



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

14/08/2024

FICHA TÉCNICA

Título: Código de Ética e Conduta da CCDR-Norte, IP

Versão: V1

ÍNDICE

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS.....	1
Artigo 1.º - Objeto e Âmbito de aplicação	1
CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA	1
Artigo 2.º - Princípios e Deveres Gerais de Conduta.....	1
CAPÍTULO III – NORMAS DE CONDUTA.....	4
Artigo 3.º - Acumulação de funções.....	4
Artigo 4.º - Conflito de interesses	4
Artigo 5.º - Ofertas e Outros Benefícios	5
Artigo 6.º - Confidencialidade da informação e Sigilo profissional	6
Artigo 7.º - Relacionamento com o exterior	7
Artigo 8.º - Relacionamento entre trabalhadores.....	8
Artigo 9.º - Combate ao assédio e à discriminação	8
Artigo 10.º - Combate à fraude e à corrupção.....	9
CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS.....	10
Artigo 11.º - Quadro Sancionatório	10
Artigo 12.º - Acompanhamento	10
Artigo 13.º - Entrada em vigor e Publicitação	11
ANEXOS	12
Anexo I – Modelo de Declaração de Conhecimento e de Compromisso.....	12
Anexo II – Modelo de Declaração de Conflito de Interesses.....	13

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Ética e Conduta, doravante designado por Código, estabelece os princípios e as normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, I.P. (CCDR Norte, I.P.), independentemente do tipo de vínculo laboral, cargo, carreira ou categoria em que se encontram integrados.
2. Aos trabalhadores da CCDR Norte, I.P., doravante trabalhadores, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, conforme modelo constante em Anexo I, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso de observarem o disposto no Código, pautando a sua atuação profissional pelos princípios, regras e normas dele constantes.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 2.º

Princípios e Deveres Gerais de Conduta

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores atuam de acordo com a Constituição, com a Lei e com todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis às suas atribuições.
2. Os trabalhadores devem desempenhar as suas funções no respeito pelos seguintes princípios:
 - a. Interesse Público, atuando com subordinação ao interesse público, respeitando a missão da organização e os respetivos objetivos estratégicos e operacionais, assim como os princípios gerais e éticos da Administração Pública;

- b. Legalidade, atuando de acordo com os princípios constitucionais, a Lei e o direito, dentro dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos foram conferidos, e em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos;
- c. Integridade, traduzido num comportamento pautado por elevados padrões éticos e adequado à dignidade e responsabilidade das funções exercidas, devendo atuar, em todas as circunstâncias, de forma honesta, diligente e com verdade, abstendo-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento;
- d. Competência e Qualidade, correspondendo ao exercício de funções de forma tecnicamente adequada, com zelo, tempestividade e eficácia, orientada pelo rigor técnico e pelo cumprimento dos normativos e orientações em vigor, disponibilizando informação de forma verdadeira, concisa e atempada, demonstrando capacidade de iniciativa e diligência na resolução de problemas, promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados e assegurando, por essa forma, o cumprimento integral da boa administração a que se encontram sujeitos. Sem prejuízo da política de desenvolvimento, formação e capacitação profissional da organização, os trabalhadores devem empenhar-se ativamente na sua valorização e desenvolvimento profissional, atualizando de forma permanente e sistemáticas as competências e aptidões requeridas para o adequado desempenho profissional e participando de forma ativa e empenhada nas ações de formação promovidas pela organização;
- e. Independência, exercendo as funções que lhes forem cometidas com autonomia técnica e na observância das normas legais, de modo a garantir uma atuação independente, imparcial e isenta em relação a interesses particulares e a pressões ou influências internas ou externas;
- f. Responsabilidade e Confiança, adotando uma conduta profissional compatível com a missão e os valores da CCDR Norte, I.P. e estando conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, tendo em conta as expectativas de terceiros relativamente à sua conduta, dentro de padrões genérica e socialmente aceites. Os trabalhadores devem agir de forma a manter e a reforçar a confiança das entidades, públicas e privadas, e dos cidadãos na CCDR NORTE I.P., reforçando a sua boa reputação e a credibilidade do trabalho desenvolvido, contribuindo para uma gestão eficaz e exemplar das suas competências e atribuições. Devem igualmente orientar o seu comportamento para a utilização racional dos recursos afetos às suas funções, evitando o desperdício e abstendo-se da utilização dos meios em proveito pessoal ou de terceiros. Os trabalhadores devem ainda adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da sua

atividade e aderindo e contribuindo para as medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental definidas;

- g. Justiça e Imparcialidade, agindo com justiça, imparcialidade e isenção, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias ou que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos;
 - h. Igualdade e Não Discriminação, estando impedidas práticas que consubstanciem qualquer tipo de discriminação, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, situação económica, condição social, ideias filosóficas ou convicções religiosas, devendo os trabalhadores demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento ofensivo, respeitando escrupulosamente o direito à reserva da intimidade da vida privada;
 - i. Proporcionalidade, agindo em relação a terceiros de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver;
 - j. Colaboração e Boa-Fé, agindo e relacionando-se segundo as regras da boa-fé, atuando com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada, tendo em vista a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida;
 - k. Lealdade e Cooperação, desempenhando adequadamente as tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, cumprindo as instruções destes últimos e respeitando os canais hierárquicos apropriados e superiormente definidos. Devem igualmente ser garantidas a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas adequadas no trato diário com superiores hierárquicos e colegas. Os trabalhadores devem facultar entre si toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas. A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou desnecessárias e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação. Os trabalhadores devem promover o bom relacionamento interpessoal, assente numa base de respeito pelo próximo e por forma a assegurar a existência de relações cordiais.
3. Na aplicação dos princípios supramencionados, é necessário acautelar tanto a sua efetiva observância, como eventuais dúvidas que um destinatário razoável, informado, objetivo e de boa-fé possa ter sobre a conformidade dos comportamentos adotados com esses princípios.

4. Os trabalhadores informam superiormente sobre os casos em que se verifiquem conflitos entre o disposto no presente Código e o estabelecido em códigos éticos aplicáveis a profissões específicas, a fim de serem desencadeados os adequados procedimentos de resolução.

CAPÍTULO III **NORMAS DE CONDUTA**

Artigo 3.º **Acumulação de funções**

1. Os trabalhadores podem acumular funções públicas e/ou privadas, nos termos do estabelecido nos artigos 21.º, 22.º e 23.º da LTFP.
2. O desempenho em acumulação com as funções na CCDR Norte, I.P. de quaisquer atividades públicas ou privadas, remuneradas ou não, ainda que desenvolvidas fora do horário de trabalho, deve ser sempre objeto de prévia autorização pelo Conselho Diretivo, através de comunicação escrita dirigida ao superior hierárquico, para análise e verificação de incompatibilidades, caso a caso.
3. Para obtenção da autorização referida no ponto anterior, os trabalhadores devem declarar, por escrito, que as atividades a acumular não colidem, sob qualquer forma, com as funções públicas desempenhadas na CCDR Norte, I.P., nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.
4. Os trabalhadores devem renunciar a quaisquer práticas ilegais e evitar participar em atividades que desprestigiem a sua função ou a da CCDR Norte, I.P.

Artigo 4.º **Conflito de interesses**

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores observam e respeitam a prevalência do interesse público sobre interesses pessoais, agindo com integridade e abstendo-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 sua independência e imparcialidade da sua conduta ou que possam

colocar em causa a imagem ou reputação da CCDR Norte, I.P.

2. Os trabalhadores devem renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista ou possa vir a existir um interesse pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade e objetividade ou prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas.
3. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que, no exercício da sua atividade, os trabalhadores sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, entidades com que colaborem ou tenham colaborado, ou a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.
4. Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem subscrever declaração individualizada de conflito de interesses, conforme modelo constante em Anexo II, declarando-se impedidos e solicitando escuso do desempenho das funções atribuídas, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

Artigo 5.º

Ofertas e Outros Benefícios

1. Os trabalhadores não podem solicitar, encorajar, receber ou aceitar, direta ou indiretamente, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, decorrentes ou relacionadas com as funções exercidas.
2. Os trabalhadores abstêm-se igualmente de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas para assistir 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. Excetua-se do disposto no número anterior:
 - a. O recebimento de ofertas que, devido ao seu valor simbólico ou comercialmente despiciendo, se considerem dentro dos limites normais da mera cortesia. Entende-se que se enquadram nesta exceção ofertas de valor estimado igual ou inferior a 150 euros por parte da mesma pessoa singular ou coletiva, 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 e este tenha sido expressa e oficialmente convidado nessa qualidade, desde que a função de representação, no âmbito das atribuições da CCDR Norte, I.P., tenha sido autorizada, nos termos legalmente exigíveis.

4. Nas situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, o respetivo recebimento deve ser comunicado ao Conselho Diretivo, que deve decidir o destino a conferir às mesmas.

Artigo 6.º

Confidencialidade da informação e Sigilo profissional

1. Os trabalhadores, durante o exercício de funções na CCDR Norte, I.P., estão obrigados ao dever de sigilo e de confidencialidade sobre os factos e documentos de que tenham conhecimento, não podendo disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por intermédio delas.
2. O disposto no número anterior aplica-se mesmo após a suspensão ou cessação de funções na CCDR Norte, I.P., não podendo os trabalhadores divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou por intermédio delas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.
3. Os trabalhadores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, por via do exercício das suas funções, encontram-se sujeitos ao Regulamento Geral de Proteção de Dados, estando vedada a divulgação desses dados a pessoas alheias ao serviço, bem como a outros trabalhadores que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções, ou de a usar em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados disciplinar, civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida.
4. As informações pessoais sobre os trabalhadores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.
5. Caso algum trabalhador tenha conhecimento de uma violação de dados pessoais, suscetível de implicar um risco para os direitos e liberdades das pessoas singulares, deverá comunicá-la, imediatamente, ao Encarregado de Proteção de Dados, através do endereço eletrónico

epd@ccdr-n.pt.

6. As obrigações de confidencialidade cessam se outra coisa resultar da Lei, regulamento ou ordem judicial.

Artigo 7.º

Relacionamento com o exterior

1. Os trabalhadores devem respeitar e salvaguardar a imagem e reputação da CCDR Norte, I.P., desempenhando as suas funções em subordinação à missão e aos valores da organização.
2. Na interação com outras entidades, incluindo no âmbito de grupos de trabalho, reuniões ou eventos, nacionais ou internacionais, os trabalhadores devem atuar de forma diligente, cordial, cooperante e competente, representando a CCDR Norte, I.P. de forma responsável e leal.
3. Nos contactos profissionais com entidades externas, incluindo com o cidadão em geral, os trabalhadores:
 - a. Adotam uma atitude de atenção, respeito, neutralidade, disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, atuando de modo diligente e cooperante, assegurando a igualdade de tratamento e a não discriminação de qualquer cliente/utente;
 - b. Abstêm-se de adotar comportamentos e de utilizar vocabulário que possam ser vistos ou entendidos como inapropriados ou ofensivos;
 - c. Evitam manifestar opiniões que possam pôr em causa a imagem e reputação da CCDR Norte, I.P.
4. Os trabalhadores não podem fornecer informações sobre quaisquer matérias e procedimentos em discussão ou em curso na instituição e devem abster-se de qualquer pronúncia pública ou de prestar qualquer esclarecimento, por sua iniciativa ou a pedido de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social ou nas redes sociais, exceto se expressamente autorizados pelo Conselho Diretivo.
5. Sem prejuízo do disposto na Lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pela CCDR NORTE, I.P. deve ser sempre prestada através do Gabinete de Comunicação, sob orientação do Presidente do Conselho Diretivo, ou pelos membros do Conselho Diretivo.

Artigo 8.º

Relacionamento entre trabalhadores

1. No relacionamento com os colegas, os trabalhadores:
 - a. Adotam uma atitude de respeito mútuo, promovendo a correção e a urbanidade nas relações interpessoais e gerindo as dificuldades, as situações de pressão e eventuais conflitos de forma ajustada e condicente com a existência de um bom ambiente de trabalho;
 - b. Fomentam o espírito de equipa e entreaajuda, partilhando conhecimento, informação e boas práticas;
 - c. Contribuem positivamente para a integração de colegas com menos experiência;
 - d. Abstêm-se de condutas ou práticas de discriminação ou assédio, nos termos do artigo seguinte;
 - e. Atuam com respeito e reserva sobre a privacidade das pessoas.
2. Os trabalhadores que exercem funções de direção, coordenação e de responsabilidade nas diferentes equipas de suporte devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível e definir-lhes objetivos e tarefas desafiantes, mas exequíveis, mantendo com eles uma relação permanente e leal.

Artigo 9.º

Combate ao assédio e à discriminação

1. A CCDR Norte, I.P. 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.
2. Para efeitos do presente Código, é considerado:
 - a. Assédio, todo o comportamento indesejado, percecionado como intencional e abusivo, de carácter oral ou sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

- b. Comportamentos discriminatórios, os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
3. Os trabalhadores devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.
4. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando todos que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.
5. Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos a que se referem os números anteriores, de que teve conhecimento no exercício de funções ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, exceto quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa.
6. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial, assegurando a CCDR Norte, I.P. o seu célere tratamento e a proteção do denunciante e das testemunhas, garantindo o seu anonimato.

Artigo 10.º

Combate à fraude e à corrupção

1. Sempre que os trabalhadores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, tomarem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, devem comunicá-las através do Canal de Denúncias Interno, disponível em <https://canaldenunciasinterno.ccdr-n.pt/#/>.
2. De acordo com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, encontra-se garantida a exaustividade, integridade e conservação das denúncias, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia, sendo impedido o acesso a pessoas não autorizadas.
3. Compete ao responsável pela gestão do Canal de Denúncias receber as comunicações e proceder ao seu encaminhamento para que sejam realizadas as necessárias diligências de

averiguação para apurar a sua veracidade e fidedignidade, devendo ser recolhidos elementos de prova tendo em vista a formalização de denúncia às entidades competentes em razão da matéria, designadamente o Ministério Público, o Tribunal de Contas, a Inspeção-geral de Finanças, Autoridade de Auditoria, o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) ou à Procuradoria Europeia.

4. Os trabalhadores que comunicarem a realização de atividades ilícitas não poderão ser, por esse facto, prejudicados a qualquer título.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 11.º

Quadro Sancionatório

A violação dos princípios e normas de conduta estabelecidos no presente Código pode dar lugar ao apuramento:

- a. De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão, e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- b. De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual e na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

Artigo 12.º

Acompanhamento

1. Os trabalhadores da CCDR Norte, I.P. comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, alterações e iniciativas que contribuam para o reforço

dos valores e princípios nele consagrados.

2. Todos aqueles que tenham conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas sobre situações de desrespeito ou incumprimento dos princípios e normas de conduta estabelecidos no presente Código devem reportá-las ao Conselho Diretivo.
3. A aplicação e a apreciação das questões relacionadas com o presente Código cabem à Divisão de Apoio Jurídico, que se pronuncia por escrito e sem carácter vinculativo, mediante solicitação do Presidente do Conselho Diretivo em qualquer situação que justifique a sua intervenção, podendo igualmente apreciar questões, a pedido dos trabalhadores, que envolvam a sua situação profissional e estejam exclusivamente relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições deste Código.
4. A informação prestada no âmbito do número anterior está sujeita ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expresso para a sua divulgação ou sério e iminente risco de segurança dos trabalhadores ou imagem da CCDR NORTE I.P..

Artigo 13.º

Entrada em vigor e Publicitação

1. O presente Código entra em vigor no dia da sua publicitação.
2. O presente Código é objeto de publicitação no sítio da Internet e na Intranet da CCDR Norte, I.P., para que seja do amplo conhecimento de todos os trabalhadores e do público em geral, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e dos comportamentos no mesmo estabelecido.

ANEXOS

Anexo I – Modelo de Declaração de Conhecimento e de Compromisso

Anexo II – Modelo de Declaração de Conflito de Interesses

Anexo I – Modelo de Declaração de Conhecimento e de Compromisso

DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO E DE COMPROMISSO

Eu, abaixo assinado(a),, a desempenhar funções na, declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta da CCDR-NORTE, I.P. e assumo o compromisso individual do seu cumprimento, na sua versão de

....., de 20...

Assinatura,

(Indicar nome completo)

Anexo II – Modelo de Declaração de Conflito de Interesses

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Eu, abaixo assinado(a),, a desempenhar funções na, solicito escusa do desempenho das funções que me estão atribuídas na minha atividade, por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

....., de 20...

Assinatura,

(Indicar nome completo)