

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Índice

ENQUADRAMENTO	3
CAPÍTULO I.....	3
DISPOSIÇÕES GERAIS	3
Objeto.....	3
Âmbito de aplicação.....	3
CAPÍTULO II.....	4
PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA	4
Princípios gerais	4
Independência.....	4
Legalidade	4
Integridade.....	4
Rigor.....	5
Confidencialidade	5
Proteção de Dados pessoais	6
Conflito de interesses	6
Acumulação de funções.....	7
Declarações.....	8
Ofertas e outros benefícios	8
Relacionamento com outras entidades	9
Relacionamento com entidades contratantes	9
Publicações, Participações em Eventos, Redes Sociais ou Contextos Similares	9
Aperfeiçoamento profissional	10
Proteção do ambiente	10
Combate ao assédio e à discriminação.....	10
Relações entre trabalhadores e trabalho em equipa	11
Dever de colaboração	11
CAPÍTULO III.	11
SANÇÕES.....	11
Penalidades	11
CAPÍTULO IV.	12
DISPOSIÇÕES FINAIS	12
Compromisso e formação sobre o Código de Ética e de Conduta	12
Revisão e atualização.....	12
Interpretação e casos omissos.....	12
Disposição revogatória	12
Publicitação	13
Entrada em vigor	13

ENQUADRAMENTO

A Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E. (ULSAM) é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, à qual é aplicado o regime jurídico do setor empresarial do Estado e das empresas públicas previsto no Decreto-Lei nº 133/2013, de 03 de outubro, com as especificidades previstas no Decreto-lei nº 52/2022, de 4 de agosto, no seu regulamento interno e nas normas em vigor para o Serviço Nacional de Saúde.

A ULSAM tem por missão a identificação das necessidades de saúde da população prestando cuidados de saúde, integrados, sustentáveis e de proximidade, ao longo do ciclo vital, no respeito pela integridade e dignidade dos utentes, otimizando os recursos, garantindo a qualidade e efetividade da prestação de cuidados, tendo em vista a excelência técnica, científica e relacional, criando condições para a captação, estímulo e desenvolvimento dos seus profissionais e um forte sentido de vinculação e confiança nos utentes e nos colaboradores.

O presente Código de Ética e de Conduta constitui um instrumento através do qual a ULSAM identifica e assume, perante si e perante os cidadãos e a sociedade em geral, quais são os valores éticos e os princípios de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores, em matéria de ética profissional, que melhor servem para enquadrar o exercício da sua ação e correlativamente, as condutas a verificar.

CAPÍTULO I. DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Objeto

1. O presente Código de Ética e de Conduta, doravante designado de Código, estabelece um conjunto de princípios, valores e regras de atuação para todos os dirigentes e trabalhadores em exercício de funções na ULSAM.
2. Os princípios estabelecidos no presente Código devem ser adotados na gestão das pessoas e na atividade desenvolvida pela ULSAM.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

O Código é aplicável a todos os trabalhadores e dirigentes da ULSAM, no desempenho das suas funções, independentemente do respetivo vínculo contratual, no relacionamento entre si e na relação com terceiros, presencialmente ou através de meios de comunicação à distância.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 3.º Princípios gerais

3. No exercício das suas funções, os trabalhadores da ULSAM devem orientar a sua conduta de acordo com o interesse público e em respeito pelos princípios gerais e éticos, bem como pelos valores de Independência, Legalidade, Integridade e Rigor.

Artigo 4º Independência

1. Para concretizar o valor da independência os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem:
 - a) Atuar com imparcialidade e isenção;
 - b) Prevenir eventuais conflitos de interesses que afetem ou possam afetar a sua imparcialidade e isenção;
 - c) Minimizar situações que facilitem influências ou pressões internas ou externas que possam condicionar o exercício das suas funções resultantes designadamente de relações de familiares ou de amizade, situações de litígio, filiações partidárias, associativismo ou credos religiosos.
2. A solicitação ou a receção de indicações de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à ULSAM, nomeadamente as que resultem de auditorias, terá em conta a preservação da independência.

Artigo 5º Legalidade

Para concretizar o valor da legalidade os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem:

- a) Atuar no estrito respeito pelo quadro constitucional e legal em vigor e em conformidade com o interesse público;
- b) Basear o seu desempenho profissional em critérios legais e objetivos e em meios de provas suficientes e apropriados.

Artigo 6º Integridade

Para concretizar o valor da integridade os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem:

- a) Atuar, em todas as circunstâncias, com honestidade, lealdade e boa-fé;
- b) Tratar todas as pessoas com quem se relacionam com respeito e cortesia;
- c) Abster-se de condutas ou práticas de discriminação e assédio de qualquer natureza;
- d) Adotar um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as funções

exercidas e que não ponham em risco a imagem e a reputação da ULSAM.

Artigo 7º

Rigor

1. Para concretizar o valor do rigor os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem:
 - a) Exercer as funções de forma diligente, tempestiva e tecnicamente adequada através da utilização das melhores práticas e de parâmetros de elevada qualidade;
 - b) Organizar as suas tarefas e atividades com a autonomia técnica adequada à função;
 - c) Atuar de acordo com a missão da ULSAM e com os respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
 - d) Respeitar e salvaguardar a imagem e reputação da ULSAM;
 - e) Utilizar de forma correta, eficiente e apropriada os recursos e equipamentos colocados à sua disposição;
2. Para respeitar e proteger o património da ULSAM não é permitida a utilização abusiva por terceiros das instalações e dos seus recursos materiais.
3. Todo o equipamento e as instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial.
4. A utilização da Internet para fins privados, não relacionados com atividades de serviço, deve ser excecional, breve e não interferir com o rendimento do respetivo serviço, a produtividade do trabalho e a atividade da ULSAM.
5. Os trabalhadores não devem utilizar o endereço de correio eletrónico profissional fora do âmbito profissional.
6. Os contratos de fornecimento de tecnologias e aplicações tecnológicas celebrados pela ULSAM devem conter uma cláusula que vincule os respetivos fornecedores ao sigilo profissional a que estão obrigados por lei.
7. Os trabalhadores não devem proceder à instalação de aplicações tecnológicas nos equipamentos que lhes estejam atribuídos sem a indicação expressa do Serviço de Gestão de Sistemas de Informação e de Comunicação.

Artigo 8.º

Confidencialidade

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem pautar a sua atividade pela observância do sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem respeitar os parâmetros de adequação

e necessidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e cumprir as normas de segurança da informação.

3. O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções na ULSAM, sendo exigível que os trabalhadores renovem o compromisso com este princípio, através de declarações disponibilizadas pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos, mediante modelo próprio.

Artigo 9.º

Proteção de Dados pessoais

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM que tratem dados pessoais devem respeitar as disposições legais aplicáveis, relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM não podem, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.
3. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM são obrigados a guardar sigilo sobre os dados pessoais de terceiros de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, bem como após a cessação de funções.
4. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM só devem aceder aos dados pessoais de terceiros quando os mesmos forem indispensáveis para o cumprimento das suas tarefas.
5. Os instrutores de processos de inquérito ou disciplinares só devem solicitar e recolher dados pessoais de trabalhadores da ULSAM ou de terceiros quando estes forem indispensáveis à instrução dos processos nos quais tenham intervenção.
6. Os diferentes serviços e unidades orgânicas devem adotar as medidas técnicas e administrativas necessárias à proteção dos documentos em suporte de papel ou digital que contenham dados pessoais, para que estes não sejam acedidos por pessoas sem legitimidade para tal.
7. Os documentos em suporte de papel ou digital que contenham dados pessoais de trabalhadores da ULSAM ou de terceiros só podem ser replicados ou digitalizados após autorização do Responsável de Acesso à Informação (RAI), no âmbito do Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD), excetuando as situações necessárias à instrução de processos, em particular os de natureza disciplinar.

Artigo 10.º

Conflito de interesses

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:
 - a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;

- b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da ULSAM.

2. Para efeitos do número anterior, os trabalhadores não deverão, designadamente:

- a) Utilizar a sua posição enquanto trabalhador da instituição para, junto de outras entidades públicas ou privadas, obter qualquer tipo de vantagem para o próprio, para familiar ou amigo;
 - b) Aceitar ofertas ou benefícios fora dos casos previstos na alínea a) do nº 3 do artigo 13.º.
8. Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, os trabalhadores da ULSAM devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.
9. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.
10. Qualquer trabalhador em exercício de funções na ULSAM que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunicá-lo de imediato ao Presidente do Conselho de Administração e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado, devendo a organização tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.
11. Os trabalhadores assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, em cada um dos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:
- a) Contratação pública;
 - b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
 - c) Procedimentos sancionatórios.
 - d) Procedimentos concursais de recrutamento e seleção.

Artigo 11.º **Acumulação de funções**

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM encontram-se interditos de exercer funções ou realizar atividades externas à instituição que comprometam o cumprimento dos seus deveres e entrem em conflito com as suas responsabilidades enquanto profissionais da ULSAM.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM exercem as suas funções em regime de

exclusividade, salvo nas situações em que a lei expressamente admita a compatibilidade com o exercício de outras funções públicas ou privadas e desde que a acumulação seja prévia e devidamente autorizada pelo Presidente do Conselho de Administração da ULSAM e desde que a acumulação tenha enquadramento e previsão legal e cumpra a tramitação aplicável a cada caso.

3. O regime de exclusividade e imparcialidade implica ainda para os titulares dos cargos de Presidente e de Vogal do Conselho de Administração, a observância do regime constante da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 12.º

Declarações

1. A inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses são declaradas pelos trabalhadores em exercício de funções na ULSAM através de declarações disponibilizadas pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos, mediante modelo próprio.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem igualmente declarar a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou de conflito de interesses.

Artigo 13.º

Ofertas e outros benefícios

1. Os trabalhadores da ULSAM não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamento, refeições, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM abstêm-se igualmente de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
3. Excetuam-se do disposto nos números anteriores:
 - a) O recebimento de ofertas, pelos dirigentes, no âmbito das atividades de representação institucional, de valor estimado igual ou inferior a 150 euros, no período de um ano civil;
 - b) A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do trabalhador da ULSAM e esta tenha sido autorizada, nos termos legais;
 - c) As situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado

ao Presidente do Conselho de Administração, que deve determinar o destino a conferir às mesmas.

4. Os trabalhadores da ULSAM que se encontrem em alguma das situações a que se referem as alíneas do n.º 3 do presente artigo devem declarar o respetivo recebimento ao Presidente do Conselho de Administração, no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 14.º

Relacionamento com outras entidades

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM desempenham as suas funções em total subordinação à missão e aos objetivos da instituição, respeitando, em todas as situações, os valores da ULSAM, devendo assegurar o bom relacionamento na sua interação com terceiros, atuando sempre de modo diligente, cordial e cooperante, com salvaguarda da integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM evitam manifestar opiniões que possam pôr em causa a imagem e credibilidade da ULSAM e abstêm-se de adotar comportamentos que possam ser entendidos como inapropriados.
3. É vedada aos trabalhadores em exercício de funções na ULSAM a realização de quaisquer diligências em nome da ULSAM, sem que estejam formalmente mandatados para o efeito.

Artigo 15.º

Relacionamento com entidades contratantes

1. Durante os procedimentos para a formação de contratos no âmbito da contratação pública, os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem assumir procedimentos de rigorosa isenção e defesa dos interesses da ULSAM, de acordo com o disposto na lei.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem exigir das restantes partes contratantes o cumprimento rigoroso do contratado, quer quanto ao conteúdo, quer quanto aos prazos.

Artigo 16.º

Publicações, Participações em Eventos, Redes Sociais ou Contextos Similares

1. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem abster-se de qualquer pronúncia pública ou de prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social, ou nas redes sociais, sobre matérias em que tenham tido intervenção ou de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções, ou que estejam ou tenham estado abrangidos pela intervenção da ULSAM.
2. Excetuam-se do disposto no número anterior as informações ou esclarecimentos que sejam dados em cumprimento de ordem expressa do Presidente do Conselho de Administração.
3. Os trabalhadores em exercício de funções na ULSAM devem solicitar autorização para qualquer

intervenção externa que verse sobre matéria relacionada com a ULSAM ou que seja identificado como trabalhador da instituição.

Artigo 17.º

Aperfeiçoamento profissional

O Conselho de Administração deve fomentar a procura contínua de aperfeiçoamento e atualização dos conhecimentos trabalhadores dos trabalhadores em exercício de funções na ULSAM, nomeadamente através de apoio à autoformação ou na promoção de ações específicas de formação, tendo em vista a manutenção e a melhoria das suas capacidades trabalhadores e a prestação de melhores serviços.

Artigo 18.º

Proteção do ambiente

Os trabalhadores da ULSAM devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da sua atividade e adotando as medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental superiormente definidas.

Artigo 19.º

Combate ao assédio e à discriminação

1. A ULSAM promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, que ocorram no exercício de funções ou atividades ao serviço da ULSAM, dentro ou fora das instalações da ULSAM.
2. Os trabalhadores da ULSAM abstêm-se de condutas ou práticas de discriminação ou assédio de qualquer natureza, nomeadamente com base na ascendência, raça, língua, território de origem, idade, capacidade física, sexo, orientação sexual, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social;
3. Qualquer trabalhador vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente através do endereço de e-mail: assedio@ulsam.min-saude.pt, conforme está previsto no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.
4. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.
5. A ULSAM assegura o tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos.
6. Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar.

Artigo 20.º

Relações entre trabalhadores e trabalho em equipa

No relacionamento com as pessoas com quem tenham de interagir profissionalmente, os trabalhadores:

- a) Adotam uma atitude construtiva, de respeito mútuo e com urbanidade, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada e contribuindo para um bom ambiente de trabalho;
- b) São colaboradores nas equipas de trabalho em que participam, fomentando o trabalho conjunto e a partilha de conhecimentos, experiências e informações relevantes para o exercício das funções atribuídas;
- c) Contribuem positivamente para a integração de colegas com menos experiência;
- d) Atuam com respeito e reserva sobre a privacidade das pessoas.

11

Artigo 21.º

Dever de colaboração

1. Constitui um dever de todos os trabalhadores participar qualquer prática ou comportamento contrário às normas constantes do presente Código, de que tenham conhecimento, bem como denunciar atos de corrupção e infrações conexas, através dos canais de denúncias definidos no sistema de comunicação de irregularidades da ULSAM.
2. Os dirigentes e trabalhadores devem colaborar em eventuais processos disciplinares ou criminais promovidos pelas entidades competentes.
3. Quem participe ou denuncie comportamentos e situações a que se refere o n.º 1, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente e, e em particular, encontra-se protegido ao abrigo do regime geral de proteção de denunciante de infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.
4. Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a ULSAM promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar.

CAPÍTULO III. SANÇÕES

Artigo 22.º

Penalidades

1. A violação das normas constantes deste Código pode dar lugar ao apuramento de:
 - a) responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções decorrentes da lei, designadamente de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e no caso

dos titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço.

- b) responsabilidade criminal, em matéria de corrupção e infrações conexas, sempre que resulte indiciada a prática de um crime cometido no exercício de funções públicas, entre outros, por recebimento ou oferta indevidos de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação e violação de segredo, crimes previstos no Código Penal, punidos com pena de prisão e/ou multa.

CAPÍTULO IV. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 23.º

Compromisso e formação sobre o Código de Ética e de Conduta

1. Aos trabalhadores, no momento da admissão ou de reinício de funções, no momento de conhecimento do presente Código e sempre que se verifiquem alterações a este, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.
2. A ULSAM promove ações de formação profissional, de reflexão e de sensibilização sobre as matérias do presente Código destinadas aos trabalhadores.

Artigo 24.º

Revisão e atualização

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da ULSAM, ou surjam novas questões ou diferentes formas de abordar temáticas já existentes.

Artigo 25.º

Interpretação e casos omissos

1. A interpretação ou avaliação de factos e matérias relativas à aplicação do presente Código são apreciadas pelo Presidente do Conselho de Administração, incluindo eventuais situações omissas.
2. Quaisquer disposições imperativas decorrentes de normas legais, gerais ou especiais, aplicáveis aos dirigentes e trabalhadores, sobrepõem-se ao disposto no presente Código.

Artigo 26.º

Disposição revogatória

Com a entrada em vigor do presente Código, é revogado o Código de Ética da ULSAM aprovado a 4 de abril de 2010.

Artigo 27.º

Publicitação

O presente Código é objeto de publicitação na Intranet, na página oficial na Internet da ULSAM na Internet e divulgado junto de todos os trabalhadores.

13

Artigo 28.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.

Deliberação tomada na ata N.º 739, data 29-05-2025

O CA delibera aprovar e fazer a devida publicação.

Assinado por: **JOSÉ MANUEL DE ARAÚJO CARDOSO**
Localização: Viana do Castelo, Portugal

Dr. José Manuel de Araújo Cardoso
Presidente do Conselho de Administração

Assinado por: **MARIA HELENA LEITE RAMALHO**
Localização: Viana do Castelo, Portugal

Dra. Maria Helena Leite Ramalho
Diretora Clínica CSH

Assinado por: **ANTÓNIO NELSON GOMES RODRIGUES**
Localização: Viana do Castelo, Portugal

Dr. António Nelson Gomes Rodrigues
Diretor Clínico CSP

Assinado por: **MARIA DULCE DA SILVA PINTO**
Data: 2025.05.29 20:16:37+01'00'
Localização: Viana do Castelo, Portugal

Enf. Maria Dulce da Silva Pinto
Enfermeira Diretora

Assinado por: **LÚCIA DA SILVA MARINHO**
Localização: Viana do Castelo, Portugal

Dra. Lúcia Silva Marinho
Vogal Executiva