

BOLETIM OFICIAL

MAR. 2023



BANCO DE
PORTUGAL
EUROSISTEMA

BOLETIM OFICIAL DO BANCO DE PORTUGAL

Normas e informações 3 | 2023



Índice

Apresentação

AVISOS

Aviso n.º 3/2023

INFORMAÇÕES

Regulamento de Conduta do Banco de Portugal

Legislação Portuguesa

Legislação Comunitária

LISTA DAS INSTITUIÇÕES DE CRÉDITO, SOCIEDADES FINANCEIRAS,
INSTITUIÇÕES DE PAGAMENTO E INSTITUIÇÕES DE MOEDA ELETRÓNICA
REGISTADAS NO BANCO DE PORTUGAL EM 31/12/2022 (Atualização)

Apresentação

O *Boletim Oficial* do Banco de Portugal, previsto no n.º 3 do artigo 59.º da sua Lei Orgânica, em formato eletrónico a partir de janeiro de 2012, tem como objetivo divulgar os diplomas normativos designados por Instruções, produzidos no exercício da sua competência regulamentar.

Acessoriamente, esta publicação reúne e disponibiliza os Avisos do Banco de Portugal (sempre publicados no *Diário da República*), as Cartas Circulares tidas como relevantes, bem como outras informações.

A sua periodicidade é mensal, sendo disponibilizado ao dia 15 de cada mês ou no primeiro dia útil seguinte, em www.bportugal.pt. Excecionalmente serão publicados suplementos sempre que o carácter urgente, quer de Instruções, quer de outros atos que por lei devam ser publicados, o justifique.

Para além do *Boletim Oficial*, o Banco de Portugal disponibiliza um *Manual de Instruções*, constituído pela totalidade das Instruções em vigor, consultável em Legislação e Normas – SIBAP.

O *Boletim Oficial* eletrónico contém:

- **Instruções**

Atos regulamentares do Banco de Portugal designados por Instruções, numeradas sequencialmente dentro do ano

a que respeitam, classificadas tematicamente.

- **Avisos do Banco de Portugal**

Publicados em *Diário da República*.

- **Cartas Circulares**

Emitidas pelo Banco de Portugal e que, apesar do seu conteúdo não normativo, se entende dever ser objeto de divulgação alargada.

- **Informações**

Selecionadas e cujo conteúdo justifica a sua inclusão no Boletim, numa perspetiva de compilação e difusão mais generalizada, designadamente:

- Comunicados do Banco de Portugal e do Banco Central Europeu;
- Lista das Instituições de Crédito, Sociedades Financeiras, Instituições de Pagamento e Instituições de Moeda Eletrónica registadas no Banco de Portugal;
- Seleção de referências e resumos de legislação nacional e comunitária respeitante a matérias que se relacionam com a atividade das Instituições sujeitas à supervisão do Banco de Portugal.





AVISOS



Índice

Texto do Aviso

Texto do Aviso

A Autoridade Bancária Europeia (EBA) publicou, no dia 24 de fevereiro de 2022, as Orientações sobre a exclusão relativa a redes restritas ao abrigo da DSP2 (EBA/GL/2022/02, doravante, “Orientações”), que entraram em vigor em 1 de junho de 2022.

Estas Orientações especificam as modalidades de aplicação das exclusões previstas no artigo 3.º, alínea k), subalíneas i) e ii) da Diretiva (UE) 2015/2366 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2015, relativa aos serviços de pagamento no mercado interno (DSP2), e especificam o processo de notificação nos termos do artigo 37.º, n.º 2, bem como a descrição da atividade que deve ser tornada pública nos termos do artigo 37.º, n.º 5, todos da referida Diretiva. As normas da DSP2 supracitadas foram transpostas para o ordenamento jurídico nacional pelos artigos 5.º, n.º 1, alínea k), subalíneas i) e ii), e 6.º, n.º 1, do Regime Jurídico dos Serviços de Pagamento e da Moeda Eletrónica (RJSPME), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de novembro.

O Banco de Portugal, como autoridade competente designada para efeitos da aplicação e fiscalização do cumprimento do RJSPME, transmitiu à EBA a intenção de dar cumprimento às referidas Orientações. Tendo em consideração o disposto no artigo 6.º, n.º 6, do RJSPME, o Banco de Portugal vem regular a matéria em apreço através do presente Aviso, concretizando o mandato legal em consonância com o conteúdo das Orientações da EBA.

O presente Aviso permite conferir maior simplicidade, certeza e previsibilidade ao tratamento das notificações recebidas pelo Banco de Portugal no âmbito das previsões normativas aplicáveis ao regime das redes restritas e ao modelo de comunicação respetivo, numa linha de continuidade com a prática até agora seguida pelo Banco de Portugal, que se encontra em grande parte já alinhada com as Orientações da EBA.

O presente Aviso foi sujeito a consulta pública, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo.

Assim, no uso da competência que lhe é conferida pelos artigos 14.º e 17.º da sua Lei Orgânica, aprovada pela Lei n.º 5/98, de 31 de janeiro, na sua redação atual, pelo disposto no artigo 6.º, n.º 6 e no artigo 7.º, n.º 1, alínea c), ambos do RJSPME, na sua redação atual, o Banco de Portugal determina:

Capítulo I
Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Aviso regulamenta, no exercício das atribuições conferidas ao Banco de Portugal pelos artigos 6.º, n.º 6 e 7.º, n.º 1, alínea c) do Regime Jurídico dos Serviços de Pagamento e da Moeda Eletrónica (RJSPME), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2018, de 12 de novembro, as modalidades de aplicação das exclusões previstas no artigo 5.º, n.º 1, alínea k), subalíneas i) e ii), bem como o procedimento de comunicação nos termos do artigo 6.º, n.º 1 e n.º 5, todos do referido diploma.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Aviso é aplicável aos serviços baseados em instrumentos de pagamento específicos que só possam ser utilizados de forma limitada e que sejam:

- a) Instrumentos que só permitem a aquisição de bens ou serviços pelo seu titular nas instalações do emitente ou numa rede restrita de prestadores de serviços diretamente ligados por um acordo comercial a um emitente profissional;
- b) Instrumentos que só podem ser utilizados para adquirir uma gama muito restrita de bens ou serviços.

Artigo 3.º

Destinatários

São destinatários do presente Aviso os emitentes dos instrumentos de pagamento referidos no artigo 2.º.

Capítulo II

Procedimento de comunicação e elementos de instrução

Artigo 4.º

Procedimento de comunicação ao abrigo do artigo 6.º, n.º 1, do RJSPME

1. A comunicação prevista no artigo 6.º, n.º 1, do RJSPME deve ser apresentada pelo emitente quando o valor global das operações de pagamento executadas nos 12 meses anteriores exceda o montante de um milhão de euros.
2. O período de 12 meses referido no número anterior inicia-se na data da emissão do instrumento de pagamento.
3. O cálculo do limiar indicado no n.º 1 é efetuado ao nível de cada emitente, contabilizando todas as operações de pagamento executadas no respetivo Estado-Membro e todos os instrumentos de pagamento específicos oferecidos pelo mesmo emitente.
4. A comunicação referida no n.º 1 deve ser apresentada, pelo emitente, no prazo de 30 dias, após ser atingido o valor de um milhão de euros.

5. O prazo de 30 dias referido no número anterior inicia-se no dia útil seguinte após ser atingido o valor de um milhão de euros.
6. A comunicação deve ser apresentada apenas uma vez pelo emitente, sem prejuízo do disposto no artigo 6.º do presente Aviso.

Artigo 5.º

Elementos de instrução da comunicação

1. A comunicação referida no artigo anterior, prevista no artigo 6.º, n.º 1 do RJSPME, deve ser instruída com os seguintes elementos:
 - a) Indicação do tipo de exclusão ao abrigo da qual a atividade é exercida;
 - b) Indicação de se os bens e/ou os serviços que podem ser adquiridos são físicos e/ou digitais;
 - c) Indicação de outros Estados-Membros em que o serviço abrangido pela comunicação é prestado pelo mesmo emitente;
 - d) Indicação do volume e do valor das operações de pagamento que se realizarão anualmente com os instrumentos de pagamento;
 - e) Montante máximo a creditar nos instrumentos de pagamento;
 - f) Número máximo de instrumentos de pagamento a emitir;
 - g) Descrição dos riscos a que o cliente está exposto ao utilizar o instrumento de pagamento específico;
 - h) Descrição da atividade desenvolvida, incluindo comprovação de que:
 - i. Os fundos são transferidos para o instrumento de pagamento através de um intermediário que não o emitente, nos casos em que isso se verifique;
 - ii. São aplicadas restrições técnicas e contratuais que limitam a utilização do instrumento de pagamento;
 - iii. O meio de pagamento não acomoda simultaneamente instrumentos de pagamento abrangidos pela disciplina do RJSPME e instrumentos de pagamento específicos abrangidos pelo âmbito de aplicação do artigo 5.º, n.º 1, alínea k), do referido diploma;
 - iv. O instrumento de pagamento não poderá beneficiar de mais do que uma exclusão prevista no artigo 5.º do RJSPME, incluindo outras exclusões previstas na alínea k) do referido artigo.
 - i) Quaisquer outras informações que permitam às autoridades competentes avaliar a atividade desenvolvida.
2. Caso o emitente seja uma entidade que presta serviços de pagamento ou emite moeda eletrónica, ao abrigo da disciplina do RJSPME, nos termos dos artigos 11.º e 12.º do RJSPME, deverá fornecer elementos que comprovem a existência de:
 - a) Distinção clara e facilmente identificável, incluindo através de uma manifestação visual específica, dos serviços fornecidos ao abrigo da exclusão identificada no artigo 5.º, n.º 1, alínea

- k) do RJSPME, por um lado, e os serviços de pagamento regulados e a moeda eletrónica, por outro; e de
- b) Informação ao utilizador do instrumento de pagamento específico, de forma simples e clara, de que os serviços fornecidos não são regulados e supervisionados e que não beneficiam da proteção dos utilizadores de serviços de pagamento, encontrando-se assim excluídos do âmbito de aplicação do RJSPME.
3. Sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2, os emitentes de instrumentos que pretendam usufruir da exclusão identificada no artigo 5.º, n.º 1, alínea k), subalínea i) do RJSPME, deverão ainda fornecer os seguintes elementos:
- a) Comprovação da celebração de acordo contratual direto para a aceitação de operações de pagamento entre o emitente do instrumento de pagamento e cada fornecedor de bens e serviços e, se for caso disso, cada aceitante que opere na rede restrita;
- b) O número máximo previsto de fornecedores de bens e serviços que podem operar na rede restrita;
- c) Comprovação de que o fornecedor oferece bens e serviços sob uma marca comum que caracteriza a rede restrita e fornece uma manifestação visual ao utilizador do instrumento de pagamento;
- d) A área geográfica específica para o fornecimento de bens e serviços, tal como definida pelo emitente;
- e) Comprovação de que o instrumento de pagamento não poderá ser utilizado em diferentes redes restritas de prestadores de serviços;
- f) Comprovação de que são aplicadas restrições técnicas e contratuais que limitam a utilização do instrumento de pagamento a instalações físicas do emitente, caso se trate de instrumentos que só permitem a aquisição de bens ou serviços pelo seu titular nas instalações do emitente.
4. Sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 do presente artigo, os emitentes de instrumentos que pretendam usufruir da exclusão identificada no artigo 5.º, alínea k), subalínea ii) do RJSPME, deverão ainda comprovar a existência de relação funcional entre os bens ou os serviços que podem ser adquiridos com o instrumento de pagamento, incluindo a indicação da categoria específica de bens ou serviços com um fim comum.
5. O Banco de Portugal poderá solicitar ao emitente informações ou esclarecimentos adicionais, nomeadamente caso as informações fornecidas na comunicação sejam incompletas, vagas ou ambíguas, as quais deverão ser fornecidas no prazo de 20 dias.

Artigo 6.º

Comunicações adicionais

1. Deve ser apresentada uma comunicação adicional ao Banco de Portugal sempre que tenha ocorrido ou o emitente perspetive a alteração substancial de qualquer informação relacionada com o(s) mesmo(s) instrumento(s) de pagamento específico(s) fornecida na comunicação inicial, incluindo se:

- a) O emitente tenciona cessar a prestação dos serviços que usufruem da exclusão;
 - b) O emitente tenciona aumentar o número de fornecedores de bens e/ou serviços, caso se trate de um serviço abrangido pelo artigo 5.º, alínea k), subalínea i) do RJSPME;
 - c) O emitente tenciona alargar a área geográfica específica para o fornecimento de bens e/ou serviços, caso se trate de um serviço abrangido pelo artigo 5.º, alínea k), subalínea i) do RJSPME;
 - d) O emitente tenciona oferecer serviços ao abrigo do artigo 5.º, alínea k), subalíneas i) ou ii) do RJSPME baseados num instrumento não abrangido pela comunicação inicial;
 - e) O emitente tenciona modificar a categoria específica de bens e/ou serviços anteriormente notificada, caso se trate de um serviço abrangido pelo artigo 5.º, alínea k), subalínea ii);
 - f) O emitente tenciona proceder à indicação de qualquer alteração relativa aos Estados-Membros em que o serviço abrangido pela comunicação é prestado pelo mesmo emitente.
2. Em caso de intenção de modificação de alguns dos elementos referidos no número anterior, o emitente comunica-a, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias face à data da sua verificação, ao Banco de Portugal.

Capítulo III

Forma das comunicações e publicação

Artigo 7.º

Publicação dos instrumentos abrangidos pela exclusão

Os instrumentos abrangidos pelas exclusões identificadas nas subalíneas i) e ii) da alínea k) do artigo 5.º do RJSPME serão incluídos no registo do Banco de Portugal e no registo central da Autoridade Bancária Europeia, contendo a descrição sumária da atividade notificada, bem como a eventual existência de informação sobre outros Estados-Membros em que o mesmo emitente preste serviços abrangidos pelas referidas exclusões.

Artigo 8.º

Forma de envio

A comunicação prevista no artigo 6.º, n.º 1 do RJSPME pode ser realizada:

- a) Através do endereço de email: comunicacao.rederestrita@bportugal.pt;
- b) Mediante o envio de comunicação escrita, para o seguinte endereço:

Banco de Portugal - Departamento de Supervisão Prudencial
Rua Castilho 24
1250-069 Lisboa

Capítulo IV
Disposições transitórias e finais

Artigo 9.º

Disposições transitórias

Os emitentes que beneficiem da exclusão prevista no artigo 5.º, alínea k), subalíneas i) ou ii), do RJSPME e que já tenham enviado uma comunicação ao Banco de Portugal nos termos do artigo 6.º, n.º 1, do mesmo diploma, devem enviar, até 90 dias após a entrada em vigor do presente Aviso, uma nova comunicação ao Banco de Portugal tendo em conta as disposições do presente Aviso.

Artigo 10.º

Regime sancionatório

A violação do disposto no presente Aviso é punível nos termos do RJSPME.

Artigo 11.º

Entrada em vigor

Este Aviso entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

28 de fevereiro de 2023. - O Governador, *Mário Centeno*.



INFORMAÇÕES



Preâmbulo

Em 2016, o Conselho de Administração do Banco de Portugal aprovou o Regulamento da Comissão de Ética e dos Deveres Gerais de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal, visando em primeira linha dar cumprimento às Orientações do Banco Central Europeu, aprovadas em 12 de março de 2015, que estabeleciam, respetivamente, os princípios do Código Deontológico do Eurosistema (Orientação BCE/2015/11) e os princípios do Código Deontológico do Mecanismo Único de Supervisão (Orientação BCE/2015/12).

Esse Regulamento manteve-se estável desde a sua publicação, no dia 6 de junho de 2016, definindo as regras de conduta que, com uma natureza vinculativa, devem conformar a atuação dos trabalhadores do Banco de Portugal em matéria de proteção da informação e limites às transações financeiras privadas, deveres de lealdade, imparcialidade e prevenção de conflitos de interesses, condições para o exercício de atividades fora do Banco, tratamento de ofertas, prémios e outros benefícios ou recompensas e contactos com a comunicação social e outras entidades externas.

No exercício das competências outorgadas ao Gabinete de Conformidade (GDC), nomeadamente quanto à responsabilidade em *“acompanhar (...) a atualização do presente regulamento”*, é mantida uma cooperação estreita com o Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH), no sentido de identificar necessidades de atualização dos normativos em vigor ou de regulamentação de novas matérias.

É neste contexto que são introduzidas alterações ao regime de prevenção de conflitos de interesses, em matéria de impedimentos e escusa, e aditado um novo Capítulo sobre a prevenção de assédio e discriminação no trabalho.

Em relação ao primeiro grupo de normas que são objeto de revisão, é importante ter presente que, tendo o Banco de Portugal adotado como valores fundamentais da sua cultura institucional a integridade, a isenção, a independência, a transparência e a responsabilidade, é fundamental assegurar que estes valores norteiam a sua atuação e a dos seus representantes, prevenindo de forma adequada e eficaz situações de conflitos de interesses.



Enquanto pessoa coletiva de direito público, o Banco de Portugal está obrigado a reger a sua atividade pelo princípio da imparcialidade, decorrente do Código do Procedimento Administrativo, cabendo-lhe estabelecer as regras e procedimentos internos adequados, incluindo, enquanto entidade empregadora, procurar garantir o respeito, por parte dos seus trabalhadores, desse princípio.

A existência de procedimentos internos que se apresentem completos, expeditos e claros para os trabalhadores, bem como para as respetivas hierarquias, é indispensável para que estes possam conhecer e atuar, com confiança e de forma adequada, nas situações em que estejam ou possam estar em causa conflitos de interesses. É, igualmente, importante para reforçar o sistema de gestão e controlo interno da Instituição, melhorando o *Corporate Governance* e prevenindo consequências negativas para a sua imagem e reputação.

Neste enquadramento são introduzidas alterações ao Capítulo VI, sistematizando o tratamento normativo da matéria relativa à prevenção de conflitos de interesses, nomeadamente, através da consagração de dois institutos jurídicos especialmente orientados para este propósito, alinhando o Regulamento com o Código do Procedimento Administrativo quanto ao regime dos impedimentos, com a previsão expressa dos casos de impedimento, da forma e efeitos da comunicação das circunstâncias que consubstanciem causas de impedimentos e dos efeitos da declaração do impedimento, e a respeito do regime da escusa, clarificando as situações que podem estar na origem de um pedido de escusa pelos trabalhadores e do respetivo procedimento de apresentação do pedido, incluindo o processo de tratamento e decisão pelos intervenientes responsáveis.

Em matéria de prevenção e combate ao assédio e discriminação no trabalho, o regime agora explicitamente consagrado em regulamentação interna vem dar cumprimento às exigências da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que alterou o Código do Trabalho, reforçando as exigências nesta matéria e impondo à generalidade das entidades empregadoras a adoção de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, tornando simultaneamente manifesta a posição que o Banco de Portugal sempre assumiu na prevenção e proibição destes fenómenos profundamente disruptores do ambiente de trabalho.

É esta a motivação que subjaz à introdução do novo Capítulo X, integrando no Regulamento as regras de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho, definindo com clareza e



objetividade as atitudes e comportamentos inaceitáveis, subsumíveis no conceito de assédio e discriminação, e conferindo às eventuais infrações claro alcance disciplinar.

Respeitando a natureza e propósito da regulamentação interna dedicada à ética e conduta, estabelecem-se ainda regras formais relativas aos procedimentos de denúncia de situações de assédio ou discriminação, nomeadamente quanto à forma de comunicação, competência para a receção e tratamento dessas comunicações, bem como medidas específicas de proteção das vítimas e denunciantes.

Na presente oportunidade procede-se ainda, por motivos de certeza e segurança, à atualização dos cargos, funções, departamentos e estruturas aos quais é atualmente aplicável o Capítulo V do Regulamento, relativo a limitações específicas às transações financeiras privadas.

Finalmente, é simplificada a anterior designação do normativo, Regulamento da Comissão de Ética e dos Deveres Gerais de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal, que define e operacionaliza as regras de conduta que concretizam e materializam os valores da Instituição.



ÍNDICE

CAPÍTULO I	DISPOSIÇÕES GERAIS
Artigo 1.º	Princípios gerais
Artigo 2.º	Âmbito de aplicação
Artigo 3.º	Comunicação e formação
CAPÍTULO II	COMISSÃO DE ÉTICA
Artigo 4.º	Nomeação
Artigo 5.º	Competências
Artigo 6.º	Reuniões
CAPÍTULO III	GABINETE DE CONFORMIDADE (COMPLIANCE)
Artigo 7.º	Estrutura
Artigo 8.º	Competências
CAPÍTULO IV	PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO E TRANSAÇÕES FINANCEIRAS PRIVADAS
Artigo 9.º	Dever de segredo
Artigo 10.º	Proibição genérica de uso ilegítimo de informação privilegiada
Artigo 11.º	Transações financeiras privadas
CAPÍTULO V	LIMITAÇÕES ESPECÍFICAS ÀS TRANSAÇÕES FINANCEIRAS PRIVADAS
Artigo 12.º	Transações financeiras proibidas
Artigo 13.º	Transações financeiras sujeitas a autorização prévia
Artigo 14.º	Pedido de autorização
Artigo 15.º	Detenção de ativos resultantes de transações proibidas e de transações sujeitas a autorização prévia
Artigo 16.º	Verificação de conformidade
CAPÍTULO VI	GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE E DE ISENÇÃO
Artigo 17.º	Deveres de lealdade e imparcialidade
Artigo 18.º	Casos de impedimento
Artigo 19.º	Dever de comunicação do impedimento



Artigo 20.º	Declaração do impedimento
Artigo 21.º	Fundamentos da escusa
Artigo 22.º	Formulação do pedido de escusa
Artigo 23.º	Decisão sobre a escusa
Artigo 24.º	Competência do Gabinete de Conformidade
Artigo 25.º	Confidencialidade
Artigo 26.º	Situações de suspensão do contrato de trabalho
Artigo 27.º	Pacto de não concorrência
Artigo 28.º	Acordos para o desempenho de funções específicas

CAPÍTULO VII ATIVIDADES FORA DO BANCO

Artigo 29.º	Princípios gerais
Artigo 30.º	Atividades fora do Banco
Artigo 31.º	Comunicação e procedimentos

CAPÍTULO VIII OFERTAS, PRÉMIOS E OUTROS BENEFÍCIOS OU RECOMPENSAS

Artigo 32.º	Princípio geral
Artigo 33.º	Exceções
Artigo 34.º	Devolução ou entrega das ofertas ao Banco
Artigo 35.º	Comunicação ao Gabinete de Conformidade

CAPÍTULO IX CONTACTOS COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL E OUTRAS ENTIDADES EXTERNAS

Artigo 36.º	Regras e procedimento
Artigo 37.º	Participação em fóruns e redes sociais

CAPÍTULO X PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Artigo 38.º	Proibição de assédio e discriminação
Artigo 39.º	Medidas preventivas e de controlo
Artigo 40.º	Denúncia
Artigo 41.º	Forma e procedimentos
Artigo 42.º	Proteção ao denunciante e testemunhas
Artigo 43.º	Proteção à vítima
Artigo 44.º	Manual de Boas Práticas



CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 45.º

Declaração

Artigo 46.º

Comunicação de situações de incumprimento

Artigo 47.º

Norma revogatória

Artigo 48.º

Entrada em vigor



CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º
(Princípios gerais)

Nos termos da Constituição e das normas europeias e nacionais, os trabalhadores do Banco de Portugal, doravante designado por Banco, estão, no desempenho das suas funções, exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, de acordo com os princípios e normas aplicáveis, pelos órgãos competentes do Banco e do Sistema Europeu de Bancos Centrais, cabendo-lhes respeitar, designadamente, os princípios da legalidade, justiça e imparcialidade e evitar quaisquer conflitos de interesses.

Artigo 2.º
(Âmbito de aplicação)

1. Estão sujeitos ao presente Regulamento:
 - a) Os trabalhadores do Banco;
 - b) Os estagiários em funções no Banco, com as adaptações decorrentes do regime jurídico aplicável.
2. O capítulo V do Regulamento apenas é aplicável aos trabalhadores que, cumulativamente ou em alternativa:
 - a) Exerçam cargos de gestão na estrutura interna do Banco, nomeadamente de direção, coordenação ou chefia;
 - b) Exerçam funções em secretariados de apoio aos órgãos de gestão, às direções e aos consultores;
 - c) Exerçam cargos de consultores da administração;
 - d) Em cada momento se encontrem integrados nos seguintes Departamentos e estrutura:
 - i. Departamento de Averiguação e Ação Sancionatória (DAS);
 - ii. Departamento de Estatística (DDE);
 - iii. Departamento de Estabilidade Financeira (DES);
 - iv. Departamento de Mercados (DMR);
 - v. Departamento de Supervisão Comportamental (DSC);
 - vi. Departamento de Supervisão Prudencial (DSP);
 - vii. Gabinete do Governador (GAB);



- viii. Secretariado-Geral e dos Conselhos (SEC);
 - ix. Departamento de Auditoria (DAU);
 - x. Departamento de Estudos Económicos (DEE);
 - xi. Departamento de Gestão de Risco (DGR);
 - xii. Departamento de Serviços Jurídicos (DJU);
 - xiii. Departamento de Resolução (DRE);
 - xiv. Área de Relações com Organismos Internacionais do Departamento de Relações Internacionais (DRI).
3. O âmbito de aplicação do Capítulo V poderá ser alargado, temporária ou definitivamente, por decisão do Conselho de Administração, a outros trabalhadores, departamentos ou estruturas, tendo em consideração as funções que em cada momento lhes estejam atribuídas.
 4. Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, os princípios estabelecidos no presente Regulamento aplicam-se ainda, com as devidas adaptações e nos termos estabelecidos no respetivo contrato, às pessoas, singulares e coletivas, a quem tenham sido adjudicadas pelo Banco propostas no âmbito de procedimentos de contratação.
 5. O contrato deve ainda assegurar que os adjudicatários obtenham das pessoas que afetem à respetiva atividade uma declaração de compromisso quanto ao cumprimento do disposto no número anterior.

Artigo 3.º

(Comunicação e formação)

1. O Banco disponibilizará a todos os seus trabalhadores ações de comunicação e formação subordinadas ao tema da ética e conduta, em formato presencial e “*e-learning*”.
2. É obrigatória a frequência das ações referidas no número anterior.
3. Cabe à estrutura em que cada trabalhador está integrado assegurar que a frequência das ações referidas no n.º 1 tenha a periodicidade mínima de dois anos, salvo nos casos em que circunstâncias excecionais exijam uma periodicidade mais curta.
4. A conclusão das referidas ações de comunicação e de formação gerará a emissão automática de um certificado, que terá a validade de dois anos.
5. A estratégia de comunicação e formação será complementada com a disponibilização de informação relevante numa área dedicada da página do Banco na Intranet.



CAPÍTULO II
COMISSÃO DE ÉTICA

Artigo 4.º

(Nomeação)

1. A Comissão de Ética é composta pelo presidente e por dois vogais, nomeados pelo Conselho de Administração, por proposta do Governador e do presidente do Conselho de Auditoria, de entre pessoas sem vínculo contratual ao Banco e com reconhecido mérito e independência.
2. O mandato dos membros da Comissão de Ética tem a duração de três anos, renovável uma vez.

Artigo 5.º

(Competências)

1. Incumbe à Comissão de Ética:
 - a) Promover a elaboração, a aplicação, o cumprimento e a atualização do código de conduta do Banco aplicável aos membros do Conselho de Administração;
 - b) Prestar apoio ao Gabinete de Conformidade na atualização do código de conduta aplicável aos trabalhadores;
 - c) Acompanhar, em articulação com o Gabinete de Conformidade, a atualização do presente regulamento;
 - d) Emitir, a pedido dos membros do Conselho de Administração, parecer sobre a conformidade de determinada conduta com o previsto no código de conduta que lhes é aplicável;
 - e) Emitir, por sua iniciativa e após audição dos visados, parecer sobre a conformidade de determinada conduta dos membros do Conselho de Administração com o previsto no código de conduta que lhes é aplicável;
 - f) Solicitar aos destinatários do parecer emitido nos termos das alíneas anteriores informação sobre a conduta observada;
 - g) Reapreciar os pareceres emitidos pelo Gabinete de Conformidade, em resposta a pedidos individuais, devidamente fundamentados, submetidos pelos trabalhadores;
 - h) Reapreciar situações que, em caso de dúvida, lhe sejam submetidas pelo Gabinete de Conformidade;
 - i) Apresentar recomendações ao Conselho de Administração em matérias da sua competência, designadamente sobre a adoção de políticas e processos globais de gestão e controlo da conformidade com as leis, regulamentos e outras normas aplicáveis.



2. A Comissão de Ética pode, nas matérias da sua responsabilidade, convocar quaisquer trabalhadores e solicitar informação e apoio técnico aos serviços do Banco.
3. O apoio técnico-administrativo à Comissão de Ética cabe ao Secretariado-Geral e dos Conselhos.
4. A emissão de parecer pela Comissão de Ética, no âmbito das alíneas *d)*, *e)* e *g)* do n.º 1, que reconheça a conformidade de certo comportamento com os deveres de conduta aplicáveis, torna inexigível a adoção de comportamento diferente por parte do interessado.
5. A comunicação com a Comissão de Ética considera-se confidencial, devendo os respetivos membros observar sigilo quanto ao seu conteúdo.
6. A Comissão de Ética elabora anualmente um relatório de atividades, que remete ao Conselho de Administração e ao Conselho de Auditoria.

Artigo 6.º

(Reuniões)

A Comissão de Ética reúne ordinariamente, uma vez por trimestre, e extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa de qualquer dos seus membros ou a solicitação do Conselho de Administração ou do Conselho de Auditoria.

CAPÍTULO III

GABINETE DE CONFORMIDADE

(COMPLIANCE)

Artigo 7.º

(Estrutura)

A organização e a estrutura do Gabinete de Conformidade são definidas em regulamento próprio.

Artigo 8.º

(Competências)

1. Cabe ao Gabinete de Conformidade assegurar que os trabalhadores atuam, no desempenho das suas funções, em cumprimento das regras legais, regulamentares e operacionais que lhes são aplicáveis, em particular as que constam do presente regulamento.
2. Compete, designadamente, ao Gabinete de Conformidade:
 - a) Promover a elaboração, a aplicação, o cumprimento e a atualização do código de conduta do Banco aplicável aos trabalhadores;



- b)** Prestar apoio à Comissão de Ética na atualização do código de conduta aplicável aos membros do Conselho de Administração;
 - c)** Acompanhar, em articulação com a Comissão de Ética, a atualização do presente regulamento;
 - d)** Promover junto dos trabalhadores ações de formação e comunicação subordinadas ao tema ética e conduta;
 - e)** Emitir, a pedido dos trabalhadores, parecer sobre a conformidade de determinada conduta com as regras previstas no presente regulamento ou no código de conduta;
 - f)** Emitir, em resposta a pedidos individuais submetidos pelos trabalhadores, departamentos ou estruturas, parecer sobre a conformidade de determinada conduta com as regras previstas no presente regulamento ou no código de conduta;
 - g)** Emitir, por sua iniciativa, parecer sobre a conformidade de determinada conduta dos trabalhadores com as regras previstas no presente regulamento ou no código de conduta;
 - h)** Fiscalizar o cumprimento das regras relativas às limitações às transações financeiras privadas previstas no presente regulamento, nos termos de verificações de conformidade regulares ou aleatórias a realizar de acordo com as regras e o procedimento previsto no capítulo V, sem prejuízo das competências atribuídas a outras estruturas no âmbito de procedimentos disciplinares;
 - i)** Verificar a implementação de procedimentos de controlo interno adequados a assegurar o acesso a informação privilegiada, de modo a garantir que a essa informação apenas têm acesso os trabalhadores que dela necessitem para o exercício das respetivas funções;
 - j)** Apreciar situações de potencial incumprimento das regras que constam do presente regulamento por parte dos trabalhadores e, se a suspeita se revelar fundada, reportar ao Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) para efeito do exercício das respetivas competências em matéria disciplinar;
 - k)** Manter atualizado um registo sobre os incidentes verificados e incumprimentos detetados;
 - l)** Assegurar o secretariado das reuniões da Comissão de Ética.
- 3.** A comunicação com o Gabinete de Conformidade considera-se confidencial, devendo ser observado sigilo quanto ao seu conteúdo.
- 4.** O Gabinete de Conformidade elabora anualmente um relatório de atividades, que remete ao Conselho de Administração e ao Conselho de Auditoria.



CAPÍTULO IV PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO E TRANSAÇÕES FINANCEIRAS PRIVADAS

Artigo 9.º

(Dever de segredo)

1. Nos termos das normas europeias e nacionais que regulam a atividade do Banco e do regime do Código do Trabalho, os trabalhadores encontram-se vinculados ao dever de segredo.
2. O dever de segredo abrange as informações relativas às atribuições do Banco a que os trabalhadores tenham acesso no desempenho das suas funções ou por causa delas.
3. Para além das sanções previstas na legislação aplicável, a violação do dever de segredo constitui infração disciplinar grave.

Artigo 10.º

(Proibição genérica de uso ilegítimo de informação privilegiada)

1. Os trabalhadores não podem utilizar informação privilegiada a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por causa delas em qualquer transação financeira privada, bem como para recomendar ou desaconselhar tais transações.
2. Para efeitos do número anterior, considera-se informação privilegiada a informação sobre factos ou elementos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício, que não tenha sido publicada ou tornada acessível ao público e de cuja utilização possam resultar vantagens para o próprio ou para terceiros.
3. Nos termos dos procedimentos instituídos internamente, cabe ao Conselho de Administração e às estruturas do Banco assegurar que o acesso a informação privilegiada fica limitado aos trabalhadores que dela tenham necessidade para o desempenho das suas funções.
4. A observância dos procedimentos referidos no número anterior é verificada pelo Gabinete de Conformidade.

Artigo 11.º

(Transações financeiras privadas)

1. Os trabalhadores do Banco devem abster-se da realização de quaisquer transações financeiras privadas que revistam carácter especulativo, nomeadamente negociação a curto prazo (*'short-term trading'*), que possam ser entendidas como pouco prudentes ou que sejam desproporcionais face ao rendimento do seu agregado familiar.



2. Os trabalhadores do Banco que tenham dúvidas sobre a classificação de determinada operação poderão solicitar esclarecimento prévio ao Gabinete de Conformidade.

CAPÍTULO V

LIMITAÇÕES ESPECÍFICAS ÀS TRANSAÇÕES FINANCEIRAS PRIVADAS

Artigo 12.º

(Transações financeiras proibidas)

1. São consideradas proibidas as seguintes transações financeiras:
 - a) Operações relacionadas com, ou em conjunto com, uma pessoa coletiva de direito privado ou com indivíduos com os quais o trabalhador tenha, em representação do Banco, um relacionamento profissional em curso;
 - b) Operações relacionadas com:
 - i. Ações e obrigações individuais transacionáveis emitidas por instituições financeiras estabelecidas ou com sucursal na União Europeia, com exceção de bancos centrais;
 - ii. Instrumentos derivados relacionados com as ações ou obrigações referidas na subalínea anterior;
 - iii. Instrumentos combinados, se algum dos componentes estiver abrangido pelas alíneas i) ou ii);
 - iv. Unidades de organismos de investimento coletivo cujo objeto principal seja o de investir em obrigações, ações ou instrumentos referidos nas subalíneas anteriores.
2. Para além das sanções previstas na legislação aplicável, a violação do disposto no n.º 1 constitui infração disciplinar grave.
3. O Banco deve assegurar que, no seguimento da decisão do Conselho do BCE, a lista de transações financeiras proibidas seja imediatamente atualizada, através da alteração do presente Regulamento.

Artigo 13.º

(Transações financeiras sujeitas a autorização prévia)

1. Os trabalhadores do Banco devem pedir autorização ao Gabinete de Conformidade antes de realizar as operações seguintes:



- a) Negociação a curto prazo (*'short-term trading'*), ou seja, a compra ou venda de ativos com o mesmo Número de Identificação Internacional dos Títulos (ISIN) que tenham sido comprados ou vendidos no mês anterior;
 - b) Operações que excedam dez mil euros mensais sobre:
 - i. Instrumentos de dívida pública emitidos por Estados-Membros da área do euro com formação de preço no mercado;
 - ii. Instrumentos derivados relacionados com os instrumentos de dívida pública referidos na subalínea anterior;
 - iii. Instrumentos combinados, se algum dos componentes estiver abrangido pelas subalíneas *i) ou ii)*;
 - iv. Unidades de organismos de investimento coletivo cujo objeto principal seja o de investir em instrumentos referidos nas subalíneas anteriores.
 - c) Operações que excedam dez mil euros mensais sobre:
 - i. Ouro e instrumentos derivados relacionados com o ouro, incluindo valores mobiliários ao mesmo indexados;
 - ii. Ações, obrigações ou instrumentos derivados emitidos por companhias cuja atividade principal consista na mineração ou produção de ouro;
 - iii. Instrumentos combinados, se algum dos componentes estiver abrangido pelas alíneas *i) ou ii)*;
 - iv. Unidades de organismos de investimento coletivo cujo objeto principal seja o de investir em títulos ou instrumentos referidos nas subalíneas anteriores.
 - d) Operações sobre divisas que excedam dez mil euros mensais e que não digam respeito à aquisição esporádica de investimentos ou ativos não financeiros, a deslocações privadas, ou à cobertura de despesas pessoais atuais ou futuras noutra moeda que não aquela em que a retribuição do trabalhador seja paga.
2. No caso das operações referidas na alínea *a)* do número anterior, não é necessária autorização se a venda subsequente for efetuada para execução de uma ordem de limite de perdas (*'stop-loss order'*) que o trabalhador tenha dado à instituição financeira.
 3. O Banco deve assegurar que, no seguimento da decisão do Conselho do BCE, a lista de transações financeiras sujeitas a autorização prévia seja imediatamente atualizada, através da alteração do presente Regulamento.



Artigo 14.º

(Pedido de autorização)

1. Os pedidos de autorização para realização das operações referidas no artigo anterior devem ser dirigidos ao Gabinete de Conformidade com a antecedência mínima de dois dias úteis antes da data prevista para a ordem, através de formulário disponibilizado eletronicamente.
2. O Gabinete de Conformidade decidirá sobre o pedido em prazo não superior a dois dias úteis, contados da data da sua receção, tendo em especial atenção, se relevante:
 - a) Os deveres profissionais do trabalhador e o seu acesso a informação privilegiada relevante;
 - b) A natureza da operação;
 - c) Os montantes envolvidos;
 - d) O risco reputacional para o Banco;
 - e) O momento da operação, em especial a sua proximidade de uma reunião dos órgãos de decisão do BCE.
3. O Gabinete de Conformidade pode sujeitar a autorização a determinadas condições.
4. A decisão do Gabinete de Conformidade é comunicada ao trabalhador através de formulário disponibilizado eletronicamente.
5. Se o Gabinete de Conformidade não responder a um pedido de autorização dentro do prazo referido no n.º 2, a operação considera-se autorizada.

Artigo 15.º

(Detenção de ativos resultantes de transações proibidas e de transações sujeitas a autorização prévia)

1. Os trabalhadores podem manter ativos resultantes das transações referidas nos artigos 12.º e 13.º desde que:
 - a) Tenham sido adquiridos em momento anterior ao início do desempenho de funções no Banco;
 - b) Tenham sido adquiridos em momento anterior à entrada em vigor do presente Regulamento, no caso dos trabalhadores que estejam atualmente em funções no Banco;
 - c) A sua aquisição, ainda que em momento posterior à aplicação das restrições estabelecidas no presente Regulamento, não resulte de qualquer iniciativa do trabalhador, tendo origem, designadamente, em herança, doação, alteração da estrutura familiar ou de sociedade integrada pelo detentor.



2. Caso os trabalhadores pretendam manter ativos financeiros adquiridos nos termos referidos no número anterior, devem, em alternativa:
 - a) Colocar os respetivos investimentos sob o controlo de um ou mais gestores de carteira, conferindo-lhes plenos poderes discricionários, caso em que a minuta do contrato deve ser enviada ao Gabinete de Conformidade, para aprovação;
 - b) Solicitar parecer ao Gabinete de Conformidade relativamente a possíveis conflitos de interesses gerados por tal situação, podendo o Gabinete de Conformidade determinar a alienação dos ativos financeiros em causa num período de tempo razoável e adequado.
3. Caso o Gabinete de Conformidade tenha determinado a alienação de ativos financeiros detidos por um trabalhador, este deve informar o Gabinete de Conformidade relativamente à conduta observada na sequência dessa indicação.
4. Nas situações em que os trabalhadores possam manter a titularidade dos ativos nos termos previstos na alínea *b)* do n.º 2, a alienação ou exercício dos direitos relativos a tais ativos carece de autorização prévia do Gabinete de Conformidade.

Artigo 16.º

(Verificação de conformidade)

1. Para efeitos de fiscalização do cumprimento das regras constantes do presente capítulo, os trabalhadores devem fornecer ao Gabinete de Conformidade, no final de cada ano civil, uma lista atualizada das instituições de crédito e sociedades financeiras nas quais tenham contas, designadamente contas de depósito, de crédito e de instrumentos financeiros, incluindo aquelas das quais sejam cotitulares.
2. Em alternativa à informação referida no número anterior, o trabalhador pode autorizar o Banco, mediante declaração escrita, a consultar a Base de Dados de Contas do Sistema Bancário, organizada e gerida pelo Banco, nos termos do artigo 81.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.
3. Para além da lista referida no n.º 1 ou da autorização prevista no n.º 2 do presente artigo, o Gabinete de Conformidade poderá solicitar aos trabalhadores, no âmbito de procedimentos de verificação aleatória de conformidade, uma declaração pessoal sobre a não realização de transações financeiras referidas no artigo 12.º e a não realização sem autorização de transações financeiras referidas no artigo 13.º, com referência ao ano civil em curso e ao ano civil anterior.
4. No âmbito de procedimentos de verificação aleatória de conformidade, o Gabinete de Conformidade poderá ainda solicitar aos trabalhadores os registos das contas referidas no n.º 1



ou, em alternativa, uma declaração emitida pelas instituições de crédito ou sociedades financeiras, da qual conste a inexistência ou as condições de realização, no âmbito das respetivas contas, no período que for indicado, da prática de operações previstas nos artigos 12.º e 13.º.

5. Em alternativa à declaração pessoal referida no n.º 3 ou ao registo de conta e declaração emitida pelas instituições de crédito e sociedades financeiras referidos no n.º 4, o trabalhador pode autorizar o Banco, mediante declaração escrita, a solicitar à respetiva instituição ou sociedade informação sobre a inexistência ou as condições de realização, no âmbito das respetivas contas, no período que for indicado, da prática de operações previstas nos artigos 12.º e 13.º.
6. Os procedimentos de verificação aleatória de conformidade previstos nos n.ºs 3 a 5 podem visar determinado grupo de trabalhadores ou determinada categoria de transações financeiras privadas.

CAPÍTULO VI

GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE E DE ISENÇÃO

Artigo 17.º

(Deveres de lealdade e imparcialidade)

Nos termos dos deveres de lealdade e de imparcialidade, os trabalhadores devem evitar quaisquer situações de que possam resultar conflitos de interesses com as atividades desenvolvidas no Banco ou que possam colocar em causa a imagem e reputação deste.

Artigo 18.º

(Casos de impedimento)

1. Nos termos da Lei Orgânica do Banco de Portugal, do Código do Trabalho e do Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores não podem, por si ou por interposta pessoa:
 - a) Prestar serviços a terceiros no âmbito do estudo ou preparação de propostas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgão ou serviço colocado sob sua direta influência;
 - b) Prestar serviços a entidades sujeitas à supervisão do Banco ou em cuja supervisão o Banco participe no âmbito do Mecanismo Único de Supervisão;
 - c) Prestar colaboração a entidades externas no âmbito dos procedimentos contratuais lançados pelo Banco ou em consequência de decisão do Banco.



2. Os trabalhadores estão também impedidos de intervir em processos, atos, decisões ou contratos nos seguintes casos:
 - a) Quando nele tenham interesse, por si ou como representantes de outra pessoa;
 - b) Quando, por si ou como representantes de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
 - c) Quando, por si ou como representantes de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
 - d) Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;
 - e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
 - f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

Artigo 19.º

(Dever de comunicação do impedimento)

1. Quando se verifique causa de impedimento, os trabalhadores devem, de imediato, comunicar o facto à direção do departamento ou ao responsável pela estrutura na qual exercem funções.
2. Na situação de trabalhador que desempenhe cargo de consultor da administração ou de gestor de topo, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser apresentada ao membro do Conselho de Administração a que reporte ou com o respetivo pelouro.
3. O trabalhador que invoque uma causa de impedimento deve suspender a sua atividade no procedimento, ato, contrato ou decisão logo que faça a comunicação a que se refere o parágrafo anterior até à decisão pelo superior hierárquico, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.



4. Às hierarquias imediatas ou mediatas do trabalhador cabe adotar as medidas provisórias que se mostrarem adequadas a afastar a situação de conflito de interesses, sem prejuízo da sua reavaliação ou reforço em momento subsequente.
5. A violação do dever de comunicar um impedimento constitui infração disciplinar, nos termos do Código do Trabalho.

Artigo 20.º

(Declaração do impedimento)

1. Compete à direção do departamento ou responsável pela estrutura na qual o trabalhador exerce funções conhecer da existência do impedimento e declará-lo.
2. Na situação de trabalhador que desempenhe cargo de consultor da administração ou de gestor de topo, a decisão a que se refere o número anterior compete ao membro do Conselho de Administração a que reporte ou com o respetivo pelouro.
3. A decisão proferida nos termos dos números 1 ou 2 deve ser levada ao conhecimento do membro do Conselho de Administração com o respetivo pelouro ou ao Conselho de Administração, respetivamente.
4. Sendo declarado o impedimento, o trabalhador deve ser imediatamente retirado e substituído no procedimento pelo respetivo suplente, salvo se houver avocação pelo órgão competente para o efeito e sem prejuízo da adoção de medidas adicionais que se justifiquem face ao princípio da proporcionalidade.
5. Os trabalhadores impedidos devem tomar todas as medidas que forem inadiáveis em caso de urgência ou de perigo, as quais carecem, todavia, de ratificação, nos termos das regras internas aplicáveis.
6. Tratando-se de órgão colegial, se não houver ou não puder ser designado suplente nos termos do n.º 4, o órgão funciona sem o membro impedido.

Artigo 21.º

(Fundamentos da escusa)

Os trabalhadores devem pedir dispensa de intervir em procedimento, ato, contrato ou decisão sempre que se verifique alguma circunstância pela qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, designadamente:



- a) Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
- b) Quando o trabalhador, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato, contrato ou decisão;
- c) Quando o trabalhador, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta tenha recebido ofertas, antes ou depois de ser dado início ao procedimento, ato, contrato ou decisão;
- d) Quando haja inimizade grave ou grande intimidade entre o trabalhador, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato, contrato ou decisão;
- e) Quando corra em juízo ação em que sejam parte o trabalhador, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.

Artigo 22.º

(Formulação do pedido de escusa)

1. Nos casos previstos no artigo anterior, o pedido deve ser dirigido à direção do departamento ou responsável pela estrutura na qual exerce funções, indicando com precisão os factos que o justifiquem.
2. Na situação de trabalhador que desempenhe cargo de consultor da administração ou de gestor de topo, o pedido a que se refere o n.º 1 deve ser apresentado ao membro do Conselho de Administração a que reporte ou com o respetivo pelouro.
3. Os pedidos devem ser formulados logo que haja conhecimento da circunstância que determina a escusa.
4. Todos os pedidos de escusa devem ser realizados por escrito, de forma fundamentada e indicando com precisão os factos que os justifiquem.
5. É admissível a realização de pedido de escusa por via oral nas situações em que se imponha por motivos de urgência, devendo o trabalhador assegurar a sua realização por escrito em momento subsequente imediato.



6. Às hierarquias imediatas ou mediatas do trabalhador cabe adotar as medidas provisórias que se mostrarem adequadas a afastar a situação de conflito de interesses, sem prejuízo da sua reavaliação ou reforço em momento subsequente.

Artigo 23.º

(Decisão sobre a escusa)

1. Compete à direção do departamento ou responsável pela estrutura na qual exerce funções decidir sobre a escusa no prazo de oito dias.
2. Na situação de trabalhador que desempenhe cargo de consultor da administração ou de gestor de topo, a decisão a que se refere o número anterior compete ao membro do Conselho de Administração a que reporte ou com o respetivo pelouro.
3. A decisão proferida nos termos dos números 1 ou 2 deve ser levada ao conhecimento do membro do Conselho de Administração com o respetivo pelouro ou ao Conselho de Administração, respetivamente.
4. Sendo reconhecida procedência ao pedido, o trabalhador deve ser imediatamente retirado e substituído no procedimento pelo respetivo suplente, salvo se houver avocação pelo órgão competente para o efeito e sem prejuízo da adoção de medidas adicionais que se justifiquem face ao princípio da proporcionalidade.
5. Tratando-se de órgão colegial, se não houver ou não puder ser designado suplente nos termos do número anterior, o órgão funciona sem o membro impedido.

Artigo 24.º

(Competência do Gabinete de Conformidade)

1. Os trabalhadores e as respetivas hierarquias podem pedir diretamente ao Gabinete de Conformidade que se pronuncie e faculte aconselhamento prévio nas situações em que possam estar em causa casos de impedimento ou fundamentos de escusa.
2. O Gabinete de Conformidade assegura o reporte anual agregado e anonimizado ao Conselho de Administração sobre a aplicação do presente capítulo através do Relatório de *Compliance*.
3. Para efeitos do número anterior, o Gabinete de Conformidade recolhe, no início de cada ano, junto dos departamentos ou unidades de estrutura a informação quantitativa e anonimizada sobre comunicações de impedimento, pedidos de escusa, sentido das respetivas decisões e comunicação a membro do Conselho de Administração.



Artigo 25.º

(Confidencialidade)

Todos os documentos relativos à comunicação de impedimentos e a pedidos de escusa, assim como os pareceres emitidos e a decisão das hierarquias são sempre objeto de classificação interna, do Banco, com o nível mais elevado que se encontrar disponível para o perfil de utilizador do trabalhador.

Artigo 26.º

(Situações de suspensão do contrato de trabalho)

1. Nos termos do dever de lealdade estabelecido no Código do Trabalho, durante as situações de suspensão do contrato de trabalho, designadamente aquelas que resultem de acordo de licença sem retribuição, os trabalhadores não podem estabelecer qualquer vínculo ou relação contratual com entidades sujeitas à supervisão do Banco ou em cuja supervisão o Banco participe no âmbito do Mecanismo Único de Supervisão.
2. O disposto no número anterior não é aplicável quando o exercício de funções em entidades referidas no número anterior decorra de nomeação do Banco ou a situações de cedência ou equiparadas que requeiram o assentimento do Banco.
3. A violação do disposto no n.º 1 constitui infração disciplinar grave.

Artigo 27.º

(Pacto de não concorrência)

1. Pode ser estabelecido, com trabalhadores que exerçam ou tenham exercido cargos de direção ou equiparados ou com outros trabalhadores cujas funções o justifiquem, acordo pelo qual estes se obriguem a não estabelecer, por período não superior a dois anos após a cessação do seu contrato de trabalho, qualquer vínculo ou relação contratual com entidades sujeitas à supervisão do Banco ou em cuja supervisão o Banco participe no âmbito do Mecanismo Único de Supervisão, ou inseridas em grupos controlados por essas entidades.
2. O acordo a que se refere o número anterior deve ser reduzido a escrito e prever a atribuição de uma compensação pecuniária durante o período aí indicado.
3. A celebração do acordo deve ser precedida de parecer do Gabinete de Conformidade, o qual deverá pronunciar-se sobre a respetiva oportunidade, bem como sobre a extensão e duração da limitação da atividade do trabalhador e o montante da compensação a atribuir.
4. A compensação referida no n.º 2 pode ser reduzida quando o Banco tenha realizado despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador.



5. O acordo escrito a que se refere o n.º 2 pode constar de estipulação integrada no acordo que titule o exercício de funções em comissão de serviço, sem prejuízo da aplicação dos números 3 e 4.

Artigo 28.º

(Acordos para o desempenho de funções específicas)

1. Quando seja celebrado acordo para o exercício de funções específicas, designadamente em regime de comissão de serviço, dele podem constar obrigações que concretizem ou alarguem os deveres previstos no presente Regulamento, observados os requisitos da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, não sendo possível fazer depender o acesso às funções em causa da aceitação das referidas obrigações quando tais requisitos não se verificarem.
2. Quando as obrigações adicionais referidas no número anterior impliquem limitação da liberdade de trabalho o acordo deverá contemplar compensação adequada.
3. Os acordos a que se refere o número anterior devem ser precedidos de parecer do Gabinete de Conformidade.

CAPÍTULO VII

ATIVIDADES FORA DO BANCO

Artigo 29.º

(Princípios gerais)

1. É vedado aos trabalhadores fazer parte dos corpos sociais de instituições de crédito, sociedades financeiras ou quaisquer outras entidades sujeitas à supervisão do Banco ou em cuja supervisão o Banco participe no âmbito do Mecanismo Único de Supervisão, ou com elas manter vínculo ou relação contratual, remunerada ou não, relativo ao desempenho de uma atividade profissional.
2. A proibição prevista no número anterior não se aplica ao exercício de funções em representação do Banco ou dos seus trabalhadores.
3. Nos termos previstos na Lei Orgânica e no Código do Trabalho, e sem prejuízo das atividades relacionadas com a participação no Sistema Europeu de Bancos Centrais, o desempenho da atividade profissional no Banco não pode ser cumulado com outras funções ou atividades profissionais, públicas ou privadas, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflitantes com a atividade desenvolvida no Banco.



4. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com a atividade desenvolvida no Banco as funções que tenham conexão direta com o exercício de qualquer das atribuições do Banco e se dirijam ao universo das entidades sujeitas à supervisão do Banco ou em cuja supervisão o Banco participe no âmbito do Mecanismo Único de Supervisão ou a entidades cuja atividade possa colidir com as atribuições e competências do Banco.

Artigo 30.º

(Atividades fora do Banco)

1. Em cumprimento dos princípios gerais previstos no artigo anterior e nos termos previstos na Lei Orgânica e no Código do Trabalho, o desempenho de atividade profissional fora do Banco depende da observância das seguintes condições:
 - a) Não se tratar de funções legalmente consideradas incompatíveis com as exercidas no Banco;
 - b) Não serem desenvolvidas em termos que prejudiquem o cumprimento do horário de trabalho estabelecido pelo Banco ou de quaisquer obrigações decorrentes do contrato de trabalho;
 - c) Não comprometerem a isenção e a imparcialidade exigidas para o desempenho da atividade no Banco.
2. No desempenho de quaisquer atividades fora do Banco, os trabalhadores não podem:
 - a) Revelar informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por causa delas;
 - b) Utilizar informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por causa delas e que não tenha sido tornada pública ou não esteja acessível ao público;
 - c) Invocar o seu estatuto de trabalhador do Banco.
3. No desempenho de quaisquer atividades fora do Banco, os trabalhadores devem tornar claro que não estão a representar uma posição oficial do Banco e devem evitar situações que possam gerar tal aparência.
4. Quando se trate do exercício de funções como membros de instituições académicas ou de trabalhos ou contributos no âmbito de pesquisas, conferências, redação de livros ou artigos de natureza técnico-científica ou da produção de investigação nestes domínios, os trabalhadores devem assegurar que as atividades são exercidas a título pessoal, nos termos do número anterior.



Artigo 31.º

(Comunicação e procedimentos)

1. O exercício de atividades fora do Banco, bem como a alteração de atividades previamente comunicadas, deve ser precedido de comunicação à direção do departamento ou responsável pela estrutura na qual o trabalhador exerce funções.
2. A comunicação referida no número anterior deverá ser remetida, pela direção do departamento ou pelo responsável pela estrutura, acompanhada de parecer, ao Gabinete de Conformidade, que, por sua iniciativa ou a pedido da direção, responsável ou trabalhador em questão, se poderá pronunciar sobre a conformidade da atividade a exercer com as regras previstas no presente regulamento.
3. A mudança de departamento implica nova comunicação do trabalhador, nos termos do n.º 1, sendo assegurado em relação à mesma os procedimentos indicados no número anterior.
4. Se a atividade externa for exercida de forma continuada, deverá a mesma ser objeto de nova comunicação no final de cada período de três anos.
5. O Gabinete de Conformidade deve manter atualizado o registo das comunicações que lhe sejam efetuadas.

CAPÍTULO VIII

OFERTAS, PRÉMIOS E OUTROS BENEFÍCIOS OU RECOMPENSAS

Artigo 32.º

(Princípio geral)

1. O respeito pelos princípios da independência e da imparcialidade é incompatível com a aceitação pelos trabalhadores, em benefício próprio ou de terceiros, de ofertas, prémios e outros benefícios ou recompensas que de algum modo estejam relacionadas com as funções exercidas.
2. O disposto no número anterior abrange quaisquer ofertas aos membros do agregado familiar do trabalhador que estejam, ainda que indiretamente, relacionadas a qualquer título com as funções desempenhadas no Banco ou sempre que sejam consideradas como uma tentativa indevida de influência.

Artigo 33.º

(Exceções)

1. A proibição prevista no artigo anterior apenas admite como exceção a aceitação de ofertas:



- a) De mera hospitalidade, relacionada com o normal desempenho das suas funções, e que não possam ser consideradas como um benefício;
 - b) Provenientes de outros bancos centrais, organismos públicos e organizações europeias e internacionais, cujo valor não exceda o que seja considerado habitual e apropriado nas relações com essas entidades;
 - c) Quando provenientes de entidades não compreendidas na alínea anterior, cujo valor não exceda dez euros.
2. A exceção prevista na alínea c) do número anterior não se aplica a ofertas atribuídas por participantes em processos de aquisição de bens e serviços ou adjudicatários, cuja aceitação é sempre proibida.
 3. As exceções previstas nas alíneas a) e c) do n.º 1 não são aplicáveis a quaisquer benefícios oferecidos por instituições de crédito a trabalhadores do Banco durante inspeções no local ou em missões de auditoria, salvo se estiverem em causa manifestações de hospitalidade de valor negligenciável durante reuniões de trabalho.
 4. É também vedada a aceitação de quaisquer ofertas, prémios, benefícios ou recompensas de carácter financeiro ou outro pelo exercício de qualquer atividade no cumprimento das suas funções para o Banco, a menos que a mesma tenha sido expressamente autorizada pelo Conselho de Administração.

Artigo 34.º

(Devolução ou entrega das ofertas ao Banco)

1. Os trabalhadores devem recusar as ofertas, prémios, benefícios ou recompensas relativamente aos quais se verifique desconformidade com as regras aplicáveis.
2. Nesses casos, os trabalhadores devem de imediato comunicar a recusa ao Gabinete de Conformidade, nos termos do artigo seguinte, a fim de ser remetida carta explicativa enquadrando a recusa nas regras de conduta em vigor no Banco.
3. Se não for considerado institucionalmente apropriado devolver as ofertas, prémios, benefícios ou recompensas, os trabalhadores devem entregá-las ao Departamento de Serviços de Apoio (DSA) logo que possível.
4. As ofertas, prémios, benefícios ou recompensas recebidas nos termos do número anterior devem ser registadas como património próprio do Banco.



Artigo 35.º

(Comunicação ao Gabinete de Conformidade)

1. Todas as ofertas, prémios, benefícios ou recompensas recebidos pelo trabalhador ou por membros do seu agregado familiar, cujo valor exceda dez euros, devem ser comunicadas ao Gabinete de Conformidade logo que possível, através de formulário disponibilizado na Intranet.
2. O dever de comunicação previsto no número anterior não se aplica relativamente às ofertas, prémios, benefícios ou recompensas recebidas de outros bancos centrais, organismos públicos e organizações europeias e internacionais e cujo valor seja considerado habitual e apropriado.
3. Os trabalhadores devem ainda comunicar ao Gabinete de Conformidade a aceitação de quaisquer distinções ou condecorações relacionadas com a atividade prestada no Banco.

CAPÍTULO IX

CONTACTOS COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL E OUTRAS ENTIDADES EXTERNAS

Artigo 36.º

(Regras e procedimento)

1. Os trabalhadores não podem, no âmbito das suas funções ou em matérias com elas relacionadas, prestar informação ou estabelecer contactos com meios de comunicação social ou agências de comunicação sem prévia autorização do Conselho de Administração.
2. Não é aplicável o disposto no número anterior nas situações em que, cumulativamente, não haja a possibilidade de obter autorização prévia em tempo útil e se trate de contacto estabelecido no âmbito do desempenho de funções em representação do Banco, devendo, em todo o caso, observar-se a adequada reserva.

Artigo 37.º

(Participação em fóruns e redes sociais)

No âmbito da participação em fóruns e redes sociais ou contextos similares devem os trabalhadores observar o disposto no presente Regulamento, em particular no que se refere aos deveres de segredo profissional e de lealdade e à proibição de uso ilegítimo de informação privilegiada, abstendo-se de publicar quaisquer conteúdos suscetíveis de prejudicar a imagem e reputação do Banco ou dos seus colaboradores.



CAPÍTULO X

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Artigo 38.º

(Proibição de assédio e discriminação)

1. Nos termos do previsto no Código do Trabalho, os trabalhadores estão proibidos de praticar qualquer tipo de assédio ou discriminação.
2. O Banco assume um compromisso de tolerância zero em relação a toda e qualquer situação constitutiva ou suscetível de consubstanciar a prática de assédio ou discriminação.
3. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, ocorrido no âmbito do exercício de funções, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, assente ou não em qualquer dos fatores de discriminação previstos no Código do Trabalho.
4. É considerado assédio sexual a conduta de índole sexual que não é desejada pela pessoa a quem é dirigida, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 3.
5. Entende-se por discriminação a atitude ou comportamento que, em virtude de qualquer um dos fatores de discriminação previstos no Código do Trabalho, tratar uma pessoa de modo menos favorável que uma outra pessoa em situação comparável.
6. Podem ser incluídos nos conceitos de assédio e discriminação os comportamentos descritos nos números anteriores verificados, designadamente, no âmbito de processo de recrutamento, formação profissional ou fora do local de trabalho.
7. Os trabalhadores no exercício da sua atividade devem ainda contribuir para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação, agindo, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio ou discriminação, que presenciem ou de que tomem conhecimento.

Artigo 39.º

(Medidas preventivas e de controlo)

Em articulação entre o Gabinete de Conformidade e o DRH, o Banco implementa, como medidas destinadas a prevenir e combater o assédio e a discriminação:

- a) Um plano de formação específico e regular subordinado ao tema da prevenção do assédio e da discriminação;



- b)** Uma estratégia de comunicação e informação relativa à prevenção do assédio e da discriminação, incluindo a disponibilização de documentos que contenham informação sobre o que é o assédio e a discriminação, quais as suas consequências e quais as sanções que podem implicar, a indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio ou discriminação podem obter ajuda e a distribuição regular de informação sobre políticas de prevenção;
- c)** Ações regulares de identificação e avaliação de riscos psicossociais relacionados com as matérias do assédio e da discriminação, sempre que necessário em articulação com o Centro de Saúde e Medicina do Trabalho (CSMT);
- d)** A implementação de um canal de denúncia dedicado à receção de comunicações referentes a situações de assédio ou discriminação.

Artigo 40.º

(Denúncia)

- 1.** Aquele que considere ser alvo de assédio ou discriminação no âmbito das relações de trabalho pode denunciar a situação ao Gabinete de Conformidade ou, se integrar esta estrutura, ao DRH.
- 2.** Qualquer trabalhador que tome conhecimento ou tiver suspeitas fundadas de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de discriminação pode denunciá-las nos termos do número anterior.
- 3.** Quem desempenhe cargos de gestão ou equiparados está obrigado a proceder à denúncia de comportamentos de assédio ou de discriminação que presencie ou de que tome conhecimento, ocorridos no âmbito da respetiva equipa.
- 4.** O Gabinete de Conformidade, após uma avaliação inicial da denúncia e caso resultem indícios da prática de assédio ou de discriminação, encaminha o processo para o DRH, nos termos do artigo 8.º, n.º 2, alínea j), do Regulamento.
- 5.** O DRH assegura a realização de um processo de averiguações, obedecendo a critérios de confidencialidade, imparcialidade e celeridade.
- 6.** Quando seja alegado assédio sexual, o pedido de informações e a prestação de declarações por parte da vítima relativamente aos factos em causa devem ser limitados ao estritamente necessário para obtenção dos indícios exigidos para a instauração de procedimento disciplinar ou a adoção de outras medidas.
- 7.** Finda a tramitação do processo indicado no n.º 5, o resultado é submetido ao Conselho de Administração para decisão.



8. A possibilidade da denúncia nos termos do presente artigo não prejudica a faculdade de queixa à Autoridade para as Condições do Trabalho, designadamente através da [plataforma criada para o efeito, ou a outras entidades legalmente competentes](#).

Artigo 41.º

(Forma e procedimentos)

1. A denúncia deve ser tão detalhada quanto possível, contendo uma descrição precisa dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio ou discriminação, designadamente:
 - a) Circunstâncias em que ocorreram os factos, em especial o local, a data e a hora;
 - b) Identidade da vítima e do assediante;
 - c) Meios de prova eventualmente existentes, nomeadamente testemunhal, documental ou pericial.
2. A denúncia pode ser concretizada através do envio de email para o endereço eletrónico do Gabinete de Conformidade (gabinete.compliance@bportugal.pt), nos termos previstos no n.º 1 do artigo anterior, sem prejuízo de poder ser também ser apresentada:
 - a) Por correio, dirigido a:
Banco de Portugal – Gabinete de Conformidade
Rua do Comércio n.º 148
1100-150 Lisboa;
 - b) Presencialmente, em Lisboa, na Rua do Comércio n.º 148, entre as 8h30 e as 16h30, mediante prévio agendamento com o Gabinete de Conformidade.
3. Caso a denúncia seja respeitante a trabalhador do Gabinete de Conformidade, a mesma pode ser remetida para o endereço eletrónico do DRH (drhadrt@bportugal.pt), nos termos do n.º 1 do artigo anterior.
4. Podem ser aceites denúncias anónimas quando, juntamente com o relato de factos, sejam invocadas e concretizadas circunstâncias que o justifiquem, cabendo ao Gabinete de Conformidade a avaliação inicial e eventual encaminhamento para o DRH, nos termos do n.º 4 do artigo anterior.

Artigo 42.º

(Proteção ao denunciante e testemunhas)

1. Quem apresentar denúncia nos termos dos artigos anteriores não pode ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título, sem prejuízo do disposto no número seguinte.



2. A denúncia infundada ou dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem constitui a prática de ilícito disciplinar, sem prejuízo de outras consequências legalmente previstas.
3. O Banco assegura confidencialidade em relação às denúncias que receber, sendo as mesmas tratadas com especial reserva, diligência e zelo.
4. É garantido o anonimato dos denunciantes de situações de assédio ou de discriminação, o qual só é afastado no caso de o órgão com competência disciplinar decidir pela instauração de procedimento disciplinar.
5. O disposto no número anterior é aplicado com as devidas adaptações no caso de estagiário ou colaborador externo ao Banco, sendo neste último caso a situação reportada ao prestador de serviços.
6. Durante o período de até 2 anos após a denúncia de assédio ou discriminação, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção disciplinar ou medida laboral em relação ao trabalhador denunciante, nomeadamente:
 - a) Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário ou local de trabalho, salvo a transferência departamental por solicitação da própria vítima, nos termos do artigo seguinte;
 - b) Avaliação negativa de desempenho;
 - c) Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
 - d) Revogação de ato ou resolução de contrato administrativo, designadamente contrato de fornecimento ou de prestação de serviços.
7. Qualquer ação de retaliação ou equiparada direcionada à vítima, denunciante ou a outra pessoa que de alguma forma tenha intervindo no processo, por parte do trabalhador a quem tenha sido instaurado um processo disciplinar ou ao qual tenha sido aplicada sanção disciplinar que não de despedimento com justa causa está sujeita a nova ação disciplinar, sem prejuízo de outras eventuais consequências legais.
8. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável às testemunhas.
9. Entende-se por testemunha a pessoa envolvida nas atividades do Banco, diferente do denunciante, cuja cooperação é exigida no contexto da avaliação e averiguação internas de suspeitas fundadas de práticas irregulares de assédio ou de discriminação.



Artigo 43.º

(Proteção à vítima)

1. O Banco deve garantir que as práticas de assédio ou discriminação cessam imediatamente, recorrendo aos meios que considerar adequados.
2. É garantido à vítima de assédio ou de discriminação após a denúncia e em qualquer momento do processo, o apoio e acompanhamento permanente do DRH e, se necessário, do CSMT.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior e após a apresentação da denúncia, a vítima de assédio ou discriminação pode, durante o decurso do processo, solicitar junto do CSMT a possibilidade de se ausentar ao serviço, sem perda de qualquer direito.
4. Após a denúncia e em qualquer momento do processo, a vítima de assédio ou de discriminação pode solicitar ao DRH a transferência departamental, tendo o pedido prioridade sobre outros processos de mobilidade interna.

Artigo 44.º

(Manual de Boas Práticas)

As disposições do presente capítulo são concretizadas num Manual de Boas Práticas, publicado e divulgado internamente no Banco.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 45.º

(Declaração)

1. Após a entrada em vigor do presente Regulamento, e sempre que se verifiquem alterações aos deveres gerais de conduta, aos trabalhadores do Banco será solicitada a assinatura de uma declaração de tomada de conhecimento do seu conteúdo.
2. Relativamente aos novos trabalhadores, a assinatura da referida declaração de tomada de conhecimento do conteúdo do Regulamento será solicitada no momento da sua admissão.

Artigo 46.º

(Comunicação de situações de incumprimento)

1. Os trabalhadores devem informar o Gabinete de Conformidade sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da prática dos seguintes atos:



- a) Violação do dever de segredo;
 - b) Uso ilegítimo de informação privilegiada;
 - c) Violação das regras sobre transações financeiras privadas;
 - d) Violação das regras sobre conflitos de interesses.
2. O trabalhador que comunicar a prática dos atos referidos no número anterior, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

Artigo 47.º

(Norma revogatória)

São revogadas as seguintes Normas de Aplicação Permanente:

- a) NAP/2011/014, relativa ao Consultor de Ética;
- b) NAP/2016/0007, relativa ao Regulamento da Comissão de Ética e dos Deveres Gerais de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal.

Artigo 48.º

(Entrada em vigor)

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Tribunal de Contas. Secção Regional da Madeira

Parecer nº 2/2023 de 19 dez 2022

DIÁRIO DA REPÚBLICA. 2 SÉRIE

Lisboa 2023-02-01

P.80-305, PARTE D, Nº 23

ORÇAMENTO REGIONAL ; EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO ; ILHA DA MADEIRA ; FISCALIZAÇÃO ; CONTABILIDADE NACIONAL

Publica o Relatório e Parecer sobre a Conta da Região Autónoma da Madeira relativa ao ano económico de 2021.

Ministério das Finanças. Gabinete do Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais

Despacho nº 1899-A/2023 de 6 fev 2023

DIÁRIO DA REPÚBLICA. 2 SÉRIE

Lisboa 2023-02-07

P.318(2)-318(11), PARTE C, Nº 27 SUPL.,

IRS ; TABELAS ; RETENÇÃO NA FONTE ; DEFICIENTE ; AÇORES ; FORÇAS ARMADAS

Aprova as tabelas de retenção na fonte sobre rendimentos do trabalho dependente e pensões auferidas por titulares residentes na Região Autónoma dos Açores para vigorarem durante o primeiro semestre do ano de 2023. Aprova as tabelas de retenção nºs I (não casado), II (casado, único titular) e III (casado, dois titulares), sobre rendimentos do trabalho dependente, auferidos por titulares não deficientes e em cuja aplicação deve observar-se o disposto na alínea a) do nº 1 do artº 99, no nº 1 do artº 99-B e no artº 99-C do Código do IRS. Mantêm em vigor as tabelas aprovadas pelas alíneas b), c), d) e e) do nº 1 do Despacho nº 14837-B/2022, de 29-12. O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos desde 1 de janeiro até ao dia 30 de junho de 2023.

Presidência do Conselho de Ministros

Decreto-Lei nº 10/2023 de 8 de fevereiro

DIÁRIO DA REPÚBLICA. 1 SÉRIE

Lisboa 2023-02-08

P.2-86, Nº 28

EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO ; ORÇAMENTO DO ESTADO

Estabelece as disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para 2023, aprovado pela Lei nº 24-D/2022, de 30 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado). O presente decreto-lei produz efeitos à data da entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado.

Assembleia da República

Resolução da Assembleia da República nº 7/2023 de 3 fev 2023

DIÁRIO DA REPÚBLICA. 1 SÉRIE

Lisboa 2023-02-14

P.3, Nº 32

COMISSÃO ; SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO ; INQUÉRITO ; TRANSPORTE AÉREO ; ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA ; GESTÃO ; EMPRESA

Constituição de uma comissão parlamentar de inquérito à tutela política da gestão da TAP — Transportes Aéreos Portugueses, SGPS, S.A. (TAP SGPS), e da TAP, S.A.

Ministério das Finanças

Portaria nº 47/2023 de 15 de fevereiro

DIÁRIO DA REPÚBLICA. 1 SÉRIE

Lisboa 2023-02-15

P.8-172, Nº 33

TRIBUTAÇÃO ; DOCUMENTO ELETRÓNICO ; IMPRESSOS ; MODELO ; TRATAMENTO ELETRÓNICO DE DADOS ; RENDIMENTO ; TRANSMISSÃO DE DADOS ; INTERNET ; IRS

Aprova, nos termos do artº 8 do DL nº 442-A/88, de 30-11, os novos modelos de impressos a que se refere o nº 1 do artº 57 do Código do IRS (Declaração Modelo 3, Anexos A, B, C, D, G, I, e J e respetivas instruções de preenchimento), destinados a declarar os rendimentos dos anos 2015 e seguintes. Mantém em vigor o modelo de impresso relativo ao anexo H - benefícios fiscais e deduções da declaração modelo 3, aprovado pela Portaria nº 8/2021, de 7-1, sendo, não obstante, aprovadas novas instruções de preenchimento. Mantém em vigor as instruções de preenchimento relativas ao anexo G1, aprovadas pela Portaria nº 303/2021, de 17-12, sendo, não obstante, aprovado o novo modelo de impresso anexo G1 - mais-valias não tributadas. Mantém ainda em vigor os seguintes modelos de impressos e respetivas instruções de preenchimento, aprovados pela Portaria nº 8/2021, de 7-1: Anexo E - rendimentos de capitais - e respetivas instruções de preenchimento; Anexo F - rendimentos prediais - e respetivas instruções de preenchimento, tendo estas sido aprovadas pela Portaria nº 303/2021, de 17-12; e Anexo L - rendimentos obtidos por residentes não habituais - e respetivas instruções de preenchimento. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Banco de Portugal

Carta Circular nº 4/2023/DES de 2 fev 2023 (CC/2023/0000000004)

INSTRUÇÕES DO BANCO DE PORTUGAL

Lisboa 2023-02-15

SISTEMA FINANCEIRO ; SOCIEDADES FINANCEIRAS ; INSTITUIÇÃO DE CRÉDITO ; ESTABILIDADE FINANCEIRA ; CÁLCULO ; SUPERVISÃO PRUDENCIAL ; RISCOS DE CRÉDITO ; CURTO PRAZO

Divulga as Orientações do Comité das Autoridades Europeias de Supervisão Bancária (“CEBS”) relativas à exclusão de certas posições em risco de muito curto prazo para efeitos de cálculo do valor do risco no âmbito do regime dos grandes riscos, de 28 de julho de 2010 (“Implementation guidelines on Article 106 (2) (c) and (d) of Directive 2006/48/EC recast”).

Banco de Portugal

Carta Circular nº 5/2023/DES de 2 fev 2023 (CC/2023/00000005)

INSTRUÇÕES DO BANCO DE PORTUGAL

Lisboa 2023-02-15

FINANCIAMENTO ; SUPERVISÃO PRUDENCIAL ; CAPITAL ; MODELO ; REPORTE ; SISTEMA FINANCEIRO ;
INFORMAÇÃO FINANCEIRA ; ESTABILIDADE FINANCEIRA ; PLANO ; INSTITUIÇÃO DE CRÉDITO

Divulga, de acordo com o n.º 9 da Instrução n.º 18/2015, de 15-01-2016, os modelos de reporte dos Planos de Financiamento e de Capital, a descrição do cenário macroeconómico e financeiro e outras orientações necessárias à realização do exercício e prestação da informação por parte das instituições, com data de referência a 31 de dezembro de 2022.

Agência de Gestão da Tesouraria e da Dívida Pública

Aviso nº 3929/2023 de 3 fev 2023

DIÁRIO DA REPÚBLICA. 2 SÉRIE

Lisboa 2023-02-22

P.153-154, PARTE G, Nº 38

OBRIGAÇÕES DO TESOURO ; EMPRÉSTIMO PÚBLICO ; EMPRÉSTIMO INTERNO ; EMISSÃO DE OBRIGAÇÕES

Torna público ter sido determinada a emissão de uma série de obrigações do Tesouro (OT 3,50 % - junho 2038), no montante indicativo de 10.000.000.000 de euros, com valor nominal de um cêntimo e com vencimento em 18-6-2038, publicando as respectivas condições gerais.

Presidência do Conselho de Ministros

Decreto-Lei nº 14/2023 de 24 de fevereiro

DIÁRIO DA REPÚBLICA. 1 SÉRIE

Lisboa 2023-02-24

P.25-30, Nº 40

LIQUIDAÇÃO ; RESPONSABILIDADES ; TRANSFERÊNCIA ; INSTITUIÇÃO DE CRÉDITO ; PATRIMÓNIO ; FUNDO DE PENSÕES

Extingue o Fundo de Pensões do Pessoal da Caixa Geral de Depósitos. O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos a 31 de dezembro de 2022.

Comissão Europeia

Regulamento Delegado (UE) 2023/206 da Comissão de 5 out 2022

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. SÉRIE L

Luxemburgo 2023-02-01

P.1-5, A.66, Nº 29

SUPERVISÃO PRUDENCIAL ; EBA - Autoridade Bancária Europeia ; RISCO FINANCEIRO ; SOLVABILIDADE ; MERCADO IMOBILIÁRIO ; EMPRESA DE INVESTIMENTO ; AVALIAÇÃO ; CRÉDITO IMOBILIÁRIO ; BENS IMÓVEIS ; PERDA DADO O INCUMPRIMENTO ; ASPETO TÉCNICO ; REGULAMENTAÇÃO ; INSTITUIÇÃO DE CRÉDITO ; RISCO SISTÉMICO ; UNIÃO EUROPEIA ; ESTADO MEMBRO

Regulamento que complementa o Regulamento (UE) nº 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação que especificam os tipos de fatores a ter em conta ao avaliar a adequação dos ponderadores de risco para exposições garantidas por bens imóveis e as condições a ter em conta ao avaliar a adequação dos valores mínimos de perda dado o incumprimento para exposições garantidas por bens imóveis. O presente regulamento entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação.

Conselho Geral do Comité Europeu do Risco Sistémico

Recomendação do Comité Europeu do Risco Sistémico de 1 dez 2022 (CERS/2022/9) (2023/C 39/01)

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. SÉRIE C

Luxemburgo 2023-02-01

P.1-14, A.66, Nº 39

FUNDOS PRÓPRIOS ; PROVISÕES ; TROCA DE INFORMAÇÃO ; SEGUROS ; INSTITUIÇÃO DE CRÉDITO ; RISCO SISTÉMICO ; FUNDO DE PENSÕES ; PERDA DADO O INCUMPRIMENTO ; SUPERVISÃO MACROPRUDENCIAL ; ESTABILIDADE FINANCEIRA ; RISCO FINANCEIRO ; SOLVABILIDADE ; AVALIAÇÃO ; INFORMAÇÃO FINANCEIRA ; FUNDO DE INVESTIMENTO ; CRÉDITO IMOBILIÁRIO ; CONCESSÃO DE EMPRÉSTIMO ; LIQUIDEZ

Recomendação relativa a vulnerabilidades no setor imobiliário comercial no Espaço Económico Europeu.

Comissão Europeia

Informação da Comissão (2023/C 40/01)

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. SÉRIE C

Luxemburgo 2023-02-02

P.1, A.66, Nº 40

OPERAÇÃO DE REFINANCIAMENTO ; TAXA DE JURO ; TAXA DE CÂMBIO ; BANCO CENTRAL EUROPEU

Taxa de juro aplicada pelo Banco Central Europeu às suas principais operações de refinanciamento a partir de 1 de fevereiro de 2023: — 2,50 % — Taxas de câmbio do euro.

Banco Central Europeu

Parecer do Banco Central Europeu de 2 dez 2022 (CON/2022/44) (2023/C 41/03)

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. SÉRIE C

Luxemburgo 2023-02-03

P.14-16, A.66, Nº 41

SISTEMA FINANCEIRO ; ESTABILIDADE FINANCEIRA ; MERCADO INTERNO ; INFLAÇÃO ; CONTROLE DOS PREÇOS ; BENS E SERVIÇOS ; BANCO CENTRAL EUROPEU ; SISTEMA EUROPEU DE BANCOS CENTRAIS

Parecer do BCE sobre uma proposta de regulamento do Conselho que cria um mecanismo de correção do mercado para proteger os cidadãos e a economia de preços excessivamente elevados.

Comissão Europeia

Regulamento de Execução (UE) 2023/313 da Comissão de 15 dez 2022

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. SÉRIE L
Luxemburgo 2023-02-14
P.1-2419, A.66, Nº 46

METODOLOGIA ; ASPETO TÉCNICO ; EXPOSIÇÃO ; UNIÃO EUROPEIA ; ANÁLISE COMPARATIVA ; RISCOS DE MERCADO ; MODELO ; EBA - Autoridade Bancária Europeia ; INSTITUIÇÃO DE CRÉDITO ; FUNDOS PRÓPRIOS ; SUPERVISÃO PRUDENCIAL ; AVALIAÇÃO ; INFORMAÇÃO FINANCEIRA ; REGULAMENTAÇÃO ; INCUMPRIMENTO ; RÁCIOS DE SOLVABILIDADE ; RISCOS DE CRÉDITO ; ESTADO MEMBRO

Regulamento que altera as normas técnicas de execução estabelecidas no Regulamento de Execução (UE) 2016/2070 da Comissão no respeitante às carteiras de análise comparativa e aos modelos e instruções para a comunicação de informações a que se refere o artº 78, nº 2, da Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho. O presente regulamento entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação.

Comissão Europeia

Regulamento Delegado (UE) 2023/363 da Comissão de 31 out 2022

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. SÉRIE L
Luxemburgo 2023-02-17
P.3-27, A.66, Nº 50

INVESTIMENTO ; INFORMAÇÃO FINANCEIRA ; SUSTENTABILIDADE ; PRODUTOS FINANCEIROS ; EFICIÊNCIA ; TRANSPARÊNCIA ; AEVM - Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados ; ESTADO MEMBRO ; AVALIAÇÃO ; INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS ; UNIÃO EUROPEIA ; DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL ; AUTORIDADE EUROPEIA DOS SEGUROS E PENSÕES COMPLEMENTARES DE REFORMA (AESPCR) ; ASPETO TÉCNICO ; SUPERVISÃO PRUDENCIAL ; MEIO AMBIENTE ; RISCO FINANCEIRO ; EBA - Autoridade Bancária Europeia ; MERCADO FINANCEIRO ; REGULAMENTAÇÃO

Regulamento que altera e retifica as normas técnicas de regulamentação estabelecidas no Regulamento Delegado (UE) 2022/1288 quanto ao conteúdo e à apresentação de informações no âmbito da divulgação dessas informações em documentos pré-contratuais e relatórios periódicos relativos a produtos financeiros que investem em atividades económicas sustentáveis do ponto de vista ambiental. O presente regulamento entra em vigor no terceiro dia seguinte ao da sua publicação.

Conselho da União Europeia ; Parlamento Europeu

Regulamento (UE) 2023/435 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 fev 2023

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. SÉRIE L

Luxemburgo 2023-02-28

P.1-27, A.66, Nº 63

GUERRA ; COESÃO ECONÓMICA E SOCIAL ; RECUPERAÇÃO ECONÓMICA ; SUSTENTABILIDADE ; POLÍTICA ENERGÉTICA ; CRESCIMENTO ECONÓMICO ; ESTADO MEMBRO ; UNIÃO EUROPEIA ; ENERGIA RENOVÁVEL ; FINANCIAMENTO SUSTENTÁVEL ; MEDIDA DE SALVAGUARDA ; POLÍTICA ECONÓMICA

Regulamento que altera o Regulamento (UE) 2021/241 no que diz respeito aos capítulos REPowerEU dos planos de recuperação e resiliência e que altera os Regulamentos (UE) nº 1303/2013, (UE) 2021/1060 e (UE) 2021/1755 e a Diretiva 2003/87/CE. O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.



BANCO DE PORTUGAL
EUROSISTEMA

Lista das Instituições de Crédito, Sociedades Financeiras, Instituições de Pagamento e Instituições de Moeda Eletrónica registadas no Banco de Portugal em 31/12/2022 (Atualização)

A divulgação da presente lista tem por objetivo atualizar a “Lista das Instituições de Crédito, Sociedades Financeiras, Instituições de Pagamento e Instituições de Moeda Eletrónica registadas no Banco de Portugal em 31/12/2022”, e respeita às modificações ocorridas durante o mês de fevereiro de 2023.

Lista das Instituições de Crédito, Sociedades Financeiras, Instituições de Pagamento e Instituições de Moeda Eletrónica (Atualização)

Novos registos

Código

INSTITUIÇÕES DE CRÉDITO COM SEDE NA U.E. - LIVRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

3572 **CHINA MERCHANTS BANK (EUROPE) S.A.**

20, BOULEVARD ROYAL

L-2449

LUXEMBOURG

LUXEMBURGO

INSTITUIÇÕES DE PAGAMENTO COM SEDE NA U.E. - LIVRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

5881 **GLOBAL PAYMENT SYSTEMS, SOCIEDAD LIMITADA**

CALLE BAILÉN, 71 MARTOS

23600

JAEN

ESPAÑA

5880 **SGM FOREIGN EXCHANGE MALTA LIMITED**

171, OLD BAKERY STREET

VLT 1455

VALLETTA

MALTA

INSTITUIÇÕES DE MOEDA ELETRÓNICA COM SEDE NA U.E. - LIVRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

8055 **JUNI TECHNOLOGY AB**

MASTHAMNSGATAN 21

413 28

GOTHENBURG

SUÉCIA

Lista das Instituições de Crédito, Sociedades Financeiras, Instituições de Pagamento e Instituições de Moeda Eletrónica (Atualização)

Alterações de registos

Código

BANCOS

65 **BEST - BANCO ELECTRÓNICO DE SERVIÇO TOTAL, SA**

RUA CASTILHO, 26 - 2º

1250-069 LISBOA

PORTUGAL

INSTITUIÇÕES DE CRÉDITO COM SEDE NA U.E. - LIVRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

9469 **INTESA SANPAOLO WEALTH MANAGEMENT**

48, RUE CHARLES MARTEL

L-2134 LUXEMBOURG

LUXEMBURGO

9599 **ODDO BHF CORPORATES & MARKETS AG**

BOCKENHEIMER LANDSTRASSE 10

60323 FRANKFURT

ALEMANHA

SUCURSAIS DE FILIAIS DE INSTITUIÇÕES DE CRÉDITO COM SEDE NA U.E.

279 **CAIXABANK PAYMENTS & CONSUMER, E.F.C., SA - SUCURSAL EM PORTUGAL**

AVENIDA FONTES PEREIRA DE MELO Nº 51, 1º ANDAR

1050-120 LISBOA

PORTUGAL

SUCURSAIS DE INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS COM SEDE NA U.E.

403 **UNION DE CRÉDITOS INMOBILIÁRIOS, S.A., ESTABLECIMIENTO FINANCIERO DE CRÉDITO (SOCIEDAD UNIPERSONAL) - SUCURSAL EM PORTUGAL**

AVENIDA ENG. DUARTE PACHECO, TORRE 1 - 10º

1070-101 LISBOA

PORTUGAL

Lista das Instituições de Crédito, Sociedades Financeiras, Instituições de Pagamento e Instituições de Moeda Eletrónica (Atualização)

INSTITUIÇÕES DE PAGAMENTO COM SEDE NA U.E. - LIVRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

5784 **UAB REMIT CHOICE LIMITED**

A. JUOZAPAVICIAUS STR. 9A-100A

LT-09311 VILNIUS

LITUÂNIA

INSTITUIÇÕES DE MOEDA ELETRÓNICA COM SEDE NA U.E. - LIVRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

7864 **KORONAPAY EUROPE LTD**

28 OKTOVRIOU STR., 359, WORLD TRADE CENTER, 5TH FLOOR

CY-3107 LIMASSOL

CHIPRE

Lista das Instituições de Crédito, Sociedades Financeiras, Instituições de Pagamento e Instituições de Moeda Eletrónica (Atualização)

Cancelamento de registos

Código

INSTITUIÇÕES DE MOEDA ELETRÓNICA COM SEDE NA U.E. - LIVRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

7730 **WARI PAY**

89-91, BOULEVARD NATIONAL

92250

LA GARENNE COLOMBES

FRANÇA

