



Electricidade
da Madeira

Código de Ética e Conduta

30 de setembro de 2024

Pública
2024 EEM - Empresa de Electricidade da Madeira, S.A.



Índice

1.	Introdução	3
1.1.	Missão e valores	3
1.2.	Importância do Código de Ética e Conduta	3
1.3.	A quem se destina o Código de Ética e Conduta	4
1.4.	Aplicação prática	4
2.	Normas de Ética e Conduta	5
2.1.	No relacionamento com os colaboradores	5
2.1.1.	Igualdade e não discriminação	5
2.1.2.	Confidencialidade	5
2.1.3.	Segurança, saúde, higiene e bem-estar	5
2.1.4.	Assédio	6
2.1.5.	Uso de drogas, estupefacientes e álcool	6
2.1.6.	Canal de denúncias	6
2.2.	No relacionamento com clientes	6
2.2.1.	Qualidade do serviço	6
2.2.2.	Igualdade e não discriminação	6
2.2.3.	Proteção de dados	7
2.2.4.	Gestão de conflitos de interesses	7
2.3.	No relacionamento com a sociedade e outros intervenientes	8
2.3.1.	Responsabilidade social e compromisso ambiental	8
2.3.2.	Lei e regulação	8
2.3.3.	Suborno, fraude e corrupção	9
2.3.4.	Conflitos de interesses	9
2.3.5.	Relações externas	9
2.3.6.	Branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo	9
2.4.	Outras responsabilidades	10
2.4.1.	Responsabilidades individuais	10
2.4.2.	Colaborador com responsabilidades de chefia	10
3.	Responsabilidade Disciplinar e Criminal	10
4.	Considerações Finais do Código de Ética e Conduta	21
	Anexo A	22
	Anexo B	23

1. Introdução

O Código de Ética e Conduta é uma ferramenta que permite que a Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., denominada doravante “EEM” ou “Empresa”, esteja alinhada com as boas práticas existentes, tanto ao nível nacional como ao nível internacional.

No caso do sector energético, no qual a EEM desenvolve a sua atividade, ganha uma importância acrescida, uma vez que para além de estar sujeita à regulação específica do sector, encontra-se exposta a um conjunto de legislação, tanto regional, nacional como europeia.

É neste contexto que o presente documento foi elaborado, procurando ser uma referência, no que respeita aos mais altos padrões de ética e de conduta, tanto no desenvolvimento da atividade da EEM, como no relacionamento entre colaboradores e com terceiros.

1.1. Missão e valores

A EEM tem como objeto principal a produção, transporte, distribuição e comercialização de energia elétrica na Região Autónoma da Madeira. Através da prestação cuidada destes serviços, a EEM procura assegurar não só a fiabilidade do sistema elétrico regional, mas também a sua compatibilização com o meio ambiente na qual está inserida, contribuindo, deste modo, para um desenvolvimento sustentável.

Este sentido de missão é acompanhado por uma estratégia de gestão baseada em três princípios fundamentais:

- Oferecer aos respetivos clientes soluções sustentáveis e financeiramente responsáveis para as suas necessidades de energia elétrica, assentes num elevado profissionalismo e competência;
- Reforçar a relação profissional com os seus colaboradores, criando condições que lhes permitam ser edificadores e beneficiários da evolução da empresa;
- Representar a entidade acionista, assegurando a rentabilização do valor do seu investimento.

1.2. Importância do Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta estabelece um conjunto de orientações comportamentais a nível profissional que deverão ser cumpridas, sem exceção, por todos os colaboradores da EEM no exercício da sua atividade e na relação com os clientes e outras entidades.

É neste espírito que a EEM procura promover a aplicação de padrões elevados de ética e conduta que garantam que os seus colaboradores e não só, exercem as respetivas atividades de forma competente, responsável, rigorosa, transparente e prudente.

O presente documento, também tem como objetivo garantir que todos têm acesso às normas de ética e de conduta definidas pela EEM e que as compreendem de forma clara, servindo como guia de atuação nas várias vertentes onde a Empresa desenvolve a sua atividade.

1.3. A quem se destina o Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta da EEM aplica-se, obrigatoriamente, aos membros dos órgãos sociais e a todos os demais colaboradores, independentemente da atividade exercida, vínculo à empresa ou posição hierárquica.

Aplica-se, também, às empresas controladas quer direta ou indiretamente pela EEM, sem prejuízo de outras normas de conduta aplicáveis às mesmas.

É, ainda, aplicável, a entidades que atuem em nome ou representação da EEM, designadamente, procuradores, mandatários, prestadores de serviço, contratantes e fornecedores.

O Código de Ética e Conduta deve ser cumprido com zelo, competência e profissionalismo no desempenho da atividade de cada um e no âmbito da sua relação com a EEM.

1.4. Aplicação prática

O atual Código de Ética e Conduta institui um conjunto de princípios, valores e regras a observar por todos os colaboradores e entidades.

Todos devem agir em conformidade com o presente Código, bem como incentivar o cumprimento das diretrizes descritas no mesmo. É importante salientar que uma correta conduta individual constitui uma obrigação moral e legal e que as infrações poderão acarretar consequências para as pessoas que as incumpram.

Os princípios estabelecidos neste Código devem, ainda, ser comunicados e recomendados aos demais prestadores de serviço e fornecedores da Empresa, no âmbito das relações que com eles forem estabelecidas.

A aplicação do presente Código de Ética e Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários do presente Código devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da EEM e o respeito, entre outros, pelos princípios da imparcialidade, legalidade, boa-fé, responsabilidade, transparência, boa administração, lealdade, integridade, honestidade, profissionalismo, salvaguarda de recursos, consciência ambiental e confidencialidade, tendo em consideração a missão e as políticas de qualidade, de ambiente e de segurança em vigor na Empresa.

Quem, direta ou indiretamente, presenciar o incumprimento do Código de Ética e Conduta, deverá alertar a chefia competente ou comunicar tal situação à Direção de Trabalho e Serviços Jurídicos ou à Direção de Auditoria Interna ou ainda, participar através do Canal de Denúncias, mencionado no ponto 2.1.6..

2. Normas de Ética e Conduta

2.1. No relacionamento com os colaboradores

2.1.1. Igualdade e não discriminação

A EEM defende o tratamento não discriminatório dos seus colaboradores, independentemente do seu género, religião ou credo, da raça ou etnia, da origem ou nacionalidade, do estado civil, da orientação sexual, da capacidade física ou intelectual, da aparência, da idade, da opinião, da associação política, sindical ou de outra natureza.

A Empresa promove um ambiente de diversidade e de não discriminação através da promoção dos direitos humanos fundamentais, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas.

Para além disso e de forma a reforçar a diversidade dentro da organização, foram desenvolvidas políticas e medidas destinadas a prevenir situações discriminatórias, privilegiando o princípio da transparência, integridade e da igualdade de oportunidades entre os colaboradores.

Todos os colaboradores da Empresa são tratados com respeito e dignidade não sendo admitidos quaisquer comportamentos que possam resultar num tratamento discriminatório e que vá contra a política instituída.

2.1.2. Confidencialidade

A EEM está empenhada em respeitar a privacidade e a conformidade dos dados dos seus colaboradores, clientes e outras entidades. Apenas recolherá e/ou conservará a informação necessária ao funcionamento normal da sua atividade ou na eventualidade de ser uma exigência legal, dando sempre cumprimento à legislação concernente à proteção de dados.

Adicionalmente, a EEM pauta a sua conduta por uma utilização responsável dos seus sistemas de informação, que obedecem a critérios de prudência obrigatórios para todos aqueles que têm acesso aos mencionados sistemas e que devem aceder, apenas, ao estritamente necessário ao exercício das suas funções, salvaguardando o sigilo da informação, especialmente, quando a mesma tem natureza reservada ou confidencial.

2.1.3. Segurança, saúde, higiene e bem-estar

A EEM tem investido e utilizado recursos significativos para desenvolver um ambiente seguro, saudável e que promova o bem-estar de todos. Esta aposta procura ir além do cumprimento legal da legislação em vigor.

A observância das condições de segurança, saúde, higiene e bem-estar é obrigatória na EEM ou quando em representação desta, exigindo-se o cumprimento rigoroso das normas vigentes, sendo, ainda, necessário zelar pela segurança e saúde do próprio e dos outros.

2.1.4. Assédio

A EEM não tolera qualquer tipo de práticas relacionadas com assédio moral ou sexual ou outra forma de moléstia dos seus colaboradores. Destarte, a EEM não permite qualquer tipo de ambiente laboral intimidatório ou de interferência injustificada, promovendo a igualdade e uma cultura livre de discriminação.

2.1.5. Uso de drogas, estupefacientes e álcool

Não é permitida a utilização de drogas, estupefacientes ou outras substâncias ilícitas, bem como o consumo de álcool, durante o exercício de funções ou quando em representação da EEM, nem tão pouco o exercício de funções sob a respetiva influência.

2.1.6. Canal de denúncias

A EEM tem um Canal de Denúncias (anónimas ou com identificação), no qual devem ser comunicadas situações contrárias ao Código de Ética e Conduta, bem como, qualquer incumprimento da lei, regulamentos do setor elétrico ou outras normas do Grupo EEM, acessível através do sítio da internet <https://www.eem.pt/pt/conteudo/governanca-e-conformidade/canal-de-denuncias>.

A formalização das sobreditas denúncias poderá, ainda, ser efetuada através dos seguintes meios:

- Correio eletrónico: auditoriainterna@eem.pt ou servicosjuridicos@eem.pt, com a indicação de “Assunto Confidencial”;
- Por carta registada ao cuidado do *Presidente do Conselho de Administração*, com a indicação no exterior da mesma de “Assunto Confidencial”, para a seguinte morada:

EEM - Empresa de Electricidade da Madeira, S.A.

Avenida do Mar e das Comunidades Madeirenses, nº 32 9060-501 Funchal.

2.2. No relacionamento com clientes

2.2.1. Qualidade do serviço

Na EEM, acreditamos que apenas um serviço personalizado, com processos de negócio focados nos clientes, imbuídos de transparência, equidade e eficiência, poderá assegurar a nossa competitividade como instituição prestadora de serviços de elevada qualidade. É do interesse da EEM garantir a satisfação dos seus clientes, pelo que são envidados todos os esforços no sentido da célere resolução dos seus assuntos, proporcionando-lhes um serviço de excelência e rigor.

2.2.2. Igualdade e não discriminação

A EEM assume como uma das suas prioridades o tratamento não discriminatório dos seus clientes, pelo que os critérios de relacionamento assentam, apenas, em questões temporais ou de natureza do pedido ou de outro aspeto que esteja claramente previsto em disposições legais e/ou regulamentares aplicáveis.

No que respeita à independência e isenção dos colaboradores na relação com os clientes, deve ser garantida a objetividade no tratamento das situações, sem qualquer interesse ilegítimo do primeiro ou de terceiros.

2.2.3. Proteção de dados

A EEM garante a proteção da informação confidencial dos seus clientes, sendo que esta só é utilizada para o exercício da sua atividade. São adotados procedimentos próprios para garantir a proteção dos dados pessoais dos clientes, não permitindo a respetiva transferência sem o consentimento dos mesmos, salvo, quando esta decorra do cumprimento de lei aplicável.

2.2.4. Gestão de conflitos de interesses

A existência de conflito de interesses tem a virtualidade de prejudicar a EEM, a vários níveis, que vão para além da reputação de todas as partes envolvidas.

Assim, para evitar tal situação, a EEM promove a imparcialidade e a isenção das suas atividades, de forma a anular ou minimizar os ditos conflitos.

Sempre que se vislumbre a existência destes, com um ou vários clientes, é obrigação do colaborador envolvido identificar e alertar a sua chefia hierárquica na Empresa antes de aceitar o trabalho.

Nos casos de possíveis conflitos de interesses, após a mencionada aceitação, a EEM diligencia pela resolução dos mesmos de forma imparcial e transparente antes de dar continuidade à relação comercial.

Adicionalmente, sempre que haja reclamações de clientes, a EEM garante, não só que estes sejam imediatamente informados acerca dos seus direitos e procedimentos a seguir, mas também, que aquelas serão alvo de análise, de acordo com a legislação em vigor. Deve ser sempre garantida disponibilidade e cortesia por parte dos colaboradores para qualquer questão colocada pelos clientes.

Não é permitido que conflitos de interesse se sobreponham aos juízos de valor profissionais de ética e de conduta, orientadores da atuação dos nossos colaboradores.

A colaboração de todos é imprescindível para desenvolvermos a nossa atividade num ambiente livre de conflito de interesses. Para tal, o colaborador, no exercício das suas funções quando chamado a intervir num processo ou decisão, por exemplo, de contratação pública, concursos, avaliação e/ou adjudicação de propostas, em que estejam ou possam estar em causa interesses do próprio colaborador, direta ou indiretamente ou de pessoas ou entidades relacionadas com aquele, deve, de imediato, informar a chefia e auto excluir-se dos mesmos, preenchendo a Declaração de Conflito de Interesses disponibilizada no Anexo II, a qual deverá, posteriormente ser entregue na Direção de Auditoria Interna ou Direção de Trabalho e Serviços Jurídicos.

A EEM tem a expectativa de que nenhum colaborador ao seu serviço exerça atividade profissional que interfira no cumprimento dos seus deveres ou funções ou que de alguma forma afete o respetivo desempenho ou disponibilidade.

Idêntica expectativa existe relativamente aos colaboradores em posição de chefia, de que exerçam em regime de exclusividade a sua atividade na Empresa.

Ainda neste âmbito, a EEM disponibiliza no Anexo I do presente Código a Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, a qual deverá ser preenchida por todos os Membro(s) do Órgão de Administração/Dirigente(s)/Trabalhador(es), no desempenho das respetivas funções, sempre que intervenham em matérias de contratação pública, concessão de subsídios, subvenções ou benefícios e procedimentos sancionatórios.

2.3. No relacionamento com a sociedade e outros intervenientes

2.3.1. Responsabilidade social e compromisso ambiental

A EEM promove a sustentabilidade e os seus princípios, baseados em três pilares a saber: económico, social e ambiental, os quais devem estar presentes nas atividades por si desenvolvidas, como forma de criar valor no longo prazo. Desta guisa, encara a responsabilidade social como um investimento com retorno através da melhoria da sua sustentabilidade, que por sua vez, constituirá um significativo contributo para a sociedade e futuras gerações.

A Empresa tem no seu âmago o respeito pelos direitos humanos, incentivando a uma cidadania mais participativa e responsável. Salienta-se o repúdio pelo trabalho infantil ou forçado e o não envolvimento da EEM com qualquer empresa que apoie ou recorra a este tipo de trabalho que é contrário aos princípios defendidos.

A atividade da EEM encontra-se intimamente relacionada com a valorização e proteção do ambiente, sendo esta considerada uma prioridade. Para tal, desenvolve a sua atividade de forma proativa e consistente em prol da transição energética na Região Autónoma da Madeira, promovendo, entre outras, a descarbonização da economia e a utilização eficiente da energia.

Compete aos colaboradores e entidades com quem a EEM desenvolve a sua atividade, ter um papel determinante no desenvolvimento sustentável da Região, dando o exemplo, através do respeito e utilização responsável dos recursos disponíveis, procurando, antecipadamente, atingir elevada sustentabilidade e proteção do meio ambiente.

2.3.2. Lei e regulação

A EEM desenvolve a sua atividade no estrito cumprimento da Lei. Isto inclui a observância de diplomas regionais, nacionais e europeus aplicáveis à realidade onde opera.

Por outro lado, a EEM encontra-se num dos setores mais regulados, o setor energético, guiando-se pela estrita obediência à Regulação emitida pela Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos.

A EEM repudia qualquer comportamento ilícito, quer dentro ou fora da instituição, incluindo o uso em benefício próprio (ou de terceiros) de informação privilegiada ou qualquer comportamento considerado ilegal e/ou eticamente reprovável.

No que concerne às autoridades com competência legal ou de regulação, supervisão e fiscalização, a EEM compromete-se a colaborar sempre que for solicitada, de forma diligente. Em todas as suas relações institucionais promove os necessários esforços tendo em vista assumir uma postura participativa, construtiva e de cooperação.

2.3.3. Suborno, fraude e corrupção

A EEM rejeita qualquer tipo de práticas desleais ou pouco éticas, tais como, o suborno, fraude ou corrupção de indivíduos ou entidades, com a finalidade de obter (ou manter) proveitos próprios ou de terceiros.

É adotada uma política de tolerância zero no que toca às situações precedentes em que haja um envolvimento direto ou indireto ou aconteça de forma ativa ou passiva. De referir que a EEM dispõe de regulamentos e procedimentos que visam a prevenção, deteção e correção deste tipo de situações.

2.3.4. Conflitos de interesses

É considerado existência de um conflito de interesses sempre que estejamos perante uma situação onde existam interesses próprios resultantes de uma relação entre a Empresa e terceiros, relação essa que pode ser direta ou indireta.

A EEM desenvolve a sua atividade no espírito da não existência de conflito de interesses entre as partes envolvidas. Desta forma procura anular potenciais situações que possam conduzir àquela, antecipando-a sempre que possível.

O contributo dos colaboradores e entidades envolvidas em alertar a EEM é crucial para evitar que tais situações aconteçam. Na eventualidade de termos uma ocorrência onde exista conflito, que seja do conhecimento de uma das partes, ex.: relação entre colaborador com uma entidade, a EEM reserva-se no direito de tomar as medidas que, em seu entender, visem corrigir a mesma, podendo, se for o caso, recorrer às instâncias judiciais.

Por seu turno, qualquer outra situação da qual possa advir um benefício proveniente de um interesse direto ou indireto deve ser imediatamente comunicada à Direção dos Serviços Jurídicos e/ou à Direção de Auditoria Interna.

2.3.5. Relações externas

A divulgação ou transmissão para o exterior de qualquer informação relativa à EEM, que não seja do conhecimento público, deve ser previamente autorizada pelo seu Conselho de Administração, independentemente do canal ou forma de difusão utilizado.

2.3.6. Branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo

A EEM pauta a sua conduta pelo combate ao branqueamento de capitais e financiamento de atividades terroristas e, para tal, tem procedimentos que englobam medidas de resposta a estas situações em linha com as exigências legais.

Compete aos colaboradores e entidades em representação da EEM assegurar o cumprimento da legislação em vigor, bem como, os demais procedimentos internos definidos sobre esta matéria, dos quais, destaca-se, o reconhecimento da identidade das partes relevantes ao negócio e, apenas, finalizar contratos ou acordos, caso não haja indícios de irregularidades.

2.4. Outras responsabilidades

2.4.1. Responsabilidades individuais

Qualquer colaborador ou entidade, terá sempre, que desenvolver a sua atividade em linha com os diplomas legais e regulamentos vigentes.

A EEM diligenciará no sentido de manter os colaboradores e entidades informadas, no entanto, recai nestes últimos a responsabilidade de manterem-se atualizados no que respeita aos diplomas legais e regulamentos necessários para um bom desempenho das suas atividades.

Constitui requisito, tanto para os colaboradores como para as entidades, a adoção de um comportamento respeitoso, cordial e profissional.

Compete, ainda, aos colaboradores, cuidar da sua apresentação que deve ser adequada ao exercício da função e ao ambiente de trabalho, com vista a promover uma boa imagem e reputação da organização com os clientes e entidades externas, bem como, contribuir para um ambiente saudável de colaboração e produtividade no local de trabalho e, ainda, respeitar e cumprir com as instruções emanadas das respetivas chefias.

É requisito que os colaboradores da EEM estejam devidamente informados dos regulamentos e normas aprovados pelo Conselho de Administração, sendo sua responsabilidade a consulta regular destes e, em caso de dúvida, questionar junto ao seu superior hierárquico ou, em último recurso, com a Direção dos Serviços Jurídicos ou com a Direção de Auditoria Interna.

Igual procedimento é exigido às entidades que colaborem com a EEM, que para o efeito serão antecipadamente informadas de todos os regulamentos e normas que lhes são aplicáveis.

2.4.2. Colaborador com responsabilidades de chefia

Qualquer colaborador com responsabilidade de chefia na EEM deve empenhar-se, através das suas ações, em servir de exemplo aos demais, pautando a sua conduta de harmonia com os princípios constantes deste Código de Ética e Conduta.

É, assim, da sua responsabilidade, assegurar na EEM, o bem-estar dos seus subordinados, o que inclui a promoção de um ambiente saudável, seguro e produtivo.

Deverão, também, garantir, que aqueles são munidos de recursos para desempenharem de forma eficaz a sua atividade e, bem assim, promover o desenvolvimento e a realização profissional dos mesmos através da formação contínua.

3. Responsabilidade Disciplinar e Criminal

Sem prejuízo de outro tipo de responsabilidade e de quaisquer outras normas legais em vigor à data dos acontecimentos, o incumprimento das regras previstas no presente Código é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar e criminal, esta associada à prática de atos de corrupção e infrações conexas, punidas nos termos da lei aplicável nomeadamente, com as seguintes sanções:

SANÇÕES DISCIPLINARES

I - Acordo de Empresa em vigor

Cláusula 88.^a

(Sanção e sua aplicação)

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
 - d) Transferência compulsiva;
 - e) Despedimento com justa causa.
- 2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes, do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para a solução justa.
- 3- As sanções aplicadas não poderão provocar alteração da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua atividade, exceto, quando a este último, no caso de transferência compulsiva.
- 4- Pela mesma infração não pode ser aplicada mais que uma das sanções previstas no n.º 1.
- 5- A suspensão da prestação de trabalho, previsto na alínea c) do n.º 1, não pode exceder doze dias por cada infração nem o total de trinta dias em cada ano civil.
- 6- A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável ao trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.
- 7- A transferência compulsiva, prevista na alínea d) do n.º 1, pode implicar a simples mudança de posto de trabalho, de local de trabalho ou de Localidade, consoante a natureza e a menor ou maior gravidade da infração.
- 8- A sanção de transferência compulsiva só é aplicável quando a infração disciplinar der lugar a despedimento com justa causa e a empresa entenda que se deva dar nova oportunidade ao trabalhador mudando-o de lugar de trabalho.
- 9- As sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e), do n.º 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar, que, contudo, no caso da alínea b), será simplificada, sem prejuízo do direito de defesa do trabalhador.
- 10- As sanções disciplinares, além dos efeitos anteriormente referidos, têm ainda os seguintes:
 - a) registo no cadastro individual, salvo no caso de repreensão simples;

b) a suspensão terá efeitos nos atos em que por igualdade de outras condições seja necessário estabelecer prioridade.

11- A repreensão simples em que ser feita na presença de um delegado sindical, de preferência da profissão, a menos que o trabalhador dela prescindia.

II - Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Artigo 328º

Sanções disciplinares

- 1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
 - 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.
- 2- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
- 3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
 - a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações 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 infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 4- Sempre que o justifiquem 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 coletiva de trabalho.
- 5- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
- 6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

SANÇÕES CRIMINAIS (Código Penal, aprovado pela Lei n.º 48/95, de 15 de março)

(Aplicáveis aos crimes de corrupção e infrações conexas)

Artigo 205º

Abuso de confiança

- 1- Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título

não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

- 2- A tentativa é punível.
- 3- O procedimento criminal depende de queixa.
- 4- Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem:
 - a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;
 - b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
- 5- Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

Artigo 335º

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.

Artigo 363º

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 368º - A

Branqueamento

- 1- Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, 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) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;
 - d) Associação criminosa;
 - e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;
 - f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
 - g) Tráfico de armas;
 - h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos; i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;
 - i) Contrabando, contrabando de circulação, contrabando de mercadorias de circulação condicionada em embarcações, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;
 - j) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;
 - k) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;
 - l) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.
- 2- Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.
- 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.

- 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.
- 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.
- 6- - A punição pelos crimes previstos nos nºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos ilícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º.
- 7- O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.
- 8- A pena prevista nos nºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.
- 9- Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1ª instância, a pena é especialmente atenuada.
- 10- Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.
- 11- A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.
- 12- A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Artigo 369º

Denegação de justiça e prevaricação

- 1- O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.
- 2- Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
- 3- Se, no caso do nº 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena

de prisão de 1 a 8 anos.

- 4- Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.
- 5- No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

- 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.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

- 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 ato 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 ato 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.

Artigo 374.º

Corrupção ativa

- 1- Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

2- A tentativa é punível.

Artigo 374.º- A

Agravação

- 1- Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.
- 2- Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º.
- 4- Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente atue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:
 - a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
 - b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
 - c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º.
- 6- Sem prejuízo do disposto nos nºs 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:
 - a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;
 - b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º
- 7- O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º.
- 8- São considerados titulares de alto cargo público:
 - a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
 - b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;
 - c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
 - d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;

- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º- B

Dispensa ou atenuação de pena

- 1- O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:
 - a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
 - b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
 - c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
 - d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.
- 2- O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.
- 3- A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.
- 4- Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.
- 5- A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.
- 6- A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.

Artigo 375º

Peculato

- 1- O funcionário que ilegítimamente 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 objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202º, 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 objetos referidos no nº 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.

Artigo 376º

Peculato de uso

- 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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377º

Participação económica em negócio

- 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 ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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, arrecadação, 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.

Artigo 377.º- A

Atenuação especial da pena

Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, a pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar

ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

Artigo 379º

Concussão

- 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.
- 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.

Artigo 382.º

Abuso de poder

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.

Artigo 383º

Violação de segredo por funcionário

- 1- O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
- 2- Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
- 3- O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

4. Considerações Finais do Código de Ética e Conduta

Compete ao Conselho de Administração da EEM a aprovação do presente Código de Ética e Conduta.

Com a entrada em vigor deste Código, fica, automaticamente, revogado o anterior.

A respetiva divulgação cabe, primeiramente aos Diretores da EEM, no que serão coadjuvados pelas restantes chefias, sobre quem recai, igualmente, a tarefa da sua implementação e monitorização efetiva.

De notar, que a EEM disponibilizará o documento para consulta de todos os destinatários, de forma a promover e consolidar a aplicação dos seus princípios, bem como a adoção dos comportamentos previstos no mesmo.

O incumprimento das regras descritas no presente Código de Ética e Conduta, constitui uma infração, podendo, nos casos mais graves, conduzir a sanções de carácter disciplinar, civil e/ou criminal.

(Aprovado na reunião do Conselho de Administração de 25 de julho de 2024)

Anexo A

A.1 Declaração de inexistência de conflitos de interesses

_____, na qualidade de _____ (Membro do Órgão de Administração/Dirigente/Trabalhador) a desempenhar funções na _____, declara, sob compromisso de honra e para os devidos efeitos, que, na presente data, relativamente ao presente processo/procedimento de _____ (contratação pública, concessão de subsídios, subvenções ou benefícios e procedimentos sancionatórios), não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente processo/procedimento, vier a encontrar-se, ou prever razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a mesma ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

(Data)

(Assinatura)

Anexo B

B.1 Declaração de conflito de interesses

_____, na qualidade de _____ (Membro do Órgão de Administração/Dirigente/Trabalhador) a desempenhar funções na _____, declara, sob compromisso de honra e para os devidos efeitos, que, na presente data, relativamente ao presente processo/procedimento de _____ (contratação pública, concessão de subsídios, subvenções ou benefícios e procedimentos sancionatórios), não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente processo/procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a mesma ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Eu, _____, trabalhador nº _____, com a categoria de, _____ em exercício de funções na(o) _____, declaro que pelo(s) motivo(s) infra indicado(s), considero que a minha intervenção no processo/procedimento de _____ está abrangida por eventual conflito de interesses, pelo que em obediência ao preceituado no Código de Ética e Conduta da EEM - Empresa de Electricidade da Madeira, S.A. e demais legislação aplicável, não poderei intervir no mesmo.

Tipo de Conflito:

- ☐ Relação de familiaridade.
- ☐ Atividades profissionais, associativas ou lúdicas do(a) cônjuge/companheiro(a), descendentes, ascendentes, colaterais até ao 2º grau, amigos/relações próximas.
- ☐ Relacionamento profissional, associativo ou lúdico Atividade.
- ☐ profissional anterior.
- ☐ Interesse patrimonial e ou financeiro.
- ☐ Outros.

Detalhe do Conflito:

(Data)

(Assinatura)