

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E GESTÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Aprovada em reunião de Conselho de Administração da Penafiel Activa, EM, de 19 de fevereiro de 2025

Índice

1	Introdução	3
2	Quadro legal e normativo	3
3	Objetivo	6
4	Princípios e conceitos	6
5	Atividades que envolvem risco potencial	7
6	Política de Prevenção de Conflito de Interesses	9
7	Registo e destino de ofertas	10
8	Procedimentos perante uma situação de conflito de interesses	11
9	Comunicação e reporte internos	11
10	Sanções aplicáveis	11
11	Divulgação	12
12	Revisão	12
	Anexos	12
	Anexo I – Matriz de utilização das minutas	13
	Anexo II – Minuta de Requerimento para Regime de Acumulação de Funções	15
	Anexo III – Modelo de Declaração de Existência de Conflito de Interesses	17
	Anexo IV – Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (CCP – Procedimento).....	19
	Anexo V – Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (CCP – Contrato)	21
	Anexo VI –Modelo de Declaração de Ofertas	23



1 Introdução

A Penafiel Activa, EM desenvolve uma atividade que se consubstancia num serviço de interesse público, o que reforça a sua dimensão socioeconómica e a necessidade de se afirmar como uma organização socialmente responsável, vinculada ao interesse geral e a princípios de sustentabilidade económica, ambiental e social. Exige-se por isso, aos que nela trabalham, o mais absoluto rigor e transparência na sua atuação, incluindo o respeito pelos princípios constantes na Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses e no Código de Ética e de Conduta.

Na prossecução da sua atividade a Penafiel Activa, EM pode deparar-se com situações de conflito de interesses, envolvendo os seus trabalhadores.

A ocorrência de um tal tipo de situação é suscetível de pôr em risco a imparcialidade e independência dos atos por si praticados, pelo que constitui uma prioridade para a Penafiel Activa, EM pautar a sua atuação, em matéria de prevenção e gestão de conflitos de interesse, de acordo com o quadro legal aplicável.

A Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses (doravante designada Política) é um mecanismo de identificação, prevenção, acompanhamento e gestão de potenciais conflitos de interesse, admitindo que existem riscos nas várias interações entre o setor público e o setor privado, a sociedade civil e os indivíduos, pelo que deve ser promovida uma cultura de integridade, reconhecida como uma missão partilhada por todos os trabalhadores.

2 Quadro legal e normativo

O ordenamento jurídico português dispõe de normativos que abordam a problemática do conflito de interesses aos quais a Penafiel Activa, EM (doravante designada Penafiel Activa), em razão da sua natureza de entidade pública, se encontra vinculada:

- » Código de Ética e de Conduta da Penafiel Activa disponível no *website* institucional.
- » Recomendação n.º 3/2020 do Conselho de Prevenção da Corrupção de 8 de janeiro, relativa à gestão de conflitos de interesse no setor público;
- » Regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, aprovado pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua versão atualizada;



- » Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada;
- » Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada;
- » Lei do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada;
- » Diretiva 2014/24/EU do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos contratos públicos, de 26 de fevereiro;
- » Código dos Contratos Públicos, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada;
- » Estatuto do gestor público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua versão atualizada;
- » Constituição da República Portuguesa, relativamente à responsabilidade, aos estatutos e ao regime dos funcionários da Administração Pública;

Nos termos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109E/2021, de 9 de dezembro, o critério para ser considerada entidade abrangida pelo RGPC assenta no número de trabalhadores da entidade e não no setor de atividade ou nas funções exercidas pela mesma. Desta forma, o RGPC é aplicável a pessoas coletivas com sede ou sucursal em Portugal e serviços e pessoas coletivas da administração direta e indireta do estado, das regiões autónomas, das autarquias locais e do setor público empresarial, desde que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

Nessa medida, e tendo em conta que não se encontram reunidos os pressupostos de obrigatoriedade de implementação do RGPC, e de um programa de cumprimento normativo, uma vez que a Penafiel Activa tem cerca de 20 trabalhadores, deverá ser tido em conta o disposto no nº 5, do artigo 2º do RGPC, nos termos do qual a Penafiel Activa, embora não considerada abrangida, deve adotar instrumentos de prevenção da corrupção e de infrações conexas adequados à sua dimensão e natureza. Além disso, importa referir que, nos termos do disposto no artigo 46º do D.L. nº 133/2013, de 3 de outubro, na sua atual redação, que aprova o Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, devemos elaborar um relatório das respetivas ocorrências e publicitar, bem como avaliar da necessidade de desenvolver outros instrumentos de prevenção de riscos de corrupção, em função da sua dimensão e da atividade desenvolvida.



Neste sentido a Penafiel Activa elabora a presente Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses, que conjugado com um Código de Ética e de Conduta, no qual se inscrevem os princípios e os valores que pautam a atuação da Penafiel Activa, bem como as normas de conduta a que os seus colaboradores se encontram sujeitos, são ferramentas que permitem à Penafiel Activa responder aos desafios decorrentes da sua missão e atribuições, e a exercer as suas competências de forma ética e legal.

Segundo o artigo 24.º da Diretiva 2014/24/EU, de 26 de fevereiro, “Os Estados-Membros asseguram que as autoridades adjudicantes tomem as medidas adequadas para impedir, identificar e resolver eficazmente conflitos de interesses que surjam na condução dos procedimentos de contratação, de modo a evitar qualquer distorção da concorrência e garantir a igualdade de tratamento de todos os operadores económicos.”

Para além disso, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), entretanto extinto¹, na Recomendação n.º 3/2020 de 8 de janeiro, recomenda aos gestores e órgãos de direção de todas as entidades do setor público a:

- Identificação de situações que possam dar origem a um conflito real, aparente ou potencial de interesses que envolvam trabalhadores que deixaram o cargo público para exercerem funções privadas como trabalhadores, consultores ou outras;
- Promoção de medidas adequadas a prevenir conflitos de interesse relativamente a situações que envolvam trabalhadores que aceitem cargos, em entidades privadas, que foram abrangidas por decisões em que, direta ou indiretamente, aqueles participaram no exercício de funções públicas, ou porque, por via desse exercício, tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para a entidade privada ou, ainda, que possam ter influência na entidade pública onde exerceram funções através de ex-trabalhadores;
- Subscrição, por todos os trabalhadores, de declarações de inexistência de conflito de interesses relativamente a cada procedimento que lhe seja confiado no âmbito das suas funções e no qual, de algum modo tenha influência;
- Subscrição, por todos os trabalhadores que se encontrem em regime de acumulação de funções, de uma declaração atualizada em que assumam de forma inequívoca que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções públicas que exercem, nem colocam em causa o rigor e a isenção que deve pautar a sua ação;
- Promoção de uma cultura organizacional na qual impere forte intolerância relativamente às situações de conflitos de interesse;

¹ Entidade administrativa independente criada pelo Decreto-Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, e extinta pelo Decreto-Lei n.º 109E/2021, de 9 de dezembro que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC)



3 Objetivo

A presente Política pretende fornecer informações, orientações e ferramentas úteis ao reforço e aprofundamento dos padrões de integridade pública exigidos, através de:

- Definição de mecanismos de orientação e consulta, formais e informais, acessíveis, que sejam úteis para prevenir, identificar e gerir quaisquer situações, potenciais ou efetivas, de conflito de interesses;
- Consciencialização e desenvolvimento de competências essenciais para a análise de dilemas éticos no exercício das funções públicas;
- Apoio na correta identificação de potenciais conflitos entre interesses privados e deveres públicos, de todos os que trabalham e colaboram com a Penafiel Activa, bem como a sua adequada gestão e efetiva resolução;
- Promoção de uma cultura de serviço público em que os conflitos de interesse são adequadamente identificados e resolvidos, de forma transparente e oportuna, sem afetar negativamente a eficácia e a eficiência da atividade.

4 Princípios e conceitos

- O conflito de interesses no setor público pode ser definido como qualquer situação em que um agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem, ou possam prejudicar, a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.
- Um conflito de interesses envolve um conflito entre os deveres públicos de um colaborador e os seus interesses privados.
- Todos os trabalhadores da Penafiel Activa, incluindo os membros do Conselho de Administração, têm interesses legítimos enquanto cidadãos privados.
- Os conflitos de interesse não podem ser evitados ou proibidos, mas devem ser identificados por forma a serem geridos adequadamente.
- Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins ou para o seu círculo de amigos e conhecidos.
- As situações potencialmente geradoras de conflito de interesses não se extinguem com a cessação da condição de agente público, porquanto, deverão continuar a ser aferidas, designadamente, sempre que o referido agente, no âmbito das suas funções privadas, possa eventualmente prevalecer-se de



conhecimentos, informações, influência, contactos, obtidos enquanto agente público, em benefício de entidades privadas com as quais a Penafiel Activa mantenha relações.

- A Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 8 de janeiro de 2020, relativa à gestão de conflito de interesses, esclarece a este propósito que podem igualmente ser geradoras de conflito de interesses “situações que envolvam trabalhadores que deixaram o cargo público para assumirem funções privadas, como trabalhadores, consultores ou outras, porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade privada na qual ingressaram, ou tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade privada ou, também, porque podem ainda ter influência na entidade pública onde exerceram funções, através de ex-trabalhadores”.

Do exposto, conclui-se que existe uma dimensão temporal na análise dos conflitos de interesse, determinando a existência de vários tipos de conflitos de interesse, sendo possível estabelecer uma tipologia tripartida: conflitos «reais», conflitos «aparentes» e conflitos «potenciais»:

- a) Um conflito de interesses real existe sempre que os interesses privados de um agente público colidem direta e inequivocamente com o interesse público inerente ao exercício do cargo;
- b) Um conflito de interesses aparente existe quando os interesses privados de um agente público aparentam estar em conflito com o interesse público inerente ao exercício do cargo;
- c) Um conflito de interesses potencial verifica-se nas situações em que uma pessoa tem interesses privados passados ou futuros que poderão colidir com o interesse público inerente ao exercício de determinado cargo, ou seja, as decisões tomadas pelo titular do cargo podem ser influenciadas pelos seus interesses privados, em benefício próprio ou de terceiros. Este tipo de conflitos resulta de situações da passagem de um cargo no setor público para uma função no setor privado, ou vice-versa.

5 Atividades que envolvem risco potencial

O Conselho de Prevenção da Corrupção recomenda também que se proceda à identificação de:

- » Potenciais situações de conflitos de interesse relativamente a cada área funcional da estrutura orgânica, bem como,
- » Situações que possam dar origem a um conflito real, aparente ou potencial de interesses que envolvam trabalhadores que deixaram o cargo público para exercerem funções privadas.



No que se refere a potenciais situações de conflitos de interesse, podemos identificar a temática da contratação pública, quando a Penafiel Activa assume o papel de entidade adjudicante em procedimentos tendentes à contratação de bens e serviços, no âmbito da atividade da empresa.

Relativamente a situações que possam dar origem a conflitos de interesse envolvendo trabalhadores que deixam o cargo público para assumir funções privadas, podemos ilustrar com o exemplo de trabalhadores que, enquanto investidos em funções públicas, adquirem um profundo conhecimento do estado de implementação de determinados projetos estruturantes e de expressão económica considerável, dominando por completo as estratégias de negociação com os fornecedores e a dada altura passam para a esfera privada, passando a acompanhar esses mesmos projetos do lado do prestador de serviços. A situação descrita, embora ficcionada, é absolutamente sancionável à luz dos princípios da integridade e da lealdade constantes da Carta de Ética da Administração Pública.

Apresentamos de seguida exemplos de áreas de intervenção que são consideradas áreas de risco ou áreas que potenciam situações de risco de conflito de interesses:

POTENCIAIS RISCOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Favorecimento de interesses pessoais, familiares, de terceiros, políticos, económicos ou outros interesses particulares do funcionário ou de familiares (nepotismo, amizade, negócios).	Código de Ética e de Conduta Dever de sigilo Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses - Comunicação formal do trabalhador ao superior hierárquico sempre que se verifique alguma situação que potencie uma situação de conflito de interesses
Incompatibilidade em atividades profissionais paralelas ainda que autorizadas.	Código de Ética e de Conduta Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses - Acumulação de funções públicas com outras funções públicas ou privadas, devidamente autorizadas Pedidos de acumulação de funções
Nomear como trabalhadores ou titulares de cargo público parentes ou amigos próximos seus ou de subordinados, em detrimento de pessoas mais qualificadas.	Código de Ética e de Conduta Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses Cumprimento do Regime jurídico de incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos
Conflitos de interesse – quebra de independência e imparcialidade	Código de Ética e de Conduta Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses- Declaração de inexistência de conflito de interesses
Aceitar presentes, favores, convites ou qualquer outro tipo de benefício ou vantagem, que por suas características possam influir adversamente no que lhe impõe o dever, na adoção de decisões ou no tratamento dos assuntos oficiais de sua competência.	Código de Ética e de Conduta Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses- Declaração de ofertas e Verificação aleatória da inexistência de incompatibilidades e conflitos de interesse; Segregação de Funções/Validação hierarquizada .



[Handwritten signature]
AB

6 Política de Prevenção de Conflito de Interesses

A presente Política tem como destinatários todos os trabalhadores da Penafiel Activa, que deste modo dela tomam conhecimento e a ela se encontram vinculados:

- » Constitui obrigação de cada trabalhador da Penafiel Activa avaliar a existência de conflito de interesses relativamente a cada matéria que lhe seja confiada no âmbito das suas funções e na qual, de algum modo tenha influência;
- » Os trabalhadores da Penafiel Activa que, no âmbito das suas funções, sejam chamados a intervir em procedimentos de contratação (elaboração de caderno de encargos, definição de requisitos, integração de membros de júris, etc.) ou outros, e que, de algum modo, considerem que o seu desempenho se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, deverão comunicar de imediato tal facto ao seu superior hierárquico e, em simultâneo, subscrever a respetiva declaração de conflito de interesses, nos termos do modelo aprovado, no anexo III;
- » Sempre que se verifiquem indícios da existência de um potencial conflito de interesses, ou que o mesmo seja invocado ou denunciado por qualquer pessoa, após análise do risco envolvido, e ainda que o mesmo seja considerado infundado, pode à cautela e a todo o tempo ser solicitado ao colaborador que subscreva a respetiva declaração de inexistência de conflito de interesses, nos termos dos modelos aprovados nos Anexo IV e V, e remetê-la ao seu responsável hierárquico direto ou a quem o designou para essas funções;
- » Todos os trabalhadores que se encontrem em regime de acumulação de funções, têm obrigatoriamente de subscrever uma declaração, nos termos do modelo aprovado no anexo II, em que assumem de forma inequívoca que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções que exercem, nem colocam em causa o rigor e a isenção que deve pautar a sua ação. A referida declaração deve ser remetida à Gestão de Recursos Humanos a fim de integrar o respetivo processo individual;
- » A Penafiel Activa promove e estimula uma cultura organizacional de forte intolerância relativamente às situações de conflitos de interesse, sancionando veementemente nos termos previstos na lei, todos os comportamentos desviantes;
- » Os trabalhadores da Penafiel Activa, nos termos do Código de Ética e de Conduta, estão impedidos de aceitar presentes ou favores, de fornecedores ou outras entidades, que condicionem a sua imparcialidade no âmbito das funções que exercem na Penafiel Activa;



- » Os trabalhadores da Penafiel Activa, mesmo após a cessação de funções, obrigam-se a manter sigilo e garantir a confidencialidade, não divulgando quaisquer informações a que tenham tido acesso no âmbito do exercício de funções, nem utilizar as mesmas para benefício próprio ou de terceiros;
- » A Penafiel Activa acionará todos os meios legais ao seu alcance, para agir criminalmente contra todos os ex-trabalhadores, que comprovadamente tenham feito uso de informação privilegiada à qual tiveram acesso, no exercício das suas funções e enquanto agentes ao serviço da Penafiel Activa, para beneficiar terceiros ou retirar vantagem económica para si ou para terceiros.

7 Registo e destino de ofertas

Os trabalhadores da Penafiel Activa não devem solicitar, receber ou aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho, e devem de imediato ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na Penafiel Activa, sendo que, em caso de dúvida, deve consultar o seu responsável hierárquico.

Considera-se que há condicionamento da imparcialidade e da objetividade do exercício das funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150 euros. Assim, decorrente do n.º 1 e n.º 2 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, as ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150 euros, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, são obrigatoriamente apresentadas ao Conselho de Administração, no prazo máximo de 5 dias, que definirá o seu destino final.

No que respeita a ofertas institucionais e hospitalidades endereçados aos dirigentes da Penafiel Activa, aplica-se o estabelecido no n.º 5 e n.º 6 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, sendo passível de aceitação convites de entidades privadas até ao valor máximo de 150 euros, desde que estes sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância da representação própria do cargo, que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes. É, ainda assim, obrigatória a informação da aceitação de ofertas de bens materiais ou serviços de valor estimado superior a 150 euros.

Toda e qualquer oferta, independentemente do seu valor, deve ser comunicada, em prazo inferior a 10 dias úteis, de acordo com o modelo constante no Anexo VI - Declaração de Ofertas. Para o efeito, está disponível um formulário Registo de Ofertas, cabendo ao Conselho de Administração manter um registo de acesso público, incluindo a identificação do doador.

8 Procedimentos perante uma situação de conflito de interesses

Quando não exista um procedimento específico aplicável à situação de conflito de interesses em causa, aplicar-se-á o regime constante na presente Política. Caso seja identificada uma situação de conflito de interesses, o próprio trabalhador, logo que tenha conhecimento de uma real, aparente ou potencial situação de conflito de interesses, deve:

- Comunicar, mediante o preenchimento da Declaração de Existência Conflitos de Interesses (Anexo III), qualquer situação suscetível de configurar uma situação de conflito de interesses ao respetivo superior hierárquico ou, na sua ausência, ao Conselho de Administração, que tomará as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.
- Abster-se de intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nas situações previstas nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo;
- Adotar os mecanismos adequados para dirimir situações de conflito de interesses, nomeadamente aqueles que estão previstos nos artigos 70.º e 74.º do Código do Procedimento Administrativo;

9 Comunicação e reporte internos

Qualquer trabalhador pode, também, comunicar a existência de um conflito de interesses aparente, real ou potencial, que seja do seu conhecimento, através de comunicação dirigida ao Conselho de Administração da Penafiel Activa. 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.

No tratamento de dados pessoais, será observado o disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

10 Sanções aplicáveis

A omissão do dever de comunicação de situações de conflitos de interesse constitui infração grave para efeitos disciplinares, sem prejuízo das demais sanções previstas no artigo 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

11 Divulgação

Internamente, a presente Política é publicitada através do envio, por endereço eletrónico, para todos os envolvidos e externamente, no *website* institucional (www.penafielactiva.pt).

12 Revisão

A presente Política é revista pelo Conselho de Administração sempre que tal se justifique.

Anexos

Anexo I – Matriz de utilização das minutas

Anexo II – Minuta de Requerimento para Regime de Acumulação de Funções

Anexo III – Modelo de Declaração de Existência de Conflito de Interesses

Anexo IV – Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (CCP - Procedimento)

Anexo V – Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (CCP - Contrato)

Anexo VI – Modelo de Declaração de Ofertas

Anexo I – Matriz de utilização das minutas

Documento	Destinatários
Minuta de Requerimento para Regime de Acumulação de Funções	Todos os trabalhadores que pretendam requerer a acumulação de funções noutra entidade/organização.
Declaração de Existência de Conflito de Interesses	Membros do júri de procedimento de contratação; participantes em atividades abrangidas pelo financiamento POCH/PRR que verificam que têm um conflito de interesses; intervenientes em outras atividades da empresa que possam gerar conflito de interesses.
Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses – Procedimento (CCP)	Membros do júri de procedimento de contratação; gestores de procedimento de contratação e intervenientes em outras atividades da empresa que possam gerar conflito de interesses.
Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses – Contrato (CCP)	Gestor de contrato
Declaração de Ofertas	Todos os trabalhadores que recebam Ofertas

Anexo II – Minuta de Requerimento para Regime de Acumulação de Funções

REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Exmo. Senhor
Presidente do Conselho de Administração
da Penafiel Activa, EM

_____ (nome completo), _____
_____ (categoria), a exercer funções na Entidade Penafiel Activa, EM., ao abrigo do disposto no artigo n.º ____ (21.º – outras funções públicas / 22.º – funções/ atividades privadas) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, solicita que lhe seja concedida autorização para, em regime de acumulação, desenvolver a atividade e/ou a função descrita a seguir.

De acordo com o exigido no artigo nº 23 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o(a) requerente declara que:

- a) O local de exercício da atividade a acumular é _____;
- b) O horário a praticar não se sobrepõe em mais de um quarto do horário inerente à função principal prestada na Penafiel Activa, sendo das _____ horas às _____ horas;
- c) A remuneração a auferir é a de _____ (€);
- d) O trabalho a prestar será exercido com carácter _____ (autónimo ou subordinado), sendo a descrição sumária do seu conteúdo a seguinte: _____ (identificar especificamente e concretamente as funções);
- e) Não existe conflito com as funções a desempenhar, por a função a acumular não revestir as características referidas no artigo nº 19 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- f) Assume o compromisso de cessação imediata de atividade em acumulação no caso da ocorrência superveniente de conflito.

Pede deferimento,

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)

Anexo III Modelo de Declaração de Existência de Conflito de Interesses

AB



penafiel**activa**
empresa municipal

Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses

DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

À Entidade Penafiel Activa, EM

A/c de _____ (superior hierárquico)

_____ (nome completo), trabalhador(a) da Entidade Penafiel Activa, EM, por força de _____ (Contrato Individual de Trabalho / Contrato de Trabalho em Funções Públicas / outro) a exercer funções na _____ (identificar Unidade Orgânica), declara para os devidos efeitos que, em virtude de _____ (concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa) considera que o seu envolvimento direto, atentas as funções que lhe são atribuídas, no processo/procedimento/projeto _____, se encontra condicionado(a) por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Ética e de Conduta, na Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses, bem assim nas demais disposições legais e regulamentares aplicáveis, não poderá participar no referido processo/procedimento/projeto.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)

Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses



Anexo IV Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (CCP – Procedimento)

MA AB



PROCEDIMENTO: [AAAA/Pnnn] (Indicar código e designação do procedimento)

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

(a que se refere o n.º 5 do artigo 67.º do Código dos Contratos Públicos)

_____ (nome completo), titular do documento de identificação n.º _____, residente em _____ na qualidade de _____ (dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome da entidade adjudicante) da Entidade Penafiel Activa, EM participando² _____ (como membro do júri / ou no âmbito do serviço de contratação) na análise da(s) proposta(s) no procedimento acima identificado, declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesse relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa.

Mais declara que se durante o procedimento de formação do contrato tiver conhecimento da participação nele de operadores económicos relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao órgão competente da entidade adjudicante, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)

² Selecionar consoante integra o júri ou, quando não exista ou seja dispensando o júri, integre o serviço de contratação

Handwritten signature and initials AB.



Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses

Anexo V Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (CCP – Contrato)

PROCEDIMENTO: [AAAA/Pnnn] (Indicar código e designação do procedimento)

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

(a que se refere o n.º 7 do artigo 290.º-A do Código dos Contratos Públicos)

_____ (nome completo), titular do documento de identificação n.º _____, residente em _____ na qualidade de _____ (dirigente / trabalhador / prestador de serviço atuando em nome) da Entidade Penafiel Activa, EM, tendo sido designado gestor do contrato acima identificado, declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesse relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa.

Mais declara que se durante a execução do contrato tiver conhecimento da participação nele de outros operadores económicos, designadamente cessionários ou subcontratados, relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao contraente público, para efeitos de impedimento ou escusa, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)

Handwritten signature
AB

Anexo VI Modelo de Declaração de Ofertas

DECLARAÇÃO DE OFERTAS

Identificação do aceitante da oferta
(Nome, Cargo/Categoria e Unidade Orgânica)

X

Identificação da entidade / pessoa ofertante

X

Descrição do âmbito e objeto da oferta (inclui hospitalidades)
(identificar o contexto e o tipo de oferta)

X

Valor
(estimado, quando não for possível aferir o valor real)

X

Data de receção da oferta

X

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura do aceitante)

AB



penafiel**activa**
empresa municipal

Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses

PENAFIEL ACTIVA, EM
Pavilhão de Feiras e Exposições de Penafiel,
Rua D. António Ferreira Gomes, 1211,
4560-568 Penafiel
www.penafielactiva.pt