

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O INOV - INESC INOVAÇÃO tem como missão e objetivos estratégicos gerar e transferir conhecimento e inovação para o tecido económico-empresarial, e afirmar-se como infraestrutura tecnológica de qualidade e capacidade reconhecidas pelo meio envolvente.

Para prosseguir a sua atividade, o INOV desenvolve relações com inúmeros parceiros e *stakeholders*, desde as 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 INOV 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 INOV atuamos com base em relações de confiança, em excelência, agilidade e 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 nos planos disciplinar e da legislação aplicável.

## 1. Âmbito de Aplicação

---

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

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 INOV interaja no desenvolvimento da sua atividade.

## 2. 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.

## 3. 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, e 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 (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 Administração, de acordo com os procedimentos internos (“Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”) estabelecidos para a prevenção de tais práticas.

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, deficiência física, ou orientação sexual).

*O INOV incentiva o respeito e a cooperação entre os colaboradores, de modo a criar um ambiente interno favorável para o crescimento dos negócios.*

## 4. Ambiente de trabalho e relacionamento interpessoal

---

O INOV 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 de um bom clima de trabalho, adotando uma atitude baseada na cooperação, confiança e respeito mútuo.

## 5. 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 salvar a boa imagem e a credibilidade da instituição.

Nas contratações externas de bens ou serviços devem adotar-se princípios de transparência e concorrência, e respeitar-se os normativos legais a que a instituição está sujeita, designadamente as regras estabelecidas 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 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 INOV tenha relações comerciais, exceto se forem de âmbito diferente e mediante informação e autorização prévia dos seus responsáveis hierárquicos e do Conselho de Administração.

## 6. Confidencialidade e Sigilo Profissional

---

Enquanto infraestrutura de investigação e inovação, o INOV 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 (e.g. EU, NATO, ESA...).

A informação propriedade do INOV é um ativo de grande importância para a instituição, considerando-se ser um dever ético de todos os colaboradores a sua proteção.

Todos os colaboradores devem adoptar uma atitude de reserva em relação aos factos e informações 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 recebe e trata dados sensíveis dessa outra entidade, os colaboradores do INOV que participam no projeto estão automaticamente abrangidos pelos mesmos deveres de confidencialidade.

Particulares cuidados devem ser tomados na proteção de informação sensível do ponto de vista de segurança nacional, na qual se inclui informação classificada.

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 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.

## 7. Conflito 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 decisões que envolvam conflitos de interesses, devendo sempre comunicar ao responsável hierárquico as situações em que existam, potencialmente, esse tipo de ligações.

Não é também admissível o exercício de funções pelos colaboradores fora do INOV 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 aprovação dos órgãos hierárquicos responsáveis.

## 8. Responsabilidade Social e Ambiental

---

O INOV assume-se perante a comunidade como entidade socialmente responsável, adotando as melhores práticas que previnam os riscos e 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 de recolha dos resíduos sólidos.

O INOV 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.

## 9. 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 INOV, será distribuído aos atuais colaboradores do INOV através de e-mail e disponibilizado na página da intranet da instituição.

Todos os colaboradores devem observar este Código, assim como as demais ordens de serviço, avisos, comunicados e outras instruções emanadas pelo Conselho de Administração do INOV.

Os casos omissos ou não previstos neste Código serão resolvidos pelo Conselho de Administração à luz da legislação em vigor e dos princípios e normativos orientadores da instituição.

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