



A COHORT PLC COMPANY

EID, SA

Código de Ética e Conduta

Edição 1
Maio de 2025

Aprovado por:

Martin Bennett
(Presidente Executivo)

Vasco Lobo
(Administrador Financeiro)

Edição	Data	Notas
1	2025-05-05	Versão Inicial

1.	Enquadramento.....	5
1.1.	Âmbito.....	5
2.	Princípios Globais.....	8
3.	Normativos de Atuação – Segurança, Proteção Ambiental e Gestão de Recursos	9
3.1.	Responsabilidade da EID perante os Colaboradores.....	9
3.2.	Sistema de Gestão e Delegação de Competências.....	9
3.3.	Segurança no Trabalho	9
3.4.	Protecção Ambiental	10
3.5.	Utilização responsável de Recursos Informáticos e Segurança da Informação	10
4.	Canal de Denúncia	11
5.	Prevenção ao Assédio e à Discriminação no Local de Trabalho	11
5.1.	Dever de Comunicação.....	12
5.2.	Actuação da EID.....	12
6.	Confidencialidade, Sigilo, Protecção de Dados e Privacidade	13
6.1.	Acesso, Tratamento e Segurança de Informação Privilegiada	13
6.2.	Protecção de Dados Pessoais	13
6.3.	Privacidade	14
6.4.	Gestão da Informação e Conhecimento.....	15
7.	Prevenção e Combate a Práticas Ilícitas	15
7.1.	Ofertas, Gratificações, Benefícios e Vantagens.....	15
7.2.	Conflito de Interesses	16
7.3.	Combate à Corrupção, Suborno e Branqueamento de Capitais	17
8.	Boas Práticas no Relacionamento Interno	19
9.	Boas Práticas nas Relações com o Exterior	20
9.1.	Accionistas	20
9.2.	Abordagem a Parceiros Comerciais.....	20
9.3.	Entidades de Supervisão e Fiscalização	21
9.4.	Comunicação Social.....	21
9.5.	Representação Institucional	22
9.6.	Desenvolvimento Sustentável	22
10.	Disposições finais.....	23
10.1.	Implementação, Monitorização e Revisão	23
10.2.	Incumprimento	23

10.3. Publicação.....	23
10.4. Entrada em Vigor.....	24
ANEXOS	25
ANEXO I – DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES	26
ANEXO II – DECLARAÇÃO DE IMPEDIMENTO DE ATUAÇÃO POR CONFLITO DE INTERESSES	27

1. Enquadramento

A EID - Empresa de Investigação e Desenvolvimento de Eletrónica foi fundada em 1983 e é uma das principais empresas de indústria de alta tecnologia em Portugal.

É uma empresa com um histórico comprovado e sólido know-how nas áreas de eletrónica e comunicações. A EID projeta, fabrica, fornece e dá suporte a soluções de comunicação e controlo avançadas e de alto desempenho, principalmente para o sector de defesa.

Os exigentes mercados onde a EID opera exigem uma atitude permanente de inovação. O nosso crescimento está suportado na capacidade de desenvolver e lançar produtos e soluções tecnologicamente evoluídos e inovadores, indo ao encontro das necessidades específicas dos clientes.

As áreas de especialização da EID incluem as Comunicações Navais, Táticas, Mensagens Militares e Engenharia de Sistemas.

Esforçando-se para alcançar a excelência nestes domínios, a EID forneceu numerosos sistemas e equipamentos ao longo dos anos, tanto em Portugal como no estrangeiro. O negócio de exportação representa uma parte significativa do volume de negócios da empresa, graças ao carácter inovador dos produtos EID. Mais de 35 países espalhados pelo mundo possuem soluções EID em serviço.

A estrutura accionista da sociedade é composta por Cohort plc (principal Accionista), idD - Portugal Defence e IAPMEI.

Este Código reflete o compromisso inabalável com a integridade, ética e a responsabilidade, proporcionando uma base clara e consciente para a atuação da EID no campo da investigação e desenvolvimento de produtos eletrónicos, para o ramo da defesa militar e naval. Com este documento, a EID pretende transmitir, de forma clara e para todos os intervenientes, quais são os princípios orientadores e boas práticas exigíveis a todos os colaboradores e líderes da EID no exercício das suas funções.

Estabelece diretrizes essenciais para o comportamento esperado de todos os colaboradores e parceiros, constituindo um instrumento de trabalho diário, que se alinha com os valores fundamentais da organização, promovendo um ambiente de trabalho pautado pela confiança e assegurando relações baseadas na confiança e respeito mútuo, quer no relacionamento entre colaboradores, quer no relacionamento com terceiros.

Adicionalmente, a EID promove ainda práticas sustentáveis, inovadoras e éticas que impactam de forma positiva o mercado e o meio ambiente, garantindo que as suas decisões e ação estão em concordância com os altos padrões de conduta e transparência, contribuindo não só para o sucesso da empresa, mas também para a preservação do meio ambiente.

1.1. Âmbito

A conduta ética é um pilar fundamental para todos os colaboradores da EID, orientando ações e decisões no ambiente profissional. Para além da integridade individual as regras e os comportamentos éticos desempenham um papel essencial na forma como as empresas se relacionam com os seus stakeholders e sociedade em geral. A crescente preocupação de clientes, investidores e acionistas com boas práticas

empresariais, gestão responsável e impacto social reforça a necessidade de compromisso com os princípios ESG (Ambiente, Social e Governança).

Para a EID, conduzir os negócios de forma responsável significa, não só cumprir com as leis e regulamentos, mas também garantir uma atuação ética junto de concorrentes, parceiros, clientes e colegas.

Pelos motivos descritos acima, a EID está fortemente empenhada na prevenção da corrupção e na promoção de um ambiente de trabalho que respeite a ética e transparência, assegurando que os valores da EID (excelência, inovação e dinamismo) se refletem em todas as interações internas e externas.

O presente Código de Ética e Conduta, doravante designado por Código, pretende ser um documento agregador e harmonizador de princípios, normas e boas práticas que orientam os colaboradores e líderes da EID no desempenho das suas funções e na relação profissional que estabelecem interna e externamente. Este documento tem igualmente como objetivo ser uma referência externa do padrão de conduta que a EID exige aos seus colaboradores.

Designam-se colaboradores da EID todos os profissionais, que independente do seu vínculo laboral ou nível hierárquico, realizam a sua atividade ao serviço da empresa com um cariz regular. Inclui-se neste âmbito colaboradores em regime de outsourcing, temporários, prestadores de serviços, estagiários e, com as devidas adaptações, membros dos órgãos sociais da EID.

O presente Código foi totalmente formulado para exprimir os nossos compromissos com os princípios e regras que orientam as nossas ações diárias. Embora os princípios e regras estabelecidos neste código pretendam ser tão completos e precisos quanto possível, são feitas referências a outros instrumentos elaborados na EID e Grupo Cohort. Em conjunto, estes instrumentos constituem o nosso quadro de ética que rege todas as atividades da EID e dos seus colaboradores.

No âmbito deste Código, destacamos a área de Compliance que coordena a abordagem de ética e conformidade da EID, tendo como papel principal implementar as normas de ética e conduta nas matérias que lhe estão afectas. Assim sendo, o cumprimento das leis e regulamentos, nas ligações ao exterior, e em particular no que à ética concerne, é responsabilidade do Departamento de Compliance assegurar a credibilidade e abordagem da EID nesta e noutras áreas também. Por outro lado, internamente, é importante destacar também o papel da área de Pessoas e Cultura na monitorização e acompanhamento dos colaboradores da EID no que respeita ao comportamento ético e conduta profissional. Portanto, a direção de Pessoas e Cultura tem um papel chave para garantir a ausência de comportamentos menos dignos e quaisquer conflitos de interesses, garantindo a existência de um equilíbrio entre os objetivos dos trabalhadores e os da empresa.

Conscientes do papel que os princípios estabelecidos no presente Código devem desempenhar na EID, os membros da Comissão Executiva irão promover estes compromissos nas suas respetivas áreas de responsabilidade. É da responsabilidade da administração e consequentemente de cada Diretor, incorporar os compromissos do Código e promovê-los junto das suas equipas.

O presente Código, que reflete o empenho da EID, é distribuído e comunicado a todos os novos colaboradores na altura do acolhimento e estará sempre disponível no site da EID.

Todos os colaboradores da EID devem assim cumprir e incorporar estes princípios. Em caso de incumprimento dos princípios estabelecidos neste Código ou quaisquer políticas associadas, os

colaboradores podem estar sujeitos a medidas disciplinares e sanções proporcionais à gravidade das suas ações. Estas sanções podem incluir o despedimento como última instância do processo.

Qualquer colaborador que tenha dúvidas sobre a conduta a adotar ou sobre a interpretação dos princípios estabelecidos neste Código, deverá entrar em contacto com o seu superior hierárquico, com a Direção de Pessoas e Cultura ou com o Departamento de Compliance da EID, através do e-mail dos responsáveis respectivos.

2. Princípios Globais

A EID adere ao Pacto Global das Nações Unidas, subscrevendo formalmente os seus 10 princípios básicos, responsabilizando-se pela implementação das acções necessárias, considerando a escala possível como empresa, deve:

- **Direitos Humanos**

Princípio 1: Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente;

Princípio 2: Certificar-se de que não é cúmplice de abusos dos direitos humanos;

- **Trabalho**

Princípio 3: Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: Abolir todas as formas de trabalho forçado ou análogo;

Princípio 5: Erradicar o trabalho infantil;

Princípio 6: Eliminar a discriminação no emprego e ocupação;

- **Meio ambiente**

Princípio 7: Apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais;

Princípio 8: Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental;

Princípio 9: Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis;

- **Combate à corrupção**

Princípio 10: Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e suborno.

A EID e os seus líderes têm dedicado especial atenção a estes princípios. Por outro lado, uma empresa com participação de capitais públicos e capitais privados representados em bolsa, detém especiais responsabilidades neste domínio. Pelo motivo exposto, a EID reforça as seguintes convicções:

- É possível fazer a diferença dentro da esfera de influência individual e corporativa;
- As boas práticas do negócio devem ter um papel fundamental no estabelecimento de princípios éticos empresariais;
- O sector empresarial deverá mostrar liderança ética;
- O estabelecimento de relações abertas, honestas e transparentes são críticas para o sucesso da empresa.

A EID espera que os colaboradores, conscientes destes princípios globais, alinhem os seus comportamentos com o presente Código e respetivas linhas orientadoras.

3. Normativos de Atuação – Segurança, Proteção Ambiental e Gestão de Recursos

3.1. Responsabilidade da EID perante os Colaboradores

O crescimento e eficiência da EID baseiam-se na utilização correta dos recursos internos. Reconhecendo a importância da gestão dos seus colaboradores no desenvolvimento da empresa, a EID mobilizará os meios necessários para uma gestão estratégica e motivacional dos seus colaboradores. O desenvolvimento individual de cada colaborador é uma condição essencial para o sucesso coletivo da empresa. Em particular, a EID apoia os seguintes princípios:

- Igualdade de tratamento, o que significa evitar qualquer discriminação relativamente a: origem, sexo, orientação sexual, opiniões políticas ou religiosas, filiação em sindicatos, incapacidades pessoais; restrições referentes à nacionalidade serão limitadas às exceções previstas em legislação nacional relativa à proteção de interesses nacionais;
- Justiça Social;
- Liberdade de expressão no local de trabalho, desde que respeitosa para com colegas, clientes e/ou parceiros;
- Consistência com padrões que assegurem boas condições de trabalho, assegurando formação adequada na área da Segurança e Saúde no trabalho;
- Respeito para com o indivíduo, com a proibição de qualquer comportamento percebido como agressivo e qualquer interferência na vida privada do colaborador/a;
- As informações pessoais relativas aos colaboradores serão mantidas como confidenciais, sendo o seu uso restrito às necessidades da empresa;
- A manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, implementando as medidas necessárias para tal, monitorizando procedimentos, prevenindo riscos de saúde e doenças profissionais, e proporcionando adequada formação aos colaboradores;
- Em todos os assuntos de interesse comum, a EID defende a cooperação com e entre colaboradores, garantindo a informação necessária ao desempenho de cada função.

3.2. Sistema de Gestão e Delegação de Competências

De forma a ser possível cumprir com todos os normativos que regem a atuação da EID, todos os colaboradores devem ter conhecimento e cumprir com o sistema de gestão em vigor, bem como com a delegação de competências da EID. A delegação de responsabilidades, decisões e competências da EID é regida pela Política de Delegações, seguindo o procedimento desde a Política de Delegações da Cohort plc até à norma local. O não cumprimento destes procedimentos pode originar a abertura de um processo disciplinar.

3.3. Segurança no Trabalho

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores da EID informar o respetivo líder e a Direção da Qualidade da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua organização.

É solicitado aos profissionais da EID, o cumprimento das regras de segurança relativas a riscos elétricos, movimentação manual de cargas e instruções gerais de emergências, entre outras.

3.4. Proteção Ambiental

Os colaboradores da EID devem assegurar o cumprimento dos procedimentos internos relativos à proteção do Ambiente, nomeadamente em temas como a separação de resíduos, medidas de poupança de energia e água, condução económica e resposta a emergências ambientais (por exemplo: ruptura de condutas de abastecimento de água, derrame de produtos químicos, etc).

Os profissionais da EID devem igualmente adotar práticas que possibilitem minimizar custos, evitar desperdícios e que promovam uma gestão mais eficiente dos recursos disponíveis. Por exemplo:

- Desligar a luz sempre que se ausente do espaço de trabalho, bem como qualquer equipamento que não esteja a ser necessário;
- Imprimir apenas quando necessário, em duas faces e preferencialmente a preto & branco;
- Privilegiar a prevenção da produção de resíduos e assegurar o correto encaminhamento dos mesmos, incluindo a reciclagem através da utilização de pontos de deposição seletiva.

A sugestão de novas medidas que promovam a utilização responsável de recursos é valorizada na EID.

Quanto à proteção ambiental, a EID assume o compromisso de:

- Adotar uma abordagem preventiva relativamente aos desafios ambientais;
- Assegurar que as suas atividades são compatíveis com uma boa administração ambiental e práticas de conservação da natureza;
- Desenvolver as iniciativas necessárias à promoção de uma maior responsabilidade ambiental;
- Implementar procedimentos para avaliar e monitorizar as consequências ambientais da sua atividade;
- Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis;
- Desenvolver ações necessárias para limitar o impacto ambiental das suas atividades, em conformidade com as boas práticas para o setor em que se insere.

3.5. Utilização responsável de Recursos Informáticos e Segurança da Informação

Os colaboradores da EID, na medida das suas funções e responsabilidades, devem respeitar e zelar pela proteção, conservação e boa utilização do património, recursos e bens de trabalho que lhes são disponibilizados. Os recursos da empresa não devem ser utilizados de forma abusiva, direta ou indiretamente, em proveito pessoal ou de terceiros. Em particular, e quando permitido, a utilização de equipamentos e materiais para uso pessoal deve obedecer a princípios de prudência, boa-fé e proporcionalidade, não podendo interferir com o normal funcionamento da EID nem com o desempenho do colaborador.

Especificamente, no que concerne à utilização de dispositivos móveis, computadores e correio eletrónico, os colaboradores deverão seguir as orientações mencionadas no contrato de trabalho e no Manual do Utilizador

do Sistema Informático (MUSI¹), nomeadamente no que respeita à política de secretária limpa e ecrã limpo e não partilha das credenciais de acesso. Por uma questão de segurança, os equipamentos informáticos, nomeadamente os computadores portáteis, não deverão ser deixados, durante a noite ou fim-de-semana, no local de trabalho de forma visível ou sem qualquer controlo de segurança.

Os colaboradores da EID devem cumprir com as políticas definidas para a utilização de informação classificada, incluindo utilização de meios criptográficos e de ferramentas autorizadas para a sua partilha, e reportar situações anómalas ou suspeitas através dos mecanismos disponíveis.

Por seu lado, a empresa, está responsável por:

- Promover formações e ações de sensibilização sobre segurança da informação;
- Implementar os meios tecnológicos necessários para garantir a segurança da informação;
- Incentivar ao reporte e promover mecanismos para comunicar situações anómalas ou suspeitas;
- Apoiar e esclarecer os colaboradores na eventualidade de um incidente de segurança ou ciberataque.

4. Canal de Denúncia

A EID tem em vigor uma Política de Denúncia de Irregularidades (Whistleblowing)² que trata do sistema de receção e processamento de denúncias.

Qualquer funcionário confrontado com uma situação suscetível de constituir uma violação das leis ou das políticas da EID deve comunicar imediatamente a situação à Administração, Direção de Pessoas e Cultura e/ou ao Departamento de Compliance da EID.

Para além destes canais, a EID criou um sistema de alerta centralizado e seguro, que garante a confidencialidade através dos canais: Safecall do Grupo Cohort (cohort@safecall.co.uk ou www.safecall.co.uk/report) e email interno da EID denuncia@eid.pt.

A EID garante a integridade e a confidencialidade das denúncias, em todas as fases do seu processamento.

As pessoas que tenham utilizado este sistema de boa-fé ou as pessoas que tenham ajudado um denunciante ou que tenham um vínculo com ele não podem sofrer quaisquer represálias, mesmo que se venha a provar que as alegações eram falsas. A EID, juntamente com a lei, suporta-se pelo princípio da boa-fé, por esse motivo, ainda que se prove que as alegações foram falsas, sem factos concretos, e que possam ter, de alguma forma, prejudicado terceiros, não podemos submeter o denunciante a um processo disciplinar. Para mais informações consulte a nossa Política de Denúncia de Irregularidades.

5. Prevenção ao Assédio e à Discriminação no Local de Trabalho

A EID tem como prioridade o respeito pela integridade física e moral dos seus colaboradores, tratando-os de forma igualitária, ética e não discriminatória. Desta forma, a EID procura que os seus profissionais fomentem

¹ Consultar o Manual de Utilizador do Sistema Informático

² Consultar a Política de Denúncia de Irregularidades

um ambiente de trabalho positivo, prevenindo qualquer conduta de humilhação, ofensa e/ou coação. Os colaboradores da EID devem tratar-se uns aos outros e aos seus parceiros comerciais com respeito. Um ambiente de trabalho livre de todas as formas de assédio é o que preconizamos no nosso meio laboral.

Entendemos ser assédio, qualquer padrão voluntário e repetitivo de comportamento hostil, abusivo ou humilhante, quer sob a forma de comentários verbais, ações ou gestos que ponham em causa a dignidade ou o bem-estar psicológico de uma pessoa e que provoquem uma deterioração do ambiente de trabalho. Pode assumir múltiplas formas (comentários degradantes, ofensivos ou obscenos, rumores ou ridicularização, ameaças, pedidos de execução de tarefas degradantes, exclusão e isolamento de pessoas, etc.).

O assédio, além dos riscos psicossociais e reputacionais associados, pode ser gerador para: a EID, os seus órgãos sociais e colaboradores infratores, de responsabilidade civil, contraordenacional e penal.

Assim, a EID proíbe expressamente toda e qualquer prática de assédio ou discriminação, intimidação, comportamento humilhante, seja psicológico ou sexual, ameaças, violência e assédio físico, sexual, verbal ou moral, expressas através de comportamentos, ações, gestos ou por escrito e que constituem um abuso de poder, designadamente com base na raça, género, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões de ideologia política e/ou religião, convicções éticas ou ideológicas e filiação sindical. Deve igualmente ser evitado qualquer tipo de pressão abusiva em função da posição hierárquica ocupada.

É da responsabilidade de cada indivíduo não se comportar de uma forma que possa prejudicar a dignidade e os direitos dos outros. A Política de Prevenção e Combate ao Assédio³, presente na intranet, disponibiliza informação adicional sobre esta temática.

5.1. Dever de Comunicação

Incumbe aos colaboradores o dever de comunicar à Administração e/ou ao Diretor da sua área e/ou ao responsável da Direção de Pessoas e Cultura com a maior brevidade possível, qualquer suspeita de assédio praticado na EID, indicando as circunstâncias no tempo, modo e lugar, alegados agentes e demais testemunhas.

A EID assegura que toda e qualquer comunicação transmitida pelo ofendido/a e/ou pelas testemunhas seja prestada em condições de reserva, confidencialidade e com a máxima diligência para salvaguardar o(s) colaborador(es) em causa. Os denunciantes não poderão ser prejudicados a qualquer título por essa conduta e não existirão quaisquer represálias ou retaliações, mas deverão garantir a veracidade dos factos e agir sempre de boa-fé. Para mais informações, consulte a nossa Política de Prevenção e Combate ao Assédio.

5.2. Actuação da EID

Sempre que a EID tome conhecimento de comportamentos desta natureza por parte de algum colaborador ou líder, irá averiguar a veracidade dos factos, recolher as respetivas provas (se possível) e instaurar o

³ Consultar a Política de Prevenção e Combate ao Assédio

competente procedimento disciplinar, o qual poderá culminar na aplicação mais gravosa de despedimento por justa causa, e outras diligências nos termos da legislação aplicável.

6. Confidencialidade, Sigilo, Protecção de Dados e Privacidade

Os colaboradores da EID estão sujeitos ao dever de confidencialidade e sigilo profissional, devendo agir com discrição em relação a factos e informações que tenham acesso no âmbito das suas funções. Por informação confidencial consideram-se todas as informações ou dados de qualquer natureza, documentos em qualquer suporte, processos, tecnologias, estudos, layouts, métodos de trabalho e de prestação de serviços, know-how e conhecimentos técnicos, estratégias, planos, estudos, métodos, atividades, pressupostos, elementos e resultados obtidos e, em geral, tudo o que disser respeito à atividade da empresa e de entidades associadas, parceiras, clientes, colaboradores e/ou fornecedores.

Estas informações podem, entre outras, incluir dados financeiros, informações relacionadas com a estratégia, potenciais aquisições, atividades comerciais que proporcionem uma vantagem competitiva à EID, bem como projetos em curso, dados sobre colaboradores, clientes, fornecedores e ainda Agentes, Representantes, Distribuidores Comerciais (ARDC).

Estão excluídas deste ponto situações em que a informação já tenha sido tornada pública e/ou se encontre publicamente disponível.

6.1. Acesso, Tratamento e Segurança de Informação Privilegiada

Os colaboradores estão proibidos de revelar, disponibilizar e/ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, internos ou externos à organização, em público ou em privado, direta ou indiretamente, os dados e/ou informações confidenciais a que têm ou tenham tido acesso por ocasião do desempenho das suas funções. O dever de confidencialidade mantém-se, mesmo, após o termo da atividade na EID.

6.2. Protecção de Dados Pessoais

Todos os colaboradores são responsáveis pela boa utilização dos dados pessoais a que têm acesso, que gerem e/ou pelo qual estão responsáveis. O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores da EID, deve assim respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva.

Os colaboradores que tomem conhecimento, acedam ou atuem com dados pessoais relativos a pessoas singulares são obrigados a respeitar a Política e Manual de Privacidade da EID⁴. O acesso e utilização deste tipo de dados deve ser exclusivamente para os fins a que se destinam, não estando autorizada a transmissão a terceiros, mesmo que sejam colaboradores da EID.

⁴ Consultar a [Política de Privacidade](#) e o Manual de Privacidade

6.3. Privacidade

A EID atribui grande importância à privacidade dos seus parceiros de negócio e colaboradores, em particular, à proteção dos seus dados pessoais.

Para este fim, a EID está empenhada em respeitar os seis princípios de privacidade. Estes princípios são essenciais para garantir um nível mínimo de proteção dos direitos básicos dos titulares dos dados quando os seus dados são recolhidos, tratados ou transferidos, independentemente do destino de transferência.

A EID, compromete-se e garante que:

- o tratamento dos dados pessoais é lícito e não viola quaisquer direitos ou a dignidade humana do titular dos dados (“princípio da legalidade”);
- os dados pessoais são adequados, pertinentes e estritamente limitados ao que é necessário para as finalidades específicas para as quais são recolhidos e posteriormente tratados (“princípio da necessidade”);
- o uso de dados pessoais é limitado à realização dos fins para os quais foram recolhidos de forma a respeitar a privacidade dos titulares dos dados (“princípio da proporcionalidade”);
- quaisquer riscos que possam surgir durante o ciclo de vida dos dados pessoais são identificados, avaliados e documentados para que possam ser implementadas as medidas de segurança necessárias para evitar que esses riscos se concretizem e para proteger a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade desses dados (“princípio de segurança”);
- os titulares dos dados são informados sobre a forma como os seus dados pessoais são tratados (“princípio da transparência”);
- os titulares dos dados podem exercer os seus direitos sobre os seus dados pessoais. (“princípio do respeito pelos direitos dos titulares dos dados”).

De acordo com o artigo 4º que define os princípios gerais de Protecção de Dados (Lei nº59/2019 de 8 de Agosto), a EID compromete-se também com a actualização e eliminação dos dados, mantendo estes sempre que possível exatos e atualizados, devendo ser tomadas todas as medidas razoáveis para que os dados inexatos sejam apagados ou retificados sem demora. Para além disso, estes dados deverão ser conservados de forma a permitir a identificação dos seus titulares apenas e durante o período necessário para as finalidades para as quais são tratados.

Desta forma, onde quer que se localize o titular dos dados, a EID deve respeitar estes pilares bem como todas as leis e regulamentos aplicáveis relativos à privacidade e à proteção dos dados pessoais. Os colaboradores da EID, qualquer que seja a sua posição, devem prestar especial atenção ao respeito da privacidade e dos dados pessoais recolhidos e tratados no desempenho das suas funções. Todos os colaboradores devem garantir que todos os princípios definidos na Política de Privacidade da EID sejam respeitados.

6.4. Gestão da Informação e Conhecimento

De forma a manter a cooperação como um valor essencial da cultura da EID, e tendo subjacente a salvaguarda do sigilo profissional e a correta utilização dos dados da empresa e/ou sob sua gestão (pessoais e/ ou não pessoais), os colaboradores devem assegurar a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio da sua equipa como num contexto interdepartamental de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido e/ou criado decorrente da atividade da EID. Nesse sentido, todas as informações relativas a dados da empresa e/ou sob sua gestão, devem ser tratados de acordo com o definido no Manual da Privacidade e na Instrução Operacional da Classificação da Informação, sendo armazenadas na rede interna em pasta partilhada.

7. Prevenção e Combate a Práticas Ilícitas

A EID não tolera qualquer tipo de recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de colaboradores, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros.

7.1. Ofertas, Gratificações, Benefícios e Vantagens

Os colaboradores da EID não podem aceitar para si ou para terceiros, presentes ou benefícios, de pessoas singulares ou coletivas, que possam condicionar a imparcialidade do desempenho da função ou possam ser interpretadas como uma fonte de influência do seu trabalho.

Todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional devem ser aceites. Nessas situações a aceitação faz-se em nome da instituição e não do titular do cargo, e devem ser objeto de registo de acordo com a Política de Anti-Suborno e Anti-Corrupção⁵ e partilhadas com o departamento de Compliance.

Quando um colaborador da EID seja incumbido de entregar a terceiros uma oferta institucional da empresa deve evidenciar e salientar claramente a natureza institucional da mesma.

Toda e qualquer oferta, independentemente do seu valor, deve ser comunicada ao departamento de Compliance que deve manter este registo público, incluindo a identificação do doador. As ofertas institucionais devem igualmente ser incluídas no registo e, sempre que adequado, serem entregues a instituições que prossigam fins de carácter social.

Em caso de dúvida sobre a intencionalidade da oferta, independentemente do valor em causa, o colaborador deve contactar o responsável pelo departamento de Compliance.

⁵ Consultar a [Política Anti-Suborno e Anti-corrupção](#)

7.2. Conflito de Interesses

Todos os colaboradores da EID devem agir e respeitar o princípio de lealdade para com a entidade, evitando toda e qualquer situação suscetível de configurar, direta ou indiretamente, real ou percebida, uma situação potencial de conflito de interesses e/ou conflitos institucionais.

Para efeitos do presente Código, existe conflito de interesses sempre que um colaborador da EID tenha ou possa vir a ter um interesse pessoal ou privado, em determinada atividade, processo ou projeto, que possa interferir, ou aparentar interferir, com a sua imparcialidade e autonomia profissional no exercício das suas funções. Por interesse pessoal ou privado, entenda-se qualquer situação em que o colaborador possa retirar potencial vantagem para si próprio, para familiares amigos ou conhecidos.

De forma a eliminar ou a reduzir os riscos que possa representar, é da responsabilidade de cada colaborador mostrar bom senso sobre a sua situação pessoal ao avaliar a existência de conflitos de interesses. A existirem, ou na sua dúvida, deve comunicar imediatamente ao seu superior e ao departamento de Compliance, de forma a atuar em conformidade com os procedimentos internos da EID.

Os colaboradores da EID que possam estar numa situação de conflito de interesses não devem colocar-se em situações em que os seus interesses pessoais, ou os das suas famílias ou parentes próximos, possam entrar em conflito com os interesses da empresa ou que possam prejudicar a sua independência de julgamento, a sua integridade profissional ou a imagem ou reputação da EID.

As seguintes situações podem dar origem a um conflito de interesses e devem ser evitadas, uma vez que são contrárias aos interesses da EID, conforme consagrado nas nossas normas internas e Política de Anti-Corrupção e Anti-Suborno:

- trabalhar, mesmo numa base voluntária, para um terceiro com interesses que entrem em conflito com os da EID;
- manter interesses pessoais, financeiros ou comerciais e promover situações que possam interferir com as ações e/ou a tomada de decisões da EID;
- Contratação, promoção ou supervisão direta de familiar ou pessoa amiga.

Todos os colaboradores da EID, sujeitos ao presente Código, ficam obrigados a informar se, e sempre que, se verificar uma situação específica passível de configurar um conflito de interesses em que a sua objetividade possa estar em causa. Este deve comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico e ao departamento de Compliance. Se solicitado pelo departamento de Compliance, deve preencher e entregar a Declaração de Impedimento de Atuação por Conflito de Interesses, constante no Anexo II do presente documento. Perante a entrega da declaração, a EID compromete-se a responder sempre ao colaborador sobre a situação de conflito de interesses por si levantada.

A informação partilhada pelo colaborador é facultada a título confidencial e só poderá ser utilizada para a gestão do conflito de interesses em causa.

Todos os colaboradores devem zelar pela credibilidade e boa imagem da EID, motivo pelo qual a sua atuação deverá ser sempre transparente, objetiva e imparcial.

7.3. Combate à Corrupção, Suborno e Branqueamento de Capitais

É considerado corrupção qualquer ação e/ou omissão, resultante da prática de um ato lícito ou ilícito, em contrapartida de uma vantagem indevida para o próprio ou para terceiro.

Igualmente, todos os colaboradores têm o dever legal de reportar e/ou denunciar qualquer forma de corrupção, tendo especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir à criação de vantagens ilícitas, mesmo que constituam formas subtis de corrupção.

A corrupção deve ser entendida nas suas duas formas, ativa e passiva, conforme a pessoa esteja, respetivamente, a oferecer/prometer (pessoa que corrompe) ou a solicitar/aceitar (pessoa corrompida) uma vantagem ou benefício de qualquer natureza em troca de um favor.

A EID tem uma política de “tolerância zero” em relação à corrupção em qualquer parte do mundo e tem implementadas as medidas para prevenir, detetar e punir a prática de atos de corrupção ou de tráfico de influência no exercício da sua atividade.

A EID adotou uma Política Anti-suborno e Anti-Corrupção para ajudar os seus colaboradores a identificar os comportamentos susceptíveis de configurarem corrupção, suborno ou tráfico de influência. Por exemplo, deve ser dada especial atenção aos presentes, ofertas e convites.

A Política Anti-suborno e Anti-Corrupção fornece exemplos práticos para auxiliar os colaboradores a reagir de forma correta e adotar os comportamentos adequados.

A política é acompanhada de formação a todos os colaboradores, especialmente reforçada àqueles cujas atividades os expõem ao risco de corrupção, suborno e tráfico de influência - os denominados “grupos de risco”, nomeadamente a Direcção Comercial, Departamento de Compras, Departamento Compliance e Direcção Administrativa e Financeira, Direcção de Programas e Produto, para além da Comissão Executiva.

A EID exige que os seus agentes, representantes e distribuidores comerciais (ARDC) cumpram as mesmas regras e tomem medidas adequadas para prevenir, detetar e punir qualquer ato que possa estar relacionado com corrupção, suborno ou tráfico de influência e nesse sentido são enviados questionários de compliance para preenchimento e formação online aos ARDC.

Os colaboradores da EID devem assim cumprir as regras estabelecidas na Política Anti-suborno e Anti-Corrupção e ser cuidadosos a este respeito, sendo que aqueles que interagem com parceiros de negócio devem certificar-se de que estes cumprem as regras e os princípios do Código.

Outro tema que assume particular relevância neste contexto, é o branqueamento de capitais, que consiste em ocultar a origem de receitas obtidas ilegalmente, para que pareçam ter vindo de fontes legítimas. A EID, nomeadamente o seu Departamento Financeiro e Compliance, toma medidas adequadas em todos os países em que opera, para evitar que as suas operações/pagamentos sejam usadas como veículo para branqueamento de capitais. Limitamos e controlamos pagamentos, e não aceitamos pagamentos em dinheiro, exigindo que os nossos colaboradores estejam especialmente atentos aos riscos de branqueamento de capitais.

A EID assegura que todos os colaboradores que denunciem casos de suspeita de fraude não sejam objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos demais colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica.

A denúncia de casos de suspeita de fraude pode ser feita à Polícia Judiciária, ao Ministério Público ou a qualquer outra autoridade judiciária ou policial, verbalmente ou por escrito, não estando sujeita a qualquer formalidade especial, sem prejuízo do reporte interno ao departamento de Compliance.

8. Boas Práticas no Relacionamento Interno

A EID valoriza e promove um clima organizacional de respeito, confiança, colaboração e excelência entre todos os seus colaboradores, independentemente da estrutura orgânica ou hierarquia.

Pretende-se que os colaboradores mantenham uma atitude colaborativa, privilegiando o trabalho de equipa, enviando atempadamente informações relevantes, de forma a que todos os intervenientes, de determinado processo ou projeto, contribuam ativamente e que estejam devidamente conscientes sobre todas as atividades envolvidas. Assim, a tomada de decisão deve ser vista como um processo conjunto, valorizando-se comportamentos de solidariedade profissional na medida em que colaboradores que contribuam ativamente para uma decisão devem ser solidários com o decisor, partilhando responsabilidades e apoiando o processo e a sua execução.

É igualmente esperado que os colaboradores da EID fomentem boas relações de trabalho e promovam um ambiente de trabalho saudável e envolvente, facilitador da troca de experiências e de entreajuda. A EID não tolera atitudes ou comportamentos que possam ofender, denegrir ou prejudicar o outro.

Os líderes da empresa devem demonstrar no seu dia-a-dia comportamentos alinhados com os valores organizacionais e adotar práticas de liderança e motivação que envolvam a equipa para os objetivos comuns da organização. Para tal, a EID exige aos seus líderes, independente do nível hierárquico, que valorizem os seus colaboradores diretos, de forma justa, leal e equitativa e, que os orientem na execução das suas tarefas de forma clara, bem como que lhes proporcionem momentos de feedback e desenvolvimento.

Por parte da EID, enquanto organização que valoriza o seu principal ativo, as pessoas, existe um compromisso assumido para:

- Proporcionar um ambiente organizacional digno, de não discriminação, de respeito mútuo, de cooperação e companheirismo;
- Respeitar os direitos dos colaboradores, a sua privacidade e dados pessoais;
- Gerar comportamentos facilitadores da inovação, da melhoria contínua e da proatividade através da promoção de um ambiente assente na confiança e trabalho de equipa;
- Garantir o desenvolvimento de competências dos colaboradores através da possibilidade de participação em diferentes tipologias de formação;
- Promover oportunidades de evolução profissional e salarial assentes na equidade e igualdade;
- Definir políticas e implementar práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal para todos os colaboradores;
- Investir na proteção da saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores.

9. Boas Práticas nas Relações com o Exterior

Os colaboradores da EID devem pautar o seu comportamento por elevados padrões de excelência no contacto com cidadãos, profissionais ou outras entidades, salvaguardando sempre o prestígio, imagem e idoneidade da organização.

É fundamental que os colaboradores atuem com a máxima competência e diligência em todos os assuntos que lhe sejam dirigidos e que promovam um relacionamento adequado com terceiros, adotando uma atitude prestável, cordial, cooperante e isenta. No âmbito da sua atividade profissional, os colaboradores devem prestar aos cidadãos, profissionais e entidades, as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhes sejam solicitados, de forma clara e compreensível, salvaguardando o dever de confidencialidade e sigilo.

Nas relações institucionais com outras organizações, públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, são valorizados comportamentos colaborativos e participativos que apoiem, em alinhamento com a missão da EID, iniciativas que se enquadrem no âmbito das atividades da empresa e acrescentem valor para a organização e para os seus colaboradores.

9.1. Accionistas

Os colaboradores da EID devem seguir as orientações determinadas pelos acionistas, aprovadas em Assembleia Geral, designadamente as inscritas no Plano Estratégico e Budget, traduzidas nos objetivos anuais da empresa definidos pela administração anualmente.

Os colaboradores, no exercício das suas funções, não podem beneficiar um acionista em detrimento de outro, quer em atividades sob a integral responsabilidade da empresa quer em atividades desempenhadas em conjunto com os acionistas.

9.2. Abordagem a Parceiros Comerciais

A EID estabelece relações duradouras com os seus Parceiros Comerciais - Clientes, Parceiros, Fornecedores e Agentes, Representantes e Distribuidores Comerciais (ARDC), baseadas em mútua confiança e respeito.

A satisfação dos Clientes da empresa deve ser a prioridade para todos os colaboradores da EID, estes devem ouvir atentamente as necessidades do cliente de forma a poder formular propostas claras e precisas e assegurar que os sistemas, equipamentos, produtos e serviços oferecidos as integram e que estas são de elevada qualidade. Devem respeitar compromissos no que respeita a prazos de entrega e segurança de produtos e serviços. É também de extrema importância assegurar suporte irrepreensível aos sistemas, equipamentos, produtos e serviços fornecidos.

A EID tem o compromisso de manter e promover uma abordagem responsável com os Parceiros Comerciais, que são um elemento fundamental na sua cadeia de valor.

Pretendemos partilhar os nossos valores de excelência e apoiamos os nossos Parceiros Comerciais na implementação e cumprimento de práticas rigorosas sensibilizando-os para as novas regulamentações nestas áreas.

A EID exige contratualmente que os seus Parceiros Comerciais cumpram os princípios estabelecidos neste Código, em caso de não conformidade por parte de um dos nossos Parceiros a EID pode exigir a sua correção, suspender o negócio, recusar-se a qualquer ação no âmbito do negócio, como por exemplo recusar receber encomendas e proceder à sua devolução. Também pode cessar a sua relação comercial com esse Cliente, Parceiro, Fornecedor e ARDC, sem prejuízo de qualquer outro direito ou recurso.

Todos os colaboradores da EID têm que garantir que Clientes, Parceiros, Fornecedores e ARDC, com os quais têm uma relação comercial concordam com o cumprimento dos princípios definidos no Código.

A EID cumpre com os compromissos estabelecidos contratualmente com os seus Clientes, Parceiros, Fornecedores e ARDC, baseando a sua interação com os mesmos numa lógica de melhoria contínua e procurando conhecer e desenvolver práticas que respeitem sempre a conformidade legal, direitos humanos, práticas laborais justas e um melhor desempenho ambiental.

9.3. Entidades de Supervisão e Fiscalização

Os colaboradores da EID assumem um forte compromisso de colaboração com as autoridades de supervisão e fiscalização e afins, atuando com a máxima eficiência no sentido de responder às solicitações que lhe forem dirigidas e com a maior brevidade possível, sejam ou não de carácter regular, não assumindo qualquer comportamento que possa distorcer, adiar ou impedir o exercício das competências da respetiva entidade.

Entende-se como entidades reguladoras, de supervisão e fiscalizadoras, por exemplo: Banco de Portugal, Inspeção-Geral de Finanças (IGF), Segurança Social (SS), Tribunal de Contas, Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Instituto Nacional de Estatística (INE), Mecanismo Nacional de Anticorrupção (MENAC), Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) e ANIMEE (associação que regula o acordo coletivo de trabalho).

9.4. Comunicação Social

A prestação de qualquer informação à comunicação social só pode ser efetuada por decisão da Comissão Executiva da EID ou por este autorizado, em alinhamento e coordenação com o departamento de Comunicação e Marketing. Assim, os colaboradores não estão autorizados a conceder entrevistas, (sub)escrever artigos ou outras publicações em nome de e/ou envolvendo a EID, salvo se autorizados para o efeito pela Comissão Executiva.

Do mesmo modo, a participação em fóruns, redes sociais ou contextos similares, por parte dos colaboradores, deve ser norteadada por critérios de reserva e prudência de forma a preservar a reputação e credibilidade da EID.

No relacionamento com a comunicação social, e sempre que acautelados os pontos anteriores, os colaboradores da EID deverão assegurar, em tempo útil, informação completa, coerente, verdadeira e transparente.

9.5. Representação Institucional

No relacionamento com outras entidades ou cidadãos, os colaboradores da EID apenas poderão atuar em representação da entidade quando autorizados pela Comissão Executiva da EID.

9.6. Desenvolvimento Sustentável

O desenvolvimento sustentável significa gerir a atividade de negócio de forma a criar valor a longo prazo, ao mesmo tempo que cria benefícios sociais e ambientais para as suas partes interessadas e sem comprometer as necessidades das gerações futuras. É uma forma de conduzir o negócio considerando o equilíbrio das dimensões económica, social e ambiental e garantindo a sua viabilidade a longo prazo.

Elementos-chave do desenvolvimento sustentável na EID:

- **Dimensão Económica:** Garantir a rentabilidade e a competitividade da organização, com foco em práticas de gestão eficientes e inovadoras. Investir em produtos e serviços que tenham um impacto positivo no ambiente e na sociedade, mas ao mesmo tempo que sejam rentáveis para a EID. Promover o crescimento sustentável e a criação de valor a longo prazo.
- **Dimensão Social:** Promover a qualidade de vida e o bem-estar dos funcionários, clientes, fornecedores e comunidade em geral. Encorajar a diversidade, a inclusão e as oportunidades equitativas para todos. Promover a responsabilidade social e a ética nos negócios. Incentivar e promover atividades de cariz social.
- **Dimensão Ambiental:** Reduzir o impacto ambiental das atividades da organização, através da gestão eficiente dos recursos naturais, da redução da produção de resíduos e da minimização das emissões de gases com efeito de estufa. Proteger os ecossistemas e a biodiversidade. Promover a conservação do meio ambiente e a utilização responsável dos recursos naturais.

Na EID entendemos que a sustentabilidade é essencial, não apenas para o bem-estar do nosso planeta, mas também para o futuro da tecnologia, inovação e sociedade. Face à nossa natureza no ramo do desenvolvimento e investigação eletrónica, estamos comprometidos em integrar práticas sustentáveis em todas as fases do nosso processo, desde o planeamento da produção até à gestão do ciclo de vida dos nossos projetos e produtos.

Procuramos reduzir o nosso impacto ambiental, promovendo a eficiência energética e impulsionando a inovação responsável, com o objetivo de criar não só soluções tecnológicas que atendam às necessidades do presente, mas também para um futuro mais verde e equilibrado. Acreditamos que a sustentabilidade é um motor para a inovação e um diferencial muito competitivo, por isso trabalhamos diariamente para integrar esses princípios na nossa cultura e operações.

Os nossos colaboradores são também incentivados, em todas as práticas, a mostrarem o seu envolvimento e empenho na proteção do ambiente e em actividades de cariz social, através de atitudes que estimulem o desenvolvimento sustentável para as gerações futuras.

10. Disposições finais

10.1. Implementação, Monitorização e Revisão

O presente Código, que reflete o empenho da EID, é distribuído e comunicado a todos os novos colaboradores aquando da sua integração na empresa, juntamente com as várias políticas internas que o complementam. Todos estes documentos encontram-se no portal da intranet para consulta permanente dos colaboradores.

A implementação do presente Código é da responsabilidade de todos os colaboradores da EID, sendo a Comissão Executiva e os Líderes da EID os modelos de atuação na aplicação dos seus valores, princípios e normas.

A monitorização e revisão do presente Código é da responsabilidade do departamento de Compliance e da Direção de Pessoas e Cultura, que deverão assegurar o esclarecimento de dúvidas aos colaboradores em questões que envolvam a sua situação profissional e estejam exclusivamente relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições deste Código; estas dúvidas deverão ser respondidas num prazo máximo de 5 dias úteis.

As informações trocadas entre os colaboradores, no âmbito deste Código, estão sujeitas ao dever de confidencialidade.

10.2. Incumprimento

Quaisquer situações ou práticas que suscitem questões éticas ou que se apresentem como potenciais violações das disposições legais, regulamentares e/ou incluídas no presente Código devem ser sempre reportadas através de contacto com liderança direta, departamento de Compliance ou direção de Pessoas e Cultura, ou através do email denuncia@eid.pt de forma a que as mesmas sejam avaliadas e tratadas conforme indicado acima.

O incumprimento dos deveres previstos na lei e/ou no presente Código, por parte de qualquer colaborador, constitui falta grave e é suscetível, sem prejuízo de outras consequências legais, de gerar responsabilidade disciplinar nos termos legais e regulamentares aplicáveis às infrações praticadas.

10.3. Publicação

O presente Código é publicado no site da EID na Internet e no portal na Intranet estando assim acessível a todos, o que implica o conhecimento e aderência aos seus requisitos em todas as circunstâncias.

10.4. Entrada em Vigor

O presente Código entra em vigor após a sua aprovação pela Comissão Executiva da EID.

Aprovado pela Comissão Executiva na reunião de 05 de maio de 2025.

ANEXOS

ANEXO I – DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Nome:

Área:

Função

Email corporativo:

☐

Declaro que li o Código de Ética e Conduta e não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que desempenho na EID - Empresa de Investigação e Desenvolvimento de Eletrónica

☐

Declaro que li o Código de Ética e Conduta e que tenho o(s) seguinte(s) conflito(s) de interesses para o exercício das funções que desempenho na EID - Empresa de Investigação e Desenvolvimento de Eletrónica

Potencial conflito	Descrição
Interesses financeiros	
Património	
Atividades profissionais anteriores (*)	
Atividades externas atuais, profissionais ou lúdicas (*)	
Atividades do cônjuge/companheiro, profissionais ou lúdicas (*)	
Atividades dos ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2º grau, profissionais ou lúdicas (*)	
Outras	

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

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

Data e assinatura: ____/____/____

ANEXO II – DECLARAÇÃO DE IMPEDIMENTO DE ATUAÇÃO POR CONFLITO DE INTERESSES

Eu, abaixo assinado(a) _____ a exercer funções na Direção _____ da EID - Empresa de Investigação e Desenvolvimento de Eletrónica enquanto _____ (*indicar função*), declaro para os devidos efeitos que, tendo em conta _____ (*concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa*) e atento ao meu envolvimento direto no processo/procedimento _____, considero que, por me encontrar condicionado/a por eventual conflito de interesses de acordo com o Código de Ética e Conduta em vigor, bem como por demais disposições legais e regulamentares, não poderei participar no referido processo/ procedimento.

Lazarim, ____ de _____ de _____

(Assinatura)



Rua Quinta dos Medronheiros – Lazarim
2820-486 Charneca da Caparica - PORTUGAL
Tel.: +351 212 948 600 | Fax.: (+351) 212 948 601
geral@eid.pt

www.eid.pt

