	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

## 1 - ÂMBITO

- O presente Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e demais colaboradores da Unidade de Saúde da Ilha de São Miguel (USISM), independentemente do tipo de vínculo jurídico, das suas funções ou grupo profissional e da sua posição na hierarquia. Assume a forma de compromisso, promovendo a adesão dos colaboradores.


## 2 - OBJETIVOS

- O presente Código de Ética e Conduta pretende que os trabalhadores e demais colaboradores tenham a capacidade de:
  - Identificar e cumprir com os princípios éticos aqui descritos, levando à sua escrupulosa observância;
  - Promover o cumprimento da Missão e dos Objetivos da USISM;
  - Reconhecer a relevância social das funções e atividades exercidas, num sector particularmente crítico para o bem-estar da comunidade e para o desenvolvimento económico e social da Região Autónoma dos Açores, em específico da ilha de São Miguel;
  - Identificar com clareza as consequências dos seus atos e comportamentos na vida de todos os utentes da USISM e demais membros da comunidade;
  - Assumir plenamente a responsabilidade pelos seus atos.
- Com o presente código de ética, os trabalhadores e demais colaboradores da USISM, no exercício das suas funções, devem ainda:
  - Obter ganhos de transparência na relação com os cidadãos e outras organizações públicas, privadas e do sector social, com as quais desenvolve relações;
  - Reforçar a proximidade com os seus utentes e demais membros da comunidade, estreitando assim uma relação que se quer de parceria e cocriação de saúde;
  - Manter e desenvolver uma correta atitude de modo que sejam reconhecidos como profissionais de excelência pela comunidade que servem.
- Em complemento aos princípios éticos que reconhece e às normas de conduta que promove, a USISM assume os seguintes compromissos com os seus trabalhadores e demais colaboradores:
  - Assumir uma postura de parceria com os agentes e atores interessados nos processos, assegurando proativamente a transparência e a equidade;
  - Demonstrar iniciativa e diligência na resolução de problemas;
  - Assegurar a coerência técnica na aplicação prática da legislação em vigor;
  - Facilitar os mecanismos de apresentação de reclamações e responder adequada e atempadamente às mesmas.

## 3 - REFERÊNCIAS

- Direção-Geral da Saúde – Departamento da Qualidade na Saúde (2023). *Manual de Standards de Unidades Gestão Clínica: ME 5 1\_08*. Lisboa: DGS; Standard 01.16\_02;

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>		<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>
2025/01	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)	2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02	1 de 13


	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

- Constituição da República Portuguesa, Decreto de Aprovação da Constituição, de 10 de abril de 1976, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Carta Ética da Administração Pública - Dez Princípios Éticos da Administração Pública (1997);
- Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual (Código Penal).
- GeU.300.4.1/A - Manual de Boas Práticas no Atendimento.

#### 4 - NORMAS E RESULTADOS ESPERADOS

- A USISM é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia administrativa e financeira e sob tutela da Secretária Regional da Saúde e Segurança Social. Tem como missão a promoção da saúde na sua área geográfica, através de ações de educação para a saúde, prevenção e prestação de cuidados de saúde primários e continuados.
- A USISM exerce as suas atribuições no âmbito geográfico da ilha de São Miguel, dirigindo a sua ação aos indivíduos, famílias, grupos e demais membros da comunidade residente ou temporariamente deslocada na ilha. A sua orgânica foi aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2011/A, de 9 de dezembro.
- O presente Código de Ética e Conduta estabelece os princípios e normas de conduta que devem pautar a atuação da USISM e dos seus trabalhadores e demais colaboradores, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades, regulando o comportamento dos mesmos no que diz respeito a conflitos de interesses, sigilo profissional e deteção e comunicação de possível corrupção e/ou fraude, entre outros.
- Os princípios e normas aqui descritos têm em consideração as crescentes expectativas dos utentes e demais membros da comunidade relativamente à conduta dos trabalhadores e demais colaboradores da USISM e decorrem dos preceitos gerais aplicáveis à Administração Pública Regional, designadamente no que diz respeito a direitos, deveres e responsabilidades dos trabalhadores em funções públicas, designadamente:
  - Constituição da República Portuguesa, Decreto de Aprovação da Constituição, de 10 de abril de 1976, na sua redação atual;
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
  - Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
  - Carta Ética da Administração Pública - Dez Princípios Éticos da Administração Pública (1997);
  - Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual.
- O Código de Ética e Conduta tem ainda como referência os valores pelos quais a USISM e os seus trabalhadores e demais colaboradores se pautam, conforme citados nos diversos instrumentos de gestão (i.e., planos e relatórios de atividades), e que resultam de reflexão conjunta dos mesmos.

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>	<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>
2025/01	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)	2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02

	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

**Parte I**  
**Enquadramento**

**Artigo 1.º**  
**Objeto**

- O presente Código de Ética e de Conduta, estabelece um conjunto de normas de ética e de comportamento profissional, a observar não só pelos trabalhadores e dirigentes da USISM como também por todos aqueles que com ela colaboram, quer no exercício das suas funções, quer nas relações entre si e com terceiros.


**Artigo 2.º**  
**Âmbito**

- O Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e demais colaboradores da USISM, independentemente do tipo de vínculo jurídico, das suas funções ou grupo profissional e da sua posição na hierarquia. Assume a forma de compromisso, promovendo a adesão dos trabalhadores e demais colaboradores.

**Artigo 3.º**  
**Princípios**

- Todos os trabalhadores e demais colaboradores, que mantêm uma relação jurídica com a USISM, independentemente do tipo de vínculo, devem respeitar os princípios da Carta Ética da Administração Pública e de outras normas específicas, no seu relacionamento com os cidadãos e entidades, designadamente:
  - Princípio da Legalidade** - Atuam em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites das competências que lhes foram conferidas e de acordo com as orientações legítimas dos seus superiores hierárquicos, em conformidade com os respetivos fins;
  - Princípio da Proporcionalidade** - No exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa;
  - Princípio da Colaboração e da Boa Fé** - No exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;
  - Princípio da Informação e da Qualidade** - Devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida;
  - Princípio da Lealdade** - No exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
  - Princípio da Confidencialidade e Sigilo** - Sem prejuízo dos princípios legais, não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas ao exercício das suas funções, em razão da sua atividade profissional e devem guardar todas as informações a que tiverem acesso, ao que acresce a observância do princípio do segredo estatístico e a política de confidencialidade estatística;

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>		<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>
2025/01	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)	2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02	3 de 13

	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

- 1.7. **Princípio do Interesse Público** - Respeitam e privilegiam os direitos e interesses dos utentes e demais membros da comunidade que servem, em detrimento de interesses particulares ou de grupos;
- 1.8. **Princípio da Integridade** - Atuam com honestidade, retidão, diligência e imparcialidade, prestando particular atenção a gestos de terceiros que possam induzir vantagens ilícitas, de modo a prevenir e combater tentativas de corrupção;
- 1.9. **Princípio da Responsabilidade** - Agem de forma profissional, consciente e refletida, cumprindo com diligência as tarefas e atividades com as quais se comprometem e assumindo as consequências dos seus atos;
- 1.10. **Princípio da Transparência** - Desenvolvem relações de confiança com todas as partes interessadas, através de uma comunicação transparente, não discriminatória, aberta e dialogante;
- 1.11. **Princípio da Independência** - Atuam com imparcialidade e cumprem os preceitos deontológicos comuns aos trabalhadores de serviços públicos e, em particular, dos grupos profissionais aos quais pertencem;
- 1.12. **Princípio da Igualdade** - Consideram que todos os cidadãos são iguais perante a lei, não podendo ser alvo de qualquer discriminação, designadamente, com base em ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, limitações físicas, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- 1.13. **Princípio da Imparcialidade** - Tratam de forma justa e imparcial os utentes e demais membros da comunidade, adotando critérios objetivos e imparciais, evitando práticas e decisões arbitrárias e assumindo posições neutras sempre que estejam em causa interesses não convergentes entre diferentes interlocutores;
- 1.14. **Princípio do Zelo** - Procuram, no exercício das suas funções, criar valor para os utentes e demais membros da comunidade, pautando a sua conduta por critérios de eficácia, eficiência e qualidade.

## Parte II Normas Éticas

### Artigo 4.º

#### Relacionamento com a comunidade e com o ambiente

1. Os trabalhadores da USISM reconhecem que, no exercício das suas funções, estão ao serviço exclusivo dos seus utentes e demais membros da comunidade, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
2. Os trabalhadores da USISM prestam cuidados com os mais atuais e elevados padrões de segurança e qualidade e de acordo com as melhores práticas e segurança do utente;
3. Os trabalhadores da USISM são educados e corteses no trato presencial, telefónico e por escrito com os utentes e demais membros da comunidade, escutando e acolhendo diligentemente os seus pedidos e sugestões e prestando informação clara, simples e rigorosa, de modo solícito e célere;

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>	<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>
2025/01	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)	2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02



	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

- Os trabalhadores da USISM gerem os recursos disponíveis para a concretização das suas atividades de modo sustentável, assegurando a sua otimização, bem como o cumprimento das normas ambientais, salvaguardando o bem-estar das gerações futuras;
- Os trabalhadores da USISM devem estar conscientes do impacto das suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente e adotar um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável.

#### **Artigo 5.º**

##### **Relacionamento entre dirigentes e trabalhadores**


- Os dirigentes e demais trabalhadores da USISM devem respeitar as diferenças de personalidade, conhecimento, competências e idiossincrasias, reconhecendo a individualidade de cada pessoa;
- Os dirigentes e demais trabalhadores da USISM devem cooperar de forma estreita com vista à prossecução do serviço e do interesse público, no reconhecimento de que todos desempenham um papel essencial na organização;
- Os dirigentes da USISM comprometem-se a encorajar e a acolher iniciativas e sugestões dos trabalhadores, incentivando-os a participarem ativamente na gestão diária da organização, numa perspetiva de melhoria contínua. Promovem ainda a formação e a autoformação, fomentando o desenvolvimento organizacional;
- Os dirigentes da USISM respeitam a autonomia técnica dos colaboradores, assumindo estes, por sua vez, a responsabilidade dos seus atos e decisões;
- Os dirigentes e demais trabalhadores da USISM comunicam de forma clara, expressando expectativas, apreciações do trabalho desenvolvido e oportunidades de melhoria, de modo a contribuir para o estabelecimento de relações interpessoais abertas e afáveis, propiciadoras do desenvolvimento harmonioso da organização.

#### **Artigo 6.º**

##### **Relacionamento com a comunicação social**

- Os trabalhadores da USISM devem abster-se de falar em nome da USISM ou de fornecer informação sobre a atividade da mesma sem que para tal tenham sido mandatados pelo Conselho de Administração;
- Os trabalhadores mandatados para estabelecer relação com a comunicação social devem fazê-lo com zelo, transparência e diligência, considerando a relevância e o papel do sector da comunicação social nas sociedades democráticas;
- Atendendo às especificidades do sector da saúde e à importância da literacia e da educação em saúde, incentiva-se os profissionais de saúde a colaborar com os órgãos de comunicação social, sempre que o Conselho de Administração assim o solicite, tendo em vista a disseminação de mensagens promotoras de estilos de vida saudáveis.

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>		<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>
2025/01	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)	2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02	5 de 13

	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

**Parte III**  
**Normas de Conduta**

**Artigo 7.º**

**Ofertas, Gratificações, Benefícios, Hospitalidades e Vantagens**

1. Todos os trabalhadores e demais colaboradores, não podem solicitar, receber ou aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes, ofertas ou outros benefícios que excedam a mera cortesia e, como tal, possam influenciar, ou que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções;
2. Aquando da ponderação exigida no número anterior deve ser considerado se a aceitação da oferta ou outro benefício poderá comprometer a imparcialidade do destinatário ou prejudicar a reputação e confiança da USISM. Existindo dúvida, deve ser consultado o respetivo superior hierárquico;
3. É possível aceitar ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, em cada ano civil, cujo valor se considere igual ou inferior a 150 €, desde que não sejam suscetíveis de condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções;
4. Quando um trabalhador e demais colaboradores sejam incumbidos de entregar a terceiro uma oferta institucional deve evidenciar e salientar claramente a natureza institucional da mesma e proceder ao seu registo junto do Secretariado do Conselho de Administração.
5. Todos os trabalhadores e demais colaboradores devem abster-se de aceitar convites de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a independência no exercício das suas funções, salvo exceção legalmente prevista;
6. Os trabalhadores e demais colaboradores devem abster-se, fora dos parâmetros de razoabilidade e de adequação social, de usar ou de permitir que terceiros utilizem as instalações ou os meios disponibilizados pela USISM para promoção de interesses privados;
7. Toda e qualquer oferta deve ser comunicada ao Secretariado do Conselho de Administração, no prazo de 15 dias úteis, que delas mantém um registo público, onde fica incluído a identificação do doador;
8. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva ou relacionadas entre si, no decurso de um ano civil;
9. Todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, podem ser aceites.

**Artigo 8.º**

**Conflitos de Interesses**

1. É vedado a todos os trabalhadores e demais colaboradores, a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflitos de interesses;
2. Sem prejuízo do disposto em legislação específica, entende-se que, para efeitos do presente código, existe conflito de interesses sempre que um trabalhador da USISM tenha interesse pessoal ou privado

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>	<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>	
2025/01	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)				
		2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02	6 de 13



	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções;

3. Para efeitos do presente Código, entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos;
4. O dever de confidencialidade mantém-se após o termo do exercício de funções dos trabalhadores da USISM, não devendo ser divulgadas quaisquer informações a que tenham tido acesso no âmbito do exercício de funções, nem utilizar as mesmas para benefício próprio;
5. Os trabalhadores e dirigentes da USISM que, no exercício das suas funções estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência aos seus superiores hierárquicos, através do preenchimento e assinatura da ficha de registo *FR.01.CA.400.2.01/A - Declaração Conflitos Interesses* (anexo I) e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais;
6. As informações contidas na ficha de registo *FR.01.CA.400.2.01/A - Declaração Conflitos Interesses* são confidenciais;
7. Caberá ao superior hierárquico, ou ao Conselho de Administração, tomar as medidas consideradas indispensáveis para a resolução de eventuais conflitos de interesse;
8. No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como o modelo previsto no referido Código.

#### **Artigo 9.º**

##### **Acumulação de funções**


1. A acumulação com outras funções públicas e ou com funções ou atividades privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita, respetivamente, às regras previstas no artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e nos artigos 21.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

#### **Artigo 10.º**

##### **Irregularidade, Fraude, Corrupção e Infrações Conexas**

1. Sem prejuízo do disposto em legislação específica, para efeitos do presente código entende-se por:
  - 1.1. **Irregularidade** - qualquer violação de uma disposição legal que resulte de um ato ou omissão de um agente económico que tenha ou possa ter por efeito lesar o orçamento regional, nacional ou comunitário, quer pela diminuição ou supressão de receitas provenientes de recursos próprios, quer por uma despesa indevida;
  - 1.2. **Fraude** - um ato ilegal ou desonesto de má-conduta, com o intuito da obtenção de um benefício ou encobrimento de uma responsabilidade, caracterizado pela intenção deliberada de dissimulação ou pela falsa representação, que pode levar a um prejuízo. “Consiste na prática de

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>	<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>	
2025/01	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)				
		2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02	7 de 13

	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro”;

### 1.3. Corrupção:

a) **Passiva** – o facto de um trabalhador, que por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar, prometer ou receber vantagens de qualquer natureza, para si próprio ou para terceiros, ou aceitar a promessa dessas vantagens, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas- **previsto e punível nos termos do artigo 373.º do Código Penal;**

b) **Ativa** – o facto de uma pessoa dar ou prometer intencionalmente, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, uma vantagem de qualquer natureza a um trabalhador e demais colaboradores, para este ou para terceiros, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas - **previsto e punível nos termos do artigo 374.º do Código Penal;**

- As situações de corrupção podem configurar Infrações Conexas que consistem em recebimento e oferta indevidas de vantagem (p.e.p. pelo art.º 372.º do Código Penal) , branqueamento de capitais, falsas declarações, falsificação, fraude na obtenção ou desvio de fundos, subsídio ou subvenção, e as que são identificadas como: tráfico de influência, peculato (p.e.p. pelo art.º 375.º e pelo art.º 376.º ambos do Código Penal), suborno, participação económica em negócio, abuso de poder( p.e.p. pelo art.º 382.º do CP);
- As situações descritas podem ocorrer tanto a nível interno como externo e podem ser perpetuadas por trabalhadores e demais colaboradores, quer sejam prestadores de serviços, fornecedores ou outro tipo de entidades terceiras agindo de forma individual ou em conluio com outros;
- A USISM está empenhada em operar de acordo com os mais altos padrões éticos e morais;
- O Conselho de Administração é o órgão responsável pela implementação dos mecanismos de prevenção, deteção e resposta a casos de fraude e conduta irregular estabelecido no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC).


### Artigo 11.º

#### Deteção e dever de comunicação de situação de fraude ou corrupção

- A conformidade com o Mecanismo Anticorrupção é obrigatória, devendo ser respeitado por todos;
- Todos os trabalhadores, dirigentes e demais colaboradores são responsáveis pela prevenção e deteção de situações de fraude que possam vir a ocorrer ou tenham ocorrido na USISM, e devem dar disso conhecimento ao seu superior hierárquico ou ao Conselho de Administração;
- Sempre que existam suspeitas fundadas ou tenham conhecimento da ocorrência de casos de suspeitas de fraude, situações de má conduta, de atos irregulares que possam vir a acontecer, de atividades de abuso de informação privilegiada ou corrupção em geral, os trabalhadores, dirigentes e demais colaboradores têm a obrigação de os reportar;

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>		<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>
2025/01	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)	2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02	8 de 13



	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

4. Todas as eventuais violações aos princípios e regras descritas neste Código, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, devem ser reportadas;
5. A denúncia é, obrigatoriamente, realizada por escrito, contendo a descrição pormenorizada dos factos e comunicada de acordo com a ficha de registo *FR.01.CA.400.02/A - Comunicação de Não Conformidade - Código de Ética e Conduta* (anexo II);
6. O envio da denúncia é realizado através do canal de denúncias com o endereço eletrónico: [usismiguel.denuncia@azores.gov.pt](mailto:usismiguel.denuncia@azores.gov.pt), da responsabilidade do Gabinete Jurídico, que assegurará a confidencialidade;
7. Em alternativa, ao disposto no número anterior, poderá a denúncia ser enviada ao Gabinete Jurídico, em envelope fechado, contendo a indicação de “Comunicação de desconformidade face ao Código de Ética e Conduta - Confidencial”, sendo igualmente assegurada a respetiva confidencialidade;
8. Os trabalhadores, dirigentes ou demais colaboradores que comunicarem ou impedirem a realização de atividades ilícitas, não poderão ser, por esse facto, prejudicados a qualquer título.

**Artigo 12.º**  
**Confidencialidade e sigilo**

1. Os trabalhadores e demais colaboradores estão sujeitos a um dever de confidencialidade e de sigilo;
2. O dever de confidencialidade e de sigilo mantém-se após o termo do exercício de funções dos trabalhadores, dirigentes e demais colaboradores, não devendo ser divulgadas quaisquer informações a que tenham tido acesso, nem utilizar as mesmas para benefício próprio ou de terceiros.

**Artigo 13.º**  
**Incompatibilidades e Impedimentos**


1. As incompatibilidades dos trabalhadores e demais colaboradores, no que se refere ao exercício de atividades remuneradas externas à USISM, bem como os impedimentos em procedimentos administrativos de que sejam parte, são os que resultarem exclusivamente da respetiva relação jurídica contratual e da lei, nomeadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Estatuto do Pessoal Dirigente e o Código do Procedimento Administrativo;
2. A acumulação de funções públicas, com ou sem remuneração, deve revestir manifesto interesse público e apenas nos casos previstos na lei e dependem de autorização prévia do Conselho de Administração, mediante apresentação de requerimento ao Serviço de Recursos Humanos.

**Parte IV**  
**Monitorização e Incumprimento**

**Artigo 14.º**  
**Monitorização**

1. O presente Código é objeto de monitorização, pelo Gestor de Risco, nomeadamente por avaliação do seu grau de adesão junto dos trabalhadores e dirigentes;

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>	<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>
	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)			

	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

2. Serão realizadas Auditorias Internas sempre que as circunstâncias o justifiquem e sempre que solicitado pelo Conselho de Administração;
3. Serão realizados relatórios de infrações ao Código de Conduta com indicação das regras violadas, sanções aplicadas e medidas adotadas;
4. Os relatórios de infrações ao Código de Conduta são comunicados à tutela, nos 10 dias após a sua elaboração.

**Artigo 15.º**  
**Incumprimento**

1. O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar (sanções disciplinares previstas no art.º 180.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Publica) e/ou criminal.

**Parte V**  
**Disposições Finais**

**Artigo 16.º**  
**Disposições Finais**

1. Os trabalhadores da USISM devem propor, sempre que considerarem oportuno, iniciativas que promovam e reforcem os princípios e normas que constam deste código;
2. Os trabalhadores da USISM podem propor alterações ao presente Código de Ética e Conduta, desde que devidamente fundamentadas;
3. O Conselho de Administração deve analisar e responder atempada e fundamentadamente a todas as propostas que a este Código de Ética e Conduta digam respeito.

**Artigo 17.º**  
**Publicitação e Atualização**


1. O Conselho de Administração da USISM promove a publicitação do presente Código de Ética e Conduta através das suas plataformas digitais, internas e externas, com o objetivo de fomentar a interiorização dos seus princípios e a adoção das normas de conduta aqui previstas;
2. Promove ainda a sua divulgação externa, procurando corresponder às expectativas dos utentes e demais parceiros da comunidade;
3. O presente Código de Ética e Conduta será revisto de acordo com o ciclo de gestão, procedendo-se à sua atualização apenas caso esta se revele oportuna.

**Artigo 18.º**  
**Entrada em Vigor**

1. O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor no dia seguinte à publicação da deliberação do Conselho de Administração que o aprovar.


**5 - DOCUMENTOS ASSOCIADOS**

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>	<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>
	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)			

	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

- *FR.01.CA.400.2.01/A - Declaração Conflitos Interesses (anexo I);*
- *FR.01.CA.400.02/A - Comunicação de Não Conformidade - Código de Ética e Conduta (anexo II).*

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>	<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>	
	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)				
2025/01		2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02	11 de 13

	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

**Anexo I - Ficha de Registo - FR.01.CA.400.2.01/A - Declaração Conflitos Interesses**



Declaração de Conflito de Interesses

Eu, abaixo assinado(a), \_\_\_\_\_  
 [nome completo], a desempenhar funções na \_\_\_\_\_ [unidade orgânica, equipa ou comissão], na qualidade de \_\_\_\_\_ [funções, cargo ou grupo profissional], solicito escusa do desempenho das funções que me estão atribuídas, nomeadamente \_\_\_\_\_ [funções ou atividades desempenhadas nas quais possa ocorrer conflito de interesses], por considerar que não estão reunidas condições que salvaguardem a ausência de conflito de interesses.


Descrição do Conflito de Interesses

\_\_\_\_\_ [local], \_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

[Assinatura]

\_\_\_\_\_  
[nome datilografado]

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b>	<b>Próxima Revisão</b>	<b>Págs.</b>	
	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)				
2025/01		2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	2029/02	12 de 13

	<b>Tipo de Documento:</b> Política	<b>Referência do documento:</b>		
	<b>Nome:</b> Código de Ética e Conduta	<b>Órgãos/ Serviços / Outros</b>	<b>Nº</b>	<b>Rev. Nº</b>
	<b>Distribuído a:</b> USISM	01.CA	02	01

**Anexo II - Ficha de Registo - FR.01.CA.400.02/A - Comunicação de Não Conformidade - Código de Ética e Conduta**



Comunicação de Não Conformidade - Código de Ética e Conduta

Eu, abaixo assinado(a), \_\_\_\_\_  
 [nome completo], a desempenhar funções na \_\_\_\_\_  
 [unidade orgânica, equipa ou comissão], na qualidade de \_\_\_\_\_  
 [funções, cargo ou grupo profissional], venho por este meio, comunicar, nos termos do Código de Ética e Conduta, que identifiquei as seguintes situações de não conformidade e/ou com potencial de corrupção:

<b>Identificação e Descrição de situação específica de não conformidade e/ ou de situação com potencial de corrupção</b>
<input type="checkbox"/> Não conformidade <input type="checkbox"/> Situação com potencial de corrupção

\_\_\_\_\_ [local], \_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

[Assinatura]

\_\_\_\_\_  
 [nome datilografado]

2024/11	<b>Elaborado por:</b> Carolina Freitas (CSPD2025); Daniela Freitas (CSPD1747)	<b>Aprovado por:</b> 2025/01/30	<b>Conselho de Administração</b> Sandra Silva (CSPD899)	<b>Próxima Revisão</b> 2029/02	<b>Págs.</b> 13 de 13
	<b>Verificado por:</b> Isabel Araújo (CSPD1254); Maria João Melo (CSPD1440)				