

## CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

O INESC – Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores (INESC) tem como missão e objetivos a gestão da atividade de investigação científica e desenvolvimento tecnológico, orientada para a prestação de serviços no campo da inovação tecnológica, e a colaboração, neste âmbito com organismos, empresas e instituições académicas ou outras.

Constituem atribuições do INESC, designadamente, a definição das linhas mestras da estratégia de atuação concertada das instituições de I&DT suas participadas, tendo em vista a gestão da diversidade e o aproveitamento de complementaridade e sinergias, a formação profissional qualificada nas suas áreas de intervenção, a prestação de serviços especializados às suas participadas de Lisboa, assim como a gestão do património imobiliário.

Assim, na prossecução da sua atividade, o INESC desenvolve relações privilegiadas com os seus associados e com as suas participadas e relações com outros parceiros, desde instituições de Ensino Superior, centros de investigação e de saber, entidades regulamentares, até às parcerias com setores da economia, empresas e clientes.

O presente Código visa estabelecer as regras de conduta e ética profissional que os colaboradores do INESC devem observar, quer no seu relacionamento interno, quer externamente com as entidades envolvidas à atividade da instituição, e inclusive no ciberespaço.

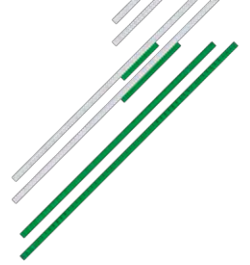
Para além da ética, constituem valores do INESC a confiança, a responsabilidade, a transparência, a inovação, a eficiência, a agilidade, promoção da educação e da formação, a responsabilidade social e a cooperação em todos os domínios.

Considera-se que os princípios e valores expostos e a sua prática são parte integrante da identidade e cultura da instituição, sendo fundamentais à sua afirmação como entidade de referência, socialmente responsável, e ao prosseguimento com sucesso dos seus objetivos estratégicos.

A inobservância das normas e práticas descritas neste Código de Ética e Conduta pode acarretar responsabilidades no plano disciplinar e no âmbito da legislação aplicável.

### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta abrange todo o universo de colaboradores do INESC, incluindo neste conceito dirigentes, trabalhadores contratados, investigadores e demais colaboradores, sempre que em situação de desenvolvimento de atividades, ou no exercício de funções, no INESC ou em sua representação.



Os membros da Comissão Executiva e do Conselho de Diretores assumem integralmente os princípios normativos constantes do presente Código de Conduta, considerando-se vinculados ao mesmo em tudo o que lhes possa ser aplicável.

Quando e na medida em que tal seja aplicável, podem ainda ser destinatários do Código de Conduta os clientes, fornecedores e outras entidades com quem o INESC interaja no desenvolvimento da sua atividade.

### **SALVAGUARDA DOS BENS PATRIMONIAIS E BOA GOVERNANÇA**

Todos os colaboradores devem assegurar a proteção e boa conservação dos bens e equipamentos que lhes estão adstritos, bem como do local de trabalho e instalações em que desenvolvem a atividade.

Os colaboradores devem igualmente cumprir os normativos e tomar todas as precauções para proteger a propriedade intelectual desenvolvida internamente, que representam um bem intangível de “saber e conhecimento” da instituição.

A atividade profissional deve ser exercida com zelo e segundo os princípios da boa governança, respeitando e visando cumprir os objetivos estratégicos e orçamentais, bem como os valores, procedimentos e políticas de gestão da instituição.

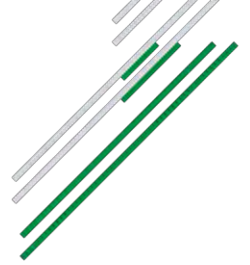
### **LEALDADE, INTEGRIDADE, CONDUTA ÉTICA**

Os colaboradores devem adotar uma postura de lealdade para com a instituição, pautando as suas ações de modo a preservar a sua boa imagem, interna e externa, de acordo com os padrões éticos e legais aplicáveis.

Neste contexto não são admissíveis as práticas tipificadas como de assédio, qualquer que seja a sua natureza (laboral, sexual ou moral). Nos termos da legislação do Código de Trabalho a prática de assédio é proibida, estando sujeita a contraordenação muito grave e responsabilidades de ordem penal. Eventuais casos devem ser de imediato denunciados ao Conselho de Diretores, de acordo com os procedimentos internos (“Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”) estabelecidos para a prevenção de tais práticas, conforme descritos no Anexo I – Prevenção e combate ao assédio no trabalho que, tendo sido assinado em 29 de setembro de 2017, passa a fazer parte integrante do presente documento.

São igualmente rejeitadas todas as formas de discriminação individual não compatíveis com a dignidade da pessoa humana, qualquer que seja a sua origem (nomeadamente de origem étnica ou social, género, idade, religião, deficiência física, ou orientação sexual).

O INESC incentiva o respeito e a cooperação entre os colaboradores, de modo a criar um ambiente interno favorável para o crescimento da sua atividade.



A posse de drogas ou armas ou objetos ilícitos não é permitida, de forma alguma no ambiente de trabalho, sendo considerada infração grave, sujeita às sanções disciplinares e penais aplicáveis, na legislação portuguesa

### **AMBIENTE DE TRABALHO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**

O INESC tem por responsabilidade proporcionar aos colaboradores um ambiente de trabalho que cumpre os requisitos em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no trabalho. Quaisquer situações anómalas devem ser prontamente reportadas ao órgão responsável dos Recursos Humanos.

No seu relacionamento interpessoal, os colaboradores devem contribuir para a manutenção do um bom clima de trabalho, adotando uma atitude baseada na cooperação, confiança e respeito mútuo.

### **RELACIONAMENTO COM CLIENTES, FORNECEDORES E ENTIDADES EXTERNAS**

A atuação dos colaboradores, junto dos clientes e entidades externas, deve basear-se na elevada competência e profissionalismo, com respeito pelos compromissos assumidos e visando sempre salvaguardar a boa imagem e a credibilidade da instituição.

Nas contratações externas de bens ou serviços devem adotar-se princípios de transparência e concorrência, respeitando-se os normativos legais a que a instituição está sujeita, designadamente os princípios estabelecidos no Código dos Contratos Públicos.

Os colaboradores devem abster-se de participar em processos de aquisição ou outros relativamente aos quais tenham conflitos de interesses (ver ponto 7).

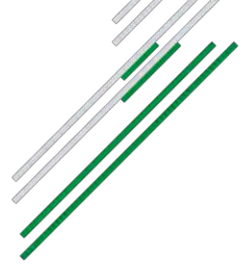
Não são igualmente admissíveis quaisquer práticas de suborno, ou o recurso e/ou aceitação de ofertas, de bens ou serviços, que visem, ou possam ser entendidas como visando, a obtenção de vantagens ilegítimas no prosseguimento de negócios ou nos relacionamentos externos da instituição.

Os colaboradores não devem efetuar transações ou prestações de serviços, de índole particular, com entidades com as quais o INESC tenha relações comerciais, exceto se forem de âmbito diferente e mediante informação e autorização prévia dos seus responsáveis hierárquicos, da Comissão Executiva ou do Conselho de Diretores.

Não se incluem na norma constante do parágrafo anterior eventuais prestações de serviços às entidades do Grupo INESC, aos seus Associados e consorciados e/ou outras entidades participadas por este universo.

### **CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL**

O INESC processa grandes quantidades de dados e informações de conteúdo sensível, sobre produtos,



sistemas ou soluções tecnológicas, muitas vezes protegidos por direitos de propriedade intelectual, direito à privacidade ou legislação sobre segurança nacional. Esses dados podem envolver quer as informações da própria instituição, quer de terceiros no âmbito das parcerias e consórcios estabelecidos com outras entidades de investigação e inovação, empresas, organismos públicos, Estados ou organizações internacionais.

A informação propriedade do INESC é um ativo de grande importância para a instituição, considerando-se ser um dever ético de todos os colaboradores salvaguardar e garantir a sua proteção e confidencialidade

Todos os colaboradores devem adotar uma atitude de reserva em relação aos factos e informações de que têm conhecimento, no exercício das suas funções, estando sujeitos ao dever de sigilo profissional, mesmo depois de cessarem as suas funções na instituição. A violação desta regra, além de ser prejudicial em termos concorrenciais, pode trazer graves consequências de índole da responsabilidade legal e penal, quer para a instituição quer para os próprios colaboradores.

Sempre que a instituição subscreva acordos de confidencialidade, com entidades parceiras, para o desenvolvimento de determinado projeto e, no âmbito dessa colaboração, receba e trate, dados sensíveis dessa outra entidade, os colaboradores do INESC, que participam no projeto, estão automaticamente abrangidos pelos mesmos deveres de confidencialidade.

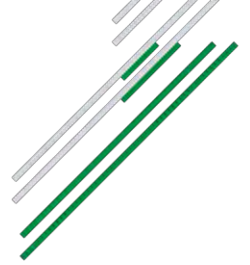
Os deveres de sigilo abrangem, igualmente, todos os dados pessoais (internos ou de terceiros) a que o colaborador tenha acesso, por motivo das suas funções, os quais só podem ser utilizados nos limites estritos das necessidades funcionais, sendo proibida, e suscetível de sanção legal, qualquer forma de divulgação ou transmissão ilícita dos mesmos.

Constituindo a integridade e confidencialidade dos dados pessoais um direito fundamental consagrado, legalmente, através do Regulamento Geral de Proteção de Dados, particular atenção deve ser dada, por todos os colaboradores, ao seu escrupuloso cumprimento.

Não estão abrangidas, nos princípios aqui enunciados, todas aquelas matérias referentes à instituição que, pela sua natureza, são de divulgação e conhecimento geral, devendo os colaboradores, em caso de dúvida, contactar o responsável hierárquico.

## **CONFLITOS DE INTERESSES**

Considera-se que pode existir um conflito de interesse sempre que um colaborador esteja em posição de intervir ou influenciar uma determinada ação, cujo resultado possa envolver um interesse próprio ou alheio à instituição, quer de forma direta ou indireta (designadamente por intermédio de organizações em que esteja envolvido, ou em que existam laços de parentesco ou afinidade).



De uma maneira geral os colaboradores devem abster-se de participar em ações ou processo de decisão que envolvam conflitos de interesses, devendo sempre comunicar ao responsável hierárquico e/ou à Comissão Executiva ou ao Conselho de Diretores as situações em que existam, potencialmente, esse tipo de ligações.

Não é também admissível o exercício de funções pelos colaboradores, fora do INESC, integrando atividades que possam, de algum modo, colidir ou interferir com os interesses e objetivos da instituição. Em caso de dúvida, as situações devem ser comunicadas e submetidas, a prévia aprovação, da Comissão Executiva ou do Conselho de Diretores.

Excetua-se da norma estabelecida no parágrafo anterior, o exercício de funções decorrentes e inerentes ao vínculo originário existente a Associados do INESC e ao regime de cedência em que se encontrem no INESC e que não prejudiquem os interesses e objetivos institucionais.

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL**

O INESC assume-se, perante a comunidade, como entidade socialmente responsável, adotando as melhores práticas de inclusão dos seus colaboradores no ambiente de trabalho, designadamente através da utilização de linguagem inclusiva, da promoção de políticas de igualdade de género, da adoção de práticas de prevenção de riscos nas suas instalações e, na medida do possível, da adaptação das mesmas a eventuais necessidades especiais, desenvolvendo todas as ações necessárias à prevenção de riscos com impactos económicos, ambientais e sociais, em todas as suas atividades, produtos ou serviços.

Os colaboradores devem agir no sentido de assegurar uma utilização eficiente e racional dos recursos, evitando os desperdícios e com respeito pela sustentabilidade ambiental, designadamente, na deposição seletiva, dos resíduos sólidos.

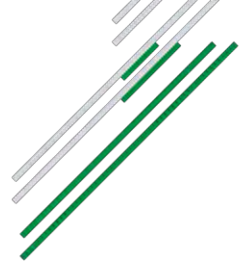
O INESC assume como valor essencial o respeito pelos direitos humanos consagrados na respetiva Declaração Universal e nas Convenções Internacionais, rejeitando de forma clara o trabalho infantil, o trabalho forçado e qualquer forma de discriminação.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente Código de Ética e Conduta, que passa a integrar o contrato individual de cada um dos colaboradores admitidos ao serviço do INESC, será distribuído aos atuais colaboradores do INESC através de e-mail e disponibilizado na página da intranet do INESC Serviços.

Integram o presente Código de Ética e Conduta, a Política de Privacidade do INESC e a Política de Segurança do INESC.

Todos os colaboradores devem observar este Código, assim como as demais ordens de serviço, avisos, comunicados e outras instruções emanadas pelo Conselho de Diretores ou pela Comissão Executiva.

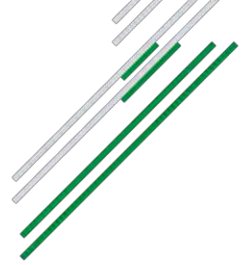


Os casos omissos ou não previstos neste Código serão resolvidos pelo INESC à luz da legislação laboral em vigor, outra legislação aplicável, dos valores que regem o INESC e no respeito pelos princípios gerais de direito.

O presente Código pode ser substituído, alterado ou aditado por outro, sempre que o INESC o julgar conveniente, em consequência ou não, de alteração na legislação laboral.

Lisboa, 17 de julho de 2018.

O CONSELHO DE DIRETORES



## ANEXO I

### Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Os órgãos associativos e os colaboradores do INESC respeitam integralmente a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o cumprimento das Convenções Internacionais e, em consequência, rejeitam inequivocamente o trabalho infantil, o trabalho forçado e qualquer outro tipo de violência e discriminação, incluindo o assédio.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, é adotado o presente Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho:

#### PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO

1. 1. É proibida a prática de assédio no INESC.

1. 2. Conceito de assédio:

Assédio é todo o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

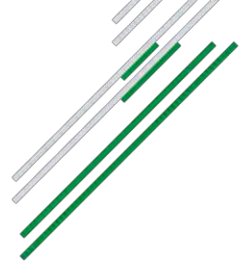
O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação do posto de trabalho.

O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio:

É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa parecer (pode até ser crime se for um ato isolado, mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;

Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;



É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precaridade do respetivo vínculo laboral e da necessidade de manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;

Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

#### Situações que não devem ser confundidas com assédio:

Nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio. O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante os desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o/a agressor/a em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

## PROCEDIMENTO

### 2.1. Denúncia, averiguações e deliberação

2.1.1. O colaborador do INESC que se considere vítima de assédio deve denunciar, de imediato, a situação ao Conselho de Diretores.

2.1.2. O Conselho de Diretores deliberará a abertura de um inquérito, e designará, de entre os elementos do Departamento Jurídico, o instrutor do processo, comunicando a decisão ao colaborador.

2.1.3. O instrutor nomeado de acordo com o ponto anterior, em estrita confidencialidade, procederá à abertura formal do inquérito.

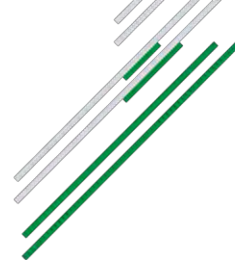
2.1.2. O denunciante prestará declarações ao instrutor e indicará as testemunhas que considerar adequadas à verificação dos factos.

2.1.3. Lavrados os autos de declarações do denunciante e das testemunhas e realizadas as necessárias diligências probatórias, o instrutor analisa a situação e envia parecer ao Conselho de Diretores, propondo uma das seguintes medidas:

2.1.3.1. O arquivamento do inquérito, caso a situação denunciada não reúna contornos de assédio.

2.1.3.2. A continuação do inquérito com a audição e recolha de auto de declarações do denunciado e das suas testemunhas, por forma a determinar da existência ou não de assédio.

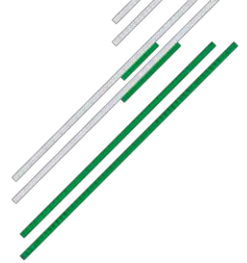




- 2.1.3.3. A abertura imediata de um processo disciplinar ao denunciado, nos termos do disposto no Código do Trabalho (artigo 328º e seguintes).
- 2.1.4. O Conselho de Diretores analisa o parecer e proposta do instrutor e delibera, transmitindo o teor da sua deliberação ao instrutor.
- 2.2. Arquivamento ou prossecução de processo
- 2.2.1. O Instrutor arquiva o inquérito, notificando o denunciante da decisão fundamentada e alertando que, caso não se conforme com a situação, deverá denunciar a situação junto do serviço com competência inspetiva na área laboral.
- 2.2.2. O instrutor prossegue, no estrito cumprimento das disposições do Código do Trabalho, o inquérito ou processo disciplinar do denunciado.
- 2.2.2.1. Terminado o procedimento, o instrutor retira as conclusões e notifica-as ao Conselho de Diretores, que deliberará sobre a eventual aplicação de sanções ao denunciado.
- 2.2.3. A deliberação do Conselho de Diretores será comunicada pelo instrutor ao denunciante alertando-o de que, caso não se conforme com a situação, deverá denunciar a situação junto do serviço com competência inspetiva na área laboral.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

- 3.1. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.
- 3.2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 3.3. 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.
- 3.4. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.
- 3.5. A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.



- 3.6. O empregador deve assegurar ao trabalhador afetado pela lesão provocada por doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho a ocupação de funções compatíveis
- 3.7. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir a infração quando esta tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
- 3.8. Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa pelo empregador à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência.

## **ENTRADA EM VIGOR E VIGÊNCIA**

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia 1 de outubro de 2017 e mantém-se em vigor até ser substituído por outro que o altere ou substitua.

Lisboa, 29 de setembro de 2017.

O CONSELHO DE DIRETORES