da instituição, permitindo o seu conhecimento e divulgação junto de todos os *stakeholders* que quotidianamente fazem o dia a dia da instituição.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luisa', is located in the top right corner of the page. The signature is written in a cursive style and is positioned to the right of the main text block.

O principal objetivo deste Código é assegurar que todos têm acesso a informação relevante sobre a missão, a visão, os valores e princípios que a instituição prossegue na procura, designadamente, de um ambiente de trabalho respeitoso e harmonioso, promovendo a integridade e transparência nas relações tanto internas quanto externas. Além disso, procura fortalecer uma cultura organizacional de cumprimento, ética e moral, gerando um impacto positivo na comunidade por forma a garantir a sustentabilidade da própria instituição.

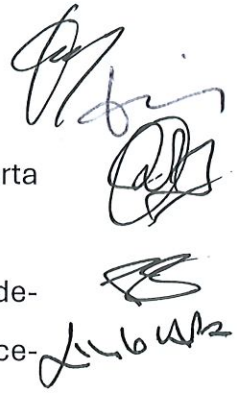
Normas de Conduta Profissional

As Normas de Conduta Profissional estabelecem que todos os colaboradores devem tratar os utentes com respeito, empatia e profissionalismo, sempre promovendo sua dignidade e bem-estar.

A prestação de cuidados deve ser feita com competência, responsabilidade e compromisso, em conformidade com os princípios éticos e os direitos dos utentes.

Além disso, espera-se que os colaboradores mantenham um comportamento honesto e transparente em suas ações profissionais e nas interações com os demais. A prática de discriminação, assédio ou qualquer forma de abuso será considerada uma violação grave deste Código.

No exercício das suas funções todas as pessoas que integram os órgãos sociais, assim como trabalhadores e demais colaboradores, 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



dávivas), como contrapartida de qualquer atuação, exceto se, no caso concreto, a oferta ou hospitalidade se considere de valor reduzido e não excedam a mera cortesia.

Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores 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 instituição. E caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente nos projetos ou trabalhos em execução, os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores ficam obrigados a informar, de imediato, o responsável pelo cumprimento normativo das medidas de prevenção da corrupção, através do Canal de Denúncia.

Relações Interpessoais

As relações interpessoais entre os elementos dos órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores, assim como voluntários deve ser baseado no respeito mútuo, colaboração e trabalho em equipa. Cada membro deve contribuir para a criação de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, onde todos se possam expressar livremente, sem receios de julgamentos ou culpabilização.

O surgimento de conflitos deve ser evitado, mas sempre que aconteçam é importante que sejam tratados de forma construtiva e, se necessário, resolvidos por meio dos canais apropriados definidos pela instituição para cada caso concreto, reportando sempre ao superior hierárquico o qual deve mediar a sua resolução.

A ressalva da intimidade da vida privada é um direito de todos os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores, assim como os voluntários que deverá ser respeitada imperativamente, assim como deverá existir uma colaboração assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa

Confidencialidade e Proteção de Dados

A **SCMVF** atua em conformidade rigorosa com os princípios estabelecidos no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, e com a legislação nacional de proteção de



dados, em todas as suas atividades de tratamento de dados pessoais sob sua responsabilidade.



Para complementar a referida legislação, a adoção de uma Política de Proteção de Dados Pessoais que defina as orientações a serem seguidas por todos os seus colaboradores e prestadores de serviços, servirá para melhor proteger os direitos dos titulares de dados pessoais e evitar a sua eventual fuga ou perda. Esta política visa a adoção de padrões de segurança para proteção de dados pessoais e a garantia da legalidade dos tratamentos, sendo parte integrante do presente Código.

Todos os elementos dos órgãos sociais, trabalhadores e demais colaboradores, assim como voluntários, que no exercício da respectiva função ou no âmbito da atividade da instituição acedam ou tratem de dados pessoais estão obrigados a obedecer e a fazer cumprir as normas relativas à confidencialidade e proteção de dados pessoais e têm a incumbência de zelando pela mesma e proceder à imediata comunicação ao responsável pelo cumprimento normativo de qualquer evento que provoque, ou que possa provocar, uma quebra da segurança da informação.

Conflitos de Interesse

Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade, isenção e transparência da conduta ou decisão do membro do órgão social, dirigente, trabalhador ou colaborador.

Todos os do membro dos órgãos sociais e colaboradores, na execução das suas funções e responsabilidades, deverão assumir um comportamento leal para com a Instituição, não utilizando a sua posição para benefício próprio ou no interesse de terceiros. Nessa medida, devem os colaboradores:

- a) Estar especialmente atentos a qualquer tentativa, proposta ou ação que configure uma infração a este Código, evitando assim situações em que seus interesses pessoais possam interferir com suas responsabilidades

profissionais e a missão da instituição.

- b) Caso surja qualquer situação que possa gerar um conflito de interesse, é essencial que seja comunicada ao superior hierárquico ou ao responsável do cumprimento normativo, a fim de ser devidamente avaliada e orientada.

[Handwritten signatures and initials]

Os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores da entidade não podem intervir no processo de decisão sempre que estiverem em causa procedimentos internos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros, designadamente, 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, objetividade e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção, objetividade e rigor devidos no exercício das suas funções e dos poderes que estatutariamente lhe estejam conferidos.

A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis, não podendo os envolvidos ter qualquer tipo de intervenção, direta ou indireta, na justa composição do litígio.

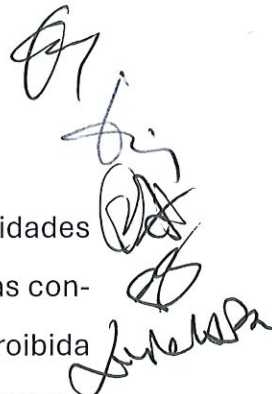
Sempre que algum dos elementos que integrem os órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores que, no exercício das respetivas funções ou realização de tarefas, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato ao órgão que integram, seu superior hierárquico ou responsável do setor de atividade, respetivamente.

Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos órgãos sociais e dos trabalhadores, cabe à SCMVF adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto.



Recebimento de Ofertas e Hospitalidades

Os órgãos sociais e os trabalhadores devem recusar, em regra, as ofertas e hospitalidades recebidas de terceiros. Estas apenas poderão ser recebidas quando se enquadrarem nas condutas socialmente adequadas e conforme aos usos e costumes. É estritamente proibida a aceitação de ofertas em dinheiro, transferências, cheques, vales de refeição, bilhetes e entradas em eventos, independentemente do montante, bem ou serviço, em contrapartida por qualquer decisão, ação ou serviço, ainda que respeitem os deveres da função.



São considerados aceites as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes, e de acordo com a adequação social ao caso particular, 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.

As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150€ (euro), recebidas por elementos dos órgãos sociais, trabalhadores e colaboradores no âmbito do exercício das suas funções, são obrigatoriamente declarados à instituição.

Quando o elemento do órgão social, trabalhador ou colaborador receber de uma mesma entidade ou pessoa, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfazam o valor de 150,00€ (euro), deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.

A aceitação e destino de ofertas e hospitalidades dirigidos à instituição é decidido pela sua Mesa Administrativa após registo da mesma.

Responsabilidade Social e Comunitária

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Flor mantém um compromisso constante com o desenvolvimento da comunidade local, além de se dedicar à promoção de ações voltadas ao apoio dos mais necessitados.

Os colaboradores têm o papel fundamental de se engajar em iniciativas que visem a

melhoria da qualidade de vida da população, reforçando os valores de solidariedade e inclusão social.

Procedimentos Internos de Denúncia e Sanções

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Flor disponibiliza um canal de denúncia formal e confidencial, permitindo que todos os colaboradores possam reportar qualquer violação ao Código de Ética e Conduta.

Este canal, acessível através de www.misericordiavilafior.com, assegura que todas as denúncias sejam tratadas com a máxima confidencialidade. As denúncias podem ser realizadas de forma anônima ou identificada, conforme a preferência do denunciante.

A instituição compromete-se a garantir que não haverá qualquer represália contra quem denunciar de boa-fé. Atos de retaliação, como assédio ou discriminação, os quais serão tratados com rigor, e após a conclusão do procedimento próprio e audição dos interessados, resultarão em ações e aplicação de sanções adequadas e proporcionais a prevenir a sua repetição e promover a sua repressão.

Infrações à Lei ou Código de Conduta.

As consequências decorrentes da violação da lei, regulamentos e deste código de conduta poderá corresponder à aplicação de penas, multas, coimas e sanções disciplinares infra identificadas e nos termos e procedimentos legalmente previstos, designadamente, com audição prévia dos visados antes da aplicação de qualquer sanção. Assim, os crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subseqüentes alterações:

Corrupção (art.º 373.º)	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 ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito
-------------------------	---

	<p>anos.</p> <p>2 - Se o ato 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.</p>
<p>Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372.º)</p>	<p>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.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer ao 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.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>
<p>Peculato (art.º 375.º)</p>	<p>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.</p> <p>2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar, ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p>
<p>Peculato de uso (art.º 376.º)</p>	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinam, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos</p>

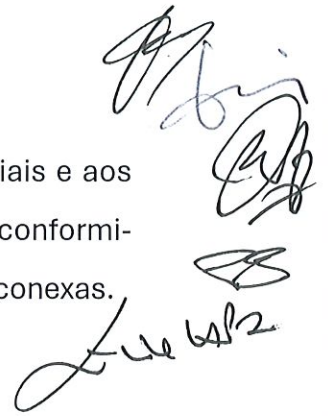
	<p>ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>
Participação económica em negócio (art.º 377.º)	O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico 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.
Concussão (art.º 379.º)	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes 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, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</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.</p>
Abuso de poder (art.º 382.º)	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.
Tráfico de influência (art.º 335.º)	<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:</p> <p>a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber;</p>

[Handwritten signatures and initials in the top right corner]

	<p>b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se o fim for o de obter uma decisão ilícita 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:</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>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>
Branqueamento (art.º 368.º-A)	<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 reação 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.</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>
Conceito de funcionário (art.º 386.º)	<p>Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:</p> <p>g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social;</p>

Constitui infração disciplinar, passível de sanção e procedimento disciplinar, a violação

deste Código de Conduta. 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.



**Artigo 128.º do Código do Trabalho
(Deveres do trabalhador)**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- 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;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- 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;
- 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;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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.

**Artigo 328.º do Código do Trabalho
(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 coletiva 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 infrações 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 infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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 coletiva de trabalho.

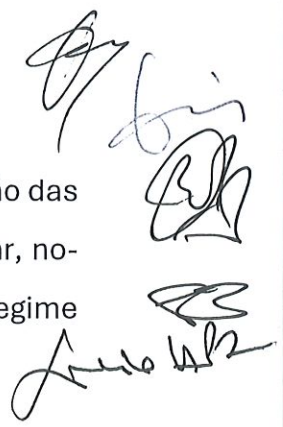
5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

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

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.

A identificação de uma infração, seja ela penal ou disciplinar, 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 15º do Regime Geral de Prevenção de Corrupção.



Assinatura de Compromisso

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Flor requer que todos os colaboradores leiam, compreendam e assinem este Código de Ética e Conduta, formalizando seu compromisso de adesão. A assinatura do código é obrigatória e serve como confirmação de que o colaborador se compromete a seguir os princípios e normas aqui estabelecidos.

A assinatura do compromisso ocorrerá durante o processo de integração de novos colaboradores ou sempre que houver uma revisão do código.

O colaborador deverá assinar um termo de adesão, no qual confirma que recebeu, leu e está ciente das responsabilidades e obrigações que lhe são atribuídas dentro da organização, nos termos do **ANEXO III**.

Revisão e Entrada em Vigor

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Flor compromete-se a rever, sempre que necessário, este Código de Ética e Conduta, garantindo que ele esteja sempre em conformidade com as mudanças legais e com as melhores práticas do mercado.

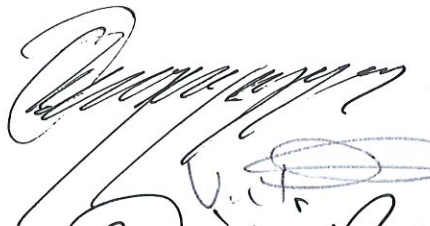
A revisão será conduzida pela Mesa Administrativa da instituição, e qualquer alteração significativa será comunicada a todos os colaboradores, assim como serão disponibilizadas sempre as últimas versões para devida leitura e assinatura, conforme o processo descrito no item anterior.

O presente Código foi aprovado pela Santa Casa da Misericórdia de Vila Flor a 22 de dezembro de 2025, e entra em vigor no dia da sua publicação na página oficial da **SCMVF**.

Publicidade

A publicidade do Código de Conduta é efetuada aos seus trabalhadores, colaboradores e público em geral será feita na sua página oficial na internet, no prazo de dez dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões, estando uma cópia impressa disponível nos serviços administrativos da instituição.

Vila Flor, 22 de dezembro de 2025



~~António Luís Pereira~~
António Luís Pereira
Centro José Sampaio da Barros