



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DO INSTITUTO DE SISTEMAS E ROBÓTICA (ISR-PORTO)

MARÇO 2025





ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. PRINCÍPIOS GERAIS	4
2.1. PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO E GESTÃO RESPONSÁVEL	4
2.2. LEALDADE, INTEGRIDADE, CONDUTA ÉTICA	4
2.3. AMBIENTE DE TRABALHO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL.....	5
2.4. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS, FORNECEDORES E ENTIDADES EXTERNAS	5
2.5. CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL	5
2.6. CONFLITOS DE INTERESSES	6
2.7. RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL.....	7
3. DISPOSIÇÕES FINAIS	7
ANEXO I	8



1. ENQUADRAMENTO

O Instituto de Sistemas e Robótica - Porto tem como missão e objetivos a criação de uma equipa de investigação multidisciplinar de primeira linha, capaz de realizar investigação de ponta em várias áreas importantes da ciência e tecnologia, com especial ênfase em sistemas e robótica.

No exercício da sua atividade, o ISR desenvolve relações privilegiadas com os seus parceiros, desde instituições de Ensino Superior, Centros de Investigação, Entidades Regulamentares, até às parcerias com setores da Economia e da Indústria.

O presente Código de Conduta e Ética tem como objetivo definir as diretrizes de conduta e ética profissional que a instituição (ISR-Porto) e os seus colaboradores devem seguir, tanto nas interações internas como no relacionamento com as entidades externas.

Para além da ética, constituem valores do ISR a confiança, a responsabilidade, a transparência, a inovação, a eficiência, a agilidade, a promoção da educação e da formação, a responsabilidade social e a cooperação em todos os domínios. Os princípios e valores aqui apresentados, assim como a sua aplicação, são vistos como elementos essenciais da identidade e cultura da instituição. Eles são fundamentais para consolidar a sua reputação como uma entidade de referência, socialmente responsável, e para alcançar com êxito os 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.

O presente Código de Conduta abrange todo o universo de colaboradores do ISR, incluindo dirigentes, trabalhadores contratados, investigadores e demais colaboradores, sempre que em situação de desenvolvimento de atividades, ou no exercício de funções, no ISR ou em sua representação. Os membros da Comissão Científica 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 outras entidades com quem o ISR interaja no desenvolvimento da sua atividade.



2. PRINCÍPIOS GERAIS

2.1. PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO E GESTÃO RESPONSÁVEL

Todos os colaboradores são responsáveis por zelar pela proteção e boa conservação dos bens e equipamentos sob sua responsabilidade, bem como pelo espaço de trabalho e pelas instalações onde exercem as suas funções. Para além disso, devem cumprir as normas estabelecidas e adotar todas as medidas necessárias para resguardar a propriedade intelectual desenvolvida internamente, que constitui um valioso ativo intangível de conhecimento e *expertise* da instituição. A atividade profissional deve ser exercida com zelo e segundo os princípios de gestão ética e transparente, respeitando e visando cumprir os objetivos estratégicos e orçamentais, bem como os valores, procedimentos e políticas de administração da entidade.

2.2. LEALDADE, INTEGRIDADE, CONDUTA ÉTICA

Os colaboradores devem adotar uma postura de lealdade em relação à instituição, orientando as suas ações de forma a manter a boa imagem da organização, tanto internamente como externamente, em conformidade com os padrões éticos e legais aplicáveis. Nesse sentido, são inaceitáveis práticas de assédio, independentemente da sua natureza (laboral, sexual ou moral). De acordo com a legislação do Código de Trabalho, o assédio é proibido, sendo passível de penalidades graves e responsabilidades de natureza penal. Qualquer caso deverá ser imediatamente reportado à Direção ou, ou, em alternativa, anonimamente, através do canal de denúncias interno, criado para o efeito, pelo ISR-Coimbra (Formulário: <https://www.isr.uc.pt/denuncia>), conforme descrito no Anexo I – Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Todas as formas de discriminação individual que não respeitam a dignidade humana são igualmente rejeitadas, independentemente da sua origem (como etnia, classe social, género, idade, religião, deficiência física ou orientação sexual). O ISR-Porto promove o respeito e a colaboração entre os colaboradores, visando criar um ambiente interno que favoreça o desenvolvimento 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.



2.3. AMBIENTE DE TRABALHO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

O ISR-Porto tem a responsabilidade de proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho que atenda aos requisitos de segurança, saúde, higiene e bem-estar. Quaisquer situações irregulares devem ser imediatamente comunicadas à Direção. No relacionamento entre colegas, os colaboradores devem contribuir para manter um bom ambiente de trabalho, adotando uma postura de cooperação, confiança e respeito mútuo.

2.4. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS, FORNECEDORES E ENTIDADES EXTERNAS

A conduta dos colaboradores em relação às entidades externas deve ser pautada pela excelência, competência e profissionalismo, com respeito pelos compromissos assumidos, procurando sempre salvaguardar a boa imagem e a credibilidade da instituição. Nas aquisições externas de bens ou serviços, deve-se seguir os princípios de transparência e concorrência, cumprindo as normas legais aplicáveis à instituição, especialmente os princípios estabelecidos no Código dos Contratos Públicos.

Os colaboradores devem abster-se de participar em processos de aquisição ou outros nos quais tenham conflitos de interesse. Para além disso, são inaceitáveis práticas de suborno, bem como a solicitação e/ou aceitação de ofertas, bens ou serviços, que tenham como objetivo ou possam ser interpretadas como uma tentativa de obter vantagens ilegítimas nos negócios ou nas relações externas da instituição. Os colaboradores não devem efetuar transações ou fornecer serviços de natureza pessoal a entidades com as quais o ISR mantém relações comerciais, salvo se forem de natureza distinta e com a devida informação e autorização prévia de seus superiores hierárquicos e da Direção. Não se incluem na norma constante do parágrafo anterior eventuais prestações de serviços aos outros polos do ISR, aos seus Associados e consorciados e/ou outras entidades participadas por este universo.

2.5. CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

O ISR lida com grandes volumes de dados e informações sensíveis, relacionadas a produtos, sistemas ou soluções tecnológicas, frequentemente protegidos por direitos de propriedade intelectual, privacidade ou legislações sobre segurança nacional. Esses dados podem abranger tanto informações da própria instituição como de terceiros, no contexto de parcerias e consórcios com outras entidades de I&D, empresas, organismos públicos, governos ou organizações internacionais. A informação pertencente ao ISR é um recurso valioso para a instituição, sendo um dever ético de todos os colaboradores assegurar a sua proteção e manter a sua confidencialidade.



Todos os colaboradores devem manter discrição sobre os factos e informações que conhecem no desempenho das suas funções, estando obrigados ao dever de sigilo profissional, mesmo após deixarem a instituição. A violação dessa regra, para além de prejudicar em termos concorrenciais, pode resultar em sérias consequências legais e penais, tanto para a instituição como para os próprios colaboradores. Sempre que a instituição celebrar acordos de confidencialidade com parceiros para o desenvolvimento de um projeto específico, e, no contexto dessa colaboração, receber e tratar dados sensíveis de tais entidades, os colaboradores do ISR que participarem no projeto estarão automaticamente vinculados aos mesmos deveres de sigilo. Os deveres de sigilo também se aplicam a todos os dados pessoais (sejam internos ou de terceiros) aos quais o colaborador tenha acesso no exercício das suas funções. Esses dados só podem ser utilizados dentro dos limites estritos das necessidades do trabalho, sendo proibida, e passível de sanções legais, qualquer forma de divulgação ou transmissão indevida. Dado que a proteção da integridade e confidencialidade dos dados pessoais é um direito fundamental assegurado por lei, através do Regulamento Geral de Proteção de Dados, é essencial que todos os colaboradores cumpram rigorosamente essas normas.

Os princípios aqui mencionados não se aplicam a informações relacionadas à instituição que, por sua natureza, devem ser divulgadas e de conhecimento público. Em caso de dúvida, os colaboradores devem consultar os seus superiores hierárquicos ou a Direção.

2.6. CONFLITOS DE INTERESSES

Considera-se que há um conflito de interesse quando um colaborador influencia ou participa numa ação cujo resultado possa beneficiar um interesse pessoal ou de terceiros, que não seja da instituição, seja de forma direta ou indireta (por exemplo, por meio de organizações nas quais o colaborador esteja envolvido ou por laços de parentesco ou afinidade). De modo geral, os colaboradores devem evitar participar de decisões ou processos que envolvam conflitos de interesse, devendo sempre informar o responsável hierárquico e/ou a Direção sobre qualquer situação que possa envolver tais conflitos. Para além disso, não é permitido que os colaboradores exerçam funções fora do ISR em atividades que possam de alguma forma entrar em conflito ou interferir nos interesses e objetivos da instituição. Em caso de dúvida, essas situações devem ser comunicadas e submetidas à aprovação prévia da Comissão Científica do ISR-Porto. A única exceção a essa norma são as funções relacionadas ao vínculo original de Associados do ISR e ao regime de cedência, desde que não prejudiquem os interesses e os objetivos da instituição.



2.7. RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

O ISR posiciona-se, perante a sociedade, como uma entidade socialmente responsável, adotando as melhores práticas para promover a inclusão dos seus colaboradores no ambiente de trabalho. Isso inclui o uso de linguagem inclusiva, a promoção de políticas de igualdade de género, a implementação de práticas para a prevenção de riscos nas suas instalações e, quando possível, a adaptação destas para atender a necessidades especiais. Para além disso, o ISR dedica-se a ações voltadas para a prevenção de riscos de impacto económico, ambiental e social em todas as suas atividades, produtos e serviços.

Os colaboradores devem trabalhar para garantir o uso eficiente e responsável dos recursos, evitando desperdícios e respeitando a sustentabilidade ambiental, especialmente no que diz respeito à separação e descarte adequado de resíduos sólidos. O ISR-Porto considera como valor essencial o respeito aos direitos humanos estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nas Convenções Internacionais, repudiando de forma enfática o trabalho infantil, o trabalho forçado e qualquer tipo de discriminação.

3. 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 ISR-Porto, será enviado aos atuais colaboradores através de e-mail e disponibilizado em forma de *link* na *Webpage* do ISR-Porto em “<https://isrp.pt/ethics-sustainable-development-gender-equality/>”.

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

Todos os colaboradores devem ter conhecimento deste Código, assim como as demais ordens de serviço, avisos, comunicados e outras instruções emitidas pela Direção.

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

O presente Código pode ser substituído, alterado ou complementado, sempre que o ISR o julgar conveniente, seja por mudanças na legislação laboral ou por outras razões.

Porto, 5 de março de 2025.

A Direção,



ANEXO I

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Os órgãos associativos e os colaboradores do ISR 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:

1. PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO

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

1. 2. Conceito de assédio:

O assédio refere-se a qualquer comportamento indesejado, seja por meio de gestos, palavras ou atitudes, que ocorra de forma repetida e tenha como propósito ou consequência prejudicar a dignidade da pessoa, criando um ambiente opressor, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O assédio moral ocorre quando há agressões verbais de teor ofensivo ou humilhante, ações físicas ou atitudes mais sutis que podem envolver violência física e/ou psicológica. O seu objetivo é reduzir a autoestima da vítima, podendo até levá-la a se afastar do ambiente de trabalho.

O assédio sexual ocorre quando comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física, possuem conotação sexual, como convites de teor íntimo, envio de mensagens inapropriadas, tentativas de contacto físico constrangedor, chantagens para obtenção de vantagens profissionais em troca de favores sexuais, gestos obscenos, entre outros.

Para que uma situação seja considerada assédio, alguns elementos essenciais devem estar presentes:

É um conjunto de ações que ocorrem de forma contínua, não se limitando a um único episódio, por mais grave que este possa ser. Embora um incidente isolado possa ser considerado crime, o assédio caracteriza-se pela repetição e conexão de comportamentos ao longo do tempo.

O assédio tem como propósito ferir a dignidade da vítima, afetando sua integridade moral e física, o que pode torná-la vulnerável e, em certas situações, levá-la a aceitar algo contra sua vontade. O assédio tem como propósito ferir a dignidade da vítima, afetando sua integridade moral e física, o que pode torná-la vulnerável e, em certas situações, levá-la a aceitar algo contra sua vontade. Trata-se da exploração da vulnerabilidade da vítima, seja devido à sua fragilidade emocional, posição hierárquica inferior ou à instabilidade do seu vínculo de trabalho, especialmente quando a manutenção do emprego é essencial para sua subsistência. Para além disso, pode haver a intenção deliberada do agressor de afastá-la, manifestada por meio de um comportamento repetitivo.

Situações que não devem ser confundidas com assédio:

Nem todo o desentendimento no ambiente de trabalho pode ser considerado assédio. A principal diferença entre um conflito profissional e o assédio, especialmente o moral, está na intenção por trás das ações. O assédio envolve sempre um comportamento indesejado e repetitivo, com o objetivo ou efeito de prejudicar a dignidade da vítima, criando um ambiente opressor, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Em alguns casos, pode até haver a intenção deliberada de afastar a vítima.

Por outro lado, conflitos pontuais ou reações impulsivas, ainda que possam gerar desconforto ou configurar infrações disciplinares, penais ou trabalhistas, não se caracterizam como assédio, pois não seguem um padrão sistemático de perseguição.

2. PROCEDIMENTO

2.1. Denúncia, averiguações e deliberação

2.1.1. O colaborador do ISR que se considere vítima de assédio deve denunciar, de imediato, a situação à Direção ou, em alternativa, anonimamente, através do canal de denúncias interno, criado para o efeito, pelo ISR-Coimbra (Formulário: <https://www.isr.uc.pt/denuncia>).

2.1.2. Será aberto um inquérito formal e feita a análise pelo(s) elemento(s) nomeado(s), pertencente(s) ao grupo das denúncias, em conjunto com o advogado da instituição, comunicando a decisão ao colaborador.

2.1.3. O denunciante prestará declarações ao elemento(s) nomeado(s) e indicará as testemunhas que considerar adequadas à verificação dos factos.

2.1.4. Lavrados os autos de declarações do denunciante e das testemunhas e realizadas as necessárias diligências probatórias, o(s) elemento(s) nomeado(s) analisa(m) a situação e envia(m) parecer à Comissão Científica, propondo uma das seguintes medidas:

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



2.1.4.2. 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.

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 ou 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).

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 15 de dezembro de 2025 e mantém-se em vigor até ser substituído por outro que o altere ou substitua.

Porto, 5 de março de 2025.

A Direção,