

Código de conduta e ética

Índice

1. Âmbito e aplicação	3
1.1. Âmbito pessoal	3
1.2. Interpretação e aplicação	3
2. Princípios de conduta da PLMJ	3
2.1. Respeito escrupuloso pelas regras deontológicas fundamentais	3
2.2. Respeito pela confidencialidade e sigilo profissional	4
2.3. Cumprimento das normas legais e regulamentares e das políticas e procedimentos internos	4
2.4. Prossecução dos melhores padrões de conduta e boas práticas	4
2.5. Parentesco ou relações pessoais	9
3. Relacionamento com terceiros	9
4. Relacionamento entre os colaboradores da PLMJ	11
5. Exercício de atividades fora da PLMJ	11
5.1. Exclusividade da remuneração	11
5.2. Participação em associações, fundações ou entidades similares	11
5.3. Ensino académico, participação em aulas, seminários, conferências e publicações	12
5.4. Cargos em empresas e outras entidades	12
5.5. Pro bono	12
6. Incumprimento e disposições finais	13
6.1. Regulamentos e procedimentos internos	13
6.2. Supervisão e revisão	13
6.3. Incumprimento	13
6.4. Vigência	13
6.5. Difusão	13
6.6. Atualização	13
7. Identificação do documento	14

1. Âmbito e aplicação

1.1. Âmbito pessoal

- 1.1.1. O presente Código de Conduta e Ética ("Código") incorpora os valores, princípios e regras de conduta reconhecidos pela PLMJ como fundamentais tanto para o exercício da advocacia nesta sociedade de advogados como para assegurar a sua governabilidade.
- 1.1.2. O presente Código deve ser entendido por todos os colaboradores da PLMJ como o modelo ético de conduta da sociedade que deve inspirar e ser seguido por todos os seus colaboradores.
- 1.1.3. Os colaboradores da PLMJ aceitam e reconhecem como seus os valores e princípios traduzidos no presente Código e vinculam-se individualmente perante a PLMJ e todos os seus colaboradores, a respeitá-los e a aceitar as regras nele definidas e, bem assim, na regulamentação interna que o desenvolva através da assinatura de uma declaração de "Conhecimento e Compromisso".

1.2. Interpretação e aplicação

- 1.2.1. Os princípios e regras de conduta constantes do presente Código não têm natureza exaustiva, afigurando-se como princípios estruturais e condensadores dos mais elevados padrões de conduta e melhores práticas, devendo ser entendidos como referência.
- 1.2.2. As dúvidas sobre a interpretação do presente Código deverão ser colocadas e esclarecidas junto da equipa de Compliance da PLMJ.
- 1.2.3. O presente Código deve ser lido conjuntamente com os demais normativos internos em vigor.

2. Princípios de conduta da PLMJ

2.1. Respeito escrupuloso pelas regras deontológicas fundamentais

- 2.1.1. Os colaboradores da PLMJ estão sujeitos e cumprem escrupulosamente as disposições previstas no Estatuto da Ordem dos Advogados e demais regulamentação legal e profissional e observam, em cada momento, as regras sobre incompatibilidades e impedimentos aplicáveis ao exercício das suas atividades.
- 2.1.2. O cumprimento rigoroso dos princípios e regras de deontologia profissional é assumido como padrão de conduta de excelência de todos na PLMJ, quer na sua postura individual, quer nas relações com colegas, clientes, tribunais, autoridades administrativas e outros terceiros.

- 2.1.3. Os colaboradores da PLMJ devem comunicar imediatamente ao Conselho de Administração qualquer situação própria de incompatibilidade, impedimento ou incumprimento dos princípios e regras deontológicas a que estão sujeitos.

2.2. Respeito pela confidencialidade e sigilo profissional

- 2.2.1. O sigilo profissional é uma das principais obrigações deontológicas e um pilar basilar do funcionamento do escritório. Constitui obrigação de todos os colaboradores da PLMJ manter total reserva sobre a informação a que acedam, seja por via direta dos clientes, seja por qualquer outra forma como consequência do seu trabalho, salvo nos casos expressamente estabelecidos pela lei.
- 2.2.2. O sigilo e a confidencialidade aplicam-se dentro e fora da PLMJ, pelo que os seus colaboradores não devem falar do trabalho realizado com nenhuma pessoa que não esteja a trabalhar no assunto em questão.

2.3. Cumprimento das normas legais e regulamentares e das políticas e procedimentos internos

- 2.3.1. Com vista a garantir a excelência dos serviços prestados e a permitir uma gestão adequada dos riscos inerentes ao exercício da sua atividade, a PLMJ adota políticas e procedimentos internos em conformidade com as leis e as normas regulamentares.
- 2.3.2. Todos os colaboradores cumprem as normas legais e regulamentares e aceitam as políticas e procedimentos internos, zelando pelo seu cumprimento.

2.4. Prossecução dos melhores padrões de conduta e boas práticas

- 2.4.1. Independência/cargos políticos
- a) Sem prejuízo do respeito absoluto pelas orientações ou filiações políticas de cada colaborador da PLMJ, o exercício de cargos políticos ou de confiança política pelos mesmos não pode conotar, influenciar ou condicionar a independência e isenção do exercício da advocacia da PLMJ e a sua atuação em geral.
 - b) A PLMJ entende que, como regra, os colaboradores não devem acumular o exercício de funções no escritório e serviços relacionados com o desempenho de qualquer cargo político ou de confiança política¹, salvo em situações que, por deliberação do Conselho de

¹ Para o efeito, consideram-se os cargos com funções que conferem a qualidade de "Pessoa Politicamente Exposta", conforme elencado no artigo 2.º, n.º 1, cc) e gg) da Lei n.º 83/2017 de 18 de agosto.

Administração, se mostrem devidamente fundamentadas e acauteladas as medidas necessárias à defesa da independência, isenção e interesses da PLMJ.

2.4.2. Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo

- a) As atuais legislações nacional e supranacional relativas à prevenção e combate do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo preveem um conjunto de obrigações aplicáveis que devem ser conhecidas por todos os colaboradores da PLMJ previamente à aceitação de qualquer mandato.
- b) Em desenvolvimento deste princípio, a PLMJ aprovou regulamentação e implementou procedimentos internos destinados a auxiliar os seus colaboradores na aplicação prática das regras referidas.
- c) A PLMJ aposta numa cultura de compliance sustentada na sua Direção de Legal, Risco e Compliance que zela pelo cumprimento normativo no âmbito da prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo e que auxilia todos os colaboradores com dúvidas neste âmbito.

2.4.3. Política anticorrupção

- a) Na PLMJ são expressamente proibidas e têm tolerância zero quaisquer casos de corrupção, tráfico de influências, recebimento indevido de vantagem, participação económica em negócio ou pagamento de vantagem indevida.
- b) Em conformidade com a política anticorrupção, nenhum colaborador pode aceitar, solicitar, prometer ou oferecer benefícios, de qualquer natureza, para si ou para terceiros, suscetíveis de influenciar o seu comportamento no âmbito do exercício das suas funções.

2.4.4. Prevenção de abuso de mercado

- a) A PLMJ presta serviços regulares a sociedades emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado e presta assessoria no âmbito de operações que envolvem as referidas entidades, tendo definido um conjunto de regras e implementado procedimentos rigorosos sobre identificação de insiders, elaboração, atualização e manutenção de listas de insiders, e cumprindo atempadamente os seus deveres de informação às emitentes, aos insiders e, sendo o caso, às autoridades de supervisão competentes.
- b) Os colaboradores da PLMJ devem conhecer a legislação e regulamentação nacionais e europeias sobre abuso de mercado; em particular devem ter consciência que, sem prejuízo de eventual responsabilidade criminal, qualquer pessoa ou entidade que detenha informação privilegiada não pode, por qualquer modo, transmiti-la para além do âmbito normal das suas funções ou utilizá-la antes de a mesma ser tornada pública.
- c) Sem prejuízo de o cumprimento da proibição legal de divulgação/utilização de informação privilegiada e os crimes de abuso de informação privilegiada e de manipulação de

mercado serem de "responsabilização individual," todos os colaboradores da PLMJ reconhecem que o envolvimento num processo contraordenacional ou criminal deste tipo tem necessariamente impacto na imagem da PLMJ (agravado, caso o acesso a informação privilegiada tenha sido obtido "através" das funções que desempenham/serviços que prestam à PLMJ).

- d) Em conformidade, a PLMJ incentiva e apoia as melhores práticas preventivas nesta matéria e, para esse efeito, recomenda que, salvo em situações excecionais justificadas pela defesa dos melhores interesses da PLMJ e/ou dos seus clientes, os seus colaboradores se abstenham de, diretamente ou através de terceiros, negociar ou aconselhar alguém a negociar ou ordenar a subscrição, aquisição, venda ou troca, direta ou indiretamente, para si ou para outrem de valores mobiliários ou instrumentos financeiros emitidos pelas entidades referidas na alínea a) imediatamente acima ou que tenham como subjacente os valores mobiliários por estas emitidos.

2.4.5. Restrições ao investimento em valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado

- a) Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os colaboradores da PLMJ não podem adquirir direta ou indiretamente valores mobiliários (ações, obrigações, etc.) admitidos à negociação em mercado regulamentado.
- b) Os colaboradores da PLMJ podem, porém, adquirir valores mobiliários:
 - i. Indiretamente, por intermédio de organismos de investimento coletivo ou seguros de vida, quando sejam geridos sem qualquer intervenção do Sócio e este não detenha mais de 1% do capital ou dos direitos de voto;
 - ii. Diretamente, no âmbito de gestão discricionária "all-weather" por gestor de ativos a quem tenham entregue a gestão;
 - iii. Quando sejam obrigações do tesouro.
- c) Os colaboradores da PLMJ, a quem forem transmitidas por sucessão valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado, devem comunicar esse facto ao Managing Partner.

2.4.6. Investimentos e interesses comuns aos clientes/investimentos admissíveis

- a) Quando um colaborador da PLMJ fizer um investimento admissível nos termos das disposições anteriores, a manutenção e/ou gestão desse investimento não pode, em qualquer circunstância, resultar no incumprimento do compromisso de dedicação exclusiva assumido para com a PLMJ.
- b) Caso surjam incompatibilidades, o colaborador da PLMJ liquida o investimento realizado ou toma as medidas necessárias para que o compromisso profissional assumido para com a PLMJ seja honrado.

- c) O colaborador da PLMJ deve comunicar à área de Compliance a titularidade de quotas, ações, participações ou outras partes sociais, ou investimentos em quaisquer entidades, com ou sem fins lucrativos, nacionais ou estrangeiras, cliente ou não de PLMJ.

2.4.7. Planeamento fiscal abusivo e representação

- a) A atual legislação nacional relativa ao planeamento fiscal abusivo prevê um conjunto de obrigações aplicáveis que devem ser conhecidas por todos os colaboradores da PLMJ previamente à aceitação de qualquer mandato.
- b) A PLMJ adota procedimentos internos destinados a auxiliar os seus colaboradores na aplicação prática das regras referidas, que têm como base o Plano de Ação BEPS, que visa o combate à erosão da base tributária e ao desvio de lucros para jurisdições de baixa tributação.

2.4.8. Concorrência

- a) A PLMJ observa as boas regras e o respeito pelas práticas de mercado, incentivando uma leal e sã concorrência, afastando-se de quaisquer práticas restritivas ou limitativas de concorrência.
- b) Na relação com terceiros, os colaboradores da PLMJ devem guardar lealdade e zelar pelos interesses da PLMJ, evitando o seu envolvimento em atividades que concorram, direta ou indiretamente, com as praticadas pela PLMJ.

2.4.9. Conflitos de interesses

- a) De forma a estimular o regular funcionamento da PLMJ e a confiança dos seus clientes, a PLMJ privilegia, na sua cultura e práticas, a adoção de regras de boa conduta face a situações de potencial ou efetivo conflito de interesses.
- b) Em cumprimento dos princípios de lealdade, integridade e transparência, os colaboradores deverão evitar toda e qualquer situação ou atividade que possa conduzir a conflitos de interesses.
- c) Em desenvolvimento do princípio ora enunciado, a PLMJ aprovou normativos internos e implementou procedimentos de prevenção e controlo de conflitos de interesses.
- d) Todos os colaboradores da PLMJ que estiverem numa situação de conflito de interesses, potencial ou efetivo, com os interesses e negócios da PLMJ deverão comunicar o conflito e abster-se de praticar qualquer ato ou adotar qualquer decisão no assunto relativamente ao qual se manifeste a situação de conflito de interesses.

2.4.10. Abuso de informação

- a) Os colaboradores da PLMJ cumprem as normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como as regras e os procedimentos internos em matéria de abuso de informação, designadamente divulgação ou utilização de informação privilegiada e abuso de mercado.

- b) É proibida a utilização de qualquer tipo de informação privilegiada à qual os colaboradores da PLMJ tenham tido acesso no exercício da sua atividade profissional, seja para fazer investimentos ou para obter qualquer tipo de benefício ou vantagem.

2.4.11. Proteção de dados

- a) Todos os colaboradores da PLMJ têm uma especial preocupação com os dados pessoais dos colaboradores, clientes, fornecedores e demais *stakeholders*, estando implementados mecanismos e meios eficazes no sentido de assegurar o dever de confidencialidade inerente ao exercício da advocacia e respetiva legislação nacional e internacional de proteção de dados.
- b) No âmbito deste princípio, a PLMJ aprovou regras e implementou procedimentos internos destinados a assegurar a aplicação prática das regras referidas, devendo as mesmas ser cumpridas.

2.4.12. Recrutamento, estágio e formação

- a) Seleção rigorosa: a PLMJ dispõe de uma Comissão de Estágio que seleciona os seus advogados estagiários e que os acompanha durante a sua integração na sociedade.
- b) Formação interna contínua: a PLMJ dispõe de programas anuais de formação interna em todos os ramos e especialidades do direito destinados aos advogados estagiários e não estagiários. Dispõe também de programas anuais de formação interna em diversas áreas complementares para a formação contínua de todos os restantes colaboradores.
- c) Incentivo à formação pós-graduada: a PLMJ incentiva e cria condições para o reforço da formação académica dos seus colaboradores nas áreas em que estes escolheram adquirir valências especializadas.
- d) Respeito pela atividade académica: a PLMJ respeita a acumulação de atividades letivas pelos seus colaboradores com a prestação de serviços na PLMJ.
- e) Apoio à investigação jurídica: a PLMJ instituiu o Prémio António Maria Pereira que visa promover a investigação jurídica e aproximar estudantes e recém-licenciados em direito do exercício prático da advocacia.
- f) Gestão do conhecimento: a PLMJ implementou um sistema de gestão do conhecimento destinado à partilha de informação entre os seus colaboradores.
- g) Formação externa: a PLMJ aposta continuamente na formação de todos os seus colaboradores, incentivando e financiando a formação em entidades externas certificadas, bem como a participação em eventos, conferências e congressos multidisciplinares.

2.5. Parentesco ou relações pessoais

- 2.5.1. Salvo deliberação justificada do Conselho de Administração, a PLMJ não pode contratar os serviços do cônjuge, do unido de facto e de filhos de um colaborador, nem de filhos do cônjuge ou unido de facto, seja através de contrato de trabalho, para efeitos de estágio profissional, ou no âmbito de qualquer outro contrato civil e/ou comercial.

3. Relacionamento com terceiros

3.1.1. Reputação, bom nome, prestígio e imagem da PLMJ

- a) Todos os colaboradores da PLMJ têm o dever de defender e salvaguardar, a todo o momento, a reputação, o bom nome, o prestígio e a imagem da PLMJ.
- b) Os colaboradores exercem a sua atividade com cuidado e diligência, seguindo as melhores práticas e princípios éticos, designadamente a honestidade, a probidade, a integridade, a discrição, a transparência e a urbanidade, e assumem idênticos deveres em qualquer outra atuação, pública ou privada, que possa ter um impacto desfavorável sobre a PLMJ.

3.1.2. Clientes e entidades terceiras

- a) A responsabilidade ética da PLMJ compreende o cumprimento de todos os seus compromissos, independentemente da contraparte ou entidade em causa, englobando-se aqui concorrentes, fornecedores e parceiros.
- b) O posicionamento da PLMJ nesta matéria é o de agir sempre num quadro de lealdade, transparência e assunção das melhores práticas, que deverão também ser exigidas à contraparte e/ou entidade com quem se relacione.
- c) As relações com outros escritórios de advogados ou profissionais são baseadas no respeito, independência, confiança mútua e lealdade.
- d) Os colaboradores da PLMJ devem tratar os tribunais e outras instituições da administração da Justiça com o maior respeito, sem prejuízo da força e independência necessárias para defender os interesses dos Clientes.

3.1.3. Relações com a comunicação social e redes sociais

- a) Em face do interesse crescente dos órgãos de comunicação social e do público em geral sobre questões relacionadas com o exercício da advocacia e, em particular, de processos com impacto mediático, a PLMJ reforça a importância, e alerta para a responsabilidade de cada colaborador da PLMJ, na defesa dos valores fundamentais do sigilo profissional, da isenção, decoro e recato no exercício da advocacia.

- b) Para este efeito, a PLMJ adota as orientações necessárias para assegurar o cumprimento escrupuloso dos padrões éticos e de conduta sobre esta matéria.
- c) Fica esclarecido que os colaboradores da PLMJ podem emitir publicamente a sua opinião sobre questões não profissionais ou sobre questões jurídicas de interesse geral nos casos em que a matéria sob discussão não interfira com assuntos relacionados com factos ou direito controvertido relacionados com assuntos dos clientes da PLMJ devendo previamente assegurar-se, neste último caso, da não existência da referida interferência.
- d) Mais, fica esclarecido que as relações com a comunicação social ou terceiros sobre assuntos relacionados com a PLMJ são da exclusiva responsabilidade, em primeira instância, da Direção de Marca e Comunicação e, em última instância, do Conselho de Administração.
- e) Todos os colaboradores da PLMJ devem ter especial atenção ao disposto no Estatuto da Ordem dos Advogados em matéria de sigilo profissional e, nos termos ali previstos, depois de acordado com a PLMJ a linha de atuação a adotar, obter as necessárias autorizações do Presidente do Conselho Distrital.
- f) Em matéria de uso de redes sociais, *blogs* e outros meios de comunicação social, os colaboradores da PLMJ agirão em conformidade com o estabelecido na política de segurança da informação e no regulamento de utilização e proteção de e-mail profissional e outros suportes de comunicação da PLMJ.

3.1.4. Comunicação de situações que possam afetar a PLMJ

- a) Os colaboradores devem comunicar ao Conselho de Administração ou ao Diretor de Compliance, de imediato e independentemente de quaisquer circunstâncias, qualquer situação que possa representar um risco para a reputação, bom nome, prestígio ou imagem da PLMJ, ou ser de algum modo prejudicial à sociedade.
- b) Tal comunicação abrange em especial más práticas, negligência profissional, queixas potenciais ou já apresentadas (por colaboradores, clientes ou terceiros), incumprimento de normas legais, regulamentares ou deontológicas.

4. Relacionamento entre os colaboradores da PLMJ

4.1.1. Igualdade e proibição de assédio

- a) Todos os colaboradores da PLMJ devem evitar quaisquer comportamentos que possam atentar a dignidade de quaisquer outros colaboradores ou *stakeholders* da PLMJ, nomeadamente comportamentos de assédio ou baseados no fator de discriminação, que possam criar um ambiente intimidatório, degradante ou humilhante.

- b) Todos os colaboradores da PLMJ devem expressar respeito mútuo, abstendo-se de beneficiar, prejudicar, privar ou isentar de direitos e deveres em razão da ascendência, idade, sexo, preferência sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem social, deficiência, doença, nacionalidade, etnia, língua, território de origem, religião, convicção política ou ideológica.

5. Exercício de atividades fora da PLMJ

5.1. Exclusividade da remuneração

- 5.1.1. O exercício das atividades referidas no presente capítulo não viola o princípio da dedicação exclusiva, mas qualquer remuneração delas proveniente carece de autorização do Conselho de Administração.
- 5.1.2. O consentimento deve ser pedido por escrito e o Conselho de Administração responde no prazo máximo de 15 dias.

5.2. Participação em associações, fundações ou entidades similares

- 5.2.1. Os colaboradores da PLMJ devem comunicar a sua participação em associações, fundações ou entidades similares, independentemente da sua natureza.
- 5.2.2. Os colaboradores que pretendam ser membros de associações profissionais e/ou fundações ou entidades similares relacionadas com o mundo empresarial, deverão obter consentimento do Conselho de Administração, que decide em função da conveniência da adesão e dos custos associados.
- 5.2.3. O colaborador deve comunicar a sua participação em associações, fundações ou entidades similares, referidas no presente artigo, ao Conselho de Administração com conhecimento da área de Compliance.

5.3. Ensino académico, participação em aulas, seminários, conferências e publicações

- 5.3.1. Os colaboradores podem participar em aulas, seminários, conferências, publicação de livros, artigos e outras obras, desde que tais atividades não interfiram no desempenho da sua atividade profissional na PLMJ.
- 5.3.2. Desde que autorizado pelo Conselho de Administração, é permitido ao colaborador o exercício regular de atividade académica, em instituições de ensino superior público e privado.

- 5.3.3. O Conselho de Administração deve ser consultado antes da publicação de obras, em que os assuntos abordados sejam de natureza técnica ou, por alguma razão, assumam especial importância, sensibilidade ou controvérsia ou quando estejam ou possam estar em causa interesses de parceiros, de clientes ou assuntos em que a PLMJ esteve, está ou poderá estar envolvida.
- 5.3.4. O colaborador deve comunicar a sua participação nas atividades referidas no presente artigo ao Conselho de Administração com conhecimento da área de Compliance.

5.4. Cargos em empresas e outras entidades

- 5.4.1. Sem prejuízo do número seguinte, os colaboradores não podem exercer cargos em associações, fundações, sociedades comerciais ou outras entidades similares ou exercer quaisquer funções de representação legal alheias ao exercício da sua atividade na PLMJ.
- 5.4.2. Constituem exceções ao previsto no número anterior:
- a) O exercício de cargos em empresas familiares ou dedicadas à detenção ou gestão de património familiar;
 - b) O exercício das funções de membro da mesa da assembleia geral de sociedades comerciais ou órgãos similares de outro tipo de entidades;
 - c) Quando haja autorização fundamentada do Conselho de Administração.
- 5.4.3. O colaborador deve comunicar o exercício de funções referidas no número 2 do presente artigo ao Conselho de Administração com conhecimento da área de Compliance.

5.5. Pro bono

- 5.5.1. O colaborador pode realizar atividades pro bono, individualmente ou em colaboração com as Áreas de Prática ou Grupos de Trabalho, por iniciativa própria ou a pedido da PLMJ, nos termos das políticas e procedimentos internos aprovados.

6. Incumprimento e disposições finais

6.1. Regulamentos e procedimentos internos

- 6.1.1. Em desenvolvimento dos princípios e regras de conduta previstos no presente Código, são aprovados pelos órgãos competentes da PLMJ os regulamentos, orientações e procedimentos necessários à sua plena aplicação e eficácia.

6.2. Supervisão e revisão

6.2.1. O Conselho de Administração, com o auxílio da Direção de Legal, Risco e Compliance, supervisiona a aplicação do presente Código e garante as alterações ou desenvolvimentos necessários à sua permanente atualização e adequação.

6.3. Incumprimento

6.3.1. O desrespeito pelos princípios e padrões constantes do presente Código de Conduta e Ética impõe a violação do dever de lealdade e boa-fé perante a PLMJ e os seus colaboradores.

6.3.2. A violação do dever de lealdade e boa-fé perante a PLMJ e os seus colaboradores pode conduzir à aplicação de medidas que poderão culminar com a cessação do vínculo à PLMJ.

6.4. Vigência

6.4.1. O presente Código de Conduta e Ética entra em vigor imediatamente após a aprovação.

6.5. Difusão

6.5.1. O Código de Conduta e Ética será comunicado e divulgado a todos os colaboradores da PLMJ. O seu conhecimento e compromisso de cumprimento faz parte dos deveres essenciais e incontornáveis de todos os membros da PLMJ.

6.6. Atualização

6.6.1. O Código de Conduta e Ética será revisto e atualizado periodicamente, considerando as atas escritas das reuniões do Conselho de Administração com o Diretor de Compliance e as sugestões feitas por todos os colaboradores da PLMJ.

6.6.2. Qualquer atualização do Código exigirá a aprovação do Conselho de Administração da PLMJ.

7. Identificação do documento

ID do documento	Versão: 3	Aprovado por: Conselho de Administração
	Data de aprovação: 17.11.2025	Entrada em vigor: 18.11.2025
	Resumo de alterações: Aditados os números 2.4.5 a 2.4.12 e o número 5.	