



INSTITUTO DE SEGUROS DE PORTUGAL

Anexo I

Código de Conduta dos trabalhadores e membros do conselho directivo do Instituto de Seguros de Portugal

I – Objecto

1. O presente Código de Conduta estabelece linhas de orientação em matéria de ética profissional para todas as pessoas que mantêm vínculos laborais, quer de carácter permanente, quer temporário, com o Instituto de Seguros de Portugal (ISP), ou que exercem funções como membros do seu conselho directivo.
2. O presente Código de Conduta constitui igualmente uma referência quanto ao padrão de conduta exigível a quem exerce funções no ISP no seu relacionamento com terceiros.
3. O presente Código de Conduta não prejudica os deveres jurídicos e incompatibilidades legais que impendem sobre os seus destinatários, designadamente os inerentes ao vínculo laboral ou ao exercício do cargo em órgão de direcção de um instituto público, bem como os que resultam do Estatuto do ISP, designadamente, o dever de sigilo profissional e a proibição de prestação de trabalho ou outros serviços, remunerados ou não, a empresas sujeitas à supervisão do ISP, e o exercício de actividades de mediação de seguros.



INSTITUTO DE SEGUROS DE PORTUGAL

II- Princípios Gerais

4. Os trabalhadores e os membros do conselho directivo do ISP estão exclusivamente afectos ao serviço do interesse público que cabe a este Instituto prosseguir, devendo observar, no desempenho das suas funções, os valores fundamentais e os princípios da actividade administrativa consagrados na Constituição e na lei, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, transparência e boa fé, por forma a assegurar a integridade, a independência, a credibilidade e a eficácia no exercício das competências que lhe estão cometidas.



III – Relações Internas

5. Os destinatários do presente Código de Conduta devem desempenhar as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, assegurando o cumprimento das instruções e o respeito dos canais hierárquicos apropriados, e a transparência, cortesia e respeito no trato com todos os intervenientes.
6. A não comunicação de informações que possam afectar o resultado e a eficácia da actuação do ISP, bem como o fornecimento de informações falsas, inexactas ou exageradas, a recusa de colaboração e a demonstração de uma atitude de obstrução, são contrárias à lealdade esperada para com o ISP.
7. Os destinatários do presente Código de Conduta devem respeitar, proteger e não fazer uso ou permitir a utilização abusiva por terceiros do património do ISP, bem como adoptar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas deste Instituto, a fim de permitir uma maior eficácia na gestão dos recursos disponíveis.



IV – Relações com o exterior

A) Independência

8. Em todos os contactos com o exterior os destinatários do presente Código de Conduta devem contribuir para o reforço do princípio de independência do ISP.
9. Para o efeito do número anterior, os destinatários do presente Código de Conduta não devem solicitar ou aceitar instruções de qualquer autoridade pública, organização, entidade privada ou pessoa alheia ao ISP, excepto no que decorre estritamente dos poderes de tutela do Ministro das Finanças ou de outros imperativos legais.
10. Nos termos do disposto nas normas internas em vigor, os trabalhadores do ISP, no exercício de uma actividade profissional própria, não podem, salvo autorização expressa do conselho directivo, em caso algum intervir, seja a que título, em processo em que sejam partes interessadas empresas ou entidades sujeitas à sua supervisão.
11. O respeito pelo princípio da independência é incompatível com o recebimento de quaisquer remunerações, de carácter pecuniário ou outro, pelo exercício de uma actividade externa realizada em nome do ISP ou enquanto trabalhador do ISP, com excepção de ofertas que representem uma demonstração normal de cortesia e de mero valor simbólico ou quando tal seja expressamente acordado entre o ISP e a entidade organizadora.
12. O respeito pelo princípio da independência é ainda incompatível com a solicitação, ou aceitação de, ofertas ou benefícios que excedam um mero valor simbólico ou de convites para participação em eventos sociais, culturais e desportivos, por entidade sujeita a supervisão ou entidade que forneça ou possa vir a fornecer bens ou serviços ao ISP, que pelo seu custo, carácter reiterado ou exclusivo, possam conduzir os envolvidos ou um terceiro a razoavelmente presumir que a independência está ameaçada.

B) Conflito de interesses

13. Os destinatários do presente Código de Conduta devem evitar incorrer em qualquer situação de conflito de interesses que possa conduzir um terceiro a razoavelmente presumir existir um risco para a objectividade e imparcialidade da sua actuação, mesmo que efectivamente tal não suceda.
14. Independentemente das situações que, de acordo com o Código do Procedimento Administrativo, fundamentam casos de impedimento, escusa ou suspeição, os conflitos de interesses podem resultar nomeadamente de:



- a) Interesse financeiro não despiçando directo ou indirectamente, pelo próprio ou pelo respectivo cônjuge ou pessoa em condição equiparada à de cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral, numa entidade sujeita à supervisão ou entidade que forneça ou possa vir a fornecer bens ou serviços ao ISP;
 - b) Exercício de funções por cônjuge ou pessoa em condição equiparada à de cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral enquanto membro de órgão de administração, gestão, direcção ou gerência numa entidade sujeita à supervisão ou entidade que forneça ou possa vir a fornecer bens ou serviços ao ISP;
 - c) Relações comerciais com uma entidade sujeita à supervisão ou entidade que forneça ou possa vir a fornecer bens ou serviços ao ISP, designadamente quando exista qualquer tratamento preferencial ou uma situação de conflito;
 - d) Exercício prévio de funções, independentemente do tipo de vínculo, em entidade sujeita à supervisão ou entidade que forneça ou possa vir a fornecer bens ou serviços ao ISP ou negociações relativas a perspectivas de emprego ou aceitação de cargos numa dessas entidades;
 - e) Qualquer outra situação pessoal da qual casuisticamente possa resultar vantagem para o próprio, o seu cônjuge ou pessoa em condição equiparada à de cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral, e que conflitue com os deveres profissionais.
15. No caso de o destinatário se encontrar em qualquer das situações descritas no número anterior deve reportar a situação ao respectivo superior hierárquico, ou ao conselho directivo, tratando-se dos seus próprios membros ou dos dirigentes que dependem directamente deste órgão.
16. A informação prevista no número anterior é prestada a título confidencial e só pode ser utilizada se tal for exigido para a gestão de um conflito de interesses potencial ou actual ou para efeitos de eventual procedimento disciplinar.
17. Sempre que a situação seja considerada materialmente relevante pelo respectivo superior hierárquico, ou pelo conselho directivo, conforme os casos, a pessoa que se encontre numa situação de potencial ou actual conflito de interesses encontra-se impedida de participar no processo instrutório, na decisão ou respectiva execução que afecte a entidade envolvida, sem prejuízo dos impedimentos gerais resultantes do Código do Procedimento Administrativo.

C) Contactos com o exterior

18. Todos os contactos com o exterior devem respeitar os princípios de eficiência, correcção técnica e cortesia.



INSTITUTO DE SEGUROS DE PORTUGAL

19. Nos contactos com entidades sujeitas à supervisão, com outros organismos públicos ou com o público em geral não deve ser reflectida qualquer opinião pessoal, mas a posição institucional do ISP, se esta já estiver definida. Se esta não tiver sido ainda definida e apenas quando absolutamente necessário, pode ser adiantada uma opinião profissional pessoal, mas preservando sempre uma eventual posição posterior do ISP sobre a matéria.
20. Nos contactos com os meios de comunicação social e no que respeita a matérias que se integrem nas atribuições do ISP, salvo a pedido do conselho directivo ou mediante sua autorização expressa, não devem ser concedidas entrevistas ou fornecidas informações que não estejam acessíveis ao público em geral.
21. Ninguém deve explorar ou parecer explorar em seu proveito pessoal a menção ao exercício de função ou de cargo no ISP.



INSTITUTO DE SEGUROS DE PORTUGAL

Anexo II

DEVERES JURÍDICOS

DEVERES JURÍDICOS.....	1
I - DEVERES JURÍDICOS GERAIS	1
1. Deveres laborais gerais	1
2. Deveres decorrentes do exercício da função administrativa.....	3
3. Incompatibilidades e autorizações	6
4. Sanções	8
5. Responsabilidade	10
5.1. Responsabilidade Civil.....	10
5.2. Responsabilidade Penal	10
II - DEVERES JURÍDICOS ESPECÍFICOS	16

I - DEVERES JURÍDICOS GERAIS

1. Deveres laborais gerais

(Disposições do Código do Trabalho)

Artigo 119.º

(Princípio geral)

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

(...)

Artigo 121.º

(Deveres do trabalhador)

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;



- d)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e)* 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;
- f)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Artigo 123.º

(Princípio geral)

(...)

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

(...)

Artigo 274.º

(Obrigações gerais do trabalhador)

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção



colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f*) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2. Deveres decorrentes do exercício da função administrativa

Artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa

(Princípios fundamentais)

1 — A Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

2 — Os órgãos e agentes administrativos estão subordinados à Constituição e à lei e devem actuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.

Artigo 269.º da Constituição da República Portuguesa

(Regime da função pública)



INSTITUTO DE SEGUROS DE PORTUGAL

1 — No exercício das suas funções, os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.

2 — (...)

3 — (...)

4 — Não é permitida a acumulação de empregos ou cargos públicos, salvo nos casos expressamente admitidos por lei.

5 — A lei determina as incompatibilidades entre o exercício de empregos ou cargos públicos e o de outras actividades.

Artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo

(Princípio da legalidade)

1 — Os órgãos da Administração Pública devem actuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes sejam atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos poderes lhes forem conferidos.

(...)

Artigo 4.º do Código do Procedimento Administrativo

(Princípio da prossecução do interesse público e da protecção dos direitos e interesses dos cidadãos)

Compete aos órgãos administrativos prosseguir o interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 5.º do Código do Procedimento Administrativo

(Princípios da igualdade e da proporcionalidade)

1 — 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 nenhum administrado em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

2 — As decisões da Administração que colidam com direitos subjectivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afectar essas posições em termos adequados e proporcionais aos objectivos a realizar.

Artigo 6.º do Código do Procedimento Administrativo

(Princípio da justiça e da imparcialidade)



No exercício da sua actividade, a Administração Pública deve tratar de forma justa e imparcial todos os que com ela entrem em relação.

Artigo 6.º-A do Código do Procedimento Administrativo

(Princípio da boa fé)

1 — No exercício da actividade 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 nos números anteriores, devem ponderar-se os valores fundamentais do direito, relevantes em face das situações consideradas, e, em especial:

- a) A confiança suscitada na contraparte pela actuação em causa;
- b) O objectivo a alcançar com a actuação empreendida.

Artigo 7.º do Código do Procedimento Administrativo

(Princípio da colaboração da Administração com os particulares)

1 — Os órgãos da Administração Pública devem actuar em estreita colaboração com os particulares, procurando assegurar a sua adequada participação no desempenho da função administrativa, cumprindo-lhes, designadamente:

- a) Prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam;
- b) Apoiar e estimular as iniciativas dos particulares 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 37.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril

(Sugestões dos funcionários)

1 — Os funcionários e agentes, no normal exercício das funções e como demonstração do seu empenho na gestão dos serviços públicos, devem apresentar sugestões susceptíveis de melhorar o funcionamento e a qualidade dos serviços a que pertencem.

2 — Sempre que as sugestões sejam apresentadas por escrito e incluam um programa de acção, devem ser avaliadas pelos dirigentes máximos no sentido da viabilidade da sua aplicação.

3 — Se os programas propostos forem aprovados e implantados, o funcionário ou agente pode beneficiar da frequência de um curso de especialização ou bolsa de estudo na respectiva área de intervenção.

4 — Se a natureza da proposta apresentada evidenciar mérito, embora não justifique as acções referidas no número anterior, o funcionário ou agente tem direito a um louvor do dirigente máximo do serviço, que constará para todos os efeitos legais, do seu processo individual.



3. Incompatibilidades e autorizações

Artigo 44.º do Código do Procedimento Administrativo

(Casos de impedimento)

1 — Nenhum titular de órgão ou agente da Administração Pública pode intervir em procedimento administrativo ou em acto ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública nos seguintes casos:

- a)* Quando nele tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa;
- b)* Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nele tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem viva em economia comum;
- c)* Quando, por si ou como representante de outra pessoa, tenha 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 tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre questão a resolver;
- e)* Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem viva em economia comum;
- f)* Quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha recta esteja intentada acção judicial proposta por interessado ou pelo respectivo cônjuge;
- g)* 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 as intervenções que se traduzam em actos de mero expediente, designadamente actos certificativos.

Artigo 45.º do Código do Procedimento Administrativo

(Arguição e declaração do impedimento)

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

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

3 — 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.



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

Artigo 46.º do Código do Procedimento Administrativo

(Efeitos da arguição do impedimento)

1 — O titular do órgão ou agente deve suspender a sua actividade no procedimento logo que faça a comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior ou tenha conhecimento do requerimento a que se refere o n.º 2 do mesmo preceito, até à decisão do incidente, salvo ordem em contrário do respectivo superior hierárquico.

2 — Os impedidos nos termos do artigo 44.º deverão tomar todas as medidas que forem inadiáveis em caso de urgência ou de perigo, as quais deverão ser ratificadas pela entidade que os substituir.

Artigo 47.º do Código do Procedimento Administrativo

(Efeitos da declaração do impedimento)

1 — Declarado o impedimento do titular do órgão ou agente, será o mesmo imediatamente substituído no procedimento pelo respectivo substituto legal, salvo se o superior hierárquico daquele resolver avocar a questão.

2 — Tratando-se de órgão colegial, se não houver ou não puder ser designado substituto, funcionará o órgão sem o membro impedido.

Artigo 48.º do Código do Procedimento Administrativo

(Fundamento da escusa e suspeição)

1 — O titular de órgão ou agente deve pedir dispensa de intervir no procedimento quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da rectidão da sua conduta e, designadamente:

- a) Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele ou do seu cônjuge;
- b) Quando o titular do órgão ou agente ou o seu cônjuge, ou algum parente ou afim na linha recta, for credor ou devedor de pessoa singular ou colectiva com interesse directo no procedimento, acto 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, parente ou afim na linha recta;
- d) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente ou o seu cônjuge e a pessoa com interesse directo no procedimento, acto ou contrato.



2 — Com fundamento semelhante e até ser proferida decisão definitiva, pode qualquer interessado opor suspeição a titulares de órgãos ou agentes que intervenham no procedimento, acto ou contrato.

Artigo 49.º do Código do Procedimento Administrativo

(Formulação do pedido)

1 — Nos casos previstos no artigo anterior, o pedido deve ser dirigido à entidade competente para dele conhecer, indicando com precisão os factos que o justifiquem.

2 — O pedido do titular do órgão ou agente só será formulado por escrito quando assim for determinado pela entidade a quem for dirigido.

3 — Quando o pedido seja formulado por interessados no procedimento, acto ou contrato, será sempre ouvido o titular do órgão ou o agente visado.

Artigo 50.º do Código do Procedimento Administrativo

(Decisão sobre a escusa ou suspeição)

1 — A competência para decidir da escusa ou suspeição defere-se nos termos referidos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 45.º

2 — A decisão será proferida no prazo de oito dias.

3 — Reconhecida procedência ao pedido, observar-se-á o disposto nos artigos 46.º e 47.º

Artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo

(Sanção)

1 — Os actos ou contratos em que tiverem intervindo titulares de órgão ou agentes impedidos são anuláveis nos termos gerais.

2 — A omissão do dever de comunicação a que alude o artigo 45.º, n.º 1, constitui falta grave para efeitos disciplinares.

4. Sanções

Artigo 366.º do Código do Trabalho

(Sanções disciplinares)

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 368.º, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- 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 qualquer indemnização ou compensação

Artigo 396.º do Código do Trabalho

(Justa causa de despedimento)

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

2 — Para 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 se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b)* Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c)* Provação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e)* Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g)* Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- b)* Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i)* Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j)* Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m)* Reduções anormais de produtividade.



5. Responsabilidade

Artigo 271.º da Constituição da República Portuguesa

(Responsabilidade dos funcionários e agentes)

1— Os funcionários e agentes do Estado e das demais entidades públicas são responsáveis civil, criminal e disciplinarmente pelas acções 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 acção ou procedimento, em qualquer fase, de autorização hierárquica.

2 — É excluída a responsabilidade do funcionário ou agente que actue 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.

4 — A lei regula os termos em que o Estado e as demais entidades públicas têm direito de regresso contra os titulares dos seus órgãos, funcionários e agentes.

5.1. Responsabilidade Civil

Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 48.051 de 21-11-1967

1 — Os titulares dos órgãos e agentes administrativos do Estado e demais pessoas colectivas públicas respondem civilmente perante terceiros pela prática de actos ilícitos que ofendam os direitos destes ou as disposições legais destinadas a proteger os seus interesses, se tiverem excedido os limites das suas funções ou se, no desempenho destas e por sua causa, tiverem procedido dolosamente.

(...)

5.2. Responsabilidade Penal

(disposições do Código Penal)

Artigo 195.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 196.º

(Aproveitamento indevido de segredo)

Quem, sem consentimento, se aproveitar de segredo relativo à actividade comercial, industrial, profissional ou artística alheia, de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte, e provocar deste modo prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 358.º

(Usurpação de funções)

Quem:

- a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar actos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade;
- b) Exercer profissão ou praticar acto próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou
- c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções;

é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 371.º

(Violação de segredo de justiça)

1 — Quem ilegítimamente der conhecimento, no todo ou em parte, do teor de acto 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 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, salvo se outra pena for cominada para o caso pela lei do processo.

2 — Se o facto descrito no número anterior respeitar:

- a) A processo por contra-ordenação, 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 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 386.º

(Conceito de funcionário)

1 — Para efeito da lei penal a expressão funcionário abrange:

- a) O funcionário civil;
- b) O agente administrativo; e



- c)* Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma actividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional, ou, nas mesmas circunstâncias, desempenhar funções em organismos de utilidade pública ou nelas participar.

2 — Ao funcionário são equiparados os gestores, titulares dos órgãos de fiscalização e trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos.

3 — São ainda equiparadas ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 372.º a 374.º:

- a)* Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados da União Europeia, independentemente da nacionalidade e residência;
- b)* Os funcionários nacionais de outros Estados-Membros da União Europeia, quando a infracção tiver sido cometida, total ou parcialmente, em território português;
- c)* Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro, quando a infracção tiver sido cometida, total ou parcialmente, em território português.

4 — A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.

Artigo 372.º

(Corrupção passiva para acto ilícito)

1 — O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

2 — Se o agente, antes da prática do facto, voluntariamente repudiar o oferecimento ou a promessa que aceitara, ou restituir a vantagem, ou, tratando-se de coisa fungível, o seu valor, é dispensado de pena.

3 — A pena é especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura de outros responsáveis.

Artigo 373.º

(Corrupção passiva para acto lícito)

1 — O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer acto ou omissão não contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.



2 — Na mesma pena incorre o funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial de pessoa que perante ele tenha tido, tenha ou venha a ter qualquer pretensão dependente do exercício das suas funções públicas.

3 — É correspondentemente aplicável o disposto na alínea *b)* do artigo 364.^{o(1)} e nos n.ºs 3 e 4 do artigo anterior.

Artigo 374.º

(Corrupção activa)

1 — Quem por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim indicado no artigo 372.º, é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos.

2 — Se o fim for o indicado no artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 — É correspondentemente aplicável o disposto na alínea *b)* do artigo 364.º

Artigo 375.º

(Peculato)

1 — O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 — Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea *c)* do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 — Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º

(Peculato de uso)

1 — O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios aqueles a que se destinem, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

¹ Atenuação especial e dispensa da pena em crimes contra a realização da justiça.



2 — Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

(Participação económica em negócio)

1 — O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 — O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 — A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Artigo 378.º

(Violação de domicílio por funcionário)

O funcionário que, abusando dos poderes inerentes às suas funções, praticar o crime previsto no n.º 1 do artigo 190.º⁽²⁾, ou violar o domicílio profissional de quem, pela natureza da sua actividade, estiver vinculado ao dever de sigilo, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

Artigo 379.º

(Concussão)

1 — O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

² Violação de domicílio.



2 — Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 380.º

(Emprego de força pública contra a execução da lei ou de ordem legítima)

O funcionário que, sendo competente para requisitar ou ordenar emprego da força pública, requisitar ou ordenar este emprego para impedir a execução de lei, mandado regular da justiça ou ordem legítima de autoridade pública, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 381.º

(Recusa de cooperação)

O funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 382.º

(Abuso de poder)

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 383.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 3 anos ou com pena de multa.

2 — O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respectivo serviço ou de queixa do ofendido.



Artigo 385.º

(Abandono de funções)

O funcionário que ilegitimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

II - DEVERES JURÍDICOS ESPECÍFICOS

Artigo 34.º do Estatuto do ISP⁽³⁾

(Regime geral)

1 — O pessoal do ISP rege-se pelas normas aplicáveis ao contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto no presente Estatuto e no regulamento interno e demais regulamentos do ISP.

(...)

Artigo 35.º do Estatuto do ISP

(Estatuto)

(...)

3 — Salvo por designação do ISP e para prossecução dos seus fins, os trabalhadores do ISP não podem prestar trabalho ou outros serviços, remunerados ou não, a empresas sujeitas à sua supervisão, nem exercer actividades de mediação de seguros.

Artigo 39.º

(Segredo profissional)

1 — Os membros dos órgãos do ISP, os trabalhadores eventuais ou permanentes do seu quadro de pessoal, bem como as pessoas ou entidades, públicas ou privadas, que lhe prestem, a título permanente ou ocasional, quaisquer serviços ficam sujeitos, nos termos dos artigos 158.º a 162.º do Decreto-Lei n.º 94-B/98, de 17 de Abril, e do presente Estatuto, a segredo profissional sobre os factos cujo conhecimento lhes advenha do exercício das suas funções ou da prestação dos serviços referidos e, seja qual for a finalidade, não poderão divulgar, nem utilizar, em proveito próprio ou alheio, directamente ou por interposta pessoa, o conhecimento que tenham desses factos.

³ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/2001, de 13 de Novembro.



2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o dever de segredo profissional manter-se-á ainda que as pessoas ou entidades a ele sujeitas nos termos do número anterior deixem de estar ao serviço do ISP.

3 — Sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal que dela resulte, a violação do dever de sigilo estabelecida no presente artigo, quando cometida por um membro dos órgãos do ISP ou pelo seu pessoal, implica para o infractor as sanções disciplinares correspondentes à sua gravidade, que poderão ir até à destituição ou à rescisão do respectivo contrato de trabalho, e quando praticada por pessoa ou entidade vinculada ao ISP por um contrato de prestação de serviços dará ao conselho directivo o direito de resolver imediatamente esse contrato.

Artigo 158.º do Decreto-Lei n.º 94-B/98, de 17 de Abril⁽⁴⁾

(Sigilo profissional)

1 — Os membros dos órgãos do Instituto de Seguros de Portugal, bem como todas as pessoas que nele exerçam ou tenham exercido uma actividade profissional, estão sujeitos ao dever de guardar sigilo dos factos cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente pelo exercício das suas funções.

2 — O dever de sigilo profissional referido no número anterior implica que qualquer informação confidencial recebida no exercício da actividade profissional não pode ser comunicada a nenhuma pessoa ou autoridade, excepto de forma sumária ou agregada e de modo que as empresas de seguros não possam ser individualmente identificadas.

3 — Sempre que uma empresa de seguros seja declarada em estado de falência ou que tenha sido decidida judicialmente a sua liquidação, as informações confidenciais que não digam respeito a terceiros implicados nas tentativas de recuperação da seguradora podem ser divulgadas no âmbito do processo.

⁴ Republicado pelo Decreto-Lei n.º 251/2003, de 14 de Outubro.