



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



SERVIÇOS DE PRECISÃO DO MINHO, LDA



COORDENAÇÃO E ELABORAÇÃO:

Núcleo de Planeamento, Organização e Controlo Interno (NPOCI)

CONTROLO DE VERSÕES:

VERSÃO	DATA	AUTOR	DETALHES
0.0	19.1.2022	SEPREM	Criação do documento
0.1	11.2.2025	SEPREM	Revisão do documento

ÍNDICE

Nota Introdutória	4
Objetivos	5
Capítulo I- Objeto e Âmbito de Aplicação	6
Capítulo II- Princípios e Normas de Boa Conduta	7
Capítulo III- Deveres e Responsabilidades	10
Capítulo IV- Conflito de Interesses, incompatibilidades e Impedimentos.....	11
Capítulo V- Sanções Criminais e Disciplinares.....	17
Capítulo VI – Prevenção da Corrupção e infrações conexas.....	19
Capítulo VII- Tratamento de Dados Pessoais	20
Capítulo VIII- Disposições Finais.....	21
Anexos	22
Anexo 1 – Modelo de Declaração de suprimimento de conflito de interesses	22
Anexo 2- Modelo de Declaração de inexistência de conflito de interesses.....	23
Anexo 3- Modelo de Requerimento de Autorização do Regime de Acumulação de Funções ...	24
Anexo 4- Artigos Código Penal	25

Nota Introdutória

O Código de Ética, Conduta e Prevenção da Corrupção da SEPREM estabelece os princípios e normas de conduta profissional que todos os seus trabalhadores, dirigentes e demais Trabalhadores/as devem observar no exercício das suas funções. Este Código orienta tanto as relações internas como os relacionamentos profissionais com instituições externas, públicas ou privadas, e com os cidadãos.

Este documento constitui um instrumento de autorregulação e um compromisso assumido por todos os trabalhadores, dirigentes e Trabalhadores/as da SEPREM.

No exercício das suas atribuições e competências, a SEPREM assume-se como uma entidade prestadora de serviços, conduzindo toda a sua atividade com respeito pelos princípios éticos e pela responsabilidade social e ambiental, privilegiando os compromissos assumidos com todas as partes interessadas.

A responsabilidade da SEPREM para com este Código considera:

- A natureza e o âmbito da sua atividade.

Neste sentido, a SEPREM pretende que este Código seja uma referência em todas as atividades desenvolvidas pela organização e um instrumento orientador presente nas relações estabelecidas em nome da SEPREM. Este documento visa contribuir para a construção progressiva e consistente de uma cultura que reflete a prossecução de valores essenciais:

- ◆ Compromisso Social
- ◆ Ética
- ◆ Qualidade
- ◆ Rigor
- ◆ Transparência

Objetivos

O Código de Ética, de Conduta e de Prevenção da Corrupção da SEPREM estabelece os princípios e as linhas de orientação em termos de ética profissional para trabalhadores na sua relação com as partes interessadas, nomeadamente a tutela, organismos da SEPREM, entidades parceiras, entidades fornecedoras e comunidade, delineando a sua atuação e respetiva conduta no desenvolvimento da sua atividade, sem prejuízo da aplicação de outras normas legais em vigor.

Assim, este Código visa a prossecução dos seguintes objetivos:

- ◆ Dar cumprimento ao estipulado no art.º 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
- ◆ Dar a conhecer que a SEPREM desenvolve a sua atividade de forma ética, social e ambientalmente responsável, assente em valores que garantem uma cultura organizacional forte e coerente com práticas e princípios de natureza ética já edificados.
- ◆ Reforçar junto de trabalhadores os valores pelos quais se rege, contribuindo para uma cultura organizacional e individual coesa que se revele tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações estabelecidas em nome da SEPREM.
- ◆ Reforçar junto de todas as suas partes interessadas a vivência e partilha destes valores nas suas relações internas e externas, dando-lhes a conhecer o grau de exigência adotado e pretendido pela SEPREM reforçando a confiança dos diversos públicos no seu desempenho.
- ◆ Constituir um documento de referência no que toca aos princípios éticos existentes, aplicáveis a todo o universo da SEPREM, entre os quais os seus valores, a sua política de sustentabilidade, e os princípios constantes na Carta dos Direitos Fundamentais da UE, entre outros, e divulgá-lo às suas partes interessadas.
- ◆ Promover, pelo exemplo, os seus padrões de conduta, difundindo-os a outros organismos da SEPREM, disseminando assim as suas boas práticas neste âmbito.

Capítulo I- Objeto e Âmbito de Aplicação

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Ética, Conduta e Prevenção da Corrupção, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras gerais em matéria de ética e de prática profissional, que devem ser observados por todos os trabalhadores ao serviço da SEPREM no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da SEPREM, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou unidade orgânica em que estão integrados, incluindo dirigentes e aqueles/as que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços ou de estágio.
2. O Código é, também, aplicável aos titulares dos cargos de Administração da SEPREM, sem prejuízo do seu estatuto normativo específico ao qual se encontram especialmente sujeitos.
3. O disposto no Código não prejudica, ainda, a aplicação de outros regimes especiais de conduta a que os seus trabalhadores estejam sujeitos, designadamente as regras deontológicas.

Capítulo II- Princípios e Normas de Boa Conduta

Artigo 3.º

Princípios Gerais

No exercício das suas funções os trabalhadores e dirigentes da SEPREM devem pautar a sua atuação pelos princípios gerais e éticos consagrados na lei, nomeadamente no Pacto Social, códigos, normas, regulamentos e procedimentos internos em vigor, código do trabalho, legislação complementar e instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho aplicável, assim como a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Artigo 4.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e dirigentes da SEPREM devem atuar em conformidade com a lei e o direito, as normas regulamentares e orientações superiores aplicáveis, e dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins.

Artigo 5.º

Princípio da Integridade

Na sua atuação os trabalhadores e dirigentes da SEPREM devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Artigo 6.º

Princípio da Igualdade e Não Discriminação

No relacionamento profissional entre si e o público em geral, os trabalhadores e dirigentes da SEPREM devem garantir a igualdade de tratamento e não discriminação, abstendo-se de qualquer comportamento ofensivo e de privilegiar, beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, convicções políticas, ideológicas ou religiosas,

língua, território de origem, situação económica ou condição social.

Artigo 7.º

Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores e dirigentes da SEPREM só podem exigir aos cidadãos o necessário, e indispensável, à realização da missão e atribuições do Instituto, devendo agir de modo adequado e proporcional aos objetivos prosseguidos.

Artigo 8.º

Princípio da Colaboração e Boa-Fé

Os trabalhadores e dirigentes da SEPREM devem colaborar com os cidadãos segundo o princípio da Boa-fé, designadamente, prestando-lhes informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, célere e cortês, e apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.

Artigo 9.º

Justiça, Imparcialidade e Independência

Os trabalhadores e dirigentes da SEPREM devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, adotando no exercício das suas funções uma postura de neutralidade e independência face a eventuais interesses pessoais, familiares ou outros.

Artigo 10.º

Princípio da Competência e Responsabilidade

1. Os trabalhadores e dirigentes da SEPREM devem executar as suas funções ou atividades com zelo e eficiência, de forma dedicada e espírito crítico construtivo, empenhando-se na respetiva valorização profissional e atualização do conhecimento técnico, necessário ao bom desempenho das suas tarefas.
2. Devem estar conscientes de que o modo como exercem as suas funções tem reflexos na imagem da SEPREM, adotando uma conduta adequada a promover a confiança do público em geral, e organismos externos, na atuação do instituto.

Artigo 11.º

Princípio da Lealdade e Colaboração

1. No exercício da sua atividade, os trabalhadores da SEPREM devem agir de forma leal, solidária e cooperante com os superiores hierárquicos, cumprindo as orientações emitidas, em razão do serviço e sob a forma legal, e respeitando os canais de comunicação hierárquicos estabelecidos.
2. Devem, ainda, promover um ambiente de trabalho saudável, adotando uma atitude de respeito mútuo e conciliatória na gestão de eventuais conflitos, abster-se de comportamentos hostis ou ofensivos, e facultar toda a informação necessária à realização do trabalho em equipa e ao desenvolvimento de atividades por parte de outros colegas.
3. Os trabalhadores da SEPREM devem, também, contribuir para a criação de valor interno, designadamente, através da partilha de informação e/ou conhecimento adquirido no exercício das suas funções.

Capítulo III- Deveres e Responsabilidades

Artigo 12.º

Deveres

No exercício das suas funções, dirigentes e trabalhadores da SEPREM devem:

- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Rejeitar ofertas ou qualquer vantagem, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão;
- c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiras pessoas utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhes sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções ou atividade.

Capítulo IV- Conflito de Interesses, incompatibilidades e Impedimentos

Artigo 13.º *Conflitos de interesses*

1. Considera-se que existe conflito de interesses quando dirigentes e universo de trabalhadores da SEPREM se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão.
2. Qualquer tipo de relação particular, de carácter habitual, entre parceiros externos e Trabalhadores da SEPREM deve ser comunicada, como, por exemplo, relações de parentesco entre os Trabalhadores dos Parceiros Externos e os Trabalhadores da SEPREM.
3. Em particular, é expressamente proibido a todos(as) os(as) Trabalhadores(as):
 - Aceitar quaisquer vantagens ou ofertas como contrapartida do tratamento preferencial de qualquer terceiro, para influenciar uma ação ou decisão;
 - Influenciar as decisões dos parceiros de negócio por qualquer forma ilegal ou que pareça contrariar as normas aplicáveis;
 - Obter algum benefício ou vantagem para a SEPREM, para o Trabalhador ou para Parceiros, através de práticas pouco éticas ou contrárias aos deveres do cargo, nomeadamente através de práticas de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou tráfico de influências.
 - No exercício da atividade da SEPREM, caso existam interações com funcionários públicos, administrativos, agentes governamentais e demais organismos públicos, tais interações devem ser pautadas pela maior retidão, transparência bem como pelo estrito cumprimento de todas as normas legais e deveres deontológicos aplicáveis, e das disposições presente Código.
 - É absolutamente proibido fazer donativos ou contribuições, em dinheiro ou em espécie, em qualquer circunstância, por conta e/ou em nome da SEPREM ou de forma que aparente ser feito por conta ou em nome da SEPREM, a

partidos políticos, candidatos a cargos políticos ou organizações ou indivíduos àqueles associados cuja missão seja essencialmente política.

Artigo 14.º

Suprimento de conflito de interesses

1. Os destinatários do presente Código que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.
2. Os destinatários do presente Código que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem comunicar a situação ao respetivo superior hierárquico ou à administração.
3. O modelo de declaração a preencher e utilizar para comunicar suprimento de conflito de interesses, encontra-se previsto no Anexo 1 a este Código.
4. Antes do início de funções o/a gestor de contrato subscreve a declaração de inexistência de conflitos de interesse, conforme modelo previsto no Anexo 2 a este Código.

Artigo 15.º

Acumulação de Funções

1. O desempenho pelos Trabalhadores de atividades profissionais, remuneradas ou não remuneradas, fora da SEPREM dependerá, designadamente, de não ser prejudicado o cumprimento dos deveres e obrigações a que o trabalhador em causa esteja adstrito para com a SEPREM e da inexistência de conflitos de interesses.
2. Nas situações abrangidas, toda e qualquer informação obtida no contexto do desempenho de funções da SEPREM só pode ser utilizada quando já tiver sido, de alguma forma, tornada pública ou divulgada.

Artigo 16.º

Ofertas

1. Os dirigentes e trabalhadores da SEPREM abstêm-se de aceitar oferta, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas públicas privadas, nacionais ou estrangeiras, de bens materiais, consumíveis ou duradouros, ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2. Para os efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a €150.

3. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

Artigo 17.º

Relações de trabalho

1. A SEPREM deve proporcionar um bom ambiente organizacional, promovendo o trabalho em equipa e a partilha de conhecimentos, valorizando ainda o contributo individual.

2. As relações de trabalho devem basear-se, entre outras, na integridade, na lealdade, no respeito mútuo, e na partilha de informação e conhecimento e cooperação por forma a promover um clima saudável e de confiança.

3. Deve ser respeitado o trabalho de colegas, independentemente da área e carreira em que se inserem e das funções que desempenham, em consonância com os valores e objetivos da organização, aumentando a qualidade e a confiança nas relações.

4. Devem ser evitados os conflitos, cabendo ao universo de trabalhadores evitar situações geradoras de mal-estar.

5. Sendo necessário, caberá à chefia direta ou à Direção da SEPREM a sua resolução, conforme a gravidade e/ou persistência do conflito.

6. A relação entre trabalhadores/as e dirigente deve ser pautada bilateralmente por regras de natureza ética centradas na pessoa humana, que se traduzem no desempenho das atividades profissionais com integridade, lealdade, justiça e cooperação, adotando sempre um tratamento digno e respeitoso.

7. Situações de agressão física no trabalho devem ser reportadas e tratadas através dos canais internos existentes para tais efeitos.

8. Situações de assédio moral e/ou sexual no trabalho devem ser reportadas e tratadas através dos canais internos existentes para tais efeitos, nos termos definidos no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da SEPREM.

Artigo 18.º

Salvaguarda e Utilização de Recursos da SEPREM

Os dirigentes e trabalhadores devem zelar pela manutenção e proteção dos bens que integram o património físico, financeiro e intelectual da SEPREM, não o utilizando de forma abusiva ou imprópria nem permitindo esse tipo de utilização por terceiras pessoas.

Artigo 19.º

Atendimento ao Público em Geral

1. A SEPREM deve orientar a sua ação no atendimento ao público de acordo com os princípios éticos apresentados neste Código e com a legislação em vigor.

O atendimento compreende o presencial, o digital, o telefónico e o postal que devem:

- a) Garantir a satisfação das necessidades dos cidadãos, das cidadãs e de agentes económicos;
- b) Aprofundar a confiança nos cidadãos e nas cidadãs – solicitando documentação apenas quando estritamente necessária;
- c) Simplificar os procedimentos neste âmbito, garantindo a sua eficácia e a assunção de responsabilidades por parte de trabalhadores/as;
- d) Adotar métodos de trabalho de equipa e divisão de responsabilidades, que se reflitam numa melhoria do serviço prestado ao público em geral.

2. Os trabalhadores que estejam no atendimento ao público, devem divulgar e facultar o livro de reclamações, sempre que solicitado, bem como auxiliar no seu preenchimento tendo sempre em mente os princípios éticos pelos quais se rege a SEPREM.

3. No atendimento, deve ser dada prioridade a pessoas idosas, doentes, grávidas ou acompanhantes de crianças de colo, pessoas com deficiência e outros casos

específicos determinados pela legislação em vigor, designados como atendimento prioritário.

Artigo 20.º

Relações com entidades fornecedoras

1. A SEPREM aplica as suas medidas e práticas de conduta ética no relacionamento com as entidades fornecedoras.
2. As relações com fornecedores de bens e serviços, aqui se incluindo os contactos com concorrentes e/ ou candidatos em procedimentos em curso da SEPREM, subordinam-se, em permanência, aos princípios da transparência, isenção e imparcialidade.
3. No seu relacionamento com os fornecedores, os Trabalhadores devem ter sempre presente e honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos e serviços, e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.
4. Os Trabalhadores terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, para além de serem tidos em conta os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, deve, também, ser considerado o comportamento ético do fornecedor.
5. Os Trabalhadores devem sensibilizar os fornecedores e prestadores de serviços para o cumprimento de princípios éticos alinhados com a SEPREM.
6. Cumprimento da legislação geral: Os fornecedores da SEPREM devem comprometer-se a cumprir as leis e regulamentos aplicáveis dos países onde operam, bem como a conduzir os seus negócios com base em princípios e valores associados à honestidade e integridade.
7. Integridade e lealdade negocial: Os fornecedores da SEPREM devem promover e respeitar os mais elevados padrões de ética, moral e integridade humana, bem como transmitir informações reais e precisas sobre as suas práticas de gestão em vigor.
8. Corrupção e Fraude: A SEPREM proíbe o uso de qualquer prática fraudulenta ou de qualquer tipo de corrupção nos seus negócios.

9. Gratificações e Ofertas: A SEPREM não encoraja a prática de dádiva ou recebimento de gratificações e ofertas comerciais aos nossos trabalhadores. Incentivamos a construção de boas relações da SEPREM com os nossos diversos parceiros externos. A troca de gratificações, ofertas ou presentes pode ajudar a construir ou melhorar as relações profissionais. Contudo, esta prática deve acontecer apenas em ocasiões habituais de negócios ou culturais. Nenhuma oferta de qualquer natureza deve ser efetuada num contexto de decisão pendente ou eminente ou no sentido de obter qualquer vantagem indevida envolvendo a SEPREM.

Artigo 21º

Normas relativas a Atividades Políticas

Os trabalhadores, e dirigentes da SEPREM, não poderão utilizar as instalações, os recursos materiais, os recursos digitais, ou a imagem da SEPREM para promoverem os seus interesses particulares enquanto candidatos a eleições para cargos públicos ou privados.

Capítulo V- Sanções Criminais e Disciplinares

Artigo 22º

Tipologia dos crimes de corrupção, infrações conexas, sanções criminais e disciplinares

1. Em cumprimento do disposto no artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 7.º do RGPC, identificam-se a tipologia dos crimes de corrupção e o leque de infrações conexas e respetivas sanções criminais com previsão no Código Penal bem como os deveres e as sanções disciplinares nos seguintes termos:

Infrações criminais conforme artigos incluídos no Código Penal:

Artigo 205.º - Abuso de confiança

Artigo 234.º - Apropriação ilegítima

Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento

Artigo 257.º - Falsificação praticada por funcionário

Artigo 335.º - Tráfico de influência

Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

Artigo 373.º - Corrupção passiva

Artigo 374.º - Corrupção ativa

Artigo 374.º- A - Agravação

Artigo 374.º- B - Dispensa ou atenuação de pena

Artigo 375.º - Peculato

Artigo 376.º - Peculato de uso

Artigo 377.º - Participação económica em negócio

Artigo 379.º - Concussão

Artigo 381.º - Recusa de cooperação

Artigo 382.º - Abuso de poder

Artigo 383.º - Violação de segredo por funcionário

Artigo 385.º - Abandono de Funções

Artigo 386.º - Conceito de Funcionário

Artigo do Código do Processo Penal:

Artigo 242.º - Denúncia obrigatória

2. Os artigos referentes às infrações criminais previstas no Código Penal constam do Anexo 4.

Capítulo VI – Prevenção da Corrupção e infrações conexas

Artigo 23º

Práticas de Corrupção e Infrações Conexas

1. Os trabalhadores e dirigentes da SEPREM devem abster-se e atuar contra todas as práticas de corrupção, ativa ou passiva, tal como definidas na lei, o recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento de capitais, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio.
2. Os trabalhadores e dirigentes da SEPREM estão, ainda, obrigados a contribuir para a criação de um ambiente de forte controlo dos riscos, participando na implementação de medidas preventivas, nomeadamente, as definidas no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da SEPREM.
3. Sempre que os trabalhadores e dirigentes da SEPREM, no exercício das suas funções, ou por causa delas, tenham conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem eventuais situações de corrupção ou infrações conexas devem comunicar, de imediato, a situação ao seu superior hierárquico, ou através do canal de denúncia.

Capítulo VII- Tratamento de Dados Pessoais

Artigo 24.º

Normas relativas à Proteção de Dados Pessoais

1. O tratamento de dados pessoais pela SEPREM é feito de acordo com o definido na Política de Privacidade e Proteção de Dados da SEPREM.
2. Todos os trabalhadores e dirigentes da SEPREM são responsáveis por cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais, nomeadamente:
 - a) Guardar sigilo sobre os dados pessoais de terceiros de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas;
 - b) Aceder aos dados pessoais de terceiros apenas e quando os mesmos forem indispensáveis para o cumprimento das suas atividades;
 - c) Zelar pela segurança da informação que lhes foi confiada, impedindo o acesso não autorizado aos mesmos, a sua divulgação ou alteração;
 - d) Utilizar os dados pessoais de terceiros de acordo com as finalidades para as quais foram recolhidos, abstendo-se de os usar para outros fins alheios ao desempenho das suas funções;
 - e) Comunicar ao respetivo superior hierárquico qualquer incidente que provoque, ou possa provocar, uma violação de dados pessoais (destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizados).

Capítulo VIII- Disposições Finais

Artigo 25.º

Revisão

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da SEPREM que o justifique.

Artigo 26.º

Publicidade

O presente Código é obrigatoriamente publicitado na intranet e na página oficial da Internet da SEPREM no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

Artigo 27.º

Comunicações obrigatórias

O presente código, tal como o relatório são obrigatoriamente comunicados ao MENAC, através de plataforma digital gerida pelo MENAC, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

Artigo 28.º

Entrada em Vigor

O presente Código revisto entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação, de acordo com o referido no número anterior.

Anexos

Anexo 1 – Modelo de Declaração de suprimimento de conflito de interesses

Declaração de Compromisso com o Código de Ética e Conduta e Salvaguarda de Conflitos de Interesses

Nome: _____

Unidade: _____

Funções: _____

Vínculo: _____

Declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta em vigor na SEPREM e que me comprometo a exercer a minha atividade profissional em pleno respeito pelos princípios éticos e normas gerais de conduta nele estabelecidos. Mais declaro que me comprometo a declarar a minha situação em matéria de conflitos de interesses, solicitando escusa do desempenho das funções que me forem atribuídas sempre e quando não se encontrarem totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflitos de interesses.

Data e assinatura: _____

Anexo 2- Modelo de Declaração de inexistência de conflito de interesses

A presente declaração visa prevenir a ocorrência de conflitos de interesses, assegurando a integridade ética e profissional dos seus trabalhadores, de modo a evidenciar a credibilidade e imparcialidade da atividade desenvolvida. Um conflito de interesses pressupõe uma oposição concorrente entre os deveres e os interesses particulares de um colaborador em funções privadas, numa situação em que estes últimos interesses podem influenciar, de forma inapropriada, o desempenho dos seus deveres e responsabilidades funcionais. O exercício isento e imparcial das funções exercidas pelo trabalhador pode ser comprometido por motivos patrimoniais, pessoais, familiares, ou por qualquer outra circunstância que seja suscetível de influenciar o desempenho das funções que lhe estão cometidas.

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses

Nome: _____

Unidade/Entidade Contratada: _____

Operação(ões) n.º(s): _____

Declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente à(s) operação(ões) acima identificada(s) e à(s) entidade(s) nela(s) envolvida(s), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da minha conduta, ou que possa suscitar dúvidas sobre a mesma.

Mais declaro que, no caso de ocorrência superveniente de conflitos de interesses, solicitarei escusa do desempenho das funções que me foram atribuídas, antes de tomar decisões ou praticar quaisquer atos, através da formalização da Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivo de Conflitos de Interesses.

Data e assinatura: _____

Anexo 3- Modelo de Requerimento de Autorização do Regime de Acumulação de Funções

Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivo de Conflitos de Interesses

Nome: _____

Unidade/Entidade Contratada: _____

Operação n.º: _____

Descrição da função ou tarefa: _____

Solicito escusa do desempenho das funções no âmbito da operação acima identificada por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflitos de interesses.

Data e assinatura: _____

Anexo 4- Artigos Código Penal

Crimes e a previsão legal Código Penal

SECÇÃO II - Falsificação de documentos

Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento

“1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime:

- a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo;
- b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;
- c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;
- d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;
- e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou
- f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito; é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo

267.º, o agente é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.

4 - Se os factos referidos nos n.º 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.”

SECÇÃO II - Dos crimes contra a realização do Estado de direito Artigo 335.º -

Tráfico de influência

“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.

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.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.”

CAPÍTULO - III Dos crimes contra a realização da justiça Artigo 363.º - Suborno

“Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, 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.”

Artigo 368.º - A Branqueamento

“1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das

penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de: a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores; b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados; c)