

Código de Conduta da

FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências

Aprovado pela Comissão Executiva - V1.2 - 29 de julho de 2020

ÍNDICE

PREÂMBULO	1
ARTIGO 1.º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO	1
ARTIGO 2.º - PRINCÍPIOS GERAIS	2
ARTIGO 3.º - PRINCÍPIOS APLICÁVEIS A DIRIGENTES	3
ARTIGO 4.º - PRINCÍPIOS APLICÁVEIS A ENTIDADES COLECTIVAS.....	4
ARTIGO 5.º - CONFLITO DE INTERESSES	4
ARTIGO 6.º - ASSÉDIO – COMPROMISSO E RESPONSABILIDADES DA FCIÊNCIAS.ID.....	5
ARTIGO 7.º - RESPONSABILIDADE	5
ARTIGO 8.º - CASOS OMISSOS.....	5
ARTIGO 9.º - ENTRADA EM VIGOR	6
ANEXO – CONCEITOS: COMPORTAMENTOS ILÍCITOS	6

Preâmbulo

Nos termos dos seus Estatutos, a ação da FCIências.ID deve ser irrepreensível do ponto de vista legal, ético e moral. Com o presente Código de Conduta (aqui referido sinteticamente como Código), pretende-se materializar o quadro de valores que rege a vida da FCIências.ID através da ação de todas as entidades individuais abrangidas pelas categorias funcionais referidas no Artigo 1º e de entidades coletivas que lhe estejam associadas, designadamente os seus Associados.

Procura-se reunir neste Código os principais valores e referências que norteiam a atividade da FCIências.ID e que esta contratualmente imporá a todos os seus trabalhadores e colaboradores, com diferentes ênfases consoante a necessidade de respeitar a legislação aplicável, designadamente em termos das situações de assédio¹.

Tratando-se de matéria de natureza sensível, e não tendo nunca ocorrido situações potencialmente cobertas pelas disposições do Código, este documento será atualizados sempre que necessário.

Nestes termos, na sua reunião de 15 de junho de 2020, a Comissão Executiva da FCIências.ID aprova a presente versão do seu Código de Conduta, nos termos dos artigos seguintes:

Artigo 1.º - Âmbito de aplicação

1. O Código aplica-se às seguintes categorias funcionais de entidades *individuais* da FCIências.ID, nos termos dos Artigos 2º e 3º, designadamente:
 - a. Membros dos órgãos sociais;
 - b. Dirigentes;
 - c. Trabalhadores
 - i. Da estrutura central
 - ii. Investigadores
 - iii. Gestores de Ciência e Tecnologia
 - d. Bolseiros;

¹ Veja-se, em particular, a [Lei nº73/2017](#) que alterou, entre outros, o Artigo 127º do Código do Trabalho, e que incide sobre as situações de assédio.

2. O Código aplica-se ainda, nos termos do Artigo 4º, a entidades *coletivas*, através dos trabalhadores destas que tenham o estatuto de *colaboradores* da FCIências.ID.

Artigo 2.º - Princípios gerais

1. A FCIências.ID é responsável por garantir:
 - a. Um ambiente de trabalho seguro para todos os seus trabalhadores, designadamente em termos de proteção contra qualquer tipo de assédio de que possam ser alvo em qualquer local onde exerçam as suas funções;
 - b. Comunicação acessível entre todos os trabalhadores e os dirigentes e membros dos órgãos sociais;
 - c. Canais de informação com os Associados que garantam a comunicação, análise e intervenção destes em quaisquer situações que configurem comportamentos ilícitos ou que possam ser interpretados como tal;
 - d. Análise e decisão sobre quaisquer situações que configurem situações ilícitas, ou que possam ser interpretadas como tal, que tenham sido identificados, directamente ou através de denúncia, e que envolvam os seus trabalhadores ou os seus colaboradores, seja qual for o local onde tais atos possam ter ocorrido;
 - e. Transparência na explicitação dos resultados de inquéritos que demonstre, de forma adequada, a existência de condutas ilícitas e as decisões tomadas.
2. A FCIências.ID presume a adesão estrita aos seguintes princípios gerais de conduta de todos os seus trabalhadores e colaboradores individuais:
 - a. Boa administração dos recursos postos à sua disposição;
 - b. Integridade e honestidade;
 - c. Transparência;
 - d. Imparcialidade;
 - e. Urbanidade;
 - f. Respeito interinstitucional;
 - g. Garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.
 - h. Respeito absoluto pela figura da pessoa humana, independentemente do género, idade, crenças ou situação social ou laboral.
3. Aos trabalhadores com funções de I&D (investigadores doutorados, investigadores júnior ou bolsistas com diferentes níveis de habilitação), aplicam-se ainda, com as devidas gradações, os princípios estabelecidos na Secção 1 do Anexo (Princípios e requisitos gerais aplicáveis aos investigadores) da Recomendação da Comissão Europeia de 11 de Março de 2005².
4. A FCIências.ID **exige** a todos os seus trabalhadores, no exercício das suas atividades e funções:
 - a. A inexistência de comportamentos discriminatórios em relação a colegas, colaboradores ou terceiros, nomeadamente em relação a raça ou etnia, sexo, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, religião ou crença;

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005H0251&from=EN>

- b. Formas de atuação e de decisão exclusivamente pautadas pela defesa do interesse institucional, sem quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, em benefício próprio ou de terceiros, nem qualquer gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem ou das funções que exerçam.
 - c. O compromisso de não praticarem assédio, em relação a outros colegas, colaboradores ou terceiros, em qualquer uma das suas formas seguintes:
 - i. Assédio *comportamental*, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, humilhante ou desestabilizador.
 - ii. Assédio de caráter *sexual*, sob forma verbal, não-verbal ou física.
 - iii. Assédio *moral* não discriminatório, em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da FCIências.ID.
 - d. O dever geral de proatividade na prevenção e identificação de quaisquer situações ou formas de corrupção, favorecimento ilícito, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, entre outros, durante o exercício das suas funções.
 - e. O dever de informar imediatamente o superior hierárquico, ou coordenador, de quaisquer ofertas, benefícios ou vantagens ou de convites para eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das funções e que não sejam meramente simbólicos, e a assunção de um comportamento subsequente conforme às decisões tomadas pela hierarquia.
5. A FCIências.ID **espera** de todos os seus trabalhadores:
- a. O dever geral de informação relativa a eventual acumulação com outras funções ou atividades privadas que possam interferir com o desempenho de funções.
 - b. Informação direta ao Secretário-Geral de situações que configurem assédio de qualquer tipo, entre pares ou com subordinados, nas vertentes sexual, moral, laboral, religiosa ou política, de coação ou atentatórias da dignidade de cada um.
6. As situações associáveis à violação dos princípios estabelecidos no n.º 4 são objeto de políticas de tolerância zero da FCIências.ID.

Artigo 3.º - Princípios aplicáveis a Dirigentes

1. Para além do disposto no Artigo 2º, espera-se que qualquer Dirigente ou Coordenador da FCIências.ID:
 - a. Zele pela aplicação do Regulamento Interno e demais regulamentos operacionais da Associação, identificando prontamente áreas mal cobertas ou não facilmente compagináveis com a realidade;
 - b. Se assuma como co-responsável pelo cumprimento e clarificação permanente das disposições do presente Código;
 - c. Seja sensível a todas as eventuais infrações relativas à proteção dos dados pessoais e situações de assédio (e.g., atentatório da dignidade, física, sexual ou moral) que testemunhe ou de que tome conhecimento, devendo reportá-las superiormente.

- d. Tome particular cuidado com a tramitação de concursos públicos, garantindo a intervenção dos trabalhadores mais adequados à intervenção em tais concursos, e em relação aos quais não se vislumbre qualquer situação de eventual conflito de interesses.

Artigo 4.º - Princípios aplicáveis a entidades coletivas

1. Presume-se que qualquer Associado da FCIências.ID, coletivamente e através dos seus trabalhadores que sejam colaboradores da FCIências.ID:
 - a. Assegure a estrita confidencialidade da informação recebida;
 - b. Informe atempadamente os demais Associados de eventuais acontecimentos relevantes para o funcionamento da FCIências.ID;
 - c. Não crie situações de bloqueio de funcionamento dos órgãos sociais da Associação;
 - d. Sensibilize os seus trabalhadores que sejam colaboradores da FCIências.ID, para a necessidade do cumprimento estrito dos princípios explicitados no presente Código de Conduta, alertando-os para eventuais procedimentos disciplinares que não deixará de desencadear em caso de comportamentos indevidos, designadamente, mas não exclusivamente, no contexto:
 - i. Intervenção em júris de seleção de bolseiros e investigadores;
 - ii. Intervenção em júris de avaliação em concursos públicos da responsabilidade da FCIências.ID;
 - iii. Autorização de despesas no estrito âmbito das atividades e I&D.
2. Qualquer entidade contratada e/ou em regime de *outsourcing* ou de avença pela FCIências.ID, com vista ao desenvolvimento de atividades relacionadas com a gestão do seu exercício regular, deve proactivamente assumir a responsabilidade de:
 - a. Assegurar a estrita confidencialidade da informação recebida;
 - b. Não concentrar no mesmo colaborador responsabilidades associadas a entidades competidoras da FCIências.ID;
 - c. Garantir a estabilidade da equipa responsável pela interlocução com a FCIências.ID, dentro das condicionantes normais de mercado;
 - d. Informar de imediato a FCIências.ID de quaisquer factos que configurem comportamentos ilícitos que possam pôr em causa a idoneidade pública da FCIências.ID e a eficácia da sua ação.

Artigo 5.º - Conflito de interesses³

1. Considera-se que existe conflito de interesses quando estiver constituída uma situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade de conduta ou de decisão de um trabalhador ou entidade coletiva, ou quando tal situação possa ser razoavelmente apercebida como tal por terceiros.
2. Sem prejuízo das disposições legais, é da iniciativa do trabalhador ou entidade coletiva comunicar tal situação ao respetivo superior hierárquico ou coordenador, ou diretamente ao Presidente do

³ Seguem-se de perto as definições do GUIA PARA A ELABORAÇÃO DE CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO, elaboradas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em conjunto com o CIEG e com o IS CSP (http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf).

Conselho de Administração (PCA) no caso de entidades coletivas, ou ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral (PMGA) caso esteja em causa o próprio PCA.

3. A superação de eventuais situações de conflito de interesse é da responsabilidade do PCA ou do PMGA, nos termos do n.º 2.

Artigo 6.º - Assédio – compromisso e responsabilidades da FCIências.ID

1. Todas as formas de assédio – no entendimento geral dos conceitos descritos no Anexo ao presente Código - são contrárias à política da FCIências.ID e atentatórios da promoção de condições dignas de trabalho, a qual deve assegurar que todos os colaboradores beneficiem de um ambiente de trabalho livre de assédio comportamental, sexual ou moral e eventuais retaliações.
2. Os comportamentos de assédio prejudicam as relações de trabalho e são contrários aos princípios da FCIências.ID. Não são tolerados e dão origem a procedimentos de responsabilização.
3. A FCIências.ID define uma política interna de tolerância zero ao assédio no trabalho.
4. O Secretário-Geral e os membros da Comissão Executiva são responsáveis pelo cumprimento da política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio, sendo garantes de:
 - a. Idoneidade e adequação dos mecanismos de inquérito até à sua conclusão;
 - b. Anonimato dos envolvidos, a qualquer título;
 - c. Inexistência de comportamentos de retaliação.
5. A eventual violação de princípios e normas estabelecidos neste Código serão objeto de cenários sancionatórios, implementados pelo Secretário-Geral e/ou pelos membros da Comissão Executiva, que, para tal, utilizarão todos os mecanismos previstos ou compatíveis com os estatutos e regulamentos operacionais da FCIências.ID, sem prejuízo do uso pleno do quadro normativo e legal geral no recurso à justiça civil e/ou criminal.
6. Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou que do qual tenha tido conhecimento para o Provedor, através dos contactos provedor@ciencias.ulisboa.pt ou codigoconduta@fciencias-id.pt.

Artigo 7.º - Responsabilidade

1. A violação dos princípios ou recomendações deste Código implica responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, nos termos da lei, podendo dar origem a cessação da relação contratual nos termos do Código de Trabalho, no caso de factos, provados, que violem a política de tolerância zero da FCIências.ID.
2. A responsabilidade disciplinar será apurada através de *inquérito disciplinar*.
3. No caso de entidades coletivas, a prática e a tentativa de assédio em qualquer das suas formas e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou utentes da FCIências.ID resulta na imediata cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

Artigo 8.º - Casos omissos

Cabe ao Conselho de Administração da FCIências.ID, com possibilidade de delegação na Comissão Executiva, analisar e decidir sobre situações omissas, bem como dirimir dúvidas quanto à interpretação e aplicação do Código.

Artigo 9.º - Entrada em vigor

O Código de Conduta da FCIências.ID, ou qualquer das suas revisões, entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

Anexo – Conceitos: Comportamentos ilícitos

1. Entende-se por **assédio comportamental** o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e/ou de carácter explícito e ameaçador.
2. Entende-se por **assédio sexual** o conjunto de comportamentos indesejados acima descritos, percecionados como tendo um cariz sexual, podendo ser caracterizado segundo quatro dimensões:
 - a. Insinuações sexuais (e.g., observações, piadas, comentários ofensivos);
 - b. Atenção sexual não desejada (e.g., convites ou propostas recorrentes e indesejadas, mensagens escritas ou verbais de carácter ofensivo, perguntas intrusivas na vida privada);
 - c. Contacto físico e agressão sexual (e.g., abordagens físicas excessivas intencionais e não solicitadas);
 - d. Aliciamento (e.g., pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego, melhoria das condições de trabalho ou progressão na carreira).
3. Entende-se por **assédio moral** o conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. O assédio moral pode ser perspetivado segundo quatro dimensões:
 - a. Isolamento social (e.g., promoção, direta ou indireta, do isolamento social relativamente a colegas e/ou chefias);
 - b. Perseguição profissional (e.g., definição de objetivos não atingíveis ou de funções desadequadas, desvalorização sistemática do trabalho, apropriação sistemática de ideias, propostas e trabalhos desenvolvidos por terceiros, sem identificação do autor);
 - c. Intimidação (ameaças de despedimento, criação intencional de situações de stress com vista a prejudicar o colega/subordinado);
 - d. Humilhação pessoal (ações com desvalorização sistemática de características físicas, psicológicas ou outras ou com impacto no isolamento social do trabalhador).