

Regulamento Interno

Anexo V

Compilação das normas legais que estabelecem os principais deveres e garantias dos trabalhadores e dos membros do Conselho de Administração da CMVM

Capítulo I

Deveres dos Trabalhadores

Secção I

Deveres laborais gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

1. A CMVM e os seus trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2. Na execução do contrato de trabalho, devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

(Artigo 126.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro)

Artigo 2.º

Deveres dos trabalhadores)

1. Sem prejuízo de outras obrigações, os trabalhadores da CMVM devem:
 - a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a CMVM, com urbanidade e probidade;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2. O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

(Artigo 128.º do Código do Trabalho)

Artigo 3.º

Limites ao dever de obediência

1. Os funcionários e agentes do Estado e das demais entidades públicas são responsáveis civil, criminal e disciplinarmente pelas ações ou omissões praticadas no exercício das suas funções e por causa desse exercício de que resulte violação dos direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos, não dependendo a ação ou procedimento, em qualquer fase, de autorização hierárquica.

2. É excluída a responsabilidade do funcionário ou agente que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, se previamente delas tiver reclamado ou tiver exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.

3. Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

(Artigo 271.º da Constituição da República Portuguesa)

Artigo 4.º

Garantias do trabalhador

- 1. É proibido ao empregador:
 - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
 - e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

(Artigo 129º do Código do Trabalho)

Artigo 5.º

Obrigações gerais no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho

1. Constituem obrigações do trabalhador:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
 - b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;
 - c) Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar ativamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;
 - e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
 - f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.
2. O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3. As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem as obrigações gerais do empregador, tal como se encontram definidas no artigo 15.º.

4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

5. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no n.º 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

(Artigo 17º da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto)

Artigo 6.º

Assédio

1. É proibida a prática de assédio.

2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de pressão, perseguição ou discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

(Artigo 29.º do Código do Trabalho)

Secção II

Deveres administrativos

Artigo 7.º

Princípio da igualdade

Nas suas relações com os particulares, a Administração Pública deve reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem,

religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

(Artigo 6º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro)

Artigo 8.º

Princípio da proporcionalidade

1. Na prossecução do interesse público, a Administração Pública deve adotar os comportamentos adequados aos fins prosseguidos.

2. As decisões da Administração que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

(Artigo 7º do Código do Procedimento Administrativo)

Artigo 9.º

Princípio da boa-fé

1. No exercício da atividade administrativa e em todas as suas formas e fases, a Administração Pública e os particulares devem agir e relacionar-se segundo as regras da boa-fé.

2. No cumprimento do disposto no número anterior, devem ponderar-se os valores fundamentais do Direito relevantes em face das situações consideradas, e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

(Artigo 10º do Código do Procedimento Administrativo)

Artigo 10.º

Princípio da colaboração com os particulares

1. Os órgãos da Administração Pública devem atuar em estreita colaboração com os particulares, cumprindo-lhes, designadamente, prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.

2. A Administração Pública é responsável pelas informações prestadas por escrito aos particulares, ainda que não obrigatórias

(Artigo 11º do Código do Procedimento Administrativo)

Artigo 11.º

Prestação imediata de serviços e dever de recibo

1. Sempre que a natureza do serviço solicitado pelo cidadão o permita, a sua prestação deve ser efetuada no momento.

2. Os interessados podem exigir recibo comprovativo da entrega dos documentos apresentados.

(Artigo 8.º e 19.º do Decreto-lei n.º 135/99, de 22 de abril, que estabelece medidas de modernização administrativa, e Artigos 62.º e 106.º do Código do Procedimento Administrativo)

Artigo 12.º

Prioridades no atendimento

1. É dada prioridade ao atendimento a:

- a) Pessoas com deficiência ou incapacidade;
- b) Pessoas idosas;
- c) Grávidas; e
- d) Pessoas acompanhadas de crianças de colo.

2. Em caso de conflito de direitos de atendimento preferencial ou prioritário, o atendimento faz-se por ordem de chegada de cada titular do direito de atendimento preferencial ou prioritário.

3. Os portadores de convocatórias e os utentes com marcação prévia têm prioridade no atendimento junto do respetivo serviço público que as emitiu.

(Artigos 3º e 4º do Decreto-lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, que institui o atendimento prioritário, e Artigo 9.º do Decreto-lei n.º 135/99, de 22 de abril)

Artigo 13.º

Encaminhamento de utentes e correspondência

1. Toda a correspondência entregue em mão, em qualquer edifício afeto à CMVM, é obrigatoriamente recebida e encaminhada para os serviços respetivos pela unidade de receção.

2. Os trabalhadores da CMVM propõem, direta e oficiosamente, a remessa de toda a correspondência que lhes for indevidamente endereçada para as entidades e serviços competentes, informando os interessados.

3. Os trabalhadores da CMVM competentes procedem ao esclarecimento ou encaminhamento dos utentes que, presencialmente ou por telefone, lhes apresentem assuntos da competência de outros serviços ou entidades públicas.

(Artigo 12.º do Decreto-lei n.º 135/99, de 22 de abril)

Artigo 14.º

Obrigatoriedade de resposta

1. Toda a correspondência, designadamente sugestões, críticas ou pedidos de informação cujos autores se identifiquem, dirigida a qualquer serviço será objeto de análise e decisão, devendo ser objeto de resposta com a maior brevidade possível.

2. Sem prejuízo do disposto na lei, no prazo de 15 dias deve ser dada resposta na qual seja comunicada:

- a) A decisão final tomada sobre as questões suscitadas pelo autor da correspondência, quando a sua complexidade e a carga de trabalho do serviço não o impeçam;
- b) Informação intercalar sobre o estado em que se encontra a análise da comunicação apresentada; ou
- c) A rejeição liminar da comunicação apresentada, quando a lei assim o determine.

(Artigo 39.º do Decreto-lei n.º 135/99, de 22 de abril)

Secção III

Deveres de segredo

Artigo 15.º

Segredo profissional

1. Os órgãos da CMVM, os seus titulares, os trabalhadores da CMVM e as pessoas que lhe prestem, direta ou indiretamente, a título permanente ou ocasional, quaisquer serviços ficam sujeitos a segredo profissional sobre os factos e os elementos cujo conhecimento lhes advenha do exercício das suas funções ou da prestação de serviços, não podendo revelar nem utilizar em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa, as informações que tenham sobre esses factos ou elementos.

2. O dever de segredo mantém-se após a cessação das funções ou da prestação de serviços pelas pessoas a ele sujeitas.

(Artigo 354.º do Código dos Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei nº 486/99, de 13 de novembro)

Capítulo II

Incompatibilidades e Autorizações

Secção I

Atividades profissionais

Artigo 16.º

Atividade profissional e prestação e serviços

1. Os trabalhadores da CMVM não podem exercer outra atividade profissional ou prestar serviços de que resulte conflito de interesse com as suas funções na CMVM, com exceção da atividade de docente do ensino superior ou de investigação, se o conselho de administração o autorizar, nos termos do regulamento interno.

2. Os prestadores de serviços não podem manter qualquer vínculo ou relação contratual com entidades cuja atividade possa gerar conflito de interesses, designadamente quando se trate da prestação de serviços na área jurídica ou económico-financeira, cabendo ao conselho de administração aferir e acautelar a existência daquele conflito.

(Artigo 36.º, n.ºs 2 e 3, do Estatuto da CMVM)

Secção II

Operações sobre valores mobiliários

Artigo 17.º

Operações sobre valores mobiliários

1. Os trabalhadores da CMVM não podem, por conta própria ou por conta de outrem, direta ou indiretamente, realizar quaisquer operações sobre instrumentos financeiros ou celebrar, modificar ou extinguir qualquer contrato de intermediação financeira, salvo nos seguintes casos:

- a) Se as operações tiverem por objeto fundos públicos, fundos de poupança-reforma ou poupança-reforma-educação ou do mercado monetário; ou
- b) Se o conselho de administração, por escrito, o autorizar.

2. A autorização a que se refere a alínea b) do número anterior apenas é concedida se a realização das operações ou a celebração, a modificação ou a extinção dos contratos em causa não afetarem o normal funcionamento do mercado, não resultarem da utilização de informação confidencial a que o trabalhador tenha tido acesso em virtude do exercício das suas funções e se, em caso de venda, tiverem decorrido mais de seis meses desde a data da aquisição dos instrumentos financeiros a vender.

(Artigo 36.º, n.ºs 4 e 5, do Estatuto da CMVM)

Secção III

Intervenção em atos e dever de imparcialidade

Artigo 18.º

Casos de impedimento

1. Salvo o disposto no n.º 2, os titulares de órgãos da Administração Pública e os respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se

encontrem no exercício de poderes públicos, não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos:

- a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;
- b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios 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 ou gestores de negócios 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.

2. Excluem-se do disposto no número anterior:

- a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos;
- b) A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis;
- c) A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º.

3. Sob pena das sanções cominadas pelos n.ºs 1 e 3 do artigo 76.º, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas no n.º 1, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental.

(Artigo 69º do Código do Procedimento Administrativo)

Artigo 19.º

Arguição e declaração do impedimento

1. Quando se verifique causa de impedimento em relação a qualquer titular de órgão ou agente da Administração Pública, deve o mesmo comunicar desde logo o facto ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão colegial, consoante os casos.

2. Quando a causa de impedimento incidir sobre outras entidades que, sem a natureza daquelas a quem se refere o n.º 1, se encontrem no exercício de poderes públicos, devem as mesmas comunicar desde logo o facto a quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.

3. Até ser proferida a decisão definitiva ou praticado o ato, qualquer interessado pode requerer a declaração do impedimento, especificando as circunstâncias de facto que constituam a sua causa.

4. Compete ao superior hierárquico ou ao presidente do órgão colegial conhecer da existência do impedimento e declará-lo, ouvindo, se considerar necessário, o titular do órgão ou agente.

5. Tratando-se do impedimento do presidente do órgão colegial, a decisão do incidente compete ao próprio órgão, sem intervenção do presidente.

6. O disposto nos n.ºs 3 a 5 aplica-se, com as necessárias adaptações, às situações referidas no n.º 2.

(Artigo 70.º do Código do Procedimento Administrativo)

Artigo 20.º

Efeitos da arguição do impedimento

1. O titular do órgão ou agente ou outra qualquer entidade no exercício de poderes públicos devem suspender a sua atividade no procedimento, logo que façam a comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior ou tenham conhecimento do requerimento a que se refere o n.º 3 do mesmo preceito, até à decisão do incidente, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.

2. Os impedidos nos termos do artigo 69.º devem tomar todas as medidas que forem inadiáveis em caso de urgência ou de perigo, as quais carecem, todavia, de ratificação pela entidade que os substituir.

(Artigo 71.º do Código do Procedimento Administrativo)

Artigo 21.º

Efeitos da declaração do impedimento

1. Declarado o impedimento, é o impedido imediatamente substituído no procedimento pelo respetivo suplente, salvo se houver avocação pelo órgão competente para o efeito.

2. Tratando-se de órgão colegial, se não houver ou não puder ser designado suplente, o órgão funciona sem o membro impedido.

(Artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo)

Artigo 22.º

Fundamento da escusa e suspeição

1. Os titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente:

- a) Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios 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 titular do órgão ou agente, 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 ou contrato;
- c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;
- d) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
- e) Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, 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.

2. Com fundamento semelhante, pode qualquer interessado na relação jurídica procedimental deduzir suspeição quanto a titulares de órgãos da Administração Pública, respetivos agentes ou outras entidades no exercício de poderes públicos que intervenham no procedimento, ato ou contrato.

(Artigo 73.º do Código do Procedimento Administrativo)

Capítulo III

Responsabilidade

Artigo 23.º

Responsabilidade em geral

1. Os membros dos órgãos da CMVM e os seus trabalhadores respondem civil, criminal, disciplinar e financeiramente pelos atos e omissões que pratiquem no exercício das suas funções, nos termos da Constituição e demais legislação aplicável.

2. A responsabilidade financeira é efetivada pelo Tribunal de Contas, nos termos da respetiva legislação.

3. Quando sejam demandados judicialmente por terceiros nos termos do n.º 1, os membros dos órgãos da CMVM e os seus trabalhadores têm direito a apoio jurídico assegurado pela CMVM, sem prejuízo do direito de regresso desta nos termos gerais.

(Artigos 46º da Lei-Quadro das entidades administrativas de regulação económica (LQER), aprovada pela Lei nº 67/2013, de 28 de agosto, e 39º dos Estatutos da CMVM, aprovados pelo Decreto-Lei nº 5/2015, de 8 de janeiro)

Secção I

Responsabilidade laboral

Artigo 24.º

Sanções disciplinares

1. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3. A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4. Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5. A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 3 ou 4.

(Artigo 328.º do Código do Trabalho)

Artigo 25.º

Justa causa de despedimento

1. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- l) Reduções anormais de produtividade.

3. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

(Artigo 351.º do Código do Trabalho)

Secção II

Responsabilidade civil

Artigo 26.º

Responsabilidade civil

1. O Estado e as demais entidades públicas são civilmente responsáveis, em forma solidária com os titulares dos seus órgãos, funcionários ou agentes, por ações ou omissões praticadas no exercício das suas funções e por causa desse exercício, de que resulte violação dos direitos, liberdades e garantias ou prejuízo para outrem.

2. O Estado e as demais pessoas coletivas de direito público são exclusivamente responsáveis pelos danos que resultem de ações ou omissões ilícitas, cometidas com culpa leve, pelos titulares dos seus órgãos, funcionários ou agentes, no exercício da função administrativa e por causa desse exercício.

3. O exercício do direito de regresso, nos casos em que este se encontra previsto na presente lei, é obrigatório, sem prejuízo do procedimento disciplinar a que haja lugar.

4. A Administração Pública é responsável pelas informações prestadas por escrito aos particulares, ainda que não obrigatórias.

(Artigos 22º da Constituição, 3º, 6º e 8º do regime da responsabilidade civil extracontratual do estado e demais entidades públicas aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro e 11º, nº 2, do Código do Procedimento Administrativo)

Secção III

Responsabilidade criminal

Artigo 27.º

Recebimento indevido de vantagem

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem

patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3. Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

(Artigo 372º do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei nº 48/95, de 15 de março)

Artigo 28.º

Corrupção

1. O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

(Artigo 373º do Código Penal)

Artigo 29.º

Violação de segredo

Quem, sem consentimento, revelar segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias.

(Artigo 195.º do Código Penal)

Artigo 30.º

Violação de segredo por funcionário

1. O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

(Artigo 383.º do Código Penal)

Artigo 31.º

Violação de dever de segredo de justiça

1. Quem, independentemente de ter tomado contacto com o processo, ilegitimamente der conhecimento, no todo ou em parte, do teor de ato de processo penal que se encontre coberto por segredo de justiça, ou a cujo decurso não for permitida a assistência do público em geral, é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias, salvo se outra pena for cominada para o caso pela lei de processo.

2. Se o facto descrito no número anterior respeitar:

- a) A processo por contraordenação, até à decisão da autoridade administrativa; ou
- b) A processo disciplinar, enquanto se mantiver legalmente o segredo;

o agente é punido com pena de prisão até seis meses ou com pena de multa até 60 dias.

(Artigo 371.º do Código Penal)

Artigo 32.º

Crime de abuso de informação

1. Quem disponha de informação privilegiada:

- a) Devido à sua qualidade de titular de um órgão de administração, de direção ou de fiscalização de um emitente ou de titular de uma participação no respetivo capital; ou
- b) Em razão do trabalho ou do serviço que preste, com carácter permanente ou ocasional, a um emitente ou a outra entidade; ou
- c) Em virtude de profissão ou função pública que exerça; ou
- d) Que, por qualquer forma, tenha sido obtida através de um facto ilícito ou que suponha a prática de um facto ilícito;

e a transmita a alguém fora do âmbito normal das suas funções ou, com base nessa informação, negocie ou aconselhe alguém a negociar em valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros ou ordene a sua subscrição, aquisição, venda ou troca, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa.

2. Quem, nas circunstâncias previstas no número anterior, disponha de informação privilegiada e, com base nessa informação, ordene ou aconselhe alguém a ordenar, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, a modificação ou o cancelamento de ordem, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa.

(Artigo 378.º do Código dos Valores Mobiliários)

Artigo 33.º

Abuso de informação privilegiada relativa a licenças de emissão

1. Quem disponha de informação privilegiada:

- a) Devido à sua qualidade de titular de um órgão de administração, de direção ou de fiscalização de um participante no mercado de licenças de emissão ou de titular de uma participação no respetivo capital; ou
- b) Em razão do trabalho ou do serviço que preste, com carácter permanente ou ocasional, a um participante no mercado de licenças de emissão ou a outra entidade; ou
- c) Em virtude de profissão ou função pública que exerça; ou
- d) Que, por qualquer forma, tenha sido obtida através de um facto ilícito ou que suponha a prática de um facto ilícito;

e a transmita a alguém fora do âmbito normal das suas funções ou, com base nessa informação, negocie ou aconselhe alguém a negociar em leilões de licenças de emissão, em instrumentos financeiros relacionados com licenças de emissão ou produtos nelas baseados, ou apresente, altere ou cancele licitação que lhes diga respeito, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa.

(Artigo 378.º-A do Código dos Valores Mobiliários)

Capítulo IV **Conselho de Administração**

Artigo 34.º **Aplicação de regimes**

1. Aos membros do Conselho de administração são aplicáveis os anteriores regimes relativos a:

- a) Boa-fé e boa execução do contrato de trabalho;
- b) Assédio;
- c) Princípios gerais do Código do Procedimento Administrativo;
- d) Segredo profissional e segredo de justiça;
- e) Impedimentos, escusas e suspeições;
- f) Responsabilidade civil e criminal;
- g) Sanções administrativas;
- h) Abuso de informação e abuso de informação privilegiada relativa a licenças de emissão.

2. Aos membros do Conselho de Administração é aplicável o regime de incompatibilidade e impedimentos estabelecidos para os titulares de altos cargos públicos, aprovado pela Lei nº 52/2019, de 31 de julho.

3. É ainda aplicável aos membros do Conselho de Administração o impedimento superveniente, também aplicável a quem exerce cargos de dirigente ou equiparado na CMVM,

de estabelecer qualquer vínculo ou relação contratual com as empresas, grupos de empresas ou outras entidades destinatárias da atividade da respetiva entidade reguladora durante um período de 2 anos após cessação do mandato.

(artigos 19º, nº 2 da LQER, e 16º, nº4 e 36º, nº6 do Estatuto da CMVM)

Artigo 35.º

Estatuto dos membros

1. Os membros do conselho de administração não podem, no exercício nas suas funções e nos termos da lei, receber ou solicitar orientações ou determinações do Governo ou de qualquer outra entidade, nem ser destituídos fora das circunstâncias expressamente previstas nos presentes estatutos.

2. Os membros do conselho de administração exercem as suas funções em regime de exclusividade, não podendo:

- a) Ser titulares de órgãos de soberania, das regiões autónomas ou do poder local, nem exercer qualquer outra função pública ou atividade profissional, salvo as atividades de docente ou de investigação, desde que não sejam remuneradas e sejam previamente comunicadas ao conselho de administração;
- b) Manter, direta ou indiretamente, qualquer vínculo ou relação contratual, remunerada ou não, com empresas, grupos de empresas ou outras entidades destinatárias da atividade da entidade reguladora ou deter quaisquer participações sociais ou interesses nas empresas, grupos de empresas ou outras entidades destinatárias da atividade da CMVM;
- c) Manter, direta ou indiretamente, qualquer vínculo ou relação contratual, remunerada ou não, com outras entidades cuja atividade possa colidir com as suas atribuições e competências;
- d) Realizar, diretamente ou por interposta pessoa, operações sobre instrumentos financeiros, salvo tratando-se de fundos públicos, de fundos de poupança-reforma ou do exercício de direitos inerentes a instrumentos ou produtos financeiros previamente adquiridos.

3. Os membros do conselho de administração que à data da sua nomeação sejam titulares de instrumentos financeiros devem aliená-los antes do início de funções ou declarar, por escrito, a sua existência ao conselho de administração, só os podendo alienar com autorização do membro do Governo responsável pela área das finanças.

4. Em tudo o que não esteja especificamente regulado nos presentes estatutos, os membros do conselho de administração ficam sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos estabelecido para os titulares de altos cargos públicos.

(Artigos 1º, nº 5 e 16º do Estatuto da CMVM)

Artigo 36.º

Dever de Reserva

1. Os membros do conselho de administração não podem fazer declarações ou comentários sobre processos em curso ou questões concretas relativas a entidades sobre os quais atua a respetiva entidade reguladora, salvo para defesa da honra ou para a realização de outro interesse legítimo.

2. Não são abrangidas pelo dever de reserva as declarações relativas a processos já concluídos, bem como a prestação de informações que visem a realização de direitos ou interesses legítimos, nomeadamente o do acesso à informação.

(Artigos 18º da LQER e 18º, nº 3, b) do Estatuto da CMVM)

Artigo 37.º

Deveres enquanto empregador

1. O empregador deve, nomeadamente:
 - a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
 - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
 - i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
 - j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
 - k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2. Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

(Artigo 127.º do Código do Trabalho)

Artigo 38.º

Responsabilidade dos membros

1. Os membros do conselho de administração são solidariamente responsáveis pelos atos praticados no exercício das suas funções.

2. São isentos de responsabilidade os membros que, tendo estado presentes na reunião em que foi tomada a deliberação, tiverem votado contra, em declaração registada na respetiva ata, bem como os membros ausentes que tenham declarado por escrito o seu desacordo, que igualmente é registado na ata

(Artigo 24º da LQER)

Lisboa, 17 de junho de 2021

O Conselho de Administração