

Código de Ética e Conduta

PREÂMBULO

Identidade, Missão, Valores do i3S, IBMC, IPATIMUP, INEB

1. A cultura de integridade não envolve apenas o cumprimento integral das leis e regras, mas também os mais elevados padrões de comportamento ético. O presente Código de Ética e Conduta é complementado por outros documentos orientadores disponíveis na [página do i3S](#), essenciais para o compromisso com um ecossistema de investigação ética e responsável, incluindo a política de Gestão de Conflitos de Interesses em Investigação, Recrutamento e Promoção.

A Integridade assenta numa série de dimensões genéricas que devem estar subjacentes a todas as atividades do i3S e dos outros três institutos:

- a) **Clareza:** assegurando confiança e fiabilidade, evitando a confusão e a ambiguidade;
- b) **Capacidade de realização:** definindo metas e objetivos exequíveis, que tornam eficaz o desempenho das funções;
- c) **Transparência e honestidade:** comunicando a informação correta e sensibilizando para os conflitos de interesses;
- d) **Abertura para o diálogo:** promovendo uma cultura de comunicação aberta;
- e) **Segurança e Confiança para denunciar más condutas;**
- f) **Aplicação:** cumprindo as leis, as regras e os regulamentos e não se envolvendo em qualquer prática inaceitável.

Artigo 1º

ÂMBITO

1. Este Código é o principal normativo interno, no qual partilhamos de forma clara os princípios e as regras de natureza ética e profissional que obrigatoriamente observamos.

Este Código é, portanto, aplicável a todos os membros dos quatro Institutos, incluindo os seus diretores e demais pessoas que efetivamente dirijam, fiscalizem, ou sejam responsáveis por - ou exerçam - uma função-chave, todos os elementos das unidades transversais e todos os investigadores -- todos doravante abreviadamente designados como “Colaboradores”, atuais e futuros.

2. As Direções dos quatro Institutos têm a responsabilidade de criar condições para a implementação deste Código, bem como das políticas, procedimentos e processos conexos no Instituto que dirigem.

3. Transversalmente e como princípio geral, todas as regras e obrigações relativas aos dados pessoais (RGPD) são estritamente tidas em conta.

4. A [Unidade de Conduta Responsável em Investigação](#) e a [Comissão de Ética e Conduta Responsável em Investigação](#) monitorizam a devida implementação deste Código que requer o compromisso de todos os membros de cada Instituto.

Artigo 2º

VALORES E PRINCÍPIOS

1. A atividade de todos os membros dos quatro Institutos deve orientar-se pelos seguintes valores e princípios:

- **Honestidade:** devemos sempre aderir aos valores da transparência e do rigor, em consonância com a verdadeira essência da ciência, a qualidade do conhecimento e as práticas da ciência aberta e reproduzível. [i3S Research Integrity Checklist 2025](#) e [Updated i3S Ethics & Integrity Policy 10 September 2025](#), bem como as orientações especiais relativas à gestão de dados sensibilizam e exigem que o valor da honestidade seja concretizado em todas as fases da investigação.
- **Responsabilidade:** devemos sempre recordar-nos que a inovação é essencial, mas que é importante observar as questões éticas e de segurança subjacentes, optando por uma abordagem equilibrada na investigação. É essencial ser responsável perante os participantes envolvidos na investigação; assumir a responsabilidade quando o comportamento não cumpre as normas estabelecidas pelas diretrizes nacionais e internacionais.
- **A transparência e a comunicação aberta** concretizam-se em ações como: declarar potenciais conflitos de interesses; informar sobre os métodos de recolha de dados da investigação; declarar a utilização de ferramentas de Inteligência Artificial, sempre que essa utilização seja substancial; analisar e interpretar os dados de forma honesta e transparente; publicar ou partilhar os resultados, incluindo práticas de investigação abertas; demonstrar humildade no processo de investigação, reconhecendo os erros cometidos de boa fé e assegurando que os erros honestos são vistos como elementos produtivos da investigação.

- **Respeito:** concretiza-se na boa gestão dos conflitos de interesses na investigação e no contexto de recrutamento e promoções; no respeito pelos pares e potenciais candidatos a posições; no respeito pelos participantes em investigação clínica através de bons processos de comunicação e da elaboração e implementação de consentimentos informados que sejam verdadeiramente informados, livres, esclarecidos e acessíveis. Tendo em conta os potenciais conflitos relacionados com a autoria de artigos, foram elaborados documentos orientadores e de sensibilização que promovem o respeito pelo trabalho de todos os que contribuem para o estudo e para determinado artigo, deixando claro que é proibida a autoria *fantasma*, *honorária* ou *por convite*.
- **Cuidado e Reciprocidade:** assumimos como prioritário o cuidado com o Ambiente, com a Comunidade, com a Sociedade e a reciprocidade na relação com os pares, supervisores e supervisionados.

Artigo 3º

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Uma cultura de humanização, que inclua diversidade, equidade e inclusão, melhora a qualidade da investigação e do trabalho desenvolvido em cada um dos Institutos. A aceitação da diversidade encoraja a empatia, podendo contribuir para uma maior capacidade de resolução de problemas no contexto profissional.

Promovemos a equidade, atendendo às circunstâncias e características individuais. Este cuidado está presente nos procedimentos adotados no recrutamento, no acolhimento, na formação, nas diversas fases de desenvolvimento de carreira, na comunicação e na saída dos colaboradores.

Fomentamos a igualdade de oportunidades e a não-discriminação como direitos fundamentais. Acreditamos que estes são fatores potenciadores da atração e retenção de talento, de inovação, e de construção de uma cultura organizacional marcada pela realização de valores éticos.

Tratamos todas as pessoas com dignidade e respeito, não sendo tolerada qualquer discriminação com base em características pessoais, tais como sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação. Não toleramos discriminação ou assédio em qualquer circunstância.

Assumimos o compromisso de:

- a) Trabalhar para que exista um ambiente propício ao crescimento de todos, privilegiando a inclusão, a diversidade e a humanização.
- b) Garantir que todas as pessoas são valorizadas e tratadas com respeito.
- c) Promover a equidade.
- d) Criar espaços seguros de reflexão e partilha sobre temáticas que possam ferir os valores da nossa comunidade.

- e) Garantir que a seleção de candidatos e a progressão de carreira são unicamente baseadas nas capacidades e qualificações das pessoas, dentro do enquadramento legal.

Assumimos o compromisso de:

- a) Não tolerar qualquer forma de discriminação ou de retaliação.
- b) Não permitir qualquer forma de desrespeito por cada um de nós.
- c) Não pactuar com processos de recrutamento enviesados e sem transparência.
- d) Não discriminar, quer na fase de recrutamento, quer noutra contexto de relação entre os colaboradores e cada um dos Institutos, incluindo formação, progressão na carreira e reconhecimento profissional, entre outros.

Artigo 4^a

BEM-ESTAR E HUMANIZAÇÃO

Promovemos o bem-estar de todos os colaboradores dos quatro Institutos, incluindo a sua saúde física e mental, assegurando condições de trabalho seguras, justas e favoráveis e fomentando o direito à vida familiar e pessoal, como direitos fundamentais.

Procuramos construir uma cultura focada na aprendizagem, que permita adaptação, flexibilidade e crescimento constantes, criando um sentimento de pertença.

A nossa cultura de humanização manifesta-se no incentivo que damos a todos para desenvolverem o seu próprio potencial, considerado como parte fundamental do conjunto que constitui a nossa comunidade.

Assumimos o compromisso de:

- a) Promover um ambiente inclusivo.
- b) Dar *feedback* sempre que necessário e aceitá-lo de forma positiva.
- c) Estar atentos a sinais de esgotamento físico ou mental, designadamente cansaço persistente, dificuldade de concentração, falha de memória, insónia ou excesso de sono, angústia, ansiedade ou irritabilidade, entre outros.
- d) Promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, reconhecendo a importância do bem-estar individual para uma experiência de trabalho saudável, nas dimensões física, mental e social.
- e) Contribuir para um local de trabalho transparente e confiável, promovendo a comunicação, a livre expressão de opiniões e a partilha de informação sem quaisquer receios, conscientes do impacto que os nossos comportamentos, decisões e ações têm nas pessoas que nos rodeiam.
- f) Garantir que estamos sempre seguros e protegidos, nas nossas instalações.
- g) Certificar que seguimos os procedimentos de segurança para evitar situações que possam causar danos e estarmos sempre atentos ao que nos rodeia.

Assumimos o compromisso de:

- a) Não ignorar sinais de angústia, stress ou esgotamento (nossos e dos outros).
- b) Não descuidar a promoção ativa e continuada da saúde física, mental e social.

- c) Não tolerar comportamentos, mesmo que subtis, que possam prejudicar o bem-estar no trabalho.
- d) Não negligenciar oportunidades de desenvolvimento profissional

Artigo 5º

TECNOLOGIA DIGITAL | INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO CONTEXTO LABORAL

Consideramos que os recursos digitais devem ser utilizados para o bem da sociedade e que a inovação digital e a Inteligência Artificial (IA) podem, em geral, trazer benefícios substanciais para a humanidade.

Fomentamos o uso de tecnologias digitais com base numa abordagem centrada na pessoa, de acordo com o princípio da “Não Maleficência”, e respeitando todos os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Assumimos o compromisso de:

- a) Promover a utilização da IA e da tecnologia, tendo em conta o bem-estar, a dignidade, a integridade, a transparência, a sustentabilidade e a ética.
- b) Assegurar a equidade e exigir responsabilidade na utilização da IA para antecipar potenciais preconceitos e evitar a discriminação.
- c) Implementar medidas de proteção da privacidade e segurança.
- d) Promover sensibilização para o possível impacto da IA.
- e) Promover ações de formação sobre o uso ético da IA em contexto profissional, quer para investigadores, quer para unidades transversais.
- f) Desenvolver transparência no uso de algoritmos e de outras tecnologias digitais automatizadas que suportam a tomada de decisão.
- g) Agir de forma justa ao tomar decisões com base em algoritmos de IA, abordando potenciais preconceitos, procurando igualdade de tratamento e respeitando os direitos legais das pessoas.

Assumimos o compromisso de:

- a) Não implementar/não utilizar algoritmos que promovam situações de discriminação e que causem dano material e humano.
- b) Não desrespeitar a proteção de dados pessoais, os direitos de autor e de propriedade intelectual.
- c) Não usar sistemas de IA para falsificar ou fabricar dados/resultados de natureza científica e/ou administrativa.

Artigo 6º

BOAS PRÁTICAS DA INVESTIGAÇÃO

1. De forma a assegurar a conduta responsável em investigação, todos os intervenientes em atividades de investigação devem:

- a. Garantir que toda a investigação se realiza em obediência às normas e protocolos de segurança de pessoas e bens;
- b. Manter um registo apropriado que permita a verificação dos resultados da investigação;
- c. Salvaguardar o princípio da liberdade de investigação;
- d. Abster-se da prática de qualquer tipo de plágio e da apropriação indevida de criações intelectuais;
- e. Assegurar a confidencialidade dos resultados obtidos no âmbito da investigação de modo a acautelar a eventual oportunidade de proteção da propriedade intelectual, sempre que tal seja aplicável, nos termos definidos no Regulamento de Propriedade Intelectual em vigor;
- f. Assegurar que a referenciação das fontes usadas na produção do trabalho científico é rigorosa e completa;
- g. Acautelar o respeito pelos direitos de autor, referindo adequadamente as fontes utilizadas no trabalho;
- h. Assegurar a correta inserção dos nomes dos autores e coautores nas respetivas publicações, bem como a expressão do devido reconhecimento a outros colaboradores, quando tal se justifique;
- i. Respeitar o princípio da transparência relativamente ao uso de Inteligência Artificial em qualquer fase da investigação, bem como em publicações e candidaturas a financiamento | posições laborais.

Artigo 7º

MÁ CONDUTA

1. No âmbito de uma cultura de integridade devemos providenciar formação e oportunidade de reflexão para a implementação de bons processos de tomada de decisão. Assumimos que a deliberação ética exige conhecimento sobre os factos, reconhecimentos dos valores que podem estar a ser questionados/desrespeitados, capacidade para propor diferentes cursos de ação e pensamento crítico sobre o processo deliberativo.

Árvore da decisão: questões orientadoras

- *Tomar esta decisão viola alguma política do i3S ou dos outros Institutos, lei ou regulamento?*
- *Tomar esta decisão conduz, da minha parte ou da parte do i3S/outras institutos, a um incumprimento dos compromissos assumidos?*
- *Levar a cabo esta ação cria um conflito entre os meus interesses pessoais e os interesses dos i3S/outras institutos?*
- *Sentir-me-ia envergonhado se esta decisão se tornasse do domínio público?*
- *Sentir-me-ia desconfortável em contar à minha família?*

- *Se me pedissem para justificar a situação sentiria embaraço?*
- *Se tivesse mais tempo para pensar, tomaria a mesma decisão?*

2. Os atos ou omissões abaixo indicados prefiguram má conduta de investigação:

- a) Prática reiterada de investigação inadequada;
- b) Fabricação, falsificação, plágio ou logro ao propor, executar ou reportar os resultados da investigação;
- c) Apropriação ilegítima e deliberada de ideias e trabalhos de outros sem o devido reconhecimento;
- d) Fraude, incluindo a fabricação de dados, uso de informações falsas para um pedido de financiamento ou uso indevido de fundos de investigação, equipamentos ou instalações;
- e) Utilização de falsas informações curriculares;
- f) Distorção intencional de resultados para privilegiar uma dada linha de orientação do trabalho ou para satisfazer interesses alheios à verdade científica;
- g) Publicação de dados ou resultados que sejam reconhecidamente ou razoavelmente suspeitos de serem falsos ou enganosos;
- h) Desvio deliberado, imprudente, perigoso ou negligente da prática adequada na realização de investigação, incluindo falha em atender aos requisitos de revisão ética, legislação ou diretivas relevantes de órgãos profissionais, acadêmicos, científicos ou governamentais, se essa falha resultar em risco ou dano a seres humanos, instalações, equipamentos ou meio ambiente;
- i) Adulteração deliberada de dados, duplicação não revelada de publicação, falha em declarar conflitos de interesses, deturpação de qualificações ou experiência e reivindicações inadequadas de autoria;
- j) Abstenção intencional de solicitar parecer da Comissão de Ética, quando tal for exigível;
- k) Falha na gestão e preservação de dados e resultados de investigação;
- l) Quebra da obrigação de confidencialidade, quando ela exista;
- m) Incitamento, cumplicidade ou encobrimento de má conduta em investigação.
- n) Ocultação de más práticas de investigação pelos pares
- o) Qualquer forma de retaliação sobre quem denuncia má conduta em investigação

2. Cada Instituto é responsável por averiguar quaisquer suspeitas sobre má conduta na investigação levantada em relação a qualquer um dos seus colaboradores contratados ou bolsheiros, bem como aos estudantes que realizam projetos, dissertações de mestrado ou teses de doutoramento nos respectivos Institutos.

3. Este Procedimento pode também aplicar-se a qualquer pessoa autorizada a realizar investigação em cada um dos Institutos ou a utilizar as instalações dos mesmos para fins de investigação, em conformidade com o que estiver previsto nos respectivos protocolos de cedência de meios humanos.

Artigo 8º

OBRIGAÇÃO E MODO DE DENÚNCIA DE SUSPEITA SOBRE MÁ CONDUTA NA INVESTIGAÇÃO E CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

1. A denúncia de más práticas de investigação ou de corrupção e infrações conexas será tratada de forma séria e justa, através de um processo de gestão efetivo e eficiente, suportado por um modelo

de governo independente. As participações serão minuciosamente investigadas, divulgando as informações apenas àqueles que delas necessitam para resolver o problema. Se necessário, serão tomadas medidas corretivas.

2. Todos os colaboradores contratados, bolseiros ou estudantes, incluindo investigadores convidados, têm a responsabilidade de reportar ao seu respetivo Instituto quaisquer preocupações sobre má conduta na investigação, se esta tiver sido presenciada ou para a qual existam motivos de suspeita.

3. As alegações de potencial má conduta na investigação podem ser feitas através do Canal de Denúncias (de forma anónima ou com identificação pessoal) ou reportando diretamente a um superior hierárquico com responsabilidade para gerir a denúncia.

4. É proibida toda e qualquer forma de represália – evidente ou subtil - contra quem efetue uma denúncia. A retaliação é ela própria uma transgressão ao Código, podendo ser alvo de medidas disciplinares. A retaliação contra quem sinaliza uma situação potencialmente não ética prejudica a confiança e a confiabilidade no i3S e nos restantes três Institutos e é uma prática ilegal. Acreditamos que reportar condutas não éticas, assentes no princípio da boa-fé, é fundamental para uma cultura aberta e de humanização.

5. A apresentação deliberada de denúncias falsas, infundadas ou realizadas de má-fé, nomeadamente com o intuito de prejudicar terceiros, obter vantagens indevidas ou comprometer o bom nome e a reputação de pessoas ou da instituição, constitui uma violação grave do presente Código de Ética e Conduta.

As Sessões de Boas Vindas, organizadas pela Unidade de Conduta Responsável e pela Unidade de Desenvolvimento de Carreiras, proporcionam aos novos membros a oportunidade de se familiarizarem com as diretrizes éticas e de integridade dos quatro Institutos. É também promovida a consciencialização da proibição legal de retaliação na sequência da sinalização de más práticas ou de práticas ilegais, de acordo com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (Lei da Denúncia).

A retaliação pode assumir várias formas

- Danos reais ou intimidação física
- Abuso verbal, ameaças, boatos
- Comentários depreciativos
- Divulgação de informações confidenciais
- Exclusão do trabalho e de atividades sociais

5. A violação por parte dos Colaboradores das normas aqui previstas constitui infração disciplinar punível nos termos do regime disciplinar aplicável, que poderá culminar em cessação da relação laboral, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa ocorrer.

Os Colaboradores ficam obrigados a prestar todas as informações que lhe sejam solicitadas no âmbito da instauração de um processo disciplinar e relativamente aos factos com ele conexos, em respeito das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Artigo 9º

RESPONSABILIDADE NA DISSEMINAÇÃO DE RESULTADOS

1. Todos os investigadores e todos os serviços de apoio à investigação devem:

- a. Promover a disseminação dos resultados de investigação de modo oportuno, aberto e transparente, segundo as melhores práticas internacionais e, na medida do possível, de acordo com os princípios FAIR, sem prejuízo das restrições decorrentes de obrigações de confidencialidade ou da proteção de resultados por direitos de propriedade intelectual;
- b. Apresentar os resultados dos seus trabalhos de acordo com as regras da área científica e, quando aplicável, por forma a que a investigação possa ser verificada e reproduzida;
- c. Utilizar, sempre que possível, os princípios e as práticas de Ciência Aberta.

Artigo 10º

O papel das lideranças

A liderança é o reconhecimento da experiência e dos conhecimentos, mas também uma responsabilidade. Os membros das direções de cada um dos quatro Institutos demonstram compromisso com práticas éticas e de integridade, servindo de modelo para o resto da comunidade, assumindo, portanto, a responsabilidade de:

- a. Ser um modelo a seguir: dar o exemplo e defender o compromisso de fazer o que está correto; assumir que as decisões e a forma como lidamos com situações éticas definem a nossa cultura.
- b. Promover um ambiente de trabalho positivo, com comportamentos legais, éticos e responsáveis
- c. Orientar o desenvolvimento e apoiar a progressão dos colaboradores
- d. Comunicar as expectativas: informar os membros da equipa sobre as suas responsabilidades e deixar claro que este Código deve ser vivido diariamente.
- e. Promover um diálogo aberto e honesto: criar um ambiente em que todos se sentem à vontade para partilhar opiniões, levantar preocupações ou pedir orientação.
- f. Tratar as preocupações com respeito: ouvir atentamente as preocupações apresentadas e levá-las a sério; pedir apoio, sempre que necessário e encaminhando todas as alegadas violações de leis, regulamentos, políticas ou deste Código para os canais apropriados.
- g. Manter as preocupações, bem como quaisquer investigações que possam ser efetuadas, estritamente confidenciais, na medida do possível e em conformidade com as obrigações legais e sublinhar a obrigatoriedade de não retaliação.

Liderar pelo exemplo é:

- Criar uma cultura de Confiança e Integridade
- Comunicar a importância da *Ética e da Compliance*
- Desenvolver um ambiente em que todos se sintam seguros para reportar, questionar e dar sugestões
- Saber acolher e saber dar feedback, aceitando e incluindo diversos pontos de vista
- Tomar medidas corretivas imediatas quando necessário

Artigo 11º

Declaração do conhecimento do código de ética e conduta

1. Todos os colaboradores de cada um dos quatro Institutos devem assinar, no ato de contrato ou início de funções, uma Declaração de Honra, atestando que conhecem as normas e regulamentos em vigor no respetivo Instituto, incluindo este Código de Ética e Conduta.

2. O Código de Ética existe para ser aplicado. Por isso, é aconselhável refletirmos regularmente sobre as suas normas orientadoras, revê-lo e atualizá-lo sempre que necessário. Questões orientadoras para o exercício regular de autoavaliação em relação ao presente Código:

- O código está claro para mim?
- Dou um bom exemplo?
- Subcrevo totalmente o código?
- Compreendo o código?
- Sou transparente no meu comportamento e estou consciente do que estou a fazer?
- Tenho consciência dos meus próprios problemas éticos e estou disposto a conversar sobre eles?
- As violações incomodam-me e procuro permanentemente melhorar a aplicação do código (quer a nível pessoal, quer no meu grupo de investigação ou unidade transversal)?

Artigo 12º

VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1. A violação do Código de Ética e Conduta poderá consubstanciar uma infração de deveres a que todos os colaboradores de cada um dos Institutos estão adstritos, de acordo com a regulamentação aplicável.

Artigo 13º

ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua homologação pelas Direções de cada um dos Institutos.