



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA LABORAL

Gosimat – Comércio e Indústria de Materiais de Construção, Lda



Índice

Controlo das Versões.....	2
1. Introdução	3
Objeto	3
Âmbito e Aplicação	3
2. Valores	3
3. Normas de Conduta	4
A. Normas Gerais de Conduta	4
B. Acumulação de Funções e Conflitos de Interesse	4
C. Corrupção e Infrações Conexas	5
D. Presentes, hospitalidades e Outros Benefícios	5
E. Branqueamento de Capitais	5
F. Assédio	5
G. Utilização de Recursos.....	5
H. Acessos Informáticos.....	6
I. Segurança e Saúde no Trabalho	6
J. Relações com Clientes, Parceiros ou Terceiros	6
4. Canal de Denúncias.....	6
5. Incumprimento e Sanções	7
6. Divulgação e Formação.....	7
7. Revisão.....	7
ANEXOS.....	8
Anexo I – Crimes e Respetivas Sanções de Corrupção e Infrações Conexas.....	9
Anexo II – Quadro de Infrações Disciplinares.....	11
Anexo III – Declaração de Conflito de Interesses	12

Controlo das Versões

Data	Versão	Descrição
28/01/2025	02	Alteração gráfica e reestruturação de todo o documento. Introdução de novos temas e requisitos legais.

1. Introdução

Objeto

O Código de Ética e Conduta Laboral define padrões de comportamento a observar no âmbito de um desempenho profissional ético e com elevados padrões de integridade, em linha com a Missão e os Valores da *Gosimat – Comércio e Indústria de Materiais de construção, Lda*, doravante designada por *Gosimat*.

Este código tem por objetivo garantir o *compliance* da *Gosimat*, por forma que em situações delicadas, todos os colaboradores tenham linhas orientadoras para que de forma sensata e com bom senso, possam rejeitar práticas inaceitáveis e agir em conformidade legal e com os valores da empresa.

Âmbito e Aplicação

O presente Código de Ética e Conduta Laboral aplica-se a todos os colaboradores da *Gosimat*, incluindo cargos de Direção e Gerência.

2. Valores

A *Gosimat* visa destacar-se no mercado através da inovação de produtos e da aproximação do cliente, sempre em conformidade com os seus Valores:

Lealdade

Desde que foi fundada, a *Gosimat* mantém-se fiel nos seus compromissos e valores, valorizando sempre os parceiros, assim como os indivíduos, nomeadamente os colaboradores, que têm vindo a contribuir para a valorização contínua da *Gosimat*.

Inovação

Providenciar soluções variadas e inovadoras, de forma sustentável.

Humildade

Característica vincada na estrutura da empresa, através de bom senso, respeito, simplicidade, não só perante terceiros, como também internamente entre toda a estrutura organizacional.

Integridade

Atuação com primazia na honestidade, transparência e ética por forma a evitar conflitos de interesses e a tomada de decisões com os melhores interesses de todas as partes.

Confidencialidade

Proteger as informações sensíveis das empresa e partes interessadas sem a devida autorização.

Responsabilidade

Os compromissos assumidos devem ser honrados, assim como as consequências das suas ações, garantindo o *compliance* e agindo de forma ética e profissional, nos âmbitos da sua envolvente - não apenas de vendas e compras, como também na sustentabilidade e responsabilidade social e ambiental.

Sustentabilidade

Preocupação com o meio ambiente e sociedade sustentados pela promoção de práticas diárias, tais como a diminuição de desperdício e proteção do meio ambiente.

Rigor

Foco no trabalho prestado com enfoque nos pilares:

- Confiança
- Qualidade e Melhoria contínua
- Cumprimento de normas e procedimentos
- Profissionalismo

3. Normas de Conduta

A *Gosimat*, cumpre com a legislação nacional, bem como as recomendações de autoridades ou organismos competentes, nomeadamente nas matérias respeitantes à prevenção da corrupção e infrações conexas.

Todos os colaboradores devem atuar de acordo com as condutas explícitas neste código.

A. Normas Gerais de Conduta

1. Seguir as normas, procedimentos e políticas da empresa.
2. Agir sempre em prol dos interesses da empresa, mantendo-se fiel aos seus valores e objetivos.
3. Evitar conflitos de interesses e priorizar o bem-estar da organização e dos colegas.
4. Respeitar e valorizar os parceiros, clientes e colaboradores, reconhecendo sua contribuição para o sucesso da empresa.
5. Contribuir para a melhoria contínua dos processos, produtos e serviços.
6. Tratar todos com respeito, simplicidade e bom senso, independentemente da posição hierárquica.
7. Agir com honestidade, transparência e ética em todas as situações.
8. Tomar decisões com base nos melhores interesses da organização e das partes envolvidas.
9. Utilizar os bens materiais da empresa com zelo e reportar imediatamente em caso de dano ou verificação de situação que requeira intervenção/correção.
10. Adotar comportamentos que conduzam à minimização dos gastos consumíveis, utilizando-os de forma sustentável e racional.

B. Acumulação de Funções e Conflitos de Interesse

1. Existe conflito de interesses sempre que algum colaborador tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria ou procedimento que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.
2. No exercício de acumulações de funções, os colaboradores devem garantir que o exercício das suas funções se mantém fiel e com rigor aos valores da *Gosimat*.
3. Em caso de se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem de reportar imediatamente ao seu superior hierárquico ou utilizar os canais adequados para o efeito (Anexo III).

C. Corrupção e Infrações Conexas

1. Todos os colaboradores devem cumprir e fazer cumprir os requisitos legais relativos à corrupção e infrações conexas, de acordo com o estabelecido no Anexo I - Crimes e Respetivas Sanções de Corrupção e Infrações Conexas.

D. Presentes, hospitalidades e Outros Benefícios

1. É proibido a receção de presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, principalmente de valor avultado (150,00€), que não se adequem aos valores da *Gosimat*, e que possam pôr em causa o exercício pleno da função, nomeadamente no domínio da transparência e integridade, que são próprios e inerentes ao exercício íntegro de funções.
2. É estritamente proibido o recebimento de subornos, independentemente do seu valor e materialidade, dado que condicionam os deveres de isenção, transparência e integridade próprios do exercício de funções.

E. Branqueamento de Capitais

1. É rejeitado qualquer ato associado ao branqueamento de capitais.
2. Todos os colaboradores devem atuar de acordo com a legislação vigente e reportar casos de suspeita.

F. Assédio

1. Não é permitido adotar qualquer comportamento intimidatório ou hostil que configure a prática de assédio.
2. Não é permitida a discriminação.
3. Deve-se atuar de acordo com o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

G. Utilização de Recursos

1. Os colaboradores da *Gosimat* devem proteger e utilizar de forma responsável os recursos à disposição, incluindo dispositivos de comunicação, ferramentas, equipamentos e viaturas.
2. Deve-se reportar imediatamente ao superior hierárquico em caso de dano ou furto, não apenas de bens materiais como também de patrimoniais.
3. Os recursos da *Gosimat* não podem ser utilizados para fins pessoais (exceto em caso de devida autorização), atividades ilegais ou ilegítimas.
4. No caso de recursos informáticos:
 - a. A instalação de software só deve ser feita quando autorizado.
 - b. Os ficheiros relacionados com o desenvolvimento da atividade devem ser salvaguardados.
 - c. Garantir a confidencialidade na manipulação de ficheiros/ acessos ao sistema informático de dados pessoais e/ou sensíveis.

H. Acessos Informáticos

1. Os acessos informáticos na *Gosimat* são feitos através de contas de utilizadores e palavras-passe, e o acesso às informações/dados está restrito de acordo com a função/cargo do colaborador.
2. É proibida a divulgação de nomes de utilizador e palavras-passe, especialmente a terceiros.
3. O tratamento de dados pessoais deve cumprir e fazer cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais, em especial o disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD).

I. Segurança e Saúde no Trabalho

1. Cumprir com as instruções em matéria de Segurança e Saúde no trabalho, tais como:
 - a. Prevenção de Acidentes de Trabalho.
 - b. Manutenção da segurança pela proatividade na deteção de situações de potencial risco.
2. Não é permitido a comparência no local de trabalho sob o efeito de drogas ou álcool.
3. Não é permitido o uso/consumo de drogas ou álcool durante o exercício da atividade profissional.

J. Relações com Clientes, Parceiros ou Terceiros

1. No relacionamento com terceiros deve ser adotada uma postura de acordo com os valores da *Gosimat* – lealdade, cordial, confidencialidade e rigor
2. Respeitar o sigilo profissional e não divulgar informações confidenciais de carácter técnico, comercial e financeiro.
3. Prestar a colaboração solicitada que as autoridades de fiscalização, supervisão, controlo ou entidades com competência jurisdicional considerem útil ou necessária.
4. Respeitar as regras de mercado, manter uma relação comercial independente e não promover nem participar em qualquer tipo de atividades que violem o disposto neste Código.
5. Não são tolerados comportamentos anti concorrenciais, tais como a criação de vantagem competitiva através de fraude, ocultação, deturpação de factos relevantes ou através de meios ilegais.

4. Canal de Denúncias

A *Gosimat* dispõe de dois meios para denúncias internas e externas:

1. Por escrito, à Gerência;
2. Canal de Denúncias disponível no website da empresa (<http://www.gosimat.pt/pt/>).

Junto à queixa ou denúncia deverão ser apresentados todos os meios de prova com os quais a vítima queixosa ou o denunciante pretenda instruir o processo.

A *Gosimat* solicita a participação ativa na identificação de situações de incumprimento dos princípios e normas de conduta estipulados neste Código e no Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, bem como atos de corrupção ou infrações conexas.

Será garantido um regime específico de proteção para a vítima queixosa ou o denunciante e as testemunhas.

Os colaboradores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiveram conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

5. Incumprimento e Sanções

Todos os colaboradores devem atuar segundo os valores e normas indicadas neste Código de Conduta e Ética Laboral, o seu incumprimento poderá ser sancionado nos termos e condições legalmente previstos, que poderão ser consultados nos anexos I e II.

6. Divulgação e Formação

A divulgação deste documento é feita através da página oficial na Internet da *Gosimat*, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração. A comunicação interna aos colaboradores é feita de acordo com o plano de formação (onde é feita a entrega em papel) e através de comunicação eletrónica.

7. Revisão

O Código de Conduta e Ética Laboral é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da *Gosimat* que justifique a revisão dos elementos.

ANEXOS

Anexo I – Crimes e Respetivas Sanções de Corrupção e Infrações Conexas

A categorização de riscos, teve por base o Anexo 3 do Guia n.º 1/2023 - Setembro do MENAC (*Os Instrumentos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção*).

Categoria	Crime	Definição legal e quadro punitivo
Corrupção	Corrupção (art.º 373º do Código Penal)	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 acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o acto 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.
	Corrupção no setor privado (art.º 8º da Lei n.º 20/2008)	1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.
Infrações Conexas	Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º do Código Penal)	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. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a 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. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.
	Peculato (art.º 375º do Código Penal)	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, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
	Peculato de uso (art.º 376º do Código Penal)	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos 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. 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 afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
	Participação económica em negócio (art.º 377º do Código Penal)	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os 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. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias. 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança,

Categoria	Crime	Definição legal e quadro punitivo
		arrecação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.
Infrações Conexas	Concussão (art.º 379º do Código Penal)	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto 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, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</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, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
	Abuso de poder (art.º 382º do Código Penal)	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, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
	Tráfico de influência (art.º 335º do Código Penal)	<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: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</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: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; 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 368º A do Código Penal)	<p>1 - ...</p> <p>2 - ...</p> <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, ou os direitos a ela relativos.</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> <p>6 - ...</p>
Assédio	Assédio (Art. 29.º do Código de Trabalho)	<p>2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.</p> <p>3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.</p> <p>4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.</p> <p>5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.</p> <p>6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.</p>

Anexo II – Quadro de Infrações Disciplinares

Quadro elaborado de acordo com o Anexo 2 do Guia n.º 1/2023 - Setembro do MENAC (Os Instrumentos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção).

Base Legal	Descrição
<p>art.º 128.º do Código de Trabalho</p>	<p>Deveres do Trabalhador</p> <p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 acções 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 actos 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 colectiva de trabalho. <p>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.</p>
<p>art.º 328.º do Código de Trabalho</p>	<p>Sanções disciplinares</p> <p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.</p> <p>3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções 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 infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias. <p>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 colectiva de trabalho.</p> <p>5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.</p>

Anexo III – Declaração de Conflito de Interesses

Declaração de Conflitos de Interesses

Eu, _____, na qualidade de _____, venho por este meio declarar que:

Li o Código de Ética e de Conduta Laboral e não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das minhas funções.

Li o Código de Ética e de Conduta Laboral e que tenho os seguintes conflitos de interesse para o exercício das minhas funções, nomeadamente:

Potencial Conflito	Detalhe
Interesses financeiros	
Património (ex: bens imobiliários ou outros bens)	
Atividades profissionais anteriores (*)	
Atividades externas atuais, profissionais, associativas ou lúdicas (*)	
Atividades do/a cônjuge/companheiro/a, profissionais, associativas ou lúdicas (*)	
Atividades de ascendentes, descendentes, profissionais, associativas ou lúdicas (*)	
Outras	

(*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e assinatura: ____/____/____ _____