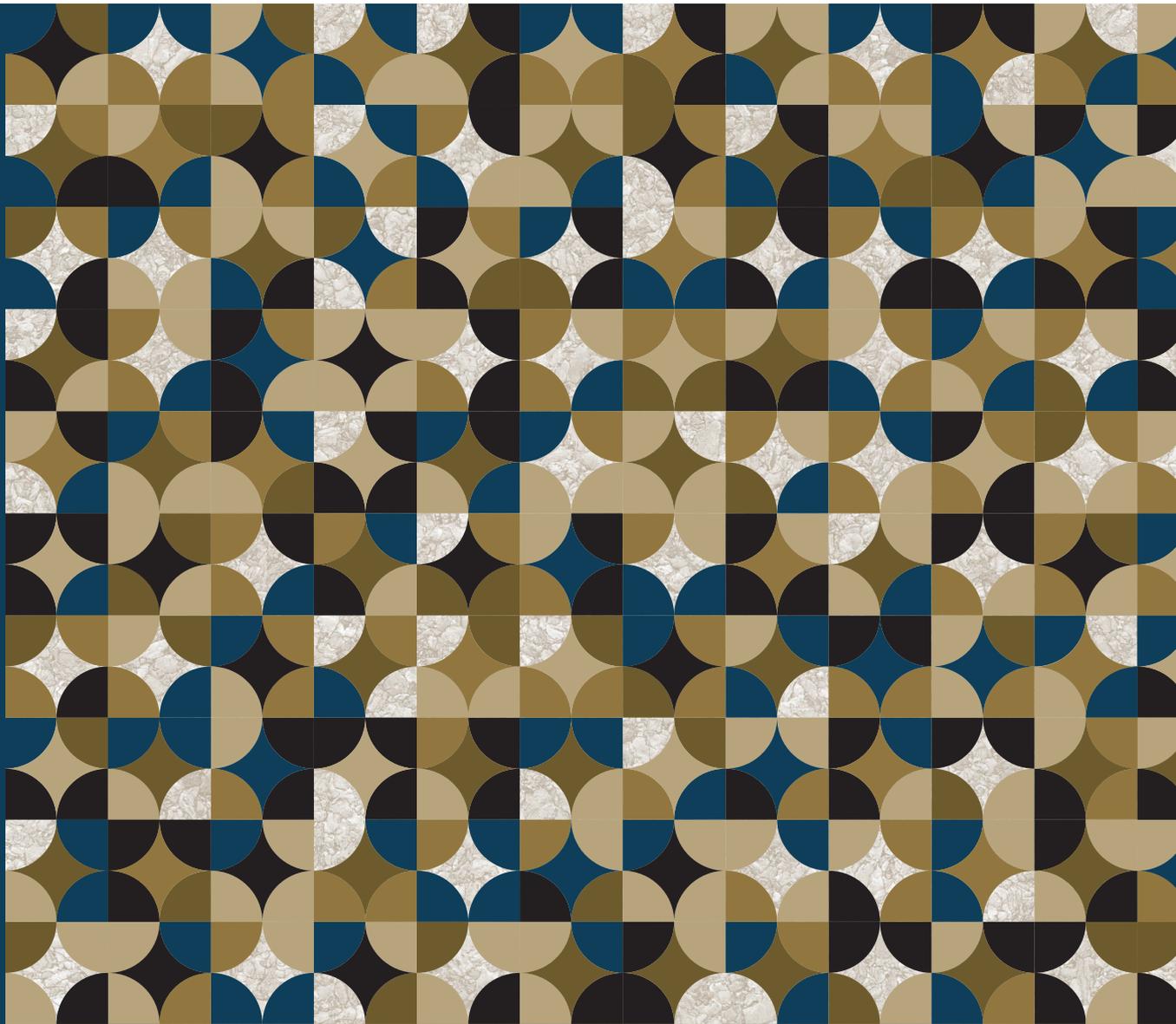




BANCO DE PORTUGAL  
EUROSISTEMA

# Código de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal





# Código de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal



Lisboa, 2016 • [www.bportugal.pt](http://www.bportugal.pt)



# Índice

Preâmbulo | 5

1. Âmbito de aplicação | 7

2. Padrões gerais de conduta | 7

3. Igualdade, não discriminação e proibição de assédio | 7

4. Proteção de dados pessoais | 8

5. Isenção | 8

6. Relacionamento com entidades externas e com o público | 8

7. Relações de trabalho no Banco | 10

8. Aplicação do Código | 11

9. Publicação | 11



## Preâmbulo

A recente aprovação do Regulamento da Comissão de Ética e dos Deveres Gerais de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal (doravante "Regulamento") enquadra-se na evolução que, a nível do Sistema Europeu de Bancos Centrais (SEBC) e do Eurosistema, se tem vindo a verificar desde 2014. Nos termos descritos no preâmbulo do referido Regulamento, as decisões tomadas pelo Banco Central Europeu (BCE) neste domínio justificam-se sobretudo pela necessidade de "reforçar o regime ético e de conduta e aperfeiçoar o sistema de governação institucional do Banco Central Europeu (BCE), do Sistema Europeu de Bancos Centrais (SEBC), do Eurosistema e do Mecanismo Único de Supervisão (MUS)".

Idêntica motivação justificou a revisão do Código de Conduta dos Membros do Conselho de Administração do Banco de Portugal – "reforçar o regime ético e de conduta numa perspetiva de harmonização para o conjunto do Eurosistema".

Torna-se necessária uma revisão do Código de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal (doravante "Código") com vista a adaptá-lo a este novo enquadramento. Com efeito, o referido Regulamento, que reflete uma abordagem e um alcance distintos, não esgota a totalidade das matérias até agora tratadas no Código, tornando, por isso, indispensável o seu tratamento nesta sede.

Continua assim a mostrar-se da maior relevância a manutenção autónoma do Código. A sua existência é, como até aqui, reclamada pela delicadeza das atividades que decorrem das atribuições cometidas a esta Instituição pela Constituição, pelos tratados europeus e pela lei. Persistem, igualmente, as exigências que decorrem da especial visibilidade do Banco de Portugal (doravante "Banco") e da sua específica intervenção na comunidade nacional, que legitimamente funda, na perspetiva dos cidadãos e das instituições, a expectativa de que os seus colaboradores se comportem em conformidade com elevados padrões éticos. Como é sabido, não se trata de exigir uma atuação em conformidade com a lei – já que o respeito pela legalidade está, à partida, pressuposto no desempenho da atividade

de qualquer colaborador do Banco –, mas antes de estabelecer parâmetros de comportamento que, para além do cumprimento escrupuloso da lei, satisfaçam os padrões de ética exigíveis a colaboradores do Banco Central da República.

Tal como acontecia com as suas versões anteriores, o Código enuncia um conjunto de recomendações de conduta que se espera sejam seguidas por todos os colaboradores, contribuindo, assim, para a boa imagem da Instituição e para o reforço da confiança dos cidadãos e das instituições no Banco, constituindo igualmente uma referência para o público no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento com terceiros.

Ao contrário do que sucede com o referido Regulamento e demais fontes que regulam a relação contratual do Banco com os seus trabalhadores, o presente Código não é constituído por um conjunto de prescrições cujo incumprimento seja suscetível de procedimento disciplinar. O Código não põe igualmente em causa direitos com assento legal, convencional ou contratual.

Na articulação entre os dois instrumentos, verifica-se que o Código contém a enunciação de princípios que, pela sua própria natureza, não tiveram enquadramento no Regulamento.

Há ainda um conjunto restrito de matérias comuns, justificado à luz da natural vocação de um Código que define e desenvolve padrões de atuação que vão para além dos deveres jurídicos estabelecidos noutras sedes.

Visa-se apenas, como nas suas anteriores versões, desenhar padrões de conduta conformes, no plano ético, às responsabilidades inerentes ao exercício da atividade profissional nesta Instituição, deixando, por outro lado, claro que incumbe ao Banco, designadamente à sua hierarquia, analisar as situações potenciadoras de risco e tomar as medidas adequadas à sua eliminação.

A presente revisão do Código limita-se, portanto, a adequar o seu conteúdo às alterações verificadas no quadro regulamentar do Banco, introduzindo, residualmente, ligeiras atualizações e explicitações de regras já existentes.



## 1. Âmbito de aplicação

1.1. O presente Código estabelece linhas de orientação em matéria de ética profissional para todos os trabalhadores ao serviço do Banco.

1.2. O Código contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência e clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas por parte dos seus trabalhadores.

1.3. Os trabalhadores do Banco cedidos a outras entidades ou cujo contrato se encontre suspenso permanecem adstritos aos deveres de conduta previstos no Código, com exceção daqueles cuja natureza pressuponha a efetiva prestação de trabalho.

1.4. O Código é, ainda, aplicável aos trabalhadores cedidos ao Banco ou que se encontrem transitoriamente ao seu serviço, bem como aos estagiários.

1.5. Aos trabalhadores do Banco, no momento da admissão e sempre que se verifiquem alterações ao Código, bem como aos demais colaboradores, será solicitada a assinatura de uma declaração de tomada de conhecimento do seu conteúdo.

## 2. Padrões gerais de conduta

2.1. Os trabalhadores devem aderir a padrões elevados de conduta e pautar-se pela lealdade para com o Banco. A sua atuação deve ser honesta, independente, isenta, discreta e não atender a interesses privados ou pessoais.

2.2. Os trabalhadores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos no Banco.

2.3. Os trabalhadores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e

responsabilidades, ter em conta as expectativas dos cidadãos e das instituições relativamente à sua conduta, dentro de padrões socialmente aceites, e comportar-se de modo a reforçar a confiança dos cidadãos no Banco e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da Instituição.

2.4. Nas suas relações profissionais com os demais colaboradores do Banco e com terceiros, designadamente com os cidadãos que se dirigem ao Banco, os trabalhadores devem orientar o seu comportamento e apresentação de acordo com os padrões e princípios referidos no ponto anterior.

## 3. Igualdade, não discriminação e proibição de assédio

3.1. Os trabalhadores devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, nomeadamente com base na raça, sexo, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

3.2. Devem ainda os trabalhadores demonstrar consideração e respeito mútuos, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais trabalhadores.

3.3. Quando tal seja possível, e de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem os trabalhadores impedir ou fazer cessar os atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao Gabinete de Conformidade.

3.4. O trabalhador que comunicar ou impedir atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

## 4. Proteção de dados pessoais

Os trabalhadores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a trabalhadores e colaboradores do Banco, às “Responsabilidades de Crédito” constantes da Central de Responsabilidades de Crédito (CRC), à informação destinada à elaboração da “Listagem de Utilizadores de cheque que oferecem Risco (LUR)”, às “Contas de Titulares Falecidos”, à “Base de Dados de Contas do Sistema Bancário” ou a quaisquer outros dados pessoais detidos pelo Banco, devem, para além do respeito das disposições legais e regulamentares aplicáveis, usar da maior prudência na utilização desses dados, no sentido de assegurar a respetiva confidencialidade, abstenendo-se, em particular, de qualquer comunicação a pessoa não autorizada, ainda que com vínculo ao Banco.

## 5. Isenção

5.1. Os trabalhadores devem informar o seu superior hierárquico ou o Gabinete de Conformidade caso a ocupação profissional de familiar próximo seja suscetível de originar um conflito de interesses. Se ficar demonstrado que a natureza dessa atividade profissional pode ser incompatível com as responsabilidades do trabalhador, o Banco, após consulta ao Gabinete de Conformidade, decidirá se lhe retira a responsabilidade pela matéria em causa. Para este efeito consideram-se familiares próximos, o cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes e outros familiares cuja relação com o trabalhador seja suscetível de o colocar em situação de conflito de interesses.

5.2. Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, sejam chamados a participar em processo de decisão de questão em cujo tratamento ou resultado tenham um qualquer interesse pessoal devem informar imediatamente o seu superior hierárquico.

## 6. Relacionamento com entidades externas e com o público

### 6.1. Independência e prevenção de influências externas

6.1.1. Os trabalhadores devem, no exercício das suas funções e em todos os contactos com o exterior, atuar em conformidade com o princípio da independência previsto nos Estatutos do SEBC e do BCE, e na *Lei Orgânica do Banco de Portugal*, nomeadamente não solicitando ou recebendo instruções de qualquer governo, autoridade, entidade, organização ou pessoa alheia ao Banco.

6.1.2. Caso tomem conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de instituições, entidades ou terceiros, de influenciar indevidamente o Banco, os trabalhadores devem dar conhecimento de tal facto aos seus superiores hierárquicos ou ao Gabinete de Conformidade.

### 6.2. Comportamentos visando ocupação profissional fora do Banco

6.2.1. Os trabalhadores devem comportar-se com integridade e discrição em quaisquer negociações relativas a futura ocupação profissional fora do Banco e à aceitação desta.

6.2.2. Assim que tais negociações se iniciem ou que a sua possibilidade se manifeste, os trabalhadores em causa devem informar o seu superior hierárquico das mesmas, se forem suscetíveis de gerar conflito de interesses.

6.2.3. Quando necessário, deve ser determinado ao trabalhador em questão, por quem tem poderes para o efeito, que deixe de se ocupar de qualquer assunto que se relacione com um potencial futuro empregador ou entidade destinatária dos seus serviços.

6.2.4. Igual comportamento de integridade e discrição é exigível no desempenho de atividades profissionais após a cessação das

suas funções no Banco, designadamente se estiverem em causa atividades a desempenhar em instituição sujeita à supervisão do Banco ou em entidade que lhe forneça bens ou serviços.

### 6.3. Aquisição pública de bens e serviços e admissão de novos trabalhadores ou estagiários

6.3.1. Os trabalhadores devem zelar pela correta aplicação das normas vigentes em matéria de contratação pública de bens e serviços e de admissão de novos trabalhadores ou estagiários, mantendo a objetividade, neutralidade e equidade e assegurando a transparência da sua atuação.

6.3.2. Nos procedimentos de admissão de novos trabalhadores ou estagiários, devem ser observadas todas as regras gerais e específicas relativas ao segredo profissional, à prevenção de conflitos de interesses e à aceitação de ofertas.

6.3.3. As comunicações com quaisquer interessados devem fazer-se apenas através dos canais oficiais, evitando-se a prestação verbal de informações. Nos casos em que esta se manifeste necessária, o trabalhador deve fazer de imediato a respetiva comunicação ao superior hierárquico.

### 6.4. Relacionamento com o BCE e com os Bancos Centrais Nacionais (BCN) do SEBC

6.4.1. O relacionamento dos trabalhadores do Banco com os colaboradores do BCE e dos BCN que integram o SEBC deve reger-se por um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade. Neste contexto, devem ter-se presentes as implicações institucionais no que se refere ao âmbito dessa colaboração, face ao facto de existirem membros do SEBC não pertencentes ao Eurosistema.

6.4.2. No seu relacionamento com o BCE ou com os BCN os trabalhadores devem ter presentes os seus deveres laborais e a necessária isenção do Banco no âmbito do SEBC.

### 6.5. Relacionamento com as instituições e organismos europeus e com as autoridades internacionais

6.5.1. Os contactos, formais ou informais, com representantes das instituições europeias ou de outros organismos europeus e de autoridades internacionais devem sempre refletir a posição do Banco, se esta já tiver sido definida.

6.5.2. Na falta de uma posição definida, os trabalhadores devem explicitamente preservar a imagem do Banco sobre determinado assunto quando se pronunciarem a título pessoal.

### 6.6. Relacionamento com outros BCN e outras instituições

6.6.1. O relacionamento dos trabalhadores do Banco com os colaboradores de outros BCN, nomeadamente aqueles que integram a CPLP, deve reger-se por um espírito de cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade, e tendo presentes os seus deveres laborais e a necessária isenção do Banco.

6.6.2. No relacionamento com instituições financeiras e outras entidades públicas e privadas, os trabalhadores, no desempenho da sua atividade profissional, devem observar as orientações e posições do Banco, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência.

6.6.3. Os trabalhadores devem fomentar e assegurar um bom relacionamento com essas entidades, garantindo uma adequada observância dos direitos e deveres associados às diversas funções da responsabilidade do Banco.

### 6.7. Contactos com os meios de comunicação social

Mesmo quando não se encontrem no exercício das suas funções, os trabalhadores devem, em quaisquer contactos com membros dos meios de comunicação social, usar da máxima discrição e prudência quanto a matérias que se prendam ou interfiram com a atividade e imagem pública do Banco.

### 6.8. Participação em fóruns e redes sociais

A participação dos trabalhadores em fóruns, redes sociais ou contextos similares deve pautar-se por rigorosos princípios de reserva, discrição e prudência quanto a matérias que se prendam ou interfiram com a atividade e imagem pública do Banco, de modo a salvaguardar a sua reputação e credibilidade.

### 6.9. Relacionamento com o público

Os trabalhadores devem evidenciar, no seu relacionamento com o público, disponibilidade, eficiência, correção e cortesia. Devem ainda assegurar-se de que, na medida do possível, os utentes dos serviços do Banco obtêm as informações que legitimamente solicitam. Tais informações, bem como as eventuais razões para o seu não fornecimento, devem ser claras e compreensíveis.

## 7. Relações de trabalho no Banco

### 7.1. Lealdade e cooperação

7.1.1. Para os trabalhadores, o conceito de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores, o cumprimento das instruções destes e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com superiores e outros trabalhadores, no âmbito das disposições normativas aplicáveis.

7.1.2. Os trabalhadores devem, designadamente, manter outros trabalhadores intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.

7.1.3. São contrários à lealdade que se espera dos trabalhadores a não revelação a superiores, e outros colaboradores, de informações que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, bem

como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa em colaborar com os outros trabalhadores e as condutas de obstrução.

7.1.4. Os trabalhadores que desempenhem funções de gestão devem instruir os que com eles trabalhem de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

7.1.5. Os trabalhadores devem abster-se de solicitar a outros trabalhadores a execução de tarefas de carácter particular para benefício próprio ou de terceiros, independentemente do uso de meios do Banco para execução de tais tarefas.

### 7.2. Gestão de recursos do Banco

7.2.1. Os trabalhadores devem respeitar e proteger o património do Banco e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços ou das instalações.

7.2.2. Os bens e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial, com exceção da utilização privada razoável, não abusiva e conforme com as normas em vigor ou práticas internas relevantes.

7.2.3. Em particular, os trabalhadores devem ser criteriosos na utilização privada, necessariamente residual e ponderada, dos meios informáticos e de comunicação postos pelo Banco à sua disposição, fazendo-o de modo compatível com os seus deveres legais e contratuais, assegurando, sempre que possível, a separação entre conteúdos profissionais e pessoais.

7.2.4. Os trabalhadores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas do Banco, a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis.

7.2.5. No acesso aos benefícios, regalias e outras vantagens, de carácter patrimonial e não patrimonial, devem os trabalhadores agir com lealdade e espírito de colaboração, abstendo-se de fazer uso de tais vantagens de forma abusiva ou em prejuízo do Banco, subvertendo os objetivos para os quais foram criados.

### 7.3. Política ambiental

No exercício da sua atividade, os trabalhadores devem promover a adoção das melhores práticas de proteção do meio ambiente.

## 8. Aplicação do Código

### 8.1. Papel dos trabalhadores na aplicação do Código

A adequada aplicação do Código depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores. Em particular, os trabalhadores em cargos de gestão devem ter uma atuação exemplar no tocante à aplicação e promoção dos princípios e critérios estabelecidos no Código.

### 8.2. Gabinete de Conformidade

8.2.1. Os trabalhadores podem solicitar ao Gabinete de Conformidade que se pronuncie sobre qualquer assunto que se prenda com a sua situação pessoal e esteja relacionado com a correta observância do Código.

8.2.2. As condutas que estejam de acordo com os pareceres ou recomendações do Gabinete de Conformidade presumem-se conformes com o Código, sem prejuízo da relevância que possam assumir para outros efeitos.

8.2.3. Todas as comunicações realizadas entre trabalhadores e Gabinete de Conformidade consideram-se confidenciais, salvo consentimento expresso ou risco sério e iminente para a segurança das pessoas ou para a imagem da Instituição.

8.2.4. A avaliação da existência do risco referido no ponto anterior é da competência do Gabinete de Conformidade.

## 9. Publicação

O presente Código será publicado no *Boletim Oficial do Banco de Portugal* e divulgado nas páginas do Banco na Internet e Intranet.

### Nota

O *Código de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal* foi publicado, em 2016/11/03, pela NAP/2016/0015, e entrou em vigor na mesma data.



